

A n t w o r t

des Ministeriums für Familie, Frauen, Kultur und Integration

auf die Große Anfrage der Fraktion der SPD
– Drucksache 18/5189 –

Situation von Frauen vom Eintritt ins Erwerbsleben bis zum Rentenalter sowie allgemeinen Fragestellungen der Frauen- und Gleichstellungspolitik

Das **Ministerium für Familie, Frauen, Kultur und Integration** hat die Große Anfrage namens der Landesregierung – Zuleitungsschreiben des Chefs der Staatskanzlei vom 16. Februar 2023 – mit angefügtem Schreiben beantwortet

E: 16.02.2023

18/5486

**Hinweis an OPAL: bitte nicht vor dem
23.02.2023 verteilen**



Rheinland-Pfalz

STAATSKANZLEI

Staatskanzlei Rheinland-Pfalz | Postfach 38 80 | 55028 Mainz

Präsidenten des
Landtags Rheinland-Pfalz
Herrn Hendrik Hering, MdL
Platz der Mainzer Republik 1
55116 Mainz

**DER CHEF DER
STAATSKANZLEI**

Peter-Altmeier-Allee 1
Eingang Deutschhausplatz
55116 Mainz
Telefon 06131 16-0
Telefax 06131 16-4771
Mail: Poststelle@stk.rlp.de
www.stk.rlp.de

16. Februar 2023

Mein Aktenzeichen	Ihr Schreiben vom	Ansprechpartner/-in / E-Mail	Telefon / Fax
0102-0056#2023/1 Bitte immer angeben!	5. Januar 2023 W 8/GrA 18/5189	Susanne Amon susanne.amon@stk.rlp.de	06131 16-4073

**Große Anfrage der Fraktion SPD
betr. Situation von Frauen vom Eintritt ins Erwerbsleben bis zum Rentenalter
sowie allgemeinen Fragestellungen der Frauen- und Gleichstellungspolitik**
- Drucksache 18/5189-
- Elektronische Anlage -

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,

als Anlage übersende ich Ihnen die Antwort auf die Große Anfrage der Fraktion SPD
betreffend „Situation von Frauen vom Eintritt ins Erwerbsleben bis zum Rentenalter
sowie allgemeinen Fragestellungen der Frauen- und Gleichstellungspolitik“.

Mit freundlichen Grüßen

Fabian Kirsch



Ministerium für Familie, Frauen, Kultur und Integration
Postfach 3170 | 55021 Mainz

An den
Präsidenten des
Landtags Rheinland-Pfalz
Herrn Hendrik Hering, MdL
Platz der Mainzer Republik 1
55116 Mainz

DIE MINISTERIN

Kaiser-Friedrich-Straße 5a
55116 Mainz
Telefon 06131 16-0
Telefax 06131 16-2644
poststelle@mffki.rlp.de
www.mffki.rlp.de

16. Februar 2023

Große Anfrage der Fraktion SPD

Situation von Frauen vom Eintritt ins Erwerbsleben bis zum Rentenalter sowie allgemeinen Fragestellungen der Frauen- und Gleichstellungspolitik – Drucksache 18/5189 –

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,

die Große Anfrage beantworte ich namens der Landesregierung wie folgt:

- I. Allgemeine Fragen zur Frauen- und Gleichstellungspolitik in Rheinland-Pfalz**
 - 1. Was sind die zentralen Ziele der Frauen- und Gleichstellungspolitik der Landesregierung?**

Das zentrale politische Ziel der Landesregierung in der Frauen- und Gleichstellungspolitik ist, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen zu verwirklichen. Frauen müssen überall in gleicher Weise teilhaben und mitbestimmen können. Um dieses Ziel zu erreichen, setzt die Frauen- und Gleichstellungspolitik in Rheinland-Pfalz folgende Schwerpunkte:

- Die Politik der Landesregierung zielt darauf ab, traditionelle Rollenbilder und Rollenstereotypen zugunsten einer freien Entfaltung der Potentiale von Frauen und Männern zu überwinden und Sexismus zu bekämpfen.

- Frauen müssen in allen Führungsebenen unserer Gesellschaft und in der Politik paritätisch vertreten sein, damit ihre Anliegen und Bedürfnisse in Planungs- und Entscheidungsprozesse sowie Gesetzgebungsverfahren gleichberechtigt eingebracht werden.
- Die Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben ist die Basis für die eigenständige Existenzsicherung von Frauen in allen Lebensphasen. Die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern muss ebenso überwunden werden wie die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft und des öffentlichen Dienstes.
- Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und eine gerechte Verteilung der Sorgearbeit in den Familien spielen in diesem Zusammenhang eine zentrale Rolle.
- Ein weiterer Schwerpunkt der rheinland-pfälzischen Frauenpolitik ist die Überwindung von geschlechtsspezifischer Gewalt. Eine konsequente Umsetzung der Istanbul-Konvention zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen ist hierbei ein zentrales Ziel.

2. Wie gewährleistet die Landesregierung, dass Frauen- und Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe wahrgenommen wird?

Frauen- und Gleichstellungspolitik muss in allen politischen und gesellschaftlichen Handlungsfeldern umgesetzt werden. Zu diesem Zweck hat sich die Landesregierung bereits im Jahr 2000 zur Umsetzung der Strategie Gender Mainstreaming verpflichtet. In der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Landesregierung ist die Gleichstellung von Frau und Mann als durchgängiges Leitprinzip verankert und wird bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Landesregierung, der Staatskanzlei und der Ministerien gefördert. Alle Dienststellen des Landes müssen dies auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes in allen Phasen der Vorbereitung, Planung, Entscheidung und Durchführung von Maßnahmen berücksichtigen. Dazu gehört auch die Prüfung, ob und wie sich Maßnahmen auf Frauen und Männer unterschiedlich

auswirken können. Diese Pflicht besteht vor allem bei dem Erlass von Rechtsverordnungen und Verwaltungsvorschriften, der Erarbeitung von Gesetzentwürfen und der Formulierung von Beurteilungskriterien.

Weiterhin trägt der durch die Gemeinsame Geschäftsordnung der Landesregierung eingerichtete „Interministerielle Ausschuss für Frauenfragen“ dazu bei, dass Frauen- und Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe wahrgenommen wird. Die in der Staatskanzlei und den Ministerien nach dem Landesgleichstellungsgesetz bestellten Gleichstellungsbeauftragten und deren Vertreterinnen bilden den interministeriellen Ausschuss für Frauenfragen. Den Vorsitz in diesem Ausschuss führt die oder der für die Angelegenheiten der Frauen zuständige Ministerin oder Minister. Diese Ministerin oder dieser Minister zeichnet mit:

1. bei der Landesgesetzgebung sowie bei dem Erlass von Rechtsverordnungen und Verwaltungsvorschriften, soweit hierdurch Frauen und Männer in unterschiedlicher Weise betroffen werden, und
2. bei Gesetzesanträgen im Bundesrat, durch die Frauen und Männer in unterschiedlicher Weise betroffen werden.

3. Wie trägt die Landesregierung dem Verfassungsauftrag Rechnung, die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter zu fördern und auf die Beseitigung von Benachteiligungen hinzuwirken?

Die Landesregierung fördert die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter durch eine Vielzahl von Maßnahmen und Projekten, von denen nachfolgend nur einige, besonders herausragende beispielhaft genannt werden können:

- Mit dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) hat der rheinland-pfälzische Landtag Gleichstellung und Frauenförderung zur gesetzlichen Aufgabe im öffentlichen Dienst gemacht und die Landesregierung setzt diesen gesetzlichen Auftrag konsequent um. Der öffentliche Dienst in Rheinland-Pfalz ist heute Vorreiter beim Anteil von Frauen in Führungspositionen, bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie

der paritätischen Besetzung von Gremien. Hierzu hat auch das bereits 2009 ins Leben gerufene Mentoring-Programm „Mehr Frauen an die Spitze!“ beigetragen.

- Um die Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben voranzubringen, fördert die Landesregierung landesweit sechs Beratungsstellen „Frau und Beruf“, die Frauen in allen Fragen des Wiedereinstiegs und der beruflichen Weiterentwicklung kompetent beraten und unterstützen. Mithilfe des Projekts „FAIR PAY in RLP“ soll die geschlechtsspezifische Entgeltungleichheit abgebaut werden.
- Um das Berufswahlspektrum von Mädchen zu erweitern und die Unterrepräsentanz von Frauen in naturwissenschaftlichen und technischen Berufen zu überwinden, fördert die Landesregierung das Ada-Lovelace-Projekt, ein Mentorinnen-Netzwerk zur Motivation von jungen Frauen für ein naturwissenschaftliches oder technisches Studium und beteiligt sich aktiv am jährlich stattfindenden „Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag“.
- Die Landesregierung berät, unterstützt und vernetzt die Frauenorganisationen und kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Land und fördert deren Arbeit u. a. durch Landeszuwendungen für modellhafte, frauenpolitisch bedeutsame Projekte und Maßnahmen.
- Um von Gewalt betroffenen Frauen und Mädchen zu helfen, fördert die Landesregierung die Frauenhäuser, Notrufe, Interventions- und Beratungsstellen im Land. Das Rheinland-Pfälzische Interventionsprojekt gegen Gewalt in engen sozialen Beziehungen (RIGG) wurde im Oktober 2000 ins Leben gerufen und engagiert sich seitdem in vielfältiger Weise gegen Gewalt an Frauen. Auf der Basis einer fundierten Analyse erarbeitet die Landesregierung zudem einen Aktionsplan zur Umsetzung der Istanbul-Konvention in Rheinland-Pfalz.

4. Wie bilanziert die Landesregierung 30 Jahre institutionalisierte Frauenpolitik im Land?

Die Landesregierung zieht insgesamt eine positive Bilanz der institutionalisierten Frauenpolitik der letzten 30 Jahre. Seit 1991 konnte eine erfolgreiche Frauenpolitik auf den

Weg gebracht werden. In dieser Zeit hat die Landesregierung eine gut vernetzte, frauenpolitische Infrastruktur aufgebaut. Dadurch konnten in Zusammenarbeit mit vielen engagierten Frauen, Gleichstellungsbeauftragten und Frauenorganisationen erhebliche Fortschritte bei der Geschlechtergleichstellung erreicht werden.

Es gibt jedoch weiteren Handlungsbedarf bis Frauen in allen Bereichen unserer Gesellschaft die gleichen Chancen haben und Männern tatsächlich gleichgestellt sind.

Ein nach wie vor ganz zentrales, frauenpolitisches Thema bleibt die Gewalt gegen Frauen. Jeden Tag erleben zahlreiche Frauen Gewalt, vor allem in engen sozialen Beziehungen. Hier hat es in den letzten 30 Jahren keinen Rückgang bei den Fallzahlen gegeben. Ein Fortschritt konnte erreicht werden im Hinblick auf die Sensibilisierung der Gesellschaft und die Überwindung der Tabuisierung von geschlechtsspezifischer Gewalt. Auch im rechtlichen Bereich gab es wichtige Fortschritte: Die Vergewaltigung in der Ehe wurde unter Strafe gestellt, im Sexualstrafrecht wurde das Prinzip „Nein heißt Nein!“ verankert und das Gewaltschutzgesetz wurde eingeführt. Dennoch sind Gewalt und Sexismus in unserer Gesellschaft nach wie vor weit verbreitet. Ursache hierfür ist vor allem das Machtgefälle zwischen Männern und Frauen und daraus resultierende Abhängigkeiten.

Großer frauenpolitischer Handlungsbedarf besteht außerdem im Hinblick auf die nach wie vor sehr traditionellen Rollenbilder in unserer Gesellschaft. Die tradierten Rollenzuschreibungen müssen aufgelöst werden, damit sich Frauen und Männer frei von Geschlechterstereotypen entfalten können. Frauen können nur gleiche Chancen im Erwerbsleben und in unserer Gesellschaft insgesamt haben, wenn traditionelle Rollenbilder überwunden und die unbezahlte Arbeit in den Familien gerecht verteilt wird.

II. Allgemeine statistische Fragen zur Situation von Frauen

5. Wie viele Frauen leben in Rheinland-Pfalz? Wie viel Prozent der Gesamtbevölkerung stellen sie dar?

Am 31.12.2021 lebten in Rheinland-Pfalz insgesamt 2.076.162 Frauen mit Haupt- oder alleiniger Wohnung. Sie stellten damit 50,6 Prozent der Gesamtbevölkerung.

6. Wie ist die Altersstruktur der Frauen, differenziert nach Altersgruppen?

Am 31.12.2021 waren von den in Antwort 5 genannten Personen weiblichen Geschlechts 366.291 (17,6 Prozent) jünger als 20 Jahre, 1.039.828 (50,1 Prozent) entfielen auf die Altersgruppe der 20 bis unter 60-Jährigen, 670.043 (32,3 Prozent) waren 60 Jahre und älter. Angaben in feingliederigerer Altersdifferenzierung sind in Tabelle 6 ausgewiesen.

T 6 Frauen in Rheinland-Pfalz 2021 nach Alter

Alter in Jahren	Frauen	
	Anzahl	%
0 bis 2	56 597	2,7
3 bis 5	58 254	2,8
6 bis 9	72 686	3,5
10 bis 15	105 318	5,1
16 bis 19	73 436	3,5
20 bis 29	220 321	10,6
30 bis 39	249 061	12,0
40 bis 49	239 820	11,6
50 bis 59	330 626	15,9
60 bis 69	294 742	14,2
70 bis 79	193 098	9,3
80 und älter	182 203	8,8
Insgesamt	2 076 162	100

1 Nachweis zum 31.12.2021.

Quelle: Fortschreibung des Bevölkerungsstandes.

*siehe Hinweise am Ende des Dokuments

7. Welche Veränderungen sind hinsichtlich des Geschlechterverhältnisses erkennbar (Vergleich der letzten zehn Jahre)?

Das Geschlechterverhältnis hat sich in den letzten 10 Jahren in Rheinland-Pfalz wie folgt entwickelt: Ende 2012 kamen auf 100 Männer rund 104 Frauen. Diese Proportion ist in den Folgejahren bis 2021 kontinuierlich gesunken. Ende 2021 kamen auf 100 Männer rund 102 Frauen.

T7 Frauen in Rheinland-Pfalz 2012–2021

Jahr ¹	Frauen		
	Anzahl	% der Gesamtbevölkerung	je 100 Männer
2012	2 036 117	51,0	104,2
2013	2 035 389	51,0	103,9
2014	2 041 047	50,9	103,6
2015	2 053 470	50,7	102,7
2016	2 059 550	50,7	102,6
2017	2 062 556	50,6	102,6
2018	2 067 268	50,6	102,5
2019	2 070 899	50,6	102,4
2020	2 072 286	50,6	102,3
2021	2 076 162	50,6	102,3

¹ Nachweis zum 31.12. des jeweiligen Jahres.

Quelle: Fortschreibung des Bevölkerungsstandes.

* siehe Hinweise am Ende des Dokuments

8. Wie hoch ist die Lebenserwartung von Frauen (im Vergleich zu Männern und anderen Bundesländern)?

Tabelle 8 enthält in geschlechtsspezifischer Differenzierung nach Frauen und Männern für verschiedene Altersjahrgänge Angaben zur durchschnittlichen ferneren Lebenserwartung in den Bundesländern und in Deutschland insgesamt. Die Berechnungen wurden auf der Grundlage der Sterbefälle und Bevölkerungsbestandszahlen der Jahre 2019 bis 2021 ermittelt. Hiernach wird in Rheinland-Pfalz ein neugeborenes Mädchen zurzeit im Durchschnitt 83,19 Jahre alt und damit 4,4 Jahre älter als ein neugeborener

Junge. Eine zurzeit 80-Jährige Rheinland-Pfälzerin hat noch eine verbleibende Lebenserwartung von rechnerisch 9,55 Jahren. Diese liegt damit 1,43 Jahre über derjenigen gleichaltriger Männer.

**T8 Durchschnittliche fernere Lebenserwartung von Frauen und Männern
nach Bundesländern nach der Sterbetafel 2019/2021**

Bundesland	Im Alter (x) von ... Jahren ¹						
	0	1	20	40	60	65	80
Frauen							
Baden-Württemberg	84,26	83,49	64,62	44,89	26,00	21,60	9,81
Bayern	83,81	83,02	64,15	44,45	25,60	21,24	9,52
Berlin	83,47	82,67	63,80	44,09	25,47	21,23	10,01
Brandenburg	83,46	82,69	63,82	44,16	25,47	21,17	9,53
Bremen	82,79	82,13	63,30	43,63	25,22	21,04	10,03
Hamburg	83,47	82,74	63,90	44,16	25,46	21,24	10,01
Hessen	83,54	82,77	63,93	44,23	25,43	21,12	9,65
Mecklenburg-Vorpommern	83,02	82,25	63,43	43,82	25,37	21,13	9,51
Niedersachsen	83,17	82,43	63,55	43,88	25,26	21,02	9,64
Nordrhein-Westfalen	82,89	82,17	63,31	43,65	25,02	20,81	9,65
Rheinland-Pfalz	83,19	82,42	63,56	43,90	25,24	20,98	9,55
Saarland	82,30	81,55	62,68	42,99	24,55	20,33	9,35
Sachsen	83,61	82,79	63,92	44,27	25,57	21,24	9,41
Sachsen-Anhalt	82,59	81,80	62,94	43,35	24,92	20,70	9,29
Schleswig-Holstein	83,17	82,39	63,53	43,85	25,28	21,06	9,70
Thüringen	82,99	82,20	63,36	43,74	25,11	20,81	9,15
Deutschland	83,38	82,62	63,76	44,07	25,37	21,09	9,61
Männer							
Baden-Württemberg	79,81	79,07	60,24	40,77	22,53	18,54	8,32
Bayern	79,34	78,57	59,77	40,35	22,16	18,20	8,13
Berlin	78,32	77,59	58,75	39,28	21,51	17,80	8,49
Brandenburg	77,49	76,72	57,92	38,65	21,02	17,35	7,89
Bremen	77,39	76,69	57,82	38,47	21,10	17,54	8,27
Hamburg	78,78	78,04	59,21	39,72	21,70	17,93	8,42
Hessen	79,13	78,38	59,55	40,09	22,00	18,11	8,16
Mecklenburg-Vorpommern	76,85	76,04	57,25	38,05	20,89	17,34	7,94
Niedersachsen	78,26	77,57	58,79	39,45	21,64	17,83	8,10
Nordrhein-Westfalen	78,33	77,61	58,79	39,35	21,46	17,64	8,06
Rheinland-Pfalz	78,79	78,07	59,27	39,85	21,83	17,94	8,12
Saarland	77,57	76,81	58,03	38,72	20,94	17,13	7,79
Sachsen	77,41	76,61	57,78	38,43	20,89	17,26	7,82
Sachsen-Anhalt	76,18	75,46	56,69	37,47	20,29	16,77	7,58
Schleswig-Holstein	78,57	77,85	59,07	39,71	21,84	18,01	8,26
Thüringen	77,21	76,45	57,64	38,31	20,80	17,13	7,60
Deutschland	78,54	77,80	58,99	39,57	21,66	17,83	8,09

¹ Es beziehen sich: das Alter 0 auf den Zeitpunkt der Geburt, die anderen Altersangaben auf den Zeitpunkt, an dem jemand genau x Jahre alt geworden ist.

Quelle: Statistik der natürlichen Bevölkerungsbewegung, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes.

*siehe Hinweise am Ende des Dokuments

III. Frauen und Familie

9. Wie viele Eheschließungen, eingetragene Lebenspartnerschaften und Scheidungen gab es in den letzten zehn Jahren im Land?

In den Jahren 2012 bis 2021 sind über den Gesamtzeitraum gesehen rund 202.300 Ehen geschlossen und annähernd 85.500 aufgelöst worden. Angaben zu Lebenspartnerschaften liegen in der amtlichen Statistik erst ab dem Berichtsjahr 2014 vor. Im Zeitraum zwischen 2014 bis 2017 wurden in Rheinland-Pfalz insgesamt 1.313 Lebenspartnerschaften begründet, in den Jahren 2014 bis 2021 in der Summe 440 Lebenspartnerschaften aufgelöst. Differenzierte Ergebnisse für die einzelnen Berichtsjahre enthält Tabelle 9.

T9 Eheschließungen, Ehescheidungen, begründete und aufgehobene Lebenspartnerschaften in Rheinland-Pfalz 2012–2021				
Jahr	Ehe-		Lebenspartnerschaften	
	schließungen	scheidungen	begründet	aufgehoben
Anzahl				
2012	20 242	9 724	.	.
2013	19 223	9 377	.	.
2014	19 627	9 022	336	60
2015	20 341	8 835	316	47
2016	21 218	8 897	367	59
2017	20 747	8 362	294	52
2018	22 654	8 025	-	70
2019	20 826	8 008	-	43
2020	18 909	7 800	-	61
2021	18 528	7 416	-	48

Quelle: Statistik der natürlichen Bevölkerungsbewegung, Statistik der rechtskräftigen Beschlüsse in Ehesachen und Statistik der rechtskräftigen Aufhebungen von Lebenspartnerschaften

Zeichenerklärungen:

- . Zahl unbekannt
- nichts vorhanden

Bei Datenlieferungen ist das folgende Copyright zu beachten:

(c) Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz

*siehe Hinweise am Ende des Dokuments

10. Wie ist die Geburtenzahl im Land und welche Entwicklung ist erkennbar (in den letzten zehn Jahren)?

Im Gesamtzeitraum zwischen 2012 und 2021 sind die jährlichen Geborenenzahlen deutlich angestiegen. Kamen im Laufe des Jahres 2012 noch knapp 31.200 Kinder zur Welt, waren es 2021 mehr als 38.600 (plus 24 Prozent). Dieser Anstieg vollzog sich, obwohl im gleichen Zeitraum die Zahl der Frauen im fertilen Alter von rund 700.300 auf rund 681.600 (minus 2,7 Prozent) sank. Die dieser Entwicklung gegenläufigen, steigenden Geburtenzahlen liegen darin begründet, dass die Geburtenraten innerhalb des Zehnjahreszyklus deutlich gestiegen sind. Brachten Frauen im Alter von 15 bis 44 Jahren im Jahr 2012 noch durchschnittlich 1,38 Kinder zur Welt, waren es im Jahr 2021 schon durchschnittlich 1,61 Kinder.

T10 Geburtenentwicklung in Rheinland-Pfalz 2012–2021

Jahr	Lebend-geborene	Frauen im fertilen Alter von 15 bis 44 Jahren			Geburtenrate ¹ der 15 bis 44-Jährigen		
		Insgesamt	Deutsche	Ausländerinnen	Insgesamt	Deutsche	Ausländerinnen
2012	31 169	700 267	618 814	81 453	1,38	1,33	1,76
2013	31 989	691 502	607 208	84 294	1,41	1,36	1,84
2014	33 427	686 666	597 598	89 068	1,46	1,41	1,90
2015	34 946	688 072	590 258	97 814	1,51	1,43	2,05
2016	37 519	685 093	582 339	102 754	1,60	1,47	2,42
2017	37 445	682 546	576 714	105 832	1,59	1,47	2,30
2018	37 647	683 542	574 488	109 054	1,59	1,46	2,31
2019	37 173	683 130	571 668	111 462	1,56	1,43	2,23
2020	37 632	681 262	568 870	112 392	1,57	1,46	2,20
2021	38 647	681 578	565 990	115 588	1,61	1,51	2,13

1 Durchschnittliche Kinderzahl je Frau (zusammengefasste Geburtenziffer).

Quelle: Statistik der natürlichen Bevölkerungsbewegung, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes.

*siehe Hinweise am Ende des Dokuments

11. Wieviel Prozent der Frauen und der Männer haben in den letzten 10 Jahren Elterngeld bezogen und jeweils wie lange?

Die Quote des Elterngeldbezuges von Männern und Frauen wurde je Geburtsjahrgang anhand des Verhältnisses von Leistungsbezieherinnen und -bezieher zur Anzahl der lebenden Neugeborenen im jeweiligen Jahre berechnet. Der Anteil von Vätern, die für im Jahr 2019 geborene Kinder Elterngeldleistungen beanspruchten, lag demnach bei 36,4 Prozent; für Frauen betrug dieser Wert 92,0 Prozent.

Hinsichtlich der Bezugsdauer von Elterngeldleistungen gibt es im Jahr 2015 einen Bruch in der Zeitreihe aufgrund einer Änderung der Rechtslage, die u. a. längere Bezugszeiten ermöglicht. Aus Gründen der zeitlichen Vergleichbarkeit wird die Anzahl der Empfängerinnen und Empfänger nach Bezugsdauer in der Tabelle Anlage 1) folglich getrennt nach alter Rechtslage (vor dem 1. Juli 2015) und neuer Rechtslage (ab dem 1. Juli 2015) dargestellt.

Es handelt sich hierbei und bei den Daten zu Frage 12 um Zeitreihen für bereits beendete Leistungsbezüge von Elterngeld, gegliedert nach den aktuellsten verfügbaren Daten der Geburtsjahrgänge 2010 bis 2019 aus der amtlichen Elterngeldstatistik. Der konkrete Leistungsbezug kann sich – je nach gewählter Dauer – demnach von Januar des jeweiligen Geburtsjahres bis zum März des übernächsten Jahres erstrecken. (Beispiel Geburtsjahrgang 2019: Januar 2019 bis März 2022).

12. In welchem Umfang wurden das ElterngeldPlus und der Partnerschaftsbonus für ab 1. Juli 2015 geborene Kinder in Anspruch genommen? Wie ist die Entwicklung zu bewerten?

Die Anzahl der Leistungsbezieherinnen und -bezieher, die ElterngeldPlus oder den Partnerschaftsbonus in Anspruch nahmen, findet sich ebenfalls – getrennt nach Geschlecht – in Tabelle Anlage 1. Für den Geburtsjahrgang 2019 ergeben sich folgende Zahlen: Von 13.527 Männern mit Elterngeldbezug bezogen 1.671 (12,4 Prozent) Eltern-

geldPlus, darunter 292 mit Partnerschaftsbonus. Von 34.195 Frauen mit Elterngeldbezug bezogen 12.144 (35,5 Prozent) ElterngeldPlus, darunter 320 mit Partnerschaftsbonus.

Auffallend ist die sehr geringe Inanspruchnahme des Partnerschaftsbonus. Die Gründe hierfür liegen – nach Rückmeldung der Elterngeldstellen – insbesondere in den sehr komplizierten Voraussetzungen für den Bezug des Partnerschaftsbonus. Mit der Änderung des Bundeselterngeldgesetzes (BEEG) zum 1.9.2021 wurden die Regelungen zum Partnerschaftsbonus deutlich erleichtert, weshalb mit einer stärkeren Inanspruchnahme für die Geburtsjahrgänge ab 2021 gerechnet werden kann.

13. Wie hoch ist der Anteil der verheirateten, der alleinerziehenden, der alleinlebenden, der in Lebenspartnerschaften lebenden Frauen?

Von den im Jahr 2021 rund 1,6 Millionen Ehe- und Lebenspartnerinnen, alleinerziehenden sowie alleinstehenden bzw. alleinlebenden Frauen sind rund 58 Prozent Ehepartnerinnen, 10 Prozent sind Lebenspartnerinnen, rund 7 Prozent sind alleinerziehend und knapp 26 Prozent alleinstehend, wobei 23 Prozent allein leben. Weitere Einzelheiten sind der Tabelle 13 zu entnehmen.

T13 Ehepartnerinnen, Lebenspartnerinnen, alleinerziehende Frauen und alleinlebende Frauen 2021 nach Lebensformen

Lebensform	Insgesamt	
	1 000	Anteil in %
Ehepartnerinnen	919,4	57,6
Lebenspartnerinnen	159,7	10
Alleinerziehende Frauen	105,8	6,6
Alleinstehende Frauen	411,5	25,8
darunter: Alleinlebende Frauen	369,4	23,1
Insgesamt	1 596,4	100

Quelle: Erstergebnisse des Mikrozensus

Bevölkerungskonzept: Bevölkerung in Familien/Lebensformen in Hauptwohnsitzhaushalten

Hinweis: Neben den rund 1,6 Millionen Ehe- und Lebenspartnerinnen, alleinerziehenden und alleinstehenden Frauen lebten etwa 435 000 weibliche Kinder (ohne Altersbegrenzung) in den Familien.

Bei Datenlieferungen ist das folgende Copyright zu beachten
*Hinweise siehe am Ende des Dokuments

14. Wie viele Frauen haben Kinder unter 18 Jahren zum Stichtag 31.12.2021?

Unter den rund 1,6 Millionen Ehe- und Lebenspartnerinnen, alleinerziehenden und alleinstehenden Frauen (siehe Tabelle 14) befanden sich knapp 398.000 Frauen in Familien mit Kindern unter 18 Jahren. Davon waren 74 Prozent Ehepartnerinnen, rund 11 Prozent Lebenspartnerinnen und knapp 15 Prozent alleinerziehend.

T14 Ehepartnerinnen, Lebenspartnerinnen und alleinerziehende Frauen mit Kindern unter 18 Jahren in der Familie 2021 nach Familienform

Lebensform	Insgesamt	
	1 000	Anteil in %
Ehepartnerinnen	295,6	74,3
Lebenspartnerinnen	42,9	10,8
Alleinerziehende Frauen	59,3	14,9
Insgesamt	397,8	100

Quelle: Erstergebnisse des Mikrozensus

Bevölkerungskonzept: Bevölkerung in Familien/Lebensformen in Hauptwohnsitzhaushalten

Interpretationshilfe: Unter den rund 1,6 Millionen Ehe- und Lebenspartnerinnen, alleinerziehenden und alleinstehenden Frauen (siehe Tabelle zu Frage 13) befanden sich knapp 398 000 Frauen mit Kindern unter 18 Jahren in der Familien.

Hinweis: Die Angaben beziehen sich auf das Jahr 2021, nicht auf den Stichtag 31.12.2021.
*siehe Hinweise am Ende des Dokuments

15. Welche Angebote neben Kita und Ganztagschulen stehen Frauen und Männern zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zur Verfügung?

