



Bericht

der Landesregierung

**Dritter Bericht zur Durchführung des Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen
im öffentlichen Dienst - Dritter Gleichstellungsbericht (2003 - 2008)**

Federführend ist das Ministerium für Bildung und Frauen

1. EINLEITUNG.....	3
2. MAßNAHMEN.....	3
2.1 SCHAFFUNG VON ARBEITSBEDINGUNGEN, DIE VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF ERMÖGLICHEN (§ 1 NR. 1 GSTG).....	3
2.1.1 REDUZIERUNG DER ARBEITZEIT	4
2.1.2 FLEXIBILISIERUNG VON ARBEITSZEITEN UND ERPROBUNG NEUER ARBEITSFORMEN.....	6
2.2 KOMPENSATION VON NACHTEILEN (§ 1 NR. 2 GSTG).....	8
2.2.1 BENACHTEILIGUNGSVERBOT DES LANDESBEAMTENGESETZES	8
2.2.2 VERMEIDUNG VON DISKRIMINIERUNG BEI DER BEURTEILUNG	9
2.3 GERECHTE BETEILIGUNG VON FRAUEN (§ 1 NR. 3 GSTG).....	10
2.3.1 ALLGEMEINE ENTWICKLUNG DER BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR	10
2.3.2 BETEILIGUNG AN DEN BESOLDUNGS- UND VERGÜTUNGS- (ENTGELT)GRUPPEN	12
2.3.3 GREMIENBESETZUNG	16
3. DIE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN	17
3.1 BERICHT AUS DER PRAKTISCHEN ARBEIT.....	17
3.1.1 GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE DER LANDESBEHÖRDEN	17
3.1.2 KOMMUNALE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE.....	17
3.2 KOORDINIERUNGSSTELLE FÜR GLEICHSTELLUNGS- UND FRAUENBEAUFTRAGTE	24
4. ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK.....	24
5. TABELLENANHANG	27
5.1 TEILZEITBESCHÄFTIGTE	27
5.2 TEILZEITBESCHÄFTIGTE NACH GESCHLECHT	27
5.3 TEILZEITBESCHÄFTIGUNG IM HÖHEREN DIENST.....	28
5.4 BESCHÄFTIGTE IN ELTERNZEIT.....	28
5.5 BEURTEILUNGSERGEBNISSE 2007 NACH GESCHLECHT.....	29
5.6 BEURTEILUNGSERGEBNISSE 2007 NACH BESCHÄFTIGUNGSUMFANG.....	29
5.7 BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR IM UNMITTELBAREN LANDESDIENST	30
5.8 BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR IN DEN OBERSTEN LANDESBEHÖRDEN	30
5.9 BESCHÄFTIGTE IN DEN MINISTERIEN	30
5.10 BESCHÄFTIGUNGSVOLUMEN NACH GESCHLECHT.....	31
5.11 STATUSGRUPPEN IM UNMITTELBAREN LANDESDIENST	31
5.12 STATUSGRUPPEN IN DEN OBERSTEN LANDESBEHÖRDEN.....	32
5.13 BESCHÄFTIGTE DES HÖHEREN DIENSTES MIT A-BESOLDUNG	33
5.14 BESCHÄFTIGTE DES HÖHEREN DIENSTES MIT B-BESOLDUNG	34
5.15 BESCHÄFTIGTE DES HÖHEREN DIENSTES MIT R-BESOLDUNG.....	35
5.16 BESCHÄFTIGTE DES HÖHEREN DIENSTES NACH VERGÜTUNGS-/ ENTGELTGRUPPEN	36
5.17 BESCHÄFTIGTE DES GEHOBENEN DIENSTES NACH BESOLDUNGSSTUFEN	37
5.18 BESCHÄFTIGTE DES GEHOBENEN DIENSTES NACH VERGÜTUNGS-/ ENTGELTGRUPPEN	38
5.19 BESCHÄFTIGTE DES MITTLEREN DIENSTES NACH BESOLDUNGSSTUFEN.....	39
5.20 BESCHÄFTIGTE DES MITTLEREN DIENSTES NACH VERGÜTUNGS-/ENTGELTGRUPPEN	40

1. Einleitung

Das Gleichstellungsgesetz (GstG) dient der Verwirklichung des Grundrechts auf Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Es soll die Gleichstellung von Frauen im öffentlichen Dienst insbesondere fördern durch:

1. die Schaffung von Arbeitsbedingungen, die für beide Geschlechter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen,
2. Kompensation von Nachteilen, die vor allem Frauen als Folge der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung erfahren,
3. gerechte Beteiligung von Frauen an allen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen sowie Gremien.

**Berichtspflicht nach
§ 24 Abs. 1 GstG**

Über die Durchführung des Gesetzes hat die Landesregierung regelmäßig zu berichten (§ 24 Abs. 1 GstG). Der jetzt vorgelegte Bericht knüpft an die Berichte an, die für die beiden letzten Legislaturperioden erstattet worden sind (vgl. LT-Drs 14/2337 und 15/3046). Er bezieht sich damit auf den Zeitraum 01. Januar 2003 bis 30. Juni 2008.

Der dritte Gleichstellungsbericht folgt dem Aufbau der Vorausgegangenen. Er orientiert sich an den oben benannten drei Hauptzielen des Gesetzes und setzt dabei einen Schwerpunkt bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Deren Verbesserung kommt eine Schlüsselfunktion zu, weil vor allem dadurch die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben und damit auch am öffentlichen Dienst gefördert werden kann.

Schwerpunktsetzung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

2. Maßnahmen

2.1 Schaffung von Arbeitsbedingungen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen (§ 1 Nr. 1 GstG)

Zu den wesentlichen Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit gehört - neben einer bedarfsorientierten und qualifizierten Tagesbetreuung für Kinder aller Altersgruppen - insbesondere eine flexible Arbeitszeit. Dabei kann es sich um Arbeitszeitmodelle handeln, in de-

nen die Beschäftigten entweder an einzelnen Tagen in der Woche arbeiten oder aber ihre tägliche Arbeitszeit reduzieren. Auch individuelle Varianten, wie zum Beispiel Sabbatical-Regelungen, über die ausschließlich ein Monat in den Sommerferien freigenommen werden kann, sind denkbar. Die Möglichkeit, einen Teil der Arbeit zu Hause zu erledigen oder den Arbeitstag kurzfristig zu unterbrechen, erleichtert ebenfalls die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit mit Familienverpflichtungen.

2.1.1 Reduzierung der Arbeitszeit

Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten steigt.

- Im Jahr 1998 wurde das Landesbeamtengesetz novelliert und die Teilzeitbeschäftigung unabhängig vom Bestehen der bislang dafür vorausgesetzten Gründe (Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen, Arbeitsmarktpolitische Aspekte) auf Antrag ermöglicht. Seitdem nimmt die Teilzeitbeschäftigung stetig zu. So hat im Jahr 2008 fast ein Drittel aller in der Landesverwaltung Beschäftigten - das sind 17.355 Personen - eine Teilzeittätigkeit ausgeübt (vgl. Übersicht Nr. 5.1 im Tabellenanhang).

Die Zahl der Männer in Teilzeit steigt zwar, ist aber noch zu gering.

- Teilzeit ist auch in der Landesverwaltung eine Domäne der Frauen. So lag ihr Anteil an den Teilzeitbeschäftigten im Zeitraum 2002 bis 2008 zwischen 82 und knapp 86 Prozent. Entsprechend geringer ist der Anteil der Männer mit verringerter Arbeitszeit, die - in absoluten Zahlen gemessen - in diesem Zeitraum zwischen 2.713 und 2.511 lag - im Vergleich zu 15.378 beziehungsweise 17.355 Frauen. Damit waren im Jahr 2008 knapp 11 Prozent aller männlichen, aber 57 Prozent aller weiblichen Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit tätig.

Die Zahl der teilzeitbeschäftigten Männer nimmt aber zu. So ist beispielsweise vom Jahr 2006 bis zum Jahr 2008 die Zahl teilzeitbeschäftigter Männer um mehr als 100 gestiegen.

Hohe Teilzeitquote im höheren Dienst

- Im höheren Dienst ist sowohl die Zahl der Teilzeitbeschäftigten insgesamt als auch diejenige teilzeitbeschäftigter Männer relativ hoch. Die Anteile übersteigen jeweils die durchschnittliche Teilzeitquote unter allen Beschäf-

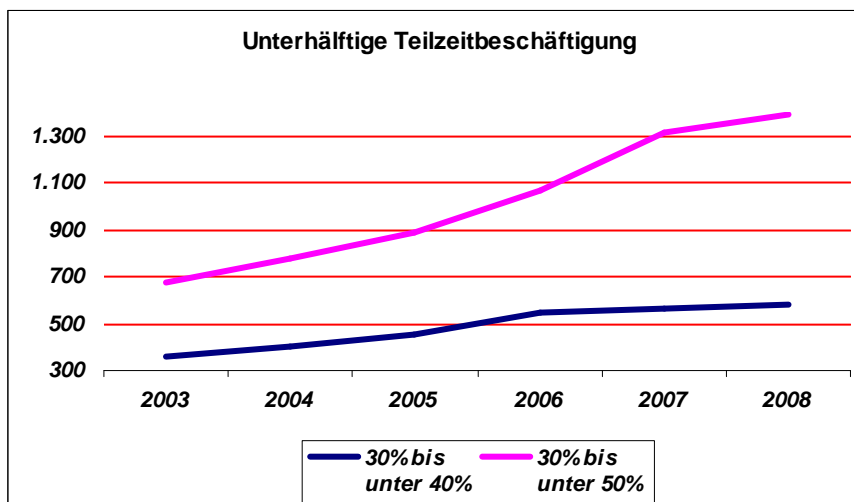
tigten. In der B-Besoldung, in der die Zahl der Teilzeitbeschäftigten noch niedrig ist und Männer mit über 80 Prozent¹ überproportional vertreten sind, liegt der Anteil der Männer mit 80 Prozent im Jahr 2006 und mit 71,4 Prozent im Jahr 2008 sogar beträchtlich über dem der Frauen.

- Trotz dieser Werte gilt jedoch weiterhin: Nur etwa jede zwanzigste Leitungsfunktion wird in Teilzeit wahrgenommen (siehe dazu auch die Ausführungen der Antwort der Landesregierung auf die Große Anfrage der Fraktion der SPD „Frauenpolitik in Schleswig-Holstein“ (Drucksache 16/1829 (neu)) vom 15.02.2008)).

