



Bericht

der Landesregierung

**Zweiter Bericht zur Durchführung des Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen
im öffentlichen Dienst - Gleichstellungsbericht (1999 - 2002) -**

Federführend ist das Ministerium für Justiz, Frauen, Jugend und Familie

1	EINLEITUNG	3
1.1	ZIEL UND KONZEPT DES GST	3
2	MAßNAHMEN	5
2.1	SCHAFFUNG VON ARBEITSBEDINGUNGEN (§ 1 NR. 1 GSTG)	5
2.1.1	TEILZEITBESCHÄFTIGUNG	5
2.1.2	FLEXIBILISIERUNG VON ARBEITSZEITEN UND ERPROBUNG NEUER ARBEITSFORMEN	7
2.2	KOMPENSATION VON NACHTEILEN (§1 NR. 2 GSTG)	8
2.3	GERECHTE BETEILIGUNG VON FRAUEN (§ 1 NR. 3 GSTG)	10
2.3.1	ALLGEMEINE ENTWICKLUNG DER BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR	10
2.3.2	DARSTELLUNG DER BETEILIGUNG AN DEN BESOLDUNGS-/VERGÜTUNGSGRUPPEN	14
2.3.3	GREMIENBESETZUNG	21
2.3.4	FLANKIERENDE MAßNAHMEN ZUR PERSONALENTWICKLUNG UND PERSONALQUALIFIZIERUNG ...	22
3	DIE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN	24
3.1	BERICHT ZUR PRAKTISCHEN ARBEIT	24
3.1.1	GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE DER LANDESBEHÖRDEN	24
3.1.2	KOMMUNALE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE	25
3.2	KOORDINIERUNGSSTELLE FÜR GB/FB	29
4	ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK	31

1 Einleitung

Das Gleichstellungsgesetz (GstG) verpflichtet die Landesregierung in § 24 Abs. 1, dem Landtag alle vier Jahre über die Durchführung dieses Gesetzes zu berichten. Mit dem vorliegenden zweiten Bericht kommt die Landesregierung diesem Auftrag für den Zeitraum von 1999 – 2002 nach.

1.1 Ziel und Konzept des GstG

Das GstG konkretisiert das Verfassungsgebot „Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ (Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz). Nach § 1 Satz 2 fördert es die Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst insbesondere durch die

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

Das Ziel einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an allen Ämtern des öffentlichen Dienstes soll nach dem Grundkonzept des Gleichstellungsgesetzes auf zwei Wegen erreicht werden: Zum einen wird eine Selbstbindung der Verwaltung im Hinblick auf das Gebot der Gleichstellung erzeugt. Die §§ 3 – 5 GstG beispielsweise verpflichten die Verwaltung, im Falle einer gleichwertigen Qualifikation die Auswahlentscheidung grundsätzlich zu Gunsten einer Mitbewerberin zu treffen, wenn es sich um einen Bereich handelt, in dem Frauen unterrepräsentiert sind.

Zum anderen wird diese Selbstbindung der Verwaltung durch eine Kontrollfunktion ergänzt. Gleichstellungsbeauftragte ist die Aufgabe zugewiesen, über die Einhaltung dieses Gesetzes zu wachen. Sie müssen deshalb nach § 19 GstG bei den jeweiligen Fachangelegenheiten und nach § 20 GstG bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten frühzeitig beteiligt werden, um im Sinne der Frauenförderung Einfluss nehmen zu können.

Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern.

Selbstbindung der Verwaltung.

Gleichstellungsbeauftragte.

Entsprechend dieser Konzeption ist der vorliegende Bericht aufgebaut. Er widmet sich dabei schwerpunktmäßig der Landesverwaltung. Von den anderen Trägern öffentlicher Verwaltung, die gemäß § 2 vom Geltungsbereich des Gesetzes erfasst werden, bezieht er die Kommunen ein. Hier werden die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihre Bedeutung am Beispiel von zwei Kreisen, einer kreisfreien Stadt, drei größeren Gemeinden und einem Amt dargestellt (Abschnitt 3.1.2).

Durch die Berichtskonzentration auf die Landesverwaltung und einer exemplarischen Darstellung aus dem kommunalen Bereich wird dem weiten Berichtsauftrag des § 24 GStG eine klare und handhabbare Struktur gegeben. Die vorgenommene Schwerpunktsetzung und die gewählte beispielhafte Dokumentation tragen zudem den Erfordernissen eines zeitgemäßen Berichtswesens Rechnung, das sich Aussagekraft zum Ziel setzt und dabei die Grundsätze der Verwaltungsökonomie wahrt.

2 Maßnahmen

Dem Aufbau des ersten Gleichstellungsberichtes folgend wird dargestellt, welche Ergebnisse bezogen auf die in § 1 genannten Gesetzeszwecke im unmittelbaren Landesdienst erzielt wurden.

2.1 Schaffung von Arbeitsbedingungen (§ 1 Nr. 1 GstG)

Für die zweite Berichtsperiode kann festgestellt werden, dass sich die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter weiter verbessert haben, auch wenn noch nicht das Optimum erreicht ist.

Im Folgenden werden die insgesamt günstigen Entwicklungen im Bereich der Teilzeitbeschäftigung dargestellt und des Weiteren über den aktuellen Stand im Bereich der Flexibilisierung von Arbeitszeiten und der Erprobung neuer Arbeitsformen berichtet.

Arbeitsbedingungen haben sich weiter verbessert.

2.1.1 Teilzeitbeschäftigung

- Anträgen auf Arbeitszeitreduzierungen und familiengerechte Arbeitszeitgestaltung wird in allen Geschäftsbereichen weitestgehend entsprochen. Dabei ist eine Vielzahl unterschiedlichster Arbeitszeitmodelle vereinbart worden. Die Spannweite reicht von einer stundenweise täglich erbrachten Arbeitsleistung bis hin zu einer Beschäftigung nur an bestimmten Wochentagen.

Auch im Polizeivollzugsdienst besteht grundsätzlich die Möglichkeit, Teilzeitbeschäftigte entweder im Tagesdienst oder weiterhin im Schichtdienst einzusetzen. Nach dem Gesamtfrauenförderplan der Landespolizei Schleswig-Holstein (Stand: August 2002) waren von den 6.731 Beamtinnen und Beamten (einschließlich Altersteilzeit und Teilzeit in Elternzeit), 307 teilzeitbeschäftigt, davon 237 (77 %) Frauen und 70 (23 %) Männer.

Anträgen auf Arbeitszeitreduzierung - /flexibilisierung wird weitestgehend entsprochen.

- Seit der Novellierung des Landesbeamtengesetzes im Jahre 1998, nach der die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung an keine weiteren Voraussetzungen mehr gebunden ist und auf Antrag – unabhängig von Motivation und Absicht – bewilligt werden soll, nimmt die Teilzeitbeschäftigung stetig zu. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im Verhältnis zur Zahl aller Beschäftigten ist von 26,5 % (1999) auf 28,6 % 2002 gestiegen. Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten hat sich im Berichtszeitraum um 760 Beschäftigte erhöht.

Zahl der Teilzeitbeschäftigten nimmt stetig zu.

zum Stichtag 30.06	Beschäftigte insgesamt	Teilzeitbeschäftigte insgesamt	Anteil der Teilzeitbeschäftigten
1999	55.084	14.618	26,5 %
2002	53.678	15.378	28,6 %

Quelle: Finanzministerium Personalcontrollingsystem (PCS) - 4.1.1 –

- Die bereits im ersten Gleichstellungsbericht aufgezeigte Tendenz, dass auch die Rate der teilzeitbeschäftigten Männer zunimmt, bestätigt sich. Dementsprechend ist der Frauenanteil, der 1997 noch bei rund 91 % lag, im Berichtszeitraum von 86,4 % auf 82,4 % gesunken.

Zunehmend mehr Männer arbeiten in Teilzeit.

zum Stichtag 30.06	Teilzeitbeschäftigte		
	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil
1999	14.618	12.695	86,4 %
2002	15.378	12.665	82,4 %

Quelle: Finanzministerium PCS – 4.1.2 -

- Eine Zunahme der Teilzeitbeschäftigung ist auch im Bereich des höheren Dienstes (A-/B-/R-Besoldung sowie vergleichbare Angestellte) zu verzeichnen. Nach einer Auswertung aus dem Datenbestand des PCS beim Finanzministerium ist die Zahl der Teilzeitbeschäftigten von 2.922 im Jahr 1999 auf 3.062 im Jahr 2002 gestiegen. Das entspricht einer Steigerung von 4,8 %.

Auch im höheren Dienst nimmt die Teilzeitquote zu.

Dieser Zuwachs dokumentiert, dass sich Teilzeitarbeit auch mit der Aufgabenwahrnehmung in einer hierarchisch übergeordneten Position vereinbaren lässt. In einer Reihe von Ressorts sind bereits Führungskräfte in Teilzeit tätig. So wird zum Beispiel eine Abteilungsleitung in der Staatskanzlei in Teilzeit wahrgenommen. Im Innenministerium und im Ministerium für Justiz, Frauen, Jugend und Familie sind zur Zeit jeweils zwei Referatsleitungen in Teilzeit besetzt. Im Bereich des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur arbeiten drei Vertretungen von Referatsleitungen in Teilzeit. Auch im Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr gibt es eine Referatsleiterin mit einer Teilzeitbeschäftigung. Darüber hinaus wurde einer weiteren Referatsleiterin, die vollzeitbeschäftigt ist, eine Heimarbeit in Höhe von 40 % bewilligt.

- Auch die mit der Novellierung des Landesbeamtengesetzes im Jahr 1998 eingeführte Möglichkeit der Reduzierung der Arbeitszeit auf bis zu 30 % der regelmäßigen Arbeitszeit trägt wesentlich dazu bei, dass sich die Arbeitsbedingungen für eine kontinuierliche Erwerbstätigkeit von Beschäftigten mit Familienaufgaben verbessert haben. Nach einer Auswertung des PCS stieg beispielsweise die Zahl der Teilzeitbeschäftigten mit einem Beschäftigungsumfang von 30 % bis 40 % von 416 Personen im Jahr 1999 auf 775 Personen im Jahr 2002 an. Das entspricht einer Zunahme von 86,3 %.

Möglichkeit der „unterhältigen Teilzeit“ wird gut angenommen.

Dass insbesondere Frauen von diesen erweiterten Teilzeitbedingungen profitieren, zeigt sich auch an dem Rückgang der Beurlaubungen aus Gründen einer Kinderbetreuung. Aus dem Datenbestand des PCS wurde erstmalig für diesen zweiten Bericht die Anzahl der Beschäftigten ausgewertet, die sich nach § 88 a Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes aus diesem Grund in Beurlaubung befanden. Danach waren 1.238 Beschäftigte, das sind rund 2,3 % bezogen auf die Gesamtzahl der Beschäftigten, zum Stichtag 30.06.2002 beurlaubt. Von diesen 1.238 Personen waren 1.224 Frauen (98,9 %) und 14 Männer (1,1 %). Im Vergleich zu 1999 ist ein Rückgang von 2,7 % zu verzeichnen; absolut betrachtet waren 2002 34 Personen weniger beurlaubt als 1999.

Zahl der Beurlaubungen aus Gründen der Kinderbetreuung ist rückläufig.

