



B e r i c h t

der Landesregierung

**Erster Bericht zur Durchführung des Gesetzes zur Gleichstellung
der Frauen im öffentlichen Dienst - Gleichstellungsbericht -**

**Federführend ist das Ministerium für Frauen, Jugend, Wohnungs- und
Städtebau**



Drucksache 14/2337

Bericht

der Landesregierung

**Erster Bericht zur Durchführung des Gesetzes zur Gleichstellung
der Frauen im öffentlichen Dienst - Gleichstellungsbericht -**

Federführend ist das Ministerium für Frauen, Jugend, Wohnungs- und Städtebau

1 EINLEITUNG	5
1.1 DAS KONZEPT DES GLEICHSTELLUNGSGESETZES.....	5
1.2 BERICHTERSTATTUNG NACH § 24 GSTG.....	6
1.2.1 UMFANG DER BERICHTERSTATTUNG.....	6
1.2.2 INHALT DER BERICHTERSTATTUNG.....	7
1.2.3 METHODE DER BERICHTERSTATTUNG.....	7
2 MASSNAHMEN	10
2.1 SCHAFFUNG VON ARBEITSBEDINGUNGEN (§ 1 NR. 1 GSTG).....	10
2.2 KOMPENSATION VON NACHTEILEN (§ 1 NR. 2 GSTG).....	12
2.3 GERECHTE BETEILIGUNG VON FRAUEN (§ 1 NR. 3 GSTG).....	14
2.3.1 DIE VORRANGREGELUNGEN DER §§ 3 BIS 5 GSTG.....	14
2.3.2 FRAUENFÖRDERPLÄNE.....	16
3 DIE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN	20
3.1 IHRE RECHTLICHE STELLUNG.....	20
3.2 KOORDINIERUNGSSTELLE FÜR GB / FB.....	21
3.3 BERICHT AUS DER PRAKTISCHEN ARBEIT.....	21
3.4 DAS WIDERSPRUCHSRECHT.....	24
4 KENNZAHLEN DER GLEICHSTELLUNG	26
4.1 BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR.....	26
4.1.1 BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR IM GESAMTEN ERHEBUNGSBEREICH.....	26
4.1.2 BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR IM UNMITTELBAREN LANDESDIENST.....	27
4.1.3 BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR BEI DEN OBERSTEN LANDESBEHÖRDEN.....	27
4.1.4 VERTEILUNG INNERHALB DER STATUSGRUPPEN IM GESAMTEN ERHEBUNGSBEREICH.....	28
4.1.5 VERTEILUNG INNERHALB DER STATUSGRUPPEN IM UNMITTELBAREN LANDESDIENST.....	29
4.1.6 VERTEILUNG INNERHALB DER STATUSGRUPPEN BEI DEN OBERSTEN LANDESBEHÖRDEN.....	29
4.2 NEUBESETZUNG FREIER ARBEITSPLÄTZE.....	30
4.2.1 NEUBESETZUNGEN IM BEAMTENBEREICH.....	30
4.2.2 NEUBESETZUNGEN IM ANGESTELLTENBEREICH.....	31
4.3 TEILZEITBESCHÄFTIGUNG.....	32
4.3.1 BESCHÄFTIGTE NACH GESCHLECHT IM GESAMTEN ERHEBUNGSBEREICH.....	32
4.3.2 BESCHÄFTIGTE NACH GESCHLECHT IM UNMITTELBAREN LANDESDIENST.....	33
4.3.3 BESCHÄFTIGTE NACH GESCHLECHT IN DEN OBERSTEN LANDESBEHÖRDEN.....	33
4.3.4 DIE ENTWICKLUNG DER TEILZEITBESCHÄFTIGUNG SEIT 1988.....	34
4.4 BETEILIGUNG AN DEN BESOLDUNGS- UND VERGÜTUNGSGRUPPEN.....	36
4.4.1 BESCHÄFTIGTE NACH LAUFBAHNGRUPPEN IM GESAMTEN BEREICH.....	36
4.4.2 SPITZENPOSITIONEN IM GESAMTEN ERHEBUNGSBEREICH.....	38
4.4.3 SPITZENPOSITIONEN IM UNMITTELBAREN LANDESDIENST.....	38
4.4.4 DIE ENTWICKLUNG IN DEN SPITZENPOSITIONEN IM LANDESDIENST.....	39

4.5 EINZELBEREICHE DES GLEICHSTELLUNGSGESETZES.....	40
4.5.1 DIE VORRANGREGELUNGEN DER §§ 3 BIS 5 GSTG.....	40
4.5.2 SEXUELLE BELÄSTIGUNG.....	41
4.5.3 DAUERHAFTES SOZIALVERSICHERUNGSFREIE ARBEITSVERHÄLTNISSE.....	41
5 GESAMTWÜRDIGUNG UND AUSBLICK.....	43
5.1 DIE HEUTIGEN RAHMENBEDINGUNGEN FÜR DIE FRAUENFÖRDERUNG.....	43
5.2 ERSTE BILANZ ZUR DURCHFÜHRUNG DES GSTG.....	44
5.3 FAZIT	46
6 ANHANG.....	48
6.1 ERHEBUNGSBEREICHE	48
6.2 GREMIENBESETZUNG DER VERWALTUNGSEXTERNEN GREMIEN.....	51

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 ersten Bericht erfüllt die Landesregierung ihren Auftrag für den am 23.12.1994 mit dem Inkrafttreten des Gesetzes begonnenen und am 22.12.1998 abgelaufenen Berichtszeitraum.

1.1 Das Konzept des Gleichstellungsgesetzes

Der öffentliche Dienst zählt zu den bedeutendsten Arbeitgebern des Landes. Denn mehr als 16 % aller Beschäftigten in Schleswig-Holstein - nämlich rund 137.000 Menschen - sind in diesem Bereich tätig. Dem öffentlichen Dienst hat der Gesetzgeber eine Vorbildfunktion auferlegt für die Erfüllung des Verfassungsauftrags aus Artikel 3 Abs. 2 GG, die tatsächliche Gleichberechtigung herzustellen. Das Gleichstellungsgesetz soll dabei zum Abbau struktureller Benachteiligungen von Frauen beitragen, die durch „mangelnde Repräsentanz in Positionen mit höherer Reputation und Dotierung einerseits, „Frauendomänen“ wie Schreib- und Vorzimmerdienst andererseits“ gekennzeichnet sind (vgl. amtliche Begründung zum GstG, Drs. 13/1898, Seite 17).

Der öffentliche Dienst zählt zu den bedeutendsten Arbeitgebern des Landes

Die seit Ende der 80er Jahre vom Bund und den Ländern verabschiedeten Frauenförderungs- und Gleichstellungsgesetze tragen der Erkenntnis Rechnung, daß sich die zu Lasten von Frauen bestehenden Gleichstellungsdefizite nicht automatisch abbauen, sondern daß zu ihrer Beseitigung auch gesetzliche Vorgaben nötig sind.

Das Ziel einer stärkeren 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 zugunsten einer Mitbewerberin zu treffen, wenn es sich um einen Bereich handelt, in dem Frauen unterrepräsentiert sind. Zu nennen sind ferner Vorgaben, aufgrund derer Teilzeitbeschäftigung erleichtert wird (§ 12 GstG), oder die Pflicht, Frauenförderpläne zu erstellen.

Selbstbindung der Verwaltung

Gleichstellungsbeauftragte

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

Anreiz- und Kontrollfunktion

1.2 Berichterstattung nach § 24 GstG

Der Berichterstattung nach § 24 GstG kommt ebenfalls eine Kontrollfunktion zu. Die im Regierungsentwurf des Gleichstellungsgesetzes noch nicht enthaltene Berichtspflicht wurde im Zusammenhang mit den dort ebenfalls nicht vorgesehenen Frauenförderplänen im Gleichstellungsgesetz verankert. Vorbild für die Regelungen über die Frauenförderpläne war das Hessische Gleichberechtigungsgesetz. Anders als dort sollte jedoch auf Sanktionen (Einstellungen und Beförderungen müssen von einer nächsthöheren Instanz gebilligt werden, wenn die Zielvorgaben des Frauenförderplanes nicht erreicht worden sind) oder auf ein aufwendiges Berichtssystem (zweijährliche Berichte jeder Dienststelle an die nächsthöhere über die Umsetzung der Frauenförderpläne) verzichtet werden. Im Interesse eines möglichst geringen Verwaltungsaufwands wurde der Landesregierung statt dessen aufgegeben, alle vier Jahre über die Durchführung des Gesetzes zu berichten. Daß ein Verfehlen von Zielvorgaben öffentlich dokumentiert werden kann, sollte einen Anreiz für die Einhaltung schaffen und weitere Kontrollinstrumente auf diese Weise entbehrlich machen.

Die in die Berichterstattung einbezogenen Träger öffentlicher Verwaltung.

1.2.1 Umfang der Berichterstattung

Indem das Gleichstellungsgesetz der Landesregierung aufgibt, über die Durchführung des gesamten Gesetzes zu berichten, erteilt es einen weitreichenden Auftrag. Denn das Gleichstellungsgesetz gilt nicht nur für die Landesverwaltung, sondern darüber hinaus auch für alle anderen Träger öffentlicher Verwaltung, soweit sie der Aufsicht des Landes unterstehen. Der Bericht bezieht deshalb auch die Kommunen, die Hochschulen, die Sparkassen, die Handwerkskammern oder die Allgemeine Ortskrankenkasse ein. Mit Ausnahme der Hochschulen sind diese Träger öffentlicher Verwaltung zudem selbst verpflichtet, ihren Repräsentativorganen - etwa der Kommunalvertretung - über die Durchführung des Gesetzes für ihren Bereich zu berichten (§ 24 Abs. 2 GstG).

1.2.2 Inhalt der Berichterstattung

In § 24 GStG wird von dem Bericht generell verlangt, daß er „Auskunft gibt über die bisherigen und geplanten Maßnahmen zur Durchführung des Gesetzes“. Das Gleichstellungsgesetz konkretisiert diesen Auftrag nur insoweit, als es vorschreibt, dabei müsse „insbesondere die Entwicklung des Frauenanteils in den Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen“ dokumentiert werden. Dieser gesetzlichen Hervorhebung entsprechend bilden statistische Angaben zur Personalstruktur des öffentlichen Dienstes einen Schwerpunkt des Berichts. Der darüber hinaus geforderte Inhalt wurde anhand des in § 1 GStG beschriebenen Gesetzeszwecks präzisiert: Mit dem Gesetz soll nämlich die Gleichstellung im öffentlichen Dienst insbesondere auf drei Feldern gefördert werden, und zwar durch:

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

Auskunft über bisherige und geplante Maßnahmen

Arbeitsbedingungen

Kompensation von Nachteilen

gerechte Beteiligung

Ausgangspunkt für die Festlegung der weiteren Berichtsinhalte war deshalb die Frage, welche Maßnahmen auf diesen drei vom Gesetzgeber festgelegten Haupthandlungsfeldern ergriffen wurden oder geplant sind. Der Aufbau des Berichts bezieht sich auf diese drei Themenbereiche und ordnet ihnen Aussagen darüber zu, auf welche Weise und mit welchen Ergebnissen diese Ziele erreicht worden sind. Da den Gleichstellungsbeauftragten die Aufgabe zugewiesen ist, über die Einhaltung des Gesetzes zu wachen, ist schließlich ein weiterer Abschnitt ihrer Tätigkeit gewidmet.

1.2.3 Methode der Berichterstattung

Die Berichterstattung nach § 24 GStG setzt eine Fülle von Informationen über Entwicklungen und Umsetzungsvorgänge - bezogen auf die rund 137.000 in Schleswig-Holstein erfaßten Beschäftigten im öffentlichen Dienst - voraus.

Manuelles Erhebungsverfahren mit thematischen Schwerpunkten

In diesem Spannungsfeld, nämlich

- einerseits dem umfassend angelegten Berichtsauftrag des Gesetzes und
- andererseits der Tatsache, daß das für die Erfüllung dieses Auftrages erforderliche Datenmaterial überwiegend nicht in Datenbanken oder sonstigen EDV-Auswertungen verfügbar war,

konnte für diesen ersten Bericht zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst nur ein manuelles Erhebungsverfahren gestaltet und umgesetzt werden, das von den im Anhang 6.1 dargestellten Trägern der öffent-

lichen Verwaltung mit noch vertretbarem Zeitaufwand zu bewältigen war. Der standardisierte Erhebungsbogen, der dieser Berichterstattung zugrundeliegt, ist das Ergebnis einer Abwägung zwischen dem gleichstellungspolitisch unbedingt notwendigen Informationsbedarf auf der einen Seite und der Verwaltungsökonomie auf der anderen Seite.

In einem intensiven Abstimmungsverfahren mit den vom Geltungsbereich des Gleichstellungsgesetzes erfaßten Trägern der öffentlichen Verwaltung sind demgemäß folgende thematische Schwerpunkte für die Erhebung festgelegt worden:

- Die Teilzeitbeschäftigung (§ 12 GstG),
- die Vorrangregelung (§§ 3 bis 5 GstG),
- die Neubesetzung freier Arbeitsplätze (§ 7 Abs. 7 GstG),
- die Frauenförderpläne und die Erreichung der darin enthaltenen Zielvorgaben (§ 11 GstG),
- die Gleichstellungsbeauftragten (§ 18 Abs. 1 GstG),
- die Frauenanteile an den Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen (§ 24 Abs. 3 GstG),
- die sexuelle Belästigung (§ 16 GstG) und
- die dauerhaften sozialversicherungsfreien Arbeitsverhältnisse (§ 12 Abs. 2 Satz 4 GstG).

Die darauf bezogenen Daten wurden jeweils von den Ressorts selbst für ihren Geschäftsbereich - nachgeordnete Behörden sowie Träger öffentlicher Verwaltung, die der Rechtsaufsicht des Ressorts unterstehen - erhoben und dann auf Ressortebene insgesamt zusammengefaßt.

Diese aggregierten Ressortbögen für den gesamten Geltungsbereich nach § 2 Abs. 1 GstG sind Grundlage des nachfolgenden Berichts.

Erhebungszeitraum
01.01.-31.12.1997

Der Erhebungszeitraum wurde auf ein Jahr, nämlich die Zeit vom 01.01.1997 bis zum 31.12.1997, beschränkt. Diese zeitliche Begrenzung bietet den Vorteil, daß sie den Arbeitsaufwand für die berichtspflichtigen Stellen reduziert, ohne daß die Aussagefähigkeit des erhobenen Materials beschnitten wird. Denn auch dieser relativ kurze Zeitraum genügt den Ansprüchen statistischer Repräsentativität, weil die Personalbewegungen in einem Kalenderjahr typische Verläufe zeigen und typischen Schwankungen unterliegen. Die Konzentration auf die Phase vom 01.01.1997 bis zum 31.12.1997 hat sich auch im Hinblick darauf empfohlen, daß die Übergangsfristen für die Erstellung von Frauenförderplänen erst Ende des Jahres 1995 abliefen (vgl. § 25 GstG) und somit realistischerweise erst ab 1997 mit Umsetzungsergebnissen gerechnet werden konnte.

Der Bericht stellt deshalb eine Momentaufnahme dar.

- Ihm liegt überwiegend hoch verdichtetes Datenmaterial für den gesamten Ressortbereich zugrunde, welches als solches dargestellt, aber nicht für tiefergehende Analysen und Ursachenforschungen aufgefächert werden kann.
- Seine Aussagen können sich noch nicht auf lange Erhebungsreihen stützen, die naturgemäß aussagekräftigere Informationen über Entwicklungslinien und -trends liefern. Um dennoch wenigstens partiell eine solche Entwicklung aufzeigen zu können, wurde bei einzelnen Themenbereichen - wie z. B. der Teilzeitbeschäftigung - auf Material der Berichterstattung nach den Gleichstellungsrichtlinien zurückgegriffen. In diesen bis zum Jahr 1994 für die Landesverwaltung gültigen Richtlinien war ebenfalls eine Berichtspflicht verankert. Die Daten der Berichterstattungen ab dem Jahre 1988 wurden herangezogen, um sie mit den Zahlen des Statistischen Landesamts aus dem Jahr 1997 zu vergleichen.
- Bei der Vielzahl der zu beteiligenden Träger der öffentlichen Verwaltung kann nicht ausgeschlossen werden, daß die von den einzelnen Stellen gemeldeten Daten qualitative Unterschiede aufweisen. Im statistischen Bereich übliche Plausibilitätsprüfungen konnten aber aufgrund der Verdichtung nur global durchgeführt werden.

Grenzen der Methode:

- **Momentaufnahme**
- **hoch verdichtete Datenbasis**
- **Datenqualität kann nur global auf Plausibilität kontrolliert werden**

Gleichwohl ist es gelungen, mit dem gemeldeten Datenmaterial einen fundierten Sachstandsbericht zu liefern, der Ausgangspunkt und Meßlatte für zukünftige Berichterstattungen zum Thema Gleichstellung sein kann.

Fundierter Sachstandsbericht

Den Trägern öffentlicher Verwaltung, die an dieser Berichterstattung mitgewirkt haben, möchten wir an dieser Stelle für die Unterstützung und die zeitnahe Rücksendung der Erhebungsbögen ausdrücklich danken.

2 Maßnahmen

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

Erleichterung von Teilzeitbeschäftigung

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll nach dem Gleichstellungsgesetz insbesondere durch eine Erleichterung von Teilzeitbeschäftigung gefördert werden. Denn die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst orientieren sich an der sogenannten männlichen Erwerbsbiographie, die durch kontinuierliche Vollzeitbeschäftigung charakterisiert wird. Die gleichzeitige Wahrnehmung von Aufgaben der Kindererziehung, die nach wie vor ganz überwiegend den Frauen obliegt, läßt sich mit diesem Leitbild nicht vereinbaren. Da das berufliche Fortkommen von Frauen häufig daran scheitert, daß für höhere Positionen des öffentlichen Dienstes ebenso wie in der Privatwirtschaft stillschweigend eine Vollzeittätigkeit vorausgesetzt wird, will das Gleichstellungsgesetz die Teilzeitbeschäftigung erleichtern. § 12 Abs. 1 GstG stellt deshalb die Vermutung auf, daß grundsätzlich alle Arbeitsplätze auch mit Teilzeitbeschäftigten besetzbar sind, wenn nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.