Besonders für Familien mit minderjährigen Kindern spielt Zeit eine wichtige Rolle und wird meistens als zu knapp empfunden. Gerade für sie ist es nicht immer leicht, alles gut miteinander zu vereinbaren. Arbeits- und Pendelzeiten, Fahrzeiten des Nahverkehrs, Kita-Öffnungszeiten, Schulzeiten oder die Öffnungszeiten von Kinderärzten und Kinderärztinnen sind nicht immer so aufeinander abgestimmt, dass am Ende noch viel Zeit für die Familie übrigbleibt. Familienzeitpolitik muss vor allem auf kommunaler Ebene verankert und ein integraler Bestandteil kommunaler Planung werden. Eine aktive kommunale Zeitpolitik für Familien kann die Lebensqualität von Familien vor Ort erheblich verbessern und dadurch auch die Wirtschaftskraft und den Standort stärken. Durch aktive Familienzeitpolitik vor Ort können Kommunen den Wegzug von Familien vermeiden. Im Rahmen des Projekts „Zeit für Familie in Rheinland-Pfalz“ hat die Landesregierung 2018 einen Leitfaden für Kommunen entwickelt, der Kommunen darin unterstützt, Zeitpolitik für Familien vor Ort zu gestalten. Im Rahmen eines Wettbewerbs

zur kommunaler Zeitpolitik wurden danach in den Jahren 2019 und 2020 13 Kommunen mit innovativen Projekten ausgezeichnet und die Projekte als Best Practice Beispiele in einer Broschüre mit dem Titel „Kommunale Politik für mehr Familienzeit“ veröffentlicht. Der Verband Alleinerziehender Mütter und Väter (VAMV) wird von der Landesregierung als kompetenter Ansprechpartner in allen Angelegenheiten, die das Alleinerziehen betreffen, gefördert. Er informiert und berät Alleinerziehende und macht Lobbyarbeit für die Belange von Einelternfamilien. Er steht alleinerziehenden Müttern und Vätern gleichermaßen offen. Seit 2017 fördert die Landesregierung das Angebot der Online-Beratung für Alleinerziehende. Es soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern. Besonders für Alleinerziehende ist eine gute Vereinbarkeit mit flexiblen Lösungen wichtig. Daher unterstützt die Landesregierung die Online-Beratung des VAMV als ein flexibles Beratungsangebot, das Alleinerziehende von zuhause aus in Anspruch nehmen können. Auch dieses Angebot richtet sich sowohl an alleinerziehende Frauen als auch an Männer.

IV. Bildung und Ausbildung von Frauen

16. Welche Bildungsabschlüsse liegen bei den Mädchen und Frauen im Land vor (Verteilung)?

Im Hinblick auf den höchsten schulischen Abschluss befanden sich im Jahr 2021 von der weiblichen Bevölkerung ab 15 Jahren noch rund 4 Prozent in schulischer Ausbildung. Weitere 33 Prozent konnten die Fachhochschul- bzw. die Hochschulreife vorweisen. Über einen Realschulabschluss oder Ähnliches verfügten 28 Prozent und rund 31 Prozent hatten einen Haupt- bzw. Volksschulabschluss. Rund 4 Prozent verfügten nicht über einen allgemeinen Schulabschluss.

Hinsichtlich des beruflichen Bildungsabschlusses der Mädchen und Frauen ab 15 Jahren verfügten im Jahr 2021 gut 15 Prozent über einen akademischen Abschluss, über 10 Prozent über einen Fachschulabschluss und rund 43 Prozent über eine Lehre bzw.

Berufsausbildung. Fast 8 Prozent befanden sich noch in einer schulischen oder beruflichen Ausbildung und rund 24 Prozent konnten keinen schulischen oder beruflichen Abschluss vorweisen.

Einzelheiten könnten den Tabellen 16/17-1 Schulische Bildung bzw. 16/17-2 Berufliche Bildung entnommen werden.

T16 und T17-1 Weibliche Bevölkerung ab 15 Jahren 2021 nach höchstem allgemeinen Schulabschluss

Höchster allgemeiner Schulabschluss	2011		2021	
	1 000	Anteil an insgesamt in %	1 000	Anteil an insgesamt in %
noch in schulischer Ausbildung	65,2	3,7	64,6	3,7
mit allgemeinem Schulabschluss ¹	1 621,4	92,3	1 625,2	92,4
Haupt-/Volksschulabschluss ²	791,6	45,1	549,9	31,3
Realschulabschluss oder Ähnliches ³	440,6	25,1	492,0	28,0
Fachhochschul-/Hochschulreife	386,4	22,0	581,1	33,0
ohne allgemeinen Schulabschluss ⁴	66,7	3,8	68,5	3,9
Insgesamt ⁵	1 756,0	100	1 758,9	100

1 Einschließlich Personen ohne Angabe zur Art des allgemeinen Schulabschlusses. – 2 Einschließlich Abschluss nach der 8. und 9. Klasse Polytechnische Oberschule der DDR. – 3 Einschließlich Abschluss nach der 10. Klasse Polytechnische Oberschule der DDR. – 4 Einschließlich Personen mit Abschluss nach höchstens 7 Jahren Schulbesuch oder Abschluss an einer Förderschule. – 5 Einschließlich Personen ohne Angaben zum Vorhandensein eines Schulabschlusses.

Quelle: Ergebnisse des Mikrozensus (2021: Erstergebnisse)

Bevölkerungskonzept: Bevölkerung in Privathaushalten am Hauptwohnsitz (2011) bzw. Bevölkerung in Hauptwohnsitzhaushalten (2021)

Methodische Hinweise:

Der Mikrozensus wurde 2020 methodisch neugestaltet, wodurch die Ergebnisse ab dem Berichtsjahr 2020 nur eingeschränkt mit den Vorjahren vergleichbar sind.

Ausführliche Informationen zu den Änderungen sowie den Auswirkungen der Neugestaltung und der Corona-Krise auf den Mikrozensus 2020 sowie auch teilweise den Mikrozensus 2021 stehen hier zur Verfügung:

T16 und T17-2 Weibliche Bevölkerung ab 15 Jahren 2021 nach beruflichem Bildungsabschluss

Beruflicher Bildungsabschluss	2011		2021	
	1 000	Anteil an insgesamt in %	1 000	Anteil an insgesamt in %
mit beruflichem Bildungsabschluss ¹	1 105,9	63,0	1 203,1	68,4
Lehre/Berufsausbildung	838,3	47,7	748,9	42,6
Fachschulabschluss einschließlich Meister- oder Techniker Ausbildung	103,0	5,9	183,8	10,4
akademische Abschlüsse	160,1	9,1	268,6	15,3
ohne beruflichen Bildungsabschluss	646,2	36,8	554,0	31,5
in schulischer/beruflicher Ausbildung	.	.	136,5	7,8
nicht in schulischer/beruflicher Ausbildung	.	.	417,4	23,7
Insgesamt ⁵	1 756,0	100	1 758,9	100

¹ Einschließlich Personen ohne Angabe zur Art des beruflichen Bildungsabschlusses. – ² Einschließlich Personen ohne Angaben zum Vorhandensein eines beruflichen Abschlusses.

Quelle: Ergebnisse des Mikrozensus (2021: Erstergebnisse)

Bevölkerungskonzept: Bevölkerung in Privathaushalten am Hauptwohnsitz (2011) bzw. Bevölkerung in Hauptwohnsitzhaushalten (2021)

Methodische Hinweise:

Der Mikrozensus wurde 2020 methodisch neugestaltet, wodurch die Ergebnisse ab dem Berichtsjahr 2020 nur eingeschränkt mit den Vorjahren vergleichbar sind. Ausführliche Informationen zu den Änderungen sowie den Auswirkungen der Neugestaltung und der Corona-Krise auf den Mikrozensus 2020 sowie auch teilweise den Mikrozensus 2021 stehen hier zur Verfügung:

<https://www.statistik.rlp.de/de/gesellschaft-staat/info-zu-ergebnissen-2020/>

Zeichenerklärung

. Zahl unbekannt oder geheim
*siehe Hinweise am Ende des Dokuments

17. Gab es hier in den letzten 10 Jahren signifikante Veränderungen?

Zwischen den Jahren 2011 und 2021 haben sich sowohl die Anteile bei den schulischen als auch bei den beruflichen Bildungsabschlüssen hin zu den höheren Abschlüssen verschoben. So ist der Anteil der Mädchen und Frauen mit Fachhochschul- bzw. Hochschulreife an allen Mädchen und Frauen ab 15 Jahren von 22 auf 33 Prozent gestiegen. Bei den akademischen Abschlüssen war ein Anstieg von 9 auf 15 Prozent festzustellen.

Einzelheiten könnten den Tabellen 16/17-1 Schulische Bildung bzw. 16/17-2 Berufliche Bildung entnommen werden (siehe Antwort auf Frage 16).

18. Welche 10 dualen Ausbildungsgänge werden am häufigsten von Mädchen und Frauen gewählt?

Im Jahr 2021 haben Frauen in Rheinland-Pfalz nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung die folgenden Berufe mit jeweils mehr als 200 Ausbildungsverträgen gewählt. Ausgewiesen sind die von den Kammern und anderen zuständigen Stellen eingetragenen neuen Ausbildungsverträge (mit Zahl der Ausbildungsverträge):

1. Kauffrau für Büromanagement (888)
2. Medizinische Fachangestellte (822)
3. Kauffrau im Einzelhandel (546)
4. Verkäuferin (543)
5. Zahnmedizinische Fachangestellte (540)
6. Industriekauffrau (432)
7. Verwaltungsfachangestellte (231)
8. Friseurin (216)
9. Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk (216)
10. Bankkauffrau (207)

19. Wie hoch ist der Anteil von Mädchen und Frauen in der dualen Ausbildung und welche Entwicklung ist erkennbar?

Im Jahr 2021 lag der Anteil der Ausbildungsanfängerinnen unter allen Personen, die eine Ausbildung begonnen haben, nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung in Rheinland-Pfalz bei 36,3 Prozent. Zum Vergleich: Im Jahr 1998 hatte diese Quote bei 40,4 Prozent und im Jahr 2008 bei 41,6 Prozent gelegen. (Siehe hierzu Anlage 2).

20. Wie hoch ist die Abbrecherinnenquote in der dualen Ausbildung?

Wie viele Personen eine Ausbildung abbrechen, also ganz aus dem dualen Ausbildungssystem ausscheiden, wird statistisch nicht erfasst. Erfasst wird allerdings der Anteil der aus unterschiedlichsten Gründen vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an allen Ausbildungsverträgen. Diese Quote lag im Jahr 2021 nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung in Rheinland-Pfalz über alle Geschlechter hinweg bei 28,4 Prozent. Absolut wurden 7.479 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst, davon 2.679 oder 35,8 Prozent von Frauen. In rund der Hälfte aller Fälle vorzeitiger Vertragslösung schließt sich ein erneutes Ausbildungsverhältnis in einem anderen Betrieb und/oder einem anderen Ausbildungsberuf an. (Siehe hierzu Anlage 2).

21. Wie hoch ist die Inanspruchnahme von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen durch Frauen?

Auf Grund der Vielzahl von Weiterbildungsmaßnahmen sind statistische Angaben zu deren allgemeiner Nutzung nach Geschlechtern mit einer gewissen Ungenauigkeit verbunden. In Abhängigkeit von Stichprobengröße, Art der Erhebung und Fragestellung ergeben sich daher unterschiedliche Werte bei der Weiterbildungsbeteiligung. Eine Auswertung von Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung kann dabei ein Anhaltspunkt sein, trifft jedoch nur eine Aussage über die Nutzung einer spezifischen Maßnahme und kann daher nur hilfsweise herangezogen werden.

Bundesagentur für Arbeit

Informationen über die Eintritte und den Bestand an Teilnehmenden an Förderungen der beruflichen Weiterbildung veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit monatlich.

Mit Datenstand Dezember 2022 waren im September 2022 von 1.288 Personen, die in eine Förderung der beruflichen Weiterbildung in Rheinland-Pfalz eingetreten sind, 621 Personen Frauen (Vergleichswerte: September 2019: 793; September 2020: 739; September 2021: 646).

Es handelt sich dabei nur um Förderungen der beruflichen Weiterbildung, die durch die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter gefördert werden.

Statistisches Bundesamt

Laut des Statistischen Bundesamtes haben im Jahr 2020 bundesweit 41,2 Prozent der Frauen und 45,2 Prozent der Männer an Lehrveranstaltungen in Unternehmen teilgenommen. Die Weiterbildungsbeteiligung der Frauen war dabei nur in den Wirtschaftsbereichen "Herstellung von DV-Geräten", "Verkehr und Lagerei", "mit Finanz- und Versicherungsleistungen verbundene Tätigkeiten" sowie "Grundstücks- und Wohnungswirtschaft" höher als die Weiterbildungsbeteiligung von Männern.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Für Rheinland-Pfalz zeigt die Auswertung des IAB-Betriebspanels der Erhebung 2021, dass 56,1 Prozent aller Weiterbildungsteilnehmenden in Rheinland-Pfalz Frauen waren. Deren Weiterbildungsquote war mit 17,3 Prozent im Vergleich zur Weiterbildungsquote insgesamt (14,8 Prozent) überdurchschnittlich.

In fast allen Betriebsgrößenklassen haben während des ersten Halbjahres 2021 Frauen häufiger an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen als Männer. Die Ausnahme bildeten die Großbetriebe, in denen der Frauenanteil an den Weitergebildeten 48,3 Prozent betrug. In den Kleinstbetrieben lag der Frauenanteil bei 55,7 Prozent und in den Kleinbetrieben bei 61,6 Prozent. In den mittleren Betrieben betrug der Frauenanteil insgesamt 58,4 Prozent.

Allein im Verarbeitenden Gewerbe waren unter den Weiterbildungsteilnehmenden mehr Männer als Frauen vertreten (Frauenanteil: 24,8 Prozent). In allen anderen Wirtschaftsbereichen überstieg der Frauenanteil den Männeranteil. Während im Handel und im Öffentlichen Bereich das Geschlechterverhältnis noch annähernd ausgeglichen war (Frauenanteil: 52,7 Prozent beziehungsweise 58,4 Prozent), bildeten im Dienstleistungsbereich (65,4 Prozent) und im Gesundheits- und Sozialwesen (78,2 Prozent) Frauen die deutliche Mehrheit unter den Weiterbildungsteilnehmenden.

Die Weiterbildungsquoten von Frauen waren mit 23,9 Prozent im Gesundheits- und Sozialwesen und mit 18,7 Prozent im Dienstleistungsbereich am höchsten. Im Öffentlichen Bereich betrug die Weiterbildungsquote der Frauen 14,3 Prozent. Im Verarbeitenden Gewerbe und im Handel haben sich 13,5 Prozent beziehungsweise 11,7 Prozent aller in diesen Wirtschaftsbereichen tätigen Frauen weitergebildet.

Hinweis: Bei den Daten des IAB-Betriebspanels ist zu berücksichtigen, dass es sich hierbei um Hochrechnungen auf Basis einer Betriebsbefragung handelt. Teilweise sind für einzelne Betriebsgrößenklassen und Branchen die Fallzahlen größer als 20 und kleiner als 100.

Statistisches Landesamt

Im Jahr 2021 meldeten die öffentlich anerkannten Weiterbildungsanbieter, zu denen insbesondere die Volkshochschulen zählen, rund 200.000 Teilnehmende in der geförderten Erwachsenenbildung. Davon waren 143.000 Teilnehmerinnen und 57.000 Teilnehmer.

Bildungsfreistellung

Von der Möglichkeit der Bildungsfreistellung für eine berufliche Weiterbildung haben im Jahr 2021 insgesamt 4.316 Beschäftigte aus Rheinland-Pfalz Gebrauch gemacht. Der Anteil der Frauen lag dabei mit 1.734 Teilnehmerinnen bei 40,2 Prozent.

22. Wie werden Möglichkeiten von Teilzeitausbildungen berufsbegleitend genutzt?

Eine berufsbegleitende Teilzeitausbildung ist im dualen System der Erstausbildung in Betrieb und Berufsschule regelhaft nicht vorgesehen, da in der Regel noch kein Beruf erlernt wurde, der parallel zu einer weiteren Berufsausbildung in Teilzeit ausgeübt werden könnte. Möglich ist jedoch eine Erstausbildung in Teilzeit nach § 7a Berufsbildungsgesetz bzw. § 27b Handwerksordnung. Im Jahr 2021 wählten 84 Personen, die in die-

sem Jahr eine Ausbildung begonnen hatten, diese Ausbildungsform. Wie viele Personen eine duale Berufsausbildung in Teilzeit mit einer Nebentätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber oder demselben Arbeitgeber verknüpfen, wird statistisch nicht erfasst.

Außerhalb des Berufsbildungsgesetzes gibt es vor allem im Bereich der Fachschulweiterbildungen Möglichkeiten, eine Qualifikation in Teilzeit zu absolvieren, wobei darunter konkret eine Verlängerung der Ausbildungsdauer verstanden wird. So kann eine Weiterbildung zur Erzieherin/zum Erzieher (Fachschule für Sozialpädagogik) von drei auf maximal fünf Jahre ausgedehnt werden (schulischer Abschnitt drei statt zwei Jahre, praktischer Abschnitt zwei statt ein Jahr), was einer Reduktion der wöchentlichen Regelarbeitszeit gleichkommt.

Darüber hinaus gibt es in der Fachschule für Sozialpädagogik das berufsbegleitende Weiterbildungsmodell. Hier wechseln schulische und praktische Ausbildung einander ab, sodass für die Absolventen und Absolventinnen die Möglichkeit besteht, bereits während der gesamten Weiterbildungsdauer ein Einkommen auf der Basis ihrer bereits erworbenen beruflichen Qualifikation und einer entsprechenden tariflichen Eingruppierung zu erhalten. Die Gesamtausbildungsdauer beträgt hierbei drei Jahre und entspricht somit einer wöchentlichen Regelarbeitszeit von 100 Prozent. Diese Ausbildungsform ist vor allem für „Quereinsteigerinnen“ attraktiv. Die Zahl der Absolventinnen in diesem Ausbildungsgang hat in den letzten Jahren stetig zugenommen. Im Schuljahr 2020/2021 haben bereits mehr als 2000 Schülerinnen und Schüler diese Form der Ausbildung gewählt.

Ähnliches gilt für die Fachschule Heilerziehungspflege, in der sich ebenfalls schulische und praktische Ausbildungsabschnitte abwechseln. Die Schülerinnen und Schüler erhalten eine Vergütung auf der Basis des Praktikantentarifes im Tarifgefüge des öffentlichen Dienstes. Jenseits der fachschulischen Weiterbildungen im sozialpädagogischen und heilerziehungspflegerischen Bereich, wird auch die reformierte Ausbildung zur Pflegefachfrau/zum Pflegefachmann nach dem neuen Pflegeberufegesetz eine Ausbildung in Teilzeit zulassen.

V. Frauen in den Hochschulen

23. Wie hoch ist der Anteil von Frauen in der Hochschulausbildung nach Fächergruppen und welche Entwicklung ist erkennbar?

Insgesamt ist der Anteil von Frauen in der Hochschulausbildung von 50,9 Prozent im Wintersemester 2016/2017 auf 52,6 Prozent im Wintersemester 2021/2022 angestiegen. Beim Blick auf die Fächergruppen wird deutlich, dass der Frauenanteil an den Studierenden in den Ingenieurwissenschaften viel zu gering ist. Zwar hat sich dieser im genannten Zeitraum von 22,9 Prozent auf 26,1 Prozent erhöht, ist aber noch weit von der Parität entfernt. In der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften hat sich der Anteil der Frauen mit einem Anstieg von 49,7 Prozent auf 54 Prozent weiter erhöht. In den Geisteswissenschaften hingegen liegt der Frauenanteil unter den Studierenden bei 70,2 Prozent, ähnlich wie vor fünf Jahren. (Die Einzelheiten können der Tabelle Anlage 3 entnommen werden).

24. Wie werden die Erfolge von Professorinnenprogrammen und Mentoringprogrammen bewertet?

Das Professorinnenprogramm von Bund und Ländern ist am 1. Januar 2023 in seine vierte Runde gestartet. Die Evaluationen haben gezeigt, dass das Professorinnenprogramm sowohl im Hinblick auf die Verbesserung der Gleichstellungsstrukturen als auch hinsichtlich der Anzahl der geförderten, mit Frauen besetzten Professuren an den Hochschulen erfolgreich war. Um den Professorinnenanteil weiter zu erhöhen und die strukturellen Gleichstellungswirkungen weiter zu verstärken, wurde von Bund und Ländern die Fortführung des Programms beschlossen. Insbesondere soll eine Beteiligung kleinerer und mittlerer Hochschulen bzw. Hochschulen, die bisher nicht partizipieren, mit dem neuen Programm verbessert werden. Außerdem ist eine Laufzeitverlängerung von fünf auf acht Jahre vorgesehen. Damit werden drei Antragsrunden ermöglicht und die Planbarkeit für die Hochschulen verbessert.

Die rheinland-pfälzischen Hochschulen, die am Professorinnenprogramm teilgenommen haben, bewerten das Programm ebenfalls sehr positiv. Mit dem Programm konnte sowohl der Frauenanteil an den Professuren erhöht als auch zusätzliche Gleichstellungsmaßnahmen an den Hochschulen vor Ort umgesetzt werden. Beispielsweise wurde an der Universität Trier das Förderprogramm „Promovieren mit Kind“ initiiert und verstetigt, an der ehemaligen Universität Koblenz-Landau ein Mentoring-Programm und an der ehemaligen Technischen Universität Kaiserslautern unter anderem Unterstützungsmaßnahmen für Eltern gefördert. Die Hochschulen Mainz und Koblenz veranstalten im Rahmen des Professorinnenprogramms verschiedene Mentoring-Programme für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs.

Diese Maßnahmen haben sich auch auf die Sichtbarkeit der Gleichstellung und die Verbesserung der Strukturen an den Hochschulen positiv ausgewirkt. Es wird auf die Antwort auf Frage 31 verwiesen.

Die Details zur Teilnahme können der nachfolgenden Tabelle entnommen werden.

Hochschule	Teilnahme PP I bis III	Anzahl und Art Berufung
Technische Universität Kaiserslautern	PP I, PP II, PP III	2 Regelberufungen 5 Vorgezogene Berufungen
Universität Koblenz-Landau	PP I, PP II, PP III	6 Regelberufungen 2 Vorgezogene Berufungen
Johannes Gutenberg-Universität Mainz	PP I, PP II, PP III	7 Regelberufungen
Universität Trier	PP I, PP II, PP III	10 Regelberufungen
Technische Hochschule Bingen	Keine Teilnahme	0
Hochschule Kaiserslautern	PP II	2 Regelberufungen
Hochschule Koblenz	PP I, PP II, PP III	1 Regelberufung 5 Vorgezogene Berufungen
Hochschule Mainz	PP II, PP III	5 Regelberufungen
Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen	PP III	1 Regelberufung
Hochschule Trier	PP I, PP II, PP III	6 Regelberufungen
Hochschule Worms	Keine Teilnahme	0

Beim Mentoring gibt eine Person (Mentorin) ihre Erfahrung und ihr Wissen in regelmäßigen Treffen an eine weniger erfahrene Person (Mentee) in beruflicher und privater Hinsicht weiter. Mentoring ist frei von Hierarchien, selbstgesteuert, vertraulich und ohne Weisungsbefugnis. Es fördert die Entwicklung und das Lernen sowohl der Mentorinnen als auch der Mentees.

Das Ada-Lovelace-Mentoring-Projekt wird seit 25 Jahren an folgenden Hochschulen sehr erfolgreich umgesetzt: Johannes Gutenberg-Universität Mainz, Universität Trier, der ehemaligen Universität Koblenz-Landau, der TU Kaiserslautern sowie an den Hochschulen Bingen, Mainz (als ehrenamtlicher Standort), Trier und Koblenz mit zwei Standorten (siehe auch Frage 27).

Außerdem veranstalten die Hochschulen noch weitere Mentoring- und Coaching-Formate. Beispielsweise fördert die Universität Trier das Mentoring-Programm „Karriereplanung für Wissenschaftlerinnen“ für Absolventinnen, Promovendinnen und Postdoktorandinnen, die Johannes Gutenberg-Universität Mainz bietet ein Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen der Medizin an, die Universität Koblenz fördert mit ihrem Mentoring-Programm wissenschaftliche Karrieren und die Rheinland-Pfälzische technische Universität Kaiserslautern-Landau (RPTU) ein Mentoring für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Die Hochschule Trier veranstaltet verschiedene Mentoring-Programme zur Begleitung von Studieneingangs- und Berufseinstiegsphase, die Hochschule Mainz bietet Mentoring für Studienanfängerinnen und Absolventinnen an und die Hochschule Koblenz unterstützt mit dem „Mentoring-Programm for Professorship“ Frauen auf dem Weg zur HAW-Professur (HAW = Hochschule für angewandte Wissenschaften).

25. Wie viele weibliche Beschäftigte gibt es in der Wissenschaft?

Als wissenschaftliches Personal waren an rheinland-pfälzischen Hochschulen und Hochschul-Instituten im Jahr 2021 insgesamt 6.618 Frauen tätig. Dies entsprach einem Anteil von 41,2 Prozent (siehe nachfolgende Tabelle).

Wissenschaftliches Personal¹ nach Geschlecht 2016-2021						
Geschlecht	Jahr					
	2016	2017	2018	2019	2020	2021
insgesamt	15.574	15.293	15.380	15.610	15.705	16.044
weiblich	6.214	6.065	6.125	6.227	6.363	6.618
Frauenanteil in Prozent	39,9	39,7	39,8	39,9	40,5	41,2
1 an Hochschulen einschließlich Hochschulinstituten.						
Quelle: Personalstatistik.						

*siehe Hinweise am Ende des Dokuments

26. Wie hoch ist der Frauenanteil in wissenschaftlichen Führungspositionen?

Für 2021 zählte die Personalstatistik 2.167 Professorinnen und Professoren, davon waren 549 weiblich (25,3 Prozent).

Von den Hochschulleitungen im Hauptberuf (Präsidentinnen und Präsidenten, Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten, Kanzlerinnen und Kanzler, Rektorinnen und Rektoren) waren im Jahr 2021 neun von 35 Personen weiblichen Geschlechts (25,7 Prozent).

27. Welche Maßnahmen hat die Landesregierung ergriffen, um mehr Frauen für naturwissenschaftlich-technische Studiengänge und Berufe zu motivieren?

Hier ist als erstes das Ada-Lovelace-Projekt zu nennen: Das Ada-Lovelace-Projekt wurde 1997 auf Initiative des rheinland-pfälzischen Frauenministeriums an der damaligen Universität Koblenz-Landau ins Leben gerufen und hat somit am 8. Oktober 2022 sein 25-jähriges Jubiläum gefeiert. Das Projekt ist ein sehr erfolgreiches rheinland-pfälzisches Mentoring-Netzwerk für junge Frauen zur Förderung der Studienwahl von MINT-Studiengängen und Berufen. Ziel ist es, Mädchen und Frauen für ein Studium der technisch-mathematisch-naturwissenschaftlichen Studiengänge zu motivieren.

Das Ada-Lovelace-Projekt setzt auf Vorbilder: Studentinnen in MINT-Studiengängen und junge Frauen in MINT-Ausbildungsberufen informieren, beraten und betreuen

Schülerinnen. Sie gehen in Schulen, organisieren Projektstage an Hochschulen und präsentieren sich kleinen Gruppen von interessierten Schülerinnen als Modelle. Die Mentorinnen informieren über Studien- und Ausbildungsmöglichkeiten und erzählen von ihrem eigenen Weg. In Workshops und Arbeitsgemeinschaften arbeiten die Mentorinnen mit den Schülerinnen an konkreten technischen und naturwissenschaftlichen Aufgabenstellungen und fördern so das Selbstvertrauen der Mädchen im MINT-Bereich.

Das Ada-Lovelace-Projekt ist ein Best-Practice-Modell. Es wird aus Mitteln des Frauen- und des Wissenschaftsministeriums sowie des Europäischen Sozialfonds finanziert. Mittlerweile verfügt das Ada-Lovelace-Projekt über zehn Hochschulstandorte in ganz Rheinland-Pfalz mit zehn Koordinierungsstellen sowie ca. 109 aktiven Mentorinnen.

Darüber hinaus sind nicht nur die Studentinnen in den MINT-Fächern wichtig, sondern eine Steigerung des Frauenanteils in den MINT-Fächern im gesamten Wissenschaftsverlauf. Die rheinland-pfälzischen Hochschulen sind im MINT-Bereich bereits sehr aktiv, nicht nur durch das Ada-Lovelace-Mentoring-Projekt. Der MINT-Bereich allgemein wird beispielsweise durch vielfältige Projekte an der Schnittstelle Schule-Hochschule adressiert, um den Übergang von der Schule zur Hochschule besonders zu begleiten. Hier werden verschiedene Veranstaltungen für Schülerinnen und Schüler unterschiedlicher Altersgruppen von den Hochschulen organisiert und von der Landesregierung gefördert. Darunter sind auch Veranstaltungen nur für Schülerinnen. MINT liegt hier seit ein paar Jahren im Schwerpunkt der Förderung.

Im Rahmen des Zukunftsvertrages „Studium und Lehre stärken“ von Bund und Ländern werden Projekte unterstützt, die speziell Frauen in MINT fördern und das auch auf den höheren Stufen der Wissenschaftskarriere, wo es besonders notwendig ist. Beispielsweise durch spezielle Coaching- und Mentoring-Projekte, aber auch andere Projekte zur Nachwuchsförderung.

28. Welche weiteren Maßnahmen hält sie für erforderlich?

Es ist erklärtes Ziel der Landesregierung, dass sich mehr Frauen für MINT-Studiengänge entscheiden und damit auch für sehr gute Zukunftsperspektiven und Verdienstmöglichkeiten. Das Ada-Lovelace-Projekt nimmt aktuell überwiegend die Studieneingangsphase in den Blick. Durch Maßnahmen der Hochschulen in Bund-Länder-Programmen wie dem Professorinnenprogramm und dem Zukunftsvertrag „Studium und Lehre stärken“ ist es möglich, weitere Phasen der Karriere von Frauen zu unterstützen. So können auch die Verläufe der Frauen bis in den MINT-Beruf gefördert werden. Ziel ist ein größerer Anteil von Frauen in MINT ab der Phase nach der abgeschlossenen Promotion.

29. Wie hat sich die Zahl der Studienanfängerinnen in mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Studienfächern an den rheinland-pfälzischen Hochschulen in den letzten zehn Jahren entwickelt?

Im Wintersemester 2021/2022 starteten 2.313 Studienanfängerinnen ihr Studium an einer rheinland-pfälzischen Hochschule in den Fächergruppen Naturwissenschaften, Mathematik und Ingenieurwissenschaften. Im Wintersemester 2018/2019 erreichte die Zahl der Studienanfängerinnen mit 2.592 den höchsten Wert innerhalb der letzten zehn Wintersemester. Der Frauenanteil stieg im Verlauf der letzten zehn Wintersemester stetig und erreichte im Wintersemester 2021/2022 mit 42,3 Prozent den höchsten Wert (siehe nachfolgende Tabelle).

Studienanfängerinnen und Studienanfänger im 1. Hochschulsesemester in den Fächergruppen Naturwissenschaften, Mathematik und Ingenieurwissenschaften in den Wintersemestern 2011/12 - 2021/22 der rheinland-pfälzischen Hochschulen nach Geschlecht				
Semester	insgesamt	weiblich	männlich	Frauenanteil
WS 2011/2012	6.450	1.918	4.532	29,7
WS 2012/2013	6.302	2.068	4.234	32,8
WS 2013/2014	6.715	2.180	4.535	32,5
WS 2014/2015	6.564	2.298	4.266	35,0
WS 2016/2017	6.298	2.146	4.152	34,1
WS 2016/2017	6.566	2.375	4.191	36,2
WS 2017/2018	6.358	2.345	4.013	36,9
WS 2018/2019	6.547	2.592	3.955	39,6
WS 2019/2020	6.198	2.474	3.724	39,9
WS 2020/2021	5.949	2.406	3.543	40,4
WS 2021/2022	5.471	2.313	3.158	42,3
Quelle: Personalstatistik.				