2.1.2 Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Erprobung neuer Arbeitsformen

Durch die seit dem 1. Januar 1999 geltenden „Grundsätze der variablen Arbeitszeit“ haben sich die Arbeitsbedingungen - insbesondere für die Beschäftigten mit Familienaufgaben - erheblich verbessert. Hierzu trägt vor allem die im Rahmen dieser Grundsätze eingeführte Funktionszeit bei, innerhalb derer zwar die Aufgabenerledigung und Ansprechbarkeit in der Organisationseinheit sicherzustellen ist, aber keine generelle Präsenzpflicht mehr für alle Beschäftigten besteht. Diese Funktionszeit in Verbindung mit der Möglichkeit eines erweiterten Zeitausgleichs (freie Stunden oder Tage) gestattet eine sehr viel flexiblere Arbeitszeitgestaltung, um beispielsweise auf aktuelle Problemlagen bei der Kinderbetreuung reagieren zu können.

Mehr persönliche Zeitsouveränität durch die „Grundsätze der variablen Arbeitszeit“.

Auch für den Bereich der Tele- bzw. Heimarbeit, die insbesondere Beschäftigten mit langen Wegen zur Arbeitsstelle die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern bzw. im Einzelfall erst ermöglichen, sind Fortschritte zu verzeichnen.

Fortschritte bei der Tele- bzw. Heimarbeit.

Im Jahr 1998 - zum Ende der ersten Berichtsperiode nach § 24 GStG - hatte die Landesregierung im Rahmen der Initiative „Multimedia SH“ ein Projekt „Telearbeit in der öffentlichen Verwaltung“ initiiert. Damit sollte diese neue Arbeitsform auf 10 Pilotarbeitsplätzen in den Ressorts erprobt werden. Das Projekt wurde Ende 2001 abgeschlossen und die Landesregierung befürwortete Anfang 2003 den Einsatz von Telearbeit als einem weiteren Element des modernen Personalmanagements.

Nach den Feststellungen der Landesregierung (Erhebung der Staatskanzlei - Stand: Juni 2003) sind auf dieser Basis zwischenzeitlich 52 Tele- bzw. Heimarbeitsplätze in allen Geschäftsbereichen eingerichtet worden. Die Bewilligung, die in der Eigenverantwortung der Ressorts steht, setzt grundsätzlich eine besondere persönliche Situation, wie zum Beispiel Kinderbetreuung, Pflege naher Angehöriger oder eingeschränkte Mobilität durch eine Schwerbehinderung voraus. Das jeweilige Aufgabengebiet muss ferner für die Erledigung von Arbeiten an der häuslichen Arbeitsstätte geeignet sein.

Die Verteilung nach Geschlechtern, 36 Frauen (69 %) und 16 Männer (31 %) zeigt, dass diese Arbeitsform auch von Männern gut angenommen wird.

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

Mit der in § 9 GstG vorgesehenen generellen Erhöhung von Höchstaltersgrenzen im Umfang von bis zu 8 Jahren und der Anrechnung von Kindererziehungszeiten in allen einschlägigen dienst- und tarifrechtlichen Vorschriften ist ein zeitlicher Ausgleich für Nachteile beim Zugang zum bzw. beim beruflichen Fortkommen im öffentlichen Dienst geschaffen worden. Diese Nachteile haben insbesondere Frauen erfahren, die zu Gunsten von Kindern und Familie mit ihrer Berufstätigkeit erst später begonnen haben oder sich aus diesen Gründen zeitweise haben beurlauben lassen.

Keine Benachteiligung mehr durch Unterbrechung der Berufstätigkeit.

Bezogen auf die zweite Berichtsperiode haben sich Nachteile im Sinne von § 1 Nr. 2 GstG, die als Folge der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung vor allem zu Lasten der Frauen gehen, bei dem Regelbeurteilungsverfahren im Jahre 2001 gezeigt. Diesem Bereich kommt insofern eine elementare Bedeutung zu, weil vom Ergebnis der dienstlichen Beurteilung das weitere berufliche Fortkommen der Beschäftigten maßgeblich abhängig ist. Die Beurteilung ist das entscheidende Hilfsmittel bei den Personalauswahlverfahren, um eine „Bestenauslese“ nach den Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung vornehmen zu können.

Die von der Landesregierung zur Regelbeurteilung im Jahr 2001 ermittelten Ergebnisse belegen aber das deutliche Bemühen der Ressorts, dem bereits 1997 festgestellten Beurteilungsgefälle zwischen Männern und Frauen entgegenzuwirken. Danach konnten die Beurteilungsergebnisse des Jahres 2001 im Vergleich zum Jahr 1997 weiter angenähert werden. Das 1997 noch bestehende Ungleichgewicht zu Lasten der Statusgruppe der Angestellten, in der Frauen fast doppelt so häufig vertreten sind als Männer, wurde sogar vollständig ausgeräumt. Schlechter ausgefallen sind aber wiederum die Beurteilungen von Teilzeitbeschäftigten, die mit über 90 % überproportional von Frauen repräsentiert waren.

Beurteilungsunterschiede zwischen Männern und Frauen konnten in der Regelbeurteilung 2001 verringert werden.

Damit sich Unterschiede in der Beurteilung von Frauen und Männern in der Beurteilungsaktion 2003 nicht wiederholen, sind ergänzende Hinweise zur Beurteilung besonderer Vergleichsgruppen herausgegeben worden. Hierzu wurde eine Vereinbarung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften nach § 59 des Mitbestimmungsgesetzes Schleswig-Holstein über die künftige Anwendung der Beurteilungsrichtlinien (Bekanntmachung des Innenministeriums vom 29. November 2002 – IV 224 – 0310.51/16 -) getroffen, die insbesondere auf teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abgestellt ist.

Für 2003 Hinweise zur Beurteilung besonderer Vergleichsgruppen im Rahmen einer Vereinbarung nach § 59 MBG

Zu den wesentlichen Ergebnissen der Regelbeurteilung im Jahr 2001:

Zur Regelbeurteilung 2001 wurden 7.786 Beschäftigte beurteilt. Dies waren 372 weniger als in der Regelbeurteilung 1997. Insgesamt wurden 4.643 Männer und 3.143 Frauen beurteilt, davon 139 teilzeitbeschäftigte Männer und 1.354 teilzeitbeschäftigte Frauen. Bezogen auf Statusgruppen war eine Verteilung von 6.483 Beamtinnen und Beamten sowie von 1.303 Angestellten und Arbeiterinnen und Arbeitern gegeben.

Gegenüber 1997 ist eine Annäherung der Beurteilungsergebnisse zu verzeichnen. Der Mittelwert der beurteilten Männer beträgt 118,16 Punkte, der Mittelwert der beurteilten Frauen 115,72 Punkte. Die Differenz des Mittelwertes hat sich danach im Vergleich zum Jahr 1997 um 1,27 Punkte auf 2,44 Punkte verringert.

➤ **Weitere Annäherung der Beurteilungsergebnisse zwischen Männern und Frauen.**

Beurteilung von Männern und Frauen						
Zahlenwert	1997		2001			
	Frauen	Männer	Frauen	Veränder. zu 1997	Männer	Veränder. zu 1997
150	0,4 %	0,8 %	0,0 %	- 0,4 %	0,1 %	- 0,7 %
140	3,0 %	5,5 %	4,2 %	1,3 %	6,1 %	0,6 %
130	11,7 %	15,7 %	17,1 %	5,4 %	21,3 %	5,6 %
120	20,1 %	25,7 %	29,8 %	9,7 %	34,1 %	8,4 %
110	24,7 %	23,3 %	31,7 %	7,0 %	27,1 %	3,8 %
100	32,9 %	24,4 %	15,0 %	- 17,9 %	9,4 %	- 15,0 %
90	6,5 %	3,7 %	1,9 %	- 4,6 %	1,8 %	- 1,9 %
80	0,8 %	0,8 %	0,2 %	- 0,6 %	0,2 %	- 0,6 %
70	0,1 %	0,1 %	0,0 %	- 0,1 %	0,0 %	- 0,1 %
Mittelwert (Punkte)	110,53	114,24	115,72	5,19	118,16	3,92

Quelle: Bericht des Innenministeriums zur Regelbeurteilung 2001

Teilzeitbeschäftigte sind insgesamt weiterhin schlechter beurteilt worden als Vollzeitbeschäftigte. Der Mittelwert der Teilzeitbeschäftigten beträgt 112,83 Punkte, der Mittelwert der Vollzeitbeschäftigten 118,21 Punkte.

➤ **Teilzeitbeschäftigte weiterhin insgesamt schlechter beurteilt.**

Beurteilung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten				
Zahlenwert	Teilzeitbeschäftigte		Vollzeitbeschäftigte	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
150	0	0,0 %	5	0,1 %
140	35	2,3 %	379	6,0 %
130	202	13,5 %	1.323	21,0 %
120	347	23,2 %	2.175	34,6 %
110	531	35,6 %	1.721	27,3 %
100	327	21,9 %	581	9,2 %
90	46	3,1 %	96	1,5 %
80	5	0,3 %	13	0,2 %
Gesamt	1.493	100,0 %	6.293	100,0 %

Quelle: Bericht des Innenministeriums zur Regelbeurteilung 2001

Die Beurteilungsergebnisse von Angestellten einerseits und Beamtinnen und Beamten andererseits haben sich im Ergebnis so weit angenähert, dass kein Ungleichgewicht zwischen diesen Beschäftigtengruppen mehr vorhanden ist bzw. die Angestellten sind im Durchschnitt sogar geringfügig besser beurteilt worden. Der Mittelwert der Beamtinnen und Beamten beträgt 116,94 Punkte, derjenige der Angestellten 118,33 Punkte.

➤ **Kein Ungleichgewicht mehr zwischen den Statusgruppen.**

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

Auch bezogen auf das dritte Gesetzesziel, der gerechten Beteiligung von Frauen an allen Ämtern und Funktionen des öffentlichen Dienstes, sind für den Berichtszeitraum durchgängig Fortschritte und zum Teil große Erfolge zu verzeichnen.

Es gibt aber auch weiterhin Bereiche in der unmittelbaren Landesverwaltung, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht. Dies gilt vor allem für den Frauenanteil im höheren Dienst und in Führungspositionen sowie bei der Besetzung von Gremien.

Nachfolgend wird zunächst die allgemeine Entwicklung in der Beschäftigtenstruktur aufgezeigt. Daran anschließend werden die Berichtsergebnisse bei der gerechten Beteiligung von Frauen an den Besoldungs- und Vergütungsgruppen in den Laufbahngruppen des höheren, gehobenen und mittleren Dienstes sowie bei der Besetzung von Gremien dargestellt. Abschließend wird auf zwei neue flankierende Maßnahmen (Personalentwicklungsseminare, Qualifizierungskonzept für Angestellte) eingegangen, die dazu beitragen werden, den Frauenanteil insbesondere in den noch unterrepräsentierten Bereichen zu erhöhen.

Fortschritte auch bei der gerechten Beteiligung von Frauen. Aber es gibt noch Bereiche mit Unterrepräsentanz.

2.3.1 Allgemeine Entwicklung der Beschäftigtenstruktur

- Der Frauenanteil in der Landesverwaltung hat sich im Berichtszeitraum insgesamt positiv entwickelt, und zwar trotz eines gleichzeitigen Rückgangs der Gesamtzahl der Beschäftigten. Nahezu die Hälfte (49,1 %) der im Landesdienst Beschäftigten sind Frauen. Die Zahl der Beschäftigten, die in einem unmittelbaren entgeltspflichtigen Dienst- oder Vertragsverhältnis zur Landesverwaltung stehen, ist im Jahr 2002 um 1.406 Personen geringer als im Jahr 1999. Demgegenüber ist im gleichen Zeitraum die Zahl der weiblichen Beschäftigten um 569 Personen gestiegen. Dies entspricht einer Steigerung des Frauenanteils um 2,3 %.