Unterhäftige Teilzeit

Seit 1998 besteht die Möglichkeit, eine unterhäftige Teilzeitbeschäftigung auch im Beamtenverhältnis auszuüben. Diese gerade für junge Eltern attraktive Arbeitszeitreduzierung erfreut sich sowohl bei Arbeitnehmerinnen und -nehmern als auch bei Beamtinnen und Beamten steigender Beliebtheit. So hat sich deren Inanspruchnahme im Berichtszeitraum mehr als verdoppelt.

Unterhäftige Teilzeit wird vermehrt in Anspruch genommen.



¹ Vgl. Tabelle 5.14 im Tabellenanhang

Die Zahl der Männer in Elternzeit hat sich vervierfacht.

Elternzeit

Auch die Inanspruchnahme von Elternzeit ist in den letzten fünf Jahren gestiegen. Bereits vor der Einführung des neuen Elterngeldes² hat sich die Zahl der Beschäftigten in Elternzeit sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen erhöht. Seit der Einführung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes mit Partnermonaten und Lohnersatzfunktion ist die Zahl der Personen in Elternzeit nochmals gewachsen. Im Jahr 2008 (1.894 Personen) haben 553 mehr Männer und Frauen Elternzeit gewählt als im Jahr 2003. Die Zahl der Männer in Elternzeit (2008: 110, darunter 22 mit elternzeitunschädlicher Teilzeitbeschäftigung) hat sich in diesem Zeitraum sogar vervierfacht. Gewachsen ist auch die Zahl der Beschäftigten, die während der Elternzeit nicht beurlaubt sind, sondern sich in dieser Phase für eine Fortsetzung ihrer Tätigkeit in Teilzeit entscheiden (vgl. Übersicht Nr. 5.4 im Tabellenanhang).

Die Zahl der Beurlaubungen ist rückläufig.

Beurlaubungen

Korrespondierend damit und als Indikator für verbesserte Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf verläuft der Rückgang der Beurlaubungen³. Waren es 2003 noch 1.157 Beschäftigte, die von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht haben, so sank ihre Zahl bis 2008 auf 888 Fälle. Sie hat sich damit um etwa 23 Prozent verringert.

2.1.2 Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Erprobung neuer Arbeitsformen

Neben den gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung bestehen weitere Angebote, die zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf dadurch beitragen, dass sie den Beschäftigten eine noch größere Flexibilität einräumen. Über die Möglichkeiten, die die Grundsätze der variablen Arbeitszeit bieten, hinaus, kann in Einzelfällen - abgestimmt auf die persönlichen Bedürfnisse der oder des Landesbediensteten und die dienstliche Aufgabe - zudem Tele- oder Heimarbeit vereinbart werden. Weitere Beispiele für die Möglichkeiten, die Beschäftigte nutzen können, um

² Das Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz - BEEG) gilt für ab dem 01.01.2008 geborene Kinder.

³ Eine Aufschlüsselung nach Beurlaubungsgrund, wie beispielsweise aus familiären Gründen außerhalb von Mutterschutz und Elternzeit, ist im PCS-Datenbestand nicht vorgesehen.

Beruf und Familie zu vereinbaren, sind ausführlich unter Nr. 32 der Antwort der Landesregierung auf die Große Anfrage der Fraktion der CDU „Familienpolitik in Schleswig-Holstein ist eine Querschnittsaufgabe“ vom 15.11.2006 (Drs. 16/1068) ausgeführt.

Ebenfalls der vorgenannten Großen Anfrage zur Familienpolitik zu entnehmen ist die Zusammenarbeit der Landesregierung mit der Einrichtung „Company Kids“ in Kiel. Wenn aktive Landesbedienstete aus dienstlichen Gründen kurzfristig und insbesondere auch außerhalb der Öffnungszeiten regulärer Betreuungseinrichtungen, beispielsweise am Abend, eine Betreuung ihrer Kinder benötigen, wird sie ihnen unentgeltlich ermöglicht. Diese Notfall-Betreuung hat sich bewährt und wurde mittlerweile auch auf nachgeordnete Dienststellen ausgeweitet.

Darüber hinaus profitieren auch im Landesdienst beschäftigte Eltern vom Ausbau der Kinderbetreuung. So hat sich in den vergangenen 20 Jahren die Zahl der Plätze in Kindertagesstätten mehr als verdoppelt. Auch der geplante Ausbau der Betreuung für Kinder unter drei Jahren wird dazu beitragen, dass mehr Mütter und Väter arbeiten können, während sie ihre Kinder gut betreut wissen.

Damit Eltern auch nach Schuleintritt ihrer Kinder weiterhin berufstätig bleiben können, benötigen sie auch für diese Altersgruppen passende Betreuungsangebote: Die Verlässliche Grundschule ist inzwischen landesweit eingeführt. An 370 Grundschulen und Förderzentren gibt es vom Land geförderte Betreuungsangebote und über 400 Schulen bieten ihren Schülerinnen und Schülern Angebote im Rahmen der offenen Ganztagschule. Daneben gibt es 24 gebundene Ganztagschulen; zum Schuljahr 2009/10 und 2010/11 können voraussichtlich weitere 20 gebundene Ganztagschulen an Schulstandorten in sozialen Brennpunkten und mit hoher Migrationsquote eingerichtet werden.

2.2 Kompensation von Nachteilen (§ 1 Nr. 2 GstG)

2.2.1 Benachteiligungsverbot des Landesbeamtengesetzes

Um zu verhindern, dass Beamtinnen und Beamten, die Familienpflichten übernehmen, Benachteiligungen erfahren, sieht § 23 Landesbeamtengesetz (LBG) vor, dass sich Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit und die Betreuung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen bei der Einstellung und der beruflichen Entwicklung nicht nachteilig auswirken dürfen. Dieses generelle Benachteiligungsverbot wird in der Allgemeinen Laufbahnverordnung (ALVO) konkretisiert. Wie bisher führen in Schleswig-Holstein auch künftig Zeiten des Mutterschutzes nicht dazu, dass die Probezeit verlängert wird. Dasselbe gilt in laufbahnrechtlicher Hinsicht für Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung, die grundsätzlich wie Zeiten einer Vollzeitbeschäftigung zu behandeln sind. In der Begründung zu § 7 Absatz 2 ALVO wird dies ausdrücklich bekräftigt.

Die Laufbahnverordnung stellt zudem besondere Anforderungen an die Fortbildung und Qualifizierung von Beamtinnen und Beamten. Damit diese auch erfüllt werden können, ist bei der Gestaltung derartiger Maßnahmen die besondere Situation der mit Familienpflichten betrauten, teilzeitbeschäftigten und an Telearbeitsplätzen tätigen Beamtinnen und Beamten zu berücksichtigen (§ 11 Absatz 4 ALVO).

Schließlich regelt § 39 ALVO, dass vor Beginn einer mindestens dreimonatigen Beurlaubung, eine Beurteilung beziehungsweise eine Aktualisierung der Beurteilung zu erstellen ist, die dann für drei Jahre Gültigkeit hat und als Grundlage für anstehende Beförderungsentscheidungen verwendet werden kann. Im Interesse von Beamtinnen und Beamten, die sich für die Wahrnehmung von Familienaufgaben länger als drei Monate beurlauben lassen, wird die Möglichkeit bestätigt, dass Beförderungen auch während dieser Zeit erfolgen können.

2.2.2 Vermeidung von Diskriminierung bei der Beurteilung

Das berufliche Fortkommen hängt wesentlich auch von den Ergebnissen einer Beurteilung ab. Deshalb wird den Beurteilerinnen und Beurteilern durch Fortbildung und entsprechende Hinweise unmittelbar vor der jeweiligen Beurteilungsaktion verdeutlicht, dass sich Teilzeitbeschäftigung nicht negativ auf die Beurteilung auswirken und dass nicht unreflektiert das Leitbild einer Vollzeitbeschäftigung zum Maßstab genommen werden darf. Auch um zu ermitteln, ob das Ziel einer diskriminierungsfreien Beurteilung erreicht worden ist, werden die Ergebnisse einer Beurteilungsaktion systematisch dokumentiert. Aus dieser Dokumentation geht hervor, wie sich die vergebenen Leistungsstufen auf Männer und Frauen verteilen. Unterschieden wird ferner nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung, und zwar ebenfalls getrennt nach Geschlecht. Bei einer Auswertung hinsichtlich aller in die Regelbeurteilung einbezogenen Beschäftigten zeigt sich, dass Frauen im Mittelwert nur noch geringfügig schlechter beurteilt werden als Männer. Spitzenbeurteilungen (150 und 140 Punkte) erhalten trotz Annäherung jedoch noch immer deutlich mehr Männer als Frauen. In die Regelbeurteilung im Jahr 2007 waren 3.457 Frauen und 4.009 Männer einbezogen (darunter 1.678 weibliche und 164 männliche Beschäftigte in Teilzeit). Unabhängig von Voll- oder Teilzeitbeschäftigung erreichten alle beurteilten Frauen dabei einen Mittelwert von 124,2 im Verhältnis zu den beurteilten Männern mit 124,7 Punkten. Die Differenz beträgt 0,5 Punkte. Bei den Regelbeurteilungen der Jahre 2003 und 2005 fiel sie dreimal und im Jahr 2001 fünfmal so hoch aus.

Werden allein die Vollzeitbeschäftigten betrachtet, ergibt sich folgendes Bild: Männer kommen auf einen Mittelwert von 124,8 Punkte, Frauen auf 125,2. Damit ist in dieser Gruppe erstmals ein - geringfügig - besseres Beurteilungsergebnis bei den Frauen zu verzeichnen. Dieses Ergebnis relativiert sich allerdings durch Tatsache, dass Frauen in dieser Gruppe auf weniger Spitzenbeurteilungen als Männer kommen.

Teilzeitbeschäftigte erzielten - bei der Regelbeurteilung 2007 - im Durchschnitt 123 Punkte (im Vergleich dazu erhielten Vollzeitbeschäftigte 125 Punkte). Erneut ist jedoch eine Annäherung der Beurteilungsergebnisse festzustellen; die Differenz hat sich auf 2,0 Punkte verringert (2005: 3,1

Im Mittelwert wurden 2007 innerhalb der Gruppe der Vollzeitbeschäftigten Frauen besser beurteilt als Männer

Punkte; 2003: 4,2 Punkte). Werden auch hier nur die Spitzenbeurteilungen betrachtet, fällt auf, dass nach wie vor zu Lasten der Teilzeitbeschäftigten ein deutlicher Unterschied besteht.