*siehe Hinweise am Ende des Dokuments

30. Welche Maßnahmen hat die Landesregierung ergriffen, um die Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen und wissenschaftlicher Tätigkeit zu verbessern?

Mit der Neufassung des rheinland-pfälzischen Hochschulgesetzes (HochSchG) vom 23. September 2020 (GVBl. S. 461) wurde die Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf von der Landesregierung erneut erheblich gestärkt. Hier werden die rechtlichen Rahmenbedingungen festgelegt, um an den Hochschulen familiäre Verpflichtungen und wissenschaftliche Tätigkeit zu verbessern.

So gehört gemäß § 2 Abs. 3 HochSchG zu den Aufgaben der Hochschulen u. a. die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Studium, wissenschaftlicher Qualifikation und Beruf. Damit leisten die Hochschulen einen Beitrag für gute Beschäftigungsbedin-

gungen ihres Personals. Die Verpflichtung der Hochschulen, Sorge für gute Beschäftigungsbedingungen für ihr Personal zu tragen, wird durch die Neuregelung zugleich betont.

Die Hochschule bietet gemäß § 4 Abs. 3 HochSchG ihren Studierenden soweit möglich Studienbedingungen, die die Vereinbarkeit von Studium und Familie ermöglichen. Als weitere hochschulspezifische Besonderheit wird in Satz 1 Halbsatz 2 des § 4 Abs. 3 HochSchG geregelt, dass mit Blick auf die Studienbedingungen die Ermöglichung eines Teilzeitstudiums nach Maßgabe des § 20 Abs. 2 HochSchG erfolgen soll, um die besonderen Bedürfnisse Studierender mit Kindern und Studierender, die nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige Angehörige tatsächlich betreuen, zu berücksichtigen.

Im Übrigen liegt es in der Verantwortung der Hochschule, die Studienbedingungen entsprechend zu gestalten. Dies kann u. a. durch eine stärkere Flexibilisierung des Studiums, insbesondere mit Blick auf Prüfungstermine, oder durch die Reduzierung oder den Verzicht auf Fristen zur Ablegung von Prüfungen erfolgen. Die Hochschule bietet ihren Beamtinnen und Beamten und Beschäftigten, soweit keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen, Arbeitsbedingungen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen. Die Hochschule kann Kinderbetreuung anbieten (§ 4 Abs. 3).

Die Gleichstellungsbeauftragte kann zudem personelle Maßnahmen mit Bezug zur Gleichstellung, zur Vereinbarkeit von Studium oder Beruf und Familie und zum Schutz vor (sexuellen) Belästigungen am Arbeitsplatz oder Studienplatz vorschlagen. Die Studierendenwerke haben die Aufgabe, die Studierenden sozial zu betreuen sowie wirtschaftlich und kulturell zu fördern. Zu den Aufgaben gehören auch die Beratung und Unterstützung von ausländischen Studierenden, Studierenden mit Kindern und Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung sowie die Förderung der Vereinbarkeit von Studium und Familie (§ 112 Abs. 5 HochSchG).

31. Welche Maßnahmen und Programme zur Erhöhung des Frauenanteils in Wissenschaft und Forschung, besonders bei der Besetzung von Führungspositionen an den Hochschulen, werden von der Landesregierung initiiert bzw. unterstützt?

Landesmaßnahmen

Ziel der Landesregierung ist es seit vielen Jahren, den Frauenanteil in allen Bereichen der Hochschulen und auf allen Ebenen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Sie hat hierfür eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, um bestehenden Benachteiligungen entgegenzuwirken.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen spielen in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle. Der Aspekt der Gleichstellung als Bestandteil des Qualitätssicherungssystems wie auch im Berufungsgeschehen der Hochschulen ist bereits gesetzlich verankert. Damit geht die Verpflichtung einher, kontinuierlich zu prüfen, wie die Aufgabe der Frauenförderung erfüllt wird und vor allem weiterzuentwickeln ist. Gleichzeitig eröffnet dies den Hochschulen die Möglichkeit, sich in diesem Bereich nachweislich zu profilieren. Zudem ist der Grundsatz der Geschlechterparität bei der Benennung von Gremienmitgliedern zu berücksichtigen.

Im Hochschulgesetz hat die Landesregierung die Position der Gleichstellungsbeauftragten weiter gestärkt und Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes durch ausdrückliche Regelungen oder Verweise umfassend übernommen. Dies ist im Ländervergleich einzigartig. Mit einem eigenen Paragraphen für Gleichstellungs- und Genderfragen sowie für die Gleichstellungsbeauftragte und den Gleichstellungsplan erhöhen wir im Hochschulgesetz die Sichtbarkeit der Gleichstellung und stärken die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten.

Darüber hinaus wurden die bisherigen Bestimmungen erheblich erweitert. So ist beispielsweise jede Hochschule verpflichtet, in ihrem Gleichstellungsplan festzulegen, wie der Frauenanteil in der Wissenschaft auf der Grundlage des Kaskadenmodells weiter erhöht werden kann. Auch erstellt das Präsidium jährlich eine geschlechtsspezifische

Statistik über sämtliche Berufungsverfahren und die gewährten Leistungsbezüge. So wird es möglich die Bereiche zu identifizieren, in denen Frauen in Führungspositionen noch unterrepräsentiert sind.

Das Ada-Lovelace-Projekt, das Frauen für MINT-Studiengänge und Berufe motiviert, ist unter Frage 27 bereits dargestellt.

Das landeseigene Juniorprofessorinnenprogramm ist ein wichtiger Baustein, um den Anteil von qualifizierten Wissenschaftlerinnen an den rheinland-pfälzischen Hochschulen zu erhöhen, da es für eine Professur qualifiziert. Die zehn Stellen, die das Programm bilden, wurden nicht nur einmal zugewiesen, sondern können von den Universitäten fortlaufend mit hochqualifizierten Frauen nachbesetzt werden, die sich für eine Laufbahn als Professorin interessieren. Die Vereinbarung mit den Universitäten, dass jede zweite Juniorprofessorin bzw. -professor mit tenure-Option ausgestattet wird, stärkt die Juniorprofessur als Instrument der Nachwuchsförderung und macht damit das spezielle Programm für Juniorprofessorinnen noch attraktiver.

Die Förderung von Wissenschaftlerinnen im Anschluss an Familienphasen oder qualifizierte Berufstätigkeit geschieht durch die Wiedereinstiegsstipendien. Sie sind ein wirksames Instrument zur Wiedereingliederung und Weiterqualifizierung von Wissenschaftlerinnen, indem sie im Anschluss an eine Familien- oder Betreuungsphase oder auch qualifizierte Berufstätigkeit einen Wiedereinstieg ermöglichen, um eine bereits begonnene wissenschaftliche Arbeit zum Abschluss zu bringen. Wiedereinstiegsstipendien stehen auch Frauen zur Verfügung, die im Anschluss an ihr wissenschaftliches Hochschulstudium zunächst eine mehrjährige Berufspraxis außerhalb des Hochschulbereichs erworben haben und jetzt die Promotion nachholen wollen, um sich für eine Fachhochschulprofessur zu qualifizieren. Dabei bietet sich eine Kombination mit dem Mary Somerville-Lehrbeauftragtenprogramm an.

Das Mary Somerville-Lehrbeauftragtenprogramm unterstützt Frauen auf dem Weg zur Lehre an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften. Das Programm hat zum

Ziel, die Chancen qualifizierter Hochschulabsolventinnen auf eine Fachhochschulprofessur dadurch zu erhöhen, dass frühzeitig Lehrerfahrung und Kontakte zu Fachhochschulen erworben werden.

Die Klara Marie Faßbinder-Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung wird semesterweise mit einer international anerkannten Wissenschaftlerin besetzt und rotiert zwischen den rheinland-pfälzischen Hochschulen. Ziel der Gastprofessur ist es, das Renommee dieses Forschungsbereiches zu stärken, Impulse für die Frauen- und Genderforschung zu setzen sowie das Lehrangebot zu erweitern und das Netzwerken zwischen Wissenschaft und Studierenden zu ermöglichen.

Teilnahme an Bund-Länder-Programmen

Wie in den ersten drei Programmphasen verfolgt auch das Professorinnenprogramm 2030 eine Doppelstrategie: Zum einen werden über eine Anschubfinanzierung Erstberufungen von Frauen auf eine Professur gefördert – das Programm erhöht so direkt den Frauenanteil an den Professuren. Zum anderen wird auch das neue Programm die gleichstellungspolitischen Strukturen an den Hochschulen stärken – für die Bewerbung um die Förderung einer Professur müssen die Hochschulen ein Gleichstellungskonzept für Parität vorlegen; so wirkt das Programm zusätzlich auch strukturell auf die Gleichstellung an den Hochschulen ein.

Die rheinland-pfälzischen Hochschulen waren in den ersten drei Programmphasen ausgesprochen erfolgreich:

Professorinnenprogramm I (2007 – 2012):

Sechs Gleichstellungskonzepte rheinland-pfälzischer Hochschulen wurden positiv evaluiert (vier von Universitäten, zwei von Fachhochschulen), die Universität Trier war sogar in der Spitzenbewertung und wurde als herausragend bewertet. Insgesamt konnten 15 Professuren durch das Programm mit Frauen besetzt werden: vier vorgezogene Professuren, davon je zwei an Universitäten und zwei an Fachhochschulen sowie elf Regelprofessuren, zehn an den Universitäten und eine an einer Fachhochschule.

Professorinnenprogramm II: (2013 – 2017):

Acht Gleichstellungskonzepte rheinland-pfälzischer Hochschulen wurden positiv evaluiert (je vier von Universitäten und Fachhochschulen). Insgesamt konnten durch das Programm 17 Professuren mit Frauen besetzt werden: fünf vorgezogene Professuren, davon drei an Fachhochschulen und zwei an Universitäten sowie zwölf Regelprofessuren, davon je sechs an Universitäten und Fachhochschulen.

Professorinnenprogramm III: (2018-2022):

Acht Gleichstellungskonzepte rheinland-pfälzischer Hochschulen wurden positiv evaluiert (je vier von Universitäten und von Fachhochschulen), wobei die Universität Trier die Auszeichnung „Prädikat ausgezeichnet“ erhalten hat, mit der eine vierte Berufung ermöglicht wurde. Insgesamt konnten durch das Programm 20 Professuren mit Frauen besetzt werden: Drei vorgezogene Professuren an Universitäten sowie 17 Regelprofessuren, davon neun an Universitäten und acht an Fachhochschulen.

Mit dem Professorinnenprogramm soll die Anzahl von Frauen in Spitzenfunktionen im Wissenschaftsbereich gesteigert und die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem nachhaltig verbessert werden. Die rheinland-pfälzischen Hochschulen planen, sich auch am Professorinnenprogramm 2030 zu beteiligen.

32. Wie hoch ist der Frauenanteil in Hochschul-Gremien?

In der amtlichen Statistik liegen ausschließlich Daten zu den Hochschulräten jeweils zum Stichtag 1.12. vor. Im Jahr 2021 betrug der durchschnittliche Anteil an Frauen in Hochschulräten, gemessen über alle rheinland-pfälzischen Hochschulen hinweg, insgesamt 38,6 Prozent. In absoluten Zahlen waren von insgesamt 210 Hochschulräten 81 weiblich. In 2020 waren 82 von 210 Hochschulräten weiblich, das entspricht einem prozentualen Anteil von 39 Prozent.

Die Frauenanteile in Senaten und Fachbereichsräten der Hochschulen können der Tabelle Anlage 4 entnommen werden.

33. Wird das Teilzeit-Studium von Frauen angenommen?

Mit 5.591 Teilzeit-Studentinnen im Wintersemester 2021/2022 erreichte die Zahl der Frauen einen Anteil von 53,9 Prozent aller Teilzeitstudierenden. Im Verlauf der letzten fünf Wintersemester stieg der Anteil von Frauen im Teilzeitstudium damit von 49,8 Prozent um insgesamt 4,1 Prozentpunkte. Zum Vergleich: Der Frauenanteil bei den Vollzeit-Studierenden erhöhte sich im gleichen Zeitraum von 51 Prozent um 1,5 Prozentpunkte auf 52,5 Prozent (siehe nachfolgende Tabelle). Im Wintersemester 2021/2022 studierten 9,1 Prozent der Frauen in Teilzeit, bei den Männern waren es 8,9 Prozent.

Studierende¹ in den Wintersemestern 2016/17 - 2021/22 nach Vollzeit/ Teilzeit und Geschlecht						
Semester	Vollzeit			Teilzeit		
	insgesamt	weiblich	Frauenanteil	insgesamt	weiblich	Frauenanteil
WS 2016/2017	109.845	56.002	51,0	9.501	4.732	49,8
WS 2017/2018	109.716	56.169	51,2	10.161	5.208	51,3
WS 2018/2019	110.692	57.019	51,5	10.019	5.244	52,3
WS 2019/2020	109.572	56.840	51,9	10.107	5.393	53,4
WS 2020/2021	109.433	57.109	52,2	10.467	5.596	53,5
WS 2021/2022	106.601	55.979	52,5	10.372	5.591	53,9
1 Ohne Beurlaubte, Studienkollegiatinnen/Studienkollegiaten, Teilnehmerinnen/Teilnehmer am Deutschkurs und Gasthörerinnen/Gasthörer.						
Quelle: Studierendenstatistik.						

*Hinweise siehe am Ende des Dokuments

34. Wie hoch ist die durchschnittliche Dauer des Studiums?

Im Jahr 2021 beträgt die durchschnittliche Studiendauer über alle Fächergruppen und Abschlussarten hinweg 9,6 Hochschulsemester. Für die Berechnung werden die Erstabsolventen inklusive der Verbesserer herangezogen. Die Daten entstammen der Prüfungsstatistik.

35. Welche Unterstützung erhalten Studierende mit Kind?

Studierende mit Kind erhalten an den Hochschulen umfangreiche Unterstützung beispielsweise durch Notfallbetreuung zu Randzeiten, Ferienbetreuung, Eltern-Kind-Zimmer, finanzielle Förderungen und verschiedene Beratungs- und Informationsangebote sowie Nachteilsausgleiche für Studierende mit Kindern. (Ergänzt werden diese durch die Förderung und Unterstützung der Studierendenwerke, die der Tabelle Anlage 5 entnommen werden können).

Auch können sich Studierende mit Kind im Rahmen der Stipendienstiftung Rheinland-Pfalz laut Satzung „Stiftung zur Förderung begabter Studierender und des wissenschaftlichen Nachwuchses“ (Stipendienstiftung) um ein Stipendium bewerben.

Zweck der Stiftung ist die Förderung von Wissenschaft und Forschung durch die Unterstützung begabter inländischer und ausländischer Studierender, Promovendinnen und Promovenden, Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler an den Hochschulen des Landes Rheinland-Pfalz oder im Rahmen internationaler Austauschprogramme. Darüber hinaus fördert die Stiftung mildtätige Zwecke durch die Unterstützung von Studierenden und wissenschaftlichen Nachwuchskräften in sozialen Notlagen.

36. Wie hoch wird die Abbrecherinnen- bzw. Abbrecherquote geschätzt (evtl. Unterteilung m/w)?

Die Studienabbruchquote ist im Rahmen der amtlichen Statistik derzeit nicht valide lieferbar, da seit der produktiven Einführung der Studienverlaufsstatistik im Jahr 2019 noch kein vollständiges Studium abgebildet werden kann.

VI. Frauen in der Arbeitswelt

37. Wie viele Frauen in Rheinland-Pfalz sind im Vergleich zu Männern sozialversicherungspflichtig beschäftigt (aufgeschlüsselt nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung)?

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht am 30. Juni 2022 in Rheinland-Pfalz

Geschlecht	Vollzeitbeschäftigte Zahl	Anteil %	Teilzeitbeschäftigte Zahl	Anteil %	Insgesamt Zahl	Anteil %
männlich	700.130	67,9	88.654	19,8	788.784	53,3
weiblich	331.221	32,1	359.650	80,2	690.871	46,7
zusammen	1.031.351	100,0	448.304	100,0	1.479.655	100,0

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

38. Wie viele Frauen sind (im Vergleich zu Männern) in Rheinland-Pfalz in Mini- und Midi-Jobs beschäftigt?

Geringfügig entlohnte Beschäftigte (GeB) nach Art und Geschlecht am 30. Juni 2022 in Rheinland-Pfalz

Geschlecht	GeB Insgesamt Zahl	Anteil %	GeB ausschließlich Zahl	Anteil %	GeB im Nebenjob Zahl	Anteil %
männlich	158.246	41,3	86.546	38,7	71.700	44,9
weiblich	225.241	58,7	137.264	61,3	87.977	55,1
zusammen	383.487	100,0	223.810	100,0	159.677	100,0

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Midi-Job nach Geschlecht am 31. Dezember 2021 in Rheinland-Pfalz

Geschlecht	Insgesamt Zahl	Anteil %
männlich	31.592	21,9
weiblich	112.369	78,1
zusammen	143.961	100,0

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

39. Wo liegen die Beschäftigungsschwerpunkte von Frauen (im Vergleich zu Männern) in Rheinland-Pfalz?

Zu den Beschäftigungsschwerpunkten von Frauen zählen die Wirtschaftsabschnitte Gesundheits- und Sozialwesen sowie Handel/Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Verarbeitendes Gewerbe.

Zu den Beschäftigungsschwerpunkten von Männern zählen die Wirtschaftsabschnitte Verarbeitendes Gewerbe, Handel/Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Baugewerbe.

(Weitergehende Informationen können der Tabelle Anlage 6 entnommen werden).

40. Gibt es in diesen Schwerpunkten Tarifverträge?

In den unter Frage 39 genannten Beschäftigungsschwerpunkten von Frauen gibt es Tarifverträge. (Einzelheiten können der Tabelle Anlage 6 entnommen werden).

Datengrundlage für die Tabelle zur Zahl der vollzeitbeschäftigten Frauen in tarifgebundenen bzw. nicht tarifgebundenen Betrieben in Rheinland-Pfalz bildet die Verdiensterhebung, die seit Januar 2022 monatlich durchgeführt wird. Auf der Ebene der Wirtschaftsabschnitte können zum Merkmal „Tarifbindung“ auf Grund eines zu hohen relativen Standardfehlers teilweise nur eingeschränkt aussagefähige, in Einzelfällen auch keine Angaben gemacht werden.

41. Wie hat sich die Erwerbsquote von Frauen sowie von Frauen mit Kindern unter 18 Jahren (wenn möglich aufgeschlüsselt nach dem Alter der Kinder) in Rheinland-Pfalz seit 1991 entwickelt?

In Rheinland-Pfalz lag im Jahr 2021 die Erwerbsquote von Frauen im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre) bei 74,3 Prozent gegenüber 65,4 Prozent im Jahr 2005 und 57 Prozent im Jahr 1991. (Einzelheiten sind der Tabelle Anlage 7 zu entnehmen). Für Frauen im erwerbsfähigen Alter mit Kindern unter 18 Jahren in der Familie lag der Anteil der Erwerbspersonen für das Jahr 2021 bei 76 Prozent gegenüber 68,4 Prozent im Jahr 2005. (Einzelheiten sind der Tabelle Anlage 8 zu entnehmen).

Hinweis: Bei der Interpretation der Quoten/Anteilswerte ist zu berücksichtigen, dass unterschiedliche Grundgesamtheiten betrachtet werden. Bei der „Erwerbsquote der Frauen“ werden alle Frauen im erwerbsfähigen Alter betrachtet, also beispielsweise auch die 16-jährige Tochter, die noch zur Schule geht. Bei der „Erwerbsquote der Frauen mit Kindern unter 18 Jahren“ werden dagegen nur die Mütter im erwerbsfähigen Alter mit minderjährigen Kindern in der Familie betrachtet, nicht aber die Kinder selbst.

42. Wie haben sich die Einkommen von Frauen und Männern (im Verhältnis) in den letzten zehn Jahren entwickelt?

Im Jahr 2011 lag das monatliche Nettoeinkommen von Frauen bei durchschnittlich 1.429,30 Euro, das von Männer bei durchschnittlich 1.473,20 Euro. Im Jahr 2021 lag das monatliche Nettoeinkommen von Frauen bei durchschnittlich 1.610,70 Euro, das von Männern bei durchschnittlich 1.658,30 Euro.

Diesbezügliche Daten stammen aus dem Mikrozensus. Da bei dieser Erhebung die Einkommensdaten in Klassen erhoben werden, können nur die Zahl der Personen in diesen Klassen bzw. die Anteile der Klassen an der Gesamtbevölkerung bzw. an der weiblichen/ männlichen Bevölkerung nachgewiesen werden. Erschwerend kommt hinzu, dass sich die Klasseneinteilung zwischen 2019 und 2020 aufgrund der methodischen Neugestaltung des Mikrozensus geändert hat.

Gleichwohl zeigt sich, dass der Anteil der Klassen mit niedrigeren Einkommen im Zeitverlauf gesunken ist, während der Anteil der Klassen mit höheren Einkommen gestiegen ist. Dabei ist durchgehend ein Niveauunterschied zwischen Frauen und Männern festzustellen. Im Durchschnitt liegt das Nettoeinkommen der Frauen deutlich unter dem der Männer. Einzelheiten können Tabelle 42 (siehe Anlage 9) entnommen werden.

43. Wo liegen die größten Hindernisse für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen im Erwerbsleben sowie für die eigenständige Existenzsicherung durch Erwerbsarbeit?

Ein entscheidender Hinderungsgrund für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben ist die nach wie vor ungleiche Rollen- und Aufgabenverteilung in den Familien. Während der Mann maßgeblich durch Vollzeiterwerbsarbeit das Familieneinkommen sichert, übernimmt die Frau überwiegend die anfallende Sorgearbeit. Man spricht in diesem Zusammenhang vom sogenannten „Gender Care Gap“. Bei der Geburt eines Kindes unterbricht in der Regel die Frau für einige Zeit ihre Erwerbstätigkeit und geht in Elternzeit. Zwar hat die Elternzeitnahme durch Väter sich erhöht und 41 Prozent der Männer im Bundesdurchschnitt nehmen Elternzeit, allerdings handelt es sich dabei zu 80 Prozent nur um die Inanspruchnahme der zwei Partnermonate des Basiselterngeldes.

Im Anschluss daran sind Frauen häufig nur noch im Rahmen einer Teilzeittätigkeit oder einer geringfügigen Beschäftigung erwerbstätig. Diese Tätigkeiten ermöglichen häufig keine eigenständige Existenzsicherung und führen damit zu einer finanziellen Abhängigkeit der betroffenen Frauen von ihrem (Ehe-)Partner.

Darüber hinaus gibt es gesetzliche Regelungen, die Fehlanreize schaffen und mit dazu beitragen, dass Frauen überwiegend die Sorgearbeit in den Familien übernehmen zu lasten ihrer beruflichen Karrieren. Zu nennen ist hier vor allem das Ehegattensplitting im Steuerrecht, das große Einkommensunterschiede zwischen Ehepartnern steuerlich begünstigt. Das Ehegattensplitting kann daher mit dazu beitragen, dass Frauen sich

dagegen entscheiden, eine (sozialversicherungspflichtige) Erwerbstätigkeit aufzunehmen oder ihre Arbeitszeit zu erhöhen, da sich durch ein weiteres bzw. höheres zweites Einkommen der Splittingvorteil verringern oder ganz verloren gehen würde. Einen ähnlichen Effekt auf die Erwerbstätigkeit von Frauen kann die Steuerklassenkombination III und V haben. Diese Steuerklassenkombination wird von Ehepaaren gerne genutzt. Der meist besserverdienende Mann wird der günstigeren Steuerklasse III zugeordnet. Die in vielen Fällen weniger verdienende Frau wird der ungünstigeren Steuerklasse V zugeordnet. Dies hat zur Folge, dass das gemeinsame Monatsnettoeinkommen von Ehepaaren zwar insgesamt etwas höher ausfällt, 90 Prozent der betroffenen Frauen im Ergebnis aber damit über ein sehr niedriges monatliches Nettogehalt verfügen, was sich negativ auf die ihnen zustehenden Lohnersatzleistungen auswirkt. Die Aufnahme einer steuer- und sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit – zum Beispiel nach einer Familienpause – erscheint nicht wenigen Frauen aus diesem Grund nicht lohnenswert. Das Vorhaben der Bundesregierung, diese Steuerklassenkombination abzuschaffen, ist daher zu begrüßen.

Auch die beitragsfreie Familienversicherung nicht erwerbstätiger Ehepartner/Ehepartnerinnen in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung des erwerbstätigen Ehepartners/der erwerbstätigen Ehepartnerin ist in diesem Zusammenhang zu nennen. Durch diese steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Fehlanreize erscheint für viele verheiratete Frauen maximal ein Zuverdienst über eine nicht sozialversicherungs- und steuerpflichtige Teilzeitbeschäftigung mit geringer Stundenzahl (geringfügige Beschäftigung) attraktiv.

So werden durch gesetzliche Regelungen tradierte Rollenmuster in den Familien begünstigt. Diese Fehlanreize sollen abgebaut werden, um eine gerechtere Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen zu erreichen.

44. Wie hat sich das Berufswahlverhalten von jungen Frauen in den letzten 20 Jahren entwickelt?

Die Wahl der am häufigsten belegten Studienfächer hat sich bei weiblichen Studierenden im ersten Hochschulsesemester zwischen dem Wintersemester 2001/02 und 2021/22

nur geringfügig verändert. Der Wegfall der „Grundschul-/ Primarstufenpädagogik“ ist auf die Novellierung des Lehramtsstudiums zurückzuführen. Auch bei der Wahl der Ausbildungsberufe wurden nur geringe Veränderungen zwischen 2001 und 2021 verzeichnet. Für die Darstellung des Berufswahlverfahrens können die am häufigsten gewählten Ausbildungsberufe und Studienfächer aus der Berufsbildungsstatistik und aus der Studierendenstatistik herangezogen werden (siehe Anlage 10 und Anlage 11).

Veränderungen in den Bezeichnungen der Ausbildungsberufe sind im Wesentlichen auf inhaltliche bzw. curriculare Überarbeitungen und auf Novellierungen der Ausbildungsordnungen zurückzuführen. Beispielsweise wurde die Ausbildung zum/r „Arzthelfer/in“ durch die Ausbildung zum/r „Medizinischen Fachangestellten“ abgelöst.

45. Wie wirkt sich das auf die eigenständige Existenzsicherung aus?

Junge Frauen sind im Bildungswesen sehr erfolgreich und können oftmals bessere Schulabschlüsse als junge Männer vorweisen. Dennoch entscheiden sie sich in ihrer Berufswahl noch immer überproportional häufig für Ausbildungen in sogenannten "typischen Frauenberufen", wie z. B. Medizinische Fachangestellte, Verkäuferin, Kauffrau im Einzelhandel oder Friseurin. Dies ist mit erheblichen Nachteilen in Bezug auf die eigenständige Existenzsicherung verbunden.

„Typische Frauenberufe“ werden im Durchschnitt geringer entlohnt und bieten schlechtere Karrierechancen als traditionell überwiegend von Männern ausgeübte Berufe. Schon in der Ausbildung liegt die Vergütung in Berufen mit einem hohen Frauenanteil unter der in Berufen mit einem hohen Männeranteil. 2021 erhielten männliche Auszubildende bundesweit im Durchschnitt über alle Ausbildungsjahre mit 992 Euro eine höhere tarifliche Ausbildungsvergütung als weibliche Auszubildende mit 978 Euro¹. Dieser durchschnittliche Verdienstunterschied setzt sich im Berufsleben fort (vergleiche Antwort auf Frage 46 ff. zum Gender Pay Gap) und wirkt sich negativ auf die eigenständige Existenzsicherung von Frauen aus.

¹ Bundesinstitut für Berufsbildung: Tarifliche Ausbildungsvergütung 2021, <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17579>

46. Wie hoch ist in Rheinland-Pfalz der sogenannte „Gender-Pay-Gap“ (1. unbereinigt, 2. bereinigt)?

Der unbereinigte Gender Pay Gap für Rheinland-Pfalz lag im Jahr 2022 bei 15 Prozent. Das aktuellste Jahr, für das der bereinigte Gender Pay Gap für Rheinland-Pfalz vorliegt, ist das Jahr 2018. Hier lag er bei 5 Prozent.

Für das Berichtsjahr 2022 wurden der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern erstmals anhand der neuen Verdiensterhebung berechnet. Die Ergebnisse sind aufgrund unterschiedlicher Datenquellen und Erhebungsmethoden bei den Berechnungen nur eingeschränkt mit den Vorjahren vergleichbar. Bis zum Berichtsjahr 2021 wurden Ergebnisse basierend auf der Verdienststrukturerhebung (VSE) berechnet. Diese alle vier Jahre erfolgte Erhebung fand zuletzt für das Berichtsjahr 2018 statt. Der unbereinigte Gender Pay Gap wurde bis 2021 für die Jahre, in denen keine Verdienststrukturerhebung erfolgte, durch Fortschreibungen auf Basis der Vierteljährlichen Verdiensterhebung (VVE) ermittelt. Ab dem Berichtsjahr 2022 wurden die VSE und VVE durch die neue monatliche Verdiensterhebung abgelöst. Hierzu werden in Rheinland-Pfalz rund 3.400 Betriebe aus der Land- und Forstwirtschaft, der Fischerei, dem Produzierenden Gewerbe und dem Dienstleistungsbereich befragt.

47. Wie hat er sich in den letzten Jahren in Rheinland-Pfalz und nach Kenntnis der Landesregierung im Bundesdurchschnitt entwickelt?

In Rheinland-Pfalz lag der unbereinigte Gender Pay Gap im Jahr 2010 bei 22 Prozent. Er sank dann kontinuierlich bis auf 15 Prozent in den Jahren 2021 und 2022.

Im Bundesdurchschnitt war eine ähnliche Entwicklung festzustellen. Im Jahr 2010 lag der unbereinigte Gender Pay Gap im Bundesdurchschnitt ebenfalls bei 22 Prozent. Er sank dann bis auf 18 Prozent in den Jahren 2021 und 2022 und liegt somit 3 Prozentpunkte über dem Wert in Rheinland-Pfalz.

48. Wo liegen nach Einschätzung der Landesregierung die Ursachen für die geschlechtsspezifische Entgeltungleichheit?

Die Ursachen für die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede sind komplex. Die Landesregierung hat hierzu 2022 die Analyse „FRAUEN VERDIENEN MEHR! Der Gender Pay Gap in Rheinland-Pfalz – Ursachen und Handlungsfelder“² veröffentlicht. Sie gibt einen ausführlichen Überblick über die Bedeutung des Gender Pay Gap, seine Berechnung, Hintergründe und Auswirkungen auf Individuum und Gesellschaft in Rheinland-Pfalz.