Trotz Rückgang der Beschäftigtenzahl konnte der Frauenanteil von 46,8 % auf 49,1 % erhöht werden.

Landesverwaltung zum Stichtag	Beschäftigte insgesamt	weibliche Beschäftigte		männliche Beschäftigte	
		insgesamt	Frauen- Anteil	Insgesamt	Männer- anteil
30.06.1999	55.084	25.780	46,8 %	29.304	53,2 %
30.06.2000	53.721	25.562	47,6 %	28.159	52,4 %
30.06.2001	53.275	25.834	48,5 %	27.441	51,5 %
30.06.2002	53.678	26.349	49,1 %	27.329	50,9 %

Quelle: Finanzministerium PCS -4.1.1-

- Zum 30.06.2002 sind in fünf Geschäftsbereichen (oberste Landesbehörden und nachgeordneter Bereich) mehr Frauen als Männer beschäftigt. Bedingt durch die hohe Repräsentanz von Frauen insbesondere beim Lehrpersonal der Grund- und Hauptschulen beträgt der Frauenanteil im Geschäftsbereich des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur sogar über 60 %. Im Bereich der Landtagsverwaltung besteht mit 48,2 % eine nahezu ausgewogene Beschäftigtenstruktur.

Der relativ niedrige Frauenanteil im Geschäftsbereich des Innenministeriums ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass im Vollzugsdienst der Landespolizei, der mit 7.253 Beschäftigten (einschließlich Anwärtinnen und Anwärter)¹ bezogen auf den gesamten Personalkörper ein erhebliches Gewicht hat, Frauen zum 1. August 2002 nur mit 14,84 % (= 1 077 Frauen) vertreten waren. Eine Ursache für diese Unterrepräsentanz liegt darin, dass Frauen erst seit 1986 die Möglichkeit haben, eine Ausbildung bei der Schutzpolizei zu absolvieren. Die derzeitigen Einstellungsanteile – im Jahr 2002 86 Frauen (= 33,07 %) lassen erkennen, dass sich der Frauenanteil im Polizeivollzugsdienst mittel- und langfristig erheblich steigern wird.

Deutlich unter 50 % lag der Frauenanteil zum Stichtag 30.06.2002 auch in den Geschäftsbereichen, in denen eine starke naturwissenschaftliche/technische Ausrichtung der Aufgabenstellung bestand: beim Ministerium für Umwelt, Natur und Forsten (36,9 %), beim Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Verkehr (20,5 %) sowie beim Ministerium für ländliche Räume, Landwirtschaft, Ernährung und Tourismus (28,1 %).

In 5 von 11 Geschäftsbereichen liegt der Frauenanteil über der 50%-Marke.

Beschäftigte nach Geschäftsbereichen (Oberste Landesbehörden und nachgeordneter Bereich) zum Stichtag 30.06.2002	Beschäftigte insgesamt	davon Frauen	
		absolut	In Prozent
Landtagsverwaltung	153	74	48,4 %
Landesrechnungshof	91	36	39,6 %
Staatskanzlei	175	97	55,4 %
Ministerium für Justiz, Frauen, Jugend und Familie	5.925	3.017	50,9 %
Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur	26.978	16.424	60,9 %
Innenministerium	9.604	2.156	22,5 %
Ministerium für Umwelt, Natur und Forsten	1.391	513	36,9 %
Ministerium für Finanzen und Energie	5.325	2.787	52,3 %
Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Verkehr	1.764	361	20,5 %
Ministerium für ländliche Räume, Landwirtschaft, Ernährung und Tourismus	1.302	366	28,1 %
Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales	970	513	53,4 %
Insgesamt	53.678	26.349	49,1 %

Quelle: Finanzministerium PCS -4.1.2-

¹ Frauenförderplan der Landespolizei Schleswig-Holstein (Stand: August 2002)

- Im Bereich der obersten Landesbehörden waren im Jahr 2002 2.645 Beschäftigte tätig. Das sind 128 Personen weniger als im Jahr 1999. Gleichwohl stieg die Zahl der weiblichen Beschäftigten im gleichen Zeitraum um 50 Personen an, was einer Steigerung des Frauenanteils um 3,9 % entspricht.

Bei den obersten Landesbehörden konnte der Frauenanteil von 41,2 % auf 45,1 % erhöht werden.

Oberste Landesbehörden zum Stichtag	Beschäftigte		weibliche Beschäftigte		männliche Beschäftigte	
	insgesamt	insgesamt	Frauen-Anteil	Insgesamt	Männer-anteil	
30.06.1999	2.773	1.143	41,2 %	1.630	58,8 %	
30.06.2000	2.735	1.163	42,5 %	1.572	57,5 %	
30.06.2001	2.651	1.160	43,8 %	1.491	56,2 %	
30.06.2002	2.645	1.193	45,1 %	1.452	54,9 %	

Quelle: Finanzministerium PCS -4.1.3-

- Erstmalig wurde die Personalstruktur für den zweiten Gleichstellungsbericht nicht nur nach Kopfzahl sondern auch nach dem tatsächlichen Beschäftigungsvolumen der Personen ausgewertet. Für das Beschäftigungsvolumen wurde die jeweilige Arbeitszeit aller aktiven Personen in eine Vollkraftgröße umgerechnet.

Bei einem insgesamt rückläufigen Beschäftigungsvolumen von 4 % erhöhten sich die Frauenanteil gleichwohl um 3 %.

Im Vergleich des Beschäftigungsvolumens von 1999 mit dem Wert von 2002 zeigt sich eine Abnahme von 2.025 (Vollkraftgröße), das entspricht einem Rückgang um rund 4 Prozent. Im gleichen Zeitraum konnte – wie auch schon bei der Entwicklung der Gesamtbeschäftigten festgestellt – der Frauenanteil am Beschäftigungsvolumen von 42,4 % auf 45,2 % erhöht werden.

Im Jahr 2002 waren im unmittelbaren Landesdienst 26.349 weibliche Beschäftigte mit einem Beschäftigungsvolumen von insgesamt 21.684 (Vollkraftgröße) tätig (1999: 25.780 Frauen mit 21.185; 2000: 25.562 Frauen mit 21.073; 2001: 25.834 Frauen mit 21.344). Demgegenüber standen im Jahr 2002 27.329 männliche Beschäftigte mit einer Vollkraftgröße von 26.285 (1999: 29.304 Männer mit 28.809; 2000: 28.159 Männer mit 27.551; 2001: 27.441 Männer mit 26.599).

Beschäftigungsvolumen zum Stichtag	Volumen insgesamt	Anteil der Frauen		Anteil der Männer	
		insgesamt	In Prozent	Insgesamt	In Prozent
30.06.1999	49.993,95	21.185,06	42,4 %	28.808,89	57,6 %
30.06.2000	48.623,46	21.072,89	43,3 %	27.550,57	56,7 %
30.06.2001	47.943,42	21.344,44	44,5 %	26.598,98	55,5 %
30.06.2002	47.968,96	21.684,21	45,2 %	26.284,75	54,8 %

Quelle: Finanzministerium PCS -4.1.5-

- Nach Statusgruppen verteilen sich die 53.678 Beschäftigten zum 30.06.2002 auf 42.164 Beamtinnen und Beamte, 9.375 weibliche und männliche Angestellte, 1.876 Arbeiterinnen und Arbeiter und 263 sonstige Beschäftigte (Anwärterinnen und Anwärter, Praktikantinnen und Praktikanten etc.). Diese Zahlen bestätigen die Feststellung des ersten Gleichstellungsberichts, dass im unmittelbaren Landesdienst der Beamtenstatus deutlich überwiegt. 78,5 % der Beschäftigten stehen danach in einem Beamtenverhältnis.

Im unmittelbaren Landesdienst überwiegt mit 78,5 % der Beamtenstatus. Der Anteil der Frauen mit Beamtenstatus konnte von 42,2 % auf 46,8 % erhöht werden.

Statusgruppe	Beschäftigte		weibliche Beschäftigte		männliche Beschäftigte	
	Insgesamt	in %	Insgesamt	in %	Insgesamt	in %
zum Stichtag 30.06.1999						
Beamte/innen	39.918	72,5%	16.845	42,2%	23.073	57,8%
Angestellte	12.635	22,9%	8.356	66,1%	4.279	33,9%
Arbeiter/innen	2.501	4,5%	558	22,3%	1.943	77,7%
Sonstige	30	0,1%	21	70,0%	9	30,0%
Insgesamt	55.084	100,0%	25.780	46,8%	29.304	53,2%
zum Stichtag 30.06.2002						
Beamte/innen	42.164	78,5%	19.733	46,8%	22.431	53,2%
Angestellte	9.375	17,5%	6.331	67,5%	3.044	32,5%
Arbeiter/innen	1.876	3,5%	148	7,9%	1.728	92,1%
Sonstige	263	0,5%	137	52,1%	126	47,9%
Insgesamt	53.678	100,0%	26.349	49,1%	27.329	50,9%

Quelle: Finanzministerium PCS -4.1.6-

- Im Vergleich zum gesamten unmittelbaren Landesdienst ist der Anteil der Beschäftigten mit Beamtenstatus bei den obersten Landesbehörden deutlich niedriger. Hier verteilen sich die 2.645 Beschäftigten zum 30.06.2002 auf 1.436 Beamtinnen und Beamte, 1.103 weibliche und männliche Angestellte, 72 Arbeiterinnen und Arbeiter und 34 sonstige Beschäftigte. Aber auch hier konnte der Anteil der Frauen mit Beamtenstatus – trotz insgesamt rückläufiger Anteile von 56,5 % im Jahr 1999 auf 54,3 % im Jahr 2002 - um 4,6 % erhöht werden.

Im Bereich der obersten Landesbehörden stehen nur 54,3 % der Beschäftigten in einem Beamtenverhältnis. Der Anteil der Frauen hieran liegt bei 31,9 %.

Statusgruppe	Beschäftigte		weibliche Beschäftigte		männliche Beschäftigte	
	Insgesamt	in %	Insgesamt	in %	Insgesamt	in %
zum Stichtag 30.06.1999						
Beamte/innen	1.566	56,5%	428	27,3%	1.138	72,7%
Angestellte	1.068	38,5%	681	63,8%	387	36,2%
Arbeiter/innen	118	4,3%	19	16,1%	99	83,9%
Sonstige	21	0,7%	15	71,4%	6	28,6%
Insgesamt	2.773	100,0%	1.143	41,2%	1.630	58,8%
zum Stichtag 30.06.2002						
Beamte/innen	1.436	54,3%	458	31,9%	978	68,1%
Angestellte	1.103	41,7%	701	63,6%	402	36,4%
Arbeiter/innen	72	2,7%	14	19,4%	58	80,6%
Sonstige	34	1,3%	20	58,8%	14	41,2%
Insgesamt	2.645	100,0%	1.193	45,1%	1.452	54,9%

Quelle: Finanzministerium PCS -4.1.7-

2.3.2 Darstellung der Beteiligung an den Besoldungs-/Vergütungsgruppen

Für den Berichtszeitraum kann festgestellt werden, dass der Anteil von Frauen an nahezu allen Besoldungs- und Vergütungsgruppen gestiegen ist. Bezogen auf die einzelnen Laufbahngruppen besteht eine Unterrepräsentanz nach Anzahl der Personen nur noch im höheren Dienst. In den Laufbahngruppen des mittleren und gehobenen Dienstes liegt der Frauenanteil bei bzw. sogar über der 50%-Marke. Nach Erreichen dieser quantitativen Zielvorgabe des GStG steht zukünftig die gerechte Beteiligung auch an den höheren Besoldungs- und Vergütungsgruppen im Vordergrund.

