



## **Antwort**

**der Landesregierung**

**auf die**

**Große Anfrage**

der Fraktion der SPD

– **Frauenpolitik in Schleswig-Holstein**

Drucksache 16/1589

Federführend ist das Ministerium für Bildung und Frauen



Inhaltsverzeichnis:

	Seite
I. Frauen in der Landesverwaltung	3
II. Frauen in Landespolitik und Landesregierung	24
III. Gesundheitspolitische Leistungen für Frauen	31
IV. Frauen mit Behinderung	37
V. Wirtschaft, Arbeitsmarkt und Soziales	42
VI. Frauen und Familie	58
VII. Gewalt in Beziehungen	69
VIII. Frauen im Ehrenamt	74
IX. Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte	80
X. Mädchen	84
XI. Ältere Frauen	92

**Vorbemerkung**

Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen ist ein formuliertes Ziel der Koalition. In den Jahren seit 1988 wurden zahlreiche Maßnahmen unternommen, um die Zahl von Frauen in Leitungs- und Entscheidungspositionen zu erhöhen und um strukturelle Benachteiligungen von Frauen in der gesamten Gesellschaft abzubauen.

**I. Frauen in der Landesverwaltung**

**1. Wie viele Frauen und wie viele Männer sind in Ministerien und in der Staatskanzlei in Leitungspositionen beschäftigt (bitte nach Teilzeit- und Vollzeit-tätigkeit splitten):**

**a) als Referatsleiterin oder Referatsleiter?****b) als Abteilungsleiterin oder Abteilungsleiter?**

In den Ministerien und der Staatskanzlei leiten - zum Stand November 2007 - 65 Frauen und 174 Männer je ein Referat. Sechs Referatsleiterinnen und fünf Referatsleiter leisten ihre Arbeit in Teilzeit.

11 Abteilungen werden von Frauen und 27 Abteilungen werden von Männern geleitet. Davon sind je eine Frau und ein Mann in Teilzeit tätig.

Ministerium	Abteilungsleitungen				Referatsleitungen			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ
Staatskanzlei*	1	1	0	0	5	0	17	1
Ministerium für Justiz, Arbeit und Europa	0	0	4	0	5	2	16	0
Ministerium für Bildung und Frauen	3	1	0	0	11	1	11	1
Innenministerium	0	0	6	0	7	1	29	0
Ministerium für Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume	1	0	4	1	8	2	28	3
Finanzministerium	2	0	3	0	4	0	20	0
Ministerium für Wissenschaft, Wirtschaft und Verkehr	0	0	5	0	8	0	24	0
Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie, Jugend und Senioren	2	0	4	0	11	0	24	0
gesamt	9	2	26	1	59	6	169	5

\* In der Staatskanzlei werden zurzeit zwei Abteilungsleitungsstellen neu besetzt.

**2. Wie viele Frauen und wie viele Männer sind seit 2000 in den Vorbereitungsdienst übernommen worden (bitte splitten nach Aufgabenbereich und einfachem/mittlerem/gehobenen/höherem Dienst)?**

Die nach Aufgabenbereich, Ausbildungsverhältnissen innerhalb und außerhalb des Vorbereitungsdienstes sowie nach einfachem, mittlerem, gehobenen und höherem Dienst detailliert aufgeschlüsselten Daten sind den beigefügten Tabellen mit Stand vom November 2007 zu entnehmen:

Ausbildungsverhältnisse im unmittelbaren Landesdienst:

höherer Dienst:

Fachrichtung	2007 m / w	2006 m / w	2005 m / w	2004 m / w	2003 m / w	2002 m / w	2001 m / w	2000 m / w
Rechtsreferendar/in*	337 164/173	380 179/201	402 200/202	358 176/182	352 186/166	390 211/179	400 211/189	402 229/173
Archivreferendar/in	0	0	0	1 1/0	0	0	1 1/0	0
Studienreferendar/in	325 115/210	369 146/223	318 116/202	362 165/197	295 165/130	340 150/190	304 131/173	294 124/170
Regierungsvermessungsreferendar/in	0	3 2/1	1 1/0	2 2/0	2 1/1	0	1 1/0	1 1/0
Brandreferendar/in	0	1 1/0	0	0	1 1/0	0	0	0
Regierungsbaureferendar/in	0	0	0	2 1/1	2 1/1	4	2 1/1	5
Fachrichtung Straßenwesen								
Fachrichtung Wasserwirtschaft						0/2		2/1
Fachrichtung Landespflege						1/1		0/2
Gewerbereferendar/in	0	0	0	1 1/0	0	0	0	0
Bibliotheksreferendar/in	0	1 0/1	0	1 0/1	0	0	0	1 0/1
gesamt höherer Dienst	662 279/383	754 328/426	721 317/404	727 346/381	652 354/298	734 362/372	708 345/363	703 356/347

\* Es ist beabsichtigt, in 2007 weitere 64 Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare einzustellen.

gehobener Dienst:

	2007 m / w	2006 m / w	2005 m / w	2004 m / w	2003 m / w	2002 m / w	2001 m / w	2000 m / w
Diplom-Rechtspfleger/in	17 7/10	16 5/11	20 9/11	20 8/12	17 7/10	18 5/13	19 7/12	6 3/3
Dipl.-Verwaltungswirt/in (geh. Vollzugs- und Verwaltungsdienst)	0	0	3 1/2	0	3 1/2	0	1 0/1	3 0/3

Archivinspektor-anwärter/in	0	0	2 0/2	0	0	2 1/1	0	0
Lehramtsanwärter/in	574 107/467	599 113/486	559 98/461	583 115/468	555 66/489	595 156/439	581 123/458	544 120/424
Dipl. Verwaltungswirt/in	7 3/4	0	12 6/6	17 8/9	26 15/11	16 7/9	24 14/10	9 3/6
Regierungsbrandinspektor-anwärter/in	0	1 1/0	1 1/0	1 1/0	0	2 1/1	0	2 2/0
Polizeikommissaranwärter/in Kriminalkommissaranwärter/in	44 32/12	30 16/14	55 40/15	60 40/20	65 53/12	120 73/47	99 62/37	58 38/20
Regierungsoberbauinspektor-anwärter/in Fachrichtung Straßenwesen Fachrichtung Wasserwirtschaft Fachrichtung Landespflege	6 2/4	6 3/3	6 2/4	6 5/1	4 2/2	5 5/0	13 2/3 0/3 3/2	5 1/4
Gewerbeoberinspektor-anwärter/in	0	0	2 2/0	0	0	3 3/0	2 1/1	0
Forstinspektor-anwärter/in	0	0	2 0/2	0	2 2/0	0	2 2/0	1 0/1
Regierungsvermessungs-oberinspektor-anwärter/in	0	0	0	0	0	0	0	2 0/2
Regierungslandwirtschafts-oberinspektor-anwärter/in	0	0	0	0	0	0	0	2 0/2
Dipl.-Finanzwirt/in (FH)	35 18/17	39 20/19	67 35/32	70 31/39	60 24/36	62 29/33	53 20/33	39 19/20
gesamt gehobener Dienst	683 169/514	691 158/533	729 194/535	757 208/549	732 170/562	823 280/543	794 234/560	671 186/485

mittlerer Dienst:

	2007 m / w	2006 m / w	2005 m / w	2004 m / w	2003 m / w	2002 m / w	2001 m / w	2000 m / w
Justizsekretär/in	17 4/13	17 4/13	17 5/12	17 6/11	17 5/12	17 4/13	17 7/10	17 6/11
Allgem. Vollzugsdienst	22 20/2	24 22/2	24 22/2	11 9/2	38 34/4	23 19/4	37 32/5	21 17/4
Werkdienst beim Justizvollzugsdienst	0	0	0	0	0	1 0 / 1	0	0
Verwaltungsdienst bei den Justizvollzugsanstalten	0	0	0	0	0	7 4/3	0	0

Polizeimeister- anwärter/in	94 62/32	75 57/18	113 86/27	120 80/40	138 96/42	140 102/38	131 83/48	127 71/56
Fischereisekre- tär-anwärter/in	0	0	0	0	1 1/0	0	1 1/0	0
Finanzwirt/in	40 18/22	48 22/26	81 44/37	80 39/41	69 31/38	73 32/41	59 29/30	45 22/23
Bibliotheksekre- tär-anwärter/in	0	6 1/5	0	8 4/4	0	0	8 4/4	0
Gewerbeinspek- tor/in	0	0	0	1 1/0	0	1 1/0	0	0
gesamt mittlerer Dienst	173 104/69	170 106/64	235 157/78	237 139/98	263 167/96	262 162/100	253 156/97	210 116/94

einfacher Dienst:

	2007 m / w	2006 m / w	2005 m / w	2004 m / w	2003 m / w	2002 m / w	2001 m / w	2000 m / w
Justizober- wachtmeister/in	3 1/2	5 4/1	4 4/0	5 4/1	7 5/2	8 7/1	7 6/1	6 5/1
gesamt einfacher Dienst	3 1/2	5 4/1	4 4/0	5 4/1	7 5/2	8 7/1	7 6/1	6 5/1

gesamter Vorbereitungsdienst:

2007 m / w	2006 m / w	2005 m / w	2004 m / w	2003 m / w	2002 m / w	2001 m / w	2000 m / w
1521 553/968	1620 596/1024	1689 672/1017	1726 697/1029	1654 696/958	1827 811/1016	1762 741/1021	1590 663/927

Berufe außerhalb des Vorbereitungsdienstes

Berufe des öffentlichen Dienstes:

	2007 m / w	2006 m / w	2005 m / w	2004 m / w	2003 m / w	2002 m / w	2001 m / w	2000 m / w
Justizfangan- gestellte/r	15 3/12	15 1/14	17 4/13	15 3/12	16 4/12	17 3/14	15 1/14	0
Verwaltungs- fachangestell- te/r	14 6/8	2 0/2	19 8/11	18 8/10	21 4/17	21 12/9	23 13/10	15 5/10

Kammerberufe:

	2007 m / w	2006 m / w	2005 m / w	2004 m / w	2003 m / w	2002 m / w	2001 m / w	2000 m / w
Vermessungs- techniker/in	10 4/6	10 6/4	16 7/9	11 6/5	15 8/7	17 11/6	14 7/7	16 6/10
Drucker/in	0	0	0	1 0/1	0	0	0	0
Forstwirt/in	7 7/0	5 5/0	8 8/0	7 7/0	7 7/0	7 6/1	11 10/1	8 8/0

Vermessungs- techniker/in	0	0	4 2/2	0	0	4 1/3	0	2 0/2
Wasserbauer/in	2 2/0	2 2/0	2 1/1	2 2/0	2 2/0	2 2/0	3 3/0	6 6/0
Laborant/in Biologielabo- rant/in Chemielabo- rant/in	12 2/1 2/7	13 3/1 2/7	13 3/1 2/7	12 1/1 1/9	14 0/3 3/8	15 0/3 3/9	11 0/3 3/5	12 0/2 2/8
Tiefbaufachar- beiter/in / Stra- ßenwärter/in	14 14/0	19 19/0	12 12/0	20 20/0	17 17/0	19 19/0	15 15/0	13 13/0
Bauzeichner/in	2 0/2	4 1/3	3 0/3	2 0/2	4 2/2	3 0/3	2 1/1	5 1/4
Baustoffprüfer/in	0	1 0/1	1 1/0	2 1/1	0	0	0	0
Feinwerkme- chaniker/in	3 1/2	7 7/0	5 4/1	5 5/0	5 4/1	5 4/1	4 4/0	1 1/0
Chemielabo- rant/in	5 2/3	5 2/3	5 2/3	4 1/3	7 3/4	6 2/4	4 2/2	5 1/4
Kaufmann/-frau für Bürokomm- unikation	1 0/1	3 2/1	1 0/1	1 0/1	1 1/0	3 3/0	4 1/3	2 0/2
Tierpfleger/in	1 0/1	1 0/1	1 0/1	0	3 0/3	0	0	2 1/1
Energieanla- genelektroni- ker/in	0	0	2 2/0	0	0	2 2/0	0	0
Informatikkauf- mann/-frau	0	1 1/0	0	0	1 1/0	0	0	0
Industriemecha- niker/in	3 1/2	3 3/0	4 3/1	3 2/1	2 2/0	4 3/1	4 4/0	3 2/1
Kaufmann/-frau im Gesund- heitswesen	0	0	2 0/2	0	0	0	0	0
Buchbinder/in	Seit 1.1.07 Stif- tung	2 2/0	2 0/2	0	1 0/1	2 0/2	0	1 1/0
Systemelektro- niker/in	0	1 1/0	2 2/0	0	0	0	0	0
Gärtner/in	5 2/3	4 4/0	4 3/1	6 3/3	6 3/3	5 1/4	6 3/3	5 3/2
Elektromechani- ker/in	0	0	0	0	0	1 0/1	1 1/0	0
Landwirt/in	6 4/2	7 6/1	6 6/0	4 2/2	5 3/2	7 5/2	5 4/1	6 2/4
Maschinenbau- er/in	0	0	0	0	0	2 2/0	0	1 1/0
Mechatroniker/in	0	0	1 1/0	0	0	0	0	0
Fachinformati- ker/in	1 1/0	1 0/1	3 3/0	1 1/0	1 1/0	1 1/0	0	1 1/0
Hauswirtschaft- er/in	1 0/1	0	1 0/1	0	0	0	1 0/1	0
gesamt Berufe außer- halb des Vorbe- reitungsdienstes	102 51/51	106 67/39	134 74/60	114 63/51	128 65/63	143 80/63	123 72/51	104 54/50

Gesamt:

2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
m / w	m / w	m / w	m / w	m / w	m / w	m / w	m / w
1623	1726	1823	1840	1782	1970	1885	1694
604/1019	663/1063	746/1077	760/1080	761/1021	891/1079	813/1072	717/977

**3. Wie viele Frauen und wie viele Männer sind bezogen auf die einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen seit 2000 innerhalb der Landesverwaltung befördert worden? Entspricht ihr Anteil daran ihrem Anteil an den jeweiligen Entgelt- oder Besoldungsgruppen?**

Die in den nachstehenden Tabellen aufgeführten Beförderungen und Höhergruppierungen<sup>1</sup> stellen jeweils den Aufstieg in die nächst höhere Besoldungs- beziehungsweise Vergütungs- oder Entgeltgruppe dar. In den Übersichten sind kumuliert nur die Beschäftigten<sup>2</sup> der jeweiligen Ressorts aufgeführt, innerhalb deren Besoldungs- oder Vergütungs-/Entgeltgruppen entsprechende personalwirtschaftliche Maßnahmen stattgefunden haben.

Angestellte - BAT:

2000						
	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Beförderungen		
				Frauen	Männer	Frauenanteil in %
I	0	0	0,00	0	0	0,00
I a	1	8	11,11	1	2	33,33
I b	7	2	77,78	3	0	100,00
II a	4	12	25,00	1	1	50,00
III	3	3	50,00	1	0	100,00
IV a	30	101	22,90	1	6	14,29
IV b	361	120	75,05	4	7	36,36
V b	61	39	61,00	5	5	50,00
V c	237	197	54,61	4	1	80,00
VI b	536	148	78,36	27	12	69,23
VII	1054	137	88,50	16	9	64,00
VIII	52	28	65,00	4	3	57,14
IX a	0	0	0,00	0	0	0,00
IX b	0	0	0,00	0	0	0,00
X	0	0	0,00	0	0	0,00

<sup>1</sup> Es sind solche Höhergruppierungen abgebildet, bei denen den Beschäftigten auch höherwertige Tätigkeiten übertragen worden sind. Zeit- und Bewährungsaufstiege werden von den Übersichten nicht erfasst.

<sup>2</sup> Die Zahl der Höhergruppierungen und Beförderungen im Bereich der Gerichte und Staatsanwaltschaften sind in den Tabellen vor 2004 nicht enthalten, da sie in der Kürze der Zeit nicht ermittelt werden konnten. Die erforderliche manuelle Ermittlung der Daten hätte einen geschätzten Zeitaufwand von drei Monaten erforderlich gemacht.

2001						
				Beförderungen		
	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
I	0	0	0,00	0	0	0,00
I a	4	13	23,53	1	2	33,33
I b	6	13	31,58	1	1	50,00
II a	13	22	37,14	3	3	50,00
III	20	108	15,63	4	4	50,00
IV a	40	79	33,61	4	4	50,00
IV b	83	71	53,90	9	9	50,00
V b	155	142	52,19	11	10	52,38
V c	289	201	58,98	9	4	69,23
VI b	552	165	76,99	34	13	72,34
VII	1080	217	83,27	45	9	83,33
VIII	67	39	63,21	12	4	75,00
IX a	11	11	50,00	1	3	25,00
IX b	0	1	0,00	0	1	0,00
X	0	0	0,00	0	0	0,00

2002						
				Beförderungen		
	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
I	0	0	0,00	0	0	0,00
I a	4	8	33,33	0	2	0,00
I b	1	9	10,00	0	2	0,00
II a	16	24	40,00	4	3	57,14
III	8	4	66,67	3	0	100,00
IV a	57	98	36,77	5	9	35,71
IV b	75	75	50,00	7	5	58,33
V b	200	105	65,57	6	6	50,00
V c	336	207	61,88	18	9	66,67
VI b	512	139	78,65	13	10	56,52
VII	1005	171	85,46	29	17	63,04
VIII	47	32	59,49	5	7	41,67
IX a	0	0	0,00	0	0	0,00
IX b	3	1	75,00	1	0	100,00
X	0	0	0,00	0	0	0,00

2003						
				Beförderungen		
	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
I	0	0	0,00	0	0	0,00
I a	10	15	40,00	2	1	66,67
I b	20	10	66,67	4	3	57,14
II a	29	43	40,28	2	5	28,57
III	7	25	21,88	2	0	100,00
IV a	37	57	39,36	7	4	63,64
IV b	106	118	47,32	6	11	35,29
V b	121	81	59,90	4	2	66,67
V c	358	243	59,57	17	7	70,83

VI b	505	153	76,75	23	5	82,14
VII	975	156	86,21	28	18	60,87
VIII	42	27	60,87	3	6	33,33
IX a	1	0	100,00	1	0	100,00
IX b	5	1	83,33	1	0	100,00
X	0	0	0,00	0	0	0,00

2004						
	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Beförderungen		
	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
I	0	0	0,00	0	0	0,00
I a	5	28	15,15	2	5	28,57
I b	12	16	42,86	0	6	0,00
II a	395	261	60,21	11	3	78,57
III	14	18	43,75	1	2	33,33
IV a	52	119	30,41	4	8	33,33
IV b	93	103	47,45	8	11	42,11
V b	179	109	62,15	5	7	41,67
V c	639	208	75,44	30	3	90,91
VI b	974	189	83,75	30	4	88,24
VII	1395	162	89,60	48	11	81,36
VIII	50	26	65,79	5	6	45,45
IX a	12	18	40,00	1	2	33,33
IX b	4	1	80,00	1	0	100,00
X	0	0	0,00	0	0	0,00

2005						
	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Beförderungen		
	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
I	0	0	0,00	0	0	0,00
I a	5	6	45,45	0	2	0,00
I b	12	14	46,15	2	2	50,00
II a	34	76	30,91	2	13	13,33
III	38	163	18,91	1	5	16,67
IV a	98	160	37,98	5	12	29,41
IV b	184	150	55,09	23	26	46,94
V b	303	162	65,16	14	7	66,67
V c	384	316	54,86	23	10	69,70
VI b	1109	239	82,27	37	17	68,52
VII	1435	183	88,69	91	20	81,98
VIII	58	41	58,59	14	6	70,00
IX a	9	5	64,29	1	0	100,00
IX b	13	22	37,14	3	1	75,00
X	0	0	0,00	0	0	0,00

2006						
	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Beförderungen		
	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
I	0	0	0,00	0	0	0,00
I a	0	5	0,00	0	1	0,00
I b	7	1	87,50	2	0	100,00
II a	18	72	20,00	4	4	50,00
III	21	100	17,36	4	4	50,00
IV a	31	42	42,47	2	2	50,00
IV b	75	93	44,64	5	6	45,45
V b	105	34	75,54	7	3	70,00
V c	99	100	49,75	6	4	60,00
VI b	712	175	80,27	23	9	71,88
VII	1028	113	90,10	27	2	93,10
VIII	463	53	89,73	8	5	61,54
IX a	0	0	0,00	0	0	0,00
IX b	5	17	22,73	3	1	75,00
X	0	0	0,00	0	0	0,00

## Angestellte - TVL:

2006						
	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Beförderungen		
	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
E 15	0	0	0,00	0	0	0,00
E 14	0	0	0,00	0	0	0,00
E 13 Ü	0	0	0,00	0	0	0,00
E 13	0	0	0,00	0	0	0,00
E 12	0	0	0,00	0	0	0,00
E 11	0	0	0,00	0	0	0,00
E 10	14	1	93,33	1	0	100,00
E 9 B	0	0	0,00	0	0	0,00
E 9 A	0	0	0,00	0	0	0,00
E 9	24	1	96,00	1	0	100,00
E 8	177	51	77,63	3	0	100,00
E 7	8	2	80,00	2	0	100,00
E 6	0	0	0,00	0	0	0,00
E 5	231	34	87,17	1	0	100,00
E 4	0	0	0,00	0	0	0,00
E 3	2	3	40,00	0	1	0,00

2007						
	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Beförderungen		
	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
E 15	0	0	0,00	0	0	0,00
E 14	0	14	0,00	0	1	0,00
E 13 Ü	6	3	66,67	0	1	0,00
E 13	0	7	0,00	0	1	0,00
E 12	13	39	25,00	0	2	0,00
E 11	7	8	46,67	0	1	0,00

E 10	24	36	40,00	2	3	40,00
E 9 B	0	0	0,00	0	0	0,00
E 9 A	79	9	89,77	1	0	100,00
E 9	155	83	65,13	7	7	50,00
E 8	592	77	88,49	10	5	66,67
E 7	0	0	0,00	0	0	0,00
E 6	803	102	88,73	44	4	91,67
E 5	815	61	93,04	19	1	95,00
E 4	13	42	23,64	1	1	50,00
E 3	3	2	60,00	2	1	66,67
E 2	3	1	75,00	2	0	100,00

## Beamtinnen und Beamte:

2000						
				Beförderungen		
	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
A 16	6	58	9,38	2	2	50,00
A 15	166	812	16,97	4	29	12,12
A 14	999	2750	26,65	15	60	20,00
A 13	4979	3899	56,08	98	164	37,40
A 12	5795	1928	75,04	46	75	38,02
A 11	347	902	27,78	25	121	17,12
A 10	337	1284	20,79	65	243	21,10
A 9	694	3551	16,35	44	341	11,43
A 8	485	1536	24,00	23	263	8,04
A 7	540	811	39,97	62	135	31,47
A 6	181	170	51,57	49	54	47,57
A 5	0	0	0	0	0	0
A 4 / A 3	0	0	0	0	0	0

2001						
				Beförderungen		
	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
A 16	2	18	10,00	0	2	0,00
A 15	49	189	20,59	6	10	37,50
A 14	1008	2685	27,29	14	31	31,11
A 13	5486	4169	56,82	128	197	39,38
A 12	6207	2014	75,50	31	60	34,07
A 11	374	950	28,25	15	69	17,86
A 10	349	1177	22,87	58	136	29,90
A 9	690	3532	16,34	86	354	19,55
A 8	530	1463	26,59	19	277	6,42
A 7	549	702	43,88	59	169	25,88
A 6	175	146	54,52	12	20	37,50
A 5	0	7	0,00	0	2	0,00
A 4 / A 3	1	5	16,67	1	1	50,00

2002						
				Beförderungen		
	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
A 16	0	21	0,00	0	1	0,00
A 15	191	783	19,61	11	22	33,33
A 14	1117	2618	29,91	35	84	29,41
A 13	5951	4359	57,72	36	61	37,11
A 12	6507	1934	77,09	60	47	56,07
A 11	400	951	29,61	27	52	34,18
A 10	393	1242	24,04	29	46	38,67
A 9	715	3506	16,94	54	435	11,04
A 8	546	1143	32,33	21	183	10,29
A 7	574	751	43,32	56	114	32,94
A 6	178	148	54,60	20	17	54,05
A 5	0	8	0,00	0	2	0,00
A 4 / A 3	1	4	20,00	1	3	25,00

2003						
				Beförderungen		
	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
A 16	2	43	4,44	0	5	0,00
A 15	192	702	21,48	4	24	14,29
A 14	999	2606	27,71	24	71	25,26
A 13	6440	4521	58,75	37	69	34,91
A 12	6837	1929	77,99	66	60	52,38
A 11	404	903	30,91	17	44	27,87
A 10	416	1121	27,07	17	61	21,79
A 9	706	3680	16,10	26	204	11,30
A 8	581	1262	31,52	23	215	9,66
A 7	592	784	43,02	47	142	24,87
A 6	200	159	55,71	8	13	38,10
A 5	0	0	0,00	0	0	0,00
A 4 / A 3	2	7	22,22	2	2	50,00

2004						
				Beförderungen		
	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
A 16	5	48	9,43	0	3	0,00
A 15	187	647	22,42	6	22	21,43
A 14	1090	3422	24,16	39	92	29,77
A 13	5609	4600	54,94	142	220	39,23
A 12	6843	1942	77,89	81	99	45,00
A 11	504	1110	31,23	60	92	39,47
A 10	516	1566	24,78	71	150	32,13
A 9	799	3496	18,60	106	325	24,59
A 8	751	1282	36,94	52	98	34,67
A 7	755	843	47,25	98	144	40,50
A 6	215	200	51,81	43	31	58,11
A 5	5	72	6,49	0	8	0,00
A 4 / A 3	5	38	11,63	3	4	42,86

2005						
				Beförderungen		
	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
A 16	2	5	28,57	1	0	100,00
A 15	230	678	25,33	11	38	22,45
A 14	967	2230	30,25	15	81	15,63
A 13	6822	4498	60,27	41	68	37,61
A 12	7065	1681	80,78	99	66	60,00
A 11	450	483	48,23	24	37	39,34
A 10	323	297	52,10	34	41	45,33
A 9	933	3553	20,80	29	50	36,71
A 8	783	1250	38,51	36	67	34,95
A 7	531	498	51,60	39	53	42,39
A 6	224	206	52,09	40	25	61,54
A 5	5	81	5,81	0	1	0,00
A 4 / A 3	11	46	19,30	2	7	22,22

2006						
				Beförderungen		
	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
A 16	0	0	0,00	0	0	0,00
A 15	158	729	17,81	10	44	18,52
A 14	978	2284	29,98	52	135	27,81
A 13	6886	4600	59,95	43	70	38,05
A 12	7250	1959	78,73	82	64	56,16
A 11	561	1089	34,00	22	82	21,15
A 10	540	1469	26,88	38	115	24,84
A 9	998	3418	22,60	60	288	17,24
A 8	850	1199	41,48	35	88	28,46
A 7	775	928	45,51	87	108	44,62
A 6	245	212	53,61	25	14	64,10
A 5	4	77	4,94	1	14	6,67
A 4 / A 3	11	43	20,37	3	25	10,71

2007						
				Beförderungen		
	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
A 16	2	31	6,06	1	2	33,33
A 15	239	619	27,86	7	12	36,84
A 14	1149	2130	35,04	5	9	35,71
A 13	6975	3282	68,00	286	338	45,83
A 12	6994	1633	81,07	23	53	30,26
A 11	481	1022	32,00	25	46	35,21
A 10	396	1561	20,24	37	104	26,24
A 9	506	2680	15,88	31	98	24,03
A 8	861	1180	42,19	44	248	15,07
A 7	702	842	45,47	53	65	44,92
A 6	56	75	42,75	9	6	60,00
A 5	5	75	6,25	3	39	7,14
A 4 / A 3	5	30	14,29	2	14	12,50

Richterinnen und Richter:

2004						
				Beförderungen		
	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
R 8	1	0	100,00	0	0	0,00
R 6	0	4	0,00	0	0	0,00
R 5	0	3	0,00	0	2	0,00
R 4	0	5	0,00	0	1	0,00
R 3	6	34	15,00	1	0	100,00
R 2	44	184	19,30	4	13	23,53
R 1	226	358	38,70	1	1	50,00

2005						
				Beförderungen		
	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
R 8	1	0	100,00	0	0	0,00
R 6	0	4	0,00	0	0	0,00
R 5	0	3	0,00	0	0	0,00
R 4	0	6	0,00	0	0	0,00
R 3	7	32	17,95	1	1	50,00
R 2	45	187	19,40	6	1	85,71
R 1	239	351	40,51	3	4	42,86

2006						
				Beförderungen		
	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
R 8	1	0	100,00	0	0	0,00
R 6	0	4	0,00	0	0	0,00
R 5	0	3	0,00	0	0	0,00
R 4	0	6	0,00	0	1	0,00
R 3	9	31	22,50	0	1	0,00
R 2	46	185	19,91	2	3	40,00
R 1	245	348	41,32	1	4	20,00

2007						
				Beförderungen		
	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
R 8	1	0	100,00	0	0	0,00
R 6	0	4	0,00	0	0	0,00
R 5	0	3	0,00	0	0	0,00
R 4	0	6	0,00	0	0	0,00
R 3	8	28	22,22	0	7	0,00
R 2	46	177	20,63	5	14	26,32
R 1	260	341	43,26	1	6	14,29

#### **4. Wie bewertet die Landesregierung die Umsetzung von Frauenförderplänen innerhalb der Landesverwaltung?**

Mit der Verpflichtung zur Aufstellung eines Frauenförderplans nach dem schleswig-holsteinischen Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (GstG) hat der Gesetzgeber eine Einwirkungsmöglichkeit auf die Personalgestaltung und Personalentwicklung der Dienststellen geschaffen. Im Sinne des bundes- und landesverfassungsrechtlichen Gleichberechtigungsgebotes ist der Frauenförderplan ein Planungsinstrument, das unter anderem dazu beitragen soll, durch verbindliche Zielvorgaben die Anteile von Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu steigern sowie personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen zur Umsetzung der Gleichstellungsverpflichtung festzulegen.