Im Folgenden werden die wichtigsten, in der Analyse festgestellten Ursachen für die geschlechtsspezifische Entgeltungleichheit im Überblick dargelegt:

- Die gesellschaftliche und institutionalisierte Bewertung von Arbeit hat erhebliche Auswirkungen auf die branchen- und berufsspezifischen Verdienststrukturen und somit auf die Einkommen von Frauen. Anforderungen, die an frauendominierten Arbeitsplätzen auftreten, werden häufig nicht oder gering bewertet, und Kriterien, die vor allem auf männerdominierte Tätigkeiten zutreffen, erhalten einen höheren Stellenwert.
- In Deutschland gibt es nach wie vor einen geschlechtsspezifischen Arbeitsmarkt, die Beschäftigungsschwerpunkte von Frauen und Männern unterscheiden sich erheblich. Frauen arbeiten vielfach in Wirtschaftszweigen mit niedrigem Verdienstniveau, so z. B. im Einzelhandel oder im Hotel- und Gaststättengewerbe.
- Die Aufgabenverteilung von Frauen und Männern in der Familie ist nach wie vor sehr unterschiedlich. Frauen verwenden täglich deutlich mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit. Dafür unterbrechen und/oder reduzieren sie häufiger als Männer ihre bezahlte Erwerbstätigkeit. Dies wirkt sich langfristig negativ auf ihre Einkommenssituation aus.

² <https://mffki.rlp.de/fileadmin/MFFJIV/Publikationen/Frauen/GPG-Analyse.pdf>

- Der berufliche Wiedereinstieg gestaltet sich für Frauen häufig schwierig. Für viele Frauen bedeutet die Rückkehr aus einer Familienphase den Wechsel in ein atypisches Beschäftigungsverhältnis oder die Einstufung in eine niedrigere hierarchische Ebene mit entsprechenden Einkommenseinbußen.
- Frauen sind seltener in besser bezahlten Führungsfunktionen vertreten, sie haben geringere Chancen bei der beruflichen Förderung und beim Aufstieg. Zudem ist die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern in leitenden Positionen größer als bei Frauen und Männern in einfachen Tätigkeitfeldern.

49. Welche Maßnahmen sind notwendig, um die Chancen von Frauen, durch Erwerbseinkommen eine eigenständige Existenzsicherung zu erzielen, zu erhöhen?

50. Welche Maßnahmen hat die Landesregierung im Rahmen ihrer Zuständigkeit ergriffen?

52. Welche Beratungsangebote für Frauen gibt es, die dem Wiedereinstieg bzw. der Weiterqualifizierung dienen?

Frage 49, 50 und 52 werden aufgrund des Sachzusammenhangs zusammen beantwortet.

Die Erwerbstätigenquote von Frauen hat sich in den letzten Jahrzehnten deutlich erhöht (siehe Tabelle T41-1, Anlage 7). Entscheidendes Kriterium für die Frage, ob durch das Erwerbseinkommen eine eigenständige Existenzsicherung möglich ist, ist dabei, in welcher Beschäftigungsart bzw. –umfang sie erwerbstätig sind. Frauen sind – insbesondere nach familienbedingter Erwerbsunterbrechung – häufig in atypischen Beschäftigungsverhältnissen tätig. Aus der Antwort auf Frage 38 geht hervor, dass mehrheitlich Frauen in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen bzw. in Midi-Jobs tätig sind. Ein existenzsicherndes Einkommen ist aus diesen Tätigkeiten kaum zu erzielen. Ziel muss es daher sein ihnen den Zugang zu einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis in einem Beschäftigungsumfang zu ermöglichen, das zu einem existenzsichernden Einkommen führt.

Maßnahmen auf der individuellen Ebene um das Ziel der existenzsichernden Erwerbstätigkeit von Frauen zu erreichen sind Beratungs-, Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote. Hier sind insbesondere folgende durch die Landesregierung initiierte bzw. geförderte Maßnahmen zu nennen:

- Im Rahmen des ESF+-Förderansatzes „Beratungsstellen Neue Chancen+“ bieten sechs Beratungsstellen „Frau & Beruf“ (ehemals Beratungsstellen „Neue Chancen+“) an den Standorten Altenkirchen, Bad Neuenahr-Ahrweiler, Landau, Mainz, Trier und seit 2023 Bitburg eine passgenaue Beratung und individuelle Unterstützung in allen Fragen zum beruflichen Wiedereinstieg für Frauen. Auch erwerbstätige Frauen, die sich beruflich weiterentwickeln möchten - etwa von einem atypischen in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis - finden bei den Beratungsstellen Unterstützung.
- Das ESF+ Förderprogramm „Betriebliche Weiterbildung“ richtet sich an die Beschäftigten in den Unternehmen. Gefördert werden betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen bis zu 120 Stunden pro Weiterbildung, die der Verbesserung der Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz dienen. Die Förderung kann bis zu 60 Prozent der förderfähigen Gesamtausgaben je Teilnehmenden betragen und ist auf maximal 1.500 Euro je Teilnehmenden begrenzt. Förderfähig sind auch Inhouse-Veranstaltungen durch externe Weiterbildungsanbieter. Die maximale Fördersumme pro Unternehmen beträgt im Jahr 30.000 Euro.
- Das ESF+ Förderprogramm „QualiScheck“ richtet sich an Einzelpersonen, die sich - auch außerhalb des betrieblichen Kontextes - individuell beruflich weiterbilden möchten. Die Förderung beträgt jährlich bis zu 1.500 Euro.
- Die Transformationsagentur Rheinland-Pfalz sensibilisiert Beschäftigte, Betriebe sowie Bürgerinnen und Bürger für die Veränderungsprozesse der Arbeits- und Lebenswelt im Zuge der Transformation. Mit ihrer Lotsenfunktion unterstützt sie die verschiedenen Zielgruppen bei der Suche nach passenden Beratungs- und Förderangeboten.
- Mit den vier Landesprojekten „Transformationsbegleiter“ wird die Erstberatung

durch die Transformationsagentur fortgeführt. Ziel des Transformationsbegleiters ist es, durch Beratung und Coaching Erwerbstätige auf dem Weg zu einer individuell passenden Weiterbildung zu begleiten.

- Das rheinland-pfälzische Weiterbildungsportal informiert unter www.weiterbildungsportal.rlp.de sowohl über konkrete Weiterbildungsangebote, als auch über Fördermöglichkeiten und Zugänge zu Maßnahmen der Weiterqualifizierung.
- Mit der Fachkräftestrategie für Rheinland-Pfalz 2022-2026 haben die Landesregierung und ihre Partnerinnen und Partner auf der strategischen Ebene den Schwerpunkt auf das Thema „Qualifizierung“ gelegt. Das umfasst auch Vorhaben, die auf eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen zielen. Hierzu zählt die Entwicklung eines Leitfadens für Beschäftigte und Betriebe, wie Qualifikationen auch in familienbedingten Pausen erhalten und aktualisiert werden können.
- Die Mitglieder des Ovalen Tisches für Fachkräftesicherung setzen sich für die gleichberechtigte Förderung in unternehmerischen Karrieren ein. Hierzu erarbeiten sie Handlungsempfehlungen und Leitfäden z. B. über die Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung zur Förderung familienorientierte Arbeitszeitmodelle.
- Im Rahmen des ESF+-Förderansatzes „Frauen aktiv in die Zukunft“ werden langzeitleistungsbeziehende Frauen im Rechtskreis des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch gefördert. Bei Frauen, die im Kontext Fluchtmigration einen Anspruch auf Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch haben, entfällt das Kriterium des Langzeitleistungsbezugs. Durch Beratung, Coaching und Qualifizierung wird die Beschäftigungsfähigkeit der Frauen erhöht und Langzeitleistungsbezug reduziert.
- Im Rahmen des ESF+-Förderansatzes „Bedarfsgemeinschaftscoaching“ werden Leistungsbeziehende nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch und deren Familien ganzheitlich unterstützt. Menschen mit Fluchthintergrund können teilnehmen, auch wenn das Kriterium des Langzeitleistungsbezugs noch nicht erfüllt ist. Gefördert wird eine Kombination aus umfassendem Coaching der gesamten Familie und eine intensive Einzelbetreuung der Teilnehmenden. Dadurch wird die aktive Teilnahme am sozialen Leben sowie das Zusammenleben in den Familien gestärkt. Gleichzeitig wird die Beschäftigungsfähigkeit erhöht, mit dem Ziel der Integration in

den Arbeitsmarkt.

- Mit dem ESF+-Förderansatz „Perspektiven eröffnen Plus“ sollen bei Langzeitleistungsbeziehenden beziehungsweise Geflüchteten, die Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch beziehen, insbesondere dem Langzeitleistungsbezug entgegengewirkt werden, die digitalen Kompetenzen gefördert und mittelfristig bis langfristig die Chancen auf eine Vermittlung in Arbeit durch eine Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit verbessert werden. Damit einher geht das Ziel, das Armutsrisiko zu vermindern und die Zielgruppe auf die Herausforderungen der Transformation der Arbeitswelt vorzubereiten.

Folgende Unterstützungsangebote der Bundesagentur für Arbeit stehen zur Verfügung:

- Die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) beraten und beantworten Fragen insbesondere zum beruflichen Einstieg und Fortkommen von Frauen, zum beruflichen Wiedereinstieg von Frauen und Männern nach Eltern- oder Pflegezeit, zu Arbeitszeitmodellen und flexibler Arbeitszeitgestaltung, zur Ausbildung und Umschulung in Teilzeit, zur Existenzgründung von Frauen und zu familienorientierter Personalpolitik. Sie arbeiten eng mit den in Fragen der Frauenerwerbsarbeit tätigen Stellen zusammen und sind in viele regionale Netzwerke aktiv eingebunden.
- Die Veranstaltungsreihe Job | Familie | Karriere der BCA informiert über aktuelle Themen aus der Arbeitswelt (wie z. B. Bewerbung, Vorstellungsgespräch, beruflicher Wiedereinstieg, Arbeitsrecht, Existenzgründung) und unterstützt in bestimmten Lebenssituationen, um Frauen und Männern gleiche Chancen im Beruf zu ermöglichen.
- Das Online-Portal der Bundesagentur für Arbeit für den beruflichen Wiedereinstieg bzw. zur beruflichen Orientierung auf www.arbeitsagentur.de und das Online-Angebot zum Wiedereinstieg in den Beruf unter <https://www.arbeitsagentur.de/karriere-und-weiterbildung/beruflich-wieder-einsteigen> bieten zahlreiche Informationen.

Darüber hinaus müssen die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden. Eine zentrale Rolle für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt das Angebot einer flächendeckenden, verlässlichen, flexiblen und kostenfreien Kinderbetreuung dar. Dieses Ziel hat in Rheinland-Pfalz eine hohe Priorität. Daher besteht in Rheinland-Pfalz vollständige Gebührenfreiheit für alle Kinder ab dem vollendeten zweiten Lebensjahr bis zum Schuleintritt in Kindertageseinrichtungen und ein Rechtsanspruch auf sieben Stunden Betreuung am Stück. Arbeitgebende können etwa durch die Einrichtung von Betriebs-Kitas einen Beitrag leisten. Als erstes Bundesland hat Rheinland-Pfalz im Jahr 2002 ein Ausbauprogramm zum Ganztagsschulangebot gestartet und gilt damit bundesweit als Land der Ganztagschulen. Das Netz der Ganztagschulen wurde seither immer weiter verdichtet. Die rheinland-pfälzische Ganztagschule ist ein Erfolgsmodell und zu einem unverzichtbaren Bestandteil des Bildungsangebots geworden. Von zentraler Bedeutung ist auch die Umsetzung des Rechtsanspruchs auf ganztägige Bildungs- und Betreuungsangebote für Grundschul Kinder.

Ein weiterer wichtiger Faktor zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist auch die Flexibilisierung der Arbeit. Unter Pandemie-Bedingungen wurden die Möglichkeiten für die Arbeitszeitflexibilisierung, wie z. B. im Rahmen des zunehmend verbreiteten mobilen Arbeitens, verstärkt genutzt. Auf betrieblicher bzw. tariflicher Ebene sollten Rahmenbedingungen geschaffen werden, die Mitarbeitenden die gewünschte Flexibilität zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen. Dies gewährleistet gleichzeitig den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, damit es zu keiner Entgrenzung der Arbeit im privaten Bereich kommt. Eine weitere wichtige Voraussetzung zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine unterstützende Kultur in Unternehmen. Väter, die gerne ihre berufliche Tätigkeit familienfreundlicher gestalten würden, befürchten häufig Nachteile im beruflichen Alltag, wie etwa einen Karriereknick oder fehlendes Verständnis. Es braucht einen Bewusstseinswandel bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern in der Öffentlichkeit, aber auch bei jeder und jedem Einzelnen, um eine Kultur zu schaffen, in der eine gute und gleichberechtigte

Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Mütter und Väter selbstverständlich ist. Information, Sensibilisierung und Vernetzung der maßgeblichen Partnerinnen und Partner in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik über mögliche Maßnahmen und deren Umsetzung können die Veränderungen unterstützen und fördern.

51. Wie viele Frauen sind selbstständig oder als mithelfende Familienangehörige tätig und welche Entwicklung ist erkennbar?

In Rheinland-Pfalz waren im Jahr 2021 gut 49.000 Frauen als Selbstständige tätig; dies sind 5,2 Prozent aller erwerbstätigen Frauen. Gegenüber dem Jahr 2011 ist dies ein Rückgang um 14.000 Personen bzw. 1,9 Prozentpunkte.

Die Zahl der Frauen, die als mithelfende Familienangehörige tätig sind, kann für das Jahr 2021 nicht mitgeteilt werden. Die Daten stammen aus dem Mikrozensus. Da es sich hier um eine 1-Prozent-Stichprobe handelt, werden Ergebnisse, bei denen der relative Standardfehler eine bestimmte Größe überschreitet, nicht ausgewiesen. Ein Vergleich mit dem Jahr 2011 ist daher auch nicht möglich. Einzelheiten sind Tabelle 51 zu entnehmen.

T51 Erwerbstätige Frauen 2011–2021 nach Stellung im Beruf

Jahr	Erwerbstätige Frauen insgesamt ¹		Selbstständige		Mithelfende Familienangehörige		Abhängig Beschäftigte	
	1 000	%	1 000	%	1 000	%	1 000	%
2011	882,1	100,0	63,0	7,1	(8,1)	(0,9)	810,9	91,9
2012	897,9	100,0	64,0	7,1	10,0	1,1	823,9	91,8
2013	902,7	100,0	59,0	6,5	(8,1)	(0,9)	835,6	92,6
2014	914,9	100,0	61,1	6,7	6,4	0,7	847,3	92,6
2015	918,1	100,0	59,7	6,5	(6,0)	(0,7)	852,3	92,8
2016	952,5	100,0	67,1	7,0	7,7	0,8	877,7	92,2
2017	947,7	100,0	61,7	6,5	(8,2)	(0,9)	877,8	92,6
2018	955,1	100,0	64,7	6,8	5,2	0,5	885,2	92,7
2019	967,6	100,0	58,6	6,1	(6,5)	(0,7)	902,5	93,3
2020 ²	946,6	100,0	50,9	5,4	/	/	888,6	93,9
2021 ³	953,5	100,0	49,1	5,2	/	/	899,7	94,4

¹ Personen, die keine Angaben zur Stellung im Beruf gemacht haben, sind in der Kategorie "Insgesamt" enthalten. – ² Endergebnisse. – ³ Erstergebnisse.

Quelle: Ergebnisse des Mikrozensus

Bevölkerungskonzept: Bevölkerung in Privathaushalten am Hauptwohnsitz (2011-2019) bzw. Bevölkerung in Hauptwohnsitzhaushalten (2020-2021)

Methodische Hinweise:

Der Mikrozensus wurde 2020 methodisch neugestaltet, wodurch die Ergebnisse ab dem Berichtsjahr 2020 nur eingeschränkt mit den Vorjahren vergleichbar sind.

Ausführliche Informationen zu den Änderungen sowie den Auswirkungen der Neugestaltung und der Corona-Krise auf den Mikrozensus 2020 sowie auch teilweise den Mikrozensus 2021 stehen hier zur Verfügung:

<https://www.statistik.rlp.de/de/gesellschaft-staat/info-zu-ergebnissen-2020/>

Zeichenerklärung

/ keine Angabe, da Zahl nicht sicher genug

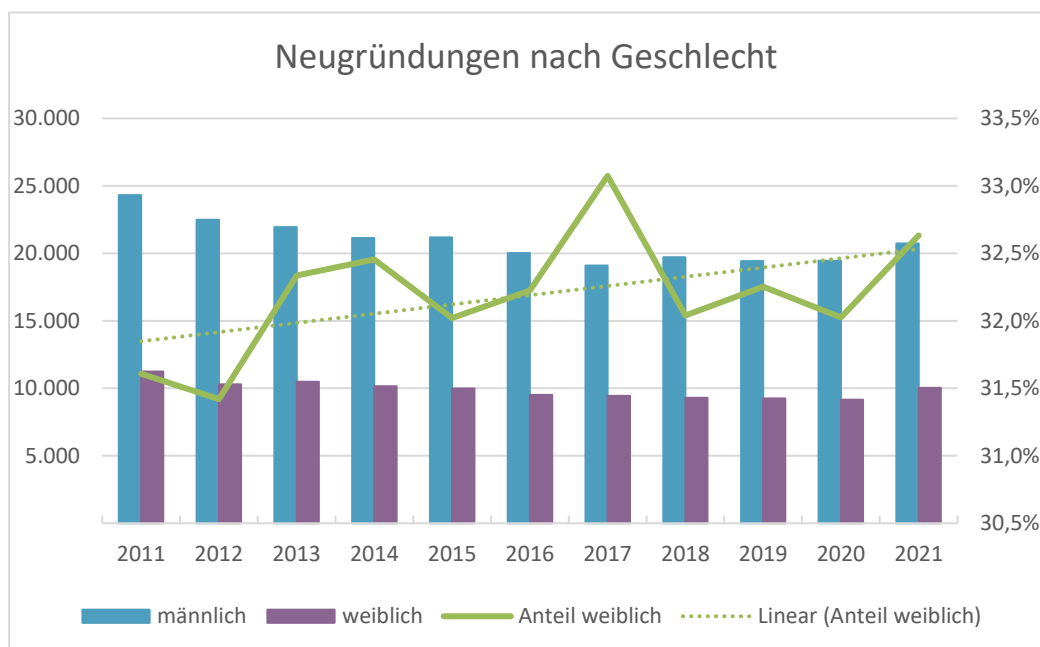
() Aussagewert eingeschränkt, da Zahl statistisch unsicher

*Hinweise siehe am Ende des Dokuments

53. Wie viele Existenzgründungen gab es durch Frauen (im Vergleich zu Männern) und welche Entwicklung ist erkennbar?

T 53 Neugründungen 2011 bis 2021 nach Geschlecht

Jahr	männlich	weiblich	gesamt	Anteil weiblich
	Anzahl			
2011	24.320	11.239	35.559	31,6%
2012	22.482	10.300	32.782	31,4%
2013	21.948	10.489	32.437	32,3%
2014	21.132	10.154	31.286	32,5%
2015	21.191	9.982	31.173	32,0%
2016	20.030	9.523	29.553	32,2%
2017	19.094	9.436	28.530	33,1%
2018	19.716	9.295	29.011	32,0%
2019	19.432	9.251	28.683	32,3%
2020	19.445	9.161	28.606	32,0%
2021	20.720	10.037	30.757	32,6%



Dargestellt sind die Neugründungen der Jahre 2011 bis 2021 nach Geschlecht, in Tabellenform und als Grafik. Zudem ist der zeitliche Verlauf des Anteils an weiblichen Neugründungen in Bezug auf die Anzahl der Gesamtgründungen in der Grafik auf der Sekundärachse dargestellt und zusätzlich eine lineare Regressionsgerade, die den Trend der letzten 10 Jahre aufzeigt.

Quelle: Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz, 16.01.2023

*Hinweise siehe am Ende des Dokuments

Frauen sind seit jeher im Gründungsgeschehen unterrepräsentiert. Diese Unterrepräsentanz hat sich verstetigt, wobei über die letzten 10 Jahre ein leichter Anstieg zu verzeichnen ist, so dass der Anteil an Gründerinnen landesweit mittlerweile bei 32,6 Prozent liegt.

54. Wie werden Existenzgründungen von Frauen unterstützt?

In Bezug auf vorhandene Förder- und Finanzierungsangebote für Gründerinnen stehen ihnen dieselben Beratungs- und finanziellen Förderangebote zur Verfügung wie Gründern, denn von Frauen geführte Unternehmen müssen sich gleichrangig am Markt behaupten. So stehen allen Geschlechtern das Beratungsprogramm für Existenzgründungen, das Gründungsstipendium, sämtliche Gründungs-Wettbewerbe sowie die Möglichkeiten der Finanzierungs- und Förderprogramme der Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz (ISB) zur Verfügung.

Eine frühzeitige Sensibilisierung findet durch Schule-Wirtschafts-Projekte statt. Das Schulprojekt JUNIOR, bei denen etwa die Hälfte der Geschäftsleitungen von Mädchen gestellt wird, zeigt, dass Interesse bei den Mädchen besteht.

In 2022 wurde zur Unterstützung von weiblichem Unternehmertum erstmalig der „Unternehmerinnenpreis RLP“ von der Ministerin für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau und der Ministerin für Familie, Frauen, Kultur und Integration gemeinsam vergeben. Die Auszeichnung der Gründerinnen, Jungunternehmerinnen und Unternehmerinnen fand im Rahmen des etablierten, landesweiten Unternehmerinnentages statt. Mit dieser Auszeichnung werden erfolgreiche Gründerinnen/Unternehmerinnen und Unternehmensnachfolgerinnen gesellschaftlich stärker in den Fokus gerückt und so als Vorbilder öffentlich sichtbar gemacht. Über solche Best Practice Beispiele sollen Frauen ermutigt werden, über eine Existenzgründung nachzudenken und optimistisch den Weg in die Selbstständigkeit zu gehen.

55. Wie viele Frauen beziehen ALG II und welche Entwicklung ist erkennbar?

56. Wie viele davon sind alleinerziehend?

Frage 55 und 56 werden zusammen beantwortet.

SGB II

Stand	Frauen	Alleinerziehende	Regelleistungsberechtigte (RLB)	Personen in Bedarfsgemeinschaften (PERS)
31.12.2019	74.712	19.671	208.275	220.285
31.12.2020	76.596	19.468	210.780	233.655
31.12.2021	71.866	18.556	196.807	209.717
30.09.2022	82.685	23.519	217.957	230.552

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit - Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II), Stand: 30. September 2022

Personen in Bedarfsgemeinschaften (PERS) werden unterschieden in jene mit Leistungsanspruch (LB) und jene ohne Leistungsanspruch (NLB). Die Gruppe der Leistungsberechtigten (LB) unterteilt sich in die beiden Gruppen der Regelleistungsberechtigten (RLB) und der sonstigen Leistungsberechtigten (SLB). Die Zahl der Leistungsberechtigten ist grundsätzlich in den letzten Jahren angestiegen. Der Anteil der Frauen insgesamt steigt dazu passend an. Die Statistik weist lediglich Alleinerziehende im Leistungsbezug aus. Eine gesonderte Betrachtung der Alleinerziehenden Frauen ist in der Statistik nicht vorgesehen und auch nicht möglich.

57. Welche Angebote stehen alleinerziehenden Frauen zur Verfügung?

80 Prozent der Alleinerziehenden in Rheinland-Pfalz sind Frauen. Zur Sicherstellung ihres Lebensunterhalts sind Alleinerziehende häufiger auf eine Erwerbstätigkeit angewiesen als Mütter und Väter, die ihren Lebensunterhalt aus dem Einkommen eines Partners oder einer Partnerin bestreiten können. Gleichzeitig haben Alleinerziehende deutlich schwierigere Rahmenbedingungen für eine Berufstätigkeit aufgrund der alleinigen Zuständigkeit für Versorgung und Betreuung der Kinder. Die damit verbundene einge-

schränkte zeitliche Flexibilität und örtliche Mobilität stellt für Alleinerziehende eine berufliche Hürde dar. Folgende Angebote für Alleinerziehende werden durch die Landesregierung gefördert:

- Das Projekt „FiT – Frauen in Teilzeit“

Im Rahmen des dreijährigen Projektes können die Teilnehmerinnen einen Beruf ihrer Wahl in Teilzeit erlernen. Die Ausbildungszeit beträgt 30 Stunden/Woche. Die Teilnehmerinnen nehmen am regulären Berufsschulunterricht teil und erhalten bei Bedarf ergänzende sozialpädagogische Unterstützung durch den Weiterbildungsträger.

- Online-Beratung für Alleinerziehende

Das flexible Beratungsangebot beim Verband Alleinerziehender Mütter und Väter (VAMV) soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern. Besonders für Alleinerziehende ist eine gute Vereinbarkeit mit flexiblen Lösungen wichtig. Auf die Antwort auf Frage 15 wird verwiesen.

58. Wie viele Frauen sind arm bzw. armutsgefährdet und welche Entwicklung ist erkennbar?

Die Betroffenheit von Armut wird durch die Armutsgefährdungsquote ermittelt. Diese Quote ist ein Indikator zur Messung relativer Einkommensarmut und wird definiert als der Anteil der Personen, deren Äquivalenzeinkommen weniger als 60 Prozent des Medians der Äquivalenzeinkommen der Bevölkerung beträgt.

In Rheinland-Pfalz hat sich die Armutsgefährdungsquote von Frauen in den letzten Jahren entsprechend der nachfolgenden Tabelle entwickelt.

Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020 ³	2021
Armutsgefährdungsquote von Frauen (in Prozent)	16,4	16,6	16,4	16,3	16,8	17,6	18,0

Die Armutsgefährdungsquote von Frauen in Rheinland-Pfalz steigt, wie auch auf Bundesebene, in den letzten Jahren an und liegt jeweils über der einkommensbedingten Armutsgefährdung von Männern beziehungsweise der Gesamtbevölkerung.

59. Wie viele Frauen beziehen Sozialhilfe? Welche Entwicklung ist hier erkennbar?

Bei der Beantwortung der Frage 59 wurde unterschieden zwischen lebensunterhaltssichernden Leistungen, wie der Hilfe zum Lebensunterhalt (Drittes Kapitel des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch), der Grundsicherung im Alter und bei dauerhafter Erwerbsminderung (Viertes Kapitel des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch) und der Hilfe zur Gesundheit, zur Pflege, zur Überwindung besonderer sozialer Schwierigkeiten und in besonderen Notlagen (Fünftes bis Neuntes Kapitel des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch).

Hilfe zum Lebensunterhalt (Drittes Kapitel Zwölftes Buch Sozialgesetzbuch):

Stand	Empfänger weiblich	Gesamtzahl RLP
Stand 31.12.2018	7.882	15.943
Stand 31.12.2019	7.226	14.914
Stand 31.12.2020	4.350	8.690
Stand 31.12.2021	4.575	8.980

³ Die Ergebnisse des Mikrozensus ab dem Erhebungsjahr 2020 sind durch methodische Veränderungen nur eingeschränkt mit den früheren Erhebungsjahren vergleichbar. Das Erhebungsjahr 2020 ist zudem von Einschränkungen bei der Erhebung betroffen und sollte deshalb nicht für Zeitvergleiche mit nachfolgenden Jahren herangezogen werden.

Grundsicherung (Viertes Kapitel Zwölftes Buch Sozialgesetzbuch):

Stand	Empfänger weiblich	Gesamtzahl Rheinland-Pfalz
Stand 31.12.2018	24.625	46.845
Stand 31.12.2019	24.451	47.239
Stand 31.12.2020	24.905	48.710
Stand 31.12.2021	25.495	49.955

Hilfe zur Gesundheit, Hilfe zur Pflege und Hilfe zur Überwindung besonderer sozialer Schwierigkeiten und Hilfe in besonderen Notlagen (Fünftes bis Neuntes Kapitel Zwölftes Buch Sozialgesetzbuch):

Stand	Empfänger weiblich	Gesamtzahl Rheinland-Pfalz
Stand 31.12.2018	23.722	48.010
Stand 31.12.2019	23.222	47.167
Stand 31.12.2020	13.815	21.885
Stand 31.12.2021	13.715	22.075

Der Unterschied in den Fallzahlen ab dem Jahr 2020 ergibt sich daraus, dass ab dem Jahr 2020 die Eingliederungshilfe für behinderte Menschen nicht mehr im Zwölften Buch Sozialgesetzbuch, sondern im Neunten Buch Sozialgesetzbuch verortet ist.

Quelle: Das Zahlenmaterial basiert auf den Publikationen des Statistischen Landesamtes Rheinland-Pfalz sowie des Statistischen Bundesamtes.

60. Wie viele Frauen im Rentenalter beziehen Grundrente?

Der Landesregierung liegen hierzu noch keine Zahlen vor. Das Grundrentengesetz ist zum 1. Januar 2021 in Kraft getreten.

Die Prüfung des Grundrentenanspruchs erfolgt ohne Antrag und automatisch durch die Träger der Deutschen Rentenversicherung. Insgesamt waren bis zum Jahresende 2022 26 Millionen Bestandsrenten bundesweit - davon rund 640.000 durch die Deutsche Rentenversicherung Rheinland-Pfalz - sowie die Neurenten zu überprüfen.

Am 13. Januar 2023 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales erstmals von der Deutschen Rentenversicherung Bund zur Grundrente ausgewertete Zahlen veröffentlicht. Danach profitieren rund 1,1 Millionen Rentnerinnen und Rentner bundesweit von der Grundrente.

Eine Auskunft zur Verteilung der Grundrentenzuschläge auf Geschlecht und Wohnort ist aktuell aber noch nicht möglich. Die Rentnerinnen und Rentner in Rheinland-Pfalz beziehen ihre Leistungen nicht ausschließlich von der Deutschen Rentenversicherung Rheinland-Pfalz, sondern auch von anderen Rentenversicherungsträgern. Umgekehrt zahlt die Deutsche Rentenversicherung Rheinland-Pfalz auch an Berechtigte, die außerhalb von Rheinland-Pfalz im Bundesgebiet oder im Ausland leben. Valide statistische Daten zum Rentenzugang und zum Rentenbestand bereitet die Deutsche Rentenversicherung Bund als Grundsatz- und Querschnittsaufgabe zentral für sämtliche Rentenversicherungsträger auf. Weitergehende Zahlen zum Grundrentenzuschlag und damit auch Angaben dazu, wie viele Frauen in Rheinland-Pfalz Grundrente beziehen, werden voraussichtlich erst mit Fertigstellung der Rentenbestandsstatistik der Deutschen Rentenversicherung Bund für das Jahr 2022 vorliegen.

61. Welche Hilfsangebote stehen den betroffenen Frauen im Land zur Verfügung?

Auf die Antwort der Landesregierung zu Frage 59 wird verwiesen.

62. Wie bewertete die Landesregierung die Einschätzung von Expertinnen und Experten, die eine (weitere) Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit notwendig finden, um den künftigen Fachkräftebedarf zu decken?