Der Anteil von Frauen an allen Besoldungs- und Vergütungsgruppen ist gestiegen.

Im Folgenden werden die Einzelergebnisse getrennt nach Laufbahngruppen dargestellt:

Laufbahngruppe des höheren Dienstes

- Von den 10.647 Beschäftigten im höheren Dienst (A-/B-/R-Besoldung sowie vergleichbare Angestellte) waren 3.906 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 36,7 %. Im Vergleich zum Jahr 1999 mit 10.970 Beschäftigten, davon 3.743 Frauen (= 34,1 %), konnte der Anteil der Frauen um 2,6 Prozentpunkte gesteigert werden und dies trotz eines gleichzeitigen Stellenabbaus von 323 Stellen.
- In der A-Besoldung des höheren Dienstes sind die größten Steigerungsraten zu verzeichnen. Hier konnte der Frauenanteil im unmittelbaren Landesdienst insgesamt im Vergleich zu 1999 um 6,4 % erhöht werden. Aber auch bezogen nur auf die Besoldungsgruppe A 16, ist eine Zunahme von 4,1 % zu registrieren. Besonders hervorzuheben ist, dass im Jahr 2001 der Anteil der Frauen bei A 13 erstmalig die 50%-Marke überschritten hat.

Im höheren Dienst konnte der Frauenanteil von 34,1 % auf 36,7 % erhöht werden.

A-Besoldung h. D.: Steigerung des Frauenanteils um 6,4%. Bei A 13 konnte die 50%-Marke überschritten werden.

A-Besoldung						
	Unmittelbarer Landesdienst			nur Oberste Landesbehörden		
	Insgesamt	davon Frauen	in Prozent	Insgesamt	davon Frauen	in Prozent
Stichtag: 30.06.1999						
A 16	345	33	9,6 %	131	12	9,2 %
A 15	1.123	168	15,0 %	142	27	19,0 %
A 14	3.561	920	25,8 %	118	26	22,0 %
A 13	2.806	1.283	42,9 %	40	17	42,5 %
Insg.	7.835	2.404	30,7 %	431	82	19,0 %
Stichtag: 30.06.2002						
A 16	342	47	13,7 %	126	17	13,5 %
A 15	1.085	201	18,5 %	163	37	22,7 %
A 14	3.368	947	28,1 %	99	29	29,2 %
A 13	4.085	2.101	51,4 %	31	13	41,9 %
Insg.	8.880	3.296	37,1 %	419	96	22,9 %

Quelle: Finanzministerium PCS – 4.5.1 -

- In der B-Besoldung, in der die obersten und oberen Führungskräfte der allgemeinen Landesverwaltung eingruppiert sind, liegt der Anteil der Frauen sowohl im gesamten unmittelbaren Landesdienst als auch bei den obersten Landesbehörden zum Teil deutlich unter den Frauenquoten der A-Besoldung des höheren Dienstes. Hier ist bezogen auf die zweite Berichtsperiode ein Anstieg des Frauenanteils von 10,7 % auf 14,8 % zu verzeichnen. Von den 128 Beschäftigten waren 19 Frauen. In der Besoldungsgruppe B 2 konnte der Frauenanteil trotz eines Rückgangs der Stellen von 59 im Jahr 1999 auf 53 im Jahr 2002 nahezu verdoppelt werden.

B-Besoldung:
Die Spitzenpositionen sind weiterhin eine Männerdomäne. Mit knapp 15 % ist die Frauenquote deutlich niedriger als in der A-Besoldung.

B-Besoldung						
	Unmittelbarer Landesdienst			nur Oberste Landesbehörden		
	Insgesamt	davon Frauen	in Prozent	Insgesamt	davon Frauen	in Prozent
Stichtag: 30.06.1999						
B 10	12	2	16,7 %	12	2	16,7 %
B 9	1	-	-	1	-	-
B 7	14	1	7,1 %	13	-	-
B 5	40	8	20,0 %	39	8	20,5 %
B 4	4	-	-	1	-	-
B 3	10	-	-	2	-	-
B 2	59	4	6,8 %	53	4	7,5 %
Insg.	140	15	10,7 %	121	14	11,6 %
Stichtag: 30.06.2002						
B 10	13	2	15,4 %	13	2	15,4 %
B 9	1	-	-	1	-	-
B 7	13	2	15,4 %	12	1	8,3 %
B 5	38	7	18,4 %	38	7	18,4 %
B 4	3	-	-	1	-	-
B 3	7	1	14,3 %	-	-	-
B 2	53	7	13,2 %	49	7	14,3 %
Insg.	128	19	14,8 %	114	17	14,9 %

Quelle: Finanzministerium PCS – 4.5.1 -

- Insgesamt positive Entwicklungen haben sich im Bereich der Richterinnen und Richter, der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte vollzogen.

Bezogen auf den unmittelbaren Landesdienst hat sich der Frauenanteil in den Besoldungsgruppen R 1 bis R 3 (im Jahr 2002 insgesamt 867 Beschäftigte, davon 268 Frauen) durchweg erhöht, bei R 1 und R 2 sogar um 4,9 % bzw. 4,3 %. In den Besoldungsgruppen R 4 bis R 6 waren mit Stand 30.06.2002 12 Richter beschäftigt (keine Frauen). Deshalb ist besonders erfreulich, dass die einzige R 8-Stelle im Landesdienst Schleswig-Holstein im Berichtszeitraum mit einer Frau besetzt worden ist.

R-Besoldung:
Positive Entwicklung des Frauenanteils bei den Richterinnen und Richtern, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten. Fast ein Drittel sind Frauen. Die absolute Spitzenposition ist mit einer Frau besetzt.

R-Besoldung						
	Unmittelbarer Landesdienst			nur Oberste Landesbehörden		
	Insgesamt	davon Frauen	in Prozent	Insgesamt	davon Frauen	in Prozent
Stichtag: 30.06.1999						
R 8	1	-	-	-	-	-
R 6	4	1	25,0 %	-	-	-
R 5	3	-	-	-	-	-
R 4	6	-	-	-	-	-
R 3	38	5	13,2 %	-	-	-
R 2	228	29	12,7 %	4	1	25,0 %
R 1	581	188	32,4 %	3	1	33,3 %
Insg.	861	223	25,9 %	7	2	28,6 %
Stichtag: 30.06.2002						
R 8	1	1	100,0 %	-	-	-
R 6	4	-	-	-	-	-
R 5	3	-	-	-	-	-
R 4	5	-	-	-	-	-
R 3	36	5	13,9 %	-	-	-
R 2	230	39	17,0 %	3	-	-
R 1	601	224	37,3 %	3	2	66,7 %
Insg.	880	269	30,6 %	6	2	33,3 %

Quelle: Finanzministerium PCS – 4.5.1 -

- Insbesondere durch die im Berichtszeitraum erfolgte Verbeamtung von Lehrkräften, die bisher in einem Angestelltenverhältnis standen, hat sich die Beschäftigtenzahl der Angestellten im vergleichbaren höheren Dienst stark rückläufig entwickelt. Im Vergleich zum Jahr 1999 mit 2.134 Beschäftigten waren hier im Jahr 2002 nur noch 759 Beschäftigte (= 1.375 Beschäftigte weniger) zu verzeichnen. Der Frauenanteil bezogen auf den unmittelbaren Landesdienst liegt nunmehr bei 42,4 %.

Angestellte h.D.:
Der Anteil der Frauen beträgt 42,4 %.
Aber auch hier gilt, je höher die Vergütungsgruppe, desto niedriger ist regelmäßig der Frauenanteil

BAT-Angestellte des höheren Dienstes						
BAT	Unmittelbarer Landesdienst			nur Oberste Landesbehörden		
	Insgesamt	davon Frauen	in Prozent	Insgesamt	davon Frauen	in Prozent
Stichtag: 30.06.1999						
über-tarifl.	6	-	-	5	-	-
I	22	5	22,7 %	20	4	20,0 %
Ia	56	19	33,9 %	36	10	27,8 %
Ib	149	53	35,6 %	32	13	40,6 %
IIaHd	1.901	1.024	53,9 %	72	33	45,8 %
Insg.	2.134	1.101	51,6 %	165	60	36,4 %
Stichtag: 30.06.2002						
über-tarifl.	-	-	-	-	-	-
I	29	9	31,0 %	29	9	31,0 %
Ia	63	16	25,4 %	39	9	23,0 %
Ib	157	66	42,0 %	49	25	51,0 %
IIaHd	510	231	45,3 %	84	43	51,2 %
Insg.	759	322	42,4 %	201	86	42,8 %

Quelle: Finanzministerium PCS – 4.5.2 -

- Maßgeblich zu den vorstehend dargestellten Fortschritten im Bereich des höheren Dienstes haben sicherlich auch die wiederum zu verzeichnenden Erfolge bei der Neueinstellung von Führungskräften des höheren Dienstes beigetragen.
- Der Frauenanteil bei den im Berichtszeitraum durch das Innenministerium zentral eingestellten Nachwuchskräften für den höheren allgemeinen Verwaltungsdienst beträgt im Durchschnitt 44 %. Besonders erfreulich ist das Ergebnis 2002/2003, wo sogar der Spitzenwert von 100 % erreicht werden konnte. Alle fünf Nachwuchskräfte, deren Auswahl ab 2002 erfolgte, sind weiblich.

Große Erfolge bei der Einstellung von Führungskräften.

Einstellung von Nachwuchskräften für den höheren allgemeinen Verwaltungsdienst			
	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil
1999	11	2	18 %
2000	8	4	50 %
2001	8	3	38 %
2002/2003	5	5	100 %
insgesamt	32	14	44 %

Im höheren allgemeinen Verwaltungsdienst beträgt der Frauenanteil 44 %.

Quelle: Innenministerium – IV 14 -

Bei der Einstellung von Proberichterinnen und Proberichtern konnte im gleichen Zeitraum sogar ein Frauenanteil von durchschnittlich 47 % erzielt werden. Der größte Frauenanteil ist im Jahr 2000 zu verzeichnen: Von den 30 eingestellten Proberichterinnen und Proberichtern sind 19 (= 63 %) weiblich.

Einstellung von Proberichterinnen und Proberichtern			
	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil
1999	46	21	46 %
2000	30	19	63 %
2001	47	22	47 %
2002	42	16	38 %
insgesamt	165	78	47 %

Bei den Proberichterinnen und -richtern beträgt der Frauenanteil sogar 47 %.

Quelle: Ministerium für Justiz, Frauen, Jugend und Familie – II 40 -

- Der Anteil von Frauen an den Führungs- und Leitungspositionen in den obersten Landesbehörden² (beginnend bei stellvertretenden Referatsleitungen bis zu Abteilungsleitungen) beträgt im Durchschnitt rd. 26 %. Abgestellt auf die einzelnen Funktionen liegt der Frauenanteil zwischen 32,4 % bei den Vertretungen von Referatsleitungen und 19,4 % bei den Abteilungsleitungen. In den Ressorts mit hoher Frauenbeschäftigung ist regelmäßig auch der Frauenanteil an den Führungspositionen deutlich höher. Die meisten Frauen in Leitungsstellen sind im Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur beschäftigt. Hier liegt der Anteil bei 38 %.