Novellierung des Landesbeamten- gesetzes

Die vom Gleichstellungsgesetz im Jahr 1994 damit angelegte Entwicklung wurde zwischenzeitlich im Beamtenrecht nachvollzogen: Das Landesbeamtengesetz bindet seit 1998 die Teilzeitbeschäftigung nicht mehr an das Vorliegen bestimmter Tatbestände - etwa der Arbeitsmarktsituation -, sondern gestattet sie regelmäßig auf bloßen Antrag hin. Dieser Antrag darf bei Beamtinnen und Beamten, die Kinder oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, nur aus zwingenden dienstlichen Gründen abgelehnt werden. Diese können sogar eine Teilzeitbeschäftigung im Umfang von nur 30 % der regelmäßigen Arbeitszeit ausüben. Mit einer solchen weitgehenden Möglichkeit zur Arbeitszeitreduzierung wird eine Alternative zur Beurlaubung eröffnet und die kontinuierliche Erwerbstätigkeit gefördert.

Teilzeitbeschäftigung ist mit 91 % noch immer eine Domäne der Frauen.

Während die Teilzeitbeschäftigung bei Beamtinnen und Beamten jeweils deren Antrag auf entsprechende Reduzierung der Arbeitszeit voraussetzt, können Stellen im Arbeitnehmerbereich nach dem Willen des Arbeitgebers von vornherein lediglich als Teilzeitposition vergeben werden.

Die Beschäftigung von Lehrkräften im Angestelltenverhältnis bei verminderter Stundenzahl hat - wegen des hier nicht gültigen Prinzips der Freiwilligkeit - zu einem Anstieg der Teilzeitbeschäftigung bei Männern mit beigetragen. Dennoch zeigt die Erhebung, daß Teilzeitbeschäftigung mit rund 91 % noch immer eine Domäne der Frauen geblieben ist (vgl. Ziffer 4.3.1).

Initiative „Flexible Teilzeit“

Auch mit dem Ziel, dieser ungleichen Verteilung zwischen Frauen und Männern entgegenzuwirken, hat die Ministerpräsidentin eine „Initiative Flexible Teilzeit“ gestartet, mit der sie insbesondere auch Männer ansprechen und für eine Verringerung der Arbeitszeit interessieren will.

Wenn es in der dazu herausgegebenen Informationsbroschüre heißt:

„Teilzeitarbeit ist in vielen Feldern längst zu einer normalen Beschäftigungsform geworden. Sie ist gleichwertig gegenüber der Vollzeitbeschäftigung. Die Arbeitsergebnisse der Teilzeitkräfte belegen immer wieder, daß auch jemand, der kürzer arbeitet, qualitativ sehr gute Ergebnisse erzielen kann“,

so wird damit auch die Abkehr von der Vollzeitbeschäftigung als dem Maßstab und Kennzeichen für engagierte und qualifizierte Tätigkeit im öffentlichen Dienst vollzogen. Daß Ankündigungen und Appelle allein nicht genügen, um Arbeitsbedingungen zu verändern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu einer Frage für beide Geschlechter zu machen, unterliegt dabei keinem Zweifel. Es bedeutet aber einen wichtigen Schritt auf dem Weg zu einer gerechteren Verteilung von Arbeitszeit und Familienarbeit, wenn die Landesregierung als öffentlicher Arbeitgeber dem immer noch bestimmenden Ideal der Vollzeitbeschäftigung offiziell die Ausschließlichkeit nimmt und andere Arbeitszeitmodelle aufwertet.

Daneben leistet die generelle Flexibilisierung der Arbeitszeit schließlich einen weiteren Beitrag zu familienfreundlichen Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst. Mit den seit 01. Januar 1999 geltenden „Grundsätzen der variablen Arbeitszeit“ wurden anstelle der starren Kernzeiten, während der alle Beschäftigten anwesend sein mußten, sogenannte Funktionszeiten eingeführt. Innerhalb dieses Zeitrahmens besteht keine generelle Präsenzpflicht für alle Beschäftigten, sondern es genügt, wenn sie sich innerhalb der jeweiligen Organisationseinheit untereinander abstimmen und eine hinreichende Erreichbarkeit sicherstellen.

**Grundsätze der
variablen Arbeitszeit**

Die Teilnahme an ganztägigen oder mehrtägigen Fortbildungsveranstaltungen stellt für Teilzeitbeschäftigte oder Alleinerziehende dann ein Problem dar, wenn die Kinderbetreuung in dieser Zeit nicht gewährleistet ist. Damit eine berufliche Fortbildung nicht an dieser Schwierigkeit scheitert, sieht das Fortbildungskonzept (Amtsbl. Schl.-H. 1997, Seite 374) vor, daß diesen Beschäftigten - einschließlich der Beurlaubten - die Kosten einer dadurch notwendig gewordenen Kinderbetreuung grundsätzlich erstattet werden können.

**Fortbildungs-
konzept**

Hinsichtlich der Schaffung von Telearbeitsplätzen, die gleichermaßen ein Mittel darstellen können, Familie und Beruf besser zu vereinbaren, ist mit der Durchführung eines Pilotprojektes zur Erprobung der Telearbeit in der Landesverwaltung ein Anfang gemacht worden. Am 1. Oktober 1998 ist der erste On-line-Telearbeitsplatz mit direkter Netzverbindung in der Staatskanzlei eingerichtet worden. Im Januar 1999 ist die Öffnung des Projektes für die übrigen Ressorts erfolgt; die Einrichtung von rund 10 weiteren Telearbeitsplätzen in anderen Geschäftsbereichen ist bis Mitte des Jahres vorgesehen.

Telearbeitsplätze

Benachteiligung durch Unterbrechung der Berufstätigkeit

Erhöhung von Höchstaltersgrenzen im Umfang von bis zu acht Jahren

Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen

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

Frauen, die zugunsten von Kindern und Familie mit ihrer Berufstätigkeit erst später begonnen haben oder die sich aus diesen Gründen zeitweise haben beurlauben lassen, erleiden Nachteile. Infolge einer solchen Verzögerung können sie beispielsweise Höchstaltersgrenzen für den Zugang zum öffentlichen Dienst überschreiten. Ein anderer möglicher Nachteil besteht darin, daß sich die Dienstzeit um Zeiten der Kindererziehung verringert. Daraus können sich Konsequenzen für Beförderungen ergeben, wenn diese auch von der Dienstzeit abhängen.

Die Kompensation dieser Nachteile ist ein weiteres Ziel des Gleichstellungsgesetzes. Ihr dient insbesondere die Erhöhung von Höchstaltersgrenzen für den Zugang zum öffentlichen Dienst, wie ihn § 9 GstG im Umfang von bis zu acht Jahren vorsieht. Dieser Vorschrift entsprechend erhöhen sich beispielsweise alle Höchstaltersgrenzen für die Laufbahnen des Polizeivollzugsdienstes (§ 4 Abs. 4 Polizeiaufbahnverordnung).

Neben dieser durch § 9 vorgeschriebenen Anrechnung, sind Kindererziehungszeiten beispielsweise auch in folgenden Vorschriften berücksichtigt worden:

- Sie werden auf Dienstzeiten, die Voraussetzung für eine Beförderung oder einen Aufstieg sind, angerechnet (§ 11 Abs. 5 Laufbahnverordnung).
- Der Erziehungsurlaub wirkt sich in einem durch § 13 Abs. 5 Laufbahnverordnung festgelegten Umfang nicht verlängernd auf die Dauer des Vorbereitungsdienstes aus.
- Bei Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern, die in das Beamtenverhältnis auf Zeit berufen worden sind, kann ihr Dienstverhältnis um die Zeiten des Erziehungsurlaubs verlängert werden (§ 218 Abs. 6 LBG).

Daß die Berufstätigkeit unterbrochen wird, um Kinder zu erziehen, hat jedoch auch Folgen, die allein durch die Anrechnung von Kindererziehungszeiten nicht behoben werden. Das Gleichstellungsgesetz unternimmt deshalb den Versuch, nicht nur quantitative Aspekte, sondern auch qualitative Gesichtspunkte beim Nachteilsausgleich zu berücksichtigen. Es verlangt nämlich, daß bei der Eignungsbeurteilung „Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen einzubeziehen (sind) soweit diese Qualifikationen für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind“ (§ 8 Abs. 2 GstG). Gedacht ist dabei an organisatorische Fähigkeiten, an Belastbarkeit oder generell an soziale Kompetenzen, die durch Familienarbeit erworben werden. Um ihr praktische Bedeutung zu verschaffen, wird auf diese Bestimmung des Gleichstellungsgesetzes in den Beurteilungsrichtlinien des Landes Schleswig-Holstein Bezug genommen (Nr. 4.8). Allerdings fehlt noch jede gesicherte Erkenntnis darüber, wie sich die Fähigkeiten, auf die § 8 Abs. 2 GstG abstellt, nachweisen lassen und wie sie in die dienstliche Beurteilung einfließen können. Mit der Erwähnung des § 8 Abs. 2 GstG in den Beurteilungsrichtlinien ist deshalb zwar

ein erster Schritt zu seiner Umsetzung gemacht worden, eine tatsächliche Relevanz ist dadurch aber noch nicht gewährleistet.

Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung drückt sich nicht nur darin aus, daß fast nur Frauen ihre Berufstätigkeit zugunsten der Erziehung von Kindern unterbrechen. Sie spiegelt sich auch in den Daten zur Teilzeitbeschäftigung wieder, die immer noch von Männern kaum ausgeübt wird. Teilzeitbeschäftigung ist am stärksten in den hierarchisch untergeordneten Positionen zu finden. Denn je höher eine Position ansteigt, desto stärker wächst der Anspruch, sich ihr ungeteilt und über das Maß der regulären Arbeitszeit hinaus zu widmen. Vielfach wird deshalb von einer Teilzeitbeschäftigung auf eine geringere Einsatzbereitschaft im Beruf geschlossen.

Um zu verhindern, daß diese Beschäftigten Nachteile erleiden, wurde ein Diskriminierungsverbot in das Gleichstellungsgesetz aufgenommen: Teilzeitbeschäftigte dürfen in ihrer beruflichen Entwicklung gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht benachteiligt werden (§ 12 Abs. 3 GstG). Ein entsprechendes Verbot statuiert darüber hinaus auch das Landesbeamtengesetz ausdrücklich: Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen weder beeinträchtigen noch dürfen teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte gegenüber Vollzeitbeschäftigten benachteiligt werden (§ 88 b LBG).

Dabei unterliegt es keinem Zweifel, daß ein Bewußtseinswandel bis hinein in die Führungsetagen notwendig ist, um Diskriminierungen in diesem Bereich abzubauen. Beispielsweise zeigt eine Auswertung zur Regelbeurteilungsaktion im Landesdienst nicht nur die Tendenz auf, daß Frauen schlechter als Männer beurteilt worden sind, sondern daß darüber hinaus auch Teilzeitbeschäftigte weniger gut als Vollzeitbeschäftigte abschneiden. Um Aufschluß darüber zu erhalten, ob Teilzeitbeschäftigte bei Beurteilungen tatsächlich benachteiligt werden, wird die Landesregierung eine genaue Analyse der Beurteilungsergebnisse durchführen.

Auch dem Ziel, Vollzeitbeschäftigte und Teilzeitbeschäftigte gleich zu behandeln, dient eine Vorgabe der Landesregierung im Zusammenhang mit der neuen Ziel-Aufbau-Organisation in den Ministerien und der Staatskanzlei. Danach kommt der Frage einer etwaigen Teilzeitbeschäftigung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters im Referat für die Erfüllung der Referatsgröße keine Bedeutung zu.

Teilzeitbeschäftigung

Diskriminierungsverbot:
Teilzeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen.

Beurteilung

Teilzeitbeschäftigte werden als Vollzeiterkräfte gezählt.

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

Das Gesetz legt in § 1 Nr. 3 GstG nicht fest, wann eine Beteiligung von Frauen an den Ämtern des öffentlichen Dienstes als gerecht gelten kann. Daß es damit einen Anteil von 50 % meint, ergibt sich aus den Vorrangregelungen der §§ 3 bis 5 GstG. Danach sind Frauen solange bevorzugt einzustellen und zu befördern, wie ihr Anteil bei den dort in Bezug genommenen Positionen geringer ist als der von Männern.

Zielerreichung bei Neueinstellungen.

Demgegenüber bleibt der Frauenanteil bei den Spitzenpositionen weit unter der 50%-Marke

Die statistische Erhebung (vgl. hierzu Ziffer 4.2.1) belegt, daß dieses Ziel bei den Neueinstellungen in den Eingangsamtern erreicht und teilweise sogar überschritten wird. Demgegenüber bleibt der Frauenanteil bei den Spitzenpositionen weit unter der 50%-Marke (vgl. Ziffer 4.4.2 und 4.4.3). Nach wie vor trifft regelmäßig die Feststellung zu, daß der Frauenanteil mit jeder Hierachiestufe geringer wird.

Bei der Bewertung dieses Ergebnisses muß allerdings berücksichtigt werden, daß Maßnahmen zur Personaleinsparung in vielen Fällen eine Steigerung des Frauenanteils verhindert haben. Hinzu kommt aber auch, daß die gesetzlichen Instrumente, mit denen dieses Ziel nach dem Gleichstellungsgesetz erreicht werden soll, entweder wenig zum Einsatz gekommen sind - wie bei der Vorrangregelung (vgl. hierzu Ziffer 4.5.1) - oder nur sehr formal angewendet wurden - wie bei den Frauenförderplänen.

2.3.1 Die Vorrangregelungen der §§ 3 bis 5 GstG

Bedeutung der Vorschrift

Nach den §§ 3 bis 5 GstG sind Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen oder zu befördern, wenn nicht Härtegründe für den männlichen Mitbewerber sprechen. Keine Vorschrift des Gleichstellungsgesetzes ist heftiger umstritten gewesen als diese Bestimmungen. Dabei verlangt das Gleichstellungsgesetz nicht, daß schlechterqualifizierte Mitbewerberinnen gegenüber besserqualifizierten Konkurrenten zu bevorzugen sind. Die Vorrangregelung kann nur dann Anwendung finden, wenn hinsichtlich der Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern ein Gleichstand herrscht. Bisher ist diese Pattsituation regelmäßig über das herkömmliche Hilfskriterium Dienstalter aufgelöst worden.

Dieser Rückgriff auf das Dienstalter birgt jedoch tendenziell die Gefahr, daß Frauen benachteiligt werden, weil ihre Dienstjahre durch längere Zeiten der Kindererziehung geschmälert sein können, oder weil sie in vielen Bereichen erst später den Zugang zum öffentlichen Dienst erreicht haben. Die Regelung des § 8 Abs. 3 GstG unterstützt daher die Vorrangregelung.

Mit der Vorrangregelung sollte der Versuch unternommen werden, auch dem Gesichtspunkt einer nach dem Geschlecht ausgewogenen Personalstruktur bei der Stellenbesetzung die ihm zukommende Bedeutung zu verschaffen. Die Leistungs- und Beförderungsgrundsätze erkennen in diesem Zusammenhang das Geschlecht als eignungsbezogenes Kriterium an.

Zu dem Ansatz, im Falle gleichwertiger Qualifikation Frauen bei Einstellungen und Beförderungen einen Vorrang einzuräumen, hat der Europäische Gerichtshof u. a. festgestellt,

Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs

„daß selbst bei gleicher Qualifikation die Tendenz besteht, männliche Bewerber vorrangig vor weiblichen Bewerbern zu befördern; dies hängt vor allem mit einer Reihe von Vorurteilen und stereotypen Vorstellungen über die Rolle und die Fähigkeiten der Frau im Erwerbsleben und z.B. mit der Befürchtung zusammen, daß Frauen ihre Laufbahn häufiger unterbrechen, daß sie ihre Arbeitszeit aufgrund häuslicher und familiärer Aufgaben weniger flexibel gestalten oder daß sie durch Schwangerschaften, Geburten und Stillzeiten häufiger ausfallen“.

Eine Vorrangregelung könne, so der Europäische Gerichtshof, dazu beitragen,

„ein Gegengewicht zu den nachteiligen Auswirkungen zu schaffen, die sich für die weiblichen Bewerber aus den oben beschriebenen Einstellungen und Verhaltensmustern ergeben und damit in der sozialen Wirklichkeit bestehende faktische Ungleichheiten zu verringern“.

Trotz der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs ist die juristische Diskussion aber noch nicht zum Abschluß gekommen. So hat sich der Europäische Gerichtshof zu dem nordrhein-westfälischen Frauenförderungsgesetz geäußert, nach dem ein Vorrang der Mitbewerberin entfällt, wenn in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Das Gericht kommt zu dem Ergebnis, daß eine Vorrangregelung, die eine Öffnungsklausel enthält, mit dem europäischen Recht vereinbar ist. Im Hinblick auf die Öffnungsklausel verlangt der Europäische Gerichtshof, sie müsse in jedem Einzelfall garantieren,

„daß die Bewerbungen Gegenstand einer objektiven Beurteilung sind, bei der alle die Person der Bewerber betreffenden Kriterien berücksichtigt werden und der den weiblichen Bewerbern eingeräumte Vorrang entfällt, wenn eines oder mehrere dieser Kriterien zugunsten des männlichen Bewerbers überwiegen. Solche Kriterien dürfen allerdings gegenüber den weiblichen Beschäftigten keine diskriminierende Wirkung haben.“

Das schleswig-holsteinische OVG hat bei summarischer Prüfung in einem einstweiligen Anordnungsverfahren das schleswig-holsteinische Gleichstellungsgesetz, das auf „schwerwiegende Gründe in der Person eines Mitbewerbers abhebt, für unvereinbar gehalten (vgl. Beschluß OVG Schl.-H. vom 6. März 1998, Az.: 3M 34/97, Schl.-H. Anz. 1998 Seite 82-86). Letztlich können die Bedenken des OVG hinsichtlich der Vereinbarkeit mit europäischem Recht nur durch den Europäischen Gerichtshof selbst ausgeräumt werden. Dazu bedarf es eines Vorlagebeschlusses. Eine Entscheidung in der Hauptsache, die zu einer erneuten Vorlage an den Europäischen Gerichtshof führen kann, ist nicht absehbar. Bis dahin bleibt also die Frage der Vereinbarkeit der schleswig-holsteinischen Härteklausel mit europäischem Recht trotz der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs offen. Die Vorrangregelung kann mithin Akzeptanz und Bedeutung bei Personalentscheidungen einbüßen.

Erläuterungen zur Auslegung des § 6 GstG

Um zu erläutern, welche Gründe als schwerwiegend im Sinne der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs anzuerkennen sind, hat das Frauenministerium in Abstimmung mit dem Innenministerium Erläuterungen zur Auslegung des § 6 GstG herausgegeben.