Die Landesregierung teilt die Einschätzung, dass eine weitere Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Frauen notwendig ist, um den künftigen Fachkräftebedarf zu decken. Vor dem Hintergrund der steigenden Nachfrage nach Fachkräften können weder Unternehmen noch der Staat auf das Potential der weiblichen Fachkräfte verzichten. Zur Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfs leistet die Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit

daher nach wie vor einen wichtigen Beitrag. Deshalb ist sie ein Ziel im Rahmen der Fachkräftestrategie für Rheinland-Pfalz.

63. Wo gibt es nach Einschätzung der Landesregierung noch Beschäftigungspotenziale von Frauen?

Es ist davon auszugehen, dass noch Beschäftigungspotenziale bei Frauen bestehen, die aufgrund von Familiengründung oder Pflegetätigkeit ihre Berufstätigkeit länger unterbrechen bzw. nur in Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung zurückkehren bzw. tätig sind.

Im Jahr 2021 waren laut des IAB-Betriebspanels für Rheinland-Pfalz 47,9 Prozent aller Beschäftigten Frauen. Dass Frauen häufiger in atypischen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten, als Männer, spiegelt sich auch in den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels wider. Am deutlichsten zeigt sich dies bei der Beschäftigung in Teilzeit und im Midi-Job-Bereich. Bei beiden Beschäftigungsformen waren drei Viertel der Beschäftigten weiblich (Teilzeit: 75,4 Prozent; Midi-Job-Bereich: 74,9 Prozent). Aber auch unter den geringfügig und befristet Beschäftigten war der Frauenanteil mit 63 beziehungsweise 59,1 Prozent überdurchschnittlich hoch.

Analysen legen nahe, dass insbesondere Maßnahmen, die zur Substitution von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen durch reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse führen, grundsätzlich geeignet sind, Beschäftigungspotenziale von Frauen zu stärken. Teilweise handelt es sich bei in atypischen Beschäftigungsverhältnissen tätigen Frauen um hoch qualifizierte Fachkräfte, denen die Rückkehr in ihren erlernten Beruf nicht möglich ist, da sie diesen nicht mit ihren familiären Verpflichtungen vereinbaren können. Hier bedarf es weiterer unterstützender Maßnahmen, die Arbeitnehmenden eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen.

Darüber hinaus sind in diesem Zusammenhang die in der Antwort auf Frage 43 genannten Fehlanreize wie etwa die Ehegattensplittung zu nennen, die mit dazu beitragen

können, dass es für verheiratete Frauen nicht lohnend erscheint eine (sozialversicherungspflichtige) Erwerbstätigkeit aufzunehmen, oder ihren Arbeitsumfang zu erhöhen. Hier werden bestehende Beschäftigungspotentiale von Frauen nicht genutzt.

64. Worin liegen nach Auffassung der Landesregierung die Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft?

Die Gründe für die anhaltend starke Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen sind vielfältig. Sie reichen von der Berufswahl und der Frage der Vereinbarkeit von Karriere und familiären Verpflichtungen bis zu fehlenden weiblichen Vorbildern und Rollenmustern. Ein weiterer Grund liegt darin, dass Männer einflussreiche Netzwerke bilden, über die nicht zuletzt auch Führungsstellen vermittelt werden und in die Frauen (noch) kaum vordringen. Häufig sehen sich Frauen aber auch Stereotypen und Vorurteilen gegenübergestellt, die auf die kulturell definierte Rolle von Frauen in der Gesellschaft zurückgehen. So zeigen Befragungen von Männern in Managementpositionen verschiedene Mentalitätsmuster, beispielsweise eine Mischung aus traditionellen Rollenbildern und eingeschliffenen Verhaltensweisen, Stereotypen in Bezug auf die Eignung von Frauen für Spitzenpositionen sowie die Ansicht, es gebe zu wenige karriereorientierte Frauen. Ein weiteres Problem ist noch immer die allgemeine Unternehmenskultur in vielen Firmen, die zum Beispiel bei der Organisation von Besprechungen und Fortbildungen neue, flexible Arbeitszeitmodelle, die nicht auf eine Vollzeittätigkeit und Präsenz ausgerichtet sind, nicht berücksichtigen. Diese Mentalitätsmuster und Kulturen erzeugen in ihrer Summe und im Zusammenwirken eine soziale Schließfunktion mit nur geringer Durchlässigkeit.

65. Welche Maßnahmen sind aus Sicht der Landesregierung erforderlich, um in einem überschaubaren Zeitraum den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen?

Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein Ansatz, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Eine mitarbeiter- und mitarbeiterinnenorientierte Personalpolitik trägt zu mehr Chancengerechtigkeit bei. Nur wenn es gelingt, mit intelligenter Unternehmens- und Personalpolitik Freiräume für Kinderbetreuungs- und Pflegeaufgaben zu bieten, können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Potenzial im Beruf voll entfalten und können Unternehmen die besten Kräfte gewinnen. Eine Antwort der Unternehmen darauf ist ein strategisches Personalmanagement, das Bedingungen schafft, die es Frauen und Männern in ihrer jeweiligen Berufs- und Lebensphase ermöglichen, sich durch Integration und Verzahnung der Lebensbereiche im Beruf einzusetzen und Familie zu leben.

Gleichzeitig bedarf es, um Veränderungen zu erzielen, gezielter Maßnahmen zur Förderung des Frauenanteils in Führungspositionen, wie etwa Quotenregelungen und gezielter Förderprogramme. Durch Frauen in Führungspositionen verändert sich das Verhältnis von Frauen und Männern in den Führungsetagen spürbar zugunsten der Frauen. Das liegt zum einen an der inspirierenden Wirkung, die weibliche Vorbilder auf andere Frauen haben. Zum anderen fördern und befördern Frauen andere Frauen. Erhöht sich der Frauenanteil in Führungspositionen, steigen auch die Beförderungs- und Aufstiegschancen weiblicher Beschäftigter auf den unteren Hierarchieebenen.

Die Vergangenheit hat gezeigt, dass die diesbezüglichen Entwicklungen sich sehr in Grenzen halten, solange sie auf Freiwilligkeit beruhen. Aus diesem Grund sind gesetzliche Vorgaben, wie sie durch das Erste und Zweite Führungspositionen-Gesetz getroffen wurden, von großer Bedeutung. Allerdings haben entsprechende gesetzliche Vorgaben in ihrer Reichweite klare Begrenzungen, daher ist es wichtig, dass ergänzend

hierzu weitere konkrete Maßnahmen zur Förderung von Frauen ergriffen werden. Hier hat vor allem der öffentliche Dienst eine wichtige Vorbildfunktion.

66. Welche Initiativen wurden in Rheinland-Pfalz ergriffen?

Eine Initiative der Landesregierung ist die jährliche Preisverleihung „Attraktiver Arbeitgeber Rheinland-Pfalz“, bei der Unternehmen für ihre vorbildlichen Konzepte in der Unternehmens- und Personalpolitik in Rheinland-Pfalz, zum Beispiel hinsichtlich der Unternehmenskultur, Führung oder einer lebensphasenorientierten Personalpolitik, ausgezeichnet werden.

67. Wie wirkt das Entgelttransparenzgesetz?

Das 2017 in Kraft getretene Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) verfolgt das Ziel, das Entgeltgleichheitsgebot zu stärken und sicherstellen, in dem es Transparenz über betriebliche Entgeltstrukturen herstellt. Beim Entgeltgleichheitsgebot, das auf Artikel 3 Abs. 2 und Abs. 3 Grundgesetz fußt, handelt es sich um den Grundsatz, dass Frauen und Männer für die gleiche bzw. gleichwertige Arbeit das gleiche Entgelt verdienen müssen.

Das Entgelttransparenzgesetz umfasst folgende Kernelemente:

- einen individuellen Auskunftsanspruch für Beschäftigte privater und öffentlicher Arbeitgeber, soweit sie in Betrieben bzw. Dienststellen mehr als 200 Beschäftigte arbeiten,
- die Aufforderung an private Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten zur Durchführung betrieblicher Prüfverfahren,
- Berichtspflichten für lageberichtspflichtige Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten.

Im Juli 2019 legte die Bundesregierung einen Bericht zur Wirksamkeit des Entgelttransparenzgesetzes sowie zum Stand der Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten vor. Die Kernergebnisse der dem Bericht zugrundeliegenden Evaluation zeigten, dass die drei Kernelemente des Gesetzes nicht die gewünschte Wirksamkeit entfalten, und bestätigen die bereits zum Inkrafttreten des Gesetzes geäußerte Kritik. Demnach haben in lediglich 14 Prozent der Unternehmen, die unter den Anwendungsbereich des individuellen Auskunftsanspruches fallen, Beschäftigte von ihrem Auskunftsanspruch Gebrauch gemacht. Eine Überprüfung ihrer Entgeltstrukturen haben weniger als die Hälfte der befragten Unternehmen durchgeführt. Der Berichtspflicht sind nach eigenen Angaben rund 44 Prozent der befragten Unternehmen nachgekommen. Eine exemplarische Auswertung ergab, dass lediglich 20 Prozent der nach dem Gesetz berichtspflichtigen Unternehmen einen veröffentlichten Bericht vorweisen konnten. Durch die Ergebnisse der Evaluation wird deutlich, dass dieses Gesetz weiterentwickelt werden muss, damit es konkrete Wirksamkeit für die Betroffenen entfalten kann.

Im Koalitionsvertrag der regierungstragenden Parteien auf Bundesebene für die Jahre 2021 bis 2025 heißt es hierzu:

„Wir wollen die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern schließen. Deshalb werden wir das Entgelttransparenzgesetz weiterentwickeln und die Durchsetzung stärken, indem wir Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglichen, ihre individuellen Rechte durch Verbände im Wege der Prozessstandschaft geltend machen zu lassen.“

68. Gibt es Untersuchungen über die Höhe des Frauenanteils in Betriebsräten?

Es gibt verschiedene Befragungen bzw. Studien zur Zusammensetzung von Betriebsräten, die auch Informationen über den Frauenanteil geben. So hat etwa das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) 2022 eine Unternehmensbefragung bei 750 Unternehmen zum Ablauf und den Ergebnissen der Betriebsratswahl durchgeführt. Die Befragung ergab einen Frauenanteil von 27,6 Prozent bei den Betriebsratsmitgliedern und einen

Frauenanteil von 18 Prozent beim Betriebsratsvorsitz.

Das Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (IMU) der Hans-Böckler-Stiftung hat eine Auswertung der Betriebsratswahlen 2022 (Stand 2. Dezember 2022) vorgenommen. Die Auswertung bezieht sich auf die Betriebsratswahlen folgender Mitgliedsgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes: IG BAU (Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt), IG BCE (Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie), EVG (Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft), IG Metall, NGG (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten), ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft). Die Auswertung ergaben einen Frauenanteil von 30,2 Prozent im Betriebsrat und einen Frauenanteil beim Betriebsrat-Vorsitz von 21,3 Prozent.

69. Wie hoch ist der Frauenanteil in Geschäftsführungen, Präsidien, Vorständen und Aufsichtsräten in Rheinland-Pfalz? Bitte nach landeseigenen Betrieben und börsennotierten oder großen (ab 500 Beschäftigte) Unternehmen aufteilen.

Die Frage kann mit Daten aus Erhebungen aus der amtlichen Statistik (z. B. Personalstandstatistik) zu den börsennotierten Unternehmen nicht beantwortet werden, da dort die Merkmale „Geschäftsführung“, „Präsidien“ usw. nicht erfasst werden.

Landeseigene Betriebe:

Für die Beantwortung der Frage wurden neben den Landesbetrieben auch die Gesellschaften mit einer Beteiligungsquote des Landes Rheinland-Pfalz von über 50 Prozent berücksichtigt. Mittelbare Beteiligungen des Landes bleiben hierbei unberücksichtigt. Die Angaben der Personalien der Gesellschaften entstammen dem jüngsten Beteiligungsbericht 2022. Dieser weist den Personalstand zum 30.09.2022 aus.

Von insgesamt 250 Stellen im Bereich Geschäftsführung und Aufsichts- und Verwaltungsrat sind 70 durch weibliche Mitglieder besetzt. Dies entspricht einer Frauenquote von 28 Prozent. Die Tabelle in der Anlage 12 führt die einzelnen Gesellschaften auf und

differenziert die Besetzung innerhalb der Geschäftsführung sowie des Aufsichtsgremiums.

70. Wie viele Frauen haben in den letzten 10 Jahren in Rheinland-Pfalz gegründet (nach Jahren aufgeschlüsselt und wenn möglich Branche)? Wie viele Männer haben dies zum Vergleich getan?

Dargestellt in der beigefügten Tabelle in der Anlage 13 des statistischen Landesamtes sind die Neugründungen der Jahre 2011 bis 2021 nach Geschlecht und Wirtschaftszweig-Hauptgruppen.

71. Wie viele Frauen haben in den letzten 10 Jahren in Rheinland-Pfalz ein Unternehmen übernommen (nach Jahren aufgeschlüsselt und wenn möglich Branche)? Wie viele Männer haben dies zum Vergleich getan?

Dargestellt in der nachfolgenden Tabelle des Statistischen Landesamtes sind Betriebsübernahmen der letzten zehn Jahre, nach den drei Kategorien, die in der amtlichen Statistik zum Bereich Betriebsübernahmen gezählt werden. Differenziert ist die Tabelle nach Geschlecht, mit Ausweis des prozentualen Anteils an Betriebsübernahmen durch Frauen an den Gesamtübernahmen.

Die Rechtsformwechsel sind in dem Zusammenhang nicht zwangsläufig mit dem Neueintritt eines Unternehmenden in einen Betrieb zu zählen, darunter fallen zum Beispiel auch die Fälle, in denen bereits aktive Unternehmen eine Umfirmierung vorgenommen haben.

T71 Übernahmen 2011 bis 2021 nach Geschlecht									
Jahr	Rechtsformwechsel		Gesellschaftereintritt		Erbfolge/Kauf/ Pacht		insgesamt		
	männlich	w eiblich	männlich	w eiblich	männlich	w eiblich	männlich	w eiblich	Anteil w eiblich
2011	733	202	237	27	1.147	629	2.117	858	28,8%
2012	676	157	312	49	1.140	634	2.128	840	28,3%
2013	577	145	230	58	1.109	596	1.916	799	29,4%
2014	598	157	186	48	1.089	581	1.873	786	29,6%
2015	631	193	194	52	1.017	571	1.842	816	30,7%
2016	639	129	326	108	993	506	1.958	743	27,5%
2017	613	152	411	77	817	456	1.841	685	27,1%
2018	588	144	398	98	865	449	1.851	691	27,2%
2019	526	107	333	93	821	400	1.680	600	26,3%
2020	414	127	339	89	1.029	466	1.782	682	27,7%
2021	738	139	335	80	1.056	469	2.129	688	24,4%

*siehe Hinweise am Ende des Dokuments

72. Welche Beratungsmaßnahmen stehen bei Gründungen zur Verfügung? Gibt es hier spezielle Programme, die sich an Frauen richten?

In Bezug auf vorhandene Beratungsmaßnahmen für Gründende gilt, dass Gründerinnen die gleichen Angebote in Rheinland-Pfalz zur Verfügung stehen wie Gründern. Dazu gehören das Beratungsprogramm für Existenzgründungen, das Beratungsprogramm für Gründungen in den Freien Berufen sowie die Orientierungsberatung des Designforums Rheinland-Pfalz. Das Gleiche gilt für Existenzgründungen im Agrarbereich. Landwirtschaftskammer sowie die Bauern- und Winzerverbände beraten Gründerinnen und Gründer gleichermaßen.

Spezielle Programme für Gründerinnen, gefördert durch das Wirtschaftsministerium, sind unter anderem der „Gründerinnen-Parcours Starthilfe“ des BIC KL Business & Innovation Center Kaiserslautern. Die Teilnehmerinnen erhalten ein umfassendes Serviceangebot an Schulungs-, Coaching- und Begleitmaßnahmen. Um Frauen landesweit zu erreichen, wird das Programm in diesem Jahr auch digital angeboten.

Darüber hinaus gibt es geförderte gründerinnen-spezifische Beratungsangebote über Familie & Beruf e.V. in Altenkirchen, die sogenannte Business-Werkstatt, sowie Angebote in Kooperation mit dem Landfrauenverband Rheinland-Pfalz.

VII. Frauen in der Landesverwaltung

73. Wie hat sich die Repräsentanz von Frauen in den Dienststellen des Landes Rheinland-Pfalz seit Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) im Jahr 1995 entwickelt?

Im Jahr des Inkrafttretens des Landesgleichstellungsgesetzes lag der Frauenanteil im Kernhaushalt und den Sonderrechnungen der öffentlichen Verwaltung in Rheinland-Pfalz bei rund 43 Prozent.

Seitdem ist die Zahl der weiblichen Beschäftigten nahezu kontinuierlich gestiegen. Ihr Anteil an allen Beschäftigten lag zum Stichtag 30.06.2020 bei über 57 Prozent.

Vergleicht man der Anteil der Frauen in den einzelnen Laufbahngruppen, zeigt sich jeweils eine deutliche Steigerung in den letzten 15 Jahren.

Der Anteil der Beamtinnen im höheren Dienst lag im Jahr 2007 bei knapp 40 Prozent und in den vergleichbaren Entgeltgruppen bei 50 Prozent. Diese Werte erhöhten sich jeweils bis 2021 bei den Beamtinnen im höheren Dienst auf rund 53 Prozent und bei den entsprechenden Angestellten auf über 56 Prozent. (Siehe Anlage 14 und Anlage 15.)

74. Wie hat sich der Anteil von Frauen in Führungs- und Leitungsfunktionen in der öffentlichen Verwaltung von Rheinland-Pfalz entwickelt?

Der Zeitvergleich für die „Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen“ zeigt, dass sich der Frauenanteil z. B. bei den „Dienststellenleitungen“ seit 2010 von knapp 44 Prozent auf 48 Prozent im Jahr 2014 erhöht hat.

Das gleiche gilt für den Frauenanteil aller „Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen“, der im gleichen Zeitraum von 30 Prozent auf über 34 Prozent angestiegen ist.

Der Entwurf des 6. Berichts der Landesregierung über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes lässt erwarten, dass der Frauenanteil bis zum Jahr 2020 weiter angestiegen ist. Der Bericht wird nach Abstimmung mit den Ressorts voraussichtlich im 2. Quartal des Jahres dem Landtag vorgelegt und veröffentlicht.

T 74-1 Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben im Landesdienst 2010

Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	7 165	1 851	25,83
Teilzeit	855	585	68,42
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	570	226	39,65
Beamte/-innen	7 074	2 114	29,88
Richter/-innen	376	96	25,53
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst*			
E5-E8/mittlerer Dienst	166	80	48,19
E9-E12/gehobener Dienst	4 419	1 410	31,91
E13-E15Ü/höherer Dienst	3 435	946	27,54
Vorgesetzten- oder Leitungsaufgabe			
Dienststellenleitung	1 803	786	43,59
Ständige Vertretung bzw. Vizepräsidentin/Vizepräsident	1 132	505	44,61
Stabsstellenleitung	42	8	19,05
Büroleitung	62	9	14,52
Abteilungsleitung	277	44	15,88
Referatsleitung	818	177	21,64
Referent/-in	1 268	363	28,63
Sachgebietsleitung	1 099	220	20,02
Ressortspezifische Leitungsfunktion	1 519	324	21,33
Insgesamt	8 020	2 436	30,37

* Merkmalsausprägung nicht erhoben.

Quelle: Online-Erhebung LGG

*siehe Hinweise am Ende des Dokuments

T 74-2 Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben im Landesdienst 2012 und 2014

Beschäftigte nach ...	2012			2014			Veränderung 2014 zu 2012			Prozentpunkte
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	
	Anzahl		%	Anzahl		%				
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses										
Vollzeit	6 592	1 811	27,5	6 845	2 006	29,3	3,8	10,8	1,8	↑
Teilzeit	875	616	70,4	876	640	73,1	0,1	3,9	2,7	↑
ohne Altersteilzeit	535	443	82,8	582	498	85,6	8,8	12,4	2,8	↑
Altersteilzeit	340	173	50,9	294	142	48,3	-13,5	-17,9	-2,6	↓
Art des Beschäftigungsverhältnisses										
Arbeitnehmer/-innen	578	216	37,4	602	226	37,5	4,2	4,6	0,2	→
Beamte/-innen	6 528	2 115	32,4	6 758	2 314	34,2	3,5	9,4	1,8	↑
Richter/-innen	361	96	26,6	361	106	29,4	-	10,4	2,8	↑
Vorgesetzten- oder Leitungsaufgabe										
Staatssekretär/-in	12	5	41,7	12	5	41,7	-	-	-	→
Dienststellenleitung	1 773	821	46,3	1 924	926	48,1	8,5	12,8	1,8	↑
Ständige Vertretung bzw . Vizepräsident/-in	1 043	500	47,9	1 089	514	47,2	4,4	2,8	-0,7	↓
Stabsstellenleitung	54	6	11,1	72	15	20,8	33,3	150,0	9,7	↑
Büroleitung	70	11	15,7	73	12	16,4	4,3	9,1	0,7	↑
Abteilungsleitung	271	44	16,2	269	42	15,6	-0,7	-4,5	-0,6	↓
Referatsleitung	1 044	223	21,4	998	249	24,9	-4,4	11,7	3,6	↑
Referent/-in	966	362	37,5	988	375	38,0	2,3	3,6	0,5	→
Sachgebietsleitung	840	201	23,9	924	230	24,9	10,0	14,4	1,0	↑
Ressortspezifische Leitungsfunktion	1 394	254	18,2	1 372	278	20,3	-1,6	9,4	2,0	↑
Insgesamt	7 467	2 427	32,5	7 721	2 646	34,3	3,4	9,0	1,8	↑
Quelle: Online-Erhebung LGG										

*siehe Hinweise am Ende des Dokuments

75. Welche Maßnahmen hat die Landesregierung ergriffen, um den Frauenanteil in diesen Bereichen zu steigern?

Der Landesregierung von Rheinland-Pfalz ist es sehr wichtig, dass die rechtliche Gleichberechtigung der Geschlechter in der täglichen Praxis auch tatsächlich im öffentlichen Dienst von Rheinland-Pfalz durchgesetzt wird. Zwar ist der Anteil der Frauen im

öffentlichen Dienst insgesamt (vgl. Antwort auf Frage 73) hoch, dennoch gibt es Bereiche, in denen noch Handlungsbedarf besteht. Handlungsbedarf besteht in den obersten Führungs- und Leitungsfunktionen. Dort sind Frauen noch nicht paritätisch vertreten.

Um den Frauenanteil in diesem Bereich zu steigern gibt es gesetzliche Instrumente und flankierende Maßnahmen der Landesregierung.

Gesetzliche Instrumente:

Die gesetzlichen Instrumente zur Steigerung des Frauenanteils im Bereich der Führungs- und Leitungsfunktionen finden sich in zahlreichen Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG).

Hierzu gehört z. B. § 7 LGG. Nach § 7 Abs. 3 LGG müssen sich Stellenausschreibungen gleichermaßen an Frauen und Männer richten. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen zu besetzende Positionen öffentlich ausgeschrieben werden, es sei denn, das Beamtenrecht bzw. das richterliche Dienstrecht bestimmen etwas Anderes (§ 7 Abs. 4 Satz 1 LGG). Hiermit wird signalisiert, dass die Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind.

Gemäß § 7 Abs. 2 LGG muss, soweit keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen, jede Position auch in Teilzeit ausgeschrieben werden. Das LGG geht von dem Grundsatz aus, dass Teilzeitarbeit auf allen Positionen und in allen Dienststellen möglich ist. Dies gilt ausdrücklich auch für Führungspositionen (vgl. § 7 Abs. 2 Satz 2 LGG). Diese Regelung spricht besonders Frauen in der Familienphase an. Im Rahmen eines Auswahlverfahrens, sowohl bei der Einstellung als auch bei der Beförderung, sind Frauen bei gleichwertiger Qualifikation zu bevorzugen, wenn sie in dem entsprechenden Bereich unterrepräsentiert sind, es sei denn, in der Person des männlichen Mitbewerbers ist ein „Härtefall“ gegeben (§ 8 Abs.4 Satz 2 LGG).

Nach § 14 ff. des Landesgleichstellungsgesetzes besteht die Verpflichtung der Dienststellen, Gleichstellungspläne zu erstellen. Diese richten den Blick auf die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Wenn Frauen in einem Bereich unterrepräsentiert sind, muss der Gleichstellungsplan verschiedene Maßnahmen zum Abbau dieser

Unterrepräsentanz festlegen. Solche Maßnahmen können personeller oder organisatorischer Natur sein, aber auch Fortbildungsmaßnahmen fallen hierunter. Sie müssen nur geeignet sein, Frauen in diesen Bereichen gezielt zu fördern.

Wo weniger Frauen als Männer eine Führungsposition innehaben, müssen Frauen besonders gefördert werden, um auch ihnen den beruflichen Aufstieg in eine Führungsfunktion zu ermöglichen. Daher sieht § 13 Abs. 4 LGG vor, dass die Dienststelle diese Frauen auf geeignete Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen hinweisen muss und bei der Vergabe von Plätzen weibliche Beschäftigte bevorzugt berücksichtigt, wenn in der Person des Mitbewerbers kein Härtefall vorliegt. Schlussendlich ist es auch Aufgabe der Führungskräfte selbst, Frauen zu fördern und sie bei Bedarf auf ihrem Weg in eine Führungsfunktion zu unterstützen (§ 5 Abs. 2 LGG).

Flankierende Maßnahmen:

Neben den gesetzlichen Vorgaben sind flankierende Maßnahmen ebenso wichtig, damit die gesetzlichen Vorgaben auch umgesetzt werden können. Gute Rahmenbedingungen, um Beruf und Familienaufgaben zu vereinbaren, wie zum Beispiel moderne Arbeitszeitmodelle und weitreichende Gleitzeitregelungen sowie die Möglichkeit des mobilen Arbeitens werden über die Selbstverpflichtung „Die Landesregierung – ein familienfreundlicher Arbeitgeber“ gewährleistet. Auch die Einrichtung einer Kindertagespflege am Standort Mainz für Bedienstete der Landesregierung oder das Angebot einer Ferienbetreuung für Kinder dienen ebenso wie eigene Personalentwicklungskonzepte der Ressorts (beispielsweise das Personalentwicklungskonzept des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung „Mit PEP aktiv“) dazu, dass der öffentliche Dienst in Rheinland-Pfalz gerade auch für Frauen ein attraktiver Arbeitgeber ist.

Im Rahmen der Interministeriellen Arbeitsgruppe (IMA) Personalentwicklung wurde ein sog. Best-Practice-Katalog zur Verbesserung der Frauenquote in Führungsfunktionen erarbeitet, der bereits in der Landesverwaltung erfolgreich praktizierte Maßnahmen und Instrumente aufführt.

Des Weiteren wird durch eine externe Beschäftigtenberatung eine professionelle Familien- und Sozialberatung angeboten.

a. Führen in Teilzeit

Das Landesgleichstellungsgesetz geht grundsätzlich davon aus, dass Teilzeitarbeitsplätze auch für Beschäftigte in Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben bereitgestellt werden müssen.

Im Jahr 2000 wurde das Projekt „Führen in Teilzeit – FiT“ ins Leben gerufen. Die Modellphase hat gezeigt, dass Führen in Teilzeit möglich ist. Mit maßgeschneiderten Modellen, genau auf die jeweilige Position und Dienststelle zugeschnitten, konnte bei der Dienststellenleitung, im Arbeitsumfeld und bei Stelleninhabern und Stelleninhaberinnen hohe Akzeptanz erreicht werden.

Die Broschüre „Führen in Teilzeit – und es geht doch!“ erläutert dieses Modellprojekt und möchte als Leitfaden mit praktischen Beispielen allen Dienststellen Führen in Teilzeit nahebringen und praktische Hilfe für die Umsetzung geben. Beispiele hierfür sind: Delegation von Fachaufgaben aber auch die Nutzung von Kommunikationsmedien und Videokonferenzen.

In Umsetzung der gemeinsamen Ministerratsvorlage der Staatskanzlei, des Ministeriums für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz und des Ministeriums des Innern und für Sport vom 27. März 2020 wird Jobsharing als Arbeitszeitmodell für Führungskräfte vermehrt angestrebt.

b. Mentoring-Programm „Mehr Frauen an die Spitze!“

Ein wichtiges Instrument zur gezielten Frauenförderung ist „Mentoring“. Daher hat das Frauenministerium 2010 das Mentoring-Programm „Mehr Frauen an die Spitze!“ gestartet. Das Programm soll zum Abbau von Stolpersteinen für Frauen auf dem Weg in eine Führungsposition beitragen. Vorrangig verfolgt die Landesregierung die Ziele:

- langfristige Erhöhung des Frauenanteils in Führungsfunktionen,
- langfristige Steigerung des Frauenanteils in Gremien,
- die Förderung der beruflichen und persönlichen Entwicklung von Frauen,
- die Sensibilisierung aller beteiligten Akteurinnen und Akteure in Bezug auf Gleichstellungsfragen sowie die Situation von weiblichen Beschäftigten.

Seit dem Programmstart im Jahr 2010 haben bereits rund 200 Nachwuchsführungskräfte an dem Programm teilgenommen. Die Teilnehmerinnen kommen aus den Ministerien, dem Landtag, der Staatskanzlei, vom Landesdatenschutzbeauftragten sowie aus dem nachgeordneten Bereich (z. B. Landesämter, Polizei (LKA), Generaldirektion Kulturelles Erbe).

Die Projektleitung liegt im Ministerium für Familie, Frauen, Kultur und Integration. Wissenschaftlich begleitet wird das Programm vom Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung (ZQ) an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz.

Der Schwerpunkt des einjährigen Mentoring-Programms liegt auf der beruflichen Beratung und Unterstützung von weiblichen Nachwuchsführungskräften durch erfahrene Führungspersönlichkeiten. Zentraler Aspekt ist der vertrauensvolle regelmäßige Austausch zwischen den aus Mentees und Mentorinnen/Mentoren zusammengestellten Tandems. Attraktive Qualifizierungsangebote sowie gemeinsame Netzwerkveranstaltungen ergänzen das Mentoring-Programm.

Neben dem Mentoring-Programm „Mehr Frauen an die Spitze!“ gibt es auch Mentoring-Programme, die sich an Frauen aus speziellen Bereichen, wie beispielsweise den Schulbereich oder die Polizei richten.

Das Ministerium für Bildung hat ein Mentoring-Projekt aufgelegt, in dem jährlich 20 Plätze für Lehrerinnen zur Verfügung stehen, die sich für eine Führungsfunktion im Schulbereich interessieren. Im Zentrum des Mentoring-Programmes steht eine hierarchiefreie, vertrauensvolle Beziehung auf Augenhöhe zwischen einer erfahrenen Mentorin oder einem Mentor und einer potentiellen Führungskraft, der Mentee. Ein wesentliches Element dabei ist das „Shadowing“, bei dem die Mentee ihrer Mentorin oder ihrem

Mentor über die Schulter schauen kann und dabei wertvolle Einblicke in die Praxis erhält. Das Mentoring-Tandem wird durch Workshops begleitet.