Rund 26 % aller Führungs- und Leitungspositionen in den obersten Landesbehörden sind mit Frauen besetzt.

² Geschäftsverteilungspläne der obersten Landesbehörden aus dem Jahr 2003

Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes

- Auch in der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes, in der der Frauenanteil zum Zeitpunkt des ersten Gleichstellungsberichts bereits bei der 50%-Marke lag, konnte nochmals eine Steigerung von 5,2 % erreicht werden. Von den insgesamt 24.371 Beschäftigten (Beamtinnen und Beamte sowie vergleichbare Angestellte) sind 13.604 (= 55,8 %) Frauen.

Im gehobenen Dienst beträgt der Frauenanteil 55,8 %.

Wie bereits eingangs ausgeführt, muss hier künftig das Augenmerk darauf gelegt werden, dass noch bestehende Unterrepräsentanzen von Frauen in einzelnen Geschäftsbereichen sowie bei der Beteiligung insbesondere an den höheren Besoldungs- und Vergütungsgruppen überwunden werden.

- Der mit 73,5 % überdurchschnittlich hohe Anteil von Frauen in der Besoldungsgruppe A 12 bezogen auf den unmittelbaren Landesdienst ist darin begründet, dass Lehrerstellen an den Grund- und Hauptschulen überproportional mit Frauen besetzt sind. Die von der Beschäftigtenanzahl her auszumachenden deutlichen Zuwächse bei den Besoldungsgruppen A 12 und A 13 sind in erster Linie auf die im Berichtszeitraum erfolgte Verbeamtung von Lehrkräften zurückzuführen. Im Gegenzug haben die vergleichbaren Vergütungsgruppen im Angestelltenbereich abgenommen.

**Beamtenbereich:
In den obersten Landesbehörden liegt die Frauenquote bei 37,9 %.**

In den obersten Landesbehörden lag der Anteil der Frauen im gehobenen Dienst zum Stichtag 30.06.2002 mit 37,9 % erheblich unter dem Frauenanteil von 56,3 % bezogen auf den unmittelbaren Landesdienst. Aber auch hier konnte der Frauenanteil von 33,6 % im Jahr 1999 auf 37,9 % im Jahr 2002 gesteigert werden.

A-Besoldung Gehobener Dienst g.D. 4.5.1 -				Quelle: Finanzministerium PCS -		
	Unmittelbarer Landesdienst			nur Oberste Landesbehörden		
	Insgesamt	Frauen	in Prozent	Insgesamt	Frauen	in Prozent
Stichtag: 30.06.1999						
A 13*	6.577	3.322	50,5 %	343	71	20,7 %
A 12	7.864	5.512	70,1 %	219	77	35,2 %
A 11	2.080	774	37,2 %	121	61	50,4 %
A 10	1.520	440	28,9 %	117	59	45,3 %
A 9	1.576	400	25,4 %	40	20	50,0 %
Insg.	19.617	10.448	53,3 %	840	282	33,6 %
Stichtag: 30.06.2002						
A 13*	7.280	3.962	54,4 %	330	79	23,9 %
A 12	8.786	6.461	73,5 %	196	84	42,9 %
A 11	2.222	854	38,4 %	179	100	55,9 %
A 10	1.877	520	27,7 %	55	27	49,1 %
A 9	1.464	370	25,3 %	10	2	20,0 %
Insg.	21.629	12.167	56,3 %	770	292	37,9 %

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

- Die Frauenanteile lagen im Angestelltenbereich zum 30.06.2002 bezogen auf den unmittelbaren Landesdienst insgesamt bei 52,4 % bzw. 56,0 % bei den obersten Landesbehörden.

Auch wenn sich bei den obersten Landesbehörden die grundsätzliche Tendenz erkennen lässt, dass der Frauenanteil sinkt, je höher die Vergütungsgruppe ist, sind hier vor allem die Veränderungen hinsichtlich der Endämter beachtlich. Bei den Vergütungsgruppen BAT IIb und BAT III konnten Steigerungsraten von 18,3 % bzw. 8,1 % erzielt werden.

Angestelltenbereich:
Bezogen auf die obersten Landesbehörden gilt:
Je höher die Vergütungsgruppe, desto niedriger ist in der Regel der Frauenanteil. Aber auch hier sind bei BAT II b und BAT III beachtliche Erfolge zu verzeichnen.

Angestellte Gehobener Dienst g.D						
	Unmittelbarer Landesdienst			nur Oberste Landesbehörden		
BAT	Insgesamt	Frauen	in Prozent	Insgesamt	Frauen	in Prozent
Stichtag: 30.06.1999						
IIa	19	8	42,1 %	-	-	-
IIb	379	228	60,2 %	8	1	12,5 %
III	2.031	1.377	67,8 %	69	25	36,2 %
IVa	510	209	41,0 %	52	29	55,8 %
IVb	742	472	63,3 %	77	63	81,8 %
Va	4	2	50,0 %	1	-	-
Vb	197	120	60,9 %	62	47	75,8 %
Insg.	3.882	2.416	62,2 %	269	165	61,3 %
Stichtag: 30.06.2002						
IIa	13	7	53,8 %	-	-	-
IIb	366	216	59,0 %	26	8	30,8 %
III	945	573	60,6 %	88	39	44,3 %
IVa	449	176	39,2 %	76	35	46,1 %
IVb	701	471	67,2 %	105	71	67,6 %
Va	11	8	72,7 %	-	-	-
Vb	257	162	63,0 %	37	33	89,1 %
Insg.	2.742	1.437	52,4 %	332	186	56,0 %

Quelle: Finanzministerium PCS – 4.5.2 -

Laufbahngruppe des mittlerer Dienstes

- In der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes (Beamtinnen und Beamte sowie vergleichbare Angestellte) hat sich der Frauenanteil in der zweiten Berichtsperiode um 3,1 % erhöht. Hier besteht jetzt mit 49,6 % Frauenanteil ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis; von den insgesamt 12.743 Beschäftigten sind 6.317 Frauen.

Auch hier sind demnach die zukünftigen Akzente dahingehend zu setzen, noch bestehende Unterrepräsentanzen von Frauen in einzelnen Geschäftsbereichen (z. B. Sondersituation Polizei bezogen auf den mittleren Polizeivollzugsdienst, s. hierzu auch Seite 11) bzw. bei der Beteiligung an den höheren Besoldungs- und Vergütungsgruppen zu beseitigen.

Im mittleren Dienst besteht mit 49,6 % ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis.

- Der bezogen auf die Laufbahngruppe des mittleren Dienstes insgesamt erzielte Zuwachs bei der Beteiligung von Frauen hat sich überwiegend im Beamtenbereich niedergeschlagen. Hier konnte der Anteil der Frauen an allen Besoldungsgruppen erhöht werden. Besonders bemerkenswert ist die Steigerung in der Besoldungsgruppe A 8 von 25,6 % auf 32,0 %.

Beamtenbereich:
Steigerung der Frauenanteile auch in den oberen Besoldungsgruppen von bis zu 6,4 %.

A-Besoldung Mittlerer Dienst m.D						
	Unmittelbarer Landesdienst			nur Oberste Landesbehörden		
	Insgesamt	Frauen	in Prozent	Insgesamt	Frauen	in Prozent
Stichtag: 30.06.1999						
A 9	3.398	407	12,0 %	52	9	17,3 %
A 8	2.384	614	25,6 %	29	18	62,1 %
A 7	1.574	619	39,3 %	21	4	19,0 %
A 6	619	336	54,3 %	18	4	22,2 %
Insg.	7.975	1.976	24,8 %	120	35	29,2 %
Stichtag: 30.06.2002						
A 9	2.964	439	14,8 %	56	21	37,5 %
A 8	2.150	689	32,0 %	34	13	38,2 %
A 7	1.668	740	44,4 %	15	5	33,3 %
A 6	418	240	57,4 %	1	-	-
Insg.	7.200	2.108	29,3 %	106	39	36,8 %

Quelle: Finanzministerium PCS – 4.5.1 -

- Von den insgesamt 6.317 Frauen im mittleren Dienst der unmittelbaren Landesverwaltung standen zum 30.06.2002 4.209 Frauen (= 66,6 %) in einem Angestelltenverhältnis.

Angestelltenbereich:
Zwei Drittel aller Frauen im mittleren Dienst stehen in einem Angestelltenverhältnis.

Angestellte Mittlerer Dienst m.D						
BAT	Unmittelbarer Landesdienst			nur Oberste Landesbehörden		
	Insgesamt	Frauen	in Prozent	Insgesamt	Frauen	in Prozent
Stichtag: 30.06.1999						
IV	1	-	-	-	-	-
Va	3	3	100,0 %	-	-	-
Vb	806	368	45,7 %	57	45	78,9 %
Vc	926	542	58,5 %	104	80	76,9 %
VIb	1.492	1.156	77,5 %	127	93	73,2 %
VII	2.705	2.399	88,7 %	240	198	82,5 %
VIII	149	95	63,8 %	12	6	50,0 %
Insg.	6.082	4.563	75,0 %	540	422	78,1 %
Stichtag: 30.06.2002						
IV	1	-	-	-	-	-
Va	1	1	100,0 %	-	-	-
Vb	742	371	50,0 %	72	59	81,9 %
Vc	1.034	700	67,7 %	115	90	78,3 %
VIb	1.585	1.253	79,1 %	124	91	73,4 %
VII	2.041	1.797	88,0 %	182	151	83,0 %
VIII	139	87	62,6 %	11	4	36,4 %
Insg.	5.543	4.209	75,9 %	504	395	78,4 %

Quelle: Finanzministerium PCS – 4.5.2 -

2.3.3 Gremienbesetzung

Defizite zeigen sich weiterhin bei der Besetzung von Gremien. Hier ist im Vergleich zu der Feststellung des ersten Gleichstellungsberichtes, wonach nur knapp ein Viertel der Entsendungen auf Frauen entfielen, keine Situationsverbesserung eingetreten.

Weiterhin Defizite bei der Besetzung von Gremien.

Der 4. Bericht des Finanzministeriums über die Beteiligungen des Landes Schleswig-Holstein an Unternehmen des privaten und des öffentlichen Rechts weist einen Frauenanteil von nur rund 14 % aus. In den Gremien (z. B. Aufsichtsräte und Gewährträgerversammlungen von Kredit- und Förderinstituten, Wohnungs- und Siedlungsunternehmen, Verkehrsbetrieben etc.), in denen das Land Schleswig-Holstein vertreten ist, befinden sich 285 Personen; darunter nur 40 Frauen.

Eine Auswertung der von den Ressorts zur Verfügung gestellten Gremienverzeichnisse hat ergeben, dass hier der Frauenanteil bei der Benennung bzw. Entsendung in Gremien bezogen auf das Jahr 2002 bei rd. 30 % liegt.