Wird unter den Teilzeitbeschäftigten nach dem Geschlecht differenziert, so haben die Frauen einen Mittelwert von 123,0 gegenüber einem Durchschnittswert von 122,4 Punkten bei den teilzeitbeschäftigten Männern. Dabei ist aber zu bedenken, dass Männer nur in geringem Maß teilzeitbeschäftigt sind (zu 4,1%), während von den beurteilten Frauen 48,5 Prozent eine Teilzeitbeschäftigung ausüben. Damit bestätigt sich auch für die Regelbeurteilung 2007, dass mehr der Beschäftigungsumfang als das Geschlecht das Beurteilungsergebnis beeinflusst hat, beziehungsweise scheint sich das weniger gute Abschneiden der Teilzeitbeschäftigten, die überproportional von Frauen repräsentiert werden, letztlich im Gesamtergebnis der Beurteilungen der Frauen niederschlagen (vgl. Übersichten Nr. 5.5 und 5.6 im Tabellenanhang).

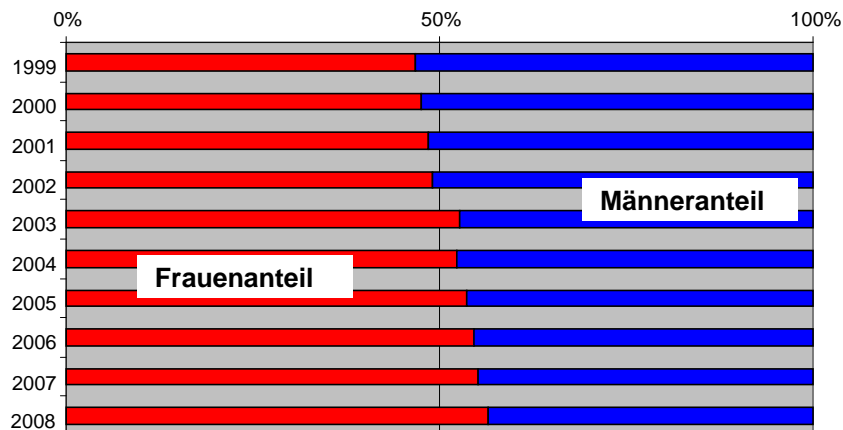
2.3 Gerechte Beteiligung von Frauen (§ 1 Nr. 3 GStG)

2.3.1 Allgemeine Entwicklung der Beschäftigtenstruktur

Der Frauenanteil in der Landesverwaltung steigt - trotz rückläufiger Beschäftigtenzahlen - durchgängig. Seit dem Jahr 2003 arbeiten hier sogar insgesamt mehr Frauen als Männer (vgl. Schaubild auf Seite 11). Im Jahr 2008 betrug der Frauenanteil über 56 Prozent.

Frauen stellen die Mehrheit der Beschäftigten.

Beschäftigtenstruktur nach Geschlecht im unmittelbaren Landesdienst



Quelle: Staatskanzlei, Personalcontrollingsystem (PCS)

Erfolge sind auch in den obersten Landesbehörden erzielt worden, wo der Anteil der Frauen seit dem Jahr 1999 bis zum Jahr 2008 um knapp 10 Prozentpunkte auf rund 51 Prozent gestiegen ist.

Im Bereich der Ministerien sind Frauen unterschiedlich stark repräsentiert: So ist der höchste Frauenanteil im Ministerium für Bildung und Frauen zu verzeichnen. Dort beträgt die Frauenquote über 62 Prozent, während sie im Finanzministerium am geringsten ausfällt, die 40-Prozentmarke aber überschreitet. In absoluten Zahlen gemessen, sind die meisten Frauen - 240 - im Innenministerium beschäftigt. Sie stellen dort aber nur 46 Prozent der Beschäftigten.

Wie bereits beim Zweiten Gleichstellungsbericht wurde auch für diesen Bericht die Personalstruktur nicht nur nach absoluten Beschäftigtenzahlen, sondern auch nach dem Beschäftigungsvolumen ausgewertet. Werden die jeweiligen Stellenanteile⁴ der im unmittelbaren Landesdienst Beschäftigten jeweils getrennt für die Gruppe der Frauen und die der Männer addiert, so zeigt sich Folgendes: bei einem insgesamt sinkenden Beschäftigungsvolumen ist der Frauenanteil gestiegen. Durchgängig seit 2006 ist das Beschäftigungsvolumen aller Frauen höher als das aller Männer.

Damit bildet die Landesregierung einen gegenläufigen Trend zur Privatwirtschaft, wo der Anstieg der Frauenerwerbsquote mit einer Verringerung des Beschäftigungsvolumens verbunden ist⁵.

Die im Berichtszeitraum neu geschlossenen Ausbildungsverhältnisse werden zu einer weiteren Erhöhung der Frauenquote führen, da es sich bei den zu Ausbildungszwecken eingestellten Personen mehrheitlich um Frauen handelt. So waren 2007 beispielsweise von 662 zu Ausbildungszwecken im Landesdienst beschäftigten Personen unterschiedlicher Fachrichtungen des höheren Dienstes 383 weiblich. Detaillierte und ausführliche Übersichten sind der Antwort auf die Große Anfrage „Frauenpolitik in Schleswig-Holstein“ zu entnehmen. Diese weist auch die Frauenquoten bei Beförderungen und Höhergruppierungen (Stand: November 2007) für jede Besoldungs- und Entgeltgruppe seit dem Jahr 2000 aus.

Auch beim Beschäftigungsvolumen haben die Frauen gleichgezogen.

⁴ Das Beschäftigungsvolumen beträgt beispielsweise 1 bei Vollzeitbeschäftigten oder 0,5 bei häftig Teilzeitbeschäftigten.

⁵ Vgl. Ergebnisse des IAQ/HBS Arbeitszeit-Monitor 2001-2006 im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung

Status unmittelbarer Landesdienst: Der Beamtenstatus überwiegt.

Nach Statusgruppen verteilen sich die 53.905 Beschäftigten des unmittelbaren Landesdienstes zum 30.06.2008 auf 43.040 Beamtinnen und Beamte, 9.945 Arbeitnehmerinnen und -nehmer sowie 911 sonstige Beschäftigte (Anwärterinnen und Anwärter, Praktikantinnen und Praktikanten, etc). Diese Zahlen bestätigen die Aussagen der ersten beiden Gleichstellungsberichte, dass der Beamtenstatus im unmittelbaren Landesdienst deutlich überwiegt. Es ist sogar eine steigende Tendenz erkennbar.

Unter den 2.756 Beschäftigten in den obersten Landesbehörden befinden sich im Jahr 2008 1.596 Beamtinnen und Beamte, 1.122 Arbeitnehmerinnen und -nehmer sowie 38 sonstige Beschäftigte (vgl. Übersichten Nrn. 5.11 und 5.12 im Tabellenanhang).

2.3.2 Beteiligung an den Besoldungs- und Vergütungs- (Entgelt)gruppen

Am 01.11.2006 hat der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) den Bundesangestelltentarif (BAT) und den Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter (MTArb) abgelöst. Die bis dahin geltende Differenzierung zwischen Angestellten und Arbeiterinnen beziehungsweise Arbeitern ist entfallen. Zudem ist eine einheitliche Entgelttabelle mit fünfzehn Entgeltstufen eingeführt worden.

Diese Umstellung erschwert den Vergleich der Ergebnisse des Jahres 2008 mit den vorangegangenen Jahren. Auch variieren die absoluten Zahlen durch die Verbeamtungsaktion im Jahr 2007. Es führt daher nicht mehr zu verwertbaren Ergebnissen, wenn analysiert wird, wie sich der jeweilige Frauen- und Männeranteil bei den Beschäftigten über die Jahre entwickelt hat.

Zudem ist am 1. April 2009 das Gesetz zur Neuregelung des Beamtenrechts in Schleswig-Holstein vom 26. März 2009 (GVOBl. Schl.-H. S. 93), gemeinsam mit dem (Bundes-)Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz - BeamStG) vom 17. Juni 2008 (BGBl. I S. 1010) in Kraft getreten. Damit ist unter anderem die Anzahl der Laufbahnen deutlich reduziert worden. Die bisherigen Laufbahngruppen des einfachen und mittleren Dienstes bilden nunmehr die Laufbahngruppe 1, die neue Laufbahngruppe 2 umfasst die bisherigen Laufbahngruppen des gehobenen und höheren Dienstes. Da die für diesen Bericht verwendeten Personaldaten bis zum Stichtag 30.06.2008 abgebildet

werden, beziehen sich die Angaben ausschließlich auf die bis März 2009 geltenden Laufbahngruppen.

Laufbahngruppe des höheren Dienstes

Unter den 11.679 Beschäftigten des höheren Dienstes (A-/ B-/ R-Besoldung sowie vergleichbare Beschäftigte) befanden sich im Jahr 2008 5.358 Frauen. Das entspricht einem Anteil von knapp 46 Prozent. Im Vergleich zum Jahr 2002 mit 3.906 Frauen (= 31 Prozent) konnte der Frauenanteil gesteigert werden.

- Die Zahl der Frauen, die im höheren Dienst eine A-Besoldung erhalten, ist im Berichtszeitraum gestiegen. In allen Besoldungsstufen hat der Anteil von Frauen zugenommen, eine durchgängige Geschlechterparität ist damit aber noch nicht erreicht. Nur bei den niedriger dotierten Stellen bilden Frauen die Mehrheit. Bereits ab der Besoldungsstufe A 14 verringert sich ihr Anteil. So sind Frauen bei den A 15-Stellen mit knapp 26 Prozent (unmittelbarer Landesdienst) beziehungsweise 28 Prozent (oberste Landesbehörden) weiterhin zu gering vertreten. Von den A 16-Stellen entfällt im unmittelbaren Landesdienst knapp ein Fünftel und bei den obersten Landesbehörden etwa ein Viertel auf Frauen.

A-Besoldung (h.D.): Frauen sind bei den höheren Besoldungsstufen noch unterrepräsentiert.

- Auch bei der B-Besoldung, die oberste und obere Führungskräfte umfasst, sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert. Bei den B5-Stellen entfällt auf sie ein knappes Drittel, bei den übrigen B-Besoldungsstellen⁶ liegt ihr Anteil durchgängig unter 17 Prozent. Insgesamt ist in den obersten Landesbehörden nur jede fünfte Stelle der B-Besoldung mit einer Frau besetzt. In der jährlichen Entwicklung ist aber eine leicht steigende Tendenz erkennbar.

B-Besoldung: Die Spitzenpositionen der Verwaltung sind eine Männerdomäne geblieben.

In einem Benchmarking der Länder⁷ wurde der Anteil von Frauen an den Abteilungsleitungspositionen in den oberen Landesbehörden im Dezember 2008 verglichen. Dabei nimmt Schleswig-Holstein mit 35 Prozent mit Abstand den Spitzenplatz in Deutschland ein. Beim Zweitplatzierten (Nie-

⁶ Dies umfasst sowohl B2, B3, B4 als auch B7, B9 und B10.