Bei der Polizei wird weiblichen Bediensteten (Beamtinnen des 3. Einstiegsamtes und vergleichbare Tarifbeschäftigte) seit November 2017 ein Mentoring-Programm angeboten, welches vor allem jüngere Frauen auf ihrem Weg zur Übernahme eines ersten Führungsamtes unterstützen soll. Hier sind jedes Jahr 39 Teilnehmerinnenplätze vorgesehen.

Praktische Beispiele:

Die Polizei bietet ein Seminar „ZielFührung“ an, das Interesse an der Übernahme von Führungsaufgaben wecken soll. Ein Angebot richtet sich dabei vor allem an dienstjunge Frauen: Das Seminar soll die Vorstellung davon, was mit einer Führungsfunktion verbunden ist, stärken und einen Abgleich mit den Zielen und Ressourcen der Interessentinnen ermöglichen.

Zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen entwickelt beispielsweise das Ministerium des Innern und für Sport derzeit ein Frauenförderungskonzept. Es zielt darauf, bereits praktizierte Maßnahmen weiterzuentwickeln und neue Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Situation der Frauen im Ministerium des Innern und für Sport zu etablieren und alle in einem gemeinsamen Rahmen zu bündeln.

Ab 2023 plant das Ministerium des Innern und für Sport eine Entwicklungsmaßnahme mit dem Ziel, bereits früh in der beruflichen Entwicklung anzusetzen und junge Frauen dazu zu motivieren, sich bewusst mit ihrer Karriereplanung auseinandersetzen, Führung anzustreben und Karrierechancen aktiv anzugehen. Mit gezielten, auf die Person abgestimmten Maßnahmen, sollen Frauen individuell auf die Übernahme von Führungsverantwortung vorbereitet werden.

Auch im Bereich der Gerichte, Staatsanwaltschaften und des Justizvollzuges werden zahlreiche Maßnahmen ergriffen, um den Frauenanteil in Führungspositionen perspektivisch weiter zu steigern. So wurde auf Initiative der rheinland-pfälzischen Oberlandesgerichte eine bundesweite Arbeitsgruppe zur Förderung von für Führungsaufgaben

qualifizierten Richterinnen und Richtern und zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen gegründet. An der Arbeitsgruppe waren neben den beiden rheinland-pfälzischen Oberlandesgerichten weitere Oberlandesgerichte aus verschiedenen Bundesländern beteiligt. Im gemeinsamen Austausch wurden in Ergänzung zu den vom Ministerium der Justiz ergriffenen Maßnahmen zur Förderung qualifizierter Richterinnen Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen erörtert und mögliche Maßnahmen ausgearbeitet, um den Anteil von Frauen unter den Führungskräften in der Justiz zu erhöhen. Die Arbeitsgruppe hat vor allem die Frage in den Blick genommen, wie Richterinnen noch besser als bislang motiviert werden können, eine Führungsposition anzustreben und einzunehmen, insbesondere eine Behördenleitung zu übernehmen. Die im Rahmen der Arbeitsgruppe gewonnenen Erkenntnisse haben die Umsetzung zahlreicher Maßnahmen in der Praxis bewirkt, insbesondere Informationen der Dienstvorgesetzten über Fort-, Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, gezielte Ansprachen zur Motivation, eine Führungsposition in Betracht zu ziehen sowie Mentoring- und Coachingangebote. Ergänzend hierzu hat eine Arbeitsgruppe im Bezirk des Pfälzischen Oberlandesgerichts Zweibrücken „Empfehlungen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen“ erarbeitet.

Folgende Maßnahmen haben sich im Geschäftsbereich des Ministeriums der Justiz bereits bewährt: Die Übernahme von Verwaltungsaufgaben bei den Landgerichten und den Oberlandesgerichten bietet eine gute Möglichkeit, um sich für Führungspositionen zu empfehlen. Hierzu werden regelmäßig Interessenbekundungsverfahren durchgeführt. Gleiches gilt für das Interesse an einer Erprobung, die für eine Vielzahl von Führungspositionen bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften vorausgesetzt wird.

Um langfristig eine größere Zahl weiblicher Führungskräfte zu gewinnen, werden Frauen gezielt und bereits frühzeitig auf ihre berufliche Entwicklung sowie auf Qualifizierungs- und Erprobungsmöglichkeiten angesprochen. Für teilzeitbeschäftigte Frauen sind die Erprobungen während der „Familienphase“ regelmäßig mit besonderen organisatorischen Herausforderungen verbunden. Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

werden den Frauen während der Erprobungen bereits jetzt unterschiedlichste Arbeitszeit- und Anwesenheitsmodelle angeboten. Die vielfältigen Modelle der Erprobung in Teilzeit haben sich in der Praxis bewährt.

Neben den geschilderten Maßnahmen bietet das Ministerium der Justiz im landeseigenen Fortbildungsprogramm für Führungskräfte und Nachwuchskräfte im Bereich des Behördenmanagements zahlreiche Fortbildungsveranstaltungen an.

Gemäß § 13 LGG müssen Frauen und Männer sowie Teilzeitbeschäftigte und Vollzeitbeschäftigte die gleichen Möglichkeiten zur Fortbildung erhalten.

Fortbildungsmaßnahmen sollen so gestaltet sein, dass auch Beschäftigte mit Familienarbeit daran teilnehmen können. So fördert beispielsweise das Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitales die beruflichen und persönlichen Weiterbildung - insbesondere für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - durch hausinterne halbtägige Online-Seminare.

Im Schulbereich gibt es keine Unterrepräsentanz von Frauen bezogen auf die Gesamtzahl der Beschäftigten. Lediglich im Bereich der berufsbildenden Schulen und bei den Führungsfunktionen in einigen Schularten liegt der Frauenanteil unter 50 Prozent, so dass der Förderung der weiblichen Beschäftigten dieser Schularten besondere Aufmerksamkeit gewidmet wird.

Innerhalb der Ressorts gibt es Bereiche, die sehr technisch geprägt sind. Der Frauenanteil ist dort eher gering, gerade in den nachgeordneten Geschäftsbereichen. Um den Frauenanteil dort zu steigern, stellt beispielweise das Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau Frauen in Führungspositionen vor. Imagefilme oder sonstige Illustrationen zeigen Frauen als Ingenieurinnen, Baureferendarinnen oder in sonstigen technischen Berufen. Hierdurch werden Rollenmodelle gezeigt, an denen Frauen sich orientieren können.

Um die Unterrepräsentanz von Frauen in der Finanzverwaltung abzubauen, wurde ein Business Netzwerk mit integriertem Ansprechpartnermodell für dienstjunge Führungskräfte entwickelt. Des Weiteren werden dienstjunge Führungskräfte auf unterschiedlichen Verwaltungsebenen eingesetzt um die Verwendungsbreite zu fördern.

76. Wie gelingt Führen in Teilzeit?

Eine Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern bei der Besetzung von Leitungspositionen scheitert, insbesondere bei Frauen, oft an der Möglichkeit eine durchgehende Vollzeitbeschäftigung wahrzunehmen. Führen in Teilzeit bietet engagierten und für den Aufstieg qualifizierten Frauen die Möglichkeit, Leitungsaufgaben auch in Teilzeit wahrzunehmen.

Führen in Teilzeit stellt hohe Herausforderungen an die Organisations- und Kommunikationsfähigkeit und gelingt insbesondere in Form des Jobsharings. Beim Jobsharing teilen sich zwei Personen eine Stelle. Die Verantwortung für die fachlichen Aufgaben und die Führungsverantwortung werden gemeinsam getragen und „auf gleicher Augenhöhe“ wahrgenommen. Die beiden Tandempartnerinnen und/oder -partner stellen eine Einheit dar, d.h. Fragen der Aufteilung der Arbeit und der Arbeitszeit werden grundsätzlich im Tandem geklärt. Hierbei soll auch die Leitungsebene nicht außen vor bleiben. Vorteil des Jobsharings gegenüber dem klassischen Teilzeitmodell ist, dass es zu inhaltlichen sowie organisatorischen Leitungsfragen einen regelmäßigen Austausch zwischen den Partnerinnen und Partnern gibt. Dies steigert das Wissen, die Perspektiven und das Potential der Organisationseinheit.

Ob als Jobsharing oder in anderen (individuellen vereinbarten) Teilzeitmodellen, „Führen in Teilzeit“ muss Bestandteil der Organisationskultur sein. Die Dienststellenleitung und die gesamte Führungsebene müssen eingebunden werden, alle Beteiligten, die Führungskraft, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Leitungsspitze müssen die Vorteile qualifizierter Teilzeit in Führungsfunktionen erkennen. Sie müssen dafür werben und überkommenen Vorstellungen und Ressentiments entgegentreten. Durch das Landesgleichstellungsgesetz wurden zwar rechtliche Möglichkeiten geschaffen, ohne Offenheit für eine neue Führungskultur kann es jedoch keinen nachhaltigen Erfolg geben.

Praktische Beispiele:

„Führen in Teilzeit“ spielt auch im Ministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie und Mobilität eine wichtige Rolle. Es besteht dort die Möglichkeit, dass Frauen in Teilzeit an der Führungskräftequalifizierung „Mainzer Reihe“ teilnehmen können.

In der Staatskanzlei wird Führen in Teilzeit gelebt und potentielle neue Führungskräfte, die in Teilzeit arbeiten, werden durch individuelle Förderung und Fortbildungen unterstützt.

Bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften ist Führen in Teilzeit sowohl in dem für die rheinland-pfälzischen Gerichte und Staatsanwaltschaften geltenden Personalentwicklungskonzept als auch in den jeweiligen Selbstverpflichtungen zur Sicherung und Weiterentwicklung einer familienfreundlichen Personalpolitik verankert. Aktuell werden drei Dienststellenleitungen und zwei stellvertretende Dienststellenleitungen in Teilzeit wahrgenommen.

Im Ministerium des Innern und für Sport hat eine Frau Führungsverantwortung als Referatsleiterin „im Tandem“ mit einer anderen Person.

Im Geschäftsbereich des Ministeriums der Finanzen besteht bereits seit geraumer Zeit die Möglichkeit, Tätigkeiten der obersten Führungsebene bzw. Leitungspositionen in den Finanzämtern sowie den Landesämtern in Teilzeit auszuüben. U. a. durch diese Flexibilisierung ist es gelungen, dass über 40 % der Amtsleitungspositionen in den rheinland-pfälzischen Finanzämtern mit Frauen besetzt sind.

Bei einer Auswertung im Jahr 2017 gab es im Schulbereich insgesamt 344 Beschäftigte, die eine Führungsfunktion in Teilzeit wahrgenommen haben. Führen in Teilzeit durch eine Tandem-Lösung (Jobsharing) wurde im Schulbereich bereits im Jahr 2006 im Rahmen eines Projektes am Beispiel einer A15-Stelle (Studiendirektor/in zur Koordinierung schulfachlicher Aufgaben, Aufgabenbereich Referendarausbildung) an einem Gymna-

sium erprobt. Ausgangspunkt war die Tatsache, dass zwei teilzeitbeschäftigte Lehrerinnen der Schule angeboten haben, sich gemeinsam auf eine frei gewordene Funktionsstelle zu bewerben. Diese Stelle wurde daraufhin gezielt im Rahmen eines Modellprojekts für zwei Teilzeitkräfte ausgeschrieben und am Ende mit den beiden Interessentinnen besetzt. Es ist möglich, das FiT-Modell auch auf andere Funktionsstellen auszuweiten. Daher werden alle Funktionsstellen im Schulbereich entsprechend auch mit der Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung ausgeschrieben. In der Praxis hat sich eine derartige Fallkonstellation, dass sich zwei Lehrkräfte gemeinsam auf eine Funktionsstelle bewerben, noch nicht ergeben. In der Regel bewerben sich Lehrkräfte, deren Teilzeitumfang nahe an der Vollzeitbeschäftigung liegt.

77. Welche Maßnahmen zur Beseitigung der Unterrepräsentanz wurden bisher ergriffen?

Es wird auf die im Antwortbeitrag zu Frage 75 genannten Maßnahmen verwiesen.

Praktische Beispiele:

Neben den bereits genannten Schritten werden in allen Ressorts Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie angeboten, wie z. B. attraktive Regelungen zu flexiblen Arbeitszeitmodellen mit umfangreichen Möglichkeiten der Teilzeitarbeitgestaltung sowie mobile Arbeit.

Weiterhin besteht im Ministerium der Finanzen die von 20 auf 40 Prozent der regelmäßigen individuellen Arbeitszeit erweiterten Möglichkeiten des mobilen Arbeitens.

78. Wie beurteilt die Landesregierung die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten nach LGG und GemO und welche Unterstützung erhalten diese?

Gleichstellungsbeauftragte nach dem Landesgleichstellungsgesetz:

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

Gleichstellungsbeauftragten unterstützt. Die Rechte, Befugnisse und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten ergeben sich aus Teil 4, §§ 18 - 30 LGG.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind ein wichtiges und unverzichtbares „Instrument“ des Landesgleichstellungsgesetzes. Sie nehmen eine wichtige Aufgabe wahr, um die Gleichstellung in den Dienststellen vor Ort durchzusetzen und weiter voranzubringen. Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ist unerlässlich, um die Chancengleichheit in allen Ämtern und Behörden zu verwirklichen. Sie erfüllen zahlreiche Querschnittsaufgaben und sind verlässliche und wichtige Partnerinnen in den Verwaltungen.

Durch die Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes im Jahre 2015 wurde ihre Position beispielsweise durch die Einführung eines Klagerechtes (§ 30 LGG) nochmals gestärkt. Weiterhin haben die Gleichstellungsbeauftragten nach § 22 Abs. 2 LGG das Recht, an mindestens einer Fortbildung pro Jahr teilzunehmen. Außerdem haben sie das Recht, mit anderen Gleichstellungsbeauftragten zusammenzuarbeiten und sich zu vernetzen (§ 24 Abs. 5 LGG).

Basierend auf der „Empfehlung der Landesregierung zur Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten nach § 21 Abs. 1 LGG“ vom 17. November 2020 können die Gleichstellungsbeauftragten freigestellt werden. Hierdurch wird es ihnen ermöglicht, ihre Aufgaben und Pflichten ordnungsgemäß zu erfüllen und ihre Rechte wahrzunehmen.

Der einmal in der Legislaturperiode erscheinende Bericht der Landesregierung zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes enthält ein eigenes Kapitel zu den Gleichstellungsbeauftragten. Mittels einer Online-Befragung werden die Situation und die Bedürfnisse der Gleichstellungsbeauftragten erfragt, um so weitere, zielgenaue Maßnahmen ergreifen zu können.

Des Weiteren unterstützt die Landesregierung die Gleichstellungsbeauftragten durch die finanzielle Förderung der „Service- und Vernetzungsstelle der behördlich wirkenden

Gleichstellungsbeauftragten“. Die Service- und Vernetzungsstelle wird durch das Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung der Johannes Gutenberg-Universität Mainz betreut. Ziel dieser Vernetzungsstelle ist es, den Gleichstellungsbeauftragten eine Kommunikationsplattform zu geben, sie in den Bereichen Recht, Personalentwicklung und Organisationsentwicklung zu schulen, aktuelle Informationen zu gleichstellungspolitischen Fragestellungen bereitzustellen. Die Homepage www.gleichstellungsbeauftragte.rlp.de wird sehr intensiv von den Gleichstellungsbeauftragten genutzt.

1997 wurde eine Landesarbeitsgemeinschaft der nach dem Landesgleichstellungsgesetz bestellten Gleichstellungsbeauftragten gegründet. Das nunmehr seit 25 Jahren bestehende landesweite Netzwerk ermöglicht den behördeninternen Gleichstellungsbeauftragten einen regelmäßigen Informationsaustausch, neue Anregungen sowie Ideen für ihre Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte. In diesem Netzwerk arbeiten Gleichstellungsbeauftragte aus unterschiedlichen Verwaltungen und Institutionen zusammen. Die Landesarbeitsgemeinschaft wählt regelmäßig Sprecherinnen, die als Bindeglied zu den Gleichstellungsbeauftragten und dem Ministerium für Familie, Frauen, Kultur und Integration bzw. zu anderen Vernetzungsstellen wirken. Zweimal im Jahr kommen die Mitglieder der Landesarbeitsgemeinschaft zu Sitzungen zusammen, um aktuelle Themen zu diskutieren und sich weiter zu bilden. Die Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten in Rheinland-Pfalz findet regional und überregional, zwischen den Ressorts sowie zwischen oberen und nachgeordneten Behörden, aber auch zwischen Landesdienststellen und Kommunen statt.

Nach der LGG-Novelle 2015 hat das Frauenministerium gemeinsam mit der Kommunal-Akademie Rheinland-Pfalz e.V. ein neues Format des Austauschs und der Informationsvermittlung für Gleichstellungsbeauftragte entwickelt: „Der Gleichstellungstag Rheinland-Pfalz“.

Dieses Format wurde 2017 erstmals angeboten und fand danach alle 2 Jahre, 2019 und 2021 statt. An den Gleichstellungstagen haben jeweils mehr als 100 Gleichstellungsbeauftragte teilgenommen. Am 13. Juli 2023 wird der nunmehr vierte Gleichstellungstag RLP in Boppard angeboten.

Kommunale Gleichstellungsbeauftragte

Auch auf kommunaler Ebene sind weiterhin Anstrengungen erforderlich, um die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern nachhaltig herzustellen.

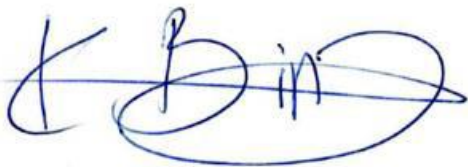
Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sind einerseits unverzichtbare Akteurinnen sowie Multiplikatorinnen der institutionalisierten Frauenpolitik, aber gleichzeitig auch wichtige Partnerinnen der Frauen- und Gleichstellungspolitik der Landesregierung. Die Landesregierung würdigt und fördert die Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, die vielfach mit großem persönlichen Engagement ihre umfangreichen Aufgaben erfüllen.

Wichtige Voraussetzungen für eine zielgerichtete und effektive Gleichstellungsarbeit sind angemessene Rahmenbedingungen sowie die kontinuierliche und konstruktive Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in die Arbeit der kommunalen Gremien. Die Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten wird von Seiten der Landesregierung durch eine Vielzahl von Maßnahmen unterstützt:

- Bezuschussung von Veranstaltungen, modellhaften Projekten oder Maßnahmen der kommunalen Gleichstellungsstellen
- Fortbildungen, die der fachlichen Unterstützung und Weiterbildung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten dienen
- jährliche gemeinsame Jahrestagungen mit den Mitgliedern der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und dem Ministerium für Familie, Frauen, Kultur und Integration
- regelmäßiger Austausch mit den Sprecherinnen der Landesarbeitsgemeinschaft der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten mit Vertreterinnen des Ministeriums für Familie, Frauen, Kultur und Integration

- „Empfehlungen für die Arbeit von kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in verbandsfreien Gemeinden und Verbandsgemeinden“ (Erstauflage 1996, aktuell 4. überarbeitete Auflage, 2015, als Print- und Download-Version erhältlich)
- Information und Beratung der Gleichstellungsbeauftragten
- Koordinierung der Veranstaltungen der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten zum internationalen Frauentag
- Informationsplattform zur Strategie Gender Mainstreaming www.gender-mainstreaming.rlp.de

Mit freundlichen Grüßen



Katharina Binz

Anlagen

* Hinweise:

Bei Datenlieferungen ist das folgende Copyright zu beachten:

(c) Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz

Für nichtgewerbliche Zwecke sind Vervielfältigung und unentgeltliche Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet. Die Verbreitung, auch auszugsweise, über elektronische Systeme/Datenträger bedarf der vorherigen Zustimmung. Alle übrigen Rechte bleiben vorbehalten.

Große Anfrage 18/5189 Anlage Nr. 1 zu Frage 11 und 12

T11 und T12 Beendete Leistungsbezüge von Elterngeld in Rheinland-Pfalz für im jeweiligen Jahr geborene Kinder nach Geschlecht sowie Dauer und Art des Leistungsbezugs										
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Leistungsbeziehende Insgesamt										
Insgesamt	36 323	35 922	36 643	39 032	41 724	42 801	45 999	46 970	47 872	47 722
darunter Beziehende mit vor dem 1. Juli 2015 geborenen Kindern (frühere Rechtslage)	36 323	35 922	36 643	39 032	41 724	20 164	x	x	x	x
davon mit einer Bezugsdauer von ... Monaten										
bis zu 2	5 216	5 601	6 073	7 054	8 254	4 006	x	x	x	x
3 bis 9	2 196	2 155	2 198	2 475	2 645	1 342	x	x	x	x
10 bis 12	28 400	27 677	27 922	29 060	30 371	14 629	x	x	x	x
13 bis 14	511	489	450	443	454	187	x	x	x	x
darunter Beziehende ab dem 1. Juli 2015 geborenen Kindern (neue Rechtslage)	x	x	x	x	x	22 637	45 999	46 970	47 872	47 722
davon ohne Elterngeld Plus	x	x	x	x	x	17 687	34 837	35 063	34 709	33 907
davon mit Elterngeld Plus ¹	x	x	x	x	x	4 950	11 162	11 907	13 163	13 815
darunter mit Partnerschaftsbonus ²	x	x	x	x	x	305	556	489	574	612
davon mit einer Bezugsdauer von ... Monaten										
bis zu 2	x	x	x	x	x	4 403	9 218	9 827	10 314	10 850
3 bis 9	x	x	x	x	x	1 557	3 030	3 112	3 305	3 434
10 bis 12	x	x	x	x	x	12 164	23 662	23 271	22 411	21 225
13 bis 14	x	x	x	x	x	374	950	944	1 141	1 112
15 bis 23	x	x	x	x	x	3 166	6 918	7 592	8 453	8 978
24 und mehr	x	x	x	x	x	973	2 221	2 224	2 248	2 123

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Männer										
Insgesamt	6 512	6 894	7 411	8 469	9 823	10 389	11 612	12 249	12 979	13 527
darunter Beziehende mit vor dem 1. Juli 2015 geborenen Kindern (frühere Rechtslage)	6 512	6 894	7 411	8 469	9 823	4 770	x	x	x	x
davon mit einer Bezugsdauer von ... Monaten										
bis zu 2	4 919	5 329	5 821	6 690	7 917	3 868	x	x	x	x
3 bis 9	978	985	1 010	1 116	1 207	579	x	x	x	x
10 bis 12	615	580	580	662	699	322	x	x	x	x
13 bis 14	0	0	0	1	0	1	x	x	x	x
darunter Beziehende ab dem 1. Juli 2015 geborenen Kindern (neue Rechtslage)	x	x	x	x	x	5 619	11 612	12 249	12 979	13 527
davon ohne Elterngeld Plus	x	x	x	x	x	5 025	10 354	10 980	11 462	11 856
davon mit Elterngeld Plus ¹	x	x	x	x	x	594	1 258	1 269	1 517	1 671
darunter mit Partnerschaftsbonus ²	x	x	x	x	x	150	271	231	273	292
davon mit einer Bezugsdauer von ... Monaten										
bis zu 2	x	x	x	x	x	4 263	8 959	9 549	10 015	10 527
3 bis 9	x	x	x	x	x	934	1 749	1 781	2 015	2 093
10 bis 12	x	x	x	x	x	320	667	673	642	614
13 bis 14	x	x	x	x	x	18	56	47	52	60
15 bis 23	x	x	x	x	x	46	105	110	148	143
24 und mehr	x	x	x	x	x	38	76	89	107	90
bezogen auf alle Lebendgeburten des jeweiligen Jahres (in %)	20,6	22,2	23,8	26,5	29,4	29,7	30,9	32,7	34,5	36,4

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Frauen										
Insgesamt	29 811	29 028	29 232	30 563	31 901	32 412	34 387	34 721	34 893	34 195
darunter Beziehende mit vor dem 1. Juli 2015 geborenen Kindern (frühere Rechtslage)	29 811	29 028	29 232	30 563	31 901	15 394	x	x	x	x
davon mit einer Bezugsdauer von ... Monaten										
bis zu 2	297	272	252	364	337	138	x	x	x	x
3 bis 9	1 218	1 170	1 188	1 359	1 438	763	x	x	x	x
10 bis 12	27 785	27 097	27 342	28 398	29 672	14 307	x	x	x	x
13 bis 14	511	489	450	442	454	186	x	x	x	x
darunter Beziehende ab dem 1. Juli 2015 geborenen Kindern (neue Rechtslage)										
davon ohne Elterngeld Plus	x	x	x	x	x	17 018	34 387	34 721	34 893	34 195
davon mit Elterngeld Plus ¹	x	x	x	x	x	4 356	9 904	10 638	11 646	12 144
darunter mit Partnerschaftsbonus ²	x	x	x	x	x	155	285	258	301	320
davon mit einer Bezugsdauer von ... Monaten										
bis zu 2	x	x	x	x	x	140	259	278	299	323
3 bis 9	x	x	x	x	x	623	1 281	1 331	1 290	1 341
10 bis 12	x	x	x	x	x	11 844	22 995	22 598	21 769	20 611
13 bis 14	x	x	x	x	x	356	894	897	1 089	1 052
15 bis 23	x	x	x	x	x	3 120	6 813	7 482	8 305	8 835
24 und mehr	x	x	x	x	x	935	2 145	2 135	2 141	2 033
Anteil Frauen mit Leistungsbezug bezogen auf alle Lebendgeburten des jeweiligen Jahres (in %)	94,4	93,4	93,8	95,5	95,4	92,7	91,7	92,7	92,7	92,0
1 Hierunter werden auch Beziehende gezählt, die nicht über den gesamten Bezugszeitraum, sondern nur zeitweise Elterngeld Plus beziehen. Die Inanspruchnahme von Elterngeld Plus muss nicht in den aktuellen Berichtszeitraum fallen. – 2 Hierunter werden alle Beziehenden gezählt, die im Rahmen ihres Bezuges die Inanspruchnahme von Partnerschafts-Bonusmonaten vorgesehen haben. Die Inanspruchnahme von Partnerschafts-Bonus muss nicht in den aktuellen Berichtszeitraum fallen.										
Quelle: Elterngeldstatistik										

Bei Datenlieferungen ist das folgende Copyright zu beachten:

(c) Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz

Für nichtgewerbliche Zwecke sind Vervielfältigung und unentgeltliche Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet. Die Verbreitung, auch auszugsweise, über elektronische Systeme/Datenträger bedarf der vorherigen Zustimmung. Alle übrigen Rechte bleiben vorbehalten.

Große Anfrage 18/5189 Anlage Nr. 2 zu Frage 19 und 20

Rheinland-Pfalz Zuständigkeitsbereich: Insgesamt (ab 2008 ohne Seeschifffahrt)

Enthalten sind die nach Berufsbildungsgesetz bzw. Handwerksordnung staatlich anerkannten Ausbildungsberufe, ehemalige Ausbildungsberufe in Erprobung sowie Ausbildungsberufe nach Regelungen für Menschen mit Behinderung (nach § 66 BBiG bzw. § 42r HwO).

Durchschnittliche tarifliche monatliche Ausbildungsvergütung 2021:¹ -

Berichtsjahr (BJ) ²	1978	1988	1998	2006	2008	2019	2020	2021
Neuabschlüsse im BJ (31.12.)³	40.110	34.908	30.411	28.605	29.715	25.110	23.046	23.100
darunter: Frauen			12.300	11.601	12.360	8.994	8.244	8.385
Ausländer/-innen ⁴					1.305	2.595	2.262	2.262
darunter: Frauen					552	795	756	810
darunter jeweils: ⁵								
Anschlussverträge					198	243	243	363
überw. öffentl. finanziert					1.062	696	885	846
Ausbildungsstätte ÖD					891	858	924	996
Teilzeitberufsausbildung					12	93	72	84
Duales Studium								168
Vertragslösungen im BJ	4.170	8.481	6.510	6.321	7.812	8.475	7.386	7.479
Lösungsquote ⁶ in %	10,4 ^E	22,3 ^D	21,0	21,4	24,3	30,0	27,0	28,4
darunter: Frauen			2.640	2.664	3.294	2.934	2.598	2.679
Ausländer/-innen ⁴					459	1.065	1.008	1.038
darunter: Frauen					198	291	279	312
Absolventen⁷ im BJ	28.851	36.660	20.337	21.783	22.062	18.381	18.312	18.063
Erfolgsquote I ⁸ in %	90,7	90,0	83,9	84,4	*	89,8	88,2	88,0
Erfolgsquote II ⁸ in %			94,3	94,1	90,5	92,3	91,4	90,8
darunter: Frauen		15.744	8.529	9.084	9.273	7.086	7.023	6.795
Ausländer/-innen ⁴					792	1.065	1.305	1.488
darunter: Frauen					345	423	438	456
Auszubildende am 31.12.	94.410	95.079	78.357	76.737	80.112	64.893	63.237	61.977
darunter: Frauen	34.668	40.014	30.234	29.493	31.026	22.284	21.489	21.030
Ausländer/-innen ⁴		3.090	4.101	2.865	3.183	6.117	6.144	5.895
darunter: Frauen					1.401	1.728	1.830	1.899

BJ: Berichtsjahr = Kalenderjahr

* Berechnung nicht ausgewiesen

- Tarifvergütung liegt nicht vor/wird nicht ausgewiesen

1 Dies ist nicht die vertraglich vereinbarte Vergütung (Berufsbildungsstatistik), sondern die Vergütung gemäß der Datenbank Tarifliche Ausbildungsvergütung.

2 Daten vor 1991 liegen nur für die Regionalauswahlen alte Länder, westliches Bundesgebiet sowie die einzelnen alten Bundesländer vor.

3 Begonnene Ausbildungsverträge, die am 31.12. noch bestehen (Achtung: Abweichung zu früheren Veröffentlichungen), Details siehe [hier](#).

4 Staatsangehörigkeit bis BJ 2006 nur für Auszubildende am 31.12. insgesamt erhoben, vor 1993 allerdings nicht für alle Einzelberufe.

5 Insbesondere in den ersten Jahren der Einführung neuer Merkmale können größere Meldeprobleme auftreten, vor allem auf der Ebene der Einzelberufe ist Vorsicht bei der Interpretation geboten. Details zu den Merkmalen siehe [hier](#).

6 Vorwiegend Schichtenmodell (neue Berechnungsweise ab BJ 2009), sonst vermerkt: D=Dreijahresdurchschnitt, E=Einfache LQ. Keine Abbruchquote!

7 Bestandene Abschlussprüfungen; bis zum BJ 2006: inklusive "Externenzulassungen" und im Handwerk auch inklusive Umschulungsprüfungen.

8 EQ I ist prüfungsteilnehmer-, EQ II prüfungsteilnehmerbezogen (ab BJ 2008 verbesserte Berechnungsweise).

Hinweis: Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet.

Weitreichende methodische Umstellung der Berufsbildungsstatistik ab Berichtsjahr 2007, daher teilweise nur eingeschränkte Vergleichbarkeit mit Vorjahren.