Diese Zahlen zeigen, dass in diesem Bereich nach wie vor großer Handlungsbedarf besteht, wenn man dem Ziel einer möglichst paritätischen Besetzung näher kommen will. Ein Beschluss der 11. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen vom 7./8. Juni 2001 zur Gremienbesetzung fordert, dass alle Ministerien in den Bundes- und Landesregierungen bei der Bestellung, Berufung oder Ernennung von Gremienmitgliedern in der Verwaltung des Bundes, der Länder und bei der Europäischen Union in die entsprechenden Beschlussvorschläge und Vorlagen einen Hinweis auf die Anzahl der in dem Gremium vertretenen Frauen und Männer aufnehmen sollten. Damit soll sichergestellt werden, dass bei der Abstimmung über die Bestellung, Berufung oder Ernennung eines Gremienmitglieds der Geschlechterproporz mit dem Ziel sichtbar wird, künftig deutlich mehr Frauen eine Gelegenheit zur Mitgliedschaft in einem Gremium zu geben.

Zukünftig sollte der Geschlechterproporz von Gremien in den entsprechenden Beschlussvorlagen dargestellt werden.

Dieses Verfahren sollte entsprechend auch in Schleswig-Holstein angewendet werden, indem in die jeweiligen Beschlussvorlagen unter dem Punkt Gender Mainstreaming eine Aussage zum Geschlechterproporz des Gremiums aufgenommen wird.

2.3.4 Flankierende Maßnahmen zur Personalentwicklung und Personalqualifizierung

Auch die generellen Bedingungen, die eine ausgewogene Personalentwicklung und Personalqualifizierung im Sinne von § 1 Nr. 3 GStG fördern, haben sich im Berichtszeitraum verbessert. Mit der Durchführung von Personalentwicklungs-Seminaren und der Einführung eines Qualifizierungskonzeptes für Angestellte sind zwei weitere Möglichkeiten geschaffen worden, mit denen der Frauenanteil nicht nur in den Eingangsjahren, sondern auch auf höherwertigen Dienstposten bzw. in Führungsfunktionen gesteigert werden kann.

Verbesserte Möglichkeiten zur Personalentwicklung.

Zu diesen flankierenden Maßnahmen im Einzelnen:

- Bei den im Berichtszeitraum durchgeführten Personalentwicklungs-Seminaren (PE-Seminare) waren Frauen sowohl bei den Teilnehmenden als auch bei den Beobachtenden mit jeweils 58 % vertreten. PE-Seminare dienen ausschließlich dazu, bestehende Führungspotentiale bei den Beschäftigten zu erkennen und zu fördern. Herausgelöst aus dem „Alltag“ werden in einer Art „Laborsituation“ typische Situationen aus dem Führungsalltag nachgestellt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden in diesen Situationen (z. B. Führen eines Mitarbeitergesprächs, Leitung einer Besprechung) von hierfür geschulten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Landesverwaltung beobachtet.

**PE-Seminare:
Mindestens die Hälfte der Plätze wird an Frauen vergeben.**

Personalentwicklungs-Seminare 2001		
1. Seminar	Frauen	Männer
Teilnehmende	2	5
Beobachtende	5	1
2. Seminar	Frauen	Männer
Teilnehmende	6	1
Beobachtende	3	3
Insgesamt 2001		
Teilnehmende	8 (57 %)	6 (43 %)
Beobachtende	8 (67 %)	4 (33 %)
Personalentwicklungs-Seminare 2002		
1. Seminar	Frauen	Männer
Teilnehmende	3	5
Beobachtende	5	1
2. Seminar	Frauen	Männer
Teilnehmende	5	2
Beobachtende	1	5
3. Seminar	Frauen	Männer
Teilnehmende	5	3
Beobachtende	5	1
4. Seminar	Frauen	Männer
Teilnehmende	5	3
Beobachtende	3	3
Insgesamt 2002		
Teilnehmende	18 (58 %)	13 (42 %)
Beobachtende	14 (58 %)	10 (42 %)

Quelle: Innenministerium – IV 14 –

- Auch bei den im Jahr 2002 erstmalig durchgeführten Qualifizierungslehrgängen für Angestellte ist mit 87 % eine außerordentlich hohe Frauenbeteiligung zu verzeichnen. Diese Qualifizierungsmaßnahmen werden auf der Grundlage der vom Innenministerium am 5. November 2001 mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften nach § 59 MBG geschlossenen Vereinbarung über ein Qualifizierungskonzept für Angestellte für Funktionen der Allgemeinen Verwaltung angeboten.

**Qualifizierungslehrgänge für Angestellte:
Mit 87 % außerordentlich hoher Frauenteil.**

Besonders erfreulich ist ferner, dass von diesen Qualifizierungsmaßnahmen Teilzeitbeschäftigte überproportional profitieren konnten. Von den 248 Bewerbungen kamen 33 (= 13,31 %) von Teilzeitbeschäftigten. Hieraus wurden 7 Teilzeitbeschäftigte (= 14,89 %) ausgewählt.

Allgemeine Angaben	Insgesamt	Qualifizierungslehrgang I	Qualifizierungslehrgang II
Anzahl der Bewerbungen	248 (72,18 % Frauen)	152 (78,95 % Frauen)	96 (61,46 % Frauen)
davon Teilzeitbeschäftigte	33 (13,31 %)		
Bedarfsanmeldung durch die Ressorts	54	30	24
Tatsächlich mögliche Teilnehmerzahl	47	23	24
TeilnehmerInnen zu Beginn	47 (87,23 % Frauen)	23 (91,3 % Frauen)	24 (83,3 % Frauen)
davon Teilzeitbeschäftigte	7 (14,89 %)		
Altersstruktur der Bewerbungen	36,9 Jahre		
Tatsächliches durchschnittliches Alter	37,85 Jahre	40,77 Jahre	36,84 Jahre
Berücksichtigte Vergütungsgruppen	BAT VII – 5b	BAT VII – 5c	BAT VII – 5b

Quelle: Innenministerium – IV 14 –

- In diesem Zusammenhang ist ferner auf die beim Innenministerium angelaufene Initiative hinzuweisen, ein Mentoring-Konzept zur kontinuierlichen Begleitung und Förderung von Nachwuchsführungskräften für die Landesverwaltung zu erarbeiten. Auch hiervon sind positive Effekte für Frauen zu erwarten.

Mentoring-Konzept in Vorbereitung.

3 Die Gleichstellungsbeauftragten

3.1 Bericht zur praktischen Arbeit

3.1.1 Gleichstellungsbeauftragte der Landesbehörden

Das Ministerium für Justiz, Frauen, Jugend und Familie hat im Dezember 2002 eine Befragung der im Bereich der unmittelbaren Landesverwaltung tätigen 1.228 Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt. Ausgehend von den Feststellungen des ersten Gleichstellungsberichts ist über den „Interministeriellen Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten bei den obersten Landesbehörden“ (IMAG) ein aktuelles Meinungsbild zur Arbeitssituation erhoben worden. Auf der Grundlage dieser Befragung können für die zweite Berichtsperiode folgende generelle Feststellungen getroffen werden.

- Nach den Umfrageergebnissen hat sich die Akzeptanz durch die Dienststellenleitungen und die Personalvertretungen weiter erhöht. Die Mehrheit der Gleichstellungsbeauftragten gab an, dass für sie im Vergleich zur ersten Berichtsperiode eine spürbare Situationsverbesserung eingetreten ist. Die Akzeptanz durch die Kolleginnen und Kollegen wurde demgegenüber durchgehend als eher geringer eingestuft.
- Die Auswertung der Frage zu den Rahmenbedingungen für die Ausübung einer GB-Tätigkeit hat ergeben, dass sowohl der Umfang der zeitlichen Freistellung als auch die Sachausstattung im Vergleich zur ersten Berichtsperiode als im Wesentlichen gleich geblieben bewertet wurde. Allgemein besser beurteilten die Gleichstellungsbeauftragten die Fortbildungsmöglichkeiten. Diese günstige Einschätzung dürfte maßgeblich auf die gute Arbeit der Koordinierungsstelle zurückzuführen sein, die bis einschließlich 2001 ein kostenloses Fort- und Weiterbildungsangebot bereit gehalten hat, das auf die Zielgruppe der Gleichstellungsbeauftragten zugeschnitten war (vgl. hierzu Ziffer 3.2).
- Bei der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in Personalangelegenheiten nach § 20 GstG gab die Mehrheit an, dass hier eine deutliche Verbesserung eingetreten ist. Durch einen umfassenden Informationsaustausch mit der Dienststelle im Vorfeld von Personalentscheidungen und durch den Einsatz technischer Hilfsmittel bei der Durchführung, laufen die Beteiligungsverfahren in der Regel unbürokratisch und ohne zeitliche Verzögerungen ab. Als nicht so zufrieden stellend wurde demgegenüber die Beteiligung in Fachangelegenheiten bezeichnet. Hierzu wurde insbesondere angemerkt, dass die Erarbeitung von Beschlussvorlagen zumeist ohne die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt, so dass sich die Beteiligung vielfach auf eine Information reduziert und eine aktive Einflussnahme und Steuerung in dem Verfahrensstadium nicht mehr möglich ist.

1.228 Gleichstellungsbeauftragte im Bereich der unmittelbaren Landesverwaltung.

Akzeptanz bei den Dienststellen ist weiter gestiegen.

Rahmenbedingungen für die GB-Tätigkeit konnten gehalten bzw. z. T. verbessert werden.

Die Beteiligung der GB in Personalangelegenheiten wird als sehr gut bezeichnet.

- Auf die Frage nach dem Einfluss der Frauenförderpläne auf das Handeln der Dienststelle wurde von den Gleichstellungsbeauftragten die Auffassung vertreten, dass in den Geschäftsbereichen die konkrete Frauenförderung im Rahmen des Personalentwicklungskonzeptes vollzogen wird und hier auch gute Ergebnisse erzielt werden. Dies belegt beispielsweise der hohe Frauenanteil bei den Neueinstellungen für den höheren allgemeinen Verwaltungsdienst. Der Wert der Frauenförderpläne wird vor allem in der Bestandsaufnahme und der Analyse der Beschäftigtenstruktur gesehen, welche die Grundlagen für eine solche geschlechtergerechte Weiterentwicklung der Personalstruktur bilden.
- Der Eindruck, dass der Wert des Widerspruchsrechts der Gleichstellungsbeauftragten überwiegend in seiner Existenz selbst liegt, bestätigte sich auch für die zweite Berichtsperiode. Bezogen auf die obersten Landesbehörden hat im Berichtszeitraum nur die Gleichstellungsbeauftragte des Wirtschaftsministeriums in einem Fall von ihrem Widerspruchsrecht Gebrauch gemacht. In diesem Fall blieb es bei der ursprünglichen Entscheidung der Dienststelle. Die anderen Gleichstellungsbeauftragten gaben an, dass vom Widerspruchsrecht kein Gebrauch gemacht werden musste, weil ggf. bestehende Einwände der Gleichstellungsbeauftragten in allen Fällen im gegenseitigen Einvernehmen mit den Dienststellen ausgeräumt werden konnten. Im nachgeordneten Bereich wurde in zehn Fällen ein Widerspruch durch die Gleichstellungsbeauftragte eingelegt. Davon konnten sechs Verfahren durch interne Einigung erledigt werden, in drei Verfahren griffen die Vorrangregelungen der §§ 3 bis 5 GStG zu Gunsten der weiblichen Beschäftigten und nur in einem Fall blieb es bei der ursprünglichen Entscheidung der Dienststelle.

Frauenförderung erfolgt im Rahmen des Personalentwicklungskonzeptes.

Im Berichtszeitraum wurden nur 11 Widersprüche eingelegt.