Die mittelbare Wirkung von Vorrangregelungen

Trotz der anhaltenden juristischen Diskussion ist die Vorrangregelung dennoch nicht ohne jede Wirkung geblieben. Mit der Frage, ob die Unterrepräsentanz von Frauen ein maßgebliches Kriterium bilden darf, sind auch andere Kriterien der Personalauswahl mit auf den Prüfstand geraten. Insofern hat die Vorrangregelung den Anstoß dazu gegeben, Beförderungssysteme zu überwinden, bei denen formal der Gleichstand der Qualifikation häufig festzustellen war und regelmäßig mit Blick auf das Dienstalter wieder aufgehoben wurde.

Neue Beurteilungsrichtlinien/Leistungs- und Beförderungsgrundsätze

Inzwischen gelten im Landesdienst neue Beurteilungsrichtlinien, die eine stärkere Differenzierung bei der Leistungsbewertung ermöglichen sollen. Sie werden ergänzt durch Leistungs- und Beförderungsgrundsätze, deren Funktion es ist, ein transparentes, am Prinzip der Bestenauslese orientiertes Auswahlverfahren zu gewährleisten. Denn generell gilt nun, daß aktuelle Beurteilungsergebnisse und im Vorwege definierte Anforderungen an Arbeitsplätze die maßgeblichen Kriterien für eine Stellenbesetzung ausmachen. Damit wird zugleich der Vorschrift des § 7 GstG Rechnung getragen, wonach bereits in der Ausschreibung für freie Arbeitsplätze die Anforderungen der zu besetzenden Position anzugeben sind und nicht erst nachträglich festgelegt werden dürfen.

2.3.2 Frauenförderpläne

Die gesetzlichen Vorgaben nach § 11 GstG

Nach § 11 GstG hat jede einen Stellenplan bewirtschaftende Dienststelle mit regelmäßig mindestens 20 Beschäftigten für jeweils vier Jahre einen Frauenförderplan aufzustellen.

Der Frauenförderplan basiert auf einer Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie einer Schätzung der zu besetzenden Personalstellen. Darauf bezogen müssen dann für jeweils zwei Jahre Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils entwickelt werden. Unabhängig von diesen - quantitativen - Zielvorgaben hat der Frauenförderplan in qualitativer Hinsicht festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Gleichstellung von Frauen gefördert werden soll. Werden Zielvorgaben nicht eingehalten, so bleibt dies ohne Konsequenz. Der Gesetzgeber hat, wie einleitend erwähnt, darauf vertraut, daß die Berichterstattung nach § 24 GstG einen Anreiz schafft, Zielvorgaben zu erreichen.

Frauenförderpläne machen die Beschäftigtenstruktur transparent

Die Frauenförderpläne sind in den Dienststellen bekannt zu machen. Nach der Einschätzung von Gleichstellungsbeauftragten hat diese Vorgabe bewirkt, daß der Personalbereich in vielen Dienststellen erstmals transparent geworden ist. Denn die in § 11 Abs. 3 GstG geforderte Bestandsaufnahme

hat ebenso wie die Analyse der Beschäftigtenstruktur und die Schätzung der zu besetzenden Stellen die Personalsituation für die Beschäftigten und für die Gleichstellungsbeauftragten offengelegt.

Die Regelung des § 11 GstG hat sich noch in einem weiteren Punkt als vorteilhaft erwiesen: Die Frauenförderpläne sind von den Dienststellen gemeinsam mit den Personalvertretungen - und nicht von den Gleichstellungsbeauftragten - aufzustellen, zu vereinbaren und durchzuführen (vgl. hierzu auch § 2 Abs. 2 Nr. 5 Mitbestimmungsgesetz Schl.-H.). Diese Zuordnung hat sich bewährt. Damit ist der Haltung entgegengetreten worden, nur Gleichstellungsbeauftragte seien für die Förderung von Frauen zuständig und verantwortlich. Zumindest in der Phase der Aufstellung von Frauenförderplänen waren die Dienststellen und die Personalvertretungen veranlaßt, sich mit der Situation der weiblichen Beschäftigten zu befassen.

Die Aufstellung erfolgt durch die Dienststelle

Allerdings hat sich danach gezeigt, daß Frauenförderpläne zwar aufgestellt worden sind, anschließend aber wenig Einfluß auf das Handeln der Verwaltung nahmen.

Denn die Frauenförderpläne sind zum größten Teil zwar innerhalb der durch § 25 GstG gesetzten Übergangsfrist erstellt worden und lagen damit ab dem Jahr 1996 vor. Die hinsichtlich der quantitativen Zielvorgaben notwendige Fortschreibung nach zwei Jahren, die ab dem Jahr 1997 fällig war, unterblieb in den obersten Landesbehörden überwiegend. Ebenso erfolgte kaum eine Anpassung der Frauenförderpläne nach einer Ressortumbildung.

Frauenförderpläne werden häufig nicht fortgeschrieben.

Die zu den Frauenförderplänen durchgeführte Erhebung hinsichtlich der Zielvorgaben läßt darüber hinaus erkennen, daß mehr als 60 % davon nicht oder nicht vollständig erfüllt worden sind.

Zielvorgaben sind überwiegend nicht erreicht worden.

Während bei den Zielvorgaben in bezug auf freiwerdende Stellen lediglich Zahlen festzulegen waren, mußte bei den anderen Elementen des Frauenförderplans eine inhaltliche Arbeit geleistet werden. Nach den Erfahrungen der Gleichstellungsbeauftragten bereitete die Bestimmung der personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen Schwierigkeiten. In den meisten Fällen wurden lediglich die Empfehlungen aus dem Katalog des vom Frauenministerium herausgegebenen Muster-Förderplans übernommen oder die gesetzlichen Bestimmungen wiederholt.

Es sind jedoch auch Beispiele darüber hinausgehender Planung zu verzeichnen, die als Anregung für andere Bereiche dienen können und hier exemplarisch aufgelistet werden:

- Die Einrichtung einer Arbeitsgruppe Frauenförderplan: Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat und Personalverantwortliche treffen sich jährlich und definieren bezüglich des Frauenförderplänes Ziele und bewerten das bereits Erreichte.

Positive Ansätze zur Verbesserung der Frauenförderpläne

- Frauen, die für einen Aufstieg in Betracht kommen, werden gezielt angesprochen.
- Der Frauenförderplan der Landespolizei Schleswig-Holstein gibt einleitend einen kurzen Abriß über die Geschichte von Frauen im Polizeidienst und trägt damit zu ihrer Identitätsfindung in diesem Beruf bei.
- Der Frauenförderplan schafft die Grundlage für eine eigene Dienstweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung. In dieser Dienstweisung wird das Verfahren bei sexueller Belästigung detailliert geregelt. Darüber hinaus werden die Vorgesetzten in die Pflicht genommen, die Beschäftigten bei sexueller Belästigung zu schützen.
- Die Entscheidung darüber, daß eine Stelle nicht teilbar ist, muß schriftlich begründet werden.
- Frauen, deren Arbeitsplätze und Qualifikation durch die Einführung neuer Technologien bedroht sind, werden bei Fortbildungsmaßnahmen vorrangig berücksichtigt. Sie sollen dadurch die Befähigung erhalten, auch in anderen Arbeitsbereichen oder Mischarbeitsplätzen qualifiziert tätig werden zu können.
- Bei Fortbildungsveranstaltungen für die Vorgesetzten- und Meisterebenen im gewerblich-technischen Bereich wird ein gesonderter Bildungsabschnitt mit dem Thema „Frauen in gewerblich-technischen Berufen“ eingerichtet.
- Das Thema „Förderung und Motivierung von Frauen“ gehört zum Pflichtbestandteil des allgemeinen Fortbildungsangebotes, insbesondere auch für Führungskräfte.

**Frauenförderpläne
entfalten noch keine
handlungsleitende
Funktion.**

Die häufig unterbliebene Fortschreibung der Frauenförderpläne und die meist geringe Bandbreite inhaltlicher Gestaltung deuten ebenso wie die aus der Erhebung gewonnenen Daten, wonach Zielvorgaben in den seltensten Fällen vollständig erreicht wurden, darauf hin, daß Frauenförderpläne die ihnen zugedachte handlungsleitende Funktion noch nicht haben erfüllen können. Bei einer Würdigung dieses Befunds muß aber berücksichtigt werden, daß die Erfahrungen mit Frauenförderplänen in den Behörden noch sehr jung sind. Mit den Frauenförderplänen wurde personalpolitisch gesehen ein Neuland betreten: Diese Pläne verlangen von der Verwaltung eine vorausschauende, zielorientierte Personalpolitik. Sie sind der Sache nach eine auf Frauen bezogene Personalentwicklungsplanung. Damit bilden sie den ersten Ansatz zu einer im öffentlichen Dienst erst allmählich einsetzenden systematischen Steuerung im gesamten Personalbereich.

Die in § 11 GstG verankerte Pflicht, Frauenförderpläne zu erstellen, gehört zu den Bestimmungen, deren Aufhebung im Zuge der Diskussion um Deregulierung und Standardabbau häufig gefordert wird. Eine solche Forderung läßt vermuten, daß der Charakter der Frauenförderpläne als Instrument der Personalentwicklung noch nicht erkannt worden ist und daß Personalentwicklung insgesamt vielfach noch keinen hohen Stellenwert genießt. Frauenförderpläne werden praktische Relevanz aber nur dann erhalten, wenn sie zum integralen Bestandteil einer selbstverständlichen und konsequenten Personalentwicklungsplanung werden.

Frauenförderpläne müssen integraler Bestandteil einer allgemeinen Personalentwicklungsplanung werden.

Die von der Landesregierung beschlossenen Instrumente der Personalentwicklung sind Ausdruck einer solchen Verknüpfung. Die „Grundsätze für Zusammenarbeit und Führung“ widmen beispielsweise einen eigenen Abschnitt der Frauenförderung. Den Führungskräften wird darin nicht nur eine besondere Verantwortung für die Einhaltung von Frauenförderplänen zugewiesen. Von ihnen wird darüber hinaus auch verlangt, daß sie Kenntnisse über unterschiedliche Kommunikations- und Verhaltensstrukturen von Männern und Frauen haben und dieses Wissen in Form einer differenzierten Personalführung umsetzen. Ein vom Frauenministerium herausgegebener Leitfaden zum Thema „Geschlechtsspezifische Kommunikation“ bietet ihnen dabei Hilfestellung.

Das Personalentwicklungskonzept der Landesregierung

Der Aspekt der Gleichstellung von Frauen und Männern kommt darüber hinaus aber auch bei einzelnen Instrumenten der Personalentwicklung zum Tragen. Mit Hilfe einer Potentialanalyse beispielsweise soll die Qualifikation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für Führungsaufgaben festgestellt werden. Ihre individuellen Stärken, Lernfelder oder Ziele sollen die Grundlage der weiteren beruflichen Entwicklung darstellen. Zu den wesentlichen Elementen der Potentialanalyse gehört das Personalentwicklungsseminar, in dem Potentiale der Teilnehmerinnen und Teilnehmer gezielt ermittelt und im Anschluß durch einen individuellen Förderplan weiterentwickelt werden sollen. Für diese Seminare gilt die Vorgabe, daß unter den maximal acht teilnehmenden Personen Frauen und Männer möglichst jeweils zur Hälfte vertreten sein müssen. Auf diese Weise soll zum Abbau der Unterrepräsentanz weiblicher Führungskräfte beigetragen werden.

Ein solches Konzept der Personalentwicklung entspricht den im GstG formulierten Zielsetzungen und bietet die Chance gerade auch Frauen systematisch für Führungspositionen zu qualifizieren. Dieser integrative Ansatz verhindert, daß Frauenförderung und Frauenförderpläne ohne Bezug bleiben zur sonstigen Personalpolitik einer Behörde und nur - wie jetzt in vielen Fällen - eine von ihr losgelöste Pflichtübung der Verwaltung bleiben, deren Abschaffung dann konsequenterweise verlangt wird.

3 Die Gleichstellungsbeauftragten

3.1 Ihre rechtliche Stellung

**Bestellung und Aufgaben
§§ 18 - 20 GstG**

Nach § 18 GstG sind in allen Dienststellen mit mindestens 5 ständig Beschäftigten Gleichstellungsbeauftragte zu berufen. Die Gleichstellungsbeauftragten sind bei allen fachlichen Angelegenheiten mit Frauenrelevanz (§ 19 GstG) zu beteiligen. Sie haben ferner in ihren Dienststellen generell auf die Einhaltung des Gleichstellungsgesetzes hinzuwirken (§ 20 Abs. 1 GstG). Insbesondere müssen sie bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Planungen und Maßnahmen eingebunden werden (§ 20 Abs. 2 GstG).

Rund 1800 Dienststellen sind aufgrund von § 18 GstG gehalten, eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Am 31.12.1997 waren 1432 Gleichstellungsbeauftragte tätig. 76 Dienststellen meldeten, daß sie die Verpflichtung nach § 18 GstG nicht erfüllen konnten, weil entweder überhaupt keine Frau dort tätig ist oder weibliche Beschäftigte zur Übernahme des Amtes nicht bereit waren. Wenn darüber hinaus auch in anderen Dienststellen zum Stichtag am 31.12.1997 Gleichstellungsbeauftragte nicht eingesetzt waren, so dürfte dies mit personellen Veränderungen zu erklären sein, aufgrund derer Gleichstellungsbeauftragte ihr Amt wieder aufgeben und eine Nachfolgerin noch nicht bestellt worden ist.

Basis und treibende Kraft der Frauenförderung im öffentlichen Dienst

Die Gleichstellungsbeauftragten haben sich als die Basis und treibende Kraft der Frauenförderung und der Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes erwiesen. Dabei ist die Ausgangssituation bei den einzelnen Gruppen von Gleichstellungsbeauftragten unterschiedlich:

- Nach den Erfahrungen der Gleichstellungsbeauftragten in den obersten Landesbehörden hat das Gleichstellungsgesetz ihrer Arbeit Legitimation und größere Akzeptanz verschafft, als es nach den Gleichstellungsrichtlinien, die zuvor ihre Tätigkeit regelten, der Fall war.
- Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, deren Rechtsposition im Kommunalverfassungsrecht begründet wird, sehen ihre Arbeit dadurch erleichtert, daß das Gleichstellungsgesetz in § 20 ihre Beteiligungsrechte konkretisiert hat.
- Auch für die Frauenbeauftragte an den Hochschulen wurde die Position fachlicher Weisungsunabhängigkeit gesetzlich gewährleistet (§ 21 i.V.m. § 23 Abs. 2 GstG).

Für andere Träger öffentlicher Verwaltungen wurde durch das Gleichstellungsgesetz erstmals die Pflicht begründet, Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Diese mußten sich in den Behörden also erst etablieren, während andere schon auf eine langjährige Tätigkeit zurückblicken können.

3.2 Koordinierungsstelle für GB / FB

Um diese heterogenen Gruppen von Gleichstellungsbeauftragten zusammenzuführen und ihnen insbesondere Erfahrungsaustausch, Serviceleistungen und Fortbildung anzubieten, wurde im Jahre 1997 - erstmalig im gesamten Bundesgebiet - eine Koordinierungsstelle für alle Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten des Landes eingerichtet. Die Arbeit dieser Koordinierungsstelle wird von einem Beirat begleitet, in dem alle Gruppen von Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten vertreten sein sollen. Die Koordinierungsstelle und der Beirat geben gemeinsam ein „Fachblatt für Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte des Landes Schleswig-Holstein“ mit aktuellen Informationen heraus. Für Gleichstellungsbeauftragte, die ihr Amt neu antreten, wurde ein „Startpaket“ aufgelegt, das u. a. über die wichtigsten rechtlichen Regelungen für ihre Tätigkeit sowie über das Fortbildungsangebot unterrichtet. Dieses Fortbildungsangebot der Koordinierungsstelle wird rege in Anspruch genommen, wobei wegen der großen Nachfrage fast die Hälfte der Anmeldungen nicht berücksichtigt werden konnte. Zu den Schwerpunkten der Arbeit, die die Koordinierungsstelle leistet, gehört auch die Beantwortung von Anfragen der Gleichstellungsbeauftragten, vor allem der ehrenamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, die sich im Jahr 1998 in mehr als 200 Fällen an diese Einrichtung wandten.

Bietet allen GB / FB:
- Erfahrungsaustausch
- Fortbildung
- Beantwortung von Anfragen

Viele Anfragen betreffen dabei die Ausschreibungspflicht nach § 7 GStG, die Gleichstellungsbeauftragte als ein besonders effektives Mittel ansehen, den Frauenanteil im öffentlichen Dienst zu erhöhen. Ferner wird das Frauenministerium um Auskunft hinsichtlich mutterschutzrechtlicher Regelungen oder über die Reichweite des Diskriminierungsverbots wegen Schwangerschaft gebeten. Beispielsweise berichten Gleichstellungsbeauftragte, daß in Vorstellungsgesprächen gelegentlich noch nach dem Bestehen einer Schwangerschaft gefragt wird.

3.3 Bericht aus der praktischen Arbeit

Für die Gleichstellungsbeauftragten im Landesbereich kann als repräsentativ gelten, was die Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden als Resümee ziehen: Ihre Existenz gehört mittlerweile zur Normalität der Dienststellen, wobei tendenziell aber immer noch zu verzeichnen ist, daß die Akzeptanz ihrer Arbeit in Relation zur Dienststellengröße steht („Je größer, um so besser!“). Ihre Beteiligung, die nach dem Gleichstellungsgesetz bei Fachangelegenheiten mit Frauenrelevanz und bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten (§§ 19, 20 GStG) zu erfolgen hat, stößt ebenfalls nicht mehr auf Widerstände.

Ihre Existenz gehört mittlerweile zur Normalität der Dienststellen

Vielfach zu späte Beteiligung

Problematisch sind aber noch Umfang und Zeitpunkt der Beteiligung. Das Gleichstellungsgesetz verlangt, daß die Gleichstellungsbeauftragte von der Dienststelle so frühzeitig zu beteiligen ist, daß ihre Initiativen, Anregungen, Bedenken oder sonstigen Stellungnahmen berücksichtigt werden.

Vielfach reduziert sich jedoch die Beteiligung auf eine bloße Inkenntnissetzung oder die Mitzeichnung in einem Stadium, in dem eine Einflußnahme und Steuerung faktisch ausgeschlossen sind. Wegen dieser späten Einbeziehung erscheinen dann von ihnen vorgebrachte Kritik oder die Forderung nach Entscheidungsalternativen als störend und den reibungslosen Ablauf der Vorgänge hemmend. Die Gleichstellungsbeauftragten mahnen daher die vom Gesetz verlangte Beteiligung in der Phase von Vorüberlegungen und ersten Planungen an.