⁷ vgl. den von der 18. und 19. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder erstellten und vom BMFSFJ im Juli 2009 veröffentlichten „Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland - Eine Standortbestimmung“

dersachsen) ist dagegen nur jede vierte Abteilungsleitung weiblich besetzt gewesen.

**R-Besoldung:
Die gestiegene
Zahl von Frauen
schlägt
sich noch
nicht bei den
höher dotier-
ten Stellen nie-
der.**

- Bei den Richterinnen, Richtern, Staatsanwältinnen und -anwälten⁸ hat sich die Teilhabe von Frauen im Berichtszeitraum vor allem im Eingangsamts positiv entwickelt. Diese nahezu paritätische Geschlechterverteilung bei den R1-Stellen ist jedoch für den höher dotierten Bereich noch nicht festzustellen. Allerdings ist die einzige R8-Stelle im Land mit einer Frau besetzt.

**Tariflich Be-
schäftigte
(h.D.):
In diesem
Bereich des
höheren
Dienstes sind
Frauen am
stärksten
vertreten.**

- Im Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des höheren Dienstes haben sich zwischen 2006 und 2008 durch das Inkrafttreten des TV-L und die Nachverbeamtung vormals im TV-L eingruppierter Beschäftigter deutliche Veränderungen ergeben. Dies hat in den obersten Landesbehörden zu einer höheren Zahl von Beamtinnen und einem Rückgang bei den tariflich Beschäftigten geführt. Im unmittelbaren Landesdienst hat sich der Frauenanteil unter den Tarifbeschäftigten erhöht. Auch in diesem Bereich zeigt sich, dass die Anzahl der Frauen bei steigender Bezahlung sinkt. Im Vergleich zu den Beamtinnen und Beamten sind Frauen in diesem Segment des höheren Dienstes jedoch vergleichsweise am stärksten vertreten.

**Gehobener
Dienst:
Der Frauenan-
teil ist weiter
gestiegen.**

Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes

In der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes hat sich der Anteil von Frauen ebenfalls deutlich erhöht. Obwohl in diesem Bereich bereits mehrheitlich Frauen beschäftigt waren, ist die Frauenquote im Berichtszeitraum weiter angestiegen. Unter den 26.204 Beschäftigten, die im Jahr 2008 im unmittelbaren Landesdienst tätig waren, befanden sich 16.246 Frauen. Das entspricht einem Anteil von rund 62 Prozent. Im vorausgegangenen Bericht (im Jahr 2002) waren es noch knapp 56 Prozent.

⁸ Weitere Informationen über diesen Bereich sind der Antwort der Landesregierung auf die Große Anfrage der FDP betreffend Gerichte und Staatsanwaltschaften in Schleswig-Holstein (Drs. 16/2390 vom 03.02.2009) zu entnehmen.

- Bei den Beamtinnen und Beamten des gehobenen Dienstes ist im Vergleich zum höheren Dienst nicht festzustellen, dass die Teilhabe von Frauen mit steigender Besoldungsstufe abnimmt. Im Bereich des unmittelbaren Landesdienstes dominieren die Frauen insbesondere bei den höheren Gehaltsstufen. Die mit 79 Prozent überdurchschnittlich hohe Repräsentanz von Frauen in der Besoldungsgruppe A 12 ist darauf zurückzuführen, dass Lehrkräfte an Grund- und Hauptschulen überwiegend weiblich sind.

In den obersten Landesbehörden sind Frauen im Endamt mit knapp 36 Prozent im Jahr 2008 noch unterrepräsentiert, ansonsten liegt ihr Anteil aber in den übrigen Besoldungsstufen durchgängig über 50 Prozent. Es wird nur eine Frage der Zeit sein, bis sich der hohe Frauenanteil auch im Beförderungsendamt fortsetzt. So hat sich die Zahl der Oberamtsrätinnen in den letzten zehn Jahren bereits verdoppelt.

Eine Benachteiligung von Beamtinnen im geh. Dienst ist in den obersten Landesbehörden allenfalls noch im Beförderungsendamt erkennbar.

- Bei den tariflich Beschäftigten des gehobenen Dienstes ist insgesamt eine hohe Repräsentanz von Frauen festzustellen, die sich aber nicht in der höchsten Entgeltgruppe fortsetzt. So sind die Frauenquoten in der Entgeltgruppe 12 mit 41 beziehungsweise 43 Prozent im unmittelbaren Landesdienst und in den obersten Landesbehörden unterdurchschnittlich.

Bei den tariflich Beschäftigten (g.D.) besteht ein hoher Frauenanteil - außer bei Entgeltgruppe 12.

Laufbahngruppe des mittleren Dienstes

Die Zahl der Beschäftigten des mittleren Dienstes ist insgesamt rückläufig. Frauen bilden auch in dieser Laufbahngruppe die Mehrheit.

- Bei den Beamtinnen und Beamten des mittleren Dienstes besteht allerdings eine deutliche Überrepräsentanz von männlichen Beschäftigten im unmittelbaren Landesdienst. Ursächlich hierfür ist die vergleichsweise geringe Zahl von Frauen im Bereich des Polizei- und Justizvollzugsdienstes⁹. Dies erklärt, warum im unmittelbaren Landesdienst nur jede dritte Stelle des mittleren Dienstes mit einer Frau besetzt ist. In den obersten Landesbehörden ist der Anteil von Frauen (49%) und Männern (51%) nahezu gleich.

Auch im mittleren Dienst sind inzwischen mehrheitlich Frauen beschäftigt.

Beamtenbereich m.D.: Polizei- und Justizvollzugsdienst bleiben Männerdomänen.

- Unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des mittleren Dienstes dominieren die Frauen. Sieht man von der statistisch zu vernachlässigenden Entgeltgruppe 7 ab, stellen Frauen im Jahr 2008 in jeder Entgeltgruppe des mittleren Dienstes mindestens Zweidrittel der Beschäftigten (vgl. Übersicht Nr. 5.20 im Tabellenanhang).

Fazit:
Der Frauenanteil ist in nahezu allen Besoldungs- und Entgeltgruppen gestiegen.

Fazit

Der Anteil von Frauen ist in nahezu allen Besoldungs- und Vergütungs- (Entgelt)gruppen gestiegen. Bezogen auf die im Berichtszeitraum geltenden einzelnen Laufbahngruppen besteht nur noch bei den höher dotierten Stellen des höheren Dienstes eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen.

2.3.3 Gremienbesetzung

Während bei den Besoldungs- und Entgeltgruppen vielfach Geschlechterparität besteht oder der Frauenanteil jedenfalls wächst, bleiben Frauen in den Gremien deutlich unterrepräsentiert. Der Beteiligungsverwaltung des Landes waren am 31. Dezember 2007 19 Unternehmen und Anstalten des öffentlichen Rechts zugewiesen, bei denen zum 31. August 2008 insgesamt 39 Organe (19 Geschäftsleitungen, 3 Gewährträgersammlungen, 12 Aufsichtsräte, 5 Verwaltungsräte) bestanden.

Von den circa 200 in diesen Organen besetzten Positionen werden 35 von Frauen eingenommen, was einer Quote von 17,5 Prozent entspricht. Vergleichsweise stark waren Frauen in den Aufsichts- und Verwaltungsräten vertreten. Hier betrug ihr Anteil 24 Prozent.

Damit ist auch die Beteiligung von Frauen gegenüber dem letzten Bericht angestiegen - der Vierte Beteiligungsbericht vom Februar 2003 weist eine Quote von nur 14 Prozent aus -; das Ziel einer möglichst paritätischen Gremienbesetzung, das vom Gleichstellungsgesetz vorgegeben wird, ist jedoch nach wie vor nicht erreicht.

Die Defizite bei der Gremienbesetzung bestehen fort.

⁹ Weitere Informationen zum Thema „Frauen im Justizvollzugsdienst“ sind dem gleichnamigen Bericht der Landesregierung (Drs. 16/2186) vom 19.08.08 auf Antrag der Fraktion der FDP (Drs. 16/2111) zu entnehmen.

3. Die Gleichstellungsbeauftragten

3.1 Bericht aus der praktischen Arbeit

3.1.1 Gleichstellungsbeauftragte der Landesbehörden

Die Gleichstellungsbeauftragten verstehen sich als kompetente Ansprechpartnerinnen, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als weisungsunabhängige Vertreterin der Dienststelle in zahlreichen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten zur Verfügung stehen. Dabei haben sie festgestellt, dass vermehrt auch Männer von den erreichten Standards zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf profitieren und dass sich Verbesserungsmaßnahmen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als feste Elemente der Personalpolitik in immer mehr Dienststellen etabliert haben.

3.1.2 Kommunale Gleichstellungsbeauftragte

Mit Inkrafttreten des Ersten Verwaltungsstrukturreformgesetzes (vom 28. März 2006; GVBl. Schl.-H. S. 28) am 31. März 2006 wurde die Einwohnergrenze für die Verpflichtung zur Bestellung einer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten von 10.000 auf 15.000 angehoben. Wie in der Antwort der Landesregierung auf die Große Anfrage „Frauenpolitik in Schleswig-Holstein“ (Drs. 16/1829-neu) dargelegt, hat diese Erhöhung aber nicht dazu geführt, dass zahlreiche Kommunen zwischen 10.000 und 15.000 Einwohnerinnen und Einwohnern die Bestellung ihrer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten widerrufen haben. Manche Kommunen halten - obwohl sie unterhalb dieser Grenze liegen - an „ihren“ Gleichstellungsbeauftragten fest. So hat sich zum Beispiel die Gemeinde Harrislee mit circa 11.000 Einwohnerinnen und Einwohnern ausdrücklich für eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte entschieden. Auch die Stadt Bargteheide hat - obwohl sie unterhalb dieser Einwohnerzahl liegt - beschlossen, ihre Gleichstellungsbeauftragte nicht abzurufen. Mit Sorge beobachten allerdings viele Gleichstellungsbeauftragte auch, dass Vollzeitstellen zu Teilzeitpositionen herabgestuft werden oder ihre Ausstattung reduziert wird.

Auch nach Anhebung der Einwohnergrenze auf 15.000 bleibt die Qualität der Gleichstellungsarbeit hoch.

Gleichstellungsbeauftragte sind Allrounderinnen: Sie koordinieren, kooperieren, initiieren, beraten und unterstützen.