3.1.2 Kommunale Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragten der Kommunen werden „zur Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung“ (§§ 2 Abs. 3 GO, KrO, § 22 a AO) bestellt. Damit wird ihnen ein breites Aufgabenspektrum zugewiesen. Ihr Tätigkeitsfeld innerhalb der Kommunalverwaltung und der Kommunalvertretung umfasst insbesondere die Prüfung von Vorlagen für den Rat und seine Ausschüsse unter Gleichstellungsaspekten, die Beratung der Verwaltungsführung und Fachabteilungen auf diesem Gebiet und die Mitwirkung bei allen personellen und organisatorischen Entscheidungen. Bezogen auf die Einwohnerinnen und Einwohner der Kommune gehören dazu die Beratung von Frauen, die Durchführung von Veranstaltungen, die Zusammenarbeit mit Frauengruppen und Verbänden ebenso wie mit Unternehmen der Wirtschaft. Es liegt auf der Hand, dass eine solche Fülle von Aufgaben nicht nur hohe Anforderungen an die fachliche und soziale Kompetenz der Amtsinhaberinnen stellt, sondern dass sie sich nur bewältigen lässt, wenn dafür ein entsprechendes Arbeitszeitvolumen eingeräumt wird. Die sich in einigen Kommunen abzeichnende Tendenz, die Arbeitszeit von Gleichstellungsbeauftragten zu reduzieren, bedeutet daher ein Weniger an praktischer Grundrechtsverwirklichung und einen Verlust für die Kommune insgesamt. Die nachfolgenden Beispiele zeigen nämlich, in welchem Maß sie von der Arbeit ihrer Gleichstellungsbeauftragten profitieren. Sie sind den umfangreichen Tätigkeitsberichten der Gleichstellungsbeauf-

Breites Aufgabenspektrum

tragten entnommen, die eine Vielzahl von Aktivitäten und Projekten dokumentieren. Die wenigen daraus gewählten Beispiele stehen daher stellvertretend für die Arbeit aller Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten in Schleswig-Holstein:

- Dass sich im Kreis Pinneberg eine stabile Infrastruktur von Einrichtungen für Opfer von häuslicher Gewalt etabliert hat, ist maßgeblich der Arbeit seiner Gleichstellungsbeauftragten zu verdanken. Pinneberg gehört zu den Modellregionen des Kooperations- und Interventionskonzeptes Schleswig-Holstein (KIK), das sich der Bekämpfung häuslicher Gewalt widmet. Über KIK hinaus engagiert sich die Gleichstellungsbeauftragte auch für die Gewaltprävention bei Kindern und Jugendlichen, schließlich hat sie sich zusammen mit dem Ausschuss für Frauen- und Gleichstellungsfragen erfolgreich dafür eingesetzt, dass die Förderung der vier Schwangerschaftskonfliktberatungsstellen zur Kreisaufgabe erklärt wurde und dass diese Einrichtungen eine solide finanzielle Basis auch im kommunalen Bereich erhalten haben.
- Im Amt Eggebek initiiert die Gleichstellungsbeauftragte die Gründung eines „Sozialen Dorfhauses“, in dem vielfältige soziale Aufgaben wie die Familienbetreuung, Kinder- und Elternhilfe, Frauen- und Mädchentreffs oder Selbsthilfegruppen unter einem Dach gebündelt werden sollen, so dass eine zentrale „Anlaufstelle“ für den ländlichen Raum gebildet werden kann. Die Amtsvorsteherin des Amtes Eggebek bescheinigt der Gleichstellungsbeauftragten: „Frau Petersens Arbeit genießt hohes Ansehen und wird von uns gern unterstützt“.
- Was „Ortsplanung aus Frauensicht“ heißt, hat die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Henstedt-Ulzburg konkretisiert und in einem Kriterienkatalog für das Bauamt zusammengestellt. Dieser Katalog gibt unter anderem Anregungen für die Entwicklung neuer Wohngebiete, für die im Interesse von Frauen und Kindern eine vielfältige Infrastruktur, wie z. B. Kinderbetreuung, Kultur- und Sozialeinrichtungen, ausgewiesen werden muss oder die ihren Schutzbedürfnissen stärker Rechnung tragen, indem Tiefgaragen oder „tote Zonen“ vermieden werden. Auch der spezifische Wohnungsbedarf von „Ein-Eltern-Familien“ oder von alten Menschen zählt zu den Punkten, die eine an den tatsächlichen Bedürfnissen von Bürgerinnen und Bürger ausgerichtete Planungstätigkeit einzubeziehen hat.
- Der Tätigkeitsbericht der Frauenbeauftragten der Hansestadt Lübeck reicht von der Gründung eines Netzwerks weiblicher Führungskräfte bei der Hansestadt Lübeck über eine Unternehmerinnenmesse mit weit über 1000 Besucherinnen, Informationsveranstaltungen zum Gewaltschutzgesetz bis zur Mitwirkung im Beirat für das Regionalprogramm 2000, wo sie für Lübeck ein Gründerinnenzentrum erreichen konnten.
- Die Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Nordfriesland hat dort wesentliche Impulse für die Umsetzung von Gender Mainstreaming gegeben. Sie hat nicht nur Informationsveranstaltungen sowohl für das politische Ehrenamt als auch alle Bereiche der Kreisverwaltung von Nordfriesland durchgeführt, sondern Gender Mainstreaming als Element der Schulung von Führungskräften verankert. Darüber hinaus fungiert sie

Ausgewählte Aktivitäten und Projekte:

auf deutscher Seite als Koordinatorin eines deutsch-dänischen Projektes, an dem sich insgesamt vier Kommunalverwaltungen beteiligen und in dessen Rahmen Führungskräftenachwuchs auf künftige Aufgaben vorbereitet wird. Der Gleichstellungsbeauftragten ist es dabei gelungen, in diesem durch Intereg III geförderten Vorhaben einen Frauenanteil von 50 % zu erreichen.

- Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Brunsbüttel hat sich zum Ziel gesetzt, mehr Frauen für ehrenamtliche politische Funktionen zu gewinnen. Zu diesem Zweck hat sie gemeinsam mit der Volkshochschule eine Veranstaltungsreihe organisiert, um Frauen über diese politische Arbeit zu informieren und ihnen Grundlagenwissen für die Übernahme von entsprechenden Ämtern zu vermitteln. Ein darauf aufbauendes Mentoring-Programm, bei dem erfahrene Politikerinnen die Neueinsteigerinnen unterstützen, wird von ihr vorbereitet.
- Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Elmshorn hat das Jahr 2002, auf das sich ihr Tätigkeitsbericht bezieht, unter das Motto „Frau und Familie“ gestellt. Den Auftakt bildete ein Frauenempfang mit der Bundesfrauen- und familienministerin als Gastrednerin. Zusammen mit anderen Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Pinneberg konzipierte sie darüber hinaus ein Programm „Zukunft der Familie - Balance der Geschlechter“. Es umfasste 40 von den Gleichstellungsbeauftragten betreute Veranstaltungen, die auf eine so große Resonanz stießen, dass diese Reihe auch im Jahr 2003 fortgesetzt werden wird. In diesen Rahmen fügen sich auch die Aktivitäten und Veranstaltungen zur „Verlässlichen Grundschule Elmshorn“. Hier entwickelt die Gleichstellungsbeauftragte mit Eltern, Grundschulleitungen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Kindertagesstätten und dem Leiter des Amtes für Kinder, Jugend, Schule und Sport ein auf die spezifischen Bedingungen von Elmshorn zugeschnittenes Betreuungskonzept, das alle Grundschulen einbezieht und für sie einen einheitlichen Rahmen steckt. Über ihre Tätigkeit im Schwerpunktbereich hinaus gehören die enge Kooperation mit Arbeitskreisen (u. a. Arbeitskreis für Migrantinnen, für Mädchenarbeit oder für Schule und Sozialarbeit, ein Plenum gegen sexuellen Missbrauch oder eine Frauengeschichtswerkstatt im Industriemuseum) und mit weiteren überregionalen Gremien (Gewalt gegen Frauen, Mobbing oder Frauen in der Wirtschaftsregion Unterelbe) zu den regelmäßig wahrgenommenen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten. Diese fachlich breit gefächerte und zeitlich aufwändige Mitwirkung in Gremien leisten sämtliche Gleichstellungsbeauftragten in Schleswig-Holstein.

„Einblick in die Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten“ gibt darüber hinaus ein vom Schleswig-Holsteinischen Gemeindetag herausgegebenes Arbeitsheft, auf das ergänzend verwiesen wird. Es stellt zusammen, wie der Landesvorsitzende des Schleswig-Holsteinischen Gemeindetags den einzelnen Beiträgen vorausschickt „welche örtlichen Aktivitäten von kommunalen Gleichstellungsbeauftragten haupt- und ehrenamtlicher Art im Land Schleswig-Holstein insbesondere in kleineren Kommunalverwaltungen zum Nutzen der Bürgerinnen und Bürger entwickelt wurden“.

Im Hinblick auf diesen Nutzen, welcher der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten sowohl für die einzelne Kommune als auch für die Weiterentwicklung der Frauenpolitik im ganzen Land zukommt, ist die Rechtsposition der Gleichstellungsbeauftragten durch das Gesetz zur Stärkung der kommunalen Selbstverwaltung vom 25. Juni 2002 (GVOBl. Schl.-H. 2002 S. 126) erheblich verbessert worden. Zum einem haben die Gleichstellungsbeauftragten ein Widerspruchsrecht erhalten, dass sie geltend machen können, wenn eine Maßnahme des verwaltungsleitenden Organs gegen bestimmte Vorschriften des Gleichstellungsgesetzes verstößt. Zum anderen genießen die Gleichstellungsbeauftragten einen größeren Schutz vor Abberufung. Bislang verlor eine Gleichstellungsbeauftragte - abgesehen vom Fall schwerster, im Arbeitsverhältnis die fristlose Kündigung rechtfertigender Tatbestände - immer dann ihr Amt, wenn von der Mehrheit der gesetzlichen Mitglieder einer Kommunalvertretung ein entsprechender Beschluss gefasst wurde. Nach dem ab 01. April 2003 geltenden Recht ist die Abberufung an eine weitere Voraussetzung geknüpft worden: Es müssen dafür (genau wie bei einer Kündigung nach dem Kündigungsschutzgesetz) Gründe bestehen und benannt werden. Diese unterliegen dann einer etwaigen verwaltungsgerichtlichen Nachprüfung.

Verbesserte Rechtsposition der kommunalen GB.

3.2 Koordinierungsstelle für GB/FB

Die im Jahre 1997 eingerichtete Koordinierungsstelle des Ministeriums für Justiz, Frauen, Jugend und Familie nimmt als Servicestelle eine wichtige Informations- und Beratungsfunktion für alle Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten wahr. Sie stellt diesen ein umfassendes Angebot an Informationen, Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch und Fortbildungsveranstaltungen zur Verfügung. Die Arbeit der Koordinierungsstelle wird von einem Beirat begleitet, in dem alle Gruppen von Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten vertreten sind.

Schwerpunktaktivitäten der Koordinierungsstelle im Berichtszeitraum waren:

- Jährliche Fachtagungen zu aktuellen frauenpolitischen Themen.
 - 1999 – „Frauen gestalten Zukunft“ am 18. Februar 1999 (162 Teilnehmerinnen und Teilnehmer)
 - 2000 – „Gender Mainstreaming“ am 12. Oktober 2000 (198 Teilnehmerinnen und Teilnehmer)
 - 2001 – „Chancengleichheit durch moderne Personalpolitik“ am 8. November 2001 (165 Teilnehmerinnen und Teilnehmer)
 - 2002 – „Mit Mentoring an die Spitze – Persönliche Karriereförderung als Erfolgskonzept“ am 28. Februar 2002 (162 Teilnehmerinnen und Teilnehmer)

Zu den Fachtagungen sind jeweils Dokumentationen erstellt worden, die im Internet unter www.frauen.schleswig-holstein.de veröffentlicht sind.