Problem der Entlastung von anderen dienstlichen Verpflichtungen

Die erfolgreiche Tätigkeit von Gleichstellungsbeauftragten hängt neben der Frage der Beteiligung maßgeblich davon ab, inwieweit sie von anderweitigen dienstlichen Verpflichtungen entlastet worden sind. Die auf der Grundlage des Gleichstellungsgesetzes (§ 18) tätigen Gleichstellungsbeauftragten nehmen ihre Funktion - anders als etwa die hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten - neben ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben wahr. Eine formelle, in einem festen Quantum beschriebene Entlastung ist im Bereich der Landesverwaltung nur in einem Fall mit 50 % (Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales) erfolgt. Sonst wird die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte teilweise dadurch berücksichtigt, daß Absprachen mit Vorgesetzten stattfinden und Aufgaben verlagert werden. Für viele Gleichstellungsbeauftragte bedeutet die Übernahme ihres Amtes allerdings nur, daß sie zu unverändert fortbestehenden Pflichten aus ihrem Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis eine weitere Leistung erbringen.

Zusätzliche Aktivitäten

Unter diesen Bedingungen wirken die Gleichstellungsbeauftragten an den vielfältigen Personal- und Fachangelegenheiten der Dienststellen mit. Auch die zahlreichen Projekte zur Verwaltungsmodernisierung stellen hohe Anforderungen an ihre Tätigkeit, die - zwar fokussiert auf den Blickwinkel der Gleichstellung - gleichwohl eine vollständige Einarbeitung in die zu behandelnde Materie verlangen.

- oberste Landesbehörden

Beispielhaft können dabei für die obersten Landesbehörden genannt werden:

- Die Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden organisieren regelmäßige Treffen mit den Gleichstellungsbeauftragten ihres nachgeordneten Bereiches. Sie schaffen damit den Rahmen für Erfahrungsaustausch und behördenübergreifende Gleichstellungsarbeit.
- Sie führen Fortbildungen zum Gleichstellungsgesetz durch.
- Sie starten Fragebogenaktionen zur Umsetzung der Frauenförderpläne und versuchen damit, die Rahmenbedingungen zu klären, unter denen Frauenförderung verbessert werden kann.

Auch die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten können auf ein breites Tätigkeitsspektrum verweisen:

Kommunale Gleichstellungsbeauftragte

- Viele Gleichstellungsbeauftragte leisten Öffentlichkeitsarbeit durch Ratgeber, beispielsweise für erwerbstätige Frauen, in denen Themen wie „Geringfügige Beschäftigung“ oder „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ behandelt werden.
- Sie rufen Arbeitskreise für den Bereich Stadtplanung ins Leben, um den Einfluß von Frauen auf konkrete Planungsvorhaben der Kommunen zu verbessern.
- Sie setzen sich mit Erfolg für „Betreute Grundschulen“ in ihren Gemeinden ein.
- Sie organisieren Veranstaltungen für Existenzgründerinnen und führen beispielsweise einen Kreis von Fachleuten aus ortsansässigen Banken und Versicherungen zusammen, damit Frauen sich über Fragen der Vermögensbildung oder der Altersvorsorge unterrichten können.
- Sie initiieren Modellprojekte zur Teilzeitbeschäftigung oder geben den Anstoß zu einer Analyse des regionalen Arbeitsmarkts.
- Die Frauenhäuser verdanken ihnen Unterstützung und Hilfe bei der finanziellen Absicherung.
- Sie beteiligen sich an dem Prozeß Verwaltungsreform und initiieren das vom Innenministerium geförderte Projekt „Steuerung von Querschnittszielen am Beispiel der Gleichstellung von Frauen und Männern“. Das Projekt soll dazu beitragen, dieses Querschnittsziel mit den Instrumenten der Verwaltungsreform (Kontraktmanagement, Produktbeschreibung und Controlling) zu verbinden.

Die Frauenbeauftragten an den schleswig-holsteinischen Hochschulen können ebenfalls eine eindrucksvolle Bilanz vorlegen:

Frauenbeauftragte an den Hochschulen

- Ihnen sind entscheidende Impulse für die Frauen- und Geschlechterforschung in Schleswig-Holstein zu verdanken.
- Sie beraten Studentinnen in Fragen der Karriereplanung.
- Sie werben unter Schülerinnen für Ausbildungsgänge im naturwissenschaftlich-technischen Bereich mit einem Handbuch „Ingenieurin werden“.

- Sie fördern die informelle Vernetzung innerhalb der Hochschule durch Gesprächskreise von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen.
- Sie haben die Hochschulstrukturreform begleitet und durch ihren Einsatz mit dazu beigetragen, daß die Frauenförderung ein Leistungskriterium bei den zwischen dem Land und den Hochschulen auszuhandelnden Zielvereinbarungen bildet.

Gleichstellungsbeauftragte sehen Erfolge ihrer Tätigkeit

Trotz der grundsätzlichen Kritik der Gleichstellungsbeauftragten an einer häufig zu späten Beteiligung sehen sie insgesamt dennoch Erfolge ihrer Tätigkeit. Auch wenn es schwierig ist, bestimmte Entwicklungen eindeutig als Resultat ihrer Arbeit auszuweisen, so steht für die Gleichstellungsbeauftragten doch außer Frage, daß allein ihre Existenz, insbesondere aber auch die Möglichkeit eines Widerspruchs, Transparenz in Auswahlverfahren geschaffen und die Rationalität von Entscheidungskriterien erhöht hat.

3.4 Das Widerspruchsrecht

Vom Widerspruchsrecht ist selten Gebrauch gemacht worden. Einen Widerspruch können die auf der Grundlage von § 18 GstG bestellten Gleichstellungsbeauftragten dann einlegen, wenn nach ihrer Auffassung die Dienststelle gegen Vorschriften des Gleichstellungsgesetzes verstößt (z.B. die Vorrangregelung nicht beachtet oder eine Ausschreibung unterläßt). Auf den Widerspruch hin muß die nächsthöhere Dienststelle oder, wenn es sich um eine oberste Landesbehörde handelt, das Frauenministerium mit der Angelegenheit befaßt werden. Während dieser Zeit kann die beabsichtigte Maßnahme nicht umgesetzt werden.

Es werden nur wenige Widersprüche erhoben

Nur in zwei Fällen sind Widersprüche zum Frauenministerium gelangt. Die Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden schätzen die Zahl der Widersprüche in ihren Geschäftsbereichen auf insgesamt unter zwanzig. Diese Angaben beziehen sich auf einen Zeitraum von 1990 bis 1998. Denn vor dem Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes bestand bereits ein Widerspruchsrecht auf Grund der seit 1990 gültigen Gleichstellungsrichtlinien.

Allein die Existenz stärkt die Position der GB

Diese Ergebnisse zeigen, daß entgegen der im Gesetzgebungsverfahren häufig vorgebrachten Befürchtungen keine Flut von Widersprüchen die Entscheidungsprozesse in den Verwaltungen hemmt. Nach den Erfahrungen der Gleichstellungsbeauftragten in den obersten Landesbehörden besteht die Wirkung eines Widerspruchsrechts in erster Linie auch nicht darin, unter Umständen eine Korrektur von Entscheidungen herbeizuführen. Nach

ihrer Einschätzung liegt der Wert eines Widerspruchs vielmehr in seiner Existenz selbst. Die Tatsache, daß die Gleichstellungsbeauftragte dieses Recht zur Verfügung hat, stärkt ihres Erachtens die Bereitschaft, sie in einer vom Gesetz vorgesehenen Weise zu beteiligen oder erzeugt Kompromißbereitschaft, wenn sich widerstreitende Positionen gegenüberstehen.

Den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ist ein Widerspruchsrecht nicht eingeräumt worden (vgl. § 23 Abs. 1 GstG). Sie unterscheiden sich darin auch von den Frauenbeauftragten an den Hochschulen, denen das Hochschulgesetz ein solches Recht zuerkannt hat (§ 66 a Abs. 3 HSG). Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sind der Auffassung, daß sich das Fehlen der Widerspruchsmöglichkeit insbesondere nach der im Jahr 1998 durchgeführten Reform des Kommunalverfassungsrechts als Nachteil erweist.

Fehlendes Widerspruchsrecht der kommunalen GB

Nach dem alten Recht waren beispielsweise bei entsprechender Regelung in der Hauptsatzung am Prozeß einer Personalentscheidung zwei Instanzen beteiligt: Die Verwaltungsbeamtinnen oder -beamten bereiteten die Beschlußfassung vor, während der Hauptausschuß bzw. der Kreisausschuß oder der Magistrat die abschließende Entscheidung traf. Die Gleichstellungsbeauftragte konnte in der Phase der Entscheidungsvorbereitung zu der beabsichtigten Maßnahme Stellung nehmen. Wurde ihren Bedenken oder Anregungen nicht Rechnung getragen, so war bei der dann folgenden Befassung des Haupt- bzw. Kreisausschusses oder des Magistrates gewährleistet, daß dort ihre Argumente nochmals geprüft und gewürdigt werden konnten. Dieses gestufte Verfahren, an dem zwei Stellen mitwirkten, führte faktisch zu einem Ausgleich für das fehlende Widerspruchsrecht.

Reform des Kommunalverfassungsrechts hat Auswirkungen auf die Position der GB.

Nach dem neuen Kommunalverfassungsrecht dagegen steht den Verwaltungsbeamtinnen und -beamten grundsätzlich allein das Recht zur Besetzung von Personalstellen zu. Verstößt eine solche Entscheidung nach Auffassung der Gleichstellungsbeauftragten gegen das Gleichstellungsgesetz, so fehlt nunmehr die Möglichkeit, daß eine mit dem Vorgang noch nicht befaßt gewesene Stelle die Position der Gleichstellungsbeauftragten würdigen und auf eine Berücksichtigung hinwirken kann. Auf diese Weise bleibt es den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sowohl rechtlich als auch faktisch verwehrt, eine Überprüfung der gegen ihr Votum getroffenen Personal- und Organisationsentscheidungen herbeizuführen.

4 Kennzahlen der Gleichstellung

Darstellungsbereiche

Zum gesamten Erhebungsbereich gehören alle obersten Landesbehörden und deren nachgeordneten Bereiche, die Gemeinden, Kreise und Ämter sowie Körperschaften ohne Gebietshoheit, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht des Landes unterstehen. Diese einzelnen Erhebungsbereiche sind in der Anlage 6. 1 aufgeführt.

Zum unmittelbaren Landesdienst zählen alle obersten Landesbehörden, Landesoberbehörden und untere Landesbehörden.

Die Darstellung bezogen auf die obersten Landesbehörden umfaßt den Landtag, die Staatskanzlei und die Ministerien.

Rund 137.000 Beschäftigte bei Land, Kommunen sowie Köperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

4.1 Beschäftigtenstruktur

Bei einer Zahl von 136.960 Beschäftigten am 31.12.1997 betrug der Frauenanteil unter den Voll- und Teilzeitbeschäftigten insgesamt 52,9 %. Dabei standen Frauen doppelt so häufig im Angestelltenverhältnis wie Männer, verfügten jedoch bei weitem nicht in der Hälfte der Fälle über einen Beamtenstatus. Innerhalb nur eines Jahres (vom 01.01.97 bis 31.12.97) hat sich der Frauenanteil an den Beschäftigten immerhin um 1,1 Prozentpunkte erhöht, wobei die Entwicklungen in den einzelnen ressortbezogenen Erhebungsbereichen z. T. relativ unterschiedlich verliefen.

4.1.1 Beschäftigtenstruktur im gesamten Erhebungsbereich

Bezogen auf die Zahl der Beschäftigten liegt der Frauenanteil im gesamten Erhebungsbereich über 50 %.

Ressortabkürzungen:
 LT = Landtag, StK = Staatskanzlei, MJBE = Ministerium Justiz, Bundes- und Europaangelegenheiten, MBWFK = Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur, IM = Innenministerium, MFJWS = Ministerium für Frauen, Jugend, Wohnungs- und Städtebau, MFE = Ministerium für Finanzen und Energie, MWTV = Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Verkehr, MLR = Ministerium für ländliche Räume, Landwirtschaft, Ernährung und Tourismus, MAGS = Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, MUNF = Ministerium für Umwelt, Natur und Forsten, ULR = Unabhängige Landesanstalt für das Rundfunkwesen. Der Landesrechnungshof hat an der Erhebung nicht teilgenommen.

Ressort	Beschäftigte		weibliche Beschäftigte		männliche Beschäftigte	
	insgesamt	Beschäft. Anteil in %	insgesamt	Frauenanteil in %	insgesamt	Männeranteil in %
zum Stichtag 01.01.1997						
LT	143	0,10%	70	48,95%	73	51,05%
StK	146	0,11%	84	57,53%	62	42,47%
MJBE	5.104	3,69%	2.519	49,35%	2.585	50,65%
MBWFK	37.682	27,25%	21.475	56,99%	16.207	43,01%
IM	69.324	50,13%	34.670	50,01%	34.654	49,99%
MFJWS	121	0,09%	70	57,85%	51	42,15%
MFE	6.518	4,71%	3.018	46,30%	3.500	53,70%
MWTV	5.445	3,94%	2.196	40,33%	3.249	59,67%
MLR	2.343	1,69%	840	35,85%	1.503	64,15%
MAGS	10.054	7,27%	6.196	61,36%	3.858	38,64%
MUNF	1.378	1,00%	506	36,72%	872	63,28%
nachr. ULR	35	0,03%	19	54,29%	16	45,71%
insgesamt	138.293	100,00%	71.636	51,80%	66.657	48,20%
zum Stichtag 31.12.1997						
LT	141	0,10%	70	49,65%	71	50,35%
StK	145	0,11%	79	54,48%	66	45,52%
MJBE	5.054	3,69%	2.430	48,08%	2.624	51,92%
MBWFK	38.414	28,05%	22.403	58,32%	16.011	41,68%
IM	68.261	49,84%	35.021	51,30%	33.240	48,70%
MFJWS	128	0,09%	82	64,06%	46	35,94%
MFE	6.332	4,62%	2.927	46,23%	3.405	53,77%
MWTV	5.382	3,93%	2.280	42,36%	3.102	57,64%
MLR	2.310	1,69%	837	36,23%	1.473	63,77%
MAGS	9.387	6,85%	5.824	62,04%	3.563	37,96%
MUNF	1.368	1,00%	475	34,72%	893	65,28%
nachr. ULR	38	0,03%	21	55,26%	17	44,74%
insgesamt	136.960	100,00%	72.449	52,90%	64.511	47,10%

4.1.2 Beschäftigtenstruktur im unmittelbaren Landesdienst

Ressort	Beschäftigte		weibliche Beschäftigte		männliche Beschäftigte	
	insgesamt	Beschäft. Anteil in %	insgesamt	Frauenanteil in %	insgesamt	Männeranteil in %
zum Stichtag 01.01.1997						
LT	143	0,27%	70	48,95%	73	51,05%
StK	146	0,28%	84	57,53%	62	42,47%
MJBE	5.104	9,72%	2.519	49,35%	2.585	50,65%
MBWFK*	23.997	45,68%	13.563	56,52%	10.434	43,48%
IM	10.471	19,93%	1.943	18,56%	8.528	81,44%
MFJWS	121	0,23%	70	57,85%	51	42,15%
MFE	6.518	12,41%	3.018	46,30%	3.500	53,70%
MWTV	1.922	3,66%	359	18,68%	1.563	81,32%
MLR	1.629	3,10%	443	27,19%	1.186	72,81%
MAGS	1.101	2,10%	586	53,22%	515	46,78%
MUNF	1.378	2,62%	506	36,72%	872	63,28%
insgesamt	52.530	100,00%	23.161	44,09%	29.369	55,91%
zum Stichtag 31.12.1997						
LT	141	0,27%	70	49,65%	71	50,35%
StK	145	0,27%	79	54,48%	66	45,52%
MJBE	5.054	9,56%	2.430	48,08%	2.624	51,92%
MBWFK*	25.907	49,02%	14.361	55,43%	11.546	44,57%
IM	9.267	17,53%	2.019	21,79%	7.248	78,21%
MFJWS	128	0,24%	82	64,06%	46	35,94%
MFE	6.332	11,98%	2.927	46,23%	3.405	53,77%
MWTV	1.817	3,44%	354	19,48%	1.463	80,52%
MLR	1.598	3,02%	447	27,97%	1.151	72,03%
MAGS	1.096	2,07%	577	52,65%	519	47,35%
MUNF	1.368	2,59%	475	34,72%	893	65,28%
insgesamt	52.853	100,00%	23.821	45,07%	29.032	54,93%

Im unmittelbaren Landesdienst liegt der Frauenanteil bei 45 %.

* MBWFK: Beschäftigte ohne Universitäten, Hochschulen, Klinika sowie deren angeschlossene Institute

4.1.3 Beschäftigtenstruktur bei den obersten Landesbehörden

Ressort	Beschäftigte		weibliche Beschäftigte		männliche Beschäftigte	
	insgesamt	Beschäft. Anteil in %	insgesamt	Frauenanteil in %	insgesamt	Männeranteil in %
zum Stichtag 01.01.1997						
LT	143	5,07%	70	48,95%	73	51,05%
StK	146	5,18%	84	57,53%	62	42,47%
MJBE	162	5,74%	66	40,74%	96	59,26%
MBWFK	364	12,90%	163	44,78%	201	55,22%
IM*	685	24,28%	224	32,70%	461	67,30%
MFJWS	121	4,29%	70	57,85%	51	42,15%
MFE	238	8,44%	61	25,63%	177	74,37%
MWTV	257	9,11%	103	40,08%	154	59,92%
MLR	180	6,38%	68	37,78%	112	62,22%
MAGS	260	9,22%	108	41,54%	152	58,46%
MUNF	265	9,39%	110	41,51%	155	58,49%
insgesamt	2.821	100,00%	1.127	39,95%	1.694	60,05%
zum Stichtag 31.12.1997						
LT	141	5,15%	70	49,65%	71	50,35%
StK	145	5,29%	79	54,48%	66	45,52%
MJBE	157	5,73%	68	43,31%	89	56,69%
MBWFK	376	13,72%	171	45,48%	205	54,52%
IM**	629	22,96%	208	33,07%	421	66,93%
MFJWS	128	4,67%	82	64,06%	46	35,94%
MFE	229	8,36%	51	22,27%	178	77,73%
MWTV	255	9,31%	102	40,00%	153	60,00%
MLR	170	6,20%	64	37,65%	106	62,35%
MAGS	262	9,56%	111	42,37%	151	57,63%
MUNF	248	9,05%	108	43,55%	140	56,45%
insgesamt	2.740	100,00%	1.114	40,66%	1.626	59,34%

Der Frauenanteil bei den obersten Landesbehörden liegt mit rd. 40 % unter dem Anteil im gesamten Erhebungsbereich. Im Ministerium für Finanzen und Energie sowie im Innenministerium sind die Frauenanteile besonders niedrig.