Diese Zielsetzungen werden von den Frauenförderplänen, deren Aufstellung, Fortschreibung und Weiterentwicklung in enger Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten, dem Personalrat sowie gegebenenfalls der Schwerbehindertenvertretung erfolgt, nach wie vor erreicht. Die Frauenförderpläne bilden damit einen wichtigen Rahmen für Personalentscheidungen und eine geschlechtergerechte Weiterentwicklung der Personalstruktur. Insbesondere die vorgeschriebene Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur als Grundlage des Frauenförderplans tragen wesentlich dazu bei, dass Personalverantwortliche eine bestehende Unterrepräsentanz von Frauen in den einzelnen Beschäftigungsgruppen erkennen, die Ursachen klären und dementsprechende Maßnahmen im Sinne der Gleichstellungsverpflichtung festlegen. Der Schaffung von familiengerechten Arbeitsstrukturen für Frauen und Männer, unter anderem durch variable beziehungsweise reduzierte Arbeitszeiten auch für Funktionsstellen und - soweit möglich - variable Arbeitsorte, kommt hierbei eine besondere Bedeutung zu. Gleiches gilt für gezielte Weiterbildungsangebote, spezielle Fortbildungsmaßnahmen für den beruflichen Wiedereinstieg nach der Elternzeit und verbindliche Regelungen zur Sicherstellung der Information und Kommunikation etwa während familienbedingter Abwesenheiten.

Folglich konnten durch das Instrument des Frauenförderplans bemerkenswerte Fortschritte bei der Beteiligung von Frauen in den einzelnen Beschäftigungsgruppen des öffentlichen Dienstes erzielt werden. So sind beispielsweise in den Spitzenpositionen der Abteilungsleitungen der Staatskanzlei (Besoldungsgruppe B 5 oder vergleichbare Sonderdienstverträge) 50 Prozent der Stellen mit Frauen besetzt. Im Ministerium für Bildung und Frauen (MBF) sind die Führungspositionen (Abteilungs- und Referatsleitungen) mehr als hälftig mit Frauen besetzt; alle Abteilungen des MBF werden zurzeit von Frauen geleitet. Im Schulbereich überwiegen bei den Neueinstellungen und in den jüngeren Altersgruppen in allen Schul-

arten die Frauen. Diese positive Entwicklung zeigt sich inzwischen auch bei den Funktionsstellen im Schulbereich. Zwar spiegelt der Anteil der weiblichen Führungskräfte noch nicht den Anteil weiblicher Lehrkräfte in der jeweiligen Schulart wider; der Frauenanteil bei den Funktionsstellen steigt seit den letzten zehn Jahren jedoch kontinuierlich an.

Im richterlichen und staatsanwaltschaftlichen Dienst werden Frauen und Männer bereits seit mehreren Jahren etwa zu gleichen Teilen eingestellt. Bisher hat sich dieser gestiegene Frauenanteil bei der Einstellung noch nicht entsprechend auf die Besetzung von Beförderungssämtern ausgewirkt.

2001 wurde unter Beteiligung der Führungsebenen aller Justizbehörden die „Zukunftswerkstatt Justiz in Schleswig-Holstein“ initiiert mit dem Ziel, die zentralen Herausforderungen der Justiz in den kommenden Jahren unter demografischen, sozialen, geschlechtsspezifischen, wirtschaftlichen und technischen Aspekten zu erörtern und Lösungsansätze zu erarbeiten. Aktuell ist eine im Herbst 2007 im Ministerium für Justiz, Arbeit und Europa eingerichtete Arbeitsgruppe damit beauftragt, durch eine Erhebung in der Justiz Angaben zur „Ist-Lage“ der bisher praktizierten Personalentwicklung zu sammeln, um die unter dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit erarbeiteten Vorschläge der „Zukunftswerkstatt Justiz“ mit Blick auf die Bedürfnisse der Praxis zu bewerten und konkrete Empfehlungen zur Umsetzung zu entwickeln.

Zum Teil arbeiten die Ressorts derzeit an einer Weiterentwicklung der Frauenförderpläne. So hat das Innenministerium durch eine interministerielle Arbeitsgruppe einen Musterfrauenförderplan entwickelt, der das bisherige Verfahren verschlankt und auf deren Grundlage die Landesspolizei einen neuen Frauenförderplan für die Jahre 2007 bis 2012 erstellt hat. Das Finanzministerium wird dem Frauenförderplan künftig einen Maßnahmenkatalog mit konkret benannten Zuständigkeiten sowie Terminvorgaben beifügen.

**5. Welche Beurteilungen erhielten Frauen und Männer in Vollzeit- sowie in Teilzeitbeschäftigung im Rahmen der Dienstbeurteilungen seit 1996?**

Auf der Grundlage der Richtlinien über die Beurteilung der Beschäftigten des Landes Schleswig-Holstein (Beurteilungsrichtlinien - BURL) vom 4. Dezember 1995 (Amtsbl. Schl.-H. S. 893) i. d. F. der Bekanntmachung des IM vom 29. November 2002 (Amtsbl. Schl.-H. S. 844) sind zu einem Stichtag in den Jahren 1997, 2001, 2003, 2005 und 2007 regelmäßige Beurteilungen der Beschäftigten des Landes Schleswig-Holstein durchgeführt worden.

(Ausgenommen vom Anwendungsbereich der BURL sind die Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger, das hauptberuflich tätige, wissenschaftliche und künstlerische

Personal der Hochschulen und der diesen angegliederten Institute, die Lehrkräfte im Schuldienst, die Beamtinnen und Beamten im Polizeivollzugsdienst, Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst und Beamtinnen und Beamte, die auf Grund von Rechtsvorschriften nicht zu beurteilen sind.)

Männer sind im Durchschnitt in den Regelbeurteilungen etwas besser beurteilt worden als Frauen. Gegenüber den Beurteilungsergebnissen 1997 war bei den Regelbeurteilungen 2001 und 2003 erfreulicherweise ein Abbau der Beurteilungsunterschiede festzustellen. Dagegen ist 2005 keine weitere Annäherung der Beurteilungsergebnisse zu verzeichnen. Der Unterschied der Beurteilungsergebnisse zwischen Frauen und Männern ist praktisch unverändert, wenn auch im Mittelwert mit 1,6 Punkten auf niedrigem Niveau geblieben (2005 beträgt der Mittelwert der beurteilten Männer 124,8 Punkte, der Mittelwert der beurteilten Frauen 123,2 Punkte), die Ergebnisse variieren dabei zwischen den Ressorts.

Teilzeitbeschäftigte (Mittelwert 2005: 121,7 Punkte) sind bisher insgesamt schlechter beurteilt worden als Vollzeitbeschäftigte (Mittelwert 2005: 124,8 Punkte), wobei auch hier die Ergebnisse deutlich zwischen den Ressorts variieren. Die Bemühungen der Landesregierung, diesem Phänomen entgegenzuwirken, haben insbesondere im nachgeordneten Bereich Wirkung gezeigt.

Bei ausschließlicher Betrachtung der Vollzeitbeschäftigten ist das Beurteilungsergebnis der Männer nur geringfügig besser als dasjenige der Frauen. Der Vergleich der Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht ergibt für 2005 ein nahezu gleiches Resultat. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass nur 3,5 Prozent der Männer, aber dafür 47 Prozent der Frauen in Teilzeit arbeiten. Es scheint sich erneut zu bestätigen, dass das Beurteilungsergebnis mehr durch den Beschäftigungsumfang beeinflusst wird als durch das Geschlecht. Da hauptsächlich Frauen in Teilzeit arbeiten, kann davon ausgegangen werden, dass sich die schlechtere Beurteilung von Teilzeitbeschäftigten erheblich auf das Gesamtergebnis der Beurteilungen der Frauen auswirkt.

Die Beurteilungen im Rahmen der Bewertungsskala sind nach den Angaben, die für die Auswertung der jeweiligen Regelbeurteilungsaktionen erhoben wurden, für Frauen und Männer in Vollzeit- sowie in Teilzeitbeschäftigung in den nachstehenden Übersichten für die Jahre 1997, 2001, 2003 und 2005 in absoluten Zahlen dargestellt.

Eine detaillierte Darstellung der Ergebnisse des Jahres 1997 ist nicht möglich, da die Angaben über den Beschäftigungsumfang seinerzeit nicht erhoben worden waren. Für das Jahr 2007 liegen noch keine auswertbaren Daten der Regelbeurteilung vor.

Beurteilungen Landesverwaltung 1997									
	Vollbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte			Gesamtsumme		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Bewertungs- stufe	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
150							44	11	55
140							289	85	374
130							828	336	1.164
120							1.356	578	1.934
110							1.231	712	1.943
100							1.287	948	2.235
90							197	186	383
80							41	23	64
70							4	2	6
Gesamt 1997							5.277	2.881	8.158

Beurteilungen Landesverwaltung 2001									
	Vollbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte			Gesamtsumme		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Bewertungs- stufe	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
150	4	1	5	0	0	0	4	1	5
140	278	101	379	5	30	35	283	131	414
130	963	360	1.323	24	178	202	987	538	1.525
120	1.551	624	2.175	33	314	347	1.584	938	2.522
110	1.215	506	1.721	42	489	531	1.257	995	2.252
100	408	173	581	27	300	327	435	473	908
90	74	22	96	8	38	46	82	60	142
80	11	2	13	0	5	5	11	7	18
70	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt 2001	4.504	1.789	6.293	139	1.354	1.493	4.643	3.143	7.786

Beurteilungen Landesverwaltung 2003									
	Vollbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte			Gesamtsumme		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Bewertungsstufe	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
150	4	4	8	0	0	0	4	4	8
140	435	157	592	11	61	72	446	218	664
130	1.241	605	1.846	33	316	349	1.274	921	2.195
120	1.409	663	2072	51	517	568	1.460	1.180	2.640
110	772	298	1.070	41	479	520	813	777	1.590
100	181	66	247	10	113	123	191	179	370
90	26	11	37	3	9	12	29	20	49
80	3	0	3	0	1	1	3	1	4
70	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt 2003	4.071	1.804	5.875	149	1.496	1.645	4.220	3.300	7.520

Beurteilungen Landesverwaltung 2005									
	Vollbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte			Gesamtsumme		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Bewertungsstufe	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
150	3	2	5	0	0	0	3	2	5
140	677	207	884	13	83	96	690	290	980
130	1.478	725	2.203	47	519	566	1.525	1.244	2.769
120	1.307	608	1.915	56	637	693	1.363	1.245	2.608
110	571	226	797	20	306	326	591	532	1.123
100	87	40	127	10	44	54	97	84	181
90	13	5	18	2	5	7	15	10	25
80	2	1	3	0	2	2	2	3	5
70	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt 2005	4.138	1.814	5.952	148	1.596	1.744	4.286	3.410	7.696

**6. Beabsichtigt die Landesregierung, den Anteil von Frauen in Leitungspositionen zu erhöhen und welche Maßnahmen will sie hierzu ergreifen?**

Es ist das Ziel der Landesregierung, den Frauenanteil gerade auch in Leitungspositionen zu erhöhen. Dafür sind eine entsprechende gesetzliche Grundlage (a.) geschaffen und mehrere flankierende Maßnahmen (b.) beschlossen worden.

a. Gesetzliche Grundlage

Das im Jahr 1994 in Kraft getretene Schleswig-Holsteinische Gleichstellungsgesetz (GstG) dient insgesamt der Frauenförderung im öffentlichen Dienst. Es benennt dabei ausdrücklich die gerechte Beteiligung von Frauen an allen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen als eines seiner Ziele (§ 1 Nr. 3 GstG). Da insbesondere bei Führungspositionen der Anteil von Frauen immer noch gering ist, wird damit ihre stärkere Repräsentanz gerade auf dieser Ebene gefordert.

Zu den gesetzlichen Instrumentarien, die zur Erreichung dieses Ziels beitragen sollen, gehört zum einen die grundsätzliche Ausschreibungspflicht für freie Arbeitsplätze (§ 7 GstG). Bei Führungspositionen wird darüber hinaus sogar eine öffentliche Ausschreibung verlangt (§ 7 Abs. 3 GstG), um auf diese Weise den Kreis potentieller Bewerberinnen zu vergrößern. Zum anderen wird für Auswahlverfahren sowohl bei Einstellungen als auch bei Beförderungen vorgeschrieben, dass Frauen bei gleichwertiger Qualifikation prinzipiell einen Vorrang dann erhalten, wenn sie in diesen Bereichen unterrepräsentiert sind (§§ 3-6 GstG). Da dies gerade bei Führungspositionen zutrifft, kommt dieser Regelung vor allem hier eine Bedeutung zu. Schließlich sind auch im Interesse einer Erhöhung des Frauenanteils bei Führungspositionen für die Gleichstellungsbefragten, die in allen größeren Dienststellen einzusetzen sind, weitreichende Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte im Hinblick auf Personalentscheidungen begründet worden (§§ 19 und 20 GstG).

b. Maßnahmen der Personalentwicklung

Mit der Verpflichtung, Frauenförderpläne zu erstellen, ist bereits von Gesetzes wegen der Anstoß gegeben worden für eine chancengleiche Personalentwicklung im gesamten öffentlichen Dienst des Landes Schleswig-Holstein (§ 11 GstG). Darüber hinaus sind für die Landesverwaltung weitere Maßnahmen der Personalentwicklung beschlossen worden. Sie sind gebündelt in einem Personalentwicklungskonzept, das es zur originären Aufgabe von Führungskräften macht, Frauen zu fördern und sie damit auch auf ihrem Weg in Führungspositionen zu unterstützen. Die individuelle Personalführung hat dabei stets auch

mit Blick auf die unterschiedlichen Geschlechterperspektiven zu erfolgen. Von den Führungskräften wird darum im Rahmen ihrer Sozialkompetenz die Fähigkeit erwartet, die unterschiedlichen Lebens- und Arbeitssituationen von Frauen und Männern wahrzunehmen. Die Frauenförderung gehört deshalb bei Führungskräften zu dem Katalog der Leistungsmerkmale, die im Rahmen der dienstlichen Beurteilung bewertet werden.

Ein weiteres Instrument zur Steigerung des Frauenanteils an Führungspositionen sind die Personalentwicklungs-Seminare, mit denen die Landesregierung gerade die Personalentwicklung für Führungskräfte fördern will. Das Konzept dieser Qualifizierungsmaßnahme sieht vor, dass mindestens die Hälfte der Teilnehmerplätze an weibliche Beschäftigte vergeben werden.

**7. Wie hoch ist jeweils die Gesamtlohn- und Gehaltssumme von Frauen und Männern im unmittelbaren Landesdienst, bezogen auf geleistete Arbeitsstunden?**

In der Landesverwaltung Schleswig-Holstein wird nicht mehr zwischen Arbeiterinnen und Arbeitern sowie Angestellten unterschieden. Auskunft über die Einkommenssummen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Landesverwaltung gibt die aktuelle Personalstandsstatistik des Statistikamtes Nord. Aus ihr geht hervor, dass im Juni 2006 31.170 Arbeitnehmerinnen und 21.929 Arbeitnehmer im unmittelbaren Landesdienst beschäftigt waren. Ihre durchschnittlich zu leistenden Wochenarbeitsstunden betragen 29,33 beziehungsweise 36,92 Wochenarbeitsstunden. Der Durchschnitt über alle 53.099 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beträgt 32,47 Wochenarbeitsstunden.

Das durchschnittliche Bruttoeinkommen je Stunde betrug im Juni 2006 15,88 Euro für Arbeitnehmerinnen und 17,65 Euro für Arbeitnehmer, im Durchschnitt 16,61 Euro.

**8. Wie ist die Repräsentanz von Frauen in den nachgeordneten Behörden (inkl. Gerichten und Landesämtern)?**

Im Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stellt sich das Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten über alle Entgeltgruppen relativ ausgeglichen dar. Im Vergleich zu den beamteten Beschäftigten sind Frauen hier in allen vergleichbaren Stufen stärker vertreten.

Der relativ geringe Anteil von Frauen in den Besoldungsgruppen A 9 / 10 ist auf den derzeit noch hohen Männeranteil bei der Landespolizei zurückzuführen, da die Laufbahn des Polizeivollzugsdienstes erst 1986 für Frauen geöffnet wurde.

Für die Zukunft ist zu erwarten, dass ihr Anteil hier signifikant zunehmen wird.

Die starke Repräsentanz von Frauen in den Besoldungsgruppen A 12/13 (76,6 Prozent beziehungsweise 58,2 Prozent) ist mit ihrem hohen Anteil bei den Lehrkräften, insbesondere im Bereich der Grund- und Hauptschulen sowie der Real-

schulen, zu erklären.

Obwohl sich viele Frauen für den Beruf der Richterin oder Staatsanwältin entscheiden und sie damit in der Besoldungsgruppe R 1 fast 45 Prozent stellen, setzt sich dieser Anteil bisher noch nicht in entsprechendem Maß bei den höheren Besoldungsgruppen fort.

Die nach den einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen aufgeschlüsselten Daten sind den folgenden Tabellen zu entnehmen.

Beschäftigte	weiblich	männlich	gesamt	Frauenanteil in %
Entgeltgruppe 2	27	46	73	36,99
Entgeltgruppe 2a	15	8	23	65,22
Entgeltgruppe 2ü	15	4	19	78,95
Entgeltgruppe 3	33	56	89	37,08
Entgeltgruppe 3 a	51	37	88	57,95
Entgeltgruppe 4	37	78	115	32,17
Entgeltgruppe 5	1.192	1.059	2.251	52,95
Entgeltgruppe 6	1.446	488	1.934	74,77
Entgeltgruppe 7	3	60	63	4,76
Entgeltgruppe 8	916	441	1.357	67,50
Entgeltgruppe 9	533	205	738	72,22
Entgeltgruppe 9a	546	388	934	58,46
Entgeltgruppe 9b	0	33	33	0,00
Entgeltgruppe 10	181	171	352	51,42
Entgeltgruppe 11	986	555	1.541	63,98
Entgeltgruppe 12	136	265	401	33,92
Entgeltgruppe 13	671	387	1.058	63,42
Entgeltgruppe 13ü	45	45	90	50,00
Entgeltgruppe 14	83	104	187	44,39
Entgeltgruppe 15	28	38	66	42,42
Entgeltgruppe 15ü	13	21	34	38,24

Beamtinnen und Beamte	weiblich	männlich	gesamt	Frauenanteil in %
Besoldungsgruppe A 1	0	0	0	0,00
Besoldungsgruppe A 2	8	47	55	14,55
Besoldungsgruppe A 3	3	19	22	13,64
Besoldungsgruppe A 4	5	27	32	15,63
Besoldungsgruppe A 5	13	108	121	10,74

Besoldungsgruppe A 6	243	221	464	52,37
Besoldungsgruppe A 7	765	906	1.671	45,78
Besoldungsgruppe A 8	862	1.160	2.022	42,63
Besoldungsgruppe A 9	1.075	3.438	4.513	23,82
Besoldungsgruppe A 10	639	1.644	2.283	27,99
Besoldungsgruppe A 11	813	1.302	2.115	38,44
Besoldungsgruppe A 12	6.790	2.076	8.866	76,58
Besoldungsgruppe A 13	6.573	4.725	11.298	58,18
Besoldungsgruppe A 14	1.255	2.394	3.649	34,39
Besoldungsgruppe A 15	311	946	1.257	24,74
Besoldungsgruppe A 16	62	268	330	18,79

Richterinnen und Richter	weiblich	männlich	gesamt	Frauenanteil in %
Besoldungsgruppe R 1	260	341	601	43,26
Besoldungsgruppe R 2	46	177	223	20,63
Besoldungsgruppe R 3	8	28	36	22,22
Besoldungsgruppe R 4	0	6	6	0,00
Besoldungsgruppe R 5	0	3	3	0,00
Besoldungsgruppe R 6	0	4	4	0,00
Besoldungsgruppe R 7	0	0	0	0,00
Besoldungsgruppe R 8	1	0	1	100,00

9. **Wie ist die Repräsentanz von Frauen in Aufsichtsräten und Beiräten und entsprechenden Gremien von landeseigenen Einrichtungen und von Institutionen, in die das Land Schleswig-Holstein Vertreterinnen und Vertreter benennt oder entsendet?**

Bei dem zu berücksichtigenden, von der participationsverwaltung zentral verwalteten Portfolio von 25 Beteiligungen gibt es insgesamt 33 Gremien im Sinne der Fragestellung. In diese Gremien wurden vom Land Schleswig-Holstein 13 Frauen entsandt. Dies entspricht einem Anteil von etwa 20 Prozent.

## II. Frauen in Landespolitik und Landesregierung

1. **Wie viele Frauen und Männer waren in den Landesparlamenten seit Bestehen des Schleswig-Holsteinischen Landtages jeweils vertreten?**

Bis zu Beginn der 80er Jahre bewegte sich der Frauenanteil an den Abgeordneten im Schleswig-Holsteinischen Landtag jeweils unter 10 Prozent. In der 14. Wahlperiode erreichte er 38,6 Prozent, während er jetzt bei 32,0 Prozent liegt.

Die jeweilige Zahl der weiblichen und männlichen Abgeordneten seit 1946 ergibt sich aus der nachstehenden Übersicht.

Wahlperiode	Zeitraum	weiblich	männlich	gesamt
1. ernannter Landtag*	1946-1946	7	71	78
2. ernannter Landtag*	1946-1947	3	58	61
1. Wahlperiode	1947-1950	6	68	74
2. Wahlperiode	1950-1954	5	75	80
3. Wahlperiode	1954-1958	6	75	81
4. Wahlperiode	1958-1962	3	72	75
5. Wahlperiode	1962-1967	7	69	76
6. Wahlperiode	1967-1971	6	76	82
7. Wahlperiode	1971-1975	5	74	79
8. Wahlperiode	1975-1979	5	75	80
9. Wahlperiode	1979-1983	6	73	79
10. Wahlperiode	1983-1987	9	70	79
11. Wahlperiode	1987-1988	16	60	76
12. Wahlperiode	1988-1992	19	57	76
13. Wahlperiode	1992-1996	35	63	98
14. Wahlperiode	1996-2000	32	51	83
15. Wahlperiode	2000-2005	36	60	96
16. Wahlperiode	seit 2005	24	51	75

Quelle: Landtagsverwaltung Schleswig-Holstein

\* In den Nachkriegsjahren wurde der Schleswig-Holsteinische Landtag nicht demokratisch gewählt, sondern von der britischen Militärregierung ernannt.

Hinweis: Durch das Ausscheiden beziehungsweise Nachrücken kann die angegebene Zahl von Abgeordneten höher als die Zahl der Sitze in der jeweiligen Wahlperiode sein.

## 2. Wie viele Frauen und wie viele Männer waren Vorsitzende von Ausschüssen?

Die Zahl der Ausschüsse, zu denen auch Untersuchungs- und Sonderausschüsse, der Parlamentarische Einigungsausschuss und der Ältestenrat gezählt werden, unterscheidet sich in den einzelnen Wahlperioden teilweise erheblich. In allen Wahlperioden übersteigt jedoch die Zahl der männlichen Ausschussvorsitzenden deutlich die der weiblichen. Die jeweiligen Zahlen sind aus der nachstehenden Tabelle ersichtlich.

Wahlperiode	Zeitraum	weiblich	männlich
1. ernannter Landtag	1946-1946	0	8
2. ernannter Landtag	1946-1947	2	11

1. Wahlperiode	1947-1950	3	16
2. Wahlperiode	1950-1954	1	13
3. Wahlperiode	1954-1958	3	13
4. Wahlperiode	1958-1962	1	16
5. Wahlperiode	1962-1967	2	16
6. Wahlperiode	1967-1971	2	20
7. Wahlperiode	1971-1975	0	16
8. Wahlperiode	1975-1979	0	14
9. Wahlperiode	1979-1983	0	8
10. Wahlperiode	1983-1987	1	10
11. Wahlperiode	1987-1988	2	8
12. Wahlperiode	1988-1992	3	10
13. Wahlperiode	1992-1996	5	9
14. Wahlperiode	1996-2000	5	13
15. Wahlperiode	2000-2005	7	12
16. Wahlperiode	seit 2005	4	9

Quelle: Landtagsverwaltung Schleswig-Holstein

Hinweis: Durch Wechsel im Ausschussvorsitz kann die angegebene Zahl höher als die Zahl der Ausschüsse der jeweiligen Wahlperiode sein.

### 3. Wie viele Frauen und wie viele Männer waren Fraktionsvorsitzende?

Erste weibliche Fraktionsvorsitzende in Schleswig-Holstein gab es ab der 14. Wahlperiode. Die jeweiligen Zahlen sind aus der nachstehenden Tabelle ersichtlich:

Wahlperiode	Zeitraum	weiblich	männlich
1. ernannter Landtag	1946-1946	0	4
2. ernannter Landtag	1946-1947	0	2
1. Wahlperiode	1947-1950	0	3
2. Wahlperiode	1950-1954	0	7
3. Wahlperiode	1954-1958	0	7
4. Wahlperiode	1958-1962	0	4
5. Wahlperiode	1962-1967	0	5
6. Wahlperiode	1967-1971	0	5
7. Wahlperiode	1971-1975	0	4
8. Wahlperiode	1975-1979	0	4
9. Wahlperiode	1979-1983	0	4
10. Wahlperiode	1983-1987	0	3
11. Wahlperiode	1987-1988	0	3
12. Wahlperiode	1988-1992	0	3

13. Wahlperiode	1992-1996	0	5
14. Wahlperiode	1996-2000	3	4
15. Wahlperiode	2000-2005	1	4
16. Wahlperiode	seit 2005	2	5

Quelle: Landtagsverwaltung Schleswig-Holstein

Hinweis: Durch Wechsel im Fraktionsvorsitz kann die angegebene Zahl höher als die Zahl der Fraktionen der jeweiligen Wahlperiode sein. Zu den Fraktionen wird hier auch der SSW gezählt.

**4. Wie viele Ministerinnen und wie viele Minister waren in den Landesregierungen seit 1947 jeweils vertreten?**

Seit 1947 waren 25 Ministerinnen und 129 Minister in den Landesregierungen vertreten. Die Angaben für die jeweiligen Legislaturperioden sind der folgenden Übersicht zu entnehmen.

Wahlperiode	Zeitraum	weiblich	männlich
1. Wahlperiode	1947-1950	0	11
2. Wahlperiode	1950-1954	0	11
3. Wahlperiode	1954-1958	1	9
4. Wahlperiode	1958-1962	1	7
5. Wahlperiode	1962-1967	1	8
6. Wahlperiode	1967-1971	0	10
7. Wahlperiode	1971-1975	0	9
8. Wahlperiode	1975-1979	0	8
9. Wahlperiode	1979-1983	0	8
10. Wahlperiode	1983-1987	1	8
11. Wahlperiode	1987-1988	1	6
12. Wahlperiode	1988-1992	4	6
13. Wahlperiode	1992-1996	5	10
14. Wahlperiode	1996-2000	4	8
15. Wahlperiode	2000-2005	5	5
16. Wahlperiode	seit 2005	2	5

**5. Wie viele Staatssekretäre und wie viele Staatssekretärinnen waren in den Landesregierungen seither jeweils vertreten?**

Seit 1947 waren in den Landesregierungen 12 Staatssekretärinnen und 180 Staatssekretäre vertreten. Die erste Staatssekretärin gab es in der 13. Legislaturperiode. Die nachstehende Übersicht zeigt die Verteilung innerhalb der einzelnen Legislaturperioden.

Wahlperiode	Zeitraum	weiblich	männlich
1. Wahlperiode	1947-1950	0	10
2. Wahlperiode	1950-1954	0	11
3. Wahlperiode	1954-1958	0	11
4. Wahlperiode	1958-1962	0	10
5. Wahlperiode	1962-1967	0	13
6. Wahlperiode	1967-1971	0	11
7. Wahlperiode	1971-1975	0	12
8. Wahlperiode	1975-1979	0	11
9. Wahlperiode	1979-1983	0	10
10. Wahlperiode	1983-1987	0	10
11. Wahlperiode	1987-1988	0	7
12. Wahlperiode	1988-1992	0	12
13. Wahlperiode	1992-1996	3	14
14. Wahlperiode	1996-2000	5	11
15. Wahlperiode	2000-2005	3	15
16. Wahlperiode	seit 2005	1	12

**6. Die Landesregierung hat in der 15. Legislaturperiode das Prinzip des Gender Mainstreaming eingeführt und in jedem Ressort Modellprojekte durchgeführt. War die Einführung dieses Prinzips aus Sicht der Landesregierung erfolgreich und wie gestaltet sich der Prozess weiterhin?**

Die Ressorts sind für die Umsetzung dieses Prinzips auf der Grundlage des Rahmenkonzepts der Landesregierung „Gender Mainstreaming - Modernes Steuerungsinstrument zur Qualitätsentwicklung“ (Drs. 15/3045 (neu)) selbst verantwortlich. Gender Mainstreaming verlangt, die Gleichstellung von Frauen und Männern als fachimmanentes Standard in allen politischen und administrativen Entscheidungsprozessen zu berücksichtigen. Dazu dient die im Rahmenkonzept festgelegte Vier-Schritte-Methode: Analyse der jeweiligen Ausgangsposition unter Gleichstellungsgesichtspunkten, Bestimmung des Gleichstellungsziels, Entwicklung von Handlungsalternativen, um das Gleichstellungsziel zu fördern, und dementsprechendes Wirkungscontrolling. Die Anwendung der Gender Mainstreaming-Methode ist seit ihrer Einführung im Jahr 2002 damit ein Teil der Fachpolitiken geworden. Die Berücksichtigung als fachlicher Standard wird dadurch unterstrichen, dass Kabinettsvorlagen einen gesonderten Prüfpunkt Gender Mainstreaming enthalten ([www.frauen.schleswig-holstein.de](http://www.frauen.schleswig-holstein.de)).

Die Umsetzung des Rahmenkonzeptes wurde durch Führungskräftebildungen begleitet. Darüber hinaus wurden in allen Ressorts Modellprojekte durchgeführt,

um den Nutzen von Gender Mainstreaming sichtbar zu machen und übertragbare Beispiele für ein methodisch richtiges Vorgehen zu gewinnen. Die Modellprojekte sind im Bericht der Landesregierung „Umsetzung des GM-Prinzips in der Landesverwaltung“ Drs. 15/3045 (neu) dargestellt worden.