- Das Fachblatt für Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte ist im Berichtszeitraum zweimal jährlich mit einer Auflage von 1.800 Exemplaren erschienen. In den Publikationen berichten und informieren Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte über ihre Arbeit im Land Schleswig-Holstein. Ferner gibt das Fachblatt einen Überblick über die aktuelle Rechtsprechung und beinhaltet Abhandlungen zu gleichstellungspolitischen Themen.
- Zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten und der Dienststellen hat das Ministerium für Justiz, Frauen, Jugend und Familie eine Handreichung zur praktischen Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes erarbeitet. Ziel dieser Handreichung ist es, insbesondere den neu bestellten Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten Arbeits- und Informationsmaterial zur Verfügung zu stellen, das ihnen eine erste Hilfestellung in vielen rechtlichen Fragen leistet. In einem Service-Teil sind darüber hinaus

**Organisation von
Fachtagungen für
GB/FB**

**Herausgabe eines
Fachblattes für GB/FB**

**Handreichung
„Gleichstellung im
Recht“**

Kontaktadressen und weitere praktische Hinweise zusammengefasst.

- Die Koordinierungsstelle hat bis einschließlich 2001 ein spezielles Fort- und Weiterbildungsangebot für die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten vorgehalten. In 2002 wurde die Fort- und Weiterbildung der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten auf die Verwaltungsfachhochschule, Institut für Fortbildung in Altenholz, und die Verwaltungsakademie Bordesholm verlagert. Die jährlichen Fortbildungsprogramme für Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte werden weiterhin in enger Abstimmung zwischen der Koordinierungsstelle und den Fortbildungsinstituten erstellt und durchgeführt.

- Die Koordinierungsstelle stellt ihr fachliches Wissen zur Gleichstellungsarbeit über Informationsplattformen im Internet bzw. Intranet zur Verfügung. Die Resonanz auf diese Online-Angebote der Koordinierungsstelle ist sehr gut.

Fort- und Weiterbildungsangebot für GB/FB

„WWW.frauen.schleswig-holstein.de“

4 Zusammenfassung und Ausblick

Der zweite Gleichstellungsbericht belegt, dass durch die konsequente Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes weiter gute Fortschritte auf allen drei Handlungsfeldern nach § 1 GstG erzielt werden konnten.

Fortschritte auf allen drei Handlungsfelder nach § 1 GstG.

Als wesentliche Ergebnisse sind im Überblick festzuhalten:

- Trotz eines Rückgangs der Gesamtzahl der Beschäftigten von 55.084 im Jahr 1999 auf 53.678 im Jahr 2002 (= minus 2,6 %) erhöhte sich der Frauenanteil im gleichen Zeitraum um 2,3 %.
Im Jahr 2002 waren 49,1 % der Beschäftigten in der unmittelbaren Landesverwaltung Frauen (1999: 46,8 %, 2000: 44,6%, 2001:48,5 %). Im Bereich der obersten Landesbehörden (Ministerien, Staatskanzlei, Landtagsverwaltung und Landesrechnungshof) betrug der Frauenanteil 45,1 % (1999: 41,2 %, 2000: 42,5 %, 2001: 43,8 %).
- Bezogen auf die Statusgruppen hat sich der Frauenanteil bei den verbeamteten Beschäftigten sowohl für den gesamten unmittelbaren Landesdienst (1999: 42,2 %, 2002: 46,8 %) als auch für den Bereich der obersten Landesbehörden (1999: 27,3 %, 2002: 31,9 %) um 4,6 % gesteigert.
- Die Analyse der Beschäftigtenstruktur nach den einzelnen Geschäftsbereichen ergibt ein differenziertes Bild.
In fünf von elf Geschäftsbereichen lag der Frauenanteil über 50 %. Im Geschäftsbereich des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur betrug der Frauenanteil durch die hohe Repräsentanz von Frauen bei den Lehrkräften sogar 60,9 %. Der Frauenanteil lag in den Geschäftsbereichen des Innenministeriums (Sondersituation im Polizeibereich), des Ministeriums für Wirtschaft, Technologie und Verkehr und des Ministerium für ländliche Räume, Landwirtschaft, Ernährung und Tourismus (stärkere technisch/naturwissenschaftliche Aufgabenstellung) unter 30 % bzw. beim Ministerium für Umwelt, Natur und Forsten bei 36,9%.
- Im höheren Dienst hat sich der Frauenanteil von 1999 bis 2002 um durchschnittlich 2,6 % erhöht: Von den 10.647 Beschäftigten im höheren Dienst der unmittelbaren Landesverwaltung (A-/B-/R-Besoldung sowie vergleichbare Angestellte) waren 3.906 Frauen (= 36,7 %).
 - In der A-Besoldung ist mit 6,4 % die größte Steigerungsrate zu verzeichnen. Bei A 13 konnte 2001 erstmalig die 50%-Marke überschritten werden.
 - Die Spitzenpositionen der B-Besoldung sind weiterhin eine Männerdomäne. Mit rund 15 % ist die Frauenquote hier deutlich

niedriger als in der A-Besoldung.

- Eine positive Entwicklung des Frauenanteils ist bei den Richterinnen und Richtern, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten zu verzeichnen. Hier sind fast ein Drittel Frauen. Die absolute Spitzenposition nach R 8 ist mit einer Frau besetzt.
 - Bei den vergleichbaren Angestellten des höheren Dienstes beträgt der Anteil der Frauen 42,4 %. Aber auch hier gilt immer noch die Aussage: „ Je höher die Position, desto geringer ist regelmäßig der Frauenanteil“.
- Große Erfolge haben sich wiederum bei der Einstellung von Führungskräften im höheren Dienst gezeigt. Im allgemeinen Verwaltungsdienst beträgt der Frauenanteil 44 %, bei den neu eingestellten Proberichterinnen und Proberichtern sogar 47 %.
- Im Bereich der obersten Landesbehörden ist eine Steigerung des Frauenanteils bei den Führungs- und Leitungspositionen zu verzeichnen (alle Stellen ab stellvertretender Referatsleitung). Rund 26 % aller Leitungsstellen sind mit Frauen besetzt.
- In den Laufbahngruppen des gehobenen bzw. des mittleren Dienstes liegt der Frauenanteil bezogen auf den gesamten unmittelbaren Landesdienst bei 55,8 % bzw. 49,6 %. Hier steht künftig im Vordergrund, noch bestehende Unterrepräsentanzen von Frauen in einzelnen Geschäftsbereichen sowie bei der Beteiligung insbesondere an den oberen Besoldungs- und Vergütungsgruppen zu beseitigen.
- Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten ist von 14.618 im Jahr 1999 auf 15.378 im Jahr 2002 gestiegen. Teilzeitarbeit wird nach wie vor überwiegend von Frauen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wahrgenommen. Allerdings hat sich der Frauenanteil von 86,4 % (1999) auf 82,4 % (2002) verringert. Teilzeitarbeit wird zunehmend auch von Männern in Anspruch genommen. Die Zahl der Beurlaubungen aus Gründen der Kinderbetreuung (mit 98,9 % fast ausschließlich Frauen) hat um 2,7 % abgenommen,

Dennoch müssen trotz dieser eindrucksvollen Erfolge auch weiterhin Gleichstellungsdefizite konstatiert werden. Dazu gehören insbesondere die geringe Zahl von Frauen in maßgeblichen Steuerungs- und Entscheidungsgremien. Nach dem vierten Bericht über die Beteiligungen des Landes Schleswig-Holstein an Unternehmen des privaten und öffentlichen Rechts sind unter den in Vorstände, Aufsichtsräte oder Gewährträgerversammlungen entsandten Mitgliedern nur 14 % weiblich. Da in solchen Gremien wichtige politische und wirtschaftliche Weichenstellungen vorgenommen worden, bedeutet es eine Verletzung des Gleichheitsgebots, wenn Frauen darin kaum mitwirken. Daher müssen die weiteren Anstrengungen in allen Bereichen der Landesregierung darauf ausgerichtet werden, hier zu einer Erhöhung des Frauenanteils zu kommen.

Die in Gremien bestehende Unterrepräsentanz von Frauen hängt mit einem weiteren signifikanten Gleichstellungsdefizit zusammen. Weil Frauen auch in allen herausgehobenen Führungspositionen immer noch mit einem außerordentlich niedrigen Anteil vertreten sind, aus diesem Kreis aber häufig Gremienmitglieder rekrutiert werden, ergeben sich hier - negative – Wechselwirkungen. Wenn dagegen Frauen vermehrt Leitungsfunktionen übernehmen, wird sich dies entsprechend positiv auf die Zusammensetzung der Gremien auswirken. Die Zahl von Frauen in höheren Beförderungssämtern lässt sich aber nur dann nachhaltig erhöhen, wenn die Personalentwicklung es noch stärker als ihre Aufgabe ansieht, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Dass Frauen, zunehmend aber auch Männer, ihre Erwerbstätigkeit mit familiären Verpflichtungen in Einklang bringen wollen, zeigt die bei beiden Geschlechtern gestiegene Teilzeitquote. Der gleichzeitige Rückgang der Beurlaubungen wegen Kinderbetreuung steht ebenfalls für diese Tendenz des Nebeneinanders von Beruf und Familie anstelle des früheren Nacheinanders von Kindererziehung und Erwerbstätigkeit.

Frauenförderpläne, die bislang eine Pflichtübung ohne praktische Relevanz darstellen, sollten künftig vor allem hier einen Schwerpunkt setzen. Dabei erweist sich der Begriff des Frauenförderplans zunehmend als problematisch, weil er suggerieren kann, es gehe um besondere Vergünstigungen für Frauen. Der Zweck dieser Pläne besteht jedoch darin, eine chancengleiche, nicht einseitig an typisch männliche Berufsverläufe orientierte Personalentwicklung einzuleiten. In deren Rahmen müsste beispielsweise überprüft werden, ob Anforderungsprofile und Qualifizierungswege für Führungsfunktionen so gestaltet sind, dass sie eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf tatsächlich erlauben. Die im Bericht der Landesregierung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming genannten Beispiele für neue Strategien der Führungskräftegewinnung geben die Richtung vor für zeitgemäße Frauenförderpläne oder – in treffenderer Bezeichnung – für Konzepte zur chancengleichen Personalentwicklung. Der von der Landesregierung vorangetriebene Ausbau von Ganztagsbetreuung wird darüber hinaus die strukturellen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter verbessern. Im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie hat die Landesregierung schließlich „Familiengerechte Arbeitsstrukturen“ als eines der Handlungsfelder bestimmt. Die Leitlinie, an der sich dieses Handlungsfeld orientiert, formuliert zugleich Auftrag und Bedeutung einer modernen Gleichstellungspolitik: „Die Zukunftsfähigkeit von Wirtschaft und Gesellschaft hängt von Arbeitsstrukturen ab, die es Menschen erlauben, ihre Begabungen, Fähigkeiten und Erfahrungen im Beruf zu entfalten und ihre Existenz zu sichern, zeitgleich aber in einer familiären Bindung partnerschaftlich zu leben und den Bedürfnissen ihrer Kinder gerecht zu werden“.