** IM: Beschäftigte insgesamt mit den Anwärterinnen/Anwärtern g.D., m.D., den Auszubildenden der Fachrichtung g.D. sowie den Verwaltungsfachangestellten und den Polizeivollzugsbeamten der Polizeiabteilung.

4.1.4 Verteilung innerhalb der Statusgruppen im gesamten Erhebungsbereich

Nach Statusgruppen verteilen sich die 136.960 Beschäftigten des gesamten Erhebungsbereiches zum 31.12.1997 auf 46.896 Beamtinnen und Beamte, 69.893 weibliche und männliche Angestellte und 20.171 Arbeiterinnen und Arbeiter. Der Frauenanteil betrug zum gleichen Zeitpunkt 13,53 % im Beamtenbereich, 32,75 % bei den Angestellten und 6,62 % bei den Arbeiterinnen und Arbeitern.

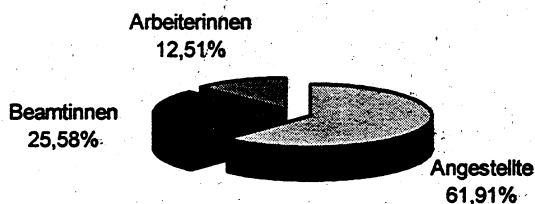
Frauen stehen fast doppelt so häufig im Angestelltenverhältnis wie Männer.

Statusgruppe	Beschäftigte		weibliche Beschäftigte		männliche Beschäftigte	
	insgesamt	Beschäft. Anteil in %	insgesamt	Frauenanteil in %	insgesamt	Männeranteil in %
zum Stichtag 01.01.1997						
Beamte/innen	49.402	35,72%	18.884	13,66%	30.518	22,07%
Angestellte	68.761	49,72%	43.724	31,62%	25.037	18,10%
Arbeiter/innen	20.130	14,56%	9.028	6,53%	11.102	8,03%
insgesamt	138.293	100,00%	71.636	51,80%	66.657	48,20%
zum Stichtag 31.12.1997						
Beamte/innen	46.896	34,24%	18.529	13,53%	28.367	20,71%
Angestellte	69.893	51,03%	44.858	32,75%	25.035	18,28%
Arbeiter/innen	20.171	14,73%	9.062	6,62%	11.109	8,11%
insgesamt	136.960	100,00%	72.449	52,90%	64.511	47,10%

Eine Aufteilung der weiblichen Beschäftigten nach Statusgruppen läßt erkennen, daß auch weiterhin die meisten im öffentlichen Dienst beschäftigten Frauen in einem Angestelltenverhältnis tätig sind. Von den in diesem Bericht erfaßten 72.449 weiblichen Beschäftigten sind 61,91 % (oder 44.858) Angestellte. Nur 25,58 % (oder 18.529) aller im Land Schleswig-Holstein beschäftigten Frauen sind Beamtinnen. Demgegenüber beträgt der Beamtenanteil bei den Männern 43,97 % und nur 38,81 % der Männer stehen in einem Angestelltenverhältnis.

Nur ein Viertel aller im öffentlichen Dienst beschäftigten Frauen sind Beamtinnen.

Verteilung der weiblichen Beschäftigten nach Statusgruppen am 31. Dezember 1997



4.1.5 Verteilung innerhalb der Statusgruppen im unmittelbaren Landesdienst

Bezogen auf den unmittelbaren Landesdienst (ohne Universitäten, Hochschulen, Klinika sowie deren angeschlossene Institute) ergibt sich ein deutlich vom gesamten Erhebungsbereich abweichendes Bild. Hier stehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit 70,92 % (oder 37.484 der Beschäftigten) doppelt so häufig in einem Beamtenverhältnis.

Statusgruppe	Beschäftigte		weibliche Beschäftigte		männliche Beschäftigte	
	insgesamt	Beschäft. Anteil in %	insgesamt	Frauenanteil in %	insgesamt	Männeranteil in %
zum Stichtag 01.01.1997						
Beamte/innen	39.922	76,00%	16.132	30,71%	23.790	45,29%
Angestellte	9.838	18,73%	6.366	12,12%	3.472	6,61%
Arbeiter/innen	2.770	5,27%	663	1,26%	2.107	4,01%
insgesamt	52.530	100,00%	23.161	44,09%	29.369	55,91%
zum Stichtag 31.12.1997						
Beamte/innen	37.484	70,92%	15.720	29,74%	21.764	41,18%
Angestellte	12.741	24,11%	7.429	14,06%	5.312	10,05%
Arbeiter/innen	2.628	4,97%	672	1,27%	1.956	3,70%
insgesamt	52.853	100,00%	23.821	45,07%	29.032	54,93%

Im unmittelbaren Landesdienst überwiegt der Beamtenstatus.

Aufgeteilt nach Geschlechtern ergeben sich folgende Anteile bei den einzelnen Statusgruppen:

65,99 % aller Frauen sind Beamtinnen, 31,19 % Angestellte und 2,82 % Arbeiterinnen. Demgegenüber stehen 74,97 % aller Männer in einem Beamtenverhältnis, 18,30 % sind Angestellte und 6,73 % sind Arbeiter.

*Hier stehen
- 66 % aller Frauen und
- 75 % aller Männer in einem Beamtenverhältnis.*

4.1.6 Verteilung innerhalb der Statusgruppen bei den obersten Landesbehörden

Für die obersten Landesbehörden - mit einem Anteil von 5,18 % an den Gesamtbeschäftigten im unmittelbaren Landesdienst- ergibt sich folgende Verteilung:

Statusgruppe	Beschäftigte		weibliche Beschäftigte		männliche Beschäftigte	
	insgesamt	Beschäft. Anteil in %	insgesamt	Frauenanteil in %	insgesamt	Männeranteil in %
zum Stichtag 01.01.1997						
Beamte/innen	1.740	61,68%	446	15,81%	1.294	45,87%
Angestellte	968	34,31%	657	23,29%	311	11,02%
Arbeiter/innen	113	4,01%	24	0,85%	89	3,15%
insgesamt	2.821	100,00%	1.127	39,95%	1.694	60,05%
zum Stichtag 31.12.1997						
Beamte/innen	1.637	59,74%	436	15,91%	1.201	43,83%
Angestellte	990	36,13%	655	23,91%	335	12,23%
Arbeiter/innen	113	4,12%	23	0,84%	90	3,28%
insgesamt	2.740	100,00%	1.114	40,66%	1.626	59,34%

Bei den obersten Landesbehörden sind 40 % aller Frauen Beamtinnen. Der Beamtenanteil bei den Männern beträgt 74 %.

4.2 Neubesetzung freier Arbeitsplätze

Personelle Maßnahmen innerhalb eines Kalenderjahres stellen sich statistisch meist nur als relativ geringfügige Veränderung dar, weil - bezogen auf die rund 137.000 Beschäftigten im Erhebungsbereich - lediglich ein kleiner Kreis davon betroffen wird. Werden dagegen ausschließlich die personellen Veränderungen selbst betrachtet, so lassen sich die bei der Umsetzung des Gesetzes erzielten Ergebnisse deutlicher sichtbar machen. Die nachfolgende Tabelle bietet dafür ein Beispiel: Im Geschäftsbereich der obersten Landesbehörden betrug der Frauenanteil bei den Neueinstellungen im gehobenen Dienst 56 % und im höheren Dienst 48 %. Im vergleichbaren Angestelltenbereich wurden Raten von 50 % bzw. 67 % erreicht.

4.2.1 Neubesetzungen im Beamtenbereich

(Insgesamt = gesamter Erhebungsbereich / unnm. LD = unmittelbarer Landesdienst / o. LB = oberste Landesbehörden)

im Berichtszeitraum 01.01.-31.12.1997	Höherer Dienst			Gehobener Dienst		
	Insgesamt	unm. LD	o. LB	Insgesamt	unm. LD	o. LB
Bewerbungen:						
gesamt	1852	457	99	2186	161	21
Männer	1547	291	74	1407	109	12
Frauen	305	166	25	779	52	9
Frauenanteil in %	16,47 %	36,32 %	25,25 %	35,64 %	32,30 %	42,86 %
in die engere Wahl gekommen:						
gesamt	409	165	30	739	152	18
Männer	314	102	25	470	101	9
Frauen	95	63	5	269	51	9
Frauenanteil in %	23,23 %	38,18 %	16,67 %	36,40 %	33,55 %	50,00 %
Neubesetzungen:						
gesamt	159	100	21	246	53	18
Männer	123	73	11	153	35	8
Frauen	36	27	10	93	18	10
Frauenanteil in %	22,64 %	27,00 %	47,62 %	37,80 %	33,96 %	55,56 %

Oberste Landesbehörden mit 48 % führend beim Frauenanteil im höheren Dienst.

Im gesamten Erhebungsbereich dagegen nur ein Frauenanteil von 23 %.

Der Frauenanteil bei den Neueinstellungen im Mittleren Dienst liegt deutlich über 40 %.

im Berichtszeitraum 01.01. - 31.12.1997	Mittlerer Dienst			Einfacher Dienst		
	Insgesamt	unm. LD	o. LB	Insgesamt	unm. LD	o. LB
Bewerbungen:						
gesamt	691	478	391	22	22	0
Männer	383	279	204	21	21	0
Frauen	308	199	187	1	1	0
Frauenanteil in %	44,57 %	41,63 %	47,83 %	4,55 %	4,55 %	
in die engere Wahl gekommen:						
gesamt	543	452	6	5	5	0
Männer	297	261	5	4	4	0
Frauen	246	191	1	1	1	0
Frauenanteil in %	45,30 %	42,26 %	16,67 %	20,00 %	20,00 %	
Neubesetzungen:						
gesamt	251	179	2	1	1	0
Männer	143	97	2	1	1	0
Frauen	108	82	0	0	0	0
Frauenanteil in %	43,03 %	45,81 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	

4.2.2 Neubesetzungen im Angestelltenbereich

Bemerkenswert sind die Frauenquoten bei den Neueinstellungen im höheren Dienst. Sie betragen für den unmittelbaren Landesdienst 73 % bzw. 67 % bei den obersten Landesbehörden. Bezogen auf den gesamten Erhebungsbereich sind 42 % der neu zu besetzenden Stellen an Frauen vergeben worden. Im mittleren und einfachen Dienst liegt der Frauenanteil zwischen 60 % und 86 %. Ein wesentlicher Grund hierfür ist, daß rund drei Viertel aller im öffentlichen Dienst beschäftigten Frauen Angestellte sind.

(Insgesamt = gesamter Erhebungsbereich / unzm. LD = unmittelbarer Landesdienst / o. LB = oberste Landesbehörden)

im Berichtszeitraum 01.01.-31.12.1997	Höherer Dienst			Gehobener Dienst		
	Insgesamt	unzm. LD	o. LB	Insgesamt	unzm. LD	o. LB
Bewerbungen:						
gesamt	9890	497	214	13973	949	77
Männer	6586	328	129	9040	583	53
Frauen	3304	169	85	4933	366	24
Frauenanteil in %	33,41 %	34,00 %	39,72 %	35,30 %	38,57 %	31,17 %
in die engere Wahl gekommen:						
gesamt	1280	46	23	1900	143	10
Männer	763	25	9	1009	80	3
Frauen	517	21	14	891	63	7
Frauenanteil in %	40,39 %	45,65 %	60,87 %	46,89 %	44,06 %	70,00 %
Neubesetzungen:						
gesamt	534	11	3	554	71	4
Männer	308	3	1	288	45	2
Frauen	226	8	2	266	26	2
Frauenanteil in %	42,32%	72,73 %	66,67 %	48,01 %	36,62 %	50,00 %

Außerordentliche Frauenanteile bei den Neubesetzungen im unmittelbaren Landesdienst mit 73 %.

Für den gesamten Bereich sind dagegen nur 42 % zu verzeichnen.

im Berichtszeitraum 01.01. - 31.12.1997	Mittlerer Dienst			Einfacher Dienst		
	Insgesamt	unzm. LD	o. LB	Insgesamt	unzm. LD	o. LB
Bewerbungen:						
gesamt	9330	1083	459	263	107	0
Männer	3312	288	79	42	7	0
Frauen	6018	795	380	221	100	0
Frauenanteil in %	64,50 %	73,14 %	82,78 %	84,03 %	93,46 %	
in die engere Wahl gekommen:						
gesamt	2095	206	28	111	25	0
Männer	660	61	2	50	1	0
Frauen	1435	145	26	61	24	0
Frauenanteil in %	68,50 %	70,39 %	92,86 %	54,95 %	96,00 %	
Neubesetzungen:						
gesamt	800	124	11	55	16	0
Männer	217	37	3	22	2	0
Frauen	583	87	8	33	14	0
Frauenanteil in %	72,88 %	70,16 %	72,73 %	60,00 %	87,50 %	

Überdurchschnittlich hohe Frauenanteile im mittleren und einfachen Dienst.

4.3 Teilzeitbeschäftigung

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll nach dem Gleichstellungsgesetz insbesondere durch eine Erleichterung von Teilzeitbeschäftigung gefördert werden.

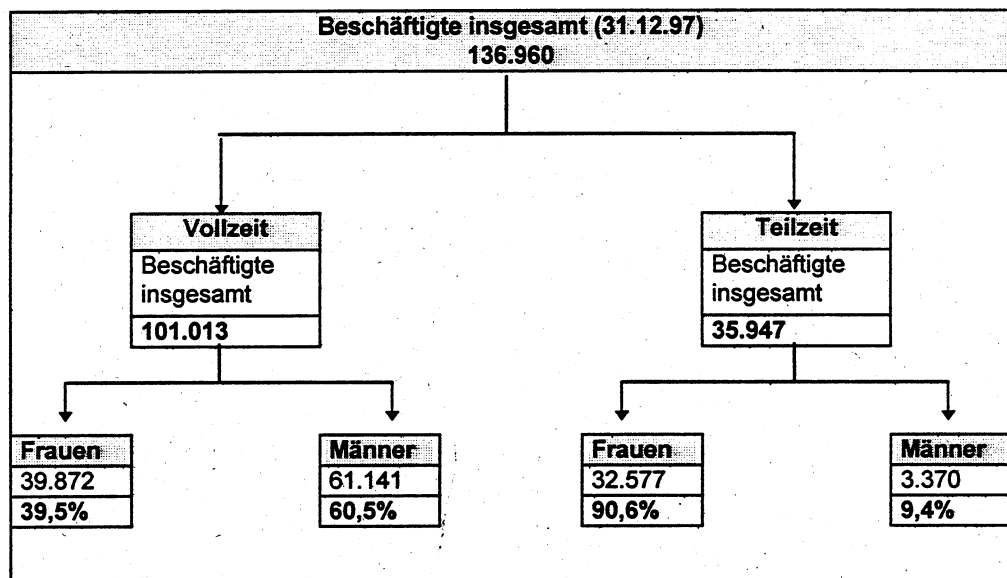
4.3.1 Beschäftigte nach Geschlecht im gesamten Erhebungsbereich

26 % der rd 137.000 Beschäftigten arbeiten in Teilzeit

Am 31. Dezember 1997 arbeiteten von insgesamt 136.960 Beschäftigten 35.947 in Teilzeit. Das entspricht einem Prozentsatz von 26,2. Von diesen 35.947 Teilzeitbeschäftigten waren 32.577 oder rund 91 % weiblich. Dagegen betrug die Anzahl der männlichen Teilzeitbeschäftigten 3.370 oder 9,4 %.

Der Frauenanteil bei den Vollzeitkräften betrug zum gleichen Zeitpunkt, d. h. am 31.12.1997, 39,5 % (39.872 von 101.013 Vollzeitbeschäftigten), wohingegen 60,5 % der Vollzeitbeschäftigten Männer waren (61.141 von 101.013).

Von den rd. 40.000 Teilzeitbeschäftigten sind
 ■ 91 % Frauen und
 ■ 9 % Männer



Im Berichtszeitraum 01.01. -31.12.1997 hat sich der Anteil der Teilzeitkräfte an allen Beschäftigten trotz abnehmender Gesamtbeschäftigtenzahl von 24,7 % auf 26,2 % erhöht.

Die Gesamtzahl der weiblichen Beschäftigten ist in diesem Zeitraum von 71.636 auf 72.449 angestiegen (+ 813 Frauen), die vorzugsweise als Teilzeitkräfte eingestellt worden sind. Daneben hat aber die Zahl der weiblichen Vollzeitkräfte von 40.361 auf 39.872 abgenommen (= 489 Frauen).

4.3.2 Beschäftigte nach Geschlecht im unmittelbaren Landesdienst

Im unmittelbaren Landesdienst (ohne Universitäten, Hochschulen, Klinika sowie deren angeschlossene Institute) werden die Erfolge der Teilzeitpolitik besonders deutlich. 50 % aller Frauen nutzen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung. Von den 13.991 Teilzeitbeschäftigten sind 86 % (oder 12.027) Frauen. Damit liegt der Anteil der weiblichen Teilzeitkräfte 5 Prozentpunkte unter dem des gesamten Erhebungsbereiches.

26 % der 52.853 Beschäftigten im unmittelbaren Landesdienst arbeiten in Teilzeit.

Hervorzuheben ist aber auch die Tatsache, daß 14 % (oder 1.964) aller Teilzeitkräfte männlich sind. Im Vergleich zum gesamten Erhebungsbereich ergibt sich im unmittelbaren Landesdienst bei den Männern eine um 5 Prozentpunkte höhere Teilzeitquote.

Stichtag	Beschäftigte gesamt			weibliche Beschäftigte			Frauenanteil in %
	insgesamt	Teilzeit	in %	insgesamt	Teilzeit	in %	
01.01.97	52.530	12.762	24,29%	23.161	11.246	48,6%	88,1%
31.12.97	52.853	13.991	26,47%	23.821	12.027	50,5%	86,0%

Davon sind
 ■ 86 % Frauen und
 ■ 14 % Männer.

4.3.3 Beschäftigte nach Geschlecht in den obersten Landesbehörden

Am 31. Dezember 1997 befanden sich unter den 2.740 Gesamtbeschäftigten 313 Teilzeitkräfte. Frauen sind unter diesen Teilzeitbeschäftigten mit einer Zahl von 292 oder 93,3 % vertreten.