Regionale Verteilung der Auszubildenden (Bestand am 31.12.) des Berufs absolut (2021):

Baden-Württemberg	178.647	Hessen	89.112	Saarland	15.309
Bayern	223.137	Mecklenburg-Vorpommern	19.953	Sachsen	49.812
Berlin	36.429	Niedersachsen	131.166	Sachsen-Anhalt	26.562
Brandenburg	26.259	Nordrhein-Westfalen	283.224	Schleswig-Holstein	45.759
Bremen	13.683	Rheinland-Pfalz	61.977	Thüringen	25.437
Hamburg	28.971				

Rheinland-Pfalz

Zuständigkeitsbereich: Insgesamt (ab 2008 ohne Seeschifffahrt)

Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenenm Ausbildungsvertrag 2021 absolut:

Höchster allgemeinbildender Schulabschluss:	Insgesamt	ohne Hauptschulabschluss	mit Hauptschulabschluss	Realschulabschluss	Hoch-/Fachhochschulreife	im Ausland erworben, nicht zuzuordnen	
Insgesamt	23.100	543	6.045	9.132	7.023	357	
darunter: Männer	14.715	414	4.365	5.799	3.888	252	
Frauen	8.385	132	1.680	3.333	3.135	105	
Deutsche	20.838	414	5.271	8.502	6.591	60	
Ausländer/-innen	2.262	132	771	630	435	297	
.....							
Vorherige Teilnahme an Berufsvorbereitung bzw. beruflicher Grundbildung:	davon (Mehrfachnennungen möglich):						
	Insgesamt	Betriebliche Qualifizierungsmaßnahme	Berufsvorbereitungsmaßnahme	Berufsvorbereitungsjahr	Berufsgrundbildungsjahr	Berufsfachschule	
Insgesamt	1.656	360	336	345	216	465	
darunter: Männer	1.329	300	258	288	186	354	
Frauen	324	63	75	57	30	111	
Deutsche	1.386	264	291	282	189	414	
Ausländer/-innen	270	99	45	63	27	51	
.....							
Vorherige Berufsausbildung/ Studium:	davon (Mehrfachnennungen möglich):						
	Insgesamt	Duale Berufsausbildung		Schulische Berufsausbildung		Studium	
		erfolgreich	nicht erfolgreich	erfolgreich	nicht erfolgreich	erfolgreich	nicht erfolgreich
Insgesamt	2.883	993	1.611	168	69	42	135
darunter: Männer	2.010	654	1.212	102	33	18	93
Frauen	873	342	399	66	36	21	42
Deutsche	2.568	918	1.407	153	63	27	123
Ausländer/-innen	312	75	204	15	6	15	9

Alter der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag 2021 absolut:

Alter:	(Durchschnitt) ⁹	bis 16 J.	17 J.	18 J.	19 J.	20 J.	21 J.	22 J.	23 J.	24 J. bis 39 J.	40 J. und älter
Insgesamt	(20,0)	2.793	3.111	3.147	3.555	3.030	2.094	1.434	1.017	2.808	111
darunter:											
Männer	(19,8)	2.079	2.214	2.022	2.022	1.788	1.245	879	624	1.812	33
Frauen	(20,4)	714	897	1.128	1.533	1.242	849	555	393	996	78
Deutsche	(19,7)	2.697	2.925	2.910	3.300	2.787	1.911	1.200	897	2.145	69
Ausländer/-innen	(22,5)	96	189	237	255	246	183	231	120	666	39

⁹ Durchschnittsalter: Arithmetisches Mittel; kein Aufschlag + 0,5 und alle Altersjahre fließen einzeln ein (auch 40 und älter).

Hinweis: Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

Erläuterungen zur Berufsbildungsstatistik, den Variablen und Berechnungen siehe: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_daten.pdf,
zu den Berichtsjahren siehe: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_berichtsjahre.pdf

Quelle: "Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember).
Stand 12.10.2022

Große Anfrage 18/5189 Anlage Nr. 3 zu Frage 23

Studierende ¹ in den Wintersemestern 2016/17 - 2021/22 nach Fächergruppe und Geschlecht																		
Fächergruppe	WS 2016/2017			WS 2017/2018			WS 2018/2019			WS 2019/2020			WS 2020/2021			WS 2021/2022		
	insgesamt	weiblich	Frauenanteil	insgesamt	weiblich	Frauenanteil	insgesamt	weiblich	Frauenanteil	insgesamt	weiblich	Frauenanteil	insgesamt	weiblich	Frauenanteil	insgesamt	weiblich	Frauenanteil
Agrar-,Forst- u. Ernährungswiss., Veterinärmed.	449	137	30,5	468	147	31,4	468	163	34,8	453	162	35,8	473	182	38,5	461	189	41,0
Geisteswissenschaften	18.176	12.719	70,0	17.628	12.299	69,8	17.341	12.122	69,9	16.490	11.488	69,7	15.800	11.031	69,8	15.083	10.586	70,2
Humanmedizin/Gesundheitswissensch.	6.615	4.545	68,7	6.756	4.657	68,9	6.894	4.777	69,3	6.909	4.799	69,5	6.979	4.832	69,2	7.046	4.928	69,9
Ingenieurwissenschaften	25.997	5.960	22,9	26.326	6.168	23,4	26.592	6.432	24,2	26.543	6.526	24,6	26.643	6.759	25,4	26.384	6.893	26,1
Kunst,Kunstwissenschaft	3.473	2.287	65,9	3.451	2.255	65,3	3.538	2.279	64,4	3.566	2.318	65,0	3.543	2.265	63,9	3.492	2.287	65,5
Mathematik, Naturwissenschaften	15.288	7.591	49,7	15.113	7.580	50,2	15.336	7.846	51,2	15.507	8.090	52,2	15.715	8.317	52,9	15.636	8.439	54,0
Rechts-,Wirtschafts- u. Sozialwiss.	50.931	28.635	56,2	52.073	29.596	56,8	52.550	30.011	57,1	52.438	30.297	57,8	53.117	30.784	58,0	51.604	29.941	58,0
Sport	1.301	360	27,7	1.205	339	28,1	1.274	362	28,4	1.294	365	28,2	1.374	417	30,3	1.354	374	27,6
Gesamtergebnis	122.230	62.234	50,9	123.020	63.041	51,2	123.993	63.992	51,6	123.200	64.045	52,0	123.644	64.587	52,2	121.060	63.637	52,6
1 Ohne Beurlaubte, Studienkollegiatinnen/Studienkollegiaten, Teilnehmerinnen/Teilnehmer am Deutschkurs und Gasthörerinnen/Gasthörer.																		
Quelle: Studierendenstatistik																		

Große Anfrage 18/5189 Anlage Nr. 4 zu Frage 32

Hochschule	Senat	Fachbereichsräte
Rheinland-Pfälzische Technische Universität Kaiserslautern-Landau	31% Frauen (11 von 35 Mitgliedern)	Kaiserslautern: FB I: 35% Frauen (6 von 17 Mitgliedern) FB II: 41% Frauen (7 von 17 Mitgliedern) FB III: 35% Frauen (6 von 17 Mitgliedern) FB IV: 35% Frauen (6 von 17 Mitgliedern) FB V: 18% Frauen (3 von 17 Mitgliedern) FB VI: 41% Frauen (7 von 17 Mitgliedern) FB VII: 41% Frauen (7 von 17 Mitgliedern) FB VIII: 35% Frauen (6 von 17 Mitgliedern) FB IX: 29% Frauen (5 von 17 Mitgliedern) FB X: 47% Frauen (8 von 17 Mitgliedern) FB XI: 41% Frauen (7 von 17 Mitgliedern) FB XII: 24% Frauen (4 von 17 Mitgliedern) Landau: FB I: 35% Frauen (6 von 17 Mitgliedern) FB II: 35% (Frauen 6 von 17 Mitgliedern) FB III: 35% Frauen (6 von 17 Mitgliedern) FB IV: 82% Frauen (14 von 17 Mitgliedern)
Universität Koblenz	33% Frauen (5 von 15 Mitgliedern)	FB I: 65% Frauen (11 von 17 Mitgliedern) FB II: 65% Frauen (11 von 17 Mitgliedern) FB III: 12% Frauen (2 von 17 Mitgliedern) FB IV: 29% Frauen (5 von 17 Mitgliedern)
Johannes Gutenberg Universität Mainz	43% Frauen (19 von 44 Mitgliedern)	FB I: 32% Frauen (7 von 22 Mitgliedern) FB II 47 % Frauen (8 von 17 Mitgliedern) FB III: 35 % (6 von 17 Mitgliedern) FB IV: 29 % Frauen (5 von 17 Mitgliedern) FB V: 41% Frauen (9 von 22 Mitgliedern) FB VI: 76 % Frauen (13 von 17 Mitgliedern) FB VII: 47 % Frauen (8 von 17 Mitgliedern) FB VIII: 24% Frauen (4 von 17 Mitgliedern) FB IX: 44 % Frauen (7 von 16 Mitgliedern) FB X: 47 % Frauen (8 von 17 Mitgliedern)
Universität Trier	18% Frauen (4 von 22 Mitgliedern)	FB I: 53% Frauen (9 von 17 Mitgliedern) FB II 82% Frauen (14 von 17 Mitgliedern) FB III: 24% Frauen (4 von 17 Mitgliedern) FB IV: 35% Frauen (6 von 17 Mitgliedern)

Hochschule	Senat	Fachbereichsräte
		FB V: 41% Frauen (7 von 17 Mitgliedern) FB VI: 35% Frauen (6 von 17 Mitgliedern)
TH Bingen	18% Frauen (3 von 17 Mitgliedern)	FB I: 47% Frauen (8 von 17 Mitgliedern) FB II: 6% Frauen (1 von 17 Mitgliedern)
Hochschule Kaiserslautern	11% Frauen (2 von 18 Mitgliedern)	FB I: 6 % Frauen (1 von 16 Mitgliedern) FB II: 24% Frauen (4 von 17 Mitgliedern) FB III: 35% Frauen (6 von 17 Mitgliedern) FB IV: 35% Frauen (6 von 17 Mitgliedern) FB V: 35% Frauen (6 von 17 Mitgliedern)
Hochschule Koblenz	24% Frauen (5 von 21 Mitgliedern)	FB I: 24% Frauen (4 von 17 Mitgliedern) FB II: 56% Frauen (9 von 16 Mitgliedern) FB III: 31% Frauen (5 von 16 Mitgliedern) FB IV: 35% Frauen (5 von 17 Mitgliedern) FB V: 18 % Frauen (3 von 17 Mitgliedern) FB VI: 29% Frauen (5 von 17 Mitgliedern)
Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen	50% Frauen (12 von 24 Mitgliedern)	FBI: 47% Frauen (7 von 15 Mitgliedern) FB II: 40% Frauen (6 von 15 Mitgliedern) FB III: 20% Frauen (3 von 15 Mitgliedern) FB IV: 53% Frauen (8 von 15 Mitgliedern)
Hochschule Mainz	41% Frauen (7 von 17 Mitgliedern)	FB I: 8% Frauen (1 von 13 Mitgliedern) FB II: 46% Frauen (6 von 13 Mitgliedern) FB III: 62% Frauen (8 von 13 Mitgliedern)
Hochschule Trier	46% Frauen (6 von 13 Mitgliedern)	FB I: 35% Frauen (6 von 17 Mitgliedern) FB II: 18 % Frauen (3 von 17 Mitgliedern) FB III: 24% Frauen (4 von 17 Mitgliedern) FB IV: 18% Frauen (3 von 17 Mitgliedern) FB V: 35% Frauen (6 von 17 Mitgliedern) FB VI: 47% Frauen (8 von 17 Mitgliedern) FB VI: 35% Frauen (6 von 17 Mitgliedern)
Hochschule Worms	55% Frauen (6 von 11 Mitgliedern)	FB I: 35% Frauen (6 von 17 Mitgliedern) FB II: 21% Frauen (3 von 14 Mitgliedern) FB III: 38% Frauen (6 von 16 Mitgliedern)

Quelle: Abfrage bei den Hochschulen am 9. Januar 2023

Große Anfrage 18/5189 Anlage Nr. 5 zu Frage 35

Studierendenwerk	
Kaiserslautern	<ul style="list-style-type: none"> • Betreuung von bis zu 62 Kindern in der studierendenwerkseigenen Kita „Spielwerk“ auf dem Campus der Rheinland-Pfälzischen technischen Universität Kaiserslautern-Landau (RPTU). Großzügige Öffnungszeiten (10 Stunden) und vielfältige spezifische Förderangebote (spielerisches Erlernen der englischen Sprache mit Native-Speakern, Sprachförderung durch Teilnahme am Bundesprogramm „Sprachförderung“). • Spielecken in hochschulgastronomischen Einrichtungen, Wickeltische im Sanitärbereich. • Finanzielle Unterstützung durch Darlehen, Freitische in der Mensa für Eltern und finanzielle Soforthilfen. Kinder von Studierenden erhalten bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres i. V. m. einem Elternessen ein kostenloses Essen. • Zimmer für Alleinerziehende/Familien mit Kind in den Studierendenwohnanlagen • Ergänzende Hilfen gibt es in den Psychosozialen Beratungsstellen und der Rechtsberatung
Koblenz	<ul style="list-style-type: none"> • Betreuung von Kindern im Alter von 0 – 6 Jahren; • Beratung von Studierenden mit Kind durch spezialisierte Beraterin innerhalb der Beratungsstelle; • 2-Zimmer-Apartments für Studierende mit Kind in Studierendenwohnanlagen Koblenz und Remagen; • Kostenloses Essen für Kinder bis zur Vollendung des 10. Lebensjahres in den Mensen
Mainz	<ul style="list-style-type: none"> • Betreuungsplätze für Kinder studierender Eltern im Alter von 0 - 6 Jahren. Unterstützung bei der Suche nach geeigneten anderen Betreuungsmöglichkeiten. • Familienappartements in den Studierendenwohnanlagen des Studierendenwerks; Kita und Vorlesung sind fußläufig erreichbar. • Kostenloses Essen für Kinder bis zur Vollendung des 6. Lebensjahres. • Bei finanziellen Notlagen können studierende Eltern Leistungen wie Barleihhilfe, Nothilfe, Darlehen etc. erhalten.
Trier	<ul style="list-style-type: none"> • Start-up-Set: Finanzielle Unterstützung zur Erstausrüstung und Freitische auf Antrag. Kleines Willkommensgeschenk für kleine Selberesser. • Windelstipendium für Studierende, die durch den von ihrem Kind bedingten erhöhten Finanzbedarf in Not geraten sind. • Belegplätze für Kinder von 1 bis 6 Jahren in einer hochschulnahen Kindertagesstätte. • Ad-hoc-Raum für Kinder: Zeitlich begrenzte Betreuung auf Anfrage, wenn reguläre oder übliche Betreuung nicht möglich ist.

	<ul style="list-style-type: none"> • Kids for free: Kinder bis zum 11. Lebensjahr erhalten ein Mensaessen kostenlos i. V. m. einem Elternessen. • Eltern-Kind-Frühstück: Jeden 1. Freitag im Monat werden studierende Eltern zum Kennenlernen und Informationsaustausch zum Frühstück eingeladen. • Wohnen mit Kind: Speziell für Studierende mit Kind(ern) werden Zwei- bis Drei-Zimmer-Wohnungen in Studierendenwohnanlagen angeboten. • Informationen über die Homepage mit eigenem Informationsbereich: www.studiwerk.de/familie, • Beratung für Studierende mit Kind durch eine Mitarbeiterin des StudiwerkOffice.
Vorderpfalz	<ul style="list-style-type: none"> • Betreuung von bis zu 142 Kindern Studierender ab einem Lebensalter von 9 Monaten in den studierendenwerkseigenen Kitas. • Einzelberatungen für Studierende mit Kind und für Schwangere. • Auf Antrag Zuschüsse für Familien bzw. Eltern in Notlagen. • Kostenloses Essen für Kinder von Studierenden i. V. m. einem Elternessen bis zur Vollendung des 10. Lebensjahres • Mutter/Vater-Kind-Wohnungen in Studierendenwohnanlagen • Vernetzungen mit vorhandenen örtlichen Familienservicestellen/Frauenbüros der Hochschulen und zu externen Organisationen wie Jugendämter, ProFamilia und Mutter-Kind-Stiftungen.

Große Anfrage 18/5189 Anlage Nr. 6 zu den Frage 39 und 40

T39 Erwerbstätige 2021 nach Geschlecht und den zehn häufigsten Wirtschaftsabschnitten ¹		T40 Vollzeitbeschäftigte Frauen im April 2022 in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftsabschnitten				Tarifverträge nach Wirtschaftsabschnitten ¹	
Zehn häufigste Wirtschaftsabschnitte	Frauen	Vollzeitbeschäftigte Frauen				Anzahl	
	1 000	Anzahl	davon in einem		Anteil ¹		
			tarifgebundenen Betrieb	nicht tarifgebundenen Betrieb			
		1 000		%			
Gesundheits- und Sozialwesen	220,7	61	33	(29)	54,1	225,0	
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	140,7	39	10	(29)	25,6	138,0	
Verarbeitendes Gewerbe	102,2	42	20	(22)	47,6	928,0	
Erziehung und Unterricht	97,6	34	33	(1)	97,1	33,0	
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	93,7	31	31	(0)	100,0	47,0	
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	48,5	19	3	(15)	15,8	41,0	
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	42,1	12	7	(5)	58,3	133,0	
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	38,3	Keine Aussage aufgrund statistisch unsicherer Zahlen möglich				77,0	
Gastgewerbe	33,2	8	1	(7)	12,5	46,0	
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	30,3	8	6	(2)	75,0	35,0	
		1 Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen in einem Betrieb mit Tarifbindung an allen vollzeitbeschäftigten Frauen in dem Wirtschaftsabschnitt.				1 Stand: 17.01.2023.	
		Quelle: Verdiensterhebung 04/2022				Quelle: Tarifdatenbank	
		Zeichenerklärung: () Aussagewert eingeschränkt, da Zahl statistisch unsicher					
Zehn häufigste Wirtschaftsabschnitte	Männer						
	1 000						
Verarbeitendes Gewerbe	307,4						
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	129,2						
Baugewerbe	122,5						
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	87,7						
Verkehr und Lagerei	69,3						
Gesundheits- und Sozialwesen	59,9						
Information und Kommunikation	48,1						
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	46,8						
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	41,2						
Erziehung und Unterricht	39,5						
1 Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008							
Quelle: Erstergebnisse des Mikrozensus							
Bevölkerungskonzept: Bevölkerung in Hauptwohnsitzhaushalten							

Bei Datenlieferungen ist das folgende Copyright zu beachten:

(c) Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz

Für nichtgewerbliche Zwecke sind Vervielfältigung und unentgeltliche Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet. Die Verbreitung, auch auszugsweise, über elektronische Systeme/Datenträger bedarf der vorherigen Zustimmung. Alle übrigen Rechte bleiben vorbehalten.

Große Anfrage 18/5189 Anlage Nr. 7 zu Frage 41

T41-1 Erwerbsquote und Erwerbstätigenquote von Frauen im erwerbsfähigen Alter
(15 bis unter 65 Jahren) 1991–2021

Jahr	Erwerbsquote	Erwerbstätigenquote
	%	
1991	57,0	53,3
1992	56,7	53,0
1993	56,8	52,5
1994	57,2	52,5
1995	57,0	52,2
1996	57,4	52,6
1997	57,8	52,9
1998	58,3	53,8
1999	60,3	56,1
2000	61,6	57,6
2001	61,4	57,6
2002	62,2	58,1
2003	63,4	59,0
2004	62,5	57,4
2005	65,4	59,4
2006	67,6	62,1
2007	68,8	64,5
2008	68,8	64,7
2009	69,2	65,1
2010	70,2	66,5
2011	70,6	67,1
2012	70,6	67,7
2013	71,4	68,5
2014	71,7	69,2
2015	71,8	69,3
2016	73,1	70,7
2017	72,8	70,7
2018	73,2	71,2
2019	73,7	71,8
2020 ¹	73,3	70,9
2021 ²	74,3	71,8

1 Endergebnisse. – 2 Erstergebnisse.

Quelle: Ergebnisse des Mikrozensus

Bevölkerungskonzept: Bevölkerung am Ort der Hauptwohnung (1991-2004); Bevölkerung in Privathaushalten am Hauptwohnsitz (2005-2019); Bevölkerung in Hauptwohnsitzhaushalten (ab 2020).

Die **Erwerbsquote** ist der Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre).

Die **Erwerbstätigenquote** ist der Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre).

Methodische Hinweise:

Der Mikrozensus wurde 2020 methodisch neugestaltet, wodurch die Ergebnisse ab dem Berichtsjahr 2020 nur eingeschränkt mit den Vorjahren vergleichbar sind. Ausführliche Informationen zu den Änderungen sowie den Auswirkungen der Neugestaltung und der Corona-Krise auf den Mikrozensus 2020 sowie auch teilweise den Mikrozensus 2021 stehen hier zur Verfügung:

<https://www.statistik.rlp.de/de/gesellschaft-staat/info-zu-ergebnissen-2020/>

Bei Datenlieferungen ist das folgende Copyright zu beachten:

(c) Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz

Für nichtgewerbliche Zwecke sind Vervielfältigung und unentgeltliche Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet. Die Verbreitung, auch auszugsweise, über elektronische Systeme/Datenträger bedarf der vorherigen Zustimmung. Alle übrigen Rechte bleiben vorbehalten.

Große Anfrage 18/5189 Anlage Nr. 8 zu Frage 41

T41-2 Frauen im erwerbsfähigem Alter (15 bis unter 65 Jahren) mit Kindern unter 18 Jahren in der Familie nach Erwerbsbeteiligung

Jahr	Insgesamt	Darunter: Erwerbspersonen		Darunter: Erwerbstätige	
	1 000	1 000	Anteil an insgesamt in %	1 000	Anteil an insgesamt in %
2005	445,7	305,0	68,4	277,0	62,2
2006	440,3	312,8	71,0	286,7	65,1
2007	424,2	305,5	72,0	283,3	66,8
2008	421,6	300,3	71,2	280,5	66,5
2009	407,1	293,0	72,0	276,4	67,9
2010	393,8	288,3	73,2	270,5	68,7
2011	397,4	293,5	73,9	278,8	70,1
2012	390,2	288,7	74,0	276,4	70,8
2013	384,8	285,4	74,2	274,0	71,2
2014	383,1	285,5	74,5	274,8	71,7
2015	383,0	287,2	75,0	276,9	72,3
2016	396,1	299,7	75,7	290,2	73,3
2017	389,6	292,2	75,0	285,0	73,2
2018	384,6	288,9	75,1	281,1	73,1
2019	390,0	293,2	75,2	286,4	73,4
2020 ¹	390,9	295,0	75,5	285,9	73,1
2021 ²	396,7	301,6	76,0	292,5	73,7

1 Endergebnisse. – 2 Erstergebnisse.

Quelle: Ergebnisse des Mikrozensus

Bevölkerungskonzept: Bevölkerung in Familien/Lebensformen (2005-2019) bzw. Bevölkerung in Familien/Lebensformen in Hauptwohnsitzhaushalten (2020-2021)

Methodische Hinweise:

Der Mikrozensus wurde 2020 methodisch neugestaltet, wodurch die Ergebnisse ab dem Berichtsjahr 2020 nur eingeschränkt mit den Vorjahren vergleichbar sind.

Ausführliche Informationen zu den Änderungen sowie den Auswirkungen der Neugestaltung und der Corona-Krise auf den Mikrozensus 2020 sowie auch teilweise den Mikrozensus 2021 stehen hier zur Verfügung:

<https://www.statistik.rlp.de/de/gesellschaft-staat/info-zu-ergebnissen-2020/>

Bei Datenlieferungen ist das folgende Copyright zu beachten:

(c) Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz

Für nichtgewerbliche Zwecke sind Vervielfältigung und unentgeltliche Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet. Die Verbreitung, auch auszugsweise, über elektronische Systeme/Datenträger bedarf der vorherigen Zustimmung. Alle übrigen Rechte bleiben vorbehalten.

Große Anfrage 18/5189 Anlage Nr. 9 zu Frage 42

T42 Bevölkerung¹ 2011–2021 nach persönlichem monatlichen Nettoeinkommen und Geschlecht

Jahr	Monatliches Nettoeinkommen von ... bis unter Euro													
	Insgesamt		Unter 900		900 – 1 500		1 500 – 2 000		2 000 - 2 600		2 600 – 3 200		3 200 u. mehr	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
	1 000													
2011	1 429,3	1 473,2	705,6	274,0	413,9	373,0	160,1	306,3	88,6	237,0	33,1	115,8	28,0	167,1
2012	1 434,4	1 472,7	683,3	257,0	410,0	355,0	171,4	315,8	96,0	250,7	40,0	122,4	33,8	171,8
2013	1 447,7	1 479,6	676,7	266,0	408,9	349,8	181,2	306,0	101,5	254,9	43,8	126,5	35,7	176,4
2014	1 456,8	1 493,8	647,7	262,1	422,7	334,5	196,4	317,5	103,7	263,3	47,2	136,0	39,2	180,4
2015	1 458,8	1 493,4	623,6	245,1	433,5	317,6	196,8	313,6	114,3	275,2	49,4	144,8	41,2	197,2
2016	1 478,4	1 513,1	615,1	266,3	435,8	307,1	208,1	307,0	120,9	277,8	49,2	149,0	49,3	205,9
2017	1 483,6	1 525,6	592,3	256,4	432,4	293,5	213,5	306,1	135,6	279,7	57,3	161,1	52,7	228,7
2018	1 513,0	1 544,6	567,0	241,3	445,1	283,4	233,8	302,6	152,3	308,3	60,5	163,3	54,4	245,8
2019	1 499,4	1 538,2	538,2	228,1	429,3	259,0	235,8	299,2	168,2	310,3	66,4	180,4	61,6	261,3

Jahr	Monatliches Nettoeinkommen von ... bis unter Euro													
	Insgesamt		Unter 1 000		1 000 – 1 500		1 500 – 2 000		2 000 – 2 500		2 500 – 3 000		3 000 u. mehr	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
	1 000													
2020 ²	1 641,6	1 679,3	702,3	353,1	355,4	212,3	245,4	300,5	164,9	294,9	72,2	177,3	101,4	341,2
2021 ³	1 610,7	1 658,3	650,5	306,5	352,6	214,4	254,2	300,5	172,6	301,6	73,1	182,9	107,6	352,4

Jahr	Monatliches Nettoeinkommen von ... bis unter Euro													
------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	Insgesamt		Unter 900		900 – 1 500		1 500 – 2 000		2 000 - 2 600		2 600 – 3 200		3 200 u. mehr	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
	%													
2011	100	100	49,4	18,6	29,0	25,3	11,2	20,8	6,2	16,1	2,3	7,9	2,0	11,3
2012	100	100	47,6	17,5	28,6	24,1	11,9	21,4	6,7	17,0	2,8	8,3	2,4	11,7
2013	100	100	46,7	18,0	28,2	23,6	12,5	20,7	7,0	17,2	3,0	8,5	2,5	11,9
2014	100	100	44,5	17,5	29,0	22,4	13,5	21,3	7,1	17,6	3,2	9,1	2,7	12,1
2015	100	100	42,7	16,4	29,7	21,3	13,5	21,0	7,8	18,4	3,4	9,7	2,8	13,2
2016	100	100	41,6	17,6	29,5	20,3	14,1	20,3	8,2	18,4	3,3	9,8	3,3	13,6
2017	100	100	39,9	16,8	29,1	19,2	14,4	20,1	9,1	18,3	3,9	10,6	3,6	15,0
2018	100	100	37,5	15,6	29,4	18,3	15,4	19,6	10,1	20,0	4,0	10,6	3,6	15,9
2019	100	100	35,9	14,8	28,6	16,8	15,7	19,4	11,2	20,2	4,4	11,7	4,1	17,0

Jahr	Monatliches Nettoeinkommen von ... bis unter Euro													
	Insgesamt		Unter 1 000		1 000 – 1 500		1 500 – 2 000		2 000 – 2 500		2 500 – 3 000		3 000 u. mehr	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
	%													
2020 ²	100	100	42,8	21,0	21,7	12,6	14,9	17,9	10,0	17,6	4,4	10,6	6,2	20,3
2021 ³	100	100	40,4	18,5	21,9	12,9	15,8	18,1	10,7	18,2	4,5	11,0	6,7	21,3

1 Nur Personen mit Einkommen und Angaben zum persönlichen monatlichen Nettoeinkommen. – 2 Endergebnisse. – 3 Erstergebnisse.

Quelle: Ergebnisse des Mikrozensus

Bevölkerungskonzept: Bevölkerung in Privathaushalten am Hauptwohnsitz (2005-2019) bzw. Bevölkerung in Hauptwohnsitzhaushalten (2020-2021)

Hinweis: Die Einkommensklassen haben sich ab 2020 geändert.

Methodische Hinweise:

Der Mikrozensus wurde 2020 methodisch neugestaltet, wodurch die Ergebnisse ab dem Berichtsjahr 2020 nur eingeschränkt mit den Vorjahren vergleichbar sind. Ausführliche Informationen zu den Änderungen sowie den Auswirkungen der Neugestaltung und der Corona-Krise auf den Mikrozensus 2020 sowie auch teilweise den Mikrozensus 2021 stehen hier zur Verfügung:

<https://www.statistik.rlp.de/de/gesellschaft-staat/info-zu-ergebnissen-2020/>

Bei Datenlieferungen ist das folgende Copyright zu beachten:

(c) Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz

Für nichtgewerbliche Zwecke sind Vervielfältigung und unentgeltliche Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet. Die Verbreitung, auch auszugsweise, über elektronische Systeme/Datenträger bedarf der vorherigen Zustimmung. Alle übrigen Rechte bleiben vorbehalten.

Große Anfrage 18/5189 Anlage Nr. 10 zu Frage 44

T44 Studierende im 1. Hochschulsesemester im Wintersemester 2021/22, 2011/12 und 2001/02 nach Geschlecht und den zehn am häufigsten belegten Fächern

Studienfach	Frauen	Studienfach	Männer
2021/22			
Germanistik/Deutsch	501	Betriebswirtschaftslehre	456
Psychologie	352	Informatik	314
Betriebswirtschaftslehre	333	Maschinenbau/-wesen	209
Mathematik	294	Wirtschaftswissenschaften	206
Rechtswissenschaft	282	Bauingenieurwesen/Ingenieurbau	197
Architektur	252	Rechtswissenschaft	173
Anglistik/Englisch	242	Mathematik	150
Sozialarbeit/-hilfe	206	Polizei/Verfassungsschutz	150
Biologie	184	Architektur	142
Innere Verwaltung	175	Wirtschaftsinformatik	114
2011/12			
Germanistik/Deutsch	572	Betriebswirtschaftslehre	722
Betriebswirtschaftslehre	559	Maschinenbau/-wesen	552
Rechtswissenschaft	445	Rechtswissenschaft	379
Anglistik/Englisch	355	Wirtschaftsingenieurwesen (WWS)	369
Pädagogik (Erziehungswissenschaft)	352	Bauingenieurwesen/Ingenieurbau	339
Psychologie	263	Informatik	249
Soziale Arbeit	207	Mathematik	232
Mathematik	204	Wirtschaftsingenieurwesen (IWS)	211
Architektur	189	Wirtschaftswissenschaften	200
Wirtschaftswissenschaften	173	Elektrotechnik/Elektronik	200
2001/02			
Grundschul-/Primarstufenpädagogik	610	Betriebswirtschaftslehre	452
Germanistik/Deutsch	454	Maschinenbau/-wesen	312
Betriebswirtschaftslehre	403	Angewandte Informatik	290
Rechtswissenschaft	386	Informatik	287
Anglistik/Englisch	271	Wirtschaftsingenieurwesen	260
Psychologie	241	Rechtswissenschaft	228
Pädagogik (Erziehungswissenschaft)	235	Volkswirtschaftslehre	219
Biologie	170	Physik	190

Architektur	162	Elektrotechnik/Elektronik	187
Volkswirtschaftslehre	153	Bauingenieurwesen/Ingenieurbau	185

Quelle: Studierendenstatistik

Bei Datenlieferungen ist das folgende Copyright zu beachten:

(c) Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz

Für nichtgewerbliche Zwecke sind Vervielfältigung und unentgeltliche Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet. Die Verbreitung, auch auszugsweise, über elektronische Systeme/Datenträger bedarf der vorherigen Zustimmung. Alle übrigen Rechte bleiben vorbehalten.