Um auch Nachwuchskräfte der Verwaltung von Anfang an damit vertraut zu machen, ist Gender Mainstreaming nunmehr seit 2006 Bestandteil der Verwaltungsbildung. Dozentinnen und Dozenten des Fachbereiches Steuerverwaltung der Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung (FHVD) haben dazu in Zusammenarbeit mit dem Finanzministerium und dem Ministerium für Bildung und Frauen ein aus mehreren Modulen bestehendes Schulungskonzept zur Vermittlung von Grundlagen des Gender Mainstreaming entwickelt. In jedem Fachbereich findet auf dieser Basis eine eintägige Gender Mainstreaming-Veranstaltung statt.

Welche zusätzlichen Impulse für eine Weiterentwicklung von Gender Mainstreaming - insbesondere unter Berücksichtigung der Modellprojekte - gegeben wurden, verdeutlichen folgende Beispiele aus den Ressorts:

- Die Staatskanzlei hat die Modellphase genutzt, um erstmals eine Erhebung über die unterschiedlichen Anforderungen von Männern und Frauen an das Internetangebot der Landesregierung durchzuführen. Die Erkenntnisse aus diesem Projekt sind in die Internetarbeit der Landesregierung insgesamt eingeflossen.
- Im richterlichen und staatsanwaltschaftlichen Dienst des Ministeriums für Justiz, Arbeit und Europa (damals MJF) wurden der geringe Frauenanteil bei der Besetzung von Beförderungssämtern untersucht und Maßnahmen zu seiner Steigerung erarbeitet. Eine im Herbst 2007 eingerichtete Arbeitsgruppe soll nun Empfehlungen für eine Erhöhung des Anteils von Richterinnen und Staatsanwältinnen in Führungs- und Leitungspositionen entwickeln.
- Ziel des Modellprojekts des Ministeriums für Bildung und Frauen (damals noch MBWFK) war die Förderung des weiblichen Führungskräftenachwuchses im Schulbereich. Inzwischen nehmen an den Trainingskursen zur Übernahme von Führungsaufgaben tendenziell mehr Frauen als Männer teil. Zudem haben auf Initiative der Bildungsministerin im September 2006 ein bundesweiter Kongress und im März 2007 ein Runder Tisch stattgefunden, die sich mit der Frage beschäftigten, wie Jungen und Mädchen in Schule und Unterricht individuell gefördert werden können. Einmal jährlich findet in Kooperation mit der Hamburger Behörde für Bildung und Sport eine Veranstaltung zum Thema „Geschlechtergerechte Schule und Leitungspraxis“ statt ([www.fortbildung.lernnetz.de](http://www.fortbildung.lernnetz.de)).

- Im Rahmen des Modellprojekts des Innenministeriums wurden Handlungsempfehlungen für die Gestaltung von Integrationskursen nach dem Zuwanderungsgesetz entwickelt. Die jährlichen Zuwendungsbescheide an den Landessportverband enthalten die Vorgabe, dass beim Einsatz der bereitgestellten Mittel die geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Bedürfnisse und Interessen der Zielgruppen berücksichtigt werden müssen.
- Im Ministerium für Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume (damals noch MUNL) wurden im Rahmen der schleswig-holsteinischen Nachhaltigkeitsstrategie Führungskräfte zum Thema Gender Mainstreaming geschult. Gender Mainstreaming ist elementarer Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie und soll das Verständnis für die - auf Grund von geschlechtsspezifisch begründeten Bedürfnissen - unterschiedliche Sicht- und Herangehensweise von Frauen und Männern in Umwelt-, Wirtschafts- und sozialen Fragen fördern.
- Im Finanzministerium wurde ein Modellprojekt zum Thema „Berücksichtigung von Gender-Aspekten bei der Sachgebietsleiter-Gewinnung in der Steuerverwaltung“ durchgeführt. Der Projektbericht ist nun Arbeitsgrundlage für die Finanzamtsvorsteherarbeitsgruppe „Maßnahmen, die die Attraktivität der SGL-Funktion erhöhen - Vorschläge für die SGL-Auswahl“.
- Das Ministerium für Wissenschaft, Wirtschaft und Verkehr hat als Modellprojekt einen Qualitätszirkel „Gender Mainstreaming“ eingerichtet, dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Abteilungen angehörten. Somit wurde sichergestellt, dass das erworbene Wissen über die Methode des Gender Mainstreaming abteilungsübergreifend transportiert wurde. Des Weiteren ist das Thema „Gender Mainstreaming“ regelmäßiger Tagesordnungspunkt in Gesprächen zwischen der Dienststelle und dem Personalrat.
- Das im Ministerium für Soziales, Gesundheit und Verbraucherschutz im Januar 2003 gestartete und nach der Ressortumbildung durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr fortgeführte Modellprojekt hatte die Umsetzung von Gender Mainstreaming im arbeitsmarktpolitischen Förderprogramm „Arbeit für Schleswig-Holstein (ASH) 2000“ zum Inhalt. Vertieft wurde der Prozess durch eigens für das Ressort konzipierte Fortbildungsveranstaltungen. Die Erfahrungen des Projektes und Weiterbildungen auf allen Ebenen ermöglichten eine fachimmanente Anwendung des Prinzips Gender Mainstreaming in den verschiedenen Aufgabenbereichen.

### **III. Gesundheitspolitische Leistungen für Frauen**

#### **1. Hält die Landesregierung eine Differenzierung nach Maßnahmen für Frauen und für Männer für zweckmäßig?**

Eine Differenzierung nach dem Geschlecht erscheint immer dann zweckmäßig, wenn sich dadurch die Qualität gesundheitspolitischer Leistungen erhöhen lässt. Dass nicht nur die körperlich-biologisch bedingte Verschiedenheit von Frauen und Männern einen für ihre Gesundheit und ihr Gesundheitsverhalten relevanten Aspekt darstellt, wird durch Studien belegt. So zeigt der Bericht der Bundesregierung zur gesundheitlichen Situation von Frauen in Deutschland aus dem Jahr 2001 ([www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)) beispielsweise auf, dass sich die Krankheitssymptome beim Herzinfarkt in Abhängigkeit vom Geschlecht unterschiedlich ausprägen können. Von der richtigen Einordnung dieser Symptome wiederum wird die Diagnostik entscheidend beeinflusst. Ähnliches gilt für die Diabeteserkrankung, die bei Frauen ebenfalls häufig einen anderen Verlauf nimmt als bei Männern. Wegen der großen Bedeutung, die dem Geschlecht bei den gesundheitspolitischen Leistungen zukommt, hat die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister (GFMK) bereits im Jahr 2002 gebeten, dass das Bundesministerium für Gesundheit die Gesundheitsberichterstattung auch in dieser Hinsicht weiterentwickelt. Ferner hat die GFMK im Jahr 2007 gefordert, geschlechtsspezifische Aspekte bei der Entwicklung und Zulassung neuer Medikamente deshalb stärker zu berücksichtigen, weil deren Verordnung ebenfalls durch das Geschlecht erheblich beeinflusst werden kann.

#### **2. In welchen gesundheitspolitischen Feldern, die durch die Landesregierung gefördert werden, gibt es differenzierte Angebote für Frauen und für Männer?**

##### **a) Brustgesundheit**

Die häufigsten Krebserkrankungen bei Frauen sind Brustkrebs-Erkrankungen, an denen jährlich in Schleswig-Holstein rund 2.000 Frauen neu erkranken. Die Landesregierung Schleswig-Holstein hat deshalb einen Schwerpunkt ihrer Gesundheitspolitik auf die Bekämpfung von Brustkrebs gelegt und gemeinsam mit Krankenkassen, Krankenhäusern sowie Ärztinnen und Ärzten das Netzwerk BETRIFFT BRUST gegründet.

##### **b) Spezielle Impfmaßnahmen für Frauen**

Die Landesregierung empfiehlt allen Mädchen und Frauen zwischen zwölf und 26 Jahren, sich gegen HPV (Humane Papillomaviren) als Verursacher von Gebärmutterhalskrebs impfen zu lassen. Sie geht dabei auf der Grundlage der Impfstoffzulassung und unter Berücksichtigung weiterer wissenschaftlicher Daten über

die Empfehlung der ständigen Impfkommission (STIKO) zur HPV Impfung hinaus, die Mädchen zwischen zwölf und 17 Jahren diese Impfung nahelegt. Denn auch Mädchen und Frauen, die bis zum 18. Lebensjahr nicht geimpft wurden, können von ihr profitieren.

c) Psychiatrie und Suchthilfe

Um weiblichen Lebensrealitäten gerecht zu werden, hat die Landesregierung im Jahr 2002 „Leitlinien für frauengerechte Angebote - Psychiatrie und Suchthilfe“ herausgegeben. Auch bei den zuwendungsfinanzierten ambulanten Angeboten macht die „Richtlinie zur Förderung der dezentralen Psychiatrie und der ambulanten Suchtkrankenhilfe“ vom 16.03.2007 (Amtsbl. für Schl.-H. 2007, S. 240 ff.) ein fachlich fundiertes Konzept, das sich unter anderem an den „Leitlinien für frauengerechte Angebote“ ausrichten muss, zur Zuwendungsvoraussetzung.

Bei der Umsetzung des Aktionsplans Alkohol in Schleswig-Holstein ([www.lssh.de](http://www.lssh.de)) wurden im Jahr 2004 Gynäkologinnen und Gynäkologen sowie Hebammen zur besonderen Problematik des Alkoholkonsums während der Schwangerschaft qualifiziert.

In Zusammenarbeit mit der Landesstelle für Suchtfragen in Schleswig-Holstein (LSSH) wirkt die Landesregierung darauf hin, dass bei der Ausbildung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in Schleswig-Holstein die Frage der Geschlechterdifferenzierung verstärkt beachtet wird. Beispielsweise wird bei der Umsetzung des aktuellen Arbeitsschwerpunktes „Alkohol und Jugendliche“ das unterschiedliche Konsumverhalten von Mädchen und Jungen beleuchtet.

Vorbildcharakter bei der Entwicklung und Umsetzung frauenspezifischer Arbeit hat seit Jahren die FrauenSuchtBeratungs- und Behandlungsstelle Kiel ([www.donnaklara.de](http://www.donnaklara.de)). Die Einrichtung erprobt derzeit zusammen mit der Stadtmission Kiel ein Kooperationsprojekt zur differenzierenden und zeitgleichen Behandlung von Frauen und Männern bei inhaltlicher Kooperation.

**3. Welche Angebote wurden entwickelt, mit welchen Budgets sind sie ausgestattet und auf welcher Grundlage erfolgt eine Förderung durch das Land Schleswig-Holstein?**

a) Brustgesundheit

Im Netzwerk BETRIFFT BRUST ist die zukünftige Brustkrebsversorgung in Schleswig-Holstein durch ein 4-Säulen-Modell gesichert:  
BRUSTlife: Das Vorsorgeprogramm BRUSTlife zur Selbstuntersuchung der

Brust setzt auf Aufklärung und Angstabbau und motiviert Frauen zum regelmäßigen Arztbesuch. Am ehesten wird Brustkrebs immer noch durch das Abtasten der Brust durch die Frauen selbst oder die Frauenärzte entdeckt. Daher bietet BRUSTlife eine sehr einfache und effektive Vorsorge. In Seminaren der Landesvereinigung für Gesundheitsförderung lernen Frauen die Selbstuntersuchung der Brust.

Dafür wurde die Landesvereinigung im Jahr 2007 mit ca. 2.600 Euro für BRUSTlife aus freiwilligen Leistungen des Landes gefördert. Zudem unterstützen auch die Krankenkassen regelmäßig entsprechende Seminare.

Mammographie-Screening: Frauen zwischen 50 und 69 Jahren werden alle zwei Jahre per Brief zur Mammographie eingeladen und so vorsorglich untersucht. Damit können auch nicht tastbare Tumore entdeckt werden. Das Mammographie-Screening ist ein reines Früherkennungsprogramm und startete in Schleswig-Holstein im Jahr 2007.

Die Finanzierung erfolgt über die Krankenkassen.

QuaMaDi: Die Qualitätsgesicherte Mammadiagnostik ist ein Diagnoseprogramm, das nach seiner Einführung vor sechs Jahren die Entdeckung von Brustkrebs in Schleswig-Holstein deutlich verbessert hat. QuaMaDi ist bundesweit einmalig, wird nur Frauen in Schleswig-Holstein angeboten und erreicht mittlerweile jährlich 60.000 bis 70.000 Frauen. Bei QuaMaDi bekommen Frauen mit unklarem Befund der Brust eine sichere Diagnose durch eine Mammographie mit Zweitbefundung und Drittabklärung. Seit 1. Juli 2005 gibt es QuaMaDi flächendeckend in Schleswig-Holstein für alle gesetzlich versicherten Frauen.

Die Landesregierung hatte sich mit rund 160.000 Euro an einer vorangegangenen Evaluation des fünfjährigen, von Krankenkassen und Kassenärztlicher Vereinigung durchgeführten Modellvorhabens beteiligt.

DMP-Brustkrebs: Im Disease-Management-Programm (DMP) Brustkrebs arbeiten schließlich in Schleswig-Holstein acht Brustzentren mit insgesamt 24 Kliniken und Spezialisten in der ambulanten Versorgung nach einheitlichen Leitlinien zur Brustkrebstherapie zusammen, um so optimierte Heilungschancen für alle betroffenen Frauen zu erzielen. Die Teilnahme am DMP-Brustkrebs gewährleistet den Frauen damit eine Versorgung ihrer Erkrankung von der Therapie bis zur Nachsorge auf höchstem Niveau. Frauen profitieren von den entscheidenden Vorteilen des Programms: Bessere Koordination der einzelnen Schritte durch die betreuende Ärztin beziehungsweise den betreuenden Arzt und intensive Unterstützung der Patientinnen beim persönlichen Umgang mit der Erkrankung durch Information, Beratungsgespräche und psychosoziale Beratung. Die Finanzierung erfolgt über die Krankenkassen.

Darüber hinaus fördert das Gesundheitsministerium zur Verbesserung der Versorgung von Patientinnen mit Brustkrebs die Einrichtung eines zentralen onkologischen Brustkrebs-Versorgungsregisters in Schleswig-Holstein mit insgesamt 168.000 Euro in den Jahren 2006 bis 2008. Ziel ist die sektorenübergreifende Dokumentation der Versorgungspfade und die Analyse der Prozess- und Ergebnisqualität.

#### b) Impfungen

Die Förderung der Impfbereitschaft wird in Schleswig-Holstein durch die seit 1999 etablierte Impfkampagne von Seiten der Landesregierung unterstützt. Initiator der Kampagne war das Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie, Jugend und Senioren, die Koordinierung erfolgt über die Landesvereinigung für Gesundheitsförderung ([www.lv-gesundheit-sh.de](http://www.lv-gesundheit-sh.de)).

Kinder, Jugendliche und Erwachsene werden über das Thema Impfen informiert, auf die Notwendigkeit von Impfungen hingewiesen und schließlich motiviert, Impfungen durchführen zu lassen. Durch die Förderung der Impfbereitschaft sollen Impflücken geschlossen werden. Unter dem übergeordneten Motto „Gut behütet durch Impfen“ erfolgt eine öffentlichkeitswirksame Darstellung über Printmedien wie Flyer, Plakate und eine ausführliche Broschüre. Ergänzend dazu finden traditionell im Herbst Impfkaktionstage und Fachtagungen mit verschiedenen Schwerpunkten statt. 2007 wurde in Zusammenarbeit mit der Landesvereinigung für Gesundheitsförderung ein Flyer zur HPV-Impfung zum Schutz vor Gebärmutterhalskrebs erstellt, der über die Landesvereinigung und über den öffentlichen Gesundheitsdienst an die Öffentlichkeit und über das Ministerium für Bildung und Frauen an die Schulen verteilt wird. Darüber hinaus wurde auf Fachtagungen im September die HPV-Impfung sowohl aus wissenschaftlicher Sicht als auch aus praxisorientierter Sicht thematisiert.

#### c) Psychiatrie und Suchthilfe

Für offene Hilfe im sozialpsychiatrischen Bereich werden im Jahr 2007 Personal- und Sachkostenzuschüsse für ambulant arbeitende Einrichtungen mit Kontaktstellenfunktion - Ambulante Dienste und Betreuung am Übergang - gewährt.

Die Mittel werden für die Jahre 2007 bis 2009 über den „Vertrag über die Wahrnehmung von Aufgaben der ambulanten Suchtkrankenhilfe und der dezentralen Psychiatrie - Sozialvertrag II -“ an die Verbände der freien Wohlfahrtspflege zur Weiterleitung an die entsprechenden Einrichtungen vergeben.

Folgende frauenspezifische Angebote werden gefördert:

Verband	Träger/ Einrichtung	Maßnahme/ Angebot	Kreis/ kreisfr. Stadt	Gesamt- kosten*	Zuwendung des Landes
Caritas- verband für S-H e.V.	Caritasverband Lübeck e.V.	Gesprächs- und Selbsterfahrungs- gruppe für psy- chisch kranke Frauen in Lübeck	HL	15.520,00 Euro	4.514,40 Euro
DPWV	Die Brücke Dithmarschen	Sozialpsychiatri- sche Beratungsstel- le für Frauen mit Gewalterfahrung	Dithm.	19.107,24 Euro	4.484,70 Euro
DPWV	Brücke FL	Amb. Dienst Frau- en	FL	6.268,00 Euro	4.104,00 Euro
DPWV	Die Brücke gmbH	Offener Treff für Frauen mit Psychi- atrieerfahrung in Lübeck	HL	6.421,00 Euro	4.104,00 Euro
DPWV	IHRISS e.V.	Treffpunkt und Beratungsstelle für Frauen mit Psychi- atrieerfahrung	KI	106.786,89 Euro	49.255,20 Euro
DPWV	Frauenbera- tungsstelle Frauentreff / Eß- o-Eß	Eß-o-Eß Beratung für Frauen und Mädchen mit Ess- störungen	KI	73.548,17 Euro	35.811,00 Euro
DPWV	Frauen helfen Frauen Stor- marn e.V.	Offener Treffpunkt für Frauen mit Psy- chiatrieerfahrung	Storm.	5.911,56 Euro	4.104,00 Euro
SUMME				233.562,86 Euro	106.377,30 Euro

\*) Die Zahlen beziehen sich auf den zur Antragstellung vorgelegten Finanzierungsplan für das Jahr 2007. Diese können nach Jahresabschluss beziehungsweise bei Vorlage des Verwendungsnachweises abweichen.

Die Landesstelle für Suchtfragen S-H e.V. (LSSH) erhält im Jahr 2007 eine Zuwendung zur Weiterleitung an die Selbsthilfegruppen für Frauen mit Essstörungen.

Träger/ Einrichtung	Maßnahme/ Angebot	Kreis/ kreisfreie Stadt	Zuwendung des Landes
Landesstelle für Suchtfragen S-H e.V. (LSSH)	Selbsthilfegruppen für Frauen mit Essstö- rungen	überregional	6.728,00 Euro

In den Jahren 2007 und 2008 wird die landesweit tätige Beratungsstelle „Frauen - Sucht - Beratung und Behandlung donna klara e.V.“ wie folgt gefördert:

Träger/ Einrichtung	Maßnahme/ Angebot	Kreis/ kreisfreie Stadt	Zuwendung des Landes
donna klara	Frau und Sucht	überregional	81.000,00 Euro

Rechtsgrundlage dieser Förderung ist die Richtlinie zur Förderung der dezentralen Psychiatrie und der ambulanten Suchtkrankenhilfe vom 16.03.2007 (Amtsbl. Schl.-H., S. 240 ff).

4. **In welchen Bereichen gibt es fachliche oder andere Kooperationen mit Institutionen außerhalb der Landesregierung, die gesundheitspolitische Maßnahmen finanzieren (z.B. Krankenkassen, Gesundheitsämter der Kreise) und auf welche Weise wirkt die Landesregierung auf diese ein, um differenzierte Angebote für Frauen und für Männer zu entwickeln und umzusetzen?**
- Gesundheitspolitische Maßnahmen finanzieren vor allem die Krankenkassen, mit denen die Landesregierung in einer Reihe von Aktionen und Projekten zusammenarbeitet. Beim Nichtraucherschutz, einem gemeinsamen Vorhaben der Landesregierung und der AOK Schleswig-Holstein, wird beispielsweise der Schutz Schwangerer und die Situation stillender Mütter besonders berücksichtigt. Die Präventionskampagne „Aktionsplan Alkohol“ befasst sich in einem Schwerpunkt damit, den kritischen Umgang mit Alkohol beziehungsweise den Alkoholverzicht zu fördern. In diesem Zusammenhang werden gezielt Frauenärztinnen und -ärzte, Hebammen sowie schwangere Frauen angesprochen.
- Bei der Förderung der ambulanten Suchtkrankenhilfe wird vorausgesetzt, dass bei der regionalen Gestaltung auch frauenspezifische Hilfen vorgehalten werden.

#### IV. Frauen mit Behinderung

##### 1. Wie viele Frauen und wie viele Männer haben in Schleswig-Holstein einen Schwerbehindertenausweis beantragt und bei wie vielen wurde die Behinderung anerkannt?

Das Landesamt für soziale Dienste Schleswig-Holstein (LAsD) ist für die Durchführung des Schwerbehindertenrechts im Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) zuständig. Anträge auf Feststellung einer Behinderung werden nach Art des Antrages (Erst- und Neufeststellungsanträge) statistisch erfasst, jedoch nicht nach Geschlecht der oder des Beantragenden.

Jahr	Anzahl der Anträge (Erst- und Neufeststellungsanträge)	Schwerbehinderte Menschen mit gültigem Ausweis		
		gesamt	männlich	weiblich
1995	47.755	192.853	102.082	90.771
2001	47.060	217.814	113.512	104.302
2005	50.657	237.791	122.229	115.562

Quellen: LAsD und Statistikamt Nord

##### 2. Für welche Art von Behinderung wurden Schwerbehindertenausweise bei Frauen und bei Männern ausgestellt?

Die in der Tabelle für die Jahre 1995, 2001 und 2005 dargestellten Zahlen beziehen sich auf Personen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50, die im Besitz eines gültigen Schwerbehindertenausweises sind. Um die Übersichtlichkeit zu gewährleisten, wurden die Angaben zur Art der Behinderung in Hauptgruppen zusammengefasst dargestellt.

Art der schwersten Behinderung	1995		2001		2005	
	m	w	m	w	m	w
Verlust oder Teilverlust von Gliedmaßen	3.120	624	2.561	1.106	2.708	1.735
Funktionseinschränkung von Gliedmaßen	18.245	16.354	18.269	17.550	16.684	17.393
Funktionseinschränkung des Stützapparates	14.559	13.796	15.771	14.784	14.637	13.843
Blindheit und Sehbehinderung	3.874	5.110	4.093	6.042	4.225	6.657
Sprach- und Sprechstörungen	3.594	3.007	3.777	3.208	3.753	3.408

Verlust einer Brust oder beider Brüste, Entstellung u.a.	86	4.631	99	4.279	108	1.785
Beeinträchtigung der Funktion innerer Organe/Organsysteme	32.216	25.876	32.732	26.434	34.223	29.121
Querschnittlähmung, zerebrale Störungen, geistig-seelische Behinderung, Suchtkrankheiten	15.289	12.023	17.687	14.191	21.003	17.379
Sonstige und ungenügend bezeichnete Behinderungen	11.099	9.350	18.523	16.708	24.888	24.241

### 3. Wie viele Mädchen und wie viele Jungen besuchen besondere Kindertagesstätten für behinderte Kinder?

In Schleswig-Holstein gibt es 36 heilpädagogische Kleingruppen in Kindertagesstätten. In diesen Gruppen werden behinderte Kinder gemeinsam betreut.

Die 36 Einrichtungen verfügten über folgende Plätze:

2004	2005	2006
826	826	821

Eine Unterteilung in weiblich und männlich ist nicht möglich, da nicht alle Einrichtungen jährlich ein Vergütungsangebot nach §§ 75 ff. des Zwölften Buch Sozialgesetzbuch (SGB XII), das die entsprechenden Strukturdaten enthält, eingereicht haben.

### 4. Wie viele Mädchen und wie viele Jungen mit Behinderung besuchen Regelschulen und wie viele Förderzentren?

Die Anzahl der Schülerinnen und Schüler mit besonderem Förderbedarf ergibt sich aus der nachstehenden Übersicht. Diese Übersicht differenziert nach Förderschwerpunkten und Schulart die Zahl der Schülerinnen und Schüler des Schuljahres 2006/07, bei denen ein sonderpädagogischer Förderbedarf festgestellt wurde und die innerhalb integrativer Maßnahmen in öffentlichen Schulen beschult werden.

Förderschwerpunkt	Grundschule			Hauptschule			Realschule			Gymnasium			Gesamtschulen		
	insg.	weibl.	männl.	insg.	weibl.	männl.	insg.	weibl.	männl.	insg.	weibl.	männl.	insg.	weibl.	männl.
Lernen	1.376	539	837	1.921	785	1.136	28	8	20	1	0	1	74	38	36
Sehen	72	33	39	31	15	16	23	9	14	23	6	17	12	4	8
Hören	99	49	50	41	17	24	35	12	23	15	7	8	11	6	5
Sprache	774	243	531	42	16	26	18	6	12	35	13	22	3	0	3
Mehrfachbehinderung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0

Körperliche und motorische Entwicklung	98	26	72	26	12	14	23	9	14	11	6	5	9	4	5
Geistige Entwicklung	55	23	32	12	8	4	6	4	2	0	0	0	9	6	3
Emotionale und soziale Entwicklung	217	41	176	84	9	75	8	0	8	2	0	0			
Erziehung und Unterricht chronisch Kranker	2	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Erziehung und Unterricht von Autisten	31	4	27	10	3	7	5	0	5	2	0	2	3	0	0
Gesamt	2.724	959	1.765	2.168	865	1.303	147	48	99	90	32	58	121	58	63

Schülerinnen und Schüler, die nicht innerhalb integrativer Maßnahmen an Regelschulen beschult werden, sind in der nachfolgenden Übersicht dargestellt. Diese Schülerinnen und Schüler besuchen im Schuljahr 2006/07 Förderzentren, bei denen es sich um die Förderschulen, Schulen für Geistigbehinderte sowie um die sonstigen Förderzentren handelt.

Förderschulen			Schulen für Geistigbehinderte			sonstige Sonderschulen		
gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.
6.411	2.382	4.029	2.817	1.096	1.721	1.242	387	855

**5. Welche Initiativen unternimmt die Landesregierung, um die Situation von Frauen und Mädchen mit Behinderung zu verbessern?**

Um die Situation von Frauen und Mädchen mit Behinderung zu verbessern, gewährt die Landesregierung Zuschüsse an den Verein mixed pickles ([www.mixedpickles-ev.de](http://www.mixedpickles-ev.de)) als Träger einer Beratungsstelle für Frauen und Mädchen mit Behinderung. Der Verein erfüllt im Wesentlichen folgende Aufgaben: Er fördert die Zusammenarbeit von Frauenberatungsstellen, Behindertenverbänden und Jugendorganisationen, damit diese für Frauen und Mädchen mit Behinderung bedarfsgerechte Angebote bereitstellen. Dazu führt mixed pickles Fortbildungsveranstaltungen durch und unterstützt die vernetzten Organisationen darüber hinaus durch Informationsmaterialien. Dadurch konnte beispielsweise erreicht werden, dass inzwischen vier von 16 Frauenhäusern (in Lensahn, in Lübeck, in Kiel und in Neumünster) sowie ein großer Teil der 23 Frauenberatungsstellen barrierefrei zugänglich sind. Auch haben diese Einrichtungen die Arbeit mit Frauen und Mädchen mit Behinderung zu einem fachlichen Standard entwickelt. mixed pickles vertritt aber auch die Interessen von behinderten Mädchen und Frauen in Gremien und arbeitet eng mit dem Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderung zusammen (vgl. Antwort auf Frage IV.7). Im Rahmen des Pro-

jekt des „Kategorie Geschlecht mitdenken“ fördert das Land ein Vorhaben von mixed pickles, das darauf abzielt, Frauen mit Behinderung ein weitgehend selbstständiges Leben zu ermöglichen. Dazu werden junge Frauen mit hohem Assistenzbedarf, die bisher bei ihren Eltern lebten, beim Übergang in das ambulant betreute Wohnen begleitet. Durch dieses Projekt will mixed pickles auch Erkenntnisse darüber gewinnen, wie mehr jungen Frauen mit Behinderung ein selbstständiges Wohnen ermöglicht werden kann.

**6. Gibt es Erkenntnisse über die Integration von Frauen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt? Wie hat sich diese entwickelt? Gibt es Unterschiede zur Integration von Männern mit Behinderung in den Arbeitsmarkt?**

Sowohl schwerbehinderten arbeitsuchenden als auch schwerbehinderten arbeitslosen Frauen gelingt die Integration in Erwerbstätigkeit oder Ausbildung seltener als arbeitslosen oder -suchenden schwerbehinderten Männern.

Der Statistik der Bundesagentur für Arbeit<sup>3</sup> kann entnommen werden, dass sich in Schleswig-Holstein die Integration von schwerbehinderten arbeitsuchenden Frauen in Erwerbstätigkeit oder Ausbildung seit dem Jahr 2005 jedoch stetig verbessert hat. Während diese Frauen im Durchschnitt des Jahres 2005 zu 36,7 Prozent eine Erwerbstätigkeit bzw. eine Ausbildung aufnehmen konnten, lag diese Quote im Jahr 2006 bereits bei 37,1 Prozent und stieg in den ersten neun Monaten des Jahres 2007 erneut auf durchschnittlich 42,9 Prozent.

Beim Übergang von schwerbehinderten Arbeitslosen in Erwerbstätigkeit oder Ausbildung ist der Frauenanteil in den ersten neun Monaten des Jahres 2007 auf durchschnittlich 38,9 Prozent gestiegen, während er in den Jahren 2005 und 2006 im Jahresdurchschnitt bei 36,8 Prozent beziehungsweise bei 35,4 Prozent lag.