Gleichstellungsbeauftragte werden von den Kommunen zur „Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung“ bestellt (§ 2 Abs.3 Kreisordnung, § 22a Amtsordnung, § 2 Abs. 3 Gemeindeordnung). Sie nehmen damit im Wesentlichen zwei große Aufgabenbereiche wahr. Zum einen wirken sie darauf hin, dass innerhalb der kommunalen Verwaltungen die Gleichstellung der dort Beschäftigten gefördert wird. Dazu gehört insbesondere auch die Mitwirkung an Ausschreibungs- und Auswahlverfahren. Ihr zweiter großer Aufgabenbereich besteht darin, das Zusammenleben in ihrer Kommune im Sinne einer gleichberechtigten Teilhabe aller Bürgerinnen und Bürger aktiv mit zu gestalten. Dies geschieht vor allem durch Beratungsangebote sowie Veranstaltungen in Zusammenarbeit mit den unterschiedlichsten Kooperationspartnern. Viele Gleichstellungsbeauftragte haben zudem die Entstehung von Lokalen Bündnissen für Familie in ihrer Region initiiert. Das Engagement der Gleichstellungsbeauftragten hängt dabei eng mit den finanziellen und personellen Spielräumen zusammen, die ihnen von der Kommune zugewiesen werden.

Wie die Gleichstellungsbeauftragten diese Spielräume im Sinne ihrer Kommune nutzen, zeigen die nachfolgenden Beispiele:

Exemplarische Aktivitäten und Projekte

- Als Vorreiter im Bereich der Teilzeitausbildung bietet die Elmshorner Stadtverwaltung bereits langjährig jeweils einer Berufsrückkehrerin die Möglichkeit, eine Erstausbildung zu durchlaufen. Ohne das besondere Engagement der Gleichstellungsbeauftragten wäre diese Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten vermutlich nicht zu einer Chance für Mütter auf einen beruflichen Neueinstieg geworden.
- Um das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten der Stormarner Schülerinnen und Schüler zu erweitern, initiieren die Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Bargteheide und des Amtes Bargteheide-Land gemeinsam mit der Anne-Frank-Schule, der Arbeitsagentur Bad Oldesloe und der IHK zu Lübeck regelmäßig eine Ausbildungsmesse. An der „JOB 2008“ haben bereits mehr als 45 Institutionen und Betriebe teilgenommen.
- Auch der bundesweite Girls' Day wird jährlich veranstaltet, um das Berufswahlverhalten von Mädchen und jungen Frauen zu erweitern. Auf Initiative einzelner Gleichstellungsbeauftragter sind in Schleswig-Holstein sechzehn regionale Arbeitskreise Girls' Day entstanden. Sie bilden häu-

fig die Schnittstelle zwischen Schule und Unternehmen und werben dafür, dass Mädchen sich am Girls' Day beteiligen. Dank dieses Engagements und des Einsatzes anderer Akteure konnten 2008 in Schleswig-Holstein knapp 3.000 Schülerinnen die Gelegenheit nutzen, sich an dem Schnuppertag über „frauenuntypische“ Berufsfelder zu informieren.

- Seit 2005 existiert das Netzwerk Frauen in Führung und Verantwortung („FIF Stormarn“), das durch die Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Bargteheide, des Amtes Bargteheide-Land und des Kreises Stormarn gemeinsam mit zwei ehrenamtlichen Helferinnen eingerichtet worden ist. In dem mittlerweile 300 Frauen umfassenden Netzwerk werden Erfahrungen ausgetauscht und Verbindungen geknüpft. Regelmäßig besuchen 25 bis 40 Frauen die im Zwei-Monats-Rhythmus organisierten Veranstaltungen zu unterschiedlichen Einzelfragen des Themenkomplexes Frauen in Führung.
- Um den Frauenanteil in der Kommunalpolitik zu erhöhen, haben die Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Flensburg und der Gemeinde Harslee die Seminarreihe „Frauen in die Politik“ mit der Universität zu Flensburg konzipiert. In den Seminaren wurde Frauen im Jahr 2008 die Möglichkeiten geboten, sich für den Einstieg in die politische Gremienarbeit zu qualifizieren. Von den vierzehn Absolventinnen der vom Sozialministerium kofinanzierten Reihe sind mittlerweile drei Ratsfrauen und eine Bürgerliches Mitglied. Die übrigen nutzen ihre neuen Kompetenzen in Vereinsgremien.

Viele Gleichstellungsbeauftragte und ihre Büros können mittlerweile auf ein langjähriges Bestehen ihrer Institution zurückblicken. Als gemeinsamer Nenner für die Verdienste, die sich Gleichstellungsbeauftragte in ihren Kommunen erworben haben, kann zusammenfassend gelten: Ihnen ist es gelungen, den sozialen Zusammenhalt in ihrer Kommune zu stärken und Frauen in ihrer Rolle als aktive Mitgestalterinnen ihrer Gemeinde, ihrer Stadt oder ihres Kreises zu fördern. Das Beispiel des Frauenbüros der Hansestadt Lübeck, das in diesem Jahr sein 20-jähriges Bestehen feiert, soll stellvertretend für viele Gleichstellungs- und Frauenbüros im Land genannt werden: Das Frauenbüro hat sich in seiner 20-jährigen Tätigkeit einer breiten Palette von Themen gewidmet, für die kennzeichnend ist, dass sie die Bürgerinnen

und Bürger ihres Gemeinwesens unmittelbar berühren. Diese Themen reichen von der Sicherheit im öffentlichen Raum über den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, der Unterstützung für Frauenprojekte und -verbände über den Arbeitsmarkt für Frauen bis zur Kinderbetreuung, der Bekämpfung häuslicher Gewalt oder „Hartz IV“ und seine Folgen für Frauen. Die Infobörse, die aus Anlass des 20-jährigen Bestehens durchgeführt wurde, hat - wie viele andere Veranstaltungen zuvor - eine Vielzahl von Institutionen, Verbänden und Initiativen zusammengeführt - auch hier mit einem ganz breiten Spektrum: Die Arbeitsagentur findet sich darunter genauso wie Frauenhäuser, die IHK ebenso wie der Frauenruderclub, die Aidshilfe oder die Caritas.

Engagement der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten bei häuslicher Gewalt

Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten beteiligen sich regelmäßig an Vorhaben, die der Verringerung häuslicher Gewalt dienen. Zum Teil initiieren sie diese auch. Die jährlich im November stattfindende Brötchentütenaktion in Kooperation mit der Bäckerinnung Schleswig-Holstein stellt eine vielbeachtete und öffentlichkeitswirksame Kampagne zum Schutz vor häuslicher Gewalt dar. In den beteiligten Bäckereien werden eine Woche lang Brötchentüten mit dem Slogan „Gewalt kommt nicht in die Tüte“ verwendet. Daneben werden weitere Aktionen zum 25. November, dem internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen von den Gleichstellungsbeauftragten koordiniert und unterstützt. Dazu gehören beispielsweise Lesungen, Kinoaufführungen, Gottesdienste, Informationsveranstaltungen sowie Ausstellungen. Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen auch an den regionalen Kooperationsrunden des KIK, dem Kooperations- und Interventionskonzept gegen häusliche Gewalt, teil. In diesem Rahmen bringen sie ihre Erfahrungen ein, organisieren und unterstützen Veranstaltungen und transportieren das Thema in das Gesundheitswesen und in Schulen.

Integration von Frauen und Mädchen mit Migrationshintergrund

Die Förderung der Integration und gesellschaftlichen Teilhabe von Migrantinnen bildet in vielen Kommunen Schleswig-Holsteins ein Schwerpunktthema im großen Tätigkeitsfeld der Gleichstellungsbeauftragten. Häufig wirken

sie am Integrationskonzept ihrer Kommune mit. Sie motivieren zudem Migrantinnen, ihre Sprechstunden zu besuchen, und ebnen ihnen bei Bedarf den Weg in Migrationssozial- oder Frauenberatungsstellen. Insbesondere durch Veranstaltungen und Ausstellungen rücken sie die Situation von Frauen mit Migrationshintergrund in den Fokus der Öffentlichkeitsarbeit. Gemeinsam mit Kooperationspartnern organisieren die Gleichstellungsbeauftragten interkulturelle Feste, Stammtische, Koch- oder Schwimmkurse, Seminare, Exkursionen, Sport- sowie Sprachkurse, die regelmäßig gut besucht werden.

Beispielsweise haben die Gleichstellungsbeauftragten aus Rendsburg (Stadt und Kreis) die Erfahrungen aus einem Integrationsprojekt mehrerer Rendsburger Kooperationspartnerinnen in einem Buch mit dem Titel „Börek und Buttercreme oder: Wie Integration auch funktionieren kann“ festgehalten. Darin wird ausführlich über ein mehrjähriges Projekt mit interkulturellen Begegnungen von einheimischen und türkischstämmigen Frauen berichtet.

Zusammenwirken mit den Beratungsstellen „Frau & Beruf“

Die Zusammenarbeit zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und den Beratungsstellen Frau & Beruf verläuft seit vielen Jahren erfolgreich. Ratsuchende Frauen werden von den Gleichstellungsbeauftragten an die unabhängige Fachstelle Frau & Beruf vermittelt. Bei der Organisation der mobilen Beratung stehen die Gleichstellungsbeauftragten den Beratungsstellen mit der Bereitstellung von Räumlichkeiten oder mit Öffentlichkeitsarbeit zur Seite. Gleiches gilt für Veranstaltungen oder Kampagnen, die ohne die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten oft nicht durchgeführt werden könnten. Die Beratungsstellen Frau & Beruf und die Gleichstellungsbeauftragten arbeiten darüber hinaus kontinuierlich zusammen:

- als Kooperationspartnerinnen zur Förderung und Vernetzung von Gründerinnen und Unternehmerinnen (Existenzgründerinnen-, Unternehmerinnentage, Stammtische),
- als Projektpartnerinnen in Sachen „Familienfreundlicher Betrieb“ (Chefsache Familie, Lokale Bündnisse für Familien),
- als Mitwirkende bei Fachveranstaltungen für Betriebe und Arbeitsmarktakteure (Personalentwicklung, Kinderbetreuung),

- als Multiplikatorinnen in Gremien der Politik und Verwaltungen (wie z.B. über die Arbeitsgemeinschaft Frauen der Region S-H Unterelbe)
- als Partnerinnen bei der Organisation und Durchführung gemeinsamer Fachfortbildung.

Die Gleichstellungsbeauftragten binden darüber hinaus die Fachkompetenz der Beratungsstellen gezielt in ihre Aktivitäten (z.B. Messen, Informationsveranstaltungen, Frauenforen) ein und tragen auf diesem Weg dazu bei, das Beratungsangebot der Arbeitsmarktexpertinnen von Frau & Beruf bekannt zu machen.