Deutlich geringere Teilzeitbeschäftigung bei den obersten Landesbehörden.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten an den Teilzeitkräften ist damit bei den obersten Landesbehörden um 7 Prozentpunkte niedriger als im unmittelbaren Landesdienst. Bezogen hierauf ist auch die Teilzeitbeschäftigung von Männern in den obersten Landesbehörden seltener. Nur 21 der 313 Teilzeitbeschäftigten sind dort männlich (6,7 %; im unmittelbaren Landesdienst 14 %).

Stichtag	Beschäftigte gesamt			weibliche Beschäftigte			Frauenanteil in %
	insgesamt	Teilzeit	in %	insgesamt	Teilzeit	in %	
01.01.97	2821	299	10,6 %	1127	280	24,8%	93,6%
31.12.97	2740	313	11,4%	1114	292	26,2%	93,3%

Von den 313 Teilzeitkräften sind
 ■ 93 % Frauen und
 ■ 7 % Männer.

4.3.4 Die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung seit 1988

Nachstehend wird die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung anhand von Daten aus den Jahren 1988 und 1991 aufgezeigt. Diese lagen auch dem „Bericht zur Situation von Frauen im Landesdienst“ zugrunde. Berücksichtigt werden ferner die entsprechenden Daten aus dem Jahre 1994 - vor Verabschiedung des Gleichstellungsgesetzes im Dezember 1994 - und aus dem Jahre 1998 als dem aktuellsten verfügbaren Stand. Die Zahlen beziehen sich jeweils auf den 30.06. des entsprechenden Jahres. Da die sonst verwendeten Daten erstmals für die Erstellung dieses Berichts erhoben wurden, war es nicht möglich, eine Entwicklung anhand von Zeitreihen darzustellen. Um dennoch Verläufe bei der Teilzeitbeschäftigung dokumentieren zu können, wird im folgenden auf Datenmaterial des Statistischen Landesamtes zurückgegriffen. Dabei muß allerdings beachtet werden, daß diese Daten auf eine andere Grundgesamtheit bezogen sind.

Hinweis zu den Tabellen zu Ziffer 4.3.4 für den unmittelbaren Landesdienst: Die vom Statistischen Landesamt erfaßten Zahlen beziehen im Unterschied zu den übrigen Darstellungen für den unmittelbaren Landesdienst insbesondere auch die Universitäten, Hochschulen, Klinika und deren angeschlossene Institute mit ein. Hierdurch erklären sich die Differenzen bei der Beschäftigtenanzahl.

Seit 1988 hat sich der Frauenanteil um 4 % erhöht.

Beschäftigte des unmittelbaren Landesdienstes					
	1988	1991	1994	1997	1998
Frauen	32.141	33.226	33.962	33.116	33.448
Männer	39.569	38.527	38.388	36.464	35.572
insgesamt	71.710	71.753	72.350	69.580	69.020
Frauenanteil	44,82%	46,31%	46,94%	47,59%	48,46%

Der ansteigende Trend zur Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit - T1 - hat sich von 1988 bis 1998 fortgesetzt. Dabei ist der Anteil der T1-Teilzeibeschäftigten bis Mitte 1998 auf 25,5 % (17.572 von 69.020 Beschäftigten) angewachsen. 1988 betrug die Rate lediglich 18,8 % (13.511 von 71.710 Beschäftigten).

Von 1988 bis 1998 ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigung insgesamt um 6 % gestiegen.

Gesamtbeschäftigte nach Beschäftigungsumfang								
	1988		1994		1997		1998	
	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl
Vollzeitbeschäftigte	79,4%	56.929	78,3%	56.679	74,3%	51.702	73,4%	50.667
Teilzeitbeschäftigte T1	18,8%	13.511	21,0%	15.196	24,6%	17.101	25,5%	17.572
Teilzeitbeschäftigte T2	1,8%	1.270	0,7%	475	1,1%	777	1,1%	781
insgesamt	100,0%	71.710	100,0%	72.350	100,0%	69.580	100,0%	69.020

*) Unterschieden werden

- Teilzeitbeschäftigte T 1 (mit mindestens der Hälfte) und
- Teilzeitbeschäftigte T2 (mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit)

Die Entwicklung des Frauenanteils an den T1-Teilzeitbeschäftigten verläuft parallel zur Entwicklung bei den Teilzeitbeschäftigten insgesamt. Im Jahr 1988 gab es knapp 12.000 T1-teilzeitbeschäftigte Frauen (37,2 % der Gesamtbeschäftigten). Bei einer rückläufigen Zahl der Gesamtbeschäftigten waren dann im Jahr 1998 14.773 Frauen (44,2 % der Gesamtbeschäftigten) in diesem Umfang tätig. Auch bei den Männern haben von 1988 bis 1998 sowohl die Anzahl als auch der Anteil der T1-Teilzeitbeschäftigten positiv entwickelt. Steigerung von 3,9 % (1.557 von 71.710 Gesamtbeschäftigten) auf 7,9 % (2.799 von 69.020 Gesamtbeschäftigten).

Beschäftigte nach Voll- und Teilzeit								
	1988		1994		1997		1998	
	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl
Frauen								
Vollzeit	61,1%	19.624	58,6%	19.903	54,3%	17.967	54,2%	18.117
Teilzeit T1*	37,2%	11.954	40,1%	13.621	44,0%	14.583	44,2%	14.773
Teilzeit T2*	1,8%	563	1,3%	438	1,7%	566	1,6%	558
insgesamt	100,0%	32.141	100,0%	33.962	100,0%	33.116	100,0%	33.448
Männer								
Vollzeit	94,3%	37.305	95,8%	36.776	92,5%	33.735	91,5%	32.550
Teilzeit T1*	3,9%	1.557	4,1%	1.575	6,9%	2.518	7,9%	2.799
Teilzeit T2*	1,8%	707	0,1%	37	0,6%	211	0,6%	233
insgesamt	100,0%	39.569	100,0%	38.388	100,0%	36.464	100,0%	35.572

* T1 (mit mindestens der Hälfte) / T2 (mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit)

Rund 46 % der Frauen nutzen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung. Demgegenüber steht eine Teilzeitquote der Männer von rund 8,5 %.

Im Beamtenbereich waren 1994 von 42.942 Beschäftigten 8.264 (rd. 19 %) in Teilzeit beschäftigt. Im Jahre 1997 lag die Teilzeitquote bei 21,9 % und stieg trotz rückläufiger Beschäftigtenzahlen innerhalb eines Jahres um weitere 1,2 % auf 23,1 % an.

Im Angestelltenbereich hat die Teilzeitbeschäftigung von Männern und Frauen in sehr viel stärkerem Maße zugenommen, und zwar von 25,4 % in 1994 auf 34,3 % in 1998.

Beschäftigte nach Voll- und Teilzeit - statusbezogen -						
	Beschäftigte gesamt	Frauen	Männer	Beamte /innen und Richter/innen	Angestellte	Arbeiter /innen
1994						
Gesamt	72.350	33.962	38.388	42.942	23.437	5.971
Teilzeit	15.671	14.059	1.612	8.264	5.944	1.463
Vollzeit	56.679	19.903	36.776	34.678	17.493	4.508
Teilzeit- quote	21,7 %	41,4 %	4,2 %	19,2 %	25,4 %	24,5 %
1997						
Gesamt	69.580	33.116	36.464	42.705	22.123	4.752
Teilzeit	17.878	15.149	2.729	9.362	7.585	931
Vollzeit	51.702	17.967	33.735	33.343	14.538	3.821
Teilzeit- quote	25,7 %	45,7 %	7,5 %	21,9 %	34,3 %	19,6 %
1998						
Gesamt	69.020	33.448	35.572	42.007	22.629	4.384
Teilzeit	18.353	15.331	3.022	9.713	7.759	881
Vollzeit	50.667	18.117	32.550	32.294	14.870	3.503
Teilzeit- quote	26,6 %	45,8 %	8,5 %	23,1 %	34,3 %	20,1 %

Die Teilzeitquote im Beamtenbereich ist deutlich geringer als im Angestelltenbereich.

4.4 Beteiligung an den Besoldungs- und Vergütungsgruppen

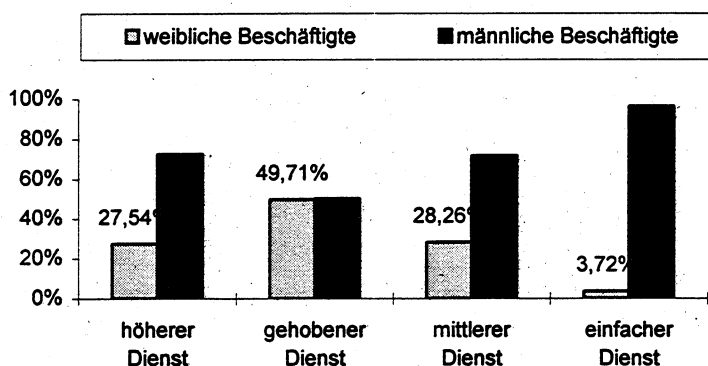
Die nachfolgenden Grafiken zeigen die Verteilung der Beschäftigten nach Laufbahngruppen bezogen auf den Beamten- und Angestelltenbereich auf. Sowohl in bezug auf die Laufbahngruppen als auch hinsichtlich der differenzierten Betrachtung der Besoldungs- und Vergütungsgruppen läßt sich die grundsätzliche Tendenz erkennen, daß der Frauenanteil sinkt, je höher die Position ansteigt. Diese Entwicklung ist am deutlichsten im Kommunalbereich ausgeprägt.

4.4.1 Beschäftigte nach Laufbahngruppen im gesamten Bereich

Der Frauenanteil bei den Beschäftigten des höheren Dienstes beträgt zum Stichtag 31.12.1997 27,54 %. Bei den Angestellten sind Frauen in den mit dem höheren Dienst vergleichbaren Vergütungsgruppen zum gleichen Zeitpunkt mit 31,80 % vertreten.

Im höheren Dienst beträgt der Frauenanteil im Beamtenbereich knapp 28 %.

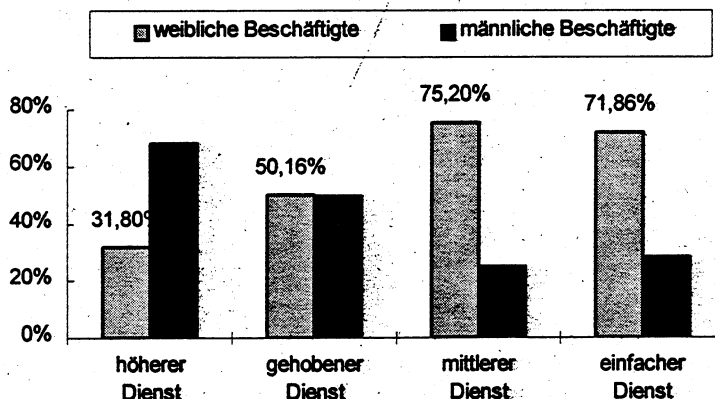
Frauenanteile bei den Beamten zum 31.12.1997



Die Frauenanteile bei den Angestellten im mittleren und einfachen Dienst sind mit 75,20 % und 71,86 % nach wie vor am höchsten.

Im Angestelltenbereich sind Frauen im höheren Dienst mit 32 % vertreten.

Frauenanteile bei den Angestellten zum 31.12.1997



Im gesamten Erhebungsbereich sind die Frauenanteile im Jahre 1997 sowohl in den Eingangs- als auch in den Endämtern und auch in allen dazwischen liegenden Besoldungsstufen angestiegen. Hervorzuheben ist, daß der Frauenanteil im Kommunalbereich im Eingangsamt A 13 des höheren Dienstes mit 29,51 % im Vergleich zum unmittelbaren Landesdienst und dem gesamten Erhebungsbereich mit rund 46 % gering ausfällt. Der überdurchschnittlich hohe Anteil von Frauen in der Besoldungsgruppe A 12 bezogen auf den gesamten Erhebungsbereich ist darin begründet, daß Lehrerstellen an den Grund- und Hauptschulen überproportional mit Frauen besetzt sind.

Je höher die Besoldungsgruppe, desto niedriger ist regelmäßig der Frauenanteil.

Der Frauenanteil im Eingangsamt der jeweiligen Laufbahngruppe ist immer wesentlich höher als der Frauenanteil in der entsprechenden Endstufe.

Ausgewählte Besoldungsgruppen	Oberste Landesbehörden		Unmittelbarer Landesdienst		Gesamter Erhebungsbereich		Kommunalbereich*	
	01/97	12/97	01/97	12/97	01/97	12/97	01/97	12/97
Frauenanteile Höherer Dienst								
A 16	9,46%	8,97%	7,95%	8,65%	6,95%	7,46%	4,35%	4,29%
A 15	18,67%	21,21%	13,02%	14,05%	12,66%	13,48%	13,49%	15,08%
A 14	23,73%	20,24%	25,97%	35,74%	24,80%	25,16%	21,55%	22,50%
A 13	29,63%	39,22%	46,26%	46,82%	45,09%	46,14%	25,35%	29,51%
Frauenanteile Gehobener Dienst								
A 13 S	16,72%	17,23%	11,63%	11,93%	9,24%	9,52%	4,75%	4,72%
A 12	27,54%	29,13%	69,60%	70,33%	64,42%	64,91%	9,55%	10,11%
A 11	43,07%	45,11%	36,93%	36,43%	32,95%	33,17%	25,26%	26,74%
A 10	42,70%	47,54%	29,28%	29,57%	39,85%	40,68%	52,12%	52,64%
A 9	43,59%	39,76%	22,27%	23,18%	33,18%	32,61%	55,72%	54,72%
Frauenanteile Mittlerer Dienst								
A 9	12,00%	9,30%	12,10%	13,05%	12,93%	14,13%	20,81%	22,64%
A 8	53,33%	61,29%	16,23%	22,08%	20,62%	26,04%	36,38%	36,51%
A 7	45,00%	50,00%	35,97%	37,03%	35,65%	36,86%	31,82%	33,33%
A 6	33,33%	10,00%	56,56%	56,09%	59,02%	58,88%	69,50%	71,43%
A 5	15,79%	40,00%	36,51%	38,89%	52,54%	55,19%	62,39%	64,63%

*Zum Kommunalbereich gehören die kreisfreien Städte, die Städte über 20.000 Einwohnerinnen und Einwohner, die Kreisverwaltungen sowie der kreisangehörige Bereich (Gemeinden, Ämter, Zweckverbände).

Im Angestelltenbereich sind vor allem die Veränderungen hinsichtlich der Endämter des gehobenen und höheren Dienstes beachtlich. So ist im unmittelbaren Landesdienst in der Vergütungsgruppe BAT I eine Steigerung von fast zwei Prozentpunkten, in der Vergütungsgruppe BAT II a „S“ (Spitzenamt des gehobenen Dienstes) sogar eine Steigerung um rd. 21 Prozentpunkte zu verzeichnen.

Ausgewählte Vergütungsgruppen	Oberste Landesbehörden		Unmittelbarer Landesdienst		Gesamter Erhebungsbereich		Kommunalbereich*	
	01/97	12/97	01/97	12/97	01/97	12/97	01/97	12/97
Frauenanteile „Höherer Dienst“								
BAT I	27,27%	22,22%	25,00%	26,92%	6,83%	7,91%	4,95%	4,81%
BAT I a	30,30%	25,93%	26,00%	19,39%	17,82%	19,51%	21,88%	24,44%
BAT I b	44,83%	34,48%	42,75%	40,00%	31,37%	31,94%	38,11%	40,28%
Frauenanteile „Gehobener Dienst“								
BAT II a „S“	25,00%	27,78%	31,85%	52,43%	30,79%	52,54%	0,00%	0,00%
BAT III	30,23%	30,77%	33,59%	61,36%	25,19%	41,18%	22,42%	22,44%
BAT IV a	68,00%	66,67%	33,85%	31,85%	33,56%	36,07%	33,28%	39,39%
BAT IV b	79,39%	78,46%	69,51%	66,43%	55,50%	55,22%	53,20%	54,22%
BAT V b	85,71%	83,82%	61,61%	32,72%	58,11%	57,28%	55,78%	56,59%
Frauenanteile „Mittlerer Dienst“								
BAT VI b	78,33%	74,34%	70,39%	68,78%	74,73%	75,15%	70,95%	70,91%
BAT VII	86,36%	85,38%	89,80%	87,97%	81,64%	82,09%	76,66%	78,16%
BAT VIII	50,00%	58,33%	77,11%	75,50%	68,34%	68,86%	63,05%	64,99%

Auch im Angestelltenbereich gilt: Je höher die Vergütungsgruppe, desto niedriger ist in der Regel der Frauenanteil.

4.4.2 Spitzenpositionen im gesamten Erhebungsbereich

Wie die nachfolgende Tabelle zeigt, sind nur rund 8 % der dargestellten Positionen in den B-, R- und C-Besoldungen mit Frauen besetzt.

Im gesamten Erhebungsbereich sind im Durchschnitt nur rd. 8 % der Frauen in Spitzenpositionen.

bei den Beamtinnen und Beamten zum 31.12.1997											
	Beschäftigte			weibliche Beschäftigte				männliche Beschäftigte			
	insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Besch. Anteil in %	insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Besch. Anteil in %
B 10	10	10	0	4	4	0	40,00	6	6	0	60,00
B 7	10	10	0	2	2	0	20,00	8	8	0	80,00
B 6	3	3	0	0	0	0	0,00	3	3	0	100,00
B 5	36	35	1	7	6	1	19,44	29	29	0	80,56
B 4	10	10	0	0	0	0	0,00	10	10	0	100,00
B 3	15	15	0	0	0	0	0,00	15	15	0	100,00
B 2	59	57	2	2	2	0	3,39	57	55	2	96,61
ges.B	143	140	3	15	14	1	10,49	128	126	2	89,51
R 8	1	1	0	0	0	0	0,00	1	1	0	100,00
R 7	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
R 6	4	4	0	1	1	0	25,00	3	3	0	75,00
R 5	2	2	0	0	0	0	0,00	2	2	0	100,00
R 4	6	6	0	0	0	0	0,00	6	6	0	100,00
R 3	47	47	0	3	3	0	6,38	44	44	0	93,62
R 2	244	237	7	27	22	5	11,07	217	215	2	88,93
ges.R	304	297	7	31	26	5	10,20	273	271	2	89,80
C 4	313	311	2	17	16	1	5,43	296	295	1	94,57
C 3	424	419	5	27	24	3	6,37	397	395	2	93,63
C 2	270	270	0	31	31	0	11,48	239	239	0	88,52
ges.C	1007	1000	7	75	71	4	7,45	932	929	3	92,55
B,R,C	1454	1437	17	121	111	10	8,32	1333	1326	7	91,68

4.4.3 Spitzenpositionen im unmittelbaren Landesdienst

Auch im Beamtenbereich des unmittelbaren Landesdienstes (ohne Universitäten, Hochschulen, Klinika sowie deren angeschlossene Institute) liegt der Anteil der Frauen im Bereich der dargestellten B-Besoldung (8,85 %) und der R-Besoldung (10,20 %) zum Teil deutlich unter den Frauenquoten der A-Besoldung des höheren Dienstes.