Jahr	Abgangsquote schwerbehinderter Arbeitsuchender in Erwerbstätigkeit oder Ausbildung		Abgangsquote schwerbehinderter Arbeitsloser in Erwerbstätigkeit oder Ausbildung	
	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil
2005	36,7%	63,3%	36,8%	63,2%
2006	37,1%	62,9%	35,4%	64,6%
bis Sept. 2007	42,9%	57,1%	38,9%	61,1%

<sup>3</sup> Die Daten der Optionskommunen Nordfriesland und Schleswig-Flensburg als zugelassene kommunale Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende wurden in die Auswertung nicht einbezogen.

**7. Mit welchen Maßnahmen wird das Prinzip des Gender Mainstreaming bei der Tätigkeit des Beauftragten für Menschen mit Behinderung (Behinder-tenbeauftragter) umgesetzt? Ist es vorgesehen, im Bereich des Beauftrag-ten eine Ansprechpartnerin für die Belange von Frauen mit Behinderung zu beschäftigen?**

Der Landesbeauftragte erkennt die besonderen Benachteiligungen von Mädchen und Frauen mit Behinderung. Deren Ursachen und Folgen hat er in seinem 2. Bericht über die Situation der behinderten Menschen in Schleswig-Holstein sowie über seine Tätigkeit (Drs. 16/43) vom April 2005 unter Hinweis auf die doppelte Diskriminierung aufgegriffen.

Auch stellt er im Rahmen seiner Tätigkeit immer wieder fest, dass die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern mit Behinderung oftmals nicht wahrgenommen werden. Daher setzt er sich in seiner Arbeit für eine geschlechterdifferenzierte Betrachtung ein und fordert regelmäßig bei allen Programmen und Berichten der Landesregierung eine Sichtweise ein, die sich nicht generalisierend auf Menschen mit Behinderung bezieht, sondern die unterschiedlichen Belange von Männern und Frauen mit Behinderung beachtet.

Auch im eigenen Arbeitsbereich werden das Prinzip des Gender Mainstreaming durch eine differenzierte Betrachtung zum Beispiel bei Veranstaltungen, Gesetzesvorlagen oder Stellungnahmen beachtet.

Der Landesbeauftragte arbeitet darüber hinaus eng zusammen mit „mixed pickles“ e.V., Verein für Mädchen und Frauen mit und ohne Behinderung in Schleswig-Holstein, dessen Arbeit er unterstützt und begleitet.

So nimmt er beispielsweise teil am Arbeitskreis zu Lebenswirklichkeiten von Mädchen und Frauen mit Behinderung und unterstützt mixed pickles darin, barrierefreie und bedarfsgerechte Beratungs- und Therapieangebote für behinderte Frauen mit Erfahrungen sexualisierter Gewalt zu schaffen. Auch die Entwicklung von Qualitätsstandards für den professionellen Umgang mit sexualisierter Gewalt in Einrichtungen der Behindertenhilfe und ein gewaltpräventives Training für junge Frauen mit Behinderung wurden vom Landesbeauftragten eng begleitet.

Zusammen mit mixed pickles und der Lebenshilfe wurde eine Psychotherapeutinnenkartei aufgebaut, um kompetente Betreuungsangebote für behinderte Frauen mit Gewalterfahrungen vermitteln zu können.

Auf Grund der Haushaltssituation des Landes ist eine Ausweitung der Personalkapazität des Landesbeauftragten nicht vorgesehen. Bei einer möglichen Nachbesetzung soll jedoch, sofern die entsprechende Qualifikation gegeben ist, bevorzugt eine Frau beschäftigt werden.

## V. Wirtschaft, Arbeitsmarkt und Soziales

### 1. **Wie viele Frauen sind in Schleswig-Holstein sozialversicherungspflichtig beschäftigt?**

Gemäß Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit waren Ende Dezember 2006 in Schleswig-Holstein insgesamt 368.576 Frauen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten insgesamt betrug damit 47 Prozent.

### 2. **Wie viele Frauen sind in Schleswig-Holstein berufstätig (bitte nach Minijobs, Selbständigkeit und mithelfende Familienangehörige differenziert ausweisen)?**

Im Berichtsmonat Dezember 2006 wurden in der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit 154.198 Frauen als geringfügig entlohnte Beschäftigte erfasst. 114.831 Frauen waren ausschließlich in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen tätig, und 39.367 Frauen übten im Nebenjob eine geringfügige Beschäftigung aus. Daten zur Anzahl der Personen, die eine selbstständige Tätigkeit ausüben oder als mithelfende Familienangehörige beschäftigt sind, werden von der Bundesagentur für Arbeit nicht erhoben.

Im Rahmen des Mikrozensus, einer statistischen Erhebung, an der jedes Jahr ein Prozent der Privathaushalte in Deutschland beteiligt ist, wurden Daten zu dieser Fragestellung erhoben. Danach waren im Jahr 2006 bundesweit 586.000 Frauen - einschließlich Auszubildenden - erwerbstätig, darunter 45.000 Frauen im Rahmen einer selbstständigen Tätigkeit, 14.000 Frauen als mithelfende Familienangehörige und 102.000 Frauen im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung<sup>4</sup>.

### 3. **Wie hat sich die Frauenerwerbsquote in Schleswig-Holstein im Vergleich mit anderen Bundesländern seit 1997 entwickelt?**

Die nachstehende Tabelle gibt einen Überblick über die Entwicklung der Frauenerwerbsquoten in den Bundesländern und Deutschland insgesamt. Die Frauenerwerbsquote ist definiert als der Anteil von weiblichen Erwerbspersonen an der Bevölkerung. Für das Jahr 2006 liegen dem Statistischen Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein - zum Stand Oktober 2007 - nur die Angaben für Schleswig-Holstein und Hamburg vor.

Die Frauenerwerbsquote bewegt sich in Schleswig-Holstein in allen Jahren geringfügig unter dem bundesdeutschen Durchschnitt. Dabei ist zu berücksichtigen,

---

<sup>4</sup> Die Abweichung zwischen der Beschäftigungsstatistik, die auf den Daten der Versichertendatei beruht, und dem Mikrozensus lässt sich durch die Datengrundlage erklären. Dabei ist die erhebungstechnisch bedingte Untererfassung randständiger Beschäftigungsverhältnisse im Rahmen des Mikrozensus zu berücksichtigen, da diese Tätigkeiten von den Befragten oft nicht als Erwerbstätigkeit definiert werden.

dass der bundesdeutsche Wert durch die vergleichsweise hohe Frauenerwerbstätigkeit in Ostdeutschland beeinflusst wird.

Entwicklung der Frauenerwerbsquoten nach Bundesländern						
Bundesland	1997	1999	2001	2003	2005	2006
Deutschland	41,3	42,0	42,4	43,1	43,8	
Westdeutschland						
Baden-Württemberg	41,8	42,2	42,9	44,1	44,8	-
Bayern	42,9	44,0	44,5	44,4	44,8	-
Berlin einschließlich Ostberlin	47,2	46,8	46,8	47,1	47,8	-
Bremen	38,2	39,8	39,8	41,0	40,9	-
Hamburg	44,0	44,8	44,9	45,1	45,0	46,7
Hessen	40,7	41,3	42,4	42,8	43,1	-
Niedersachsen	38,7	39,0	39,4	40,3	41,0	-
Nordrhein-Westfalen	35,8	37,2	38,2	39,1	40,5	-
Rheinland-Pfalz	37,4	39,3	39,6	40,8	42,6	-
Saarland	33,3	36,5	36,5	37,5	39,7	-
Schleswig-Holstein	41,2	41,1	41,2	42,8	43,0	44,5
Ostdeutschland						
Brandenburg	48,9	50,1	50,2	50,4	49,5	-
Mecklenburg-Vorpommern	48,7	47,7	47,8	48,9	49,7	-
Sachsen	47,2	47,5	47,2	46,9	47,9	-
Sachsen-Anhalt	47,8	47,4	46,7	48,0	47,3	-
Thüringen	48,9	48,4	47,3	47,8	47,2	-

Quelle: Mikrozensus

**4. Wie haben sich die Einkommen von Frauen und Männern in Schleswig-Holstein seit 1997 entwickelt? (bitte absolut und in Vollzeitäquivalenten darstellen)**

In der nachstehenden Tabelle sind für Schleswig-Holstein die Erwerbstätigen nach deren monatlichen Nettoeinkommen untergliedert nach Geschlecht und Einkommensklassen dargestellt. Darüber hinausgehende statistische Daten liegen nicht vor.

Monatliches Nettoeinkommen in Euro		1997	1999	2001	2003	2005	2006
von... bis unter...		Erwerbstätige nach monatlichem Nettoeinkommen in 1.000					
unter 300	Frauen	61	61	54	45	36	39
	Männer	23	20	21	20	15	19
300 - 500	Frauen	73	76	71	75	76	75
	Männer	25	29	23	28	31	27
500 - 700	Frauen	64	61	67	58	62	62
	Männer	20	20	20	21	24	23
700 - 900	Frauen	63	58	57	53	58	59
	Männer	27	27	21	20	25	22
900 - 1.100	Frauen	75	74	63	68	67	70
	Männer	65	57	45	36	38	41
1.100 - 1.300	Frauen	48	56	59	72	64	70
	Männer	78	72	62	72	61	63
1.300 - 1.500	Frauen	41	51	58	50	50	55
	Männer	105	93	94	72	69	68
1.500 - 2.000	Frauen	34	41	55	61	69	71
	Männer	149	147	153	148	146	152
2.000 - 2.600	Frauen	11	14	16	26	27	29
	Männer	78	81	86	102	111	110
2.600 - 3.200	Frauen	6	7	11	11	13	10
	Männer	48	58	65	50	47	49
3.200 und mehr	Frauen	0	0	6	9	8	9
	Männer	34	46	55	67	67	73
ohne Angabe*	Frauen	39	28	31	34	32	36
	Männer	43	38	35	32	36	39

\* einschließlich Erwerbstätige ohne Einkommen

Quelle: Mikrozensus

**5. Mit welchen Maßnahmen fördert die Landesregierung die Berufstätigkeit und selbständige Existenzsicherung von Frauen?**

Das Zukunftsprogramm Schleswig-Holstein bildet den Rahmen für die Förderung arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitischer Maßnahmen auch im Hinblick auf die Berufstätigkeit und die selbstständige Existenzsicherung von Frauen. Die Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Berücksichtigung des Gender Mainstreaming-Ansatzes stellen dabei Querschnittsziele dar, die in allen Bereichen des Förderprogramms berücksichtigt werden müssen.

Alle maßgeblichen Akteure werden durch Fortbildungen dabei unterstützt, im Sinne dieser Ziele zu wirken und damit das Prinzip des Gender Mainstreaming in der Praxis umzusetzen. Für das Zukunftsprogramm Arbeit, als eine Säule des Zukunftsprogramms Schleswig-Holstein, wurde zusätzlich ein programmbezogener Leitfaden erarbeitet.

Mit den Förderangeboten des Zukunftsprogramms Arbeit sollen unter anderem folgende Ziele erreicht werden:

- Erhöhung des aus dem Europäischen Sozialfonds geförderten Anteils von Frauen an betrieblicher Weiterbildung von 41 Prozent in der vergangenen Förderperiode auf 45 Prozent in der jetzt begonnenen,
- Verstärkter Einsatz der Instrumente der Potenzialberatung, um Unternehmen gezielt für betriebliche Lösungsformen bei Arbeitszeitmodellen, der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu sensibilisieren,
- Förderung der Beratung von Frauen und ihrer Existenzgründungsvorhaben,
- Förderung von Projekten zur Integration von benachteiligten Personen in den ersten Arbeitsmarkt und Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit,
- Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Frauen.

Die Aufstellung des Programms ist unter Mitwirkung der schleswig-holsteinischen Wirtschafts- und Sozialpartner erfolgt. Die Wirtschafts- und Sozialpartner (unter anderem Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V. im Zukunftsprogramm Arbeit) sind auch an der Begleitung der Umsetzung als stimmberechtigte Mitglieder in den Begleitausschüssen beteiligt.

**A. Die Förderung der Berufstätigkeit von Frauen**

Durch das Zukunftsprogramm Arbeit wird mit den Beratungsstellen „Frau & Beruf“ ein Projekt gefördert, das gezielt für Frauen konzipiert ist. Darüber hinaus gibt es darin eine Reihe weiterer Maßnahmen, von denen Frauen in besonderer Weise profitieren und von denen nachfolgend einige beispielhaft genannt werden.

a. Die Beratungsstellen „Frau & Beruf“

Eine wesentliche Aufgabe bei der Erhöhung der Chancengleichheit von Frauen auf dem Arbeitsmarkt kommt den Beratungsstellen „Frau & Beruf“ ([www.frau-und-beruf-sh.de](http://www.frau-und-beruf-sh.de)) zu. Diese Einrichtungen bestehen seit dem Jahr 1989 und unterhalten mittlerweile ein flächendeckendes Beratungsangebot für das ganze Land. An die elf Beratungsstellen können sich insbesondere arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Frauen bei Fragen zur beruflichen Neuorientierung oder zur Weiterqualifizierung wenden. Eine wesentliche Zielgruppe bilden dabei die Frauen, die nach einer längeren Phase der Erziehungszeit wieder in den Beruf zurückkehren wollen (vgl. Antwort auf Frage V.11).

Darüber hinaus unterstützt „Frau & Beruf“ Betriebe bei der Gestaltung frauen- und familienfreundlicher Arbeitsbedingungen und berät Bildungs- und Beschäftigungsträger bei der Entwicklung von Qualifizierungsangeboten, die auch den spezifischen Erwerbsbedingungen von Frauen Rechnung tragen.

Jährlich nehmen rund 10.000 Frauen die Hilfe der Beratungseinrichtungen „Frau & Beruf“ in Anspruch. Im Jahr 2006 wurden darüber hinaus rund 600 Betriebe in Fragen einer familienfreundlichen Arbeitsorganisation beraten.

b. Förderung benachteiligter Personengruppen

Innerhalb des Zukunftsprogramms Arbeit werden ferner innovative und regionale Projekte gefördert, die der arbeitsmarktlichen und sozialen Integration von besonders benachteiligten Personen in den Arbeitsmarkt dienen. Neben Menschen mit schweren Vermittlungshemmnissen, Migranten und gering Qualifizierten gehören zur Zielgruppe auch Langzeitarbeitslose ohne Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II. Davon betroffen sind vor allem arbeitslose Frauen, weil sie wegen der Anrechnung von Partnereinkommen solche Leistungen nicht beanspruchen können. Die Auswahl der zu fördernden Projekte erfolgt im Rahmen von Ideenwettbewerben.

c. Ausbildung in Teilzeit

Um zu verhindern, dass junge Mütter ohne eine Berufsausbildung bleiben, wird seit dem Jahr 2005 auf Initiative der Handwerkskammer und der IHK zu Lübeck das Projekt „Ausbildung in Teilzeit“ durchgeführt. Zur Jahresmitte 2006 haben die IHK zu Kiel, die Handwerkskammern Lübeck und Flensburg sowie die IHK zu Flensburg das Beratungsangebot auf die Standorte Itzehoe, Pinneberg, Kiel und Flensburg ausgedehnt. Hierbei werden die Kammern mit Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds im Rahmen von ASH 2000 vom Wirtschaftsministerium finanziell unterstützt.

Auch vor dem Hintergrund des sich abzeichnenden Fachkräftemangels sollen Betriebe dazu ermutigt werden, Ausbildungsplätze in Teilzeit zu schaffen. Von den Kammern eingesetzte Akquisiteurinnen werben Ausbildungs-

plätze in Teilzeit ein und beraten Betriebe und junge Eltern über deren Gestaltung. Bis September 2007 haben 1.500 Personen das Beratungsangebot in Anspruch genommen, und fast 240 Ausbildungsplätze konnten in Teilzeit besetzt werden.

Auf Grund der positiven Erfahrungen wird das Projekt in 2008 im Rahmen des Zukunftsprogramms Arbeit weitergeführt werden.

d. Berufliche Weiterbildung

Ein weiteres Element zur Unterstützung der Erwerbstätigkeit ist die Förderung der Weiterbildung. Diese Förderung richtet sich zwar nicht ausschließlich an die Zielgruppe der Frauen, sie kommt aber ihnen zugute. Dabei soll durch eine nachfrageorientierte Angebotsentwicklung insbesondere die Frauenquote in der beruflichen Weiterbildung erhöht werden. Denn Frauen nehmen Weiterbildungsberatung in großer Zahl in Anspruch, sie beteiligen sich dann jedoch in erheblich geringerem Umfang an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung.

Vor diesem Hintergrund fördert das Wirtschaftsministerium aus Mitteln des Landes und der EU flächendeckend den Ausbau der Weiterbildungsberatung durch das Netzwerk der zwölf regionalen Weiterbildungsverbände. Die Weiterbildungsverbände sind freiwillige, kontinuierliche Arbeitskreise aller in der Weiterbildung relevanten regionalen Akteure. Insgesamt haben sich mittlerweile rund 530 Weiterbildungseinrichtungen den Weiterbildungsverbänden angeschlossen. Im Wesentlichen sind dies neben Weiterbildungsinstitutionen, Kammern und Gewerkschaften, Wirtschaftsförderungsgesellschaften, Hochschulen, berufliche Schulen und kommunalen Institutionen auch die Beratungsstellen Frau & Beruf.

Aufgabe der Weiterbildungsverbände ist die Beratung und Information zu allen Fragen der Weiterbildung; Zielgruppe sind Bürgerinnen und Bürger sowie kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Um allen Bürgerinnen und Bürgern eine umfassende, übersichtliche Information über das Weiterbildungsangebot, die rechtlichen Rahmenbedingungen und Fördermöglichkeiten zu bieten, unterhält das Land das so genannte „InfoNetz Weiterbildung“ ([www.weiterbildung-sh.de](http://www.weiterbildung-sh.de)) mit einer im September 2007 eingerichteten Schleswig-Holstein weiten Datenbank für Weiterbildungsveranstaltungen. Mit Blick auf die demografische Entwicklung und den wachsenden Fachkräftebedarf der Unternehmen wird im Rahmen des Zukunftsprogramms Arbeit zusätzlich die berufliche Weiterbildung von Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) gefördert. Mit der Förderung soll das Qualifikationsprofil verbessert, die Wettbewerbsfähigkeit erhöht und zukunftsfähige Arbeitsplätze erhalten werden.

#### e. Meister-BAföG

Mit dem von Bund und Ländern gemeinsam finanzierten Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) - dem so genannten „Meister-BAföG“ - besteht seit 1996 ein individueller Rechtsanspruch auf Förderung von beruflichen Aufstiegsfortbildungen, das heißt von Meisterkursen oder anderen auf einen vergleichbaren Fortbildungsabschluss vorbereitenden Lehrgängen. Das Meister-BAföG unterstützt den Ausbau beruflicher Qualifizierung, stärkt damit die Fortbildungsmotivation und bietet über den Darlehensteilerlass hinaus für potenzielle Existenzgründer einen Anreiz, nach erfolgreichem Abschluss der Fortbildung den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen. Kindererziehung wird bei der Ausgestaltung der Förderungsdauer berücksichtigt, darüber hinaus können Unterhaltszuschläge für Kinder, Kinderbetreuungszuschüsse für Alleinerziehende sowie erleichterte Stundungs- und Erlassmöglichkeiten für geringverdienende Darlehensnehmer in Anspruch genommen werden. Bis Ende Dezember 2006 wurden in Schleswig-Holstein insgesamt 2.171 Anträge gestellt, und zwar 756 von Frauen und 1.415 von Männern. Im Jahr 2006 wurde zur Durchführung des „Meister-BAföG“ insgesamt 3,5 Millionen Euro eingesetzt (davon 1,5 Millionen Euro Landesmittel).

#### B. Förderung der selbstständigen Existenzsicherung von Frauen

Die selbstständige Existenzsicherung von Frauen wird vor allem durch speziell dafür vorgehaltene Beratungseinrichtungen unterstützt.

##### a. Frauennetzwerk zur Arbeitssituation

Das Ministerium für Bildung und Frauen fördert das Bildungs- und Beratungszentrum „Frauennetzwerk zur Arbeitssituation“ seit 1997 ([www.frauennetzwerk-sh.de](http://www.frauennetzwerk-sh.de)). An den Standorten Kiel und Lübeck unterstützt diese Einrichtung insbesondere Frauen, die ein eigenes Unternehmen gründen und sich über diesen Weg eine wirtschaftliche Existenz aufbauen wollen. Dabei berät es Frauen sowohl im Vorfeld der Gründungsphase, während der Gründung und auch danach in den ersten Jahren der Selbstständigkeit. Um möglichst viele Ratsuchende zu erreichen, wird auch mobile Beratung, zum Beispiel in Itzehoe und Husum, angeboten. Diese Einzel- und Gruppenberatungen werden ergänzt durch Seminare in den Bereichen Unternehmenskonzept, Finanzen, Recht, Steuern, Marketing, EDV, Buchhaltung und zur Rolle als Unternehmerin selbst. Daneben hilft das Frauennetzwerk zur Arbeitssituation Existenzgründerinnen durch Patenschaften als „Gründungscoaching“ und ermöglicht ihnen damit einen leichteren Einstieg in die berufliche Selbstständigkeit. Im Jahr 2006 wurden rund 1.050 Frauen beraten.

Das Internetforum des Frauennetzwerks zur Arbeitssituation [www.fexinet.de](http://www.fexinet.de) bietet darüber hinaus online Schulung, Beratung und Vernetzung für Existenzgründerinnen in Schleswig-Holstein.

b. Investitionsbank Schleswig-Holstein

Die IB.Förderlotsen und die IB.GründerinnenBeratung der Investitionsbank Schleswig-Holstein (IB) ([www.ib-sh.de](http://www.ib-sh.de)) bieten gründungsinteressierten Frauen Beratung vom frühen Planungsstadium bis zur Existenzfestigungsphase, insbesondere erfolgt eine Beratung zum Unternehmenskonzept und zum Kapitalbedarf. Sie informiert auch über die Vergabe von zinsverbilligten Darlehen, über Beteiligungskapital und Bürgschaften. Übergangsweise kann die IB auch im Rahmen der „Starthilfe Schleswig-Holstein“ eine Hausbankfunktion übernehmen.

Die IB unterstützt ferner durch die Vorbereitung auf Bankgespräche und durch Informationen über Seminare und Beratungsangebote anderer Institutionen.

Die IB.Förderlotsen und die IB.GründerinnenBeratung haben engen Kontakt zum Euro Info Centre der Investitionsbank Schleswig-Holstein und zu ihrem Brüsseler Büro. Dadurch sind stets aktuelle Informationen zu EU-Fördermöglichkeiten gewährleistet.

c. Zukunftsprogramm Arbeit

Im Rahmen von Projekten zur Förderung der Existenzgründung aus der Arbeitslosigkeit heraus werden Gründungswillige über entsprechende regionale Angebote auf eine nachhaltige Existenzgründung vorbereitet. In den Projekten werden die besonderen Bedürfnisse der teilnehmenden Frauen vor allem dadurch berücksichtigt, dass eine Kinderbetreuung sichergestellt wird und beispielsweise Fachvorträge sowohl vor- und nachmittags als auch in den Abendstunden angeboten werden. Darüber hinaus erfolgt die Begleitung der Teilnehmerinnen vorwiegend durch weibliche Coaches.

**6. In welchen Berufen sind Frauen in Schleswig-Holstein vorwiegend beschäftigt?**

In der nachfolgenden Tabelle sind die zehn Berufe in absteigender Reihenfolge aufgelistet, die die meisten der 366.604 in Schleswig-Holstein im Jahr 2006 sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen ausüben. Zusätzlich enthält die Übersicht die Angabe, wie viel Prozent aller sozialversicherungspflichtig tätigen Frauen in den jeweiligen Berufen beschäftigt sind:

Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen in Schleswig-Holstein nach Berufen am 30.06.2006		
Berufe nach Berufsordnung	Anzahl	Anteil an weiblichen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in %
Bürofachkräfte	78.394	21,4
Verkäuferinnen und Verkäufer	36.053	9,8
Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen	19.230	5,2
Raum-, Hausratreinigerinnen und -reiniger	18.590	5,1
Sprechstundenhelferinnen und -helfer	17.738	4,8
Sozialarbeiterinnen und -arbeiter, Sozialpflegerinnen und -pfleger	11.284	3,1
Kindergärtnerinnen und -gärtner, Kinderpflegerinnen und -pfleger	11.051	3,0
Bankfachleute	10.098	2,8
Helferinnen und Helfer in der Krankenpflege	8.389	2,3
Köchinnen und Köche	8.015	2,2

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Abweichend von der vorstehenden Tabelle ist nachfolgend eine Rangfolge der zehn sozialversicherungspflichtigen Berufe aufgeführt, die überwiegend von Frauen und selten von Männern ausgeübt werden (so genannte „typische Frauenberufe“). Zusätzlich enthält die Übersicht eine Angabe, wie hoch der Anteil von weiblichen Beschäftigten in den jeweiligen Berufen ist.

Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen in Schleswig-Holstein nach Berufen am 30.06.2006		
Berufe nach Berufsordnung	Anzahl	Frauenquote in %
Sprechstundenhelferinnen und -helfer	17.845	99,4
Apothekenhelferinnen und -helfer	1.497	98,2
Diätassistentinnen und -assistenten, Pharmazeutisch-technische Assistentinnen und Assistenten	1.946	97,9
Hauswirtschaftsverwalterinnen und -verwalter	2.439	94,9
Friseurinnen und Friseure	5.434	94,8
Stenographinnen, -graphen, -typistinnen und -typisten, Maschinenschreiberinnen und -schreiber	6.535	94,6
Hauswirtschaftliche Betreuerinnen und Betreuer	4.590	94,5
Kindergärtnerinnen und -gärtner, Kinderpflegerinnen und -pfleger	11.868	93,1

Floristinnen und Floristen	1.424	92,3
Medizinallaborantinnen und -laboranten	2.861	91,8
Raum-, Hausratreinigerinnen und -reiniger	20.770	89,5

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

**7. Gibt es Erkenntnisse über Frauen in Führungspositionen in der freien Wirtschaft? Welche Maßnahmen hält die Landesregierung für geeignet, um Unternehmen bei der gezielten Förderung von Frauen zu unterstützen?**

**a) Erkenntnisse über Frauen in Führungspositionen in der freien Wirtschaft**

Statistiken und Studien, die sich mit dem Thema „Frauen in Führungspositionen“ auseinandersetzen, gibt es nur wenige. Die neueste Erhebung enthält die vom Bundesamt für Statistik herausgegebene Mikrozensus 2004. Auf diesen Daten beruht auch die Studie „Zweite Bilanz zur Chancengleichheit - Frauen in Führungspositionen“, die die Bundesregierung gemeinsam mit den Spitzenverbänden der Deutschen Wirtschaft im Februar 2006 herausgab. Andere Untersuchungen legen eigene Firmendatenbanken (so zum Beispiel Hoppenstedt Holding GmbH, Studie „Frauen im Management“, 80.000 größten Unternehmen in Deutschland) oder Befragungen von Betrieben (zum Beispiel IAB-Betriebspanel<sup>5</sup> 2004) zugrunde. Auf Grund der jeweils unterschiedlichen Datenbasis, aber auch, weil es keine einheitliche Definition zur Führungskraft gibt, gehen die Angaben zum Frauenanteil an Führungspositionen in den jeweiligen Veröffentlichungen auseinander. Sofern darüber hinaus unterschiedliche Erhebungseinheiten wie zum Beispiel Unternehmen und Betriebe - auch Organisationseinheiten eines Unternehmens - zugrunde gelegt werden, führt dies zu wiederum anderen Ergebnissen.

Das IAB-Betriebspanel, das auch Kleinstbetriebe mit in die Auswertung einbezieht, kommt zu dem Ergebnis, dass der Frauenanteil an Führungspositionen in etwa 24 Prozent beträgt. Die Hoppenstedt Studie hingegen, die zu einem Frauenanteil von etwa 15 Prozent kommt, bezieht sich auf Unternehmen. Betrachtet man unterschiedliche Branchen, führt dies ebenfalls zu erheblichen Unterschieden bei dem Anteil der Frauen in Leitungspositionen. Im Top-Management der Energie- und Wasserversorgung finden sich - so Hoppenstedt - lediglich 2,8 Prozent Frauen, hingegen liegt der Frauenanteil in Führungspositionen der Leder- und Bekleidungsindustrie mit 22 Prozent deutlich höher.

<sup>5</sup> Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung, die vom Institut für Arbeits- und Berufsforschung jährlich durchgeführt wird. Beteiligt sind 16.000 Unternehmen.

b) Maßnahmen, um Unternehmen bei der gezielten Förderung von Frauen zu unterstützen

Es stellt eine wesentliche Unterstützung sowohl für die Unternehmen der Privatwirtschaft als auch für die dort tätigen Frauen dar, wenn sich die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern. Deshalb gehören ein bedarfsgerechtes Angebot an Kindertagesbetreuung, verlässliche Grundschulen und der zügige Ausbau Offener Ganztagschulen zu den Aufgabenschwerpunkten der Landesregierung. Das Land wird die Kommunen beim weiteren Ausbau der Tagesbetreuung für die unter Dreijährigen unterstützen, die verlässlichen Grundschulen sind inzwischen flächendeckend im Land eingeführt, und die Zahl der Ganztagschulen hat sich mittlerweile auf 379 im Jahr 2007 erhöht. Damit hält inzwischen ein Drittel der Schulen in Schleswig-Holstein auch am Nachmittag ein geregeltes pädagogisches Angebot vor. Neben der Schaffung solcher Rahmenbedingungen erweist sich auch die Koppelung der öffentlichen Auftragsvergabe an Frauen fördernde Maßnahmen als ein geeignetes Instrument. Diese Koppelung gilt für öffentliche Aufträge im Rahmen der Verdingungsordnung für Leistungen (VOL) und der Verdingungsordnung für freiberufliche Leistungen (VOF). Dabei werden Unternehmen, die einen Zuschlag erhalten, verpflichtet, Frauen fördernde Maßnahmen zu ergreifen. Es soll damit ein Anstoß für eine moderne, am Prinzip der Chancengleichheit orientierte Personalentwicklung gegeben werden. An Hand eines dafür aufgelegten Formblatts können sich die Unternehmen orientieren und auf dieser Grundlage einen eigenen Frauenförderplan erstellen.