Gleichstellungsbeauftragte an den Hochschulen in Schleswig-Holstein

Das schleswig-holsteinische Hochschulgesetz schreibt in § 3 Absatz 5 die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft als Aufgabe der Hochschulen ausdrücklich fest. Bei ihrer Erfüllung leisten die Gleichstellungsbeauftragten einen wesentlichen Beitrag. Ein besonderer Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit in den Hochschulen stellt dabei die Vereinbarkeit von Studium, Erwerb wissenschaftlicher Qualifikation und Beruf dar. Die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen in Schleswig-Holstein haben hier vielfach die Initiative für Verbesserungen ergriffen:

Sowohl der CAU zu Kiel als auch der Universität zu Lübeck wurde das Audit „Familiengerechte Hochschule“ verliehen.

So wurde der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, die auch Landesbotschafterin der Initiative „Erfolgsfaktor Familie“ des Bundesfamilienministeriums ist, als erste große Hochschule im Januar 2007 das Zertifikat zum „Audit Familiengerechte Hochschule“ verliehen. Aufgrund des gemeinsamen Engagements, insbesondere der Gleichstellungsbeauftragten und des Präsidiums, konnten in den Handlungsfeldern Arbeitszeit, -ort, -inhalte und -abläufe, Führungskompetenz sowie Informations- und wissenschaftliche Qualifizierung zahlreiche familiengerechte Maßnahmen an der CAU auf den Weg gebracht werden. Mittlerweile verfügt die CAU über ein Familien-Servicebüro, das über familienfreundliche Angebote der CAU sowie bei Fragen rund um Mutterschutz, Elternzeit und Kinderbetreuung berät und Doppelkarriere-Paare bei einem Neubeginn in Kiel unterstützt. Hauptarbeitsfeld des Familien-Service ist die Weiterentwicklung und Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen im Rahmen des „Audit Familiengerechte Hochschule“.

Die Universität zu Lübeck hat das Grundzertifikat des Audits am 25.02.2008 erhalten. Im Zuge der Bewerbung um dieses Gütesiegel hat die Universität einen Maßnahmenkatalog aufgestellt, dem sie in den kommenden Jahren gerecht werden muss. Einige Punkte wie ein dreiwöchiges Sommerferienprogramm, flexible Arbeitszeitmodelle und Stipendien speziell für Wissenschaftlerinnen hat die Hochschule bereits umgesetzt. Wickeltische an zentralen Orten der Universität und eine Spielecke in der Mensa stehen zur Verfügung. Auch ein Familienfonds wurde eingerichtet. Von ihm können Eltern profitieren, die wegen wissenschaftlicher Verpflichtung auf eine zusätzliche Kinderbetreuung angewiesen sind. Im Februar 2009 wurde zudem eine eigene Krippengruppe für die Kleinkinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Räumlichkeiten der bestehenden Kindertagesstätte eingerichtet. Mit Öffnungszeiten zwischen 5:45 und 21:00 Uhr stehen den Eltern flexible Betreuungsmöglichkeiten zur Verfügung.

Im Rahmen der ersten Ausschreibungsrunde des Professorinnenprogramms konnten sich die Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, die Fachhochschule Kiel sowie die Universität Flensburg erfolgreich mit ihren jeweiligen Gleichstellungskonzepten durchsetzen. Bund und Länder haben sich im November 2007 auf dieses gemeinsame Professorinnenprogramm geeinigt und werden hierfür in den nächsten fünf Jahren 150 Mio. € bereitstellen. Ziel des Programms ist es, die Gleichstellungsaktivitäten von Hochschulen zu verstärken und die Zahl der Professorinnen deutlich zu erhöhen. Es wird auch das Ziel verfolgt, dem weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs Leitbilder für die eigene Karriere zu geben. Aus dem Programm können ab 2008 bis zu 200 Professuren finanziert werden. Vorgesehen ist dabei eine Anschubfinanzierung für fünf Jahre für - vornehmlich vorgezogene - Berufungen von Frauen auf unbefristete W2- und W3-Stellen; die Finanzierung von Berufungen auf eine freie Professur (Regelberufung) ist ebenfalls möglich. Voraussetzung für die Förderung ist die positive Begutachtung des Gleichstellungskonzepts der sich bewerbenden Hochschule. Die Begutachtung wird durch ein externes Expertengremium aus Wissenschaft, Forschung und Hochschulmanagement erfolgen. Bei positiver Bewertung des Professorinnenprogramms im Jahre 2011 durch die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) besteht die Möglichkeit, das Programm fortzuschreiben. Nach Mitteilung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung haben sich

die Universität zu Lübeck und die Muthesius Kunsthochschule erfolgreich auf die zweite Ausschreibung beworben.

3.2 Koordinierungsstelle für Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte

Neben der Beratung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten durch das Ministerium für Bildung und Frauen und das Innenministerium, der Unterstützung durch die Koordinierungsstelle für Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte, der Versorgung der Gleichstellungsbeauftragten mit Informationsmaterial und der Weitergabe aktueller Informationen ist die Vernetzung untereinander eine wesentliche Voraussetzung für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten. Das Ministerium für Bildung und Frauen arbeitet zusammen mit der Landesarbeitsgemeinschaft der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (LAG), die im September 2007 ihr zwanzigjähriges Bestehen feierte. Turnusgemäß finden Treffen mit den Sprecherinnen der LAG im Ministerium statt. Finanziell unterstützt das Ministerium Fachtagungen und andere Veranstaltungen der LAG - die immer auch zur Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten untereinander beitragen. Darüber hinaus kooperieren die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, die Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden, der Hochschulen, der Polizei, des Instituts für Qualitätsentwicklung an Schulen Schleswig-Holstein, des nachgeordneten und des rechtsaufsichtlichen Bereichs im Beirat der Koordinierungsstelle für Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte. Dessen Geschäftsführung liegt im Ministerium für Bildung und Frauen. Der Beirat hat unter anderem die Aufgabe, die Koordinierungsstelle zu beraten und durch gleichstellungspolitische Impulse zu einer erfolgreichen Arbeit beizutragen.

4. Zusammenfassung und Ausblick

Der vorliegende Dritte Gleichstellungsbericht belegt, dass

- **Frauen** erstmalig die **Mehrheit** aller im unmittelbaren Landesdienst Beschäftigten stellen.
- für die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** im Landesdienst gute Bedingungen bestehen.

- Teilzeittätigkeit keine Ausnahmeerscheinung mehr ist und junge Eltern, aber auch Beschäftigte mit Pflegeverantwortung, arbeits- beziehungsweise dienstrechtliche **Alternativen zu einer vollständigen Beurlaubung** vorfinden.
- **Männer** von den Möglichkeiten einer **Teilzeitbeschäftigung** bei weitem nicht in gleichem Maße wie Frauen Gebrauch machen. Die finanziellen Anreize durch das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz zeigen jedoch erste Wirkungen.

Gleichzeitig lassen die Daten aber auch erkennen, dass die **Gleichstellung** der Geschlechter noch **nicht** durchgängig **erreicht** worden ist. So gilt nach wie vor, dass

- der Frauenanteil abnimmt, wenn die **Bezahlung** ansteigt.
- Frauen in **Führungspositionen** noch nicht angemessen vertreten sind.
- Frauen in den **Gremien** von landeseigenen Einrichtungen und von Institutionen, in die das Land Vertreterinnen und Vertreter benennt oder entsendet, trotz der leichten Erhöhung im Berichtszeitraum noch stark unterrepräsentiert sind.

Schlussbemerkung:

Der hier vorgelegte Gleichstellungsbericht ergibt vor dem Hintergrund einer insgesamt positiven Entwicklung ein differenziertes Bild. Einerseits stellen Frauen mittlerweile die Mehrheit, wenn auf die Zahl aller Beschäftigten abgehoben wird. Andererseits bleiben sie bei hohen Führungspositionen und in der Folge auch in Gremien unterrepräsentiert. Der Gleichstellungsbericht bestätigt damit ein Ergebnis, zu dem der auch in diesem Jahr vorgelegte „Führungskräftemonitor“¹⁰ gelangt: Demnach ist für die stärkere Repräsentanz von Frauen in Führungsfunktionen nicht ihr Anteil an der Zahl von Beschäftigten insgesamt entscheidend. Maßgeblich ist vielmehr ihr Anteil an der Gesamtarbeitszeit. So ist in den europäischen Ländern, in denen Frauen einen größeren Anteil an der in Erwerbsstunden gerechneten Gesamtarbeitszeit aufweisen, auch ihre Quote bei den Führungspositionen überdurchschnittlich hoch. Diese Relation macht deutlich, dass offenbar nach

wie vor die Erwartung besteht, Führungspositionen ließen sich nur in Vollzeitätigkeit wahrnehmen. Es stellt daher eine wesentliche Aufgaben künftiger Gleichstellungs- und Personalpolitik auch der Landesregierung dar, diese vermeintlich zwingende Verknüpfung aufzulösen, die hergestellt wird zwischen längerer Arbeitszeit und dem Erreichen von Führungspositionen. Diese Abkehr von überkommenen Leitbildern entspricht nicht allein dem verfassungsrechtlichen Gebot einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen. Es dient vielmehr den Interessen beider Geschlechter wie der Gesellschaft insgesamt, wenn Karriere und familiäre Verpflichtungen sich nicht ausschließen, sondern miteinander in Einklang gebracht werden können.

¹⁰ Führungskräfte-Monitor 2001-2006, Forschungsreihe Band 7 des BMFSFJ, erschienen im Nomos-Verlag

5. Tabellenanhang

5.1 Teilzeitbeschäftigte

zum Stichtag 30.06	Beschäftigte insgesamt	Teilzeitbeschäftigte insgesamt	Anteil der Teilzeitbe- schäftigten
2002	53.678	15.378	28,6%
2004	55.546	16.927	30,5%
2006	55.579	17.081	30,7%
2008	53.905	17.355	32,2%

Quelle: Staatskanzlei, Personalcontrollingsystem (PCS)

5.2 Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht

zum Stichtag 30.06	Teilzeitbeschäftigte				
	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil	davon Männer	Männeranteil
2002	15.378	12.665	82,4%	2.713	17,6%
2004	16.927	14.156	83,6%	2.771	16,4%
2006	17.081	14.678	85,9%	2.403	14,1%
2008	17.355	14.844	85,5%	2.511	14,5%

Quelle: Staatskanzlei, Personalcontrollingsystem (PCS)

5.3 Teilzeitbeschäftigung im höheren Dienst

zum Stichtag 30.06	Beschäftigte im h.D.	Teilzeit- quote	Teilzeitbeschäftigte höherer Dienst		
			A-Besoldung ¹¹	davon Frauen	Frauenanteil
2006	10.404	33,2%	3.449	2.527	73,3%
2008	10.523	33,0%	3.476	2.572	74,0%
			B-Besoldung ¹¹	davon Frauen	Frauenanteil
2006	110	4,5%	5	1	20,0%
2008	115	6,1%	7	2	28,6%
			R-Besoldung ¹¹	davon Frauen	Frauenanteil
2006	911	13,6%	124	109	87,9%
2008	915	13,7%	125	109	87,2%
			A-/B-/R-Besoldung ¹¹	davon Frauen	Frauenanteil
2006	11.425	31,3%	3.578	2.637	73,7%
2008	11.553	31,2%	3.608	2.683	74,4%