Große Anfrage 18/5189 Anlage Nr. 11 zu Frage 44

T44 Neuabgeschlossene Ausbildungsverträge¹ 2021, 2011 und 2001 nach Geschlecht und den zehn häufigsten Ausbildungsberufen

Ausbildungsberuf	Frauen	Ausbildungsberuf	Männer
2021			
Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	888	Kraftfahrzeugmechatroniker/in	963
Medizinische(r) Fachangestellte(r)	822	Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs-, Klimatech.	795
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	546	Elektroniker/in	723
Verkäufer/in	543	Fachinformatiker/in	627
Zahnmedizinische(r) Fachangestellte(r)	540	Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	558
Industriekaufmann/-kauffrau	432	Verkäufer/in	510
Verwaltungsfachangestellte(r)	231	Fachkraft für Lagerlogistik	426
Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk	216	Industriemechaniker/in	420
Friseur/in	216	Elektroniker/in für Betriebstechnik	390
Bankkaufmann/-kauffrau	207	Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	354
2011			
Bürokaufmann/Bürokauffrau	1 017	Kraftfahrzeugmechatroniker/in	1 149
Verkäufer/in	996	Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	705
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	885	Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs-, Klimatech.	705
Medizinische(r) Fachangestellte(r)	726	Elektroniker/in	657
Friseur/in	627	Verkäufer/in	582
Industriekaufmann/-kauffrau	576	Industriemechaniker/in	561
Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk	570	Metallbauer/in	543
Zahnmedizinische(r) Fachangestellte(r)	534	Fachinformatiker/in	525
Hotelfachmann/Hotelfachfrau	423	Koch/Köchin	504
Bankkaufmann/-kauffrau	336	Fachkraft für Lagerlogistik	474
2001			
Bürokaufmann/Bürokauffrau	1 284	Kraftfahrzeugmechaniker/in	1 323
Friseur/in	1 002	Elektroinstallateur/in	818
Arzthelfer/in	913	Tischler/in	807
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	736	Maler/in und Lackierer/in (Monoberuf)	799
Industriekaufmann/-kauffrau	675	Metallbauer/in	747
Fachverkäufer/in i. Nahrungsmittelhandwerk	640	Koch/Köchin	515
Verkäufer/in	561	Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	499
Hotelfachmann/Hotelfachfrau	519	Bürokaufmann/Bürokauffrau	496

Bankkaufmann/-kauffrau	489	Fachinformatiker/in	474
Rechtsanwaltsfachangestellte(r)	445	Industriekaufmann/-kauffrau	451
1 Ab 2010 aus Gründen der Geheimhaltung auf ein Vielfaches von drei gerundet.			

Quelle: Berufsbildungsstatistik

Bei Datenlieferungen ist das folgende Copyright zu beachten:

(c) Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz

Für nichtgewerbliche Zwecke sind Vervielfältigung und unentgeltliche Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet. Die Verbreitung, auch auszugsweise, über elektronische Systeme/Datenträger bedarf der vorherigen Zustimmung. Alle übrigen Rechte bleiben vorbehalten.

Große Anfrage 18/5189 Anlage Nr. 12 zu Frage 69

Name der Gesellschaft (Name des Gremiums)	Zahl der Mitglieder	davon	
		Frauen	Männer
EGH – Entwicklungsgesellschaft Hahn mbH, Hahn-Flughafen			
– Aufsichtsrat	5	1	4
– Geschäftsführung	1	0	1
Energieagentur Rheinland-Pfalz GmbH, Kaiserslautern			
- Aufsichtsrat	4	1	3
– Geschäftsführung	1	0	1
Forschungsinstitut für Glas-Keramik GmbH, Höhr-Grenzhausen			
– Aufsichtsrat	5	2	3
– Geschäftsführung	1	1	0
Gesellschaft zur Beseitigung von Sonderab- fällen in Rheinland-Pfalz mbH (GBS), Gerolsheim			
– Aufsichtsrat	3	2	1
– Geschäftsführung	1	0	1
Hafenbetriebe Ludwigshafen am Rhein GmbH, Ludwigshafen			
– Aufsichtsrat	5	0	5
– Geschäftsführung	1	0	1
Leibniz Institut für Verbundwerkstoffe GmbH, Kaiserslautern			
– Aufsichtsrat	5	3	2
– Geschäftsführung	2	0	2
Karl Marx 2018 –Ausstellungsgesellschaft mbH, Trier			
- Aufsichtsrat	4	2	2
– Geschäftsführung	1	0	1
Krebsregister Rheinland-Pfalz gGmbH, Mainz			
- Aufsichtsrat	12	3	9

- Geschäftsführung	1	1	0
Lotto Rheinland-Pfalz GmbH, Koblenz			
- Aufsichtsrat	12	4	8
- Geschäftsführung	1	0	1
RLP AgroScience GmbH, Neustadt a.d.W.			
- Aufsichtsrat	7	3	4
- Geschäftsführung	1	1	0
Staatsbad Bad Bergzabern GmbH, Bad Bergzabern			
- Aufsichtsrat	4	1	3
- Geschäftsführung	1	1	0
Staatsbad Bad Bertrich GmbH, Bad Bertrich			
- Aufsichtsrat	7	2	5
- Geschäftsführung	1	0	1
Staatsbad Bad Ems GmbH, Bad Ems			
- Aufsichtsrat	6	3	3
- Geschäftsführung	1	0	1
Staatstheater Mainz GmbH, Mainz			
- Aufsichtsrat	9	4	5
- Geschäftsführung	2	0	2
BIC KL Business & Innovation Center Kaisers- lautern GmbH, Kaiserslautern			
- Aufsichtsrat	5	1	4
- Geschäftsführung	1	0	1
Campus Company, Hoppstädten-Weiersbach			
- Aufsichtsrat	4	2	2
- Geschäftsführung	1	0	1
Deula Rheinland-Pfalz GmbH, Lehranstalt für Agrar- und Umwelttechnik, Bad Kreuznach			
- Aufsichtsrat	3	1	2
- Geschäftsführung	1	1	0

Hafenbetriebe Rheinland-Pfalz GmbH, Ludwigshafen			
- Aufsichtsrat	3	0	3
- Geschäftsführung	1	0	1
Institut für Oberflächen- und Schichtanalytik GmbH, Kaiserslautern			
- Aufsichtsrat	5	3	2
- Geschäftsführung	1	0	1
ITB - Institut für Innovation, Transfer und Beratung gemeinnützige GmbH, Bingen			
- Aufsichtsrat	9	5	4
- Geschäftsführung	1	0	1
Sonderabfall-Management-Gesellschaft Rheinland-Pfalz mbH (SAM), Mainz			
- Aufsichtsrat	6	2	4
- Geschäftsführung	1	0	1
Technologieinstitut für Metall & Engineering (TIME) GmbH, Wissen			
- Aufsichtsrat	9	2	7
- Geschäftsführung	1	0	1
Technologiezentrum Koblenz GmbH, Koblenz			
- Aufsichtsrat	5	1	4
- Geschäftsführung	1	0	1
Technologiezentrum Ludwigshafen GmbH, Ludwigshafen			
- Aufsichtsrat	5	1	4
- Geschäftsführung	1	0	1
Technologiezentrum Mainz GmbH, Mainz			
- Aufsichtsrat	5	0	5
- Geschäftsführung	1	0	1
Trierer Hafengesellschaft mbH, Trier			
- Aufsichtsrat	5	0	5
- Geschäftsführung	1	0	1

Nürburgring GmbH i.E.			
- Aufsichtsrat (keine Überwachungsfunktion seit Insolvenzeröffnung)			
- Geschäftsführung	1	0	1
Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz (AöR), Mainz			
- Verwaltungsrat	8	2	6
- Geschäftsführung	2	0	2
Landeskrankenhaus (AöR), Andernach			
- Geschäftsführung	1	0	1
- Aufsichtsrat	10	5	5
Universitätsmedizin der Johannes Gutenberg-Universität Mainz, Mainz			
- Geschäftsführung	4	1	3
- Aufsichtsrat	12	5	7
Wiederaufbaukasse der rheinland- pfälzischen Weinbaugebiete, Bad Kreuznach			
- Verwaltungsrat	17	2	15
- Geschäftsführung	2	0	2
LDI - Landesbetrieb Daten und Information			
- Geschäftsführung	2	1	1
- Aufsichtsrat (nicht vorhanden)			
LBB - Landesbetrieb Liegenschafts- und Baubetreuung			
- Geschäftsführung	1	0	1
- Aufsichtsrat (nicht vorhanden)			
BLAW - Betrieb Landeseigene Anlagen an Wasserstraßen			
- Geschäftsführung	1	0	1
- Verwaltungsrat	3	0	3
LBM - Landesbetrieb Mobilität			
- Geschäftsführung	1	0	1
- Aufsichtsrat (nicht vorhanden)			
Landesforsten Rheinland-Pfalz			

- Geschäftsführung	2	0	2
- Aufsichtsrat (nicht vorhanden)			
Landesbetrieb Staatsorchester Rheinische Philharmonie			
- Geschäftsführung	1	0	1
- Aufsichtsrat (nicht vorhanden)			
Landesbetrieb Deutsche Staatsphilharmonie Rheinland-Pfalz			
- Geschäftsführung	1	0	1
- Aufsichtsrat (nicht vorhanden)			
Landesbetrieb Philharmonisches Staatsorchester Mainz			
- Geschäftsführung	1	0	1
- Aufsichtsrat (nicht vorhanden)			

Insgesamt :	250	70	180
in % :	100,00%	28,00%	72,00%

Große Anfrage 18/5189 Anlage Nr. 13 zu Frage 70

T 70 Neugründungen 2011 bis 2021 nach Geschlecht und Wirtschaftszweigen

WZ08 - Abschnitte	2011			2012			2013			2014			2015			2016			2017			2018			2019			2020			2021		
	männlich	w weiblich	Summe	männlich	w weiblich	Summe	männlich	w weiblich	Summe	männlich	w weiblich	Summe	männlich	w weiblich	Summe	männlich	w weiblich	Summe	männlich	w weiblich	Summe	männlich	w weiblich	Summe	männlich	w weiblich	Summe	männlich	w weiblich	Summe			
A Land- u. Forstwirtschaft	217	58	275	172	57	229	226	61	287	175	43	218	190	118	308	248	91	339	209	82	291	167	57	224	153	71	224	215	72	287	187	66	253
B Bergb. Gew. Stein.Erd.	7	1	8	3		3	6		6	13	2	15	3		3	1	1	2	2		2	1		1	1	2	1	4		4	1	1	
C Verarbeit. Gewerbe	855	467	1.322	718	421	1.139	784	546	1.330	756	497	1.253	753	482	1.235	698	448	1.146	723	433	1.156	780	512	1.292	824	535	1.359	871	836	1.707	874	948	1.822
D Energieversorgung	532	153	685	424	76	500	306	38	344	298	56	354	213	27	240	238	57	295	217	39	256	280	48	328	281	60	341	308	77	385	348	78	426
E Wasservers. ,Entsorg.	48	4	52	57	7	64	50	6	56	36	5	41	38	6	44	42	5	47	31	5	36	25	4	29	29	3	32	23	7	30	29	4	33
F Baugewerbe	4.448	215	4.663	4.283	232	4.515	4.340	234	4.574	3.823	182	4.005	3.802	178	3.980	3.182	191	3.373	2.741	194	2.935	2.838	222	3.060	2.721	188	2.909	2.244	160	2.404	2.474	224	2.698
G Handel, Inst.u.Rep.	5.542	2.579	8.121	5.505	2.591	8.096	5.275	2.598	7.873	4.860	2.570	7.430	4.974	2.524	7.498	4.767	2.448	7.215	4.644	2.466	7.110	4.520	2.318	6.838	4.344	2.238	6.582	4.688	2.394	7.082	4.783	2.767	7.550
H Verkehr und Lagerei	936	218	1.154	780	166	946	693	158	851	679	147	826	645	186	831	559	120	679	569	120	689	625	104	729	560	122	682	882	148	1.030	860	166	1.026
I Gastgewerbe	1.424	811	2.235	1.455	790	2.245	1.348	764	2.112	1.377	745	2.122	1.418	714	2.132	1.366	636	2.002	1.444	727	2.171	1.426	639	2.065	1.429	671	2.100	1.106	505	1.611	1.045	451	1.496
J Inform., Kommunikat.	1.081	200	1.281	972	166	1.138	982	175	1.157	1.021	190	1.211	1.071	208	1.279	1.076	199	1.275	919	202	1.121	994	195	1.189	980	163	1.143	1.047	194	1.241	1.115	268	1.383
K Finanz- u. Vers.DL	1.065	318	1.383	748	254	1.002	721	215	936	744	229	973	692	222	914	647	212	859	667	159	826	710	185	895	733	207	940	853	219	1.072	937	239	1.176
L Grund-, Wohn.wesen	622	243	865	587	234	821	638	218	856	701	247	948	595	204	799	491	183	674	661	232	893	766	233	999	686	194	880	724	218	942	746	217	963
M Freiber., wissens.DL	2.582	1.524	4.106	2.116	1.252	3.368	2.156	1.391	3.547	2.077	1.215	3.292	2.116	1.085	3.201	1.906	898	2.804	1.907	879	2.786	1.935	940	2.875	2.035	1.037	3.072	1.953	943	2.896	2.036	979	3.015
N Sonst.wirtschaftl.DL	3.098	1.223	4.321	2.861	1.061	3.922	2.745	957	3.702	2.800	945	3.745	2.968	983	3.951	2.985	1.165	4.150	2.542	985	3.527	2.828	958	3.786	2.961	1.060	4.021	3.088	951	4.039	3.649	1.188	4.837
O Ö.Vw., Verteil., So.v.	1		1																														
P Erzieh.u.Unterricht	332	282	614	378	296	674	329	327	656	338	314	652	306	315	621	321	308	629	326	324	650	334	297	631	374	351	725	345	371	716	312	399	711
Q Gesundh., Soz.wesen	156	446	602	150	383	533	141	421	562	142	451	593	119	493	612	152	564	716	160	485	645	143	451	594	158	386	544	152	297	449	365	378	743
R Kunst, Unterhaltung	568	206	774	526	161	687	451	190	641	529	196	725	541	186	727	633	156	789	608	232	840	556	194	750	531	183	714	335	156	491	365	194	559
S Sonst.Dienstleist.	806	2.291	3.097	747	2.153	2.900	757	2.190	2.947	763	2.120	2.883	747	2.051	2.798	718	1.841	2.559	724	1.872	2.596	788	1.938	2.726	632	1.782	2.414	607	1.613	2.220	594	1.471	2.065
Gesamtsumme	24.320	11.239	35.559	22.482	10.300	32.782	21.948	10.489	32.437	21.132	10.154	31.286	21.191	9.982	31.173	20.030	9.523	29.553	19.094	9.436	28.530	19.716	9.295	29.011	19.432	9.251	28.683	19.445	9.161	28.606	20.720	10.037	30.757

Bei Datenlieferungen ist das folgende Copyright zu beachten:

(c) Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz

Für nichtgewerbliche Zwecke sind Vervielfältigung und unentgeltliche Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet. Die Verbreitung, auch auszugsweise, über elektronische Systeme/Datenträger bedarf der vorherigen Zustimmung. Alle übrigen Rechte bleiben vorbehalten.

Große Anfrage 18/5189 Anlage Nr. 14 zu Frage 73

T73-1 Anteil der Frauen im Landesdienst

Stichtag 30.6.	Anteil Frauen in %				insgesamt
	unmittelbarer Landesdienst			Rechtlich selbstständige Einrichtungen in öffentlich rechtlicher Rechtsform ¹⁾	
	Zusammen	Kernhaushalt	Sonder- rechnungen		
1995	43,3	41,2	68,4	.	x
1996	43,8	41,7	68,7	.	x
1997	43,6	41,9	69,2	.	x
1998	42,5	42,8	28,5	.	x
1999	42,2	42,5	25,2	.	x
2000	42,8	43,1	26,5	65	45,2
2001	43,7	44,0	28,0	64,9	46,0
2002	44,7	47,0	17,8	67,4	47,1
2003	45,4	47,7	18,2	67,6	47,8
2004	46,2	48,5	18,2	71,9	48,4
2005	47,0	49,4	18,2	62,8	48,9
2006	47,9	50,3	18,8	62,9	49,6
2007	48,9	51,4	19,3	57,9	50,2
2008	49,5	52,0	20,7	57,8	50,7
2009	50,4	52,9	21,4	58,2	51,5
2010	51,2	53,7	21,8	58,10	52,2
2011	51,6	54,2	23,4	58,04	52,6
2012	52,1	54,7	24,1	57,73	53,0
2013	53,1	55,7	24,6	57,43	53,8
2014	53,6	56,2	25,4	58,68	54,5
2015	54,2	56,8	26,1	58,72	55,0
2016	54,8	57,4	26,4	58,91	55,5
2017	55,3	57,8	26,9	59,15	56,0
2018	55,6	58,2	27,8	59,11	56,2
2019	56,1	58,6	28,7	59,20	56,7
2020	56,6	59,1	29,0	59,38	57,1

¹⁾ Wegen Änderung der Bereichsabgrenzung (kommunal/staatlich) liegen für die Jahre 1995 bis 1999 keine exakten Ergebnisse vor.

Quelle: Personalstandstatistik des Landes Rheinland-Pfalz.

Zeichenerklärung:
 . Zahl unbekannt
 x Nachweis nicht sinnvoll

Bei Datenlieferungen ist das folgende Copyright zu beachten:

(c) Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz

Für nichtgewerbliche Zwecke sind Vervielfältigung und unentgeltliche Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet. Die Verbreitung, auch auszugsweise, über elektronische Systeme/Datenträger bedarf der vorherigen Zustimmung. Alle übrigen Rechte bleiben vorbehalten

Große Anfrage 18/5189 Anlage Nr. 15 zu Frage 73

Laufbahn- bzw. Entgeltgruppen	Beamtinnen/ Beamte		Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer		Arbeiterinnen/ Arbeiter		Gesamt		Insgesamt		Anteil der weiblichen Beschäftigten innerhalb der Laufbahngruppe			
	ge-samt	weib-lich	ge-samt	weib-lich	ge-samt	weib-lich	ge-samt	weib-lich	ge-samt	weib-lich	Beamt-innen	Arbeit-nehmer-innen	Arbeiter-innen	ge-samt
	Anzahl										%			
Stichtag 30.6.2007														
hö.h. Dienst; E13-E15Ü	17 784	7 087	3 426	1 714			2 120	8 801			39,9	50,0		41,5
gehob. Dienst; E9-E12	41 211	21 158	8 438	4 734			49 649	25 892			51,3	56,1		52,2
mittl. Dienst; E5-E8	8 664	2 877	11 833	7 384			20 497	10 261			33,2	62,4		50,1
einf. Dienst; E1-E4	427	19	1 495	1 034			1 922	1 053			4,4	69,2		54,8
Arbeiterin/Arbeiter					902	43	902	43					4,8	4,8
ohne Zuordnung ²			340	143			340	143	94 520	46 193		42,1		42,1
Stichtag 30.6.2008														
hö.h. Dienst; E13-E15Ü	17 977	7 285	3 343	1 718			21 320	9 003			40,5	51,4		42,2
gehob. Dienst; E9-E12	41 447	21 396	8 463	4 835			49 910	26 231			51,6	57,1		52,6
mittl. Dienst; E5-E8	8 413	2 895	12 078	7 212			20 491	10 107			34,4	59,7		49,3
einf. Dienst; E1-E4	409	14	1 458	1 013			1 867	1 027			3,4	69,5		55,0
Arbeiterin/Arbeiter					119	18	119	18					15,1	15,1
ohne Zuordnung ²			377	156			377	156	94 084	46 542		41,4		41,4
Stichtag 30.6.2009														
hö.h. Dienst; E13-E15Ü	18 415	7 669	3 399	1 784			21 814	9 453			41,6	52,5		43,3
gehob. Dienst; E9-E12	41 861	21 842	9 413	5 520			51 274	27 362			52,2	58,6		53,4
mittl. Dienst; E5-E8	8 173	2 902	12 604	7 490			20 777	10 392			35,5	59,4		50,0
einf. Dienst; E1-E4	406	19	1 477	1 032			1 883	1 051			4,7	69,9		55,8
Arbeiterin/Arbeiter					12	4	12	4					33,3	33,3
ohne Zuordnung ²			362	146			362	146	96 122	48 408		40,3		40,3
Stichtag 30.6.2010														
hö.h. Dienst; E13-E15Ü	18 770	8 113	3 629	1 891			22 399	10 004			43,2	52,1		44,7
gehob. Dienst; E9-E12	42 485	22 537	9 784	5 702			52 269	28 239			53,0	58,3		54,0
mittl. Dienst; E5-E8	8 010	2 924	12 694	7 598			20 704	10 522			36,5	59,9		50,8
einf. Dienst; E1-E4	411	22	1 491	1 036			1 902	1 058			5,4	69,5		55,6
ohne Zuordnung ²⁾	0	0	426	171			426	171	97 700	49 994		40,1		40,1
Stichtag 30.6.2011														
hö.h. Dienst; E13-E15Ü	19 303	8 568	3 694	1 936			22 997	10 504			44,4	52,4		45,7
gehob. Dienst; E9-E12	42 808	23 006	9 464	5 483			52 272	28 489			53,7	57,9		54,5
mittl. Dienst; E5-E8	7 957	2 954	12 199	7 274			20 156	10 228			37,1	59,6		50,7
einf. Dienst; E1-E4	412	25	1 467	1 013			1 879	1 038			6,1	69,1		55,2
Besch. in der Pflege ²	0	0	39	28			39	28				71,8		71,8
ohne Zuordnung ²	0	0	429	177			429	177	97 772	50 464		41,3		41,3
Stichtag 30.6.2012														
hö.h. Dienst; E13-E15Ü	19 294	8 747	3 590	1 913			22 884	10 660			45,3	53,3		46,6
gehob. Dienst; E9-E12	42 276	22 918	9 239	5 230			51 515	28 148			54,2	56,6		54,6
mittl. Dienst; E5-E8	7 912	3 013	11 825	7 163			19 737	10 176			38,1	60,6		51,6
einf. Dienst; E1-E4	412	34	1 274	953			1 686	987			8,3	74,8		58,5
Besch. in der Pflege ²	0	0	40	30			40	30				75,0		75,0
ohne Zuordnung ²	0	0	436	180			436	180	96 298	50 181		41,3		41,3

Laufbahn- bzw. Entgeltgruppen	Beamtinnen/ Beamte		Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer		Arbeiterinnen/ Arbeiter		Gesamt		Insgesamt		Anteil der weiblichen Beschäftigten innerhalb der Laufbahngruppe			
	ge- sammt	weib- lich	ge- sammt	weib- lich	ge- sammt	weib- lich	ge- sammt	weib- lich	ge- sammt	weib- lich	Beamt- innen	Arbeit- nehmer- innen	Arbeiter- innen	ge- sammt
	Anzahl										%			
Stichtag 30.6.2013														
höh. Dienst; E13-E15Ü	19 380	8 994	4 298	2 351			23 678	11 345			46,4	54,7		47,9
gehob. Dienst; E9-E12	41 221	22 582	10 239	6 029			51 460	28 611			54,8	58,9		55,6
mittl. Dienst; E5-E8	7 687	3 084	11 852	7 194			19 539	10 278			40,1	60,7		52,6
einf. Dienst; E1-E4	406	35	1 330	945			1 736	980			8,6	71,1		56,5
Besch. in der Pflege ²	0	0	42	33			42	33				78,6		78,6
ohne Zuordnung ²	0	0	452	190			452	190	96 907	51 437		42,0		42,0
Stichtag 30.6.2014														
höh. Dienst; E13-E15Ü	19 275	9 122	4 536	2 549			23 811	11 671			47,3	56,2		49,0
gehob. Dienst; E9-E12	40 497	22 390	10 205	5 987			50 702	28 377			55,3	58,7		56,0
mittl. Dienst; E5-E8	7 527	3 088	11 536	7 066			19 063	10 154			41,0	61,3		53,3
einf. Dienst; E1-E4	392	36	1 290	899			1 682	935			9,2	69,7		55,6
Besch. in der Pflege ²	0	0	43	35			43	35				81,4		81,4
ohne Zuordnung ²	0	0	482	200			482	200	95 783	51 372		41,5		41,5
Stichtag 30.6.2015														
höh. Dienst; E13-E15Ü	19 235	9 282	4 597	2 571			23 832	11 853			48,3	55,9		49,7
gehob. Dienst; E9-E12	40 175	22 486	10 265	6 088			50 440	28 574			56,0	59,3		56,6
mittl. Dienst; E5-E8	7 435	3 106	11 126	6 805			18 561	9 911			41,8	61,2		53,4
einf. Dienst; E1-E4	379	39	1 271	862			1 650	901			10,3	67,8		54,6
Besch. in der Pflege ²	0	0	46	38			46	38				82,6		82,6
ohne Zuordnung ²	0	0	486	220			486	220	95 015	51 497		45,3		45,3
Stichtag 30.6.2016														
höh. Dienst; E13-E15Ü	19 381	9 577	4 652	2 624			24 033	12 201			49,4	56,4		50,8
gehob. Dienst; E9-E12	39 937	22 596	10 509	6 292			50 446	28 888			56,6	59,9		57,3
mittl. Dienst; E5-E8	7 285	3 141	11 012	6 625			18 297	9 766			43,1	60,2		53,4
einf. Dienst; E1-E4	383	45	1 302	874			1 685	919			11,7	67,1		54,5
Besch. in der Pflege ²	0	0	43	34			43	34				79,1		79,1
ohne Zuordnung ²	0	0	488	212			488	212	94 992	52 020		43,4		43,4
Stichtag 30.6.2017														
höh. Dienst; E13-E15Ü	19 671	9 900	4 478	2 545			24 149	12 445			50,3	56,8		51,5
gehob. Dienst; E9-E12	40 167	22 978	10 531	6 250			50 698	29 228			57,2	59,3		57,7
mittl. Dienst; E5-E8	7 149	3 156	10 932	6 557			18 081	9 713			44,1	60,0		53,7
einf. Dienst; E1-E4	362	41	1 302	884			1 664	925			11,3	67,9		55,6
Besch. in der Pflege ²	0	0	43	35			43	35				81,4		81,4
ohne Zuordnung ²	0	0	543	255			543	255	95 178	52 601		47,0		47,0

Laufbahn- bzw. Entgeltgruppen	Beamtinnen/ Beamte		Arbeitnehmer- innen/ Arbeitnehmer		Arbeiterinnen/ Arbeiter		Gesamt		Insgesamt		Anteil der weiblichen Beschäftigten innerhalb der Laufbahngruppe			
	ge- samt	weib- lich	ge- samt	weib- lich	ge- samt	weib- lich	ge- samt	weib- lich	ge- samt	weib- lich	Beamt- innen	Arbeits- nehmer- innen	Arbeiter- innen	ge- samt
	Anzahl										%			
Stichtag 30.6.2018														
höh. Dienst; E13-E15Ü	19 869	10 165	4 161	2 341			24 030	12 506			512			52,0
gehob. Dienst; E9-E12	40 224	23 313	9 850	5 706			50 074	29 019			58,0			58,0
mittl. Dienst; E5-E8	7 097	3 203	10 576	6 331			17 673	9 534			45,1			53,9
einf. Dienst; E1-E4	366	45	1 185	811			1 551	856			12,3			55,2
Besch. in der Pflege ²	0	0	43	34			43	34						79,1
ohne Zuordnung ²	0	0	562	253			562	253	93 933	52 202				45,0
Stichtag 30.6.2019														
höh. Dienst; E13-E15Ü	19 791	10 234	4 751	2 719			24 542	12 953						52,8
gehob. Dienst; E9-E12	40 557	23 732	10 346	6 003			50 903	29 735			58,5			58,4
mittl. Dienst; E5-E8	6 982	3 207	10 444	6 231			17 396	9 438			45,9			54,3
einf. Dienst; E1-E4	352	45	1 275	849			1 627	894			12,8			54,9
Besch. in der Pflege ²	0	0	40	32			40	32						80,0
ohne Zuordnung ²	0	0	670	319			670	319	95 178	53 371				47,6
Stichtag 30.6.2020														
höh. Dienst; E13-E15Ü	19 792	10 369	4 797	2 694			24 589	13 063			52,4			53,1
gehob. Dienst; E9-E12	40 643	24 041	10 551	6 091			51 194	30 132			59,2			58,9
mittl. Dienst; E5-E8	6 845	3 188	10 641	6 449			17 486	9 637			46,6			55,1
einf. Dienst; E1-E4	355	47	1 323	863			1 678	910			13,2			54,2
Besch. in der Pflege ²	0	0	42	34			42	34						81,0
ohne Zuordnung ²	0	0	540	252			540	252	95 529	54 028				46,7
Stichtag 30.6.2021														
höh. Dienst; E13-E15Ü	19 651	10 364	4 849	2 720			24 500	13 084			52,7			53,4
gehob. Dienst; E9-E12	40 714	24 353	11 521	6 862			52 235	31 215			59,8			59,8
mittl. Dienst; E5-E8	6 729	3 197	10 254	6 459			16 983	9 656			47,5			56,9
einf. Dienst; E1-E4	351	49	1 322	874			1 673	923			14,0			55,2
Besch. in der Pflege ²	0	0	44	38			44	38						86,4
ohne Zuordnung ²	0	0	591	282			591	282	96 026	55 198				47,7
1Arbeiterinnen/Arbeiter - Wegfall mit dem Wechsel vom BAT zum TvL – 2 Entgeltgruppen bzw. Eingruppierungen im Bereich der Pflege die keiner Laufbahngruppe zugeordnet werden können (Ohne Zuordnung/Besch.in der Pflege)														
Quelle: Personalstandstatistik														