**8. Wie haben sich Aktivitäten der Investitionsbank zur gezielten Existenzgründungsberatung von Frauen entwickelt?**

Die Existenzgründerinnenberatung durch die Investitionsbank Schleswig-Holstein (IB) hat sich seit ihrem Anlaufen im Jahr 1994 zu einem wichtigen und anerkannten Teil des Beratungsnetzwerkes im Land entwickelt. Sie ist auch nach dem Auslaufen der EU- und Landesförderung Ende 2000 unvermindert fortgeführt worden. Die IB ist Regionalpartnerin der „bundesweiten gründerinnenagentur“ (bga). Die Zahl der gründungsinteressierten Frauen, die von der IB betreut wurden, hat sich seit 1994 wie folgt entwickelt (für 2007 bis September):

Von der IB betreute, gründungsinteressierte Frauen:

1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
350	400	340	864	857	797	716
2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
619	763	765	696	644	615	428

Nicht nach Geschlechtern statistisch erfasst wurden die Beratungen für von Frauen gegründeten Unternehmen, da Unternehmensförderung anders als Existenzgründungsförderung grundsätzlich nicht personenbezogen ist. Im Durchschnitt wurden jährlich etwa halb so viele Unternehmen wie Gründungsinteressierte beraten. Seit 1999 erfasst die IB die Informationsveranstaltungen speziell für Frauen: Von 1999 bis September 2007 wurden insgesamt 183 solcher Veranstaltungen für Frauen in Form von Vorträgen, Messen oder Sprechtagen durchgeführt.

**9. Wie viele Frauen erhalten in Schleswig-Holstein Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch II und bei wie vielen Frauen wurden Anträge auf Leistungen wegen zu hoher Einkommen der Ehemänner abgelehnt?**

Der Statistik der Bundesagentur für Arbeit kann entnommen werden, dass in Schleswig-Holstein 123.368 Frauen im Berichtsmonat Mai 2007 Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch II erhalten haben.

Die Zahl der abgelehnten Anträge auf Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch II sowie die Ablehnungsgründe werden statistisch nicht erfasst und können deshalb nicht ausgewiesen werden.

**10. Welche Maßnahmen ergreift die Landesregierung, um die Situation von in Schleswig-Holstein lebenden Migrantinnen zu verbessern?**

Um die Integration der in Schleswig-Holstein lebenden Migrantinnen zu verbessern, ergreift die Landesregierung verschiedene Maßnahmen insbesondere in den Bereichen Beratung und Spracherwerb, Ausbildung, Gesundheitsvorsorge sowie Schutz vor Gewalt.

**a. Beratung und Spracherwerb**

Mit dem am 1. Januar 2005 in Kraft getretenen Zuwanderungsgesetz wurde die Grundlage für eine zielgerichtete und nachhaltige Integrationspolitik geschaffen. Der Ansatz des Zuwanderungsgesetzes ist eine einheitliche Integrationsförderung von bleibeberechtigten Ausländerinnen und Ausländern sowie Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedlern. Durch das Zuwanderungsgesetz hat auch die migrationsspezifische Beratung einen neuen Stellenwert erhalten (siehe hierzu § 45 Abs.1 AufenthG).

Das Land finanziert seit 1999 Beratungsangebote für Migrantinnen und Migranten unter dem gemeinsamen Namen Migrationssozialberatung ([www.innenministerium.schleswig-holstein.de](http://www.innenministerium.schleswig-holstein.de)). Entsprechend dem „Konzept zur Integration von Migrantinnen und Migranten in Schleswig-Holstein“ richtet sie sich an den Lebenslagen von Migrantinnen und Migranten aus. Dabei kommt gerade den Frauen eine besondere Bedeutung für eine gelingende Integration der nachfolgenden Generation zu. Eine kursorische Auswertung der

Beratungszahlen des Jahres 2006 hat ergeben, dass die Migrationssozialberatung zu 56 Prozent von Frauen aufgesucht wird.

Ebenfalls seit 1999 unterstützt das Städtebauförderungsprogramm Soziale Stadt als investives Leitprogramm die Umsetzung ganzheitlicher Aufwertungsstrategien für benachteiligte Stadtteile. In den Programmgebieten werden ab 2008 zudem auch nicht investive Projekte gefördert, die zur Verbesserung der Lebensbedingungen und der Schaffung stabiler Sozialstrukturen beitragen. Integrationsprojekte werden hierbei vorrangig berücksichtigt. Einzelne Förderprojekte richten sich ausschließlich an Migrantinnen, wie zum Beispiel die beiden folgenden Kieler Projekte der Türkischen Gemeinde in Schleswig-Holstein e.V. Im Projekt „Förderung von Müttern und Kleinkindern mit Migrationshintergrund“ ist die Einrichtung einer Mutter-Kind-Gruppe geplant, die als soziale Anlaufstelle von qualifizierten Fachkräften mit interkultureller Kompetenz (Sozialpädagogin, Ernährungsberaterin, Krankenschwester) betreut wird. Bei Bedarf soll das Angebot durch Hausbesuche ergänzt werden. Ziel des Projekts ist unter anderem die Verbesserung der Erziehungskompetenz der Migrantinnen insbesondere bezüglich der gesundheitlichen, motorischen und sprachlichen Entwicklung ihrer Kinder. Mütter und Kinder sollen auf den Kindergartenbesuch vorbereitet und die soziale Isolation der Mütter durchbrochen werden. Das Projekt „Regenbogen\_plus“ wendet sich an muslimische Frauen, die auf Grund konservativ-religiöser Familienstrukturen bislang keinen Gebrauch von Sprachkursangeboten machen durften und die in der Regel keine sozialen Kontakte außerhalb von Familie und Moschee pflegen. Ziel ist die nachhaltige Integration der Frauen und damit auch ihrer Kinder. Im Vordergrund stehen dabei das Erlernen der deutschen Sprache und die Verbesserung der Erwerbsfähigkeit. Die Ansprache der Frauen und die Durchführung verschiedener Angebote erfolgt an den für sie gewohnten Orten, zum Beispiel in Moscheen und Migrantenvereinen.

Darüber hinaus hat die Landesregierung weitere Angebote etabliert, die dem Erwerb der deutschen Sprache dienen. So wurden beispielsweise die Sprachfördermaßnahmen für Kinder, die darauf gerichtet sind, ihre Deutschkenntnisse noch vor der Einschulung zu verbessern, mit speziellen Sprachkursangeboten für Mütter verknüpft. Schülerinnen und Schüler nichtdeutscher Erstsprache, die einer besonderen Förderung bedürfen, werden übergangsweise in außerschulischen Deutsch-Sprachkursen mit integrierter Hausaufgabenbetreuung gefördert. Die Kurse starteten 2004 mit 748 Schülerinnen und 820 Schülern. In 2005 nahmen 1.331 Mädchen und 1.486 Jungen und in 2006 1.501 Mädchen und 1.448 Jungen teil.

b. Ausbildung

Weil junge Migrantinnen und Migranten überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen sind, fördert das Land eine Reihe von Vorhaben, die sich entweder speziell an diese Zielgruppe wenden, oder ihr einen Schwerpunkt einräumen. Seit 1998 bezuschusst das Ministerium für Wissenschaft, Wirtschaft und Verkehr das Projekt „Ausbildung und Integration für MigrantInnen - AIM“ der Türkischen Gemeinde in Schleswig-Holstein e.V. mit durchschnittlich 140.000 Euro pro Jahr. Beratungsbüros in Lübeck und Elmshorn dienen als zentrale Anlaufstelle für ausländische Jugendliche bei Fragen und Problemen rund um die Ausbildung. Ziel ist die berufliche Integration junger Migrantinnen und Migranten, wobei ein Schwerpunkt der Projektarbeit bei Mädchen und jungen Frauen liegt, die unterproportional eine Ausbildung aufnehmen. Bis zum 31.05.2007 wurden insgesamt 955 Jugendliche beraten, wobei 424 weiblich waren (42,4 Prozent).

Aus Mitteln des ESF und des Ministeriums für Justiz, Arbeit und Europa wird das Projekt „Ausbildungsnetzwerke für Migrantinnen und Migranten in Schleswig-Holstein - ANMSH“ der Türkischen Gemeinde in Schleswig-Holstein e.V. ([www.tgs-h.de](http://www.tgs-h.de)) zunächst für 18 Monate mit insgesamt 380.000 Euro gefördert. Fachkräfte des Ausbildungsnetzwerkes wenden sich an Schulen, um Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund für die Aufnahme einer Berufsausbildung zu motivieren. Sie sprechen auch Betriebe an, damit diese neue Ausbildungsplätze für jugendliche Migrantinnen und Migranten zur Verfügung stellen. Schließlich nehmen sie den Kontakt zu den Eltern auf, um deren Unterstützung für die Ausbildungszeit zu sichern.

Die Beratung von jungen Auszubildenden mit Migrationshintergrund ist auch ein Arbeitsschwerpunkt der Regionalen Ausbildungsbetreuung ([www.ausbildungsbetreuung.de](http://www.ausbildungsbetreuung.de)). An zehn Standorten im Land wird Jugendlichen, die Probleme in der Ausbildung oder ihre Ausbildung bereits abgebrochen haben, konkrete Hilfe angeboten. Durch individuelle Beratung und Betreuung soll den Jugendlichen ermöglicht werden, ihre Berufsausbildung erfolgreich abzuschließen. Damit wird ein wichtiger Beitrag zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit insbesondere im Bereich der überproportional betroffenen Migranten geleistet. Der Anteil der beratenen Jugendlichen mit Migrationshintergrund liegt seit Jahren kontinuierlich bei 11 Prozent.

c. Gesundheitsvorsorge

Um die gesundheitliche Situation von Migrantinnen und Migranten zu stärken, wird das Projekt „MiMi - Mit Migranten für Migranten“ in den Städten Kiel, Lübeck und Neumünster vom Ethno-Medizinischen Zentrum, Hannover, durchgeführt und vom Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie, Jugend und Senioren und der BKK Nord gefördert. Im Rahmen dieses Projekts werden Migran-

tinnen und Migranten, die bereits sehr gut in die Gesellschaft integriert sind, zu Mediatoren geschult. Anschließend geben diese ihr Wissen in muttersprachlichen Veranstaltungen zu Themen wie beispielsweise die Bedeutung von Ernährung und körperlicher Bewegung, Krankheitsrisiken durch Tabakkonsum oder Erhalt der seelischen Gesundheit weiter. Sie informieren aber auch über das deutsche Gesundheitssystem. Auch wenn sich dieses Projekt an Migrantinnen und Migranten richtet, sind es vor allem die Frauen, die das Gesundheitsbewusstsein in ihren Familien stärken.

d. Schutz vor Gewalt

Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit der Landesregierung liegt beim Schutz vor Gewalt. Migrantinnen sind spezifischen (Zwangsheirat und so genannte „Ehrenmorde“) oder besonders massiven Formen von Gewalt ausgesetzt. Deshalb halten Frauenhäuser und Frauenberatungsstellen speziell auf die Bedürfnisse von Migrantinnen ausgerichtete Angebote vor. Auch die aufsuchende Beratung nach einer polizeilichen Wegweisung, die derzeit in einigen Regionen erprobt wird, scheint für Migrantinnen ein besonders geeignetes Angebot zu sein.

Die Zwangsheirat stellt eine besondere Bedrohung für Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund dar. Sie schränkt nicht nur ihr Recht auf freie Wahl des Partners ein, sondern schmälert auch ihre Entwicklungschancen, weil schulische oder berufliche Bildung oftmals mit der Verheiratung endet. Häufig geht die Zwangsehe einher mit einem Verlust der sexuellen Selbstbestimmung und der Ausbeutung der Arbeitskraft. Schutz und Hilfe erhalten die Opfer in Schleswig-Holstein vom Mädchenhaus Lotta, den Frauenhäusern und -beratungsstellen sowie den Migrationsberatungseinrichtungen. Dabei fungiert das Mädchenhaus Lotta als Kontaktstelle beispielsweise zu Schulen und zur Ärzteschaft.

Um mehr Migrantinnen über ihre Rechte bei häuslicher Gewalt und Zwangsheirat zu informieren, sollen die Integrationskurse stärker genutzt werden. Die hier eingesetzten Lehrkräfte werden zu dem Thema häusliche Gewalt fortgebildet und die Aufklärungsmaßnahmen in den Integrationskursen verbessert. Zudem werden sich die landesfinanzierten Migrationssozialberatungsstellen im Rahmen ihrer konzeptionell zugewiesenen Ziele und Aufgaben ebenfalls dieser Problematik widmen.

**11. Welche Maßnahmen ergreift die Landesregierung, um Mütter bei der Berufsrückkehr oder auf ihrem Weg in die Selbständigkeit zu unterstützen?**

Die Förderung der Berufstätigkeit von Frauen und ihrer Selbständigkeit hat immer auch berücksichtigt, dass die Mehrheit der Frauen Erwerbstätigkeit und Familie miteinander vereinbaren will, sei es im zeitlichen Nebeneinander oder sei es

im Wechsel zwischen Elternzeit und Berufsausübung. Deshalb können an einigen der unter Frage V.5 dargestellten Förderaktivitäten auch Mütter profitieren, die wieder berufstätig sein wollen. Insoweit wird auf diese Ausführungen verwiesen. Darüber hinaus sind folgende Maßnahmen hervorzuheben:

a. Beratungsstellen „Frau & Beruf“

Gerade die Beratungsstellen „Frau & Beruf“ sind entstanden und werden dafür bis heute gefördert, weil sie der spezifischen Situation von Müttern, die in den Beruf zurückkehren, Rechnung tragen sollen und können. Deshalb gehören vor allem Frauen nach der Familienphase zu den Ratsuchenden, die sich an diese Einrichtungen wenden. Unter ihnen beträgt der Anteil der Alleinerziehenden mehr als ein Drittel. Neben der Beratung zu den beruflichen Perspektiven, zur Weiterbildung und zu den Möglichkeiten einer Teilzeitbeschäftigung informieren die Beratungsstellen „Frau & Beruf“ inzwischen auch verstärkt über die regionalen Angebote der Kinderbetreuung. So hat beispielsweise die Beratungsstelle „Frau & Beruf“ in Stormarn mit Unterstützung des Ministeriums für Bildung und Frauen ein Internetportal aufgebaut ([www.kinderbetreuung-online.de](http://www.kinderbetreuung-online.de)), um Müttern mit Informationen über Kinderbetreuungsangebote behilflich zu sein.

Darüber hinaus widmen sich die Beraterinnen von „Frau & Beruf“ insbesondere der Aufgabe, Unternehmen für familienfreundliche Maßnahmen zu gewinnen. Dazu zählen vor allem der Qualifikationserhalt während der Elternzeit oder die Gestaltung von Teilzeitarbeit oder einer Teilzeitausbildung.

b. Frauennetzwerk zur Arbeitssituation

Auch die Beratung des Frauennetzwerks zur Arbeitssituation schließt die Existenzgründungsberatung für Mütter ein. Obwohl der Weg in die Selbstständigkeit gerade für Frauen mit Kindern schwierig ist (lange Arbeitszeiten, geringes Eigenkapital) erscheint es ihnen oft als die einzige Möglichkeit, am Erwerbsleben teilzunehmen.

Das Frauennetzwerk berät die Frauen in allen Phasen einer Existenzgründung und zeigt dabei auch Wege zur Organisation der Kinderbetreuung auf. Während der Existenzgründungsphase werden vom Frauennetzwerk begleitend Fortbildungs- und Qualifizierungskurse angeboten. Bei gründungsinteressierten Müttern wird auch die erforderliche Kinderbetreuung sicher gestellt.

c. Familienbewusste Personalpolitik in Unternehmen

Die demografische Entwicklung und der in vielen Bereichen der schleswig-holsteinischen Wirtschaft bestehende Fachkräftemangel werden den Arbeitsmarkt und auch die Personalentwicklung der Unternehmen nachhaltig beeinflussen. Für Unternehmen wird es immer wichtiger durch eine familienbewusste Personalentwicklung ihre Beschäftigten darin zu unterstützen, Berufs-, Privat- und Familienle-

ben besser miteinander zu vereinbaren. Um vor allem den kleinen und mittleren Unternehmen bei diesen Bemühungen zu helfen, hatte das Wirtschaftsministerium bereits im Sommer 2005 die Projektgruppe „Familienfreundlicher Betrieb“ eingerichtet. Im Rahmen des Zukunftsprogramms Wirtschaft unterstützt das Wirtschaftsministerium die Implementierung und Weiterentwicklung einer familienbewussten Personalpolitik in kleinen und mittleren Unternehmen. Ab Herbst 2007 werden entsprechende Projekte mit voraussichtlichen Gesamtkosten in Höhe von 2,4 Millionen Euro bezuschusst. In diesem Jahr wurden mit Multiplikatoren aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft so genannte Quartalsgespräche zu den Themen „Vereinbarkeit von Beruf und Familie - Modeerscheinung oder ökonomische Notwendigkeit?“ (08. Februar 2007), „Personalentwicklung im Handwerk“ (14. Juni 2007) und „Familienbewusste Personalpolitik für Männer und Frauen - Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt“ (04. Oktober 2007) durchgeführt.

## VI. Frauen und Familien

### 1. Wie viele Eheschließungen und wie viele Scheidungen gab es seit 1996 (bitte nach Jahren differenzieren)

Die Zahlen ergeben sich aus der nachfolgenden Tabelle.

Eheschließungen und Ehescheidungen in Schleswig-Holstein von 1996 bis 2006		
Jahr	Eheschließungen	Ehescheidungen
	Anzahl	
1996	17 832	6 822
1997	17 828	6 915
1998	17 949	7 139
1999	18 396	7 175
2000	17 849	7 641
2001	16 773	7 604
2002	17 037	8 194
2003	16 985	8 293
2004	17 514	8 186
2005	17 131	7 940
2006	16 263	7 524

Quelle: Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein

### 2. Wie viele Lebenspartnerschaften wurden seit Bestehen der gesetzlichen Voraussetzungen zwischen Frauen geschlossen und gibt es Erkenntnisse darüber, wie viele von ihnen noch bestehen?

Das Lebenspartnerschaftsgesetz, mit dem erstmals ein rechtlicher Rahmen für

gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften angeboten worden ist, trat am 01.08.2001 in Kraft. Die Tatsache, dass viele lesbische Paare lange auf diese rechtliche Möglichkeit gewartet haben, erklärt die vergleichsweise hohe Anzahl von eingegangenen Lebenspartnerschaften im letzten Drittel des Jahres 2001 und im Jahr 2002. Im darauf folgenden Jahr sank die Zahl der Lebenspartnerschaften zunächst ab. Seit dem Jahr 2004 ist wieder eine kontinuierlich steigende Zahl von lesbischen Paaren zu verzeichnen, die sich in schleswig-holsteinischen Standesämtern das Ja-Wort gaben.

2006	2005	2004	2003	2002	2001
75	65	50	46	75	56

Zahlen über formale Auflösungen von Lebenspartnerschaften werden nicht erhoben. Die Statistik umfasst nur die geschlossenen Lebenspartnerschaften.

### 3. Welche Erkenntnisse hat die Landesregierung über die Lebenssituation lesbischer Familien in Schleswig-Holstein?

#### Sind besondere Maßnahmen vorgesehen, um lesbische Familien stärker zu integrieren?

##### a) Erkenntnisse der Landesregierung über die Situation lesbischer Familien

Der Familienbegriff der Landesregierung umfasst die Beziehungen zwischen den Generationen und gilt immer dort, wo Eltern für Kinder und Kinder für Eltern Verantwortung tragen. Damit wird berücksichtigt, dass in unserer Gesellschaft vielfältige Familienformen gelebt werden, zu denen neben der Kernfamilie und den Alleinerziehenden weitere Lebensgemeinschaften mit Kindern wie Stieffamilien, Pflegefamilien, Patchworkfamilien, homosexuelle Mütter und Väter und nichteheliche Lebensgemeinschaften gehören.

Schätzungen gehen davon aus, dass bundesweit etwa zwei Millionen lesbisch lebender Frauen mehr als eine halbe Million Kinder erziehen. Dies sind Alleinerziehende ebenso wie lesbische Paare. Obwohl verschiedene Studien<sup>6</sup> zeigen, dass gleichgeschlechtlich orientierte Mütter große Zufriedenheit in lesbischen Partnerschaften finden, sehen diese sich gleichwohl mit Schwierigkeiten konfrontiert. Die Kieler Frauenberatungsstelle donna klara befragte im Jahr 2006 35 Familienbildungsstätten im Land nach ihren Erfahrungen mit lesbi-

<sup>6</sup> Krüger-Lebus, S. Rauchfleisch, U. (1999): Zufriedenheit von Frauen in gleichgeschlechtlichen Partnerschaften mit und ohne Kinder. System Familie 12, 74 - 79.

Kurdek, L.A. (1993): The allocation of household labour in gay, lesbian and heterosexual married couples. J. Soc. Issues 49, 127 - 139.

Patterson, Ch. J. (1995): Families of the lesbian baby boom: Parents division of labour and children's adjustment. Dev. Psychol. 31, 115 - 123.

schen Müttern oder Familien, führte Interviews mit diesen Familien durch und befragte exemplarisch Kindertagesstätten im Raum Kiel. Im Ergebnis zeigte sich, dass lesbische Frauen bislang in diesen Einrichtungen ihre Lebensweise nicht thematisiert hatten. Die Familienbildungsstätten wiesen in diesem Zusammenhang darauf hin, dass es insbesondere im ländlichen Bereich auch schwierig sei, offen als lesbische Familie zu leben.

b) Maßnahmen zur Integration lesbischer Familien

Familien haben einen Anspruch auf Förderung und Unterstützung, damit sie ihre vielfältigen und wachsenden Aufgaben bewältigen und neuen Herausforderungen gerecht werden können. Die Landesregierung respektiert die Vielfalt der Familienformen und gestaltet ihre Maßnahmen regelmäßig so, dass die Menschen möglichst frei über die Art ihrer Lebensführung entscheiden können, ohne dadurch in irgendeiner Weise bei den staatlichen Leistungen benachteiligt zu werden. Um die soziale Integration lesbischer Familien zu fördern, hat das Land donna klara dabei unterstützt, Informationsmaterialien zum Thema „Lesbische Familien“ zu erstellen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Familienbildungsstätten, Kindertageseinrichtungen, in der Erziehungsberatung und im medizinischen Bereich gezielt zu schulen, um deren Verständnis für lesbische Lebensweisen zu erhöhen, so dass sie die Situation dieser Familien bei der jeweiligen Arbeit berücksichtigen können.

**4. Gibt es Erkenntnisse über den Umfang der Erwerbstätigkeit von Müttern - allein erziehenden ebenso wie in Partnerschaften lebenden - in Schleswig-Holstein?**

Nach der Erhebung im Rahmen des Mikrozensus lebten im Jahr 2006 253.000 erwerbstätige Frauen mit Kindern in Schleswig-Holstein. Davon waren 48.000 allein erziehend und 205.000 Frauen mit Kindern befanden sich in einer ehelichen oder nicht ehelichen Partnerschaft.

**5. Wie hat sich der Anteil erwerbstätiger Mütter seit 1996 verändert?**

Aus den Daten des Mikrozensus ergibt sich, dass sich die Zahl der erwerbstätigen Frauen mit Kindern seit dem Jahr 1996 stetig erhöht hat. Während im Jahr 1996 der Anteil der erwerbstätigen Frauen mit Kindern an allen erwerbstätigen Frauen 41,5 Prozent betrug, stieg er im Jahr 2001 auf 42,2 Prozent und im Jahr 2006 auf 43,2 Prozent.

**6. Wie viele Mütter in Schleswig-Holstein erhalten Sozialleistungen aufgrund keiner oder geringer Erwerbstätigkeit?**

Statistische Angaben zur Zahl der Mütter in Schleswig-Holstein, die Sozialleistungen auf Grund keiner oder geringer Erwerbstätigkeit erhalten, liegen nicht vor.

**7. Wie entwickelte sich die Zahl der Teenager-Schwangerschaften seit 1996?**

Über die Anzahl von Teenagerschwangerschaften liegen dem Statistikamt Nord keine Angaben vor.

Nachfolgend sind für Schleswig-Holstein die Anzahl der Schwangerschaftsabbrüche von jungen Frauen für die Jahre 1996 bis 2006 sowie die Anzahl der niedergekommenen jungen Frauen für die Jahre 2000 bis 2006 dargestellt.

Schwangerschaftsabbrüche von in Schleswig-Holstein wohnenden Frauen in den Jahren 1996 bis 2006		
Jahr	Alter der Frau	
	unter 18 Jahre	unter 20 Jahre
1996	140	322
1997	159	374
1998	170	383
1999	169	428
2000	199	500
2001	240	534
2002	250	538
2003	278	570
2004	285	581
2005	257	577
2006	267	571

Quelle: Statistisches Bundesamt

Niedergekommene Frauen in Schleswig-Holstein für die Jahre 2000 bis 2006*		
Jahr	Alter der Frau	
	unter 18 Jahre	unter 20 Jahre
2000	210	871
2001	222	861
2002	235	879
2003	252	868
2004	250	835
2005	221	832
2006	227	822

Quelle: Statistik der natürlichen Bevölkerungsbewegung

\* Angaben für die Jahre vor 2000 liegen dem Statistikamt Nord nicht vor.

**8. Welche besonderen Unterstützungsmaßnahmen für junge Mütter gibt es in Schleswig-Holstein und wie werden sie in Anspruch genommen?**

Minderjährige Mütter werden nach der Geburt von Hebammen begleitet und in der Versorgung des Säuglings unterwiesen und unterstützt. Sie können darüber hinaus Beratung und Hilfestellung durch die Schwangerenberatungsstellen und den Wellcome Service, der landesweit an Familienbildungsstätten vorgehalten wird, erhalten.

a) Schwangerenberatung

Die Schwangerenberatungsstellen informieren und beraten Schwangere sowie Mütter und Väter in Fragen der Sexualaufklärung, Verhütung und Familienplanung sowie in allen eine Schwangerschaft unmittelbar oder mittelbar berührenden Fragen. Zum Anspruch auf Beratung gehört auch die Nachbetreuung nach einem Schwangerschaftsabbruch oder nach der Geburt eines Kindes. Aussagen über die Häufigkeit der Inanspruchnahme der Beratungsangebote junger Mütter nach der Geburt eines Kindes können nicht getroffen werden, da hierzu kein Zahlenmaterial vorliegt.

b) Wellcome-Service

Wellcome-Teams unterstützen junge Familien mit neugeborenen Kindern in den ersten Wochen und Monaten beim Übergang von der Geburt im Krankenhaus in den Alltag zuhause. Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen entlasten die Familie ganz individuell durch praktische Hilfe. Das Projekt wurde in Schleswig-Holstein im Jahr 2004 flächendeckend umgesetzt. In einer zwischenzeitlich durchgeführten Evaluation konnte nachgewiesen werden, dass sich die Mütter, die wellcome in Anspruch nehmen, tatsächlich entlastet fühlen, eine Steigerung des Wohlbefindens und daraus resultierend auch eine verbesserte Beziehung zum Kind verzeichnen. Die Inanspruchnahme ist seit der flächendeckenden Einführung des Projektes stetig gestiegen. Im Jahr 2006 wurden in Schleswig-Holstein insgesamt 352 Familien betreut und damit 76 mehr als im Vorjahr. Insgesamt wurden dabei im Jahr 2006 7.296 Arbeitsstunden geleistet. Gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies eine Steigerung um 1.910 Stunden. Dabei zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den 23 Wellcome-Standorten. Sehr stark frequentiert werden die Teams in den Großstädten Kiel und Lübeck und im Hamburger Umland. Die ländlichen Standorte und auch die kleinen und mittleren Städte verzeichnen dagegen nur eine geringe Nachfrage. Der Unterstützungsbedarf erscheint dort am größten, wo sich Wohngegenden mit großem Anteil gerade junger Familien dynamisch entwickeln oder - wie in Kiel und Lübeck - rund um den Lern- und Arbeitsort Universität junge Familien nicht auf bestehende Netzwerke zurückgreifen können. Im ländlichen Raum stehen offenbar noch ausreichende familiäre und nachbarschaftliche Hilfen bereit.

**9. Wie erleichtert die Landesregierung die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und haben diese Maßnahmen bereits zu konkreten Veränderungen bei der Überwindung klassischer Rollenmodelle geführt?**

**Welches sind diese Veränderungen und welche Maßnahmen sollen künftig ergriffen werden, um Vereinbarkeit auch für Väter zu erleichtern?**

**Welche Bedeutung kommt dabei der „Servicestelle lokale Bündnisse für Familie“ und dem „Landeskonzept CheFsache Familie“ zu?**

A Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die schleswig-holsteinische Landesregierung erleichtert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf insbesondere dadurch, dass sie entsprechende Rahmenbedingungen schafft. Dazu gehören bedarfsgerechte Betreuungsangebote für Kleinkinder, Ganztagschulen, aber auch flankierende Beratungsangebote. Betreuungsangebote in Kindertageseinrichtungen, Grund- und offenen Ganztagschulen

a) Kindertageseinrichtungen

Die Zahl der Betreuungsplätze in Kindertageseinrichtungen hat sich in den letzten zwei Jahrzehnten mehr als verdoppelt. (So stieg die Platzzahl seit 1988 von 45.215 auf 93.500 Plätze in 2006.) Der Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz kann in Schleswig-Holstein weitestgehend erfüllt werden. Aber es fehlen noch Betreuungsplätze für unter Dreijährige. Derzeit stehen für 8 Prozent dieser Altersgruppe Plätze in Kindertageseinrichtungen beziehungsweise Tagespflegestellen zur Verfügung (rund 5.500 Plätze). Es ist deshalb eine vorrangige Aufgabe, die Betreuung für Kinder unter drei Jahren weiter auszubauen. Bund, Länder und Kommunen haben sich darauf verständigt, bis 2013 bundesweit für durchschnittlich 35 Prozent dieser Kinder eine Betreuung anbieten zu können. Mit dem Tagesbetreuungsausbaugesetz (TAG) wird bereits das Ziel verfolgt, das Angebot in Schleswig-Holstein bis 2010 auf 17 Prozent auszubauen. Dafür sind noch rund 5.700 zusätzliche Plätze zu schaffen.