Quelle: Staatskanzlei, Personalcontrollingsystem (PCS)

5.4 Beschäftigte in Elternzeit

zum Stichtag 30.06	Beschäftigte in Elternzeit				
	insgesamt	ohne elternzeitunschädliche Teilzeitbeschäftigung		mit elternzeitunschädlicher Teilzeitbeschäftigung	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen
2003	1.341	10	1.188	15	128
2004	1.367	14	1.125	17	211
2005	1.442	16	1.165	22	239
2006	1.576	11	1.243	14	308
2007	1.712	28	1.300	24	360
2008	1.894	88	1.436	22	348

Quelle: Staatskanzlei, Personalcontrollingsystem (PCS)

¹¹ inkl. vergleichbare Beschäftigte

5.5 Beurteilungsergebnisse 2007 nach Geschlecht

Bewertungsstufe	2005		2007			
	Frauen	Männer	Frauen	Veränderung zu 2005	Männer	Veränderung zu 2005
150	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,2%	0,1%
140	8,5%	16,1%	8,8%	0,3%	12,3%	-3,8%
130	36,5%	35,6%	39,8%	3,3%	38,8%	3,2%
120	36,5%	31,8%	37,6%	1,1%	34,4%	2,6%
110	15,6%	13,8%	11,7%	-3,9%	12,0%	-1,8%
100	2,5%	2,3%	1,6%	-0,9%	1,9%	-0,4%
90	0,3%	0,3%	0,3%	0,0%	0,3%	0,0%
80	0,1%	0,0%	0,0%	-0,1%	0,0%	0,0%
70	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Mittelwert (Punkte)	123,2	124,8	124,2	1,0	124,7	-0,1

Quelle: Innenministerium

5.6 Beurteilungsergebnisse 2007 nach Beschäftigungsumfang

Zahlenwert	Teilzeitbeschäftigte		Vollzeitbeschäftigte	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
150	2	0,1%	10	0,2%
140	118	6,4%	680	12,1%
130	669	36,3%	2.263	40,2%
120	744	40,4%	1.937	34,4%
110	260	14,1%	625	11,1%
100	42	2,3%	91	1,6%
90	6	0,3%	16	0,3%
80	1	0,1%	1	0,0%
70	0	0,0%	1	0,0%
Gesamt	1.842	100%	5.624	100%

Quelle: Innenministerium

5.7 Beschäftigtenstruktur im unmittelbaren Landesdienst

Landesverwaltung	Beschäftigte	weibliche Beschäftigte		männliche Beschäftigte	
		insgesamt	Frauenanteil	Insgesamt	Männeranteil
zum Stichtag					
30.06.2003	55.324	29.084	52,6%	26.240	47,4%
30.06.2004	57.004	29.639	52,2%	27.365	47,8%
30.06.2005	55.546	29.800	53,6%	25.746	46,4%
30.06.2006	55.579	30.351	54,6%	25.228	45,4%
30.06.2007	55.687	30.730	55,2%	24.957	44,8%
30.06.2008	53.905	30.390	56,4%	23.515	43,6%

Quelle: Staatskanzlei, Personalcontrollingsystem (PCS)

5.8 Beschäftigtenstruktur in den obersten Landesbehörden

Oberste Landesbehörden	Beschäftigte	weibliche Beschäftigte		männliche Beschäftigte	
		insgesamt	Frauenanteil	Insgesamt	Männeranteil
zum Stichtag					
30.06.2003	2.777	1.340	48,3%	1.437	51,7%
30.06.2004	2.901	1.405	48,4%	1.496	51,6%
30.06.2005	2.919	1.420	48,6%	1.499	51,4%
30.06.2006	2.910	1.459	50,1%	1.451	49,9%
30.06.2007	2.780	1.403	50,5%	1.377	49,5%
30.06.2008	2.756	1.408	51,1%	1.348	48,9%

Quelle: Staatskanzlei, Personalcontrollingsystem (PCS)

5.9 Beschäftigte in den Ministerien

Beschäftigte nach Ministerien	Beschäftigte	davon Frauen	
		absolut	prozentual
zum Stichtag 30.06.2008	gesamt		
Staatskanzlei	320	191	59,7%
Ministerium für Justiz, Arbeit und Europa	190	99	52,1%
Ministerium für Bildung und Frauen	291	182	62,5%
Innenministerium	517	240	46,4%
Ministerium für Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume	422	197	46,7%
Finanzministerium	290	127	43,8%
Ministerium für Wissenschaft, Wirtschaft und Verkehr	318	168	52,8%
Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie, Jugend und Senioren	327	168	51,4%
Insgesamt	2.675	1.372	51,3%

Quelle: Staatskanzlei, Personalcontrollingsystem (PCS)

5.10 Beschäftigungsvolumen nach Geschlecht

Beschäftigungsvolumen	Volumen	Anteil der Frauen		Anteil der Männer	
		insgesamt	In Prozent	Insgesamt	In Prozent
zum Stichtag					
30.06.2003	49.044,67	23.874,99	48,7%	25.169,68	51,3%
30.06.2004	50.585,76	24.301,71	48,0%	26.284,05	52,0%
30.06.2005	49.207,35	24.447,37	49,7%	24.759,98	50,3%
30.06.2006	49.277,80	24.911,40	50,6%	24.366,40	49,4%
30.06.2007	49.188,36	25.155,21	51,1%	24.033,16	48,9%
30.06.2008	47.643,61	24.992,43	52,5%	22.651,18	47,5%

Quelle: Staatskanzlei, Personalcontrollingsystem (PCS)

5.11 Statusgruppen im unmittelbaren Landesdienst

Statusgruppe	Beschäftigte		Frauen		Männer	
	Insgesamt	in %	Insgesamt	in %	Insgesamt	in %
zum Stichtag 30.06.2004						
Beamte/innen	43.808	76,9%	21.977	50,2%	21.831	49,8%
Arbeitnehmer/innen	12.218	21,4%	7.214	59,0%	5.004	41,0%
Sonstige	978	1,7%	448	45,8%	530	54,2%
Insgesamt	57.004	100,0%	29.639	52,0%	27.365	48,0%
zum Stichtag 30.06.2006						
Beamte/innen	43.953	79,1%	22.911	52,1%	21.042	47,9%
Arbeiter/innen	10.731	19,3%	6.982	65,1%	3.749	34,9%
Sonstige	895	1,6%	458	51,2%	437	48,8%
Insgesamt	55.579	100,0%	30.351	54,6%	25.228	45,4%
zum Stichtag 30.06.2008						
Beamte/innen	43.040	79,8%	22.963	53,4%	20.077	46,6%
Arbeitnehmer/innen	9.954	18,5%	6.914	69,5%	3.040	30,5%
Sonstige	911	1,7%	513	56,3%	398	43,7%
Insgesamt	53.905	100,0%	30.390	56,4%	23.515	43,6%

Quelle: Staatskanzlei, Personalcontrollingsystem (PCS)

5.12 Statusgruppen in den obersten Landesbehörden

Statusgruppe	Beschäftigte		Frauen		Männer	
	Insgesamt	in %	Insgesamt	in %	Insgesamt	in %
zum Stichtag 30.06.2004						
Beamte/innen	1.459	50,3%	508	34,8%	951	65,2%
Arbeitnehmer/innen	1.355	46,7%	857	63,2%	498	36,8%
Sonstige	87	3,0%	40	46,0%	47	54,0%
Insgesamt	2.901	100,0%	1.405	48,4%	1.496	51,6%
zum Stichtag 30.06.2006						
Beamte/innen	1.491	51,2%	574	38,5%	917	61,5%
Arbeitnehmer/innen	1.366	46,9%	861	63,0%	505	37,0%
Sonstige	53	1,8%	24	45,3%	29	54,7%
Insgesamt	2.910	100,0%	1.459	50,1%	1.451	49,9%
zum Stichtag 30.06.2008						
Beamte/innen	1.596	57,9%	677	42,4%	919	57,6%
Arbeitnehmer/innen	1.122	40,7%	712	63,5%	410	36,5%
Sonstige	38	1,4%	19	50,0%	19	50,0%
Insgesamt	2.756	100,0%	1.408	51,1%	1.348	48,9%

Quelle: Staatskanzlei, Personalcontrollingsystem (PCS)

5.13 Beschäftigte des höheren Dienstes mit A-Besoldung

A-Besoldung						
	Unmittelbarer Landesdienst			nur Oberste Landesbehörden		
	Insgesamt	davon Frauen	in Prozent	Insgesamt	davon Frauen	in Prozent
Stichtag: 30.06.2004						
A 16	344	49	14,2%	131	22	16,8%
A 15	1.040	212	20,4%	177	41	23,2%
A 14	3.144	899	28,6%	80	25	31,3%
A 13	4.928	2.698	54,7%	24	12	50,0%
Insg.	9.456	3.858	40,8%	412	100	24,3%
Stichtag: 30.06.2006						
A 16	321	57	17,8%	128	27	21,1%
A 15	988	233	23,6%	162	43	26,5%
A 14	2.775	869	31,3%	80	30	37,5%
A 13	5.428	2.991	55,1%	42	22	52,4%
Insg.	9.512	4.150	43,6%	412	122	29,6%
Stichtag: 30.06.2008						
A 16	312	64	20,5%	127	32	25,2%
A 15	1.027	265	25,8%	161	45	28,0%
A 14	3.237	1.216	37,6%	102	48	47,1%
A 13	5.170	2.988	57,8%	73	42	57,5%
Insg.	9.746	4.533	46,5%	463	167	36,1%

Quelle: Staatskanzlei, Personalcontrollingsystem (PCS)

5.14 Beschäftigte des höheren Dienstes mit B-Besoldung

B-Besoldung						
	Unmittelbarer Landesdienst			nur Oberste Landesbehörden		
	Insgesamt	davon Frauen	in Prozent	Insgesamt	davon Frauen	in Prozent
Stichtag: 30.06.2004						
B 10	11	1	9,1%	11	1	9,1%
B 9	1	0	0%	1	0	0%
B 7	11	1	9,1%	11	1	9,1%
B 5	34	7	20,6%	34	7	20,6%
B 4	4	0	0%	1	0	0%
B 3	5	1	20,0%	0	0	-
B 2	55	8	14,5%	52	8	15,4%
Insg.	121	18	14,9%	110	17	15,5%
Stichtag: 30.06.2006						
B 10	12	1	8,3%	12	1	8,3%
B 9	1	0	0%	1	0	0%
B 7	7	1	14,3%	7	1	14,3%
B 5	33	7	21,2%	33	7	21,2%
B 4	3	1	33,3%	1	1	100%
B 3	5	0	0%	0	0	-
B 2	49	7	14,3%	47	7	14,9%
Insg.	110	17	15,5%	101	17	16,8%
Stichtag: 30.06.2008						
B 10	12	1	8,3%	12	1	8,3%
B 9	1	0	0%	1	0	0%
B 7	8	1	12,5%	8	1	12,5%
B 5	35	11	31,4%	35	11	31,4%
B 4	2	0	0%	0	0	-
B 3	6	0	0%	1	0	0%
B 2	51	8	15,7%	48	8	16,7%
Insg.	115	21	18,3%	105	21	20,0%