Der höhere Dienst ist weiterhin eine Männerdomäne.

bei den Beamtinnen und Beamten zum 31.12.1997											
	Beschäftigte *			weibliche Beschäftigte				männliche Beschäftigte			
	insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Besch. Anteil in %	insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Besch. Anteil in %
B 10	10	10	0	4	4	0	40,00	6	6	0	60,00
B 7	9	9	0	1	1	0	11,01	8	8	0	88,89
B 6	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
B 5	35	34	1	7	6	1	20,00	28	28	0	80,00
B 4	5	5	0	0	0	0	0,00	5	5	0	100,00
B 3	12	12	0	0	0	0	0,00	12	12	0	100,00
B 2	52	50	2	2	2	0	3,85	50	48	2	96,15
ges.B	123	120	3	14	13	1	11,38	109	107	2	88,62
R 8	1	1	0	0	0	0	0,00	1	1	0	100,00
R 7	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
R 6	4	4	0	1	1	0	25,00	3	3	0	75,00
R 5	2	2	0	0	0	0	0,00	2	2	0	100,00
R 4	6	6	0	0	0	0	0,00	6	6	0	100,00
R 3	47	47	0	3	3	0	6,38	44	44	0	93,62
R 2	244	237	7	27	22	5	11,07	217	215	2	88,93
ges.R	304	297	7	31	26	5	10,20	273	271	2	89,80
B,R	427	417	10	45	39	6	10,54	382	378	4	89,46

4.4.4 Die Entwicklung in den Spitzenpositionen im Landesdienst

Von 1988 bis 1997 ist in den absoluten Führungspositionen des höheren Dienstes (B 5, R 5 und höher) ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils von 6 % auf 22 % zu verzeichnen.

Anteil der Beamtinnen *	30.06.88	30.06.91	30.06.94	30.06.97	30.06.98
„Höherer Dienst“					
B 5 und höher/ R 5 und höher	6,00 %	9,00 %	16,05 %	21,69 %	21,95 %
B 4/ B 3/ R 4/ R 3/ C 4	2,00 %	4,00 %	5,10 %	5,53 %	5,24 %
B 2/ R 2/ C 2	5,24 %	6,76 %	10,56 %	11,20 %	11,05 %
„Gehobener Dienst“					
A 13 „L“ - A 16 „L“ (L= Lehrkräfte)	*	*	37,60 %	37,12 %	37,32 %
A 13 „S“/A 13“S“ + Zulage/	*	*	10,80 %	9,16 %	9,97 %
A 14 „S“ (S= Spitzenamt)					
„Mittlerer Dienst“					
A 9 „S“ (S=Spitzenamt)	4,00 %	4,00 %	5,35 %	5,76 %	5,58 %

Deutlicher Anstieg des Frauenanteils bei den Führungspositionen von 6 % auf 22 %.

Demgegenüber beträgt aber der Frauenanteil im Bereich der mittleren Führungsebene (B4, B3, R4, R3, C4) 1997 nur knapp 6 %, ist jedoch gegenüber 1988 um 4 Prozentpunkte gestiegen.

Der Anteil der Frauen im höheren Dienst ist ein wichtiger Indikator für den Erfolg der Gleichstellungspolitik der Landesregierung. Eine vergleichende Auswertung 1986/1997 der Vollzeitbeschäftigten bezogen auf den unmittelbaren Landesdienst belegt im Detail: Seit den 80er Jahren ist für die Frauen im öffentlichen Dienst einiges erreicht worden. Dies gilt noch stärker für die angestellten Frauen als für die Beamtinnen im höheren Dienst.

Einige Fakten:

- Der Anteil der Frauen im unmittelbaren Landesdienst hat sich von 1986 bis 1997 von 34,1 % auf 34,8 % nur geringfügig erhöht. Der Anteil der Beamtinnen im höheren Dienst ist dagegen von 16,7 % auf 20,6 % gestiegen, der Anteil der angestellten Frauen sogar von 20 % auf 27 %.
- Der Anteil von Beamtinnen auf A 16-Positionen hat sich im gleichen Zeitraum von 3,4 % auf 7,4 % mehr als verdoppelt - allerdings von einem niedrigen Niveau aus. In absoluten Zahlen: Steigerung von 32 auf 71 Beamtinnen mit A 16.
- Die Zahl der Beamtinnen im höheren Dienst ist seit 1986 um 22 % gestiegen, während die Zahl der Beamtinnen und Beamten dort insgesamt um knapp ein Prozent zurückgegangen ist.
- Die Zahl aller Angestellten im höheren Dienst ist seit 1986 um 81 % gewachsen, die Zahl der angestellten Frauen allerdings um 140 %.

Signifikante Erfolge seit den 80er Jahren in der Landesverwaltung.

* Um hinsichtlich der Frauenanteile in den Spitzenämtern der Laufbahngruppen eine Entwicklung anhand einer Zeitreihe darzustellen zu können, mußte auf Datenmaterial des Statistischen Landesamtes zurückgegriffen werden, welches aber nur für den unmittelbaren Landesdienst zur Verfügung gestellt werden konnte. Soweit sich die Zeitreihe lediglich auf Daten aus den Jahren 1994 und 1997 bezieht, liegt dies daran, daß das Statistische Landesamt die Daten für diesen Zeitraum in anderer Form aggregiert hat, die mit dieser Darstellung nicht vergleichbar ist.

4.5 Einzelbereiche des Gleichstellungsgesetzes

4.5.1 Die Vorrangregelungen der §§ 3 bis 5 GstG

Die Vorschriften der §§ 3 bis 5 GstG verlangen grundsätzlich, daß Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Qualifikation gegenüber ihren männlichen Mitbewerbern bevorzugt zu berücksichtigen sind. Der Vorrang gilt für die Vergabe von Ausbildungsplätzen, bei Einstellungen sowie bei Beförderungen.

Im Hinblick auf diese drei Kategorien wurde im Rahmen der Erhebung gefragt, wie häufig jeweils die Vorrangregelung bei diesen Personalentscheidungen zum Zuge kam. Die dazu gemachten Angaben müssen jedoch, jedenfalls im Hinblick auf den gesamten Erhebungsbereich, in Frage gestellt werden. Denn die Fallzahlen fielen in Relation zu denjenigen, die von den obersten Landesbehörden gemeldet worden sind, außerordentlich hoch aus. Sie erreichten darüber hinaus sogar Werte, die vermuten lassen, daß jede Einstellung oder Beförderung einer Frau der Vorrangregelung zugeschrieben wurde - also nicht lediglich die Fälle genannt wurden, bei denen wegen eines Qualifikationsgleichstands die Mitbewerberin zum Zuge kam. Zum derzeitigen Stand der juristischen Diskussion zur Vorrangregelung sowie zu ihrer praktischen Anwendung vgl. Ziffer 2.3.1.

Bezogen auf die obersten Landesbehörden ergibt sich im Hinblick auf die Vorrangregelung folgendes Bild:

Im Geschäftsbereich der obersten Landesbehörden ist nach eigenen Angaben in 86 Fällen von der Vorrangregelung Gebrauch gemacht worden.

Oberste Landesbehörden	Vorrangregelung ausschlaggebend bei				
	Vergabe von Ausbildungsplätzen	Einstellungen	Beförderungen	Beförd.gleich e Maßnahmen § 2 Abs.3 SH.LVO	Übertragung höherwertiger Tätigkeiten
LT	0	0	0	0	0
StK	0	0	0	0	0
MJBE	2	3	1	0	1
MBWFK	0	0	0	0	0
IM	4	0	0	0	0
MFJWS	0	0	0	0	0
MFE	1	0	37	11	26
MWTV	0	0	0	0	0
MLR	0	0	0	0	0
MAGS	0	0	0	0	0
MUNF	0	0	0	0	0
insgesamt	7	3	38	11	27

Die zum Teil hohen Fallzahlen lassen auch hier die Frage offen, ob es sich in jedem Fall um eine Personalentscheidung unter Anwendung der Vorrangregelung gehandelt hat.

4.5.2 Sexuelle Belästigung

Die Erhebung, die diesem Bericht zugrunde liegt, bezog sich auch auf die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, vor der Beschäftigte durch die Regelung des § 16 GstG geschützt werden sollen. Es wurde nach der Zahl der gemeldeten Fälle einer sexuellen Belästigung gefragt. Anzugeben war ferner, ob eine Reaktion auf entsprechende Meldungen von Beschäftigten erfolgte und entweder Personalgespräche geführt oder - weitergehend - dienst- bzw. arbeitsrechtliche Maßnahmen ergriffen wurden.

Die Ergebnisse der Abfrage zeigen, daß es jedenfalls offiziell nur wenige Beanstandungen wegen sexueller Belästigung gibt. Im gesamten Erhebungsbereich wurden nämlich nur zehn Fälle registriert. Diese blieben nicht ohne Konsequenzen, sondern es kam zu Personalgesprächen (4 Fälle) und auch zu dienst- bzw. arbeitsrechtlichen Maßnahmen (ebenfalls 4 Fälle). In zwei Fällen konnte nicht reagiert werden, weil es sich um anonyme Anrufe handelte, bei denen sich die Gesprächspartnerinnen nicht ermitteln ließen.

Gezielte und bereichsspezifische Untersuchungen in anderen Bundesländern zeigen, daß - namentlich bei der Polizei - sexuelle Belästigung in erheblich höherem Ausmaß stattfindet, als offizielle Meldungen es belegen (Quelle: Bundesweite Studie des Bundesministeriums für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit 1991).

Einer Untersuchung bei der Polizei in Nordrhein-Westfalen zufolge, haben sich ein Viertel der weiblichen und 5 % der männlichen Beschäftigten schon einmal während ihrer Dienstzeit sexuell belästigt gefühlt.

Um auch in Schleswig-Holstein weitere Erkenntnisse zu gewinnen, unterstützt und begleitet das Innenministerium eine Dissertation zum Thema „Berufliche Sozialisation und Rollenverständnis von Frauen. Dargestellt am Beispiel von Frauen in der Schutzpolizei“. Breiten Raum wird in dieser Studie auch das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz - wiederum bezogen auf die Schutzpolizei - einnehmen.

Im gesamten Erhebungsbereich wurden offiziell nur 10 Fälle registriert.

Über das tatsächliche Ausmaß soll eine Studie am Beispiel von Frauen in der Schutzpolizei Aufschluß geben.

4.5.3 Dauerhafte sozialversicherungsfreie Arbeitsverhältnisse

Um zu verhindern, daß insbesondere Frauen ohne eine soziale Absicherung erwerbstätig sind, statuiert § 12 Abs. 2 Satz 4 GstG ein Verbot sozialversicherungsfreier Beschäftigungsverhältnisse, sofern sie auf Dauer angelegt sind (§ 12 Abs. 5 GstG).

Zu Beginn des Erhebungszeitraums am 01. Januar 1997 bestanden 1742 unbefristete sozialversicherungsfreie Beschäftigungsverhältnisse, die bis zum 31. Dezember 1997 auf die Zahl von 1815 anstiegen.

*Die Anzahl der unbefristeten sozialversicherungsfreien Beschäftigungsverhältnisse betrug am
31.01.97 = 1.742 Fälle
31.12.97 = 1.815 Fälle*

Ob in sämtlichen dieser Fälle gegen das in § 12 Abs. 2 Satz 4 GstG verankerte Verbot verstoßen wurde, muß jedoch bezweifelt werden. Zum einen dürfte der größte Teil dieser Beschäftigungsverhältnisse schon beim Inkrafttreten des Gesetzes am 23. Dezember 1994 begründet gewesen sein, während § 12 Abs. 2 Satz 4 GstG nur für danach geschlossene Arbeitsverträge gilt. Zum anderen hat sich gezeigt, daß nicht nur befristete Beschäftigungsverhältnisse vom Verbot des § 12 Abs. 2 Satz 4 GstG unerfaßt bleiben müssen, sondern daß darüber hinaus weitere Ausnahmetatbestände anzuerkennen sind.

Ausnahmen vom Verbot der sozialversicherungsfreien Beschäftigung

Im Hinblick auf den Gesetzeszweck - den Schutz vor den Folgen ungesicherter Beschäftigung - ist es nämlich geboten, auch Nebentätigkeiten auszuklammern. Denn hier ist die soziale Absicherung über den Hauptberuf bereits gewährleistet. Schließlich sind auch Konstellationen bekannt geworden, in denen der Umfang der zu erledigenden Tätigkeiten so gering war, daß kein die Geringfügigkeitsgrenze überschreitendes Arbeitsvolumen entstand und die anfallenden Arbeiten auch nicht - etwa im Wege einer Aufstockung der bisherigen Arbeitszeit - auf andere Beschäftigte übertragen werden konnten. Das Verbot des § 12 Abs. 2 Satz 4 GstG erfährt also auch dann eine Ausnahme, wenn erfolglos alle zumutbaren Anstrengungen unternommen worden sind, um ein sozialversicherungsfreies Beschäftigungsverhältnis zu vermeiden.

Der Ausnahmekatalog zu § 12 Abs. 3 Satz 3 GstG, der zum Zeitpunkt der Erhebung noch nicht vollständig festlag, dürfte es auch in Zukunft ausschließen, anhand eines noch leicht verständlichen Fragebogens tragfähige Erkenntnisse über den Umfang der verbotswidrig abgeschlossenen Beschäftigungsverhältnisse zu erlangen.

5 Gesamtwürdigung und Ausblick

5.1 Die heutigen Rahmenbedingungen für die Frauenförderung

Der Gesetzgeber hat mit dem Gleichstellungsgesetz des Landes Schleswig-Holstein die Dienststellen zur aktiven Frauenförderung verpflichtet. Die Verwirklichung dieses Gesetzeszieles - insbesondere durch Erhöhung des Frauenanteils bei allen Positionen, in denen Frauen bislang nicht oder nur in geringer Zahl vertreten waren - setzt aber voraus, daß personelle Veränderungen überhaupt in größerem Umfang möglich sind. Gerade in dieser Hinsicht hat sich aber die Situation seit Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes deutlich gewandelt: Unter dem Druck stärker werdender Einsparzwänge müssen Personalkosten reduziert und Stellen abgebaut werden. Diese von Finanzenge gekennzeichnete Situation im öffentlichen Dienst hat die Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes faktisch eingeschränkt. Denn häufig konnten die Zielvorgaben der Frauenförderpläne deshalb nicht eingehalten werden, weil freiwerdende Stellen eingespart wurden.

Personalabbau

Im Zeichen einer breiten öffentlichen Diskussion um Deregulierung und Standardabbau geraten gerade auch die Vorschriften zur Frauenförderung in die Kritik. Hierbei werden aber die positiven Entwicklungen, die auf die Regelungen dieses Gesetzes zurückzuführen sind, verkannt.

*Deregulierungs-
diskussion*

Denn das Gleichstellungsgesetz bedeutet, richtig besehen, eine Modernisierungschance für den öffentlichen Dienst: Mit der Vorrangregelung verbindet sich die Absage an das Dienstalder als einen bestimmenden Beförderungsprinzip des öffentlichen Dienstes. Viele Arbeitszeitregelungen, die vor Inkrafttreten des Gesetzes für unmöglich erachtet wurden, sind heute Selbstverständlichkeit. Die Möglichkeit der individuellen Arbeitszeitregelung hat in Verbindung mit der Übertragung von Eigenverantwortung bei den Beschäftigten zu einer höheren Arbeitszufriedenheit geführt, die sich in der Arbeitsleistung und -qualität niederschlägt.

*GstG als Beitrag zur
Modernisierung des
öffentlichen Dienstes*

5.2 Erste Bilanz zur Durchführung des GStG

Die beste Frauenförderung ist die Herstellung von Chancengleichheit im Beruf.

Der erste Gleichstellungsbericht belegt an zahlreichen Beispielen, daß das Gleichstellungsgesetz in kurzer Zeit eine positive Entwicklung zur Erreichung der grundgesetzlich verbürgten Gleichberechtigung der Geschlechter in Gang gesetzt hat.

Mehr als 50 % Frauen im Landesdienst

→ Hinsichtlich der Situation von Frauen im öffentlichen Dienst des Landes Schleswig-Holstein ist bemerkenswert, daß mehr als 50 % der rund 137.000 Beschäftigten (Beamte, Angestellte und Arbeiter) Frauen sind. Besonders hoch ist der Anteil von Frauen bei den Angestellten mit rund 62 % . Mit einem Anteil von 51 % an den Gesamtbeschäftigten im öffentlichen Dienst stellen Angestellte die größte Beschäftigtengruppe dar. Der Frauenanteil bei den Beamten beträgt ca. 26 % bei einem Anteil von 34 % an den Gesamtbeschäftigten.

Signifikante Steigerungen bei den Spitzenpositionen

→ Eine Unterrepräsentanz liegt nur noch im höheren Dienst vor. Bei Beamten beträgt dort der Frauenanteil ca. 28 %, bei den Angestellten ca. 32 %. Aber auch hier zeigen sich die Erfolge der Gleichstellungspolitik. Eine vergleichende Auswertung bezogen auf den unmittelbaren Landesdienst weist bezogen auf den Frauenanteil bei den Spitzenpositionen einen deutlichen Anstieg von 6 % auf 22 % aus. Abgestellt auf den gesamten Erhebungsbereich sind aber weniger als 10 % aller Spitzenpositionen mit Frauen besetzt.

In allen anderen Laufbahnen liegt der Frauenanteil um bzw. über der 50 %-Marke.

Hieran wird deutlich, daß die Aufgabe der Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen mit Unterrepräsentanz nicht nur dann lösbar ist, wenn Personalzuwächse vorhanden sind. Vielmehr lassen die signifikanten Zuwächse bei den Frauen trotz insgesamt abnehmender Beschäftigtenzahl vermuten, daß dies vor allem Ergebnis einer bewußten Stellenbesetzung und Höherstufung ist. In keinem anderen Erwerbszweig ist der Frauenanteil so hoch wie im öffentlichen Dienst.