Um bis 2013 die 35-Prozentmarke zu erreichen, müssen in Schleswig-Holstein darüber hinaus weitere 11.300 Plätze in Kindertageseinrichtungen und Tagespflegestellen geschaffen werden. Diese Ausbauphase unterstützt der Bund deutschlandweit mit 2,15 Milliarden Euro für Investitionskosten und 1,85 Milliarden Euro für Betriebskosten. Die Kommunen in Schleswig-Holstein können demnach mit 136,2 Millionen Euro an Bundesmitteln rechnen. Derzeit wird geprüft, wie das Land den zwischen Bund, Ländern und Kommunen vereinbarten Ausbau der Tagesbetreuung für 35 Prozent der unter dreijährigen Kinder sicherstellen kann. Hierzu wurde zwischenzeitlich

eine gemeinsame Arbeitsgruppe der Landesregierung und der kommunalen Landesverbände eingerichtet.

b) Grundschulen

Damit Eltern auch nach der Einschulung ihrer Kinder einer Erwerbstätigkeit nachgehen können, hat die schleswig-holsteinische Landesregierung die Verlässliche Grundschule mit einer garantierten Verweildauer und Mindestzeit an Unterricht<sup>7</sup> schrittweise eingeführt. Diese wurde im Schuljahr 2007/2008 auf alle Grundschulen im Land ausgeweitet. Aber auch für ältere Kinder benötigen Eltern eine entsprechende Betreuungssicherheit, um erwerbstätig sein zu können.

c) Offene Ganztagsschulen

Aus diesem Grund hat das Land in den letzten fünf Jahren die Offenen Ganztagsschulen auf- und in erheblichem Umfang ausgebaut. Dort ergänzen Bildungsangebote, die gemeinsam von Schule, Jugendhilfe und weiteren außerschulischen Partnern entwickelt und angeboten werden, an mindestens drei Tagen in der Woche den planmäßigen Unterricht. Die Teilnahme ist freiwillig, bei Anmeldung dann allerdings für ein Schulhalbjahr verpflichtend. Verfügte Schleswig-Holstein noch bis zum Jahr 2002 über lediglich 22 Ganztagsschulen, alle in gebundener Form, so gibt es nun insgesamt 379 Schulen, die nach den Kriterien der Kultusministerkonferenz (KMK) Ganztagsschulen sind, das entspricht etwa 30 Prozent aller Schulen in Schleswig-Holstein.

Beratungsstellen Frau & Beruf

Eine weitere Form der Unterstützung bietet die Landesregierung durch spezifische Beratungsangebote der Beratungsstellen „Frau & Beruf“ in Schleswig-Holstein (vgl. Antwort auf Frage V.11).

Elterngeld

Seit 2007 können Eltern nach der Geburt eines Kindes - anstelle des bisherigen Erziehungsgeldes - Elterngeld mit Lohnersatzfunktion beantragen. Der Anspruch verlängert sich von 12 auf 14 Bezugsmonate, wenn auch der jeweils andere Elternteil seine Erwerbstätigkeit mindestens zwei Monate lang einschränkt (Partnermonate).

Damit alle Eltern sofort und unbürokratisch das Elterngeld erhalten können, hat die Landesregierung in Schleswig-Holstein das Landesfamilienbüro im Landesamt für soziale Dienste in Neumünster und in den Außenstellen in Heide, Kiel, Lübeck und Schleswig eingerichtet. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

---

<sup>7</sup> Die Verlässliche Grundschule garantiert allen Schülerinnen und Schülern den Unterricht innerhalb eines verlässlichen Zeitrahmens. Für die Kinder der 1. und der 2. Klasse beträgt die verlässliche Schulzeit täglich vier Zeitstunden, für die Kinder in der 3. und 4. Klasse täglich mindestens fünf Zeitstunden. Innerhalb dieser verlässlichen Schulzeit sind den Erst- und Zweitklässlern 15 Unterrichtsstunden und allen Dritt- und Viertklässlern 19,5 Unterrichtsstunden in der Woche anzubieten. Neben dieser Unterrichtszeit wird der Vormittag noch durch Pausen und Ergänzungszeiten gestaltet.

beraten und informieren über alle Fragen, die mit dem neuen Elterngeld und mit der Elternzeit zusammenhängen.

Die nachstehende Übersicht beinhaltet die aktuellen Zahlen zu den Elterngeldanträgen - aufgeschlüsselt nach Geschlecht (Stand: Oktober 2007):

	Anträge AST I <sup>8</sup> (w)	Anträge AST I (m)	Anträge AST I (w/m)	Anträge AST II (w)	Anträge AST II (m)	Anträge AST II (w/m)
Heide	3.982	124	4.106	49	262	311
Kiel	2.516	133	2.649	42	194	236
Lübeck	5.942	181	6.123	67	419	486
Schleswig	3.060	123	3.183	42	200	242
gesamt	15.500	561	16.061	200	1.075	1.275
weiblich ges.	15.700					
männlich ges.	1.636					

#### B. Veränderungen bei der Überwindung klassischer Rollenmodelle und künftige Maßnahmen

Der Grad der Überwindung klassischer Rollenmodelle ist nicht messbar, sondern kann nur an Hand von Indikatoren ermittelt werden. Die steigende Quote erwerbstätiger Mütter (vgl. Antwort auf Frage VI.5) bei konstanter Geburtenrate deutet darauf hin, dass die schleswig-holsteinischen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wirksam sind. Dies zeigt auch der Bericht über die Sekundäranalyse von Daten des Landesrechnungshofs Schleswig-Holstein und Daten aus dem Projekt Studie zur Entwicklung von Ganztagschulen im Rahmen des Bundesprogramms „Ideen für mehr! Ganztätig lernen“. Um festzustellen, welche Zusammenhänge zwischen den Ganztagsangeboten und der Berufstätigkeit bestehen, haben die Autoren Eltern<sup>9</sup> befragt. Zum einen haben sie dadurch Aufschluss über deren Wünsche hinsichtlich der Betreuungszeiten erhalten. Fast 40 Prozent von ihnen geben danach an, dass sie eine Betreuung ihres Kindes bis 15 Uhr benötigen. Rund 25 Prozent der Eltern wünschen sich sogar einen darüber hinausgehenden Zeitraum. Zum anderen zeigt sich eine unmittelbar positive Wirkung von Ganztagsangeboten auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf insoweit, als fast 15 Prozent der Eltern berichten, sie hätten wegen des Ganztagsbetriebs eine Berufstätigkeit (wieder) aufgenommen. Nahezu 20 Prozent antworteten, dass sie dadurch in die Lage versetzt worden seien, ihre berufliche Tätigkeit auszuweiten. Deshalb wird die

<sup>8</sup> Um das Elterngeld für die volle Bezugsdauer erhalten zu können, sind zwei eigenständige Anträge von den Eltern erforderlich (zum Beispiel Mutter 12 Monate und Vater 2 Monate). AST I und II bezeichnen die Reihenfolge der Anträge.

<sup>9</sup> Eine Differenzierung nach Mutter oder Vater wurde bei dieser Elternbefragung nicht vorgenommen.

Landesregierung das Ganztagsschulangebot in den nächsten Jahren stetig ausbauen.

Während der Ausbau der Kindertageseinrichtungen und der Ganztagsangebote an Schulen es vor allem Müttern ermöglicht, Familie und Beruf zu vereinbaren, zeigt eine erste Auswertung der neuen bundesgesetzlichen Regelung zum Elterngeld, dass diese erstmals von Vätern in größerem Umfang in Anspruch genommen wurde: Der Anteil von Vätern in Elternzeit hat sich bereits nach dem ersten Dreivierteljahr der neuen Elterngeldregelung bundesweit von 3,5 Prozent auf 9,6 Prozent erhöht.

### C Bedeutung der Servicestelle „Lokale Bündnisse für Familie“ und des Landeskonzepts

#### Lokale Bündnisse für Familien

Im November 2006 hat die Servicestelle für Lokale Bündnisse für Familie im Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie, Jugend und Senioren ihre Arbeit aufgenommen. Mit der Servicestelle bietet die Landesregierung eine Anlaufstelle für Lokale Bündnisse für Familie in Schleswig-Holstein. Bei Informationen und Anstößen für den Bündnisaufbau übernimmt das Ministerium eine wichtige Rolle. Es ermutigt Menschen auf kommunaler Ebene, sich in Bündnissen zu engagieren und für die Familie stark zu machen. Zugleich regt die Servicestelle an, neue Bündnisse zu gründen und hilft bei deren Etablierung. Die Servicestelle ermöglicht darüber hinaus eine Vernetzung der Bündnisse im ganzen Land, so dass eine lebendige Kontakt- und Ideenbörse entsteht.

Die Handlungsfelder der Lokalen Bündnisse in Schleswig-Holstein sind vielfältig. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für viele Eltern, Kommunen, Unternehmen, freie Träger und damit auch für die Servicestelle eines der Schwerpunktthemen ihrer Bündnisarbeit.

#### Landeskonzept CheFsache Familie

##### a) Familienbewusste Personalpolitik in Unternehmen

Bevölkerungsrückgang, Alterung der Gesellschaft, gestiegenes Bildungsniveau der Frauen, Mangel an qualifizierten Fachkräften, Umbruch auf dem Arbeitsmarkt und vor allem ein neues Rollenverständnis in der Gesellschaft erfordern einen Paradigmenwechsel im politischen und wirtschaftlichen Handeln. Wirtschafts- und Familienpolitik sind noch enger aufeinander abzustimmen. Um insbesondere die Einstellung zu Kindern nachhaltig zu verändern, bedarf es der Unterstützung durch die Wirtschaft. Sie kann einen erheblichen Teil dazu beitragen, dass Berufstätigkeit und Familiengründung keinen Gegensatz mehr darstellen und die Geburtenrate in Deutschland wieder steigt.

Die Grundlage dazu liefern eine familienbewusste Personalpolitik in den Unternehmen und die Veränderung der Rahmenbedingungen durch die Politik. Damit die Unternehmen die Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben ermöglichen können, sind Hemmnisse zu identifizieren und Maßnahmen aufzuzeigen, die geeignet erscheinen, diese Hemmnisse zu beheben.

Dem Einfluss der Führungskräfte auf die bessere Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben kommt eine zentrale Bedeutung zu. Sie entscheiden letztendlich über Erfolg und Misserfolg und somit über die Attraktivität ihres Unternehmens als Arbeitgeber. Im Wettbewerb um die knapper werdenden qualifizierten Fachkräfte werden nur die Unternehmen bestehen, die durch eine familienbewusste Personalpolitik Personal rekrutieren und vor allem Personal an das Unternehmen binden. Dazu sind eine lebensphasenorientierte Personalpolitik ebenso erforderlich wie die bessere Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben. Das nützt nicht nur der Wirtschaft, sondern der Gesellschaft insgesamt.

Am 24. April 2007 wurde zum ersten Mal der schleswig-holsteinische Wirtschaftspreis für das familienfreundlichste Unternehmen verliehen. Den mit 20.000 Euro dotierten Hauptpreis teilen sich die in Lübeck ansässigen Firmen „h-tec Wasserstoff-Energiesysteme GmbH“ (10.000 Euro) und die Zahnarztpraxis Ekkehart Oehme (5.000 Euro) sowie die Elmshorner Frisörin Kirsten Kelting (5.000 Euro). Der vom Energiekonzern E.ON-Hanse gestiftete Förderpreis für einen Nachwuchsbetrieb in Höhe von 5.000 Euro wurde an die in Geesthacht ansässige Firma „Incoatec GmbH“ verliehen. Eine Ehren-Urkunde erhielt die Kieler Firma „Wulff Textil-Service GmbH“. Das Ministerium für Wissenschaft, Wirtschaft und Verkehr beabsichtigt, den Wirtschaftspreis alle zwei Jahre auszuloben. Mit dieser Preisverleihung hat die Landesregierung auch einen Beitrag zu der überaus wichtigen Debatte über die Notwendigkeit der Einführung einer neuen Unternehmenskultur geleistet.

Das schleswig-holsteinische Wirtschaftsministerium hat im Herbst 2006 das Thema „Familienbewusste Personalpolitik - Zeichen einer modernen Unternehmensführung“ als eine Initiative in die Wirtschaftsministerkonferenz (WMK) der Länder getragen und zu einem Wirtschaftsthema aller Bundesländer gemacht. Seitens der WMK wurde unter Vorsitz Schleswig-Holsteins eine Ad-hoc-Länderarbeitsgruppe beauftragt, ein Positionspapier zu erarbeiten und die vorhandenen Hemmnisse und Barrieren aufzeigen. Um die familienbewusste Personalpolitik in den Unternehmen noch weiter auszubauen hat die WMK am 19./20. November beschlossen, die Umset-

zung der erarbeiteten Handlungsfelder bzw. Maßnahmen zu unterstützen. Zur praktischen Unterstützung von Betrieben, die eine familienfreundliche Personalentwicklung umsetzen wollen, hat das Ministerium für Wissenschaft, Wirtschaft und Verkehr die Broschüren „Ihr familienfreundliches Unternehmen - Tipps aus der Praxis“ und „Familienfreundliche Unternehmen in Schleswig-Holstein - Ausgezeichnete Beispiele aus der Praxis“ herausgegeben.

b) Newsletter Wirtschaft & Familie

Im Juni 2007 hat das Wirtschaftsministerium den ersten Newsletter zu dem Thema „Wirtschaft & Familie“ herausgebracht.

Engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte in Unternehmen, die sich bereits für familienfreundliche Unternehmensführung geöffnet und eingesetzt haben, sollen durch den Newsletter vernetzt und auch inspiriert werden. Diese Vernetzung soll erstens dem Informationsaustausch dienen und zweitens dazu führen, dass Familienfreundlichkeit auch in anderen Betrieben möglichst einfach und praxisnah umgesetzt werden kann.

Der Newsletter, der in unregelmäßigen Abständen erscheint, enthält Informationen darüber, was sich im Land bezüglich Familienfreundlichkeit so tut, angefangen bei Veranstaltungsterminen bis hin zu Fördermöglichkeiten.

Im Hinblick auf die familienbewusste Personalpolitik in kleinen und mittleren Unternehmen und die Quartalsgespräche mit unterschiedlichen Zielgruppen wird auf die Antwort auf Frage V.11 hingewiesen.

Weitere Informationen zum Thema „Familienfreundlicher Betrieb“ unter [www.wirtschaftsministerium.schleswig-holstein.de](http://www.wirtschaftsministerium.schleswig-holstein.de).

c) CheFsache Familie

Im Rahmen des Regionalprogramms 2000 wurde das Projekt „CheFsache Familie“ (Projektlaufzeit: 1. Juni 2004 bis 31. Mai 2007) mit EFRE-Mitteln gefördert. Ziel des Projektes war es, klein- und mittelständische Unternehmen für das Thema familienbewusste Personalentwicklung zu sensibilisieren, das Arbeitskräftepotenzial in ländlich strukturierten Kreisen zu sichern, zur Imagebildung „familienfreundliche Betriebe“ und damit zur Standortwerbung beizutragen und letztlich auch eine Steigerung der Wirtschaftskraft zu bewirken. Im Rahmen des Projektes wurden Themenabende zu unterschiedlichen Fragestellungen in Kooperation mit Weiterbildungsträgern und Experten angeboten. Des Weiteren fanden Netzwerktreffen statt, um den Austausch zwischen den Betrieben zu fördern.

In Form von Fallstudien erhielten acht Unternehmen eine maßgeschneiderte Organisationsberatung durch das Projektteam der Universität Flensburg.

Auf diese Weise wurden einzelne Betriebe auf dem Weg zu einer familienfreundlichen Unternehmenspolitik unterstützt, positive Beispiele in der Region geschaffen und über die Öffentlichkeitsarbeit des Projektes weitere Unternehmen an das Thema herangeführt. Darüber hinaus wurden neue Erkenntnisse zu den Inhalten und Implementierungsprozessen familienfreundlicher Maßnahmen in kleinen und mittelständischen Unternehmen erlangt.

Die Durchführung eines Landeskonzeptes CheFsache Familie war auf Grund der erheblichen Personalkosten nicht möglich. Trotz einer angeordneten 75%igen Förderung konnten die erforderlichen Eigenmittel vom Projektträger, der Entwicklungsgesellschaft Brunsbüttel mbH (egeb), und den Projektpartnern nicht aufgebracht werden.

**10. Welche Bedeutung kommt bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf der „Servicestelle lokale Bündnisse für Familie“ und dem „Landeskonzept CheFsache Familie“ zu?**

Vergleiche Antwort auf Frage VI.9.

**VII. Gewalt in Beziehungen**

Der von der Landesregierung 2007 vorgelegte „Aktionsplan häusliche Gewalt“ ([www.mbf.schleswig-holstein.de](http://www.mbf.schleswig-holstein.de)) konzentriert sich auf die durch Männer an Frauen verübte Gewalt und stellt umfangreiche Informationen zur Verfügung.

**1. Sieht die Landesregierung einen Zusammenhang zwischen Gewalt gegen Frauen im häuslichen Bereich und strukturellen Benachteiligungen von Frauen, wie sie beispielsweise im Bereich der gesellschaftlichen und politischen Partizipation und bei den Einkommen aus Erwerbsarbeit bestehen?**

Für einen Zusammenhang zwischen den Ursachen häuslicher Gewalt und strukturellen Benachteiligungen sprechen die Ergebnisse der Studie des Bundesfrauenministeriums „Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland“ aus dem Jahr 2004 ([www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)). Diese zeigt, dass häusliche Gewalt in denjenigen Paarbeziehungen weiter verbreitet ist, die sich an traditionellen Rollenvorstellungen orientieren. So haben von den Frauen, die Gewalt in der aktuellen Paarbeziehung erleben, 61,6 Prozent die Hauptverantwortung für die Erfüllung der Haushaltsaufgaben; bei Frauen, die keine Gewalt erleben, sind dies nur 50,5 Prozent. Weiter belegt die Studie, dass es neben inneren Barrieren insbesondere finanzielle Motive sind, die Frauen daran hindern, sich von ihren gewalttätigen Partnern zu trennen: Mehr als ein Drittel der Frauen, die sich nicht

aus einer gewaltbelasteten Paarbeziehung getrennt haben, gaben an, über keine Geldmittel zu verfügen, um sich ein eigenes Leben aufzubauen. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass eine eigenständige Existenzsicherung auch dazu beitragen kann, das Risiko zu vermindern, häusliche Gewalt zu erleben. Einer eigenständigen Existenzsicherung dienen beispielsweise die Regelungen zum Elterngeld, die Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten in der Rente sowie der Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung, aber auch die Maßnahmen, die die Ausbildungs- und Berufschancen von Frauen verbessern.

**2. Welche Faktoren begünstigen das Entstehen häuslicher Gewalt? Wie können darauf abgestimmte Präventionsstrategien aussehen?**

Neben traditionellen Rollenvorstellungen oder finanzieller Abhängigkeit begünstigen auch besondere Situationen, wie beispielsweise die Geburt eines Kindes, Trennung und Scheidung oder schwierige soziale Lebensverhältnisse das Entstehen häuslicher Gewalt. Eine ganz zentrale Ursache stellt aber die in der Herkunftsfamilie erlebte Gewalt dar. Wenn es im Elternhaus zu gewalttätigen Auseinandersetzungen kam, sind Mädchen im Erwachsenenleben doppelt so oft von Partnergewalt betroffen. Gleiches gilt für Frauen, die als Kinder sexuell missbraucht wurden. Haben sie in jungen Jahren selbst körperliche Misshandlung erfahren, sind sie später sogar dreimal so häufig Opfer von Partnergewalt. Bekannt ist auch, dass Jungen, die Gewalt zwischen den Eltern miterleben, im Erwachsenenalter mit erhöhter Wahrscheinlichkeit gegen ihre Partnerin tätlich werden. Dies belegt die Studie des Bundesfrauenministeriums „Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland“ aus dem Jahr 2004.

Auf der Grundlage dieser Erkenntnisse hat die Landesregierung Präventionsstrategien entwickelt, um Betroffene vor häuslicher Gewalt zu schützen und sie zu unterstützen. Bereits seit 1999 sind diese im Kooperations- und Interventions-Konzept (KIK) ([www.mbf.schleswig-holstein.de](http://www.mbf.schleswig-holstein.de)) gegen häusliche Gewalt gebündelt. Dazu gehört insbesondere der rechtliche Rahmen, den das Landesverwaltungsgesetz mit seinen polizeilichen Befugnissen zur Wegweisung in Fällen häuslicher Gewalt steckt. Darüber hinaus steht ein flächendeckendes Netz von Zufluchts- und Beratungseinrichtungen für die Opfer zur Verfügung. Die Einrichtung von Sonderdezernaten bei den Staatsanwaltschaften zur strafrechtlichen Verfolgung der Täter stellt neben der Zusammenarbeit mit den Jugendämtern, wenn Kinder mit betroffen sind, ein weiteres wichtiges Element dieser Gesamtstrategie dar. Im Rahmen von KIK wurde auch sichergestellt, dass Erzieherinnen, Erzieher und Lehrkräfte über Diagnosefähigkeiten und Handlungsmöglichkeiten verfügen, um Kindern bei häuslicher Gewalt schnelle Hilfe zu vermitteln.

Die Arbeit der Institutionen, die mit der Bekämpfung häuslicher Gewalt und dem

Opferschutz befasst sind, wird durch KIK verknüpft. Koordinierungsstellen in allen Kreisen und kreisfreien Städten sorgen dafür, dass die regelhafte Zusammenarbeit fachlich und organisatorisch gefördert wird. Diese Koordinationsstellen werden wiederum unterstützt von einer Landeskoordinatorin, die für die entsprechenden Abstimmungsprozesse auf der Landesebene zuständig ist.

**3. Welche Erkenntnisse gibt es über Frauen als Täterinnen in heterosexuellen und lesbischen häuslichen Gewaltbeziehungen?**

**Beabsichtigt die Landesregierung, dieses Thema künftig zu vertiefen?**

**a) Täterinnen in heterosexuellen Beziehungen**

Über Frauen als Täterinnen von häuslicher Gewalt ist noch wenig bekannt. Dieses Thema wurde bisher nur in wenigen Studien aufgegriffen. Das Kriminologische Forschungsinstitut Niedersachsen beispielsweise hat das Modellprojekt „Beratungs- und Interventionsstelle für Opfer häuslicher Gewalt in Niedersachsen“ im Jahr 2004 evaluiert ([www.kfn.de](http://www.kfn.de)). Diese Untersuchung beinhaltet auch die polizeiliche Statistik der Fälle häuslicher Gewalt in Niedersachsen. Danach sind Frauen in etwa 10 Prozent der angezeigten Fälle die Täterinnen. Andere Studien, insbesondere aus dem englischsprachigen Raum, sprechen von einem Anteil bis zu 50 Prozent. In der polizeilichen Kriminalstatistik liegt der Anteil an Täterinnen im Deliktsbereich der gefährlichen und schweren Körperverletzung oder der Körperverletzung mit Todesfolge seit Jahren bei etwa 10 Prozent. Diese Angaben decken sich mit dem Ergebnis der Studie aus Niedersachsen und sind insoweit als belastbar anzusehen. Die Studien aus dem englischsprachigen Raum kommen insbesondere deshalb zu einem zu viel höheren Anteil an Täterinnen, da sie jede Gewalteinwirkung, zum Beispiel auch „leichtes Anrempeln“ berücksichtigen.

Auf Grund ihrer über 20jährigen Beratungspraxis gehen die Frauenhäuser und Frauenberatungsstellen in Schleswig-Holstein von einem Täterinnenanteil aus, der noch unter 10 Prozent liegt. Wenn sich gewalttätige Frauen an diese Einrichtungen wenden, berichten sie immer, dass sie selbst im Vorfeld psychische, körperliche oder sexuelle Gewalt durch den Lebenspartner erfahren und die eigene Gewalt zur Gegenwehr eingesetzt haben. Diese Erfahrung wird durch die Studie des Bundesfrauenministeriums „Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland“ aus dem Jahr 2004 gestützt. Danach haben sich zwei Drittel der befragten Frauen mindestens einmal körperlich gewehrt, 36 Prozent der Frauen gaben an, sich häufig oder gelegentlich gewehrt zu haben. Die Verletzungsfolgen von Gewalteskalationen, bei denen sowohl die Frau als auch der Mann tätlich wurden, waren allerdings ge-

schlechtsspezifisch sehr unterschiedlich. Die Frauen erlitten doppelt so häufig schwere und schwerste Verletzungen wie ihre Partner.

b) Täterinnen in lesbischen Beziehungen

Die Tabuisierung von Gewalt in lesbischen Beziehungen und damit auch das Fehlen belastbarer Daten erschweren die Aussagen über Täterinnen in lesbischen Beziehungen. Unstrittig ist, dass auch lesbische Frauen Gewalt in ihren Beziehungen oder durch frühere Partnerinnen erleben. In einer niederländischen Studie<sup>10</sup> haben 35,9 Prozent der befragten Frauen angegeben, Gewalt in ihrer Beziehung erlebt zu haben. Nach Schätzungen aus Deutschland kommt Gewalt in gleichgeschlechtlichen Beziehungen genauso häufig vor wie in heterosexuellen Beziehungen, danach hat durchschnittlich jede vierte lesbische Frau Gewalt in ihrer Beziehung erlitten. Auch die Formen der Gewalt unterscheiden sich nicht von der Gewalt, die in heterosexuellen Beziehungen verübt wird. Ebenso zieht sich die Gewalt durch alle sozialen Schichten. Jedoch ist eine klare Täterin-Opfer-Aufteilung in lesbischen Gewaltbeziehungen oft nicht möglich. Im Rahmen einer wissenschaftlichen Untersuchung<sup>11</sup> wurden 20 lesbische Frauen befragt, die angaben, in einer Gewaltbeziehung zu leben. In einem Drittel der Fälle waren beide Partnerinnen gewalttätig.

Die Landesregierung wird das Thema „Frauen als Täterinnen“ im Rahmen des Gesamtkonzeptes zur Bekämpfung häuslicher Gewalt weiterverfolgen.

Bereits heute werden in die Täterprogramme, die in Schleswig-Holstein flächendeckend eingerichtet sind, auch Täterinnen aufgenommen. Einige haben diese Programme bereits erfolgreich durchlaufen. Die Frauenberatungsstellen berücksichtigen in ihrer Arbeit, dass auch Frauen gewalttätig sein können und nicht ausschließlich Opfer sind.

**4. Wie viele Frauenhäuser mit jeweils wie vielen Plätzen gibt es derzeit in Schleswig-Holstein, wie viele Beratungsstellen gibt es, wie viele Einrichtungen leisten proaktive Beratung und wie viele Maßnahmen für Täter werden angeboten? Wie viele Personen haben die Angebote jeweils genutzt? Wie sind die vorgenannten Einrichtungen jeweils mit anderen örtlichen und überörtlichen Einrichtungen und Maßnahmen zum Gewaltschutz vernetzt?**

In Schleswig-Holstein gibt es 16 Frauenhäuser mit insgesamt 347 Plätzen. Im Jahr 2006 suchten 1.103 Frauen und 1.041 Kinder Zuflucht in diesen Einrichtungen. Daneben haben 24 Frauenberatungsstellen im Jahr 2006 insgesamt 8.360 Frauen in psychosozialen Krisensituationen beraten ([www.frauenberatung-sh.de](http://www.frauenberatung-sh.de)).

<sup>10</sup> Van Oort, Diana: Sexuelle Gewalt gegen Lesben und bisexuelle Frauen aller Altersgruppen, Hg. Senatsverwaltung für Schule, Jugend und Sport, Berlin 1992

<sup>11</sup> Ohms Constance, Promotion, Frankfurt 2003

21 dieser Einrichtungen unterbreiten den Gewaltopfern nach einer polizeilichen Wegweisung wegen häuslicher Gewalt ein Beratungsangebot (proaktive Beratung nach § 201a LVwG). Im Jahr 2006 haben diese Frauenberatungsstellen 453 Frauen über Hilfemöglichkeiten informiert, davon nahmen 350 Frauen weitere Unterstützung in Anspruch.

Für Täter, die im häuslichen Bereich gewalttätig geworden sind, werden in Schleswig-Holstein flächendeckend an neun Standorten Trainingsprogramme angeboten. Im Jahr 2006 nahmen 287 Männer daran teil.

Vernetzt sind diese Einrichtungen durch das Kooperations- und Interventionskonzept gegen häusliche Gewalt (KIK). Beim KIK arbeiten alle Einrichtungen freier Träger und Behörden dauerhaft zusammen, die mit der Bekämpfung häuslicher Gewalt befasst sind. Es wird getragen von regionalen Koordinatorinnen, die in allen Kreisen und kreisfreien Städten Runde Tische eingerichtet haben. Insbesondere die Polizei, die Staatsanwaltschaften, Frauenhäuser und -beratungsstellen, Tätertrainingseinrichtungen, Jugendämter und Gerichte stimmen hier ihre Arbeit systematisch aufeinander ab. Auf diese Weise wird ein ineinandergreifendes System des Opferschutzes und der Gewaltprävention etabliert. Die regionalen KIK-Koordinatorinnen werden unterstützt von einer im Ministerium für Bildung und Frauen angesiedelten Landeskoordinierungsstelle, die für die entsprechenden Abstimmungsprozesse auf der Landesebene zuständig ist. Daneben organisiert die Landeskoordinierungsstelle den für die Weiterentwicklung notwendigen regelmäßigen Erfahrungsaustausch und regt ihn beispielsweise durch Fortbildungen fachlich an.

**5. Ist es aus Sicht der Landesregierung sinnvoll, das Angebot der Helpline zeitlich oder fachlich auszuweiten und gibt es hierzu bereits konkrete Vorstellungen?**

Vor dem Hintergrund der bisher mit diesem Angebot gewonnenen Erfahrungen ist es sinnvoll, die Helpline zeitlich und fachlich auszuweiten ([www.helpline-sh.de](http://www.helpline-sh.de)).