Quelle: Staatskanzlei, Personalcontrollingsystem (PCS)

5.15 Beschäftigte des höheren Dienstes mit R-Besoldung

R-Besoldung						
	Unmittelbarer Landesdienst			nur Oberste Landesbehörden		
	Insgesamt	davon Frauen	in Prozent	Insgesamt	davon Frauen	in Prozent
Stichtag: 30.06.2004						
R 8	1	1	100%	0	0	-
R 6	3	0	0%	0	0	-
R 5	3	0	0%	0	0	-
R 4	5	0	0%	0	0	-
R 3	39	6	15,4%	0	0	-
R 2	230	45	19,6%	1	0	0%
R 1	628	256	40,8%	8	1	12,5%
Insg.	909	308	33,9%	9	1	11,1%
Stichtag: 30.06.2006						
R 8	1	1	100%	0	0	-
R 6	4	0	0%	0	0	-
R 5	3	0	0%	0	0	-
R 4	6	0	0%	0	0	-
R 3	38	9	23,7%	0	0	-
R 2	230	47	20,4%	2	1	50,0%
R 1	629	275	43,7%	8	1	12,5%
Insg.	911	332	36,4%	10	2	20,0%
Stichtag: 30.06.2008						
R 8	1	0	0%	0	0	-
R 6	4	0	0%	0	0	-
R 5	3	0	0%	0	0	-
R 4	6	0	0%	0	0	-
R 3	39	8	20,5%	0	0	-
R 2	219	47	21,5%	2	1	50,0%
R 1	643	302	47,0%	4	1	25,0%
Insg.	915	357	39,0%	6	2	33,3%

Quelle: Staatskanzlei, Personalcontrollingsystem (PCS)

5.16 Beschäftigte des höheren Dienstes nach Vergütungs-/Entgeltgruppen

BAT-Angestellte beziehungsweise TV-L-Beschäftigte des höheren Dienstes						
	Unmittelbarer Landesdienst			nur Oberste Landesbehörden		
BAT/ TV-L	Insgesamt	davon Frauen	in Prozent	Insgesamt	davon Frauen	in Prozent
Stichtag: 30.06.2004						
übertariflich	3	1	33,3%	3	1	33,3%
I	39	15	38,5%	38	15	39,5%
Ia	70	24	34,3%	49	17	34,7%
Ib	174	74	42,5%	53	28	52,8%
IIa h.D.	566	281	49,6%	82	38	46,3%
Insg.	852	395	46,4%	225	99	44,0%
Stichtag: 30.06.2006						
übertariflich	4	2	50,0%	4	2	50,0%
I	48	18	37,5%	46	18	39,1%
Ia	71	28	39,4%	53	20	37,7%
Ib	187	90	48,1%	71	42	59,2%
IIa h.D.	586	307	52,4%	83	38	45,8%
Insg.	896	443	49,4%	253	118	46,6%
Stichtag: 30.06.2008						
EgGr 15ü	35	13	37,1%	34	13	38,2%
EgGr 15	60	24	40,0%	44	15	34,1%
EgGr 14	160	78	48,8%	54	28	51,9%
EgGr 13 ü	68	37	54,4%	27	14	51,9%
EgGr. 13	580	295	50,9%	72	30	41,7%
Insg.	903	447	49,5%	231	100	43,3%

Quelle: Staatskanzlei, Personalcontrollingsystem (PCS)

5.17 Beschäftigte des gehobenen Dienstes nach Besoldungsstufen

A-Besoldung Gehobener Dienst g.D.						
	Unmittelbarer Landesdienst			nur Oberste Landesbehörden		
	Insgesamt	Frauen	in Prozent	Insgesamt	Frauen	in Prozent
Stichtag: 30.06.2004						
A 13*	7.630	4.371	57,3%	319	89	27,9%
A 12	9.427	7.211	76,5%	240	117	48,8%
A 11	2.180	880	40,4%	182	101	55,5%
A 10	2.259	660	29,2%	62	29	46,8%
A 9	1.351	457	33,8%	7	2	28,6%
Insg.	22.847	13.579	59,4%	810	338	41,7%
Stichtag: 30.06.2006						
A 13*	7.572	4.502	59,5%	379	130	34,3%
A 12	9.640	7.537	78,2%	287	152	53,0%
A 11	2.107	843	40,0%	143	83	58,0%
A 10	2.316	672	29,0%	40	15	37,5%
A 9	1.590	583	36,7%	11	6	54,5%
Insg.	23.225	14.137	60,9%	860	386	44,9%
Stichtag: 30.06.2008						
A 13*	7.363	4.495	61,0%	388	139	35,8%
A 12	9.045	7.171	79,3%	262	154	58,8%
A 11	2.040	818	40,1%	124	70	56,5%
A 10	2.361	750	31,8%	67	35	52,2%
A 9	1.740	608	34,9%	70	36	51,4%
Insg.	22.549	13.842	61,4%	911	434	47,6%

*) inklusive A 13 „L“ bis A 16 „L“ (L = Lehrkräfte)

Quelle: Staatskanzlei, Personalcontrollingsystem (PCS)

5.18 Beschäftigte des gehobenen Dienstes nach Vergütungs-/Entgeltgruppen

Beschäftigte Gehobener Dienst g.D						
	Unmittelbarer Landesdienst			nur Oberste Landesbehörden		
BAT/ TV-L	Insgesamt	Frauen	in Prozent	Insgesamt	Frauen	in Prozent
Stichtag: 30.06.2004						
IIa	16	7	43,8%	0	0	-
IIb	533	323	60,6%	49	20	40,8%
III	1.175	758	64,5%	94	38	40,4%
IVa	485	207	42,7%	108	61	56,5%
IVb	720	478	66,4%	111	81	73,0%
Va	1	0	0,0%	0	0	-
Vb	281	177	63,0%	51	40	78,4%
Insg.	3.211	1.950	60,7%	413	240	58,1%
Stichtag: 30.06.2006						
IIa	14	7	50,0%	0	0	-
IIb	595	386	64,9%	64	29	45,3%
III	1.175	773	65,8%	120	51	42,5%
IVa	435	199	45,7%	76	44	57,9%
IVb	684	489	71,5%	117	94	80,3%
Va	0	0	-	0	0	-
Vb	281	176	62,6%	70	48	68,6%
Insg.	3.184	2.030	63,8%	447	266	59,5%
Stichtag: 30.06.2008						
EgGr 12	305	126	41,3%	91	39	42,9%
EgGr 11	1526	1057	69,3%	117	56	47,9%
EgGr 10	270	147	54,4%	26	16	61,5%
EgGr 9	1553	1073	69,1%	216	184	85,2%
EgGr 8	1	1	100%	0	0	-
Insg.	3.655	2.404	65,8%	450	295	65,6%

Quelle: Staatskanzlei, Personalcontrollingsystem (PCS)

5.19 Beschäftigte des mittleren Dienstes nach Besoldungsstufen

A-Besoldung mittlerer Dienst						
	Unmittelbarer Landesdienst			nur Oberste Landesbehörden		
	Insgesamt	Frauen	in Prozent	Insgesamt	Frauen	in Prozent
Stichtag: 30.06.2004						
A 9	3.031	472	15,6%	53	22	41,5%
A 8	2.144	840	39,2%	33	15	45,5%
A 7	1.787	875	49,0%	12	6	50,0%
A 6	432	263	60,9%	2	1	50,0%
Insg.	7.394	2.450	33,1%	100	44	44,0%
Stichtag: 30.06.2006						
A 9	2.891	507	17,5%	54	21	38,9%
A 8	2.140	895	41,8%	33	19	57,6%
A 7	1.763	858	48,7%	8	4	50,0%
A 6	508	306	60,2%	2	1	50,0%
Insg.	7.302	2.566	35,1%	97	45	46,4%
Stichtag: 30.06.2008						
A 9	2.854	560	19,6%	50	23	46,0%
A 8	2.008	929	46,3%	28	13	46,4%
A 7	1.739	803	46,2%	12	7	58,3%
A 6	530	308	58,1%	2	2	100%
Insg.	7.131	2.600	36,5%	92	45	48,9%

Quelle: Staatskanzlei, Personalcontrollingsystem (PCS)

5.20 Beschäftigte des mittleren Dienstes nach Vergütungs-/Entgeltgruppen

Beschäftigte des mittleren Dienstes						
	Unmittelbarer Landesdienst			nur Oberste Landesbehörden		
BAT/ TV-L	Insgesamt	Frauen	in Prozent	Insgesamt	Frauen	in Prozent
Stichtag: 30.06.2004						
IV	1	0	0%	0	0	-
Va	1	1	100%	0	0	-
Vb	784	429	54,7%	89	73	82,0%
Vc	1.185	849	71,6%	118	100	84,7%
VIb	1.776	1.462	82,3%	161	124	77,0%
VII	1.928	1.706	88,5%	194	157	80,9%
VIII	122	78	63,9%	11	6	54,5%
Insg.	5.797	4.525	78,1%	573	460	80,3%
Stichtag: 30.06.2006						
IV	1	0	0%	0	0	
Va	1	1	100%	0	0	
Vb	827	496	60,0%	100	81	81,0%
Vc	1.046	807	77,2%	109	90	82,6%
VIb	1.714	1.431	83,5%	149	108	72,5%
VII	1.638	1.447	88,3%	183	150	82,0%
VIII	83	52	62,7%	4	2	50,0%
Insg.	5.310	4.234	79,7%	545	431	79,1%
Stichtag: 30.06.2008						
EgGr. 8	1.081	861	79,6%	113	91	80,5%
EgGr. 7	29	6	20,7%	2	0	0,0%
EgGr. 6	1.710	1.413	82,6%	122	95	77,9%
EgGr. 5	1.361	1.084	79,6%	177	119	67,2%
Insg.	4.181	3.364	80,5%	414	305	73,7%

Quelle: Staatskanzlei, Personalcontrollingsystem (PCS)