Hoher Frauenanteil bei den Neueinstellungen.

→ Große Erfolge zeigen sich insbesondere bei den Neueinstellungen im gehobenen und höheren Dienst der obersten Landesbehörden. Frauen sind daran mit einem Anteil von 56 % bzw. 48 % vertreten. Diese Zahlen sind um so bemerkenswerter, als der Anteil von Frauen bei den Bewerbungen jeweils unter dieser Marke liegt.

→ Die Voraussetzungen für die Teilzeitbeschäftigung als einem Mittel, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, sind erleichtert worden. Die Initiative „Flexible Arbeitszeit“ der Ministerpräsidentin stellt dafür ein Beispiel dar. Rund 46 % der Frauen nutzen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung. Auch die Rate der teilzeitbeschäftigten Männer zeigt eine ansteigende Tendenz (1988 = 6 % / 1998 = 8,5 %). Wenn man den unmittelbaren Landesdienst (ohne Universitäten, Hochschulen, Klinika sowie deren angeschlossene Institute) betrachtet, so zeigt sich, daß die Teilzeitquote von Männern sogar 14 % erreicht.

Flexibilität durch Teilzeitbeschäftigung

→ Ein Defizit zeigt sich bei der Besetzung von Gremien. Nur knapp ein Viertel der Entsendungen entfielen auf Frauen. Von den Vorgaben des Gleichstellungsgesetzes, das eine hälftige Berücksichtigung von Frauen und Männern vorsieht, sind diese Zahlen weit entfernt. Hierbei darf jedoch nicht verkannt werden, daß eine Vielzahl der Gremienbesetzungen aufgaben- und funktionsbezogen erfolgt, so daß für eine sichtbare Steigerung des Frauenanteils insbesondere die Erhöhung des Frauenanteils im höheren Dienst und in entsprechenden Führungsfunktionen notwendig ist.

Noch Defizite bei der Besetzung von Gremien.

→ Mit der Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten bei Altersgrenzen oder bei der Berechnung von Dienstzeiten ist ein Ausgleich für Nachteile geschaffen worden, die Frauen dann erfahren, wenn sie ihre Berufstätigkeit für Familienaufgaben unterbrechen.

Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten.

→ Die Vorrangregelungen der §§ 3 bis 5 GstG haben ebenfalls dazu beigetragen, starre Strukturen zu überwinden. Sie haben zu einer Überprüfung des herkömmlichen Beförderungssystems und seiner bisher maßgeblichen Kriterien beigetragen.

Positive Wirkung der Vorrangregelungen.

→ Das Personalentwicklungskonzept der Landesregierung integriert konsequent den Aspekt der Frauenförderung und gewinnt darin Vorbildfunktion für andere Bereiche.

Frauenförderung als integraler Bestandteil der Personalentwicklung

→ Die rd. 1.400 Gleichstellungsbeauftragten haben sich als die Basis und treibende Kraft der Frauenförderung und der Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes erwiesen. Mit ihrer täglichen Arbeit vor Ort auf den Dienststellen haben sie einen wesentlichen Beitrag zu dem insgesamt positiven Bild dieses Berichtes geleistet. Auf der Grundlage der Frauenförderpläne haben sie sich insbesondere dafür eingesetzt, daß Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen eine größere Beachtung zukommt. Für den Landesbereich kann das Resümee gezogen werden: Ihre Existenz gehört mittlerweile zur Normalität der Dienststellen, wobei tendenziell aber immer noch zu verzeichnen ist, daß die Akzeptanz ihrer Arbeit in Relation zur Dienststellengröße steht („Je größer, um so besser!“).

Die Institution der Gleichstellungsbeauftragten ist eine der tragenden Säulen der Frauenpolitik.

5.3 Fazit

Erste Erfolgsbilanz einer konsequent betriebenen Gleichstellungspolitik.

Dieser erste Gleichstellungsbericht zeigt deutlich, daß insgesamt die positive Bilanz der Frauenförderung überwiegt. In keinem anderen Erwerbszweig ist der Frauenanteil so hoch wie im öffentlichen Dienst. Die gesetzlich vorgesehenen Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer, die aber überwiegend Frauen nutzen, werden umgesetzt und ausgefüllt. Das Gleichstellungsgesetz hat sich dabei nicht nur als ein wirksames Instrument erwiesen, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern. Es hat darüber hinaus auch dazu beigetragen, einen modernen und leistungsfähigen öffentlichen Dienst mitzugestalten. Denn ein effizienter, zeitgemäßer öffentlicher Dienst kennzeichnet sich dadurch, daß er allen Beschäftigten - Frauen wie Männern - eine chancengleiche berufliche Entwicklung ermöglicht und auf diese Weise die Potentiale sämtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausschöpft.

Der Bericht dokumentiert aber auch die noch bestehenden Defizite. Dies gilt vor allem hinsichtlich des Frauenanteils im höheren Dienst und in Führungsfunktionen sowie für die Beteiligung von Frauen bei der Besetzung von Gremien.

Zukünftige Handlungsfelder:

Unter Berücksichtigung der gegebenen Rahmenbedingungen und Handlungsspielräume im öffentlichen Dienst kann es sich empfehlen, aufgrund der Ergebnisse des ersten Gleichstellungsberichtes folgende Überlegungen für die Zukunft anzustellen:

Strukturelle Frauenförderung im Rahmen der Personalentwicklung.

→ Die Ansätze, die Frauenförderung im öffentlichen Dienst systematisch in die Personalentwicklungskonzepte einzubeziehen, sollten konsequent weiter verfolgt werden. Sie dienen nicht nur der Erfüllung des Verfassungsauftrages, sondern sind Zeichen eines innovativen Personal- und Qualitätsmanagements. Separate Frauenförderungskonzepte, die neben eingeleiteten Personal- und Organisationsentwicklungsprozessen laufen, stoßen eher auf Widerstände und sind wenig wirkungsvoll. Strukturelle Frauenförderung setzt an bei der Entwicklung eines Führungskräfteleitbildes und bedient sich Instrumentarien der Aufstiegsförderung, wie Potentialeinschätzungen und individueller Karriere- und Entwicklungsplanungen.

Frauenförderung mit neuen Steuerungsinstrumenten der Verwaltungsmodernisierung verbinden.

→ Damit die Frauenförderpläne - insbesondere in den noch defizitären Bereichen - einen höheren Grad an Verbindlichkeit erreichen, sollte ein Controllingverfahren entwickelt werden, um die Umsetzung der Zielvorgaben nachprüfbar zu machen. Überlegenswert ist auch die Einführung von entsprechenden Anreizsystemen im Rahmen der neuen Steuerungsinstrumente zur Verwaltungsmodernisierung. Dabei ließe sich ggf. an das Hochschulrecht anknüpfen, das in § 5 HRG vorsieht, im Rahmen der staatlichen Finanzierung von Hochschulen auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags zu berücksichtigen. Dementspre-

chend sieht der Entwurf einer Strukturreformnovelle des Hochschulgesetzes auch vor, daß die Frauenförderung eines der Leistungskriterien bei den zwischen den Hochschulen und dem Land auszuhandelnden Zielvereinbarungen bildet.

- Im Bereich der Gremienbesetzung ist darüber nachzudenken, ob es im Einzelfall tatsächlich notwendig ist, den Gremiensitz an eine bestimmte Funktion oder an ein bestimmtes Amt zu koppeln. Damit mehr qualifizierte Frauen die Gremienarbeit bereichern können, sollten Berufungen oder Wiederberufungen in Gremien vorausschauend und zielgerichtet vorbereitet werden. Darüber hinaus wäre zu überlegen, wie die Rahmenbedingungen geschaffen werden könnten, die Frauen die Mitwirkung in Gremien erleichtern.

Veränderung der Rahmenbedingungen für Gremienbesetzungen.

- Die Berichterstattung nach § 24 GstG stellt ein notwendiges Mittel dar, um eine Bilanz zum Stand der Frauenförderung ziehen zu können. Denn auf keine andere Weise lassen sich erzielte Erfolge und weiterhin bestehende Gleichstellungsdefizite übersichtlich dokumentieren. Bei der ersten Berichterstattung ist jedoch deutlich geworden, daß ein manuelles Erhebungs- und Auswertungsverfahren nur eine begrenzte Leistungsfähigkeit besitzt. Für zukünftige Berichterstattungen nach § 24 GstG sollten daher moderne, IT-gestützte Controllinginstrumente eingesetzt werden. Für den Landesbereich bietet es sich an, die Kenndaten zur Gleichstellung in das vom Innenministerium aufgebaute ressortübergreifende Personalcontrollingsystem (PCS) zu integrieren.

Einsatz von IT-gestützten Controllinginstrumenten für die Gleichstellungsberichterstattung

Die bei der Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes gewonnenen Erfahrungen bestätigen insgesamt, daß zum Abbau bestehender Gleichstellungsdefizite gesetzliche Regelungen unverzichtbar sind.

Aber auch noch so perfekte Regelungen laufen leer, wenn keine Instanz dafür Sorge trägt, daß sie auch angewendet und durchgesetzt werden. Deshalb bleibt sich die Landesregierung ihrer Verantwortung für die Frauenförderung bewußt und erwartet dasselbe von sämtlichen Führungskräften in den Verwaltungen.

6 Anhang

6.1 Erhebungsbereiche

Zum Erhebungsbereich gehören alle obersten Landesbehörden und deren nachgeordnete Bereiche, die Gemeinden, Kreise und Ämter sowie Körperschaften ohne Gebietshoheit, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht des Landes unterstehen.

Zum Erhebungsbereich der **Staatskanzlei** gehört nur die Staatskanzlei selbst.

Zum Erhebungsbereich des **Präsidenten des Schleswig-Holsteinischen Landtages** gehören

- die Landtagsverwaltung,
- die Bürgerbeauftragte für soziale Angelegenheiten,
- der Landesbeauftragte für den Datenschutz.

Der **Landesrechnungshof** hat an der Erhebung nicht teilgenommen.

Zum Erhebungsbereich des **MJBE** gehören folgende Träger der öffentlichen Verwaltung:

- Ministerium für Justiz, Bundes- u. Europaangelegenheiten,
- Schleswig-Holsteinisches Oberlandesgericht,
- Schleswig-Holsteinisches Obergericht,
- Staatsanwaltschaft bei dem Schleswig-Holsteinischen Oberlandesgericht,
- Schleswig-Holsteinisches Landessozialgericht,
- Schleswig-Holsteinisches Finanzgericht,
- Schleswig-Holsteinisches Verwaltungsgericht,
- 4 Landgerichte,
- 28 Amtsgerichte,
- 4 Staatsanwaltschaften,
- 4 Sozialgerichte,
- 5 Justizvollzugsanstalten,
- Jugendanstalt Neumünster,
- Jugendanstalt Neumünster Außenstelle Schleswig,
- Jugendarrestanstalt Rendsburg.

Zum Erhebungsbereich des **MBWFK** gehören folgende Träger der öffentlichen Verwaltung:

- Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur,
- Landeszentrale für politische Bildung,
- Studienkolleg Schleswig-Holstein,
- Fachschule für Seefahrt,
- Landesinstitut S-H für Praxis u. Theorie der Schule,
- Landeskulturzentrum Salza,
- Museumsamt Schleswig-Holstein,
- Landesarchiv Schleswig-Holstein,
- Schleswig-Holsteinische Landesbibliothek,
- Archäologisches Landesamt Schleswig-Holstein,
- Landesamt für Denkmalpflege,
- Verwaltung Kieler Schloß,
- Verwaltung Schloß Plön,
- Christian-Albrechts-Universität zu Kiel,
- Bildungswissenschaftliche Hochschule Flensburg, Universität,
- Musikhochschule Lübeck,
- Muthesius-Hochschule,
- Fachhochschule Kiel,
- Fachhochschule Lübeck,
- Fachhochschule Flensburg,
- Fachhochschule Westküste,

- Institut für Meereskunde an der Universität Kiel,
- Institut für Weltwirtschaft an der Universität Kiel,
- Institut für die Pädagogik der Naturwissenschaften an der Universität Kiel,
- Institut für Friedenswissenschaften an der Universität Kiel,
- Lorenz-von-Stein-Institut an der Universität Kiel,
- GEOMAR,
- Forschungszentrum Borstel,
- Med. Laserzentrum Lübeck GmbH,
- Studentenwerk Schleswig-Holstein,
- Schulämter.

Schulwesen:

- 413 Grundschulen,
- 46 Hauptschulen,
- 169 Grund- u. Hauptschulen,
- 141 Sonderschulen,
- 122 Realschulen und 5 Abendrealschulen,
- 37 Realschulen mit Grund- u./od. Hauptschulenteil,
- 98 Gymnasien und 3 Abendgymnasien,
- 22 Gesamtschulen,
- 40 Berufsbildende Schulen.

Zum Erhebungsbereich des **IM** gehören folgende Träger der öffentlichen Verwaltung:

- Innenministerium,
- Landespolizei,
- Statistisches Landesamt,
- Landesvermessungsamt,
- 17 Katasterämter,
- Amt für Katastrophenschutz,
- Landesamt für Ausländerangelegenheiten,
- Landesfeuerweherschule,
- Ausbildungszentrum,
- Architekten- u. Ingenieurkammer,
- 2 Stiftungen,
- 25 öffentl.-rechtl. Sparkassen,
- 11 Kreise,
- 4 kreisfreie Städte,
- 15 Städte über 20.000 Ew.,
- 87 Gemeinden,
- 120 Ämter,
- 60 Schul- und Zweckverbände, die der Aufsicht der Kreise unterstehen,
- 6 Zweckverbände, die der Aufsicht des IM unterstehen sowie die Datenzentrale und die Versorgungsausgleichskasse.

Zum Erhebungsbereich des **MFJWS** gehört nur das Ministerium selbst.

Zum Erhebungsbereich des **MFE** gehören folgende Träger der öffentlichen Verwaltung:

- Ministerium für Finanzen und Energie,
- Landesausgleichsamt S-H,
- Heimatauskunftsstellen,
- Landesbesoldungsamt S-H,
- Oberfinanzdirektion Kiel - St 42/St 45,
- Landesfinanzschule,
- Groß- u. Konzernbetriebsprüfung,
- 20 Finanzämter,
- 4 Landesbauämter,
- 4 Landesbezirkskassen.

Zum Erhebungsbereich des **MWTV** gehören folgende Träger der öffentlichen Verwaltung:

Bericht nach § 24 GStG

- Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Verkehr,
- Landesamt für Straßenbau und Straßenverkehr,
- 5 Straßenbauämter,
- 2 Straßenneubauämter,
- Sparkassen und Giroverband für S-H,
- 3 Industrie- u. Handelskammern,
- 2 Handwerkskammern,
- Kaufmannschaft zu Lübeck,
- Landesbank S-H,
- Provinzial-Versicherungsanstalten S-H,
- Technologiestiftung S-H.

Zum Erhebungsbereich des **MLR** gehören folgende Träger der öffentlichen Verwaltung:

- Ministerium für ländliche Räume, Landwirtschaft, Ernährung und Tourismus,
- 3 Ämter für ländliche Räume,
- Landwirtschaftskammer Schleswig-Holstein.

Zum Erhebungsbereich des **MAGS** gehören folgende Träger der öffentlichen Verwaltung:

- Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales,
- 1 Landesamt für soziale Dienste mit 4 Außenstellen,
- 1 Landesamt für Gesundheit und Arbeitssicherheit mit 2 Außenstellen,
- Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein,
- 5 Arbeitsgerichte,
- Staatliche Internatsschule für Hörgeschädigte,
- Staatliche Schule für Sehgeschädigte,
- Staatliche Internatsschule für Sprachbehinderte,
- 3 Fachkliniken,
- Landesseminar für Krankenpflege,
- AOK Schleswig-Holstein,
- Innungskrankenkasse,
- IKK-Landesverband Nord,
- 4 Betriebskrankenkassen,
- Schleswig-Holsteinische Landwirtschaftliche Krankenkasse, Landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft,
- Landwirtschaftliche Alterskasse,
- Landesversicherungsanstalt,
- Unfallkasse Schleswig-Holstein,
- Feuerwehr-Unfallkasse Nord,
- Medizinischer Dienst der Krankenversicherung,
- Kassenärztliche Vereinigung,
- Ärztekammer Schleswig-Holstein,
- Zahnärztekammer Schleswig-Holstein,
- Apothekenkammer Schleswig-Holstein.

Zum Erhebungsbereich des **MUNF** gehören folgende Träger der öffentlichen Verwaltung:

- Ministerium für Umwelt, Natur und Forsten,
- Lebensmittel- u. Veterinäruntersuchungsamt des Landes S-H,
- Landesamt für Natur und Umwelt des Landes S-H,
- Landesamt für den Nationalpark "Schl.-H. Wattenmeer",
- 3 Staatliche Umweltämter,
- 8 Forstämter,
- Akademie für Natur und Umwelt des Landes S-H,
- Stiftung Naturschutz Schleswig-Holstein.

6.2 Gremienbesetzung der verwaltungsexternen Gremien

Übersicht über die Beteiligung von Vertreterinnen und Vertretern des Landes in Institutionen, Beiräten und Gremien

Bereich	Anzahl der Gremien	Beteiligung insgesamt	Beteiligung männlich	Beteiligung weiblich	Beteiligung weiblich in %
Banken/ Förderinstitute	25	64	46	18	28,13
Industrie/ Handwerk/ Gewerbe	7	11	11	--	--
Landwirtschaft	6	7	7	--	--
Verkehr	17	20	19	1	5,00
Energie/Umwelt	20	38	28	12	31,58
Wohnungs-/ Städtebau/ Siedlungswesen	11	24	19	5	20,83
Forschung/ Bildung/ Wissenschaft	54	71	53	18	25,35
Soziales/ Gesundheit/ Arbeit	53	75	50	25	33,33
Frauen/Jugend	11	11	7	4	36,36
Kultur	11	12	9	3	25,00
Information/ Kommunikation/ Medien	6	11	9	2	18,18
Europäische/ Grenzüberschrei- tende Zusammen- arbeit	14	16	16	--	--
Sonstige juristische Personen	6	11	11	--	--
Insgesamt	241	371	283	88	23,72

- Erhebung der Staatskanzlei zum ressortübergreifenden Vorschlag Nr. 83 Reduzierung der Gremienarbeit des Projekts Aufgabenanalyse/Aufgabenkritik.