Die Helpline, die unter einer landesweiten Notrufnummer Opfer häuslicher Gewalt unterstützt, besteht seit Oktober 2004. Sie ist wochentags von 15.00 bis 1.00 Uhr sowie an den Wochenenden von 10.00 bis 1.00 Uhr zu erreichen, also zu Zeiten, in denen Beratungsstellen regelmäßig nicht geöffnet sind.

Vormittags und in den frühen Nachmittagsstunden wenden sich Frauen zunächst nach wie vor an eine der 23 Frauenberatungsstellen im Land. Diese können jedoch auf Grund knapper personeller Kapazitäten und stetig steigender Beratungszahlen keine Soforthilfe sicherstellen. Der Wunsch nach professioneller Unterstützung ist jedoch regelmäßig unmittelbar nach einer häuslichen Eskalation am größten.

Sofern die Helpline auch tagsüber zur Verfügung stünde, könnten alle Rat suchenden Frauen in Krisensituationen fast rund um die Uhr eine kompetente Ansprechperson erreichen.

Es wird unter Berücksichtigung der Haushaltssituation zu prüfen sein, wie eine Tag- und Nachtschaltung schrittweise umgesetzt werden kann.

## **VIII. Frauen im Ehrenamt**

### **1. Gibt es Erkenntnisse darüber, wie viele Frauen und wie viele Männer in Schleswig-Holstein ehrenamtlich tätig sind?**

Es existiert keine Statistik über die genaue Anzahl der bürgerschaftlich Engagierten in Schleswig-Holstein. Die letzte Erhebung im Rahmen des im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend von TNS Infratest durchgeführten Zweiten Freiwilligensurveys aus dem Jahr 2004 ([www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)) lässt aber erkennen, dass Schleswig-Holstein hier im allgemeinen Bundestrend liegt. Demnach ist die Engagementquote, also der Anteil von freiwillig Engagierten an der Bevölkerung ab 14 Jahren, zwischen 1999 und 2004 um zwei Prozentpunkte von 34 auf 36 Prozent gestiegen. Auch die Intensität des freiwilligen Engagements hat sich erhöht. Der Anteil der Engagierten, die mehr als eine Aufgabe oder Funktion übernommen haben, ist von 37 auf 42 Prozent gestiegen. In dieser repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement wird zudem festgestellt, dass Männer nach wie vor mehr Zeit in ihr Engagement investieren können, da sie weniger von der Doppelbelastung durch Berufs- und Familienarbeit betroffen sind als Frauen, so dass 39 Prozent aller Männer ehrenamtlich aktiv sind. Bei den Frauen fällt diese Quote mit 37 Prozent geringer aus. Dieser Anteil ist in den letzten fünf Jahren vor der Erhebung um fünf Prozentpunkte gestiegen. Ein Grund dafür liegt in einem größeren Zeitbudget, das Frauen mit Kleinkindern haben, seit Männer sich vermehrt in die Kinderbetreuung einbringen.

Exemplarisch für das ehrenamtliche Engagement in Schleswig-Holstein können Zahlen aus den Sportvereinen genannt werden: Laut Sportentwicklungsbericht 2005/2006<sup>12</sup> sind in den Sportvereinen Schleswig-Holsteins 108.000 Menschen, darunter 68.500 Männer und 39.500 Frauen, ehrenamtlich aktiv. Von diesen engagieren sich 39.500 auf Vorstands- und 68.500 auf der Ausführungsebene, wozu beispielweise Trainerinnen und Trainer, Übungsleiterinnen und -leiter sowie Schieds- und Kampfrichterinnen und -richter zählen. Nicht erfasst sind dabei die (Leistungen der) freiwilligen Helferinnen und Helfer, die sich bei gesonderten Arbeitseinsätzen im Verein unentgeltlich beteiligen, indem sie beispielsweise Ver-

<sup>12</sup> Breuer, Chr. (Hrg.) 2007, S. 602

einsfeste vorbereiten oder das Vereinsheim renovieren.

Sehr viel geringer ist der Frauenanteil in der Freiwilligen Feuerwehr, die sich erst seit den 90er Jahren intensiver um weiblichen Nachwuchs bemüht. Dort waren Ende 2006 2.546 Frauen und 46.150 Männer ehrenamtlich tätig. Dies entspricht einem Frauenanteil von 5,2 Prozent. Anders sieht das Geschlechterverhältnis in den Jugendwehren aus. Dort sind mit 2.250 Mädchen und 7.157 Jungen knapp ein Viertel der ehrenamtlich Aktiven weiblichen Geschlechts. Dies ist auch darin begründet, dass der Landesfeuerwehrverband wie auch die Jugendfeuerwehren seit einigen Jahren verstärkt Anstrengungen unternehmen, um den Frauenbeziehungsweise Mädchenanteil im Verband entsprechend ihrer verbandsinternen Beschlusslage zu steigern. So wurde im Jahre 2007 ein Seminar „Führung für Frauen“ gefördert, das Frauen in den Jugendwehren und Einsatzabteilungen bei der Wahrnehmung von Führungsverantwortung unterstützt beziehungsweise sie auf die Übernahme verantwortlicher Funktionen vorbereitet. Für 2008 ist eine Wiederholung dieser Maßnahme geplant. Ebenfalls unterstützt wurde ein Mädchenseminar bei der Kreisjugendfeuerwehr Schleswig-Flensburg zur Stärkung des Selbstvertrauens und der Identitätsentwicklung von Mädchen in den Jugendwehren.

Darüber hinaus ist es durch den Abschluss der vom Land durchgeführten Neubaumaßnahme an der Landesfeuerwehrschule Schleswig-Holstein möglich geworden, Feuerwehrfrauen verstärkt in den Lehrgangsbetrieb aufzunehmen.

## **2. In welchen Bereichen sind Frauen und Männer jeweils in Schleswig-Holstein ehrenamtlich tätig?**

Hierzu wird im 2. Freiwilligensurvey<sup>13</sup> wie folgt Stellung genommen:

„Ein wichtiger Unterschied zwischen engagierten Männern und Frauen besteht darin, dass Männer wesentlich öfter Leitungs- und Vorstandsfunktionen beziehungsweise Wahlämter ausüben. Das betrifft auch diejenigen Engagementbereiche, die mit großer Mehrheit von Frauen besetzt sind. An dem typischen Unterschied, dass Männer in den Organisationen führen, verwalten und repräsentieren, Frauen sich dagegen vermehrt dem helfenden und betreuenden Dienst am Menschen widmen, hat sich somit bisher wenig geändert.“

Exemplarisch belegen dies auch Zahlen, die der Landessportverband Schleswig-Holstein jährlich über die Vornamen der beziehungsweise des 1. Vorsitzenden, der Kassenwartin oder des Kassenwarts und (falls vorhanden) der Jugendwartin beziehungsweise des Jugendwarts seiner Sportvereine erfasst und einem Geschlecht zugeordnet. In der Bestandserhebung ergibt sich für 2006 folgendes Bild:

---

<sup>13</sup> 2. Freiwilligensurvey, 2004, S. 21

	1. Vorsitzende	Kassenwarte	Jugendwarte
Männlich	2.358 (87,62%)	1.649 (61,28%)	1.779 (66,11%)
Weiblich	333 (12,37%)	1.042 (38,72%)	912 (33,90%)

### 3. Welche dieser Bereiche sehen regelmäßig Aufwandsentschädigungen vor?

So genannte Aufwandsentschädigungen ziehen sich durch alle Engagementbereiche. Eine genaue Übersicht über die einzelnen Bereiche, in denen Aufwandsentschädigungen vorgesehen sind, existiert nicht, da dies von Bereich zu Bereich und von Projekt zu Projekt verschieden ist.

So werden beispielsweise regelmäßige Aufwandsentschädigungen für die Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamten der freiwilligen Feuerwehren nach der „Landesverordnung über die Entschädigung der Wehrführungen der freiwilligen Feuerwehren und ihrer Stellvertretungen“<sup>14</sup> vorgesehen, wohingegen sich die Höhe von Aufwandsentschädigungen im Rahmen von Übungsleitungs- beziehungsweise Trainingstätigkeiten im Sport nach der jeweiligen Qualifikation (Lizenz) und nach dem jeweiligen Finanzbudget richten.

Hochgerechnet leisten Ehrenamtliche im Sport rund 20 Millionen Arbeitsstunden pro Jahr freiwillig und kostenlos für die Gemeinschaft, wobei der durchschnittliche ökonomische Wert einer Stunde ehrenamtlicher Arbeit in der wissenschaftlichen Diskussion<sup>15</sup> mit 15 Euro beziffert wird.

### 4. Wie viele Männer und wie viele Frauen erhielten seit 20 Jahren Ehrungen durch das Land Schleswig-Holstein für ehrenamtliches Engagement?

Es ist das besondere Bestreben der Landesregierung, das außerordentliche bürgerschaftliche Engagement von Frauen und Männern angemessen zu würdigen. Da die gesellschaftlichen Leistungen von Frauen noch immer zu selten im Mittelpunkt staatlicher Auszeichnungen stehen, wurden speziell in den zurückliegenden Jahren verstärkt Anstrengungen unternommen, um dem entgegen zu wirken.

Dies ist von den mit der Bewertung von Ordensfällen befassten öffentlichen Stellen aber nur bedingt zu beeinflussen, da sie weitestgehend auf Anregungen aus der Bevölkerung angewiesen sind.

In den nachfolgenden Statistiken von 1987 bis einschließlich 2006 sind - jeweils zum Stand Oktober 2007 - zum einen Auszeichnungen berücksichtigt, die durch die Ministerpräsidentin beziehungsweise den Ministerpräsidenten vorgenommen wurden. Zu diesen gehören sowohl die Schleswig-Holstein-Medaille und die Ehrennadel des Landes Schleswig-Holstein als auch die Sportplakette und die (1998

<sup>14</sup> Entschädigungsverordnung freiwillige Feuerwehren - EntschVOF vom 24. April 2003 (GVObI. Schl.-H. 2003 S. 236, geändert LVO v. 20.04.2007, GVObI. S. 251)

<sup>15</sup> Quelle: Sportentwicklungsbericht, a.a.O., S. 602

gestiftete) Sportverdienstnadel des Landes Schleswig-Holstein ([www.schleswig-holstein.de](http://www.schleswig-holstein.de)), aber auch Einzelauszeichnungen mit dem STARK-Preis (seit 2006) ([www.jugendserver-sh.de](http://www.jugendserver-sh.de)). Zum anderen werden Ehrungen wie die Freiherr-vom-Stein-Gedenkmedaille und das Brandschutzehrenzeichen (ohne Sonderstufe) durch den Innenminister dargestellt.

Nachrichtlich sind auch die seit 1987 verliehenen Verdienstorden der Bundesrepublik Deutschland aufgelistet, da sie auf Grund der Vorschläge der Ministerpräsidentin oder des Ministerpräsidenten an Bürgerinnen und Bürger aus Schleswig-Holstein oder in Schleswig-Holstein ehrenamtlich Tätige vergeben wurden.

### Schleswig-Holstein-Medaille

Jahr	Verleihungen	davon Männer	davon Frauen	Frauenanteil in %
1987	13	12	1	7,7
1988	12	8	4	33,3
1989	7	4	3	42,9
1990	8	5	3	37,5
1992	10	8	2	20,0
1994*	8	5	3	37,5
1996*	10	4	6	60,0
1998	11	7	4	36,4
2000	12	8	4	33,3
2002	11	9	2	18,2
2004	10	7	3	30,0
2006	8	5	3	37,5
1994 bis 2006	120	82	38	31,7

\* Nur die Auszeichnung als Einzelperson (nicht die als Gruppenmitglied) wird in dieser Tabelle ausgewiesen. Zusätzlich wurden in diesen Jahren auch Personengruppen (Arbeitsgruppe einer Schule beziehungsweise „Schüler Helfen Leben“) geehrt.

Erläuterung: Die Schleswig-Holstein-Medaille wird seit 1990 nur alle zwei Jahre anlässlich des Schleswig-Holstein-Tages verliehen.

### Ehrennadel des Landes Schleswig-Holstein

Jahr	Verleihungen	davon Männer	davon Frauen	Frauenanteil in %
1987	36	28	8	22,2
1988	52	41	11	21,2
1989	27	17	10	37,0
1990	19	16	3	15,8
1991	40	36	4	10,0
1992	56	43	13	23,2
1993	32	22	10	31,3
1994	37	28	9	24,3
1995	24	17	7	29,2

1996	45	36	9	20,0
1997	37	28	9	24,3
1998	67	53	14	20,9
1999	55	39	16	29,1
2000	30	17	13	43,3
2001	51	32	19	37,3
2002	46	29	17	37,0
2003	51	34	17	33,3
2004	64	47	17	26,6
2005	34	22	12	35,3
2006	73	60	13	13,7
1987 bis 2006	876	645	231	26,4

Erläuterung: Der zuweilen geringe Frauenanteil liegt daran, dass bei der Verleihung für außergewöhnlich viele Blutspenden Frauen auf Grund medizinischer Gründe stark unterrepräsentiert sind.

### Sportplakette des Landes Schleswig-Holstein

Jahr	Verleihungen	davon Männer	davon Frauen	Frauenanteil in %
1987	5	5	0	0,0
1988	6	5	1	16,7
1989	5	4	1	20,0
1990	4	3	1	25,0
1991	7	4	3	42,9
1992	12	12	0	0,0
1993	5	3	2	40,0
1994	6	5	1	16,7
1995	4	2	2	50,0
1996	7	6	1	14,3
1997	9	7	2	22,2
1998	11	10	1	9,1
1999	6	4	2	33,3
2000	6	5	1	16,7
2001	5	4	1	20,0
2002	5	4	1	20,0
2003	5	3	2	40,0
2004	7	5	2	28,6
2005	-	-	-	-
2006	3	3	0	0,0
1987 bis 2006	118	94	24	20,3

Erläuterung: Die Sportplakette wird zum einen an verdiente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in herausgehobenen Funktionen des schleswig-holsteinischen Sports, zum anderen für überragende sportliche Erfolge verliehen.

### Sportverdienstnadel des Landes Schleswig-Holstein

Jahr	Verleihungen	davon Männer	davon Frauen	Frauenanteil in %
1998	28	18	10	35,7
1999	26	17	9	34,6
2000	25	16	9	36,0
2001	29	18	11	37,9
2002	25	15	10	40,0
2003	25	18	7	28,0
2004	21	15	6	28,6
2005	-	-	-	-
2006	24	16	8	33,3
1987 bis 2006	203	133	70	34,5

Erläuterung: Die Sportverdienstnadel wird seit 1998 verliehen.

### Einzelauszeichnungen mit dem STARK-Preis des Landes Schleswig-Holstein

Jahr	Verleihungen	davon Männer	davon Frauen	Frauenanteil in %
2006	2	1	1	50,0

Erläuterung: Die Einzelauszeichnungen des STARK-Preises werden seit 2006 verliehen.

### Freiherr-vom-Stein-Gedenkmedaille

Jahr	Verleihungen	davon Männer	davon Frauen	Frauenanteil in %
1987	21	18	3	14,3
1988	27	25	2	7,4
1989	23	19	4	17,4
1990	24	19	5	20,8
1991	26	19	7	26,9
1992	25	20	5	20,0
1993	26	24	2	7,7
1994	24	20	4	16,7
1995	27	22	5	18,5
1996	28	23	5	17,6
1997	27	20	7	25,9
1998	25	20	5	20,0
1999	28	25	3	10,7
2000	30	25	5	16,7
2001	29	24	5	17,2
2002	31	23	8	25,8
2003	29	22	7	24,1
2004	29	21	8	27,6
2005	30	26	4	13,3
2006	30	26	4	13,3
1987 bis 2006	539	441	98	18,2

Erläuterung: Die Medaille wird ausschließlich an ehrenamtlich Tätige in der Kommunalpolitik verliehen. In diesem Bereich war der Frauenanteil in der Vergangenheit sehr gering.

Brandschutzehrenzeichen

Jahr	Verleihungen	davon Männer	davon Frauen	Frauenanteil in %
1993	1.526			
1994	1.582			
1995	1.795			
1996	1.615			
1997	1.737	1.729	8	0,5
1998	1.109	1.105	4	0,4
1999	1.705	1.698	8	0,5
2000	1.575	1.573	2	0,1
2001	1.476	1.476	0	0,0
2002	1.523	1.517	6	0,4
2003	1.489	1.484	5	0,3
2004	1.478	1.465	13	0,9
2005	1.437	1.426	11	0,8
2006	1.419	1.410	9	0,6
1993 bis 2006	21.466	14.883	66	0,4*

Erläuterung: Vor 1993 liegen keine Erfassungen für Brandschutzehrenzeichen vor. Die Erfassung getrennt nach männlich und weiblich erfolgte erst nach 1996 (\* Frauenanteil für die Jahre 1997 bis 2006).

Vorschläge des Landes für Verdienstorden der Bundesrepublik Deutschland

Jahr	Vorschläge	davon Männer	davon Frauen	Frauenanteil in %
1987	215	183	32	14,9
1988	143	120	23	16,1
1989	99	69	30	30,3
1990	81	64	17	21,0
1991	154	132	22	14,3
1992	94	71	23	24,5
1993	98	80	18	18,4
1994	49	33	16	30,6
1995	127	99	28	22,0
1996	66	50	16	24,2
1997	135	84	51	37,8
1998	83	65	18	21,7
1999	133	94	39	29,3
2000	70	43	27	38,6
2001	84	59	25	30,0
2002	107	81	26	24,3
2003	99	76	23	23,1
2004	108	73	35	32,4
2005	71	50	21	29,6
2006	57	37	20	35,1
1987 bis 2006	2.073	1.563	510	24,6

**IX. Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte****1. Wie hat sich aus Sicht der Landesregierung die Erhöhung der Einwohnerinnenzahl bei der Verpflichtung von Kommunen, hauptamtliche kommunale Gleichstellungsbeauftragte zu beschäftigen, ausgewirkt?**

Die Erhöhung der Zahl der Einwohnerinnen und Einwohner in der Kommunalverfassung für die Verpflichtung zur Bestellung einer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten hat nicht dazu geführt, dass zahlreiche Kommunen zwischen 10.000 und 15.000 Einwohnerinnen und Einwohnern die Bestellung ihrer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten widerrufen haben. Schleswig-Holstein verfügt noch immer über ein gut funktionierendes Netz von Gleichstellungsbeauftragten. Auch nach Anhebung der Einwohnergrenze ist die Gleichstellungsarbeit, insbesondere durch den Einsatz der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, weiterhin von hoher Qualität.

**2. Welche Kommunen beschäftigen hauptamtliche kommunale Gleichstellungsbeauftragte und in welchem Stundenumfang?**

In der nachstehenden Tabelle sind die Kommunen aufgeführt, die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zum Stand November 2007 beschäftigen. Zudem lässt sich daraus entnehmen, mit welchem Arbeitszeitvolumen die Gleichstellungsbeauftragten jeweils tätig sind.

Kreis Dithmarschen	1 Vollzeit-Gleichstellungsbeauftragte
Stadt Heide	1 Teilzeit-Gleichstellungsbeauftragte mit 29,38 Stunden
Kreis Herzogtum Lauenburg	1 Teilzeit-Gleichstellungsbeauftragte mit 19,5 Stunden
Stadt Geesthacht	1 Vollzeit-Gleichstellungsbeauftragte
Stadt Mölln	1 Teilzeit-Gleichstellungsbeauftragte mit 19,5 Stunden
Stadt Schwarzenbek	1 Teilzeit-Gleichstellungsbeauftragte mit 19,5 Stunden
Kreis Nordfriesland	1 Vollzeit-Gleichstellungsbeauftragte
Stadt Husum	1 Vollzeit-Gleichstellungsbeauftragte
Amt Treene	1 Teilzeit-Gleichstellungsbeauftragte mit 11 Stunden
Kreis Ostholstein	2 Teilzeit-Gleichstellungsbeauftragte auf 1 Vollzeitstelle
Stadt Bad Schwartau	1 Teilzeit-Gleichstellungsbeauftragte mit 16 Stunden
Stadt Eutin	1 Teilzeit-Gleichstellungsbeauftragte mit 19,5 Stunden
Stadt Neustadt in Holstein	1 Teilzeit-Gleichstellungsbeauftragte mit 14 Stunden
Gemeinde Ratekau	1 Teilzeit-Gleichstellungsbeauftragte mit 25,32 Stunden
Gemeinde Stockelsdorf	1 Teilzeit-Gleichstellungsbeauftragte mit 10,13 Stunden
Kreis Pinneberg	1 Teilzeit-Gleichstellungsbeauftragte mit 29 Stunden
Stadt Elmshorn	1 Vollzeit-Gleichstellungsbeauftragte

Stadt Pinneberg	1 Teilzeit-Gleichstellungsbeauftragte mit 20,5 Stunden
Stadt Quickborn	1 Teilzeit-Gleichstellungsbeauftragte mit 19,5 Stunden
Stadt Schenefeld	1 Teilzeit-Gleichstellungsbeauftragte mit 19,25 Stunden
Stadt Tornesch	1 Teilzeit-Gleichstellungsbeauftragte mit 19 Stunden
Stadt Uetersen	1 Teilzeit-Gleichstellungsbeauftragte mit 19,25 Stunden
Stadt Wedel	1 Teilzeit-Gleichstellungsbeauftragte mit 19,5 Stunden
Gemeinde Halstenbek	1 Teilzeit-Gleichstellungsbeauftragte mit 19,25 Stunden
Gemeinde Rellingen	1 Teilzeit-Gleichstellungsbeauftragte mit 25 Stunden
Amt Moorrege	1 Teilzeit-Gleichstellungsbeauftragte mit 19,25 Stunden
Kreis Plön	1 Vollzeit-Gleichstellungsbeauftragte
Stadt Preetz	1 Teilzeit-Gleichstellungsbeauftragte mit 19,5 Stunden
Kreis Rendsburg-Eckernförde	1 Vollzeit-Gleichstellungsbeauftragte
Stadt Eckernförde	1 Vollzeit-Gleichstellungsbeauftragte
Stadt Rendsburg	1 Vollzeit-Gleichstellungsbeauftragte
Gemeinde Kronshagen	1 Teilzeit-Gleichstellungsbeauftragte mit 20 Stunden
Amt Achterwehr	1 Teilzeit-Gleichstellungsbeauftragte mit 11,5 Stunden
Amt Jevenstedt	1 Teilzeit-Gleichstellungsbeauftragte mit 10 Stunden
Amt Nortorfer Land	1 Teilzeit-Gleichstellungsbeauftragte mit 10 Stunden
Kreis Schleswig-Flensburg	1 Teilzeit-Gleichstellungsbeauftragte mit 25 Stunden
Stadt Schleswig	1 Vollzeit-Gleichstellungsbeauftragte
Gemeinde Harrislee	1 Teilzeit-Gleichstellungsbeauftragte mit 20 Stunden
Gemeinde Kropp	1 Teilzeit-Gleichstellungsbeauftragte mit 19,25 Stunden
Amt Süderbrarup	1 Teilzeit-Gleichstellungsbeauftragte mit 4 Stunden
Kreis Segeberg	1 Vollzeit-Gleichstellungsbeauftragte, vorübergehend in TZ
Stadt Bad Bramstedt	1 Teilzeit-Gleichstellungsbeauftragte mit 19,5 Stunden (Widerruf der Bestellung ist zum 01.01.2007 erfolgt, über eingeleigten Widerspruch jedoch noch nicht entschieden)
Stadt Bad Segeberg	1 Teilzeit-Gleichstellungsbeauftragte mit 19,5 Stunden
Stadt Kaltenkirchen	1 Teilzeit-Gleichstellungsbeauftragte mit 19,5 Stunden
Stadt Norderstedt	1 Teilzeit-Gleichstellungsbeauftragte mit 29,37 Stunden, ab 01.01.2008 Vollzeit
Gemeinde Henstedt-Ulzburg	1 Teilzeit-Gleichstellungsbeauftragte mit 19,5 Stunden
Amt Itzstedt	1 Teilzeit-Gleichstellungsbeauftragte mit 19,5 Stunden
Amt Trave-Land	1 Teilzeit-Gleichstellungsbeauftragte mit 10 Stunden, zzt. vakant
Kreis Steinburg	1 Vollzeit-Gleichstellungsbeauftragte
Stadt Glückstadt	1 Teilzeit-Gleichstellungsbeauftragte mit 19,5 Stunden
Stadt Itzehoe	2 Teilzeit-Gleichstellungsbeauftragte auf 1 Vollzeitstelle
Kreis Stormarn	1 Teilzeit-Gleichstellungsbeauftragte mit 19,5 Stunden, zzt. vakant

Stadt Ahrensburg	1 Vollzeit-Gleichstellungsbeauftragte
Stadt Bad Oldesloe	1 Vollzeit-Gleichstellungsbeauftragte, vorübergehend in TZ
Stadt Bargteheide	1 Teilzeit-Gleichstellungsbeauftragte mit 19,5 Stunden
Stadt Glinde	1 Teilzeit-Gleichstellungsbeauftragte mit 25,33 Stunden
Stadt Reinbek	1 Vollzeit-Gleichstellungsbeauftragte
Gemeinde Barsbüttel	1 Teilzeit-Gleichstellungsbeauftragte mit 20,26 Stunden
Amt Trittau	1 Teilzeit-Gleichstellungsbeauftragte mit 19,5 Stunden
Stadt Flensburg	2 Teilzeit-Gleichstellungsbeauftragte auf 1 Vollzeitstelle
Landeshauptstadt Kiel	1 Vollzeit-Gleichstellungsbeauftragte
Hansestadt Lübeck	1 Vollzeit-Gleichstellungsbeauftragte, vorübergehend in TZ
Stadt Neumünster	1 Teilzeit-Gleichstellungsbeauftragte mit 19,5 Stunden

**3. Gibt es Kommunen, die auch nach der neuen Bemessungsgrenze verpflichtet wären, hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu beschäftigen, die dies jedoch nicht durchsetzen?**

Dem Innenministerium sind derzeit keine Kommunen bekannt.

**Welche Gründe geben diese Kommunen hierfür an?**

Entfällt

**Gibt es aus Sicht der Landesregierung geeignete Maßnahmen, um die Verpflichtung zur Beschäftigung hauptamtlicher kommunaler Gleichstellungsbeauftragter durchzusetzen?**

Weigert sich eine Kommune, die ihr obliegende rechtliche Verpflichtung zur Bestellung einer hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragte zu erfüllen, sind kommunalaufsichtsrechtliche Maßnahmen zu prüfen.

**4. In welcher Weise wird die Vernetzung von kommunalen Gleichstellungsbeauftragten vom Land Schleswig-Holstein unterstützt?**

Neben der Beratung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten durch das Ministerium für Bildung und Frauen und das Innenministerium, der Unterstützung durch die Koordinierungsstelle für Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte, der Versorgung der Gleichstellungsbeauftragten mit Informationsmaterial und der Weitergabe aktueller Informationen ist die Vernetzung untereinander eine wesentliche Voraussetzung für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ([www.gleichstellung-sh.de](http://www.gleichstellung-sh.de)) ([www.lakof-sh.de](http://www.lakof-sh.de)). Das Ministerium für Bildung und Frauen arbeitet intensiv und regelmäßig mit der Landesarbeitsgemeinschaft der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (LAG) zusammen. Turnusgemäß finden Treffen mit den Sprecherinnen der LAG im Ministerium statt.

Finanziell unterstützt das Ministerium Fachtagungen und andere Veranstaltungen der LAG - die immer auch zur Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten untereinander beitragen. Beispielsweise wurde im September 2007 der Festakt anlässlich des 20-jährigen Bestehens der LAG, an dem auch die Frauenministerin teilnahm, gefördert. Einen Zuschuss erhielten die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in 2007 außerdem für eine Veranstaltung zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“. Darüber hinaus arbeiten die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, die Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden, der Hochschulen, der Polizei, des Instituts für Qualitätsentwicklung an Schulen Schleswig-Holstein, des nachgeordneten und des rechtsaufsichtlichen Bereichs im Beirat der Koordinierungsstelle für Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte zusammen, dessen Geschäftsführung im Ministerium für Bildung und Frauen liegt. Der Beirat, ein internes Beratungsgremium, hat unter anderem die Aufgabe, die Koordinierungsstelle zu beraten und gleichstellungspolitische Impulse zu setzen.

**5. Gibt es Pläne, die Struktur der kommunalen Gleichstellungsarbeit stärker zu vereinheitlichen?**

Der Erlass des Innenministeriums vom 26. August 1991 (IV 330 a -160.110.4) regelt im Wesentlichen die Rahmenbedingungen für die kommunale Gleichstellungsarbeit. Er gibt insbesondere Hinweise zum Umfang der Arbeitszeit von Gleichstellungsbeauftragten und konkretisiert deren Rechte und Aufgaben. Aus dem den Kommunen durch das Grundgesetz garantierten Recht auf Selbstverwaltung folgt, dass sie prinzipiell selbst entscheiden können, wie sie die Gleichstellungsarbeit vor Ort gestalten. Im Hinblick auf die den kommunalen Gebietskörperschaften damit zustehenden Handlungsspielräume gibt es von Landesseite keine Planungen, die Struktur der Gleichstellungsarbeit über die bestehende Erlasslage hinaus weiter zu vereinheitlichen.

**X. Mädchen**

**1. Hält die Landesregierung gezielte Angebote für Mädchen aus jugendfachlicher Sicht für sinnvoll?**

Die Landesregierung hält eine geschlechterdifferenzierte Ausgestaltung der Jugendhilfeangebote, zu denen auch gezielte Maßnahmen für Mädchen gehören, entsprechend den Normierungen im Jugendhilferecht (§ 9 Abs. 3 SGB VIII) weiterhin für sinnvoll.

Um Mädchen in der Entwicklung einer eigenen (Geschlechts-)Identität zu bestärken, wurde in den letzten Jahrzehnten innerhalb der Jugendhilfe ein eigenständi-

ger Bereich Mädchenarbeit entwickelt. In vielen Jugendfreizeiteinrichtungen sind Mädchenräume eingerichtet worden. Feste Zeiten und spezielle Angebote nur für Mädchen sowie eigenständige Mädchenprojekte wurden selbstverständlicher Programmteil dieser Einrichtungen. Diese Maßnahmen haben dazu beigetragen, dass die Lebensentwürfe von Mädchen vielfältiger und traditionelle Geschlechterbilder aufgeweicht wurden. Trotz dieser Erfolge benötigen Mädchen weiterhin Unterstützung bei der Entwicklung eigener Lebensentwürfe. Denn nach wie vor werden an Mädchen und junge Frauen widersprüchliche Erwartungen gerichtet: Berufliche Qualifikation, Karriere Wünsche und eine eigenständige materielle Absicherung sind nicht immer mit Wünschen hinsichtlich der Familienplanung in Einklang zu bringen. Dies zeigt sich auch an dem großen Ungleichgewicht zwischen vielen gut ausgebildeten Mädchen einerseits und relativ wenig Frauen in Leitungspositionen andererseits. Jugendhilfeangebote, die die unterschiedliche Lebenssituation der beiden Geschlechter differenziert betrachten, können deshalb in besonderem Maße Mädchen dabei unterstützen, eigene Lebensentwürfe zu entwickeln und umzusetzen.

**2. Welche Angebote für Mädchen werden vom Land Schleswig-Holstein gefördert und wie hat sich die Förderung von gezielten Angeboten für Mädchen seit 1996 entwickelt?**

Bis zum Jahr 2001 wurden auf der Basis der „Richtlinie zur Förderung der Arbeit mit Mädchen und jungen Frauen“ verschiedene Mädchenspezifische Projekte und Bildungsmaßnahmen gefördert. Die in der Landesarbeitsgemeinschaft Mädchen und junge Frauen in der Jugendhilfe (LAG) abgestimmten Förderschwerpunkte wurden kontinuierlich in Praxisprojekten umgesetzt. Förderschwerpunkte waren Maßnahmen zur Selbstbehauptung und Selbstverteidigung, kulturelle Bildungs- und Kreativangebote, neue Medien (PC-Kurse) sowie Erlebnispädagogik und Körperwahrnehmung.

Im Jahr 2003 traten die neuen Richtlinien zur Förderung geschlechtsspezifischer Angebote der Kinder- und Jugendarbeit sowie die Richtlinien zur Förderung von Vereinen und Verbänden und selbstorganisierten Gruppen zur Förderung der Mädchenarbeit in Kraft. Sie waren bereits Grundlage der Förderung im Jahr 2002. Die sechs zunächst als Projekt geförderten autonomen Mädchentreffpunkte im ländlichen Raum (1990 Pädal e.V. Rendsburg, Catharina Faustes e.V. Preetz, 1991 pro familia Husum, 1993 Mädchentreff Eckernförde, Zimtzecke e.V. Schleswig und 1996 Die Flotten Lotten Ostfeld) erhielten ab 2002 eine institutionelle Förderung, die auch die einzelnen Projekte der Einrichtungen umfasste. Seit dem Jahr 2004 fördert das Land vier Mädchentreffs institutionell, der Mädchentreff Eckernförde erhält Fördermittel für einzelne Projekte. Die Mädchenarbeit in

Rendsburg wurde neu strukturiert.

Über die organisatorische Einbindung in die LAG Mädchen und junge Frauen in der Jugendhilfe nach § 78 SGB VIII sind die Mädchentreffs aktiv an der Weiterentwicklung der Mädchenarbeit sowie der Jugendarbeit in Schleswig-Holstein beteiligt. Die LAG legt jährlich Schwerpunktthemen fest. Diese finden sich sowohl in der Arbeit der Mädchentreffs als auch bei den Projektanträgen wieder.

Außer den oben angeführten Schwerpunkten konnten im Rahmen der Projektförderung Maßnahmen der interkulturellen Pädagogik, der Integration von Menschen mit Behinderungen, der Sucht- und Gewaltprävention unterstützt werden. Die Angebotsnachfrage in den einzelnen Einrichtungen und aktuelle Themen bestimmen die Schwerpunkte der beantragten Projekte.

Darüber hinaus fördert das Land Fachtagungen und Fortbildungen zur Mädchenarbeit. Die seit dem Jahr 2004 alle zwei Jahre stattfindende landesweite Mädchenmesse „Mädchen und Mee(h)r“ ist zu einem festen Bestandteil in der Jugendhilfelandchaft geworden. Gemeinsam mit der LAG wurde eine Broschüre zur Qualitätsentwicklung sowie eine Broschüre mit Qualitätskriterien für die Kooperation von Mädchenarbeit und Schule herausgegeben.

Neben den geschlechtsspezifischen Angeboten für Mädchen werden im Rahmen der Jugendsozialarbeit auch Maßnahmen von verschiedenen Einrichtungen und Trägern der Jugendhilfe für Mädchen und jungen Frauen gefördert, die sich speziell mit deren Berufsfindung und Berufsorientierung sowie der Lebensplanung auseinandersetzen. Ebenso gehören integrative Projekte für junge Migrantinnen sowie Integrationsprojekte für benachteiligte Mädchen und junge Frauen (beispielsweise für Mädchen mit Behinderungen) zu den Maßnahmen der Jugendsozialarbeit, die vom Land finanziell unterstützt werden.

Seit dem Jahr 1989 fördert das Land eine Einrichtung für die Inobhutnahme von Mädchen und jungen Frauen, die Zufluchtstätte des Autonomen Mädchenhauses Lotta e.V. in Kiel. Sie bietet Mädchen und jungen Frauen im Alter von 14-21 Jahren Schutz und eine vorübergehende Wohnmöglichkeit. Das Angebot richtet sich an alle Mädchen und jungen Frauen, die von psychischer, physischer und sexualisierter Gewalt bedroht oder betroffen sind oder sich in einer anderen Notlage befinden. Das Mädchenhaus berät und informiert Mädchen und junge Frauen in schwierigen Lebenssituationen über ihre Rechte und Möglichkeiten, um sie zu stärken, belastende Lebenssituationen zu verändern und Krisen zu bewältigen. Das Angebot der Zufluchtstätte ist überregional.

- 3. Gender Mainstreaming wird von mehreren Institutionen in Schleswig-Holstein angewandt, u.a. vom Landesjugendring und vom Landessportverband. Wie hat sich die Beteiligung von Mädchen seit Beginn in den Institutionen verän-**

### **dert, deren Zielvereinbarungen die Umsetzung von Gender Mainstreaming Maßnahmen beinhalten?**

Die Beteiligung von Mädchen und ihr Einfluss in den Vorständen und Gremien der Verbände sind kontinuierlich gewachsen. Sie übernehmen vermehrt Verantwortung und treten für ihre Verbände öffentlich stärker in Erscheinung.

Der Landesjugendring und auch andere Jugendverbände haben sich den Prinzipien des Gender Mainstreaming verpflichtet und wenden diese in ihrer Praxis an. Auf Fortbildungen und Fachtagungen werden haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Umsetzung von Gender Mainstreaming im Verband geschult. So werden zum Beispiel an der Planung von Projekten und Veranstaltungen Mädchen und Jungen gleichermaßen beteiligt, in den Vorständen und Gremien der Verbände wird auf ein zahlenmäßig ausgewogenes Verhältnis von Jungen und Mädchen geachtet und Maßnahmen werden so gestaltet, dass sie den Interessen, Bedürfnissen und Fähigkeiten beider Geschlechter gerecht werden.

Nach der bundesweiten Studie „Geschlechtergerechtigkeit im Sport“ hat sich der Anteil der ehrenamtlich tätigen Frauen tendenziell erhöht, für den Landessportverband liegen hier jedoch auf Grund der derzeitigen statistischen Erfassung keine belegbaren Zahlen vor. Für den von der Sportjugend Schleswig-Holstein verantworteten Bereich „Mädchen“ wird der Aspekt des Gender Mainstreaming in allen Arbeitsfeldern berücksichtigt.

#### **4. Mädchen erzielen im Durchschnitt bessere Schulnoten als Jungen und arbeiten später in schlechter bezahlten Berufen. Welche Maßnahmen hält die Landesregierung für sinnvoll, um diesem Widerspruch entgegenzuwirken?**

Oft gehen die Jugendlichen mit falschen Vorstellungen beziehungsweise unvollständigen Informationen über den Beruf auf Ausbildungsplatzsuche. Darüber hinaus begrenzen junge Leute sehr häufig das Auswahlpektrum auf einige wenige Berufe, die einen hohen Bekanntheitsgrad und ein gutes Image haben. Um im späteren Arbeitsleben den „richtigen“ Beruf auszuüben, ist eine vertiefte, frühzeitig ansetzende Berufsorientierung notwendig. Denn häufig wählen insbesondere Mädchen noch immer die klassischen „Frauenberufe“ (Friseurin, Verkäuferin, Bürokauffrau), welche in Deutschland zu den schlecht bezahlten Berufen zählen. Bei der EVIT<sup>16</sup>-Auswertung wird immer wieder deutlich, dass von Schülerinnen beziehungsweise Schülern und auch vielen Lehrkräften Fragen der geschlechtsspezifischen Benachteiligung im Alltag nicht mehr als relevant oder sogar als überholt betrachtet werden, weil Mädchen bei den schulischen Leistungen und Abschlüssen sehr erfolgreich sind. Eine valide Aussage ist allerdings nicht mög-

---

<sup>16</sup> Schleswig-Holstein hat 2004 die Evaluation im Team (EVIT) als „Schul-TÜV“ eingeführt, um verlässliche Aussagen zur Qualität schulischer Arbeit zu erhalten ([www.bildung.schleswig-holstein.de](http://www.bildung.schleswig-holstein.de)).

lich, weil es außer den EVIT-Umfrageergebnissen keine statistische Auswertung gibt. Trotz der Erfolge, die inzwischen auf Grund der verschiedenen Maßnahmen für die Mädchen erreicht werden konnten, bleibt festzustellen, dass die Mädchen ihre Fähigkeiten noch nicht entsprechend in berufliche Erfolge (und höhere Verdienste) umsetzen.

Die Landesregierung Schleswig-Holstein ist daher bestrebt, die Berufsorientierung so früh und praxisnah wie möglich in den Unterricht zu integrieren, um insbesondere den jungen Mädchen einen umfassenden Überblick über das breite Spektrum des Angebots an Berufen zu informieren.

#### a) Angebote zur Berufsorientierung in Schulen

In der schulischen Berufsorientierung gibt es eine Reihe von Maßnahmen und Instrumenten, die darauf abzielen, das Berufswahlspektrum der Schülerinnen (und Schüler) zu erweitern. Das sind:

- Praktika (auch Langzeitpraktika), Praxistage, Betriebserkundungen  
Im Rahmen dieser Veranstaltungen werden durch Schulen zum Teil inhaltliche Schwerpunkte vorgegeben, die geeignet sind, den Erfahrungshorizont zu erweitern; Mädchen erproben sich zum Beispiel in technischen Berufen.
- Besuche im Berufsinformationszentrum (BIZ) der Bundesagentur für Arbeit ([www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)). Die im BIZ vorgehaltenen Informationsmappen sind so konzipiert, dass sie Aufschluss geben über Anforderungsprofile, Ausbildungszeiten, aber auch über Bezahlung und berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten.
- Arbeit mit dem Berufswahlpass  
Durch die Arbeit mit dem Berufswahlpass ([www.berufswahlpass.de](http://www.berufswahlpass.de)) wird der Berufswahlprozess der Schülerinnen (und Schüler) strukturiert und individuell begleitet. Lehrkräfte und Berufsberatungen können qualifizierte Beratungen vornehmen. Mit Blick auf die Ausgangsfrage heißt das, dass Mädchen entsprechend ihren Stärken, Fähigkeiten und Interessen in ihrem Berufswahlprozess unterstützt und beraten werden können.
- JOBLAB - (Ausbildungswahl/Studienwahl)  
Die Arbeit mit dieser CD unterstützt die berufliche Orientierung. In der Simulation können Berufe gegenübergestellt, Berufe kreiert, verschiedene Formen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durchgespielt werden. Die Arbeit mit JOBLAB ([www.joblab.de](http://www.joblab.de)) läuft jetzt in Schleswig-Holstein an und wird mit den anderen Berufsorientierungsmaßnahmen verknüpft.
- Girls' Day - Mädchen-Zukunftstag ([www.girls-day.de](http://www.girls-day.de))  
Ziel dieses Zukunftstages ist es, Kontakte herzustellen, die für die berufliche Zukunft der Mädchen hilfreich sein können. Er bietet gleichzeitig Unternehmen und Institutionen Gelegenheit, die Potenziale der Mädchen zu entde-

cken. Durch praktische Einblicke in Technik sowie Informations- und Kommunikationstechnologie, Handwerk, Unternehmensführung, Politik oder Forschung soll das Interesse der Schülerinnen für diese zukunftssträchtigen Berufsbereiche gestärkt und gefördert werden. Den Teilnehmerinnen werden neben der Vielfalt der Berufe auch die damit verbundenen Karrieremöglichkeiten vor Augen geführt.

Zum Girls Day führen auch die Agenturen für Arbeit in Schleswig-Holstein jährlich Veranstaltungen und Projekte durch.

b) Berücksichtigung von Gender Mainstreaming

Für alle berufsorientierenden Maßnahmen sehen die Lehrplanvorgaben verbindlich vor, dass Gender-Aspekte berücksichtigt werden. Im Rahmen des Betriebspraktikums in der 9./10. Klasse und dem Wirtschaftspraktikum im 12. Jahrgang sind die Auswahl der Praktikumsplätze und die dort beobachteten Arbeitsmöglichkeiten und -bedingungen Gegenstand der Reflexion - auch nach Gender-Gesichtspunkten - im Unterricht.

Berufsorientierung und Bewerbungstraining werden in Kooperation mit dem BIZ durchgeführt. Dabei weisen die Beraterinnen beziehungsweise Berater des BIZ auf geschlechtstypisches Berufswahlverhalten hin und zeigen Konsequenzen auf.

Im Fach Wirtschaft/Politik im 11.-13. Jahrgang wird im Themenbereich Gesellschaft auf Sozialisationsfaktoren und die Zusammenhänge von Berufen, sozialem Status und Geschlecht eingegangen. Die Rolle der Frau in der Familie wird thematisiert. Auch in den Themenbereichen Politik und Wirtschaft werden Gender-Aspekte berücksichtigt. In vielen Schulen wird bewusst auf das Wahlverhalten der Mädchen bei den Mathematik-, Physik- und Informatikkursen geachtet und gegebenenfalls beratend Einfluss genommen. Für die Gymnasien und Oberstufen der Gesamt- und Gemeinschaftsschulen wird ein Berufsorientierungscurriculum entwickelt, durch das geschlechtsspezifische Verhaltensweisen durch Bewusstseinsbildung und praktische Erfahrungen verändert werden soll.

c) Zusammenarbeit von Schule und Wirtschaft

Als weiteres Instrument zur Verbesserung der beruflichen Orientierung während der Schulzeit hat die Landesregierung im Oktober 2006 die „Landespartnerschaft Schule und Wirtschaft“ zusammen mit Vertretern aus der Wirtschaft und der Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit begründet. Kernziel dieser Partnerschaft ist die Erleichterung des Übergangs von der Schule in eine Ausbildung durch eine Förderung und Festigung der engen Zusammenarbeit zwischen Schulen und Betrieben. Um den praktischen Teil der Berufsorientierung in den Schulen zu befördern, ist die direkte Zusammenarbeit von Schulen und Betrieben ein wichtiger Baustein.

Im Herbst des letzten Jahres startete im Rahmen der „Landespartnerschaft Schule und Wirtschaft“ das vom Wirtschaftsministerium über das Arbeitsmarktprogramm „Arbeit für Schleswig-Holstein 2000“ (ASH 2000) geförderte Projekt „Regionale Fachberatung Schule-Betrieb“ ([www.ihk-schleswig-holstein.de](http://www.ihk-schleswig-holstein.de)). Es wurden drei „Regionale Fachberaterinnen Schule-Betrieb“ eingesetzt, mit deren Hilfe im ersten Schritt kooperationsbereite Unternehmen und Schulen gewonnen werden sollen. Im zweiten Schritt helfen sie, dass Schule und Betrieb Felder der Zusammenarbeit definieren und nachhaltige Partnerschaften schließen. Die Fachberaterinnen dienen dabei für die Schulen und Betriebe in ihrem regionalen Umfeld als Anlaufpunkt zur Beratung und sind Unterstützung beziehungsweise Vermittler zwischen der Schule und der Wirtschaft im Wege der Hilfe zur Selbsthilfe.

Ein weiteres aus dem Arbeitsmarktprogramm gefördertes Projekt richtet sich an Familien mit Migrationshintergrund. Dort herrscht oftmals die traditionelle Rollenauffassung vor, dass die berufliche Qualifizierung der Mädchen nur geringe Bedeutung hat. Die Zahl der jungen Migrantinnen, die eine Ausbildung aufnehmen, sinkt kontinuierlich. Ein Schwerpunkt des Projektes „Ausbildungsnetzwerke für MigrantInnen - ANMSH“ ([www.tgs-h.de](http://www.tgs-h.de)) (vgl. Antwort auf Frage V.10) ist daher die Arbeit in den Familien, um dort ein Bewusstsein für die Bedeutung der dualen Ausbildung insbesondere für Mädchen zu schaffen. Durch Kooperation mit Schulen, Lehrerinnen und Lehrern sowie Betrieben unter Einbeziehung der Eltern sollen unter anderem junge Migrantinnen zur Auseinandersetzung mit ihrer Berufswahl und durch Betriebsbesuche und Praktika zum Kennenlernen der Arbeitswelt motiviert werden. Wichtig ist hier, bereits in den Schulen die Bedeutung der beruflichen Ausbildung zu unterstreichen und Betriebe und Schülerinnen zusammen zu bringen, um frühzeitige Kontakte zu knüpfen. In 18 Monaten Projektarbeit wurden insgesamt 377 Jugendliche betreut, von denen 159 Frauen waren (42 Prozent).

d) Handlungskonzept Schule & Arbeitswelt

Weiterhin fördert und unterstützt die Landesregierung im Rahmen des Zukunftsprogramms Arbeit über das Handlungskonzept Schule & Arbeitswelt ([www.mbf.schleswig-holstein.de](http://www.mbf.schleswig-holstein.de)) die berufliche Orientierung junger Mädchen beim Übergang von der Schule in die Arbeitswelt.

Die Kompetenzfeststellungsverfahren ab der 8. Hauptschulklasse, die Bestandteil des Handlungskonzeptes Schule & Arbeitswelt sind, ermöglichen eine weitere gezielte Förderung der jungen Mädchen - je nach den Ergebnissen dieser Verfahren - auch für Berufe, die üblicherweise weniger oder gar nicht von Frauen ergriffen werden. Von besonderer Bedeutung ist dabei für die spätere Berufswahlentscheidung die intensive Einbindung der Eltern in diesen

Prozess sowie die Begleitung durch Coaches von der allgemein bildenden Schule an, bis in die Berufsschule.

e) Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit

Das Handlungskonzept Schule & Arbeitswelt wird im Bereich der Kompetenzfeststellungsverfahren unterstützt durch die Bundesagentur für Arbeit, so dass mit dem sogenannten „Handlungskonzept Plus“ die zusätzliche Einbeziehung von weiteren Hauptschulen ermöglicht wird.

Seitens der Bundesagentur für Arbeit werden für Berufsorientierung und Berufsberatung sowohl während der Schulzeit als auch beim Übergang von Schule in den Beruf und nach dem Verlassen der Schule Einzelberatungen, Gruppenveranstaltungen und Projekte angeboten, die sich speziell an junge Mädchen und junge Frauen richten. Ziel ist es dabei, sie für Berufe im gewerblich-technischen Bereich zu interessieren und zu motivieren und dieser Zielgruppe Gelegenheit zu geben, Berufe kennen zu lernen, die eher als typische Männerberufe gelten.

Zudem werden spezielle, auf den Personenkreis Mädchen und junge Frauen ausgerichtete Projekte von den Agenturen für Arbeit initiiert beziehungsweise gefördert. In diesem Zusammenhang wird beispielhaft auf drei aktuelle Projekte aufmerksam gemacht:

- In Lübeck wird ein Schnupperstudium für Schülerinnen und Auszubildende an der Fachhochschule Lübeck angeboten, das sich an junge Frauen richtet, die Interesse an einem naturwissenschaftlichen/technischen Studiengang haben. Eine Beraterin der Agentur für Arbeit Lübeck ist als Referentin beteiligt.
- Die technische Akademie Nord möchte im Rahmen des Projektes „Studienwahl von Mädchen - Motivation für technische Berufe“ gemeinsam mit der Agentur für Arbeit Kiel unter Einbeziehung der Christian-Albrechts-Universität Kiel und der Fachhochschule Kiel sowie verschiedenen Unternehmen jungen Mädchen in der 10. und 11. Klasse an Gymnasien und Gesamtschulen im Kieler Raum die Möglichkeit geben, in einer Seminarwoche ihr Berufswahlspektrum zu erweitern.
- In Elmshorn können Mädchen und junge Frauen Informationsveranstaltungen zu den Themen Berufsziel und Berufserkundung besuchen. Ihnen wird dabei auch angeboten, elektrotechnische Berufe kennenzulernen, die im Allgemeinen von Mädchen wenig nachgefragt werden.

## XI. Ältere Frauen

### 1. Wie hat sich die Höhe der Renten von Frauen in Schleswig-Holstein in den letzten Jahren entwickelt (Altersrenten / Hinterbliebenenrenten)?

Vorbemerkung: Es wird auf die gesetzliche Rentenversicherung als Hauptsäule der Alterssicherung abgestellt.

Die Statistiken der Deutschen Rentenversicherung weisen seit 2000 nach Geschlecht getrennte, Wohnort bezogene Daten aus. Danach erhielten die schleswig-holsteinischen Rentnerinnen aus der gesetzlichen Rentenversicherung folgende durchschnittliche Rentenzahlbeträge (nach Abzug des Eigenbeitrags zur Kranken- und Pflegeversicherung):

Stichtag	durchschnittlicher Rentenzahlbetrag
1. Juli 2000	635,98 Euro
1. Juli 2001	651,79 Euro
1. Juli 2002	662,18 Euro
1. Juli 2003	677,96 Euro
1. Juli 2004	674,30 Euro
1. Juli 2005	670,72 Euro
1. Juli 2006	672,40 Euro

Die Veränderungen sind unter anderem auf die Anpassungen der Brutto-Renten zurückzuführen. Nach dem 30. Juni 2000 wurden die Brutto-Renten im ursprünglichen Bundesgebiet wie folgt angepasst:

Anpassungszeitpunkt	Anpassung in % (West)
1. Juli 2000	0,60
1. Juli 2001	1,91
1. Juli 2002	2,16
1. Juli 2003	1,04
1. Juli 2004	0,00
1. Juli 2005	0,00
1. Juli 2006	0,00
1. Juli 2007	0,54

In den Jahren 2004 und 2005 sind Änderungen bei den Eigenbeiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung berücksichtigt. So haben Rentnerinnen und Rentner seit dem 1. April 2004 den Beitrag zur Pflegeversicherung allein zu tragen. Zum 1. Juli 2005 ist der zusätzliche Beitrag nach § 241a SGB V zur Krankenversicherung eingeführt worden, der allgemeine Beitrag zur Krankenversicherung wurde aber entsprechend gesenkt.

Die dargestellten durchschnittlichen Rentenzahlbeträge beinhalten folgende Bestandteile:

Jahr	Einzelrentnerinnen			Mehrfachrentnerinnen (z.B. Kombination von Versicherten- und Witwenrente)		
	durchschnittlicher Rentenzahlbetrag	darunter		durchschnittlicher Rentenzahlbetrag	davon entfällt auf	
		Versichertenrente	Witwenrente		Versichertenrente	Witwenrente
2000	505,06 Euro	499,79 Euro	523,60 Euro	944,06 Euro	375,83 Euro	568,23 Euro
2001	517,44 Euro	514,01 Euro	530,40 Euro	962,26 Euro	385,18 Euro	577,08 Euro
2002	529,07 Euro	525,48 Euro	543,32 Euro	982,54 Euro	395,28 Euro	587,26 Euro
2003	534,45 Euro	532,75 Euro	541,62 Euro	999,56 Euro	405,62 Euro	593,74 Euro
2004	531,01 Euro	529,82 Euro	536,03 Euro	994,31 Euro	406,40 Euro	587,91 Euro
2005	527,33 Euro	526,99 Euro	529,26 Euro	993,78 Euro	408,17 Euro	585,61 Euro
2006	527,05 Euro	527,11 Euro	524,73 Euro	993,34 Euro	410,02 Euro	583,32 Euro

Die statistische Auswertung des Rentenzahlbestandes am 1. Juli 2007 wird von der Deutschen Rentenversicherung erst im Jahre 2008 vorgelegt.

Die auf den Wohnort bezogenen Auswertungen der Deutschen Rentenversicherung liefern nur Angaben zu Versichertenrenten. Die Versichertenrenten beinhalten Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit und Renten wegen Alters; eine gesonderte Darstellung der Altersrenten erfolgt nicht.

**2. Wie viele Frauen in Schleswig-Holstein haben Leistungen der Grundsicherung im Alter in Anspruch genommen?**

Im Jahr 2006 haben 9.071 in Schleswig-Holstein lebende Frauen im Alter von 65 Jahren und älter Leistungen der Grundsicherung im Alter in Anspruch genommen.

**3. Gibt es Erkenntnisse über den Umfang ehrenamtlicher Arbeit von älteren Frauen in Schleswig-Holstein?**

Hierzu liegen der Landesregierung keine Erkenntnisse vor.

**4. Wie viele Mehrgenerationenhäuser sind der Landesregierung bekannt? Gibt es Erkenntnisse darüber, in welchem Umfang diese genutzt werden?**

Zum Stand 22.10.2007 werden im Land Schleswig-Holstein acht Mehrgenerationenhäuser aus dem gleichnamigen Aktionsprogramm des Bundes gefördert. Dies sind die Häuser in Geesthacht, Bad Oldesloe, Plön, Kaltenkirchen, Rendsburg, Schleswig, Flensburg und Elmshorn. Zahlen zu den Nutzerinnen und Nutzern dieser Mehrgenerationenhäuser erhebt die Wirkungsforschung des Aktionsprogramms im Rahmen des Selbstmonitorings. Erste konkrete Aussagen dazu werden im April 2008 für das Kalenderjahr 2007 vorliegen.

**5. Wie beurteilt die Landesregierung die Bedeutung der Großmütter bei der Unterstützung junger Familien ein?**

Bisher veröffentlichte Studien wie beispielsweise Umfragen des Allensbacher Instituts aus den Jahren 2002 und 2006 zeigen, dass in einer Vielzahl junger Familien die Großeltern - insbesondere die Großmütter - kaum ersetzbare Betreuungsaufgaben übernehmen. Dabei handelt es sich überwiegend nicht um eine reguläre ständige Betreuung der Enkelkinder, Großmütter springen vielmehr in Notfällen oder bei bestimmten Anlässen ein. 57 Prozent der vom Allensbacher Institut Befragten gaben an, dass ihre Eltern bei Krankheitsfällen zur Verfügung stehen, bei 56 Prozent leisten sie abends Babysitter-Dienste.

Regelmäßige Betreuungsleistungen lassen sich nach den Ergebnissen des Siebten Familienberichts der Bundesregierung oftmals nicht mit der eigenen Lebensgestaltung von Großmüttern und Großvätern vereinbaren. Denn für viele ältere Menschen beginnt mit dem Ruhestand eine freie, selbstbestimmte Zeit, in der sie eigenen Interessen nachgehen wollen. Dennoch können sich, unabhängig vom Wohnort der Großmutter, 92 Prozent der jungen Familien darauf verlassen, dass sie zumindest sporadisch von immateriellen Unterstützungsleistungen profitieren. Eine nicht wesentlich geringere Gruppe, nämlich 82 Prozent der jungen Familien, wird - wiederum mindestens gelegentlich - auch materiell von den Großeltern unterstützt.

**6. Wird die Zielgruppe der älteren Frauen bei der Weiterentwicklung touristischer Angebote speziell berücksichtigt und wenn ja, durch welche Maßnahmen?**

Die neue Tourismuskonzeption der Landesregierung vom 7. November 2006 beinhaltet unter anderem eine Konzentration der Tourismuspolitik auf die touristischen Zielgruppen, die die größte Affinität zu Schleswig-Holstein haben und die zugleich ökonomisch am interessantesten sind. Dies sind die drei Zielgruppen Familien mit Kindern unter 14 Jahren und mittlerem/hohen Einkommen, Best Ager (Singles und Partnerschaften im Alter von 56 bis 75 Jahren über alle Einkommensschichten) sowie Anspruchsvolle Genießer (Singles von 39 bis 55 Jahren, Partnerschaften ohne Kinder von 26 bis 55 Jahren, Partnerschaften bis 55 Jahre mit erwachsenen Kindern; sämtlich mit höherem Einkommen).

„Ältere Frauen“ werden nach dieser Strategie ausdrücklich durch Angebots- und Marketingmaßnahmen innerhalb der Zielgruppe der Best Ager angesprochen. Einige Anbieter, insbesondere im Wellnessbereich, richten ihr Angebot speziell auf „Ältere Frauen“ aus. Auf überregionaler oder Landesebene werden die Geschlechter im touristischen Marketing jedoch gleichermaßen angesprochen.

**7. In welchem Umfang nutzen ältere Schleswig-Holsteinerinnen das Internet?**

Nach einer Auswertung<sup>17</sup> vom Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. mit Unterstützung der Initiative D21 und TNS Infratest nutzten 2007 in Schleswig-Holstein 30,7 Prozent der über fünfzigjährigen Frauen das Internet, weitere 23 Prozent planen eine Internetnutzung. Damit belegt Schleswig-Holstein in dieser Altersgruppe den fünften Platz im Bundesländervergleich mit einer Differenz von 7 Prozentpunkten zum führenden Bundesland.

---

<sup>17</sup> Auswertung „Internetnutzung von Frauen und Männern in Deutschland 2007 - Sonderauswertung Gender & Diversity des (N)ONLINER Atlas 2007“