



## **Bericht**

der Landesregierung

**Fünfter Bericht zur Durchführung des Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst – Fünfter Gleichstellungsbericht (2014 – 2017/2018)**

**In Verbindung mit:**

**Zweiter Bericht über die geschlechterparitätische Besetzung von Gremien –  
Zweiter Gremienbericht**

**Federführend ist das Ministerium für Justiz, Europa, Verbraucherschutz  
und Gleichstellung**

## Inhaltsverzeichnis

<b>I.</b>	<b>Vorbemerkungen .....</b>	<b>1</b>
<b>I.1</b>	<b>Das Gleichstellungsgesetz und die Berichterstattung nach § 24 GStG .....</b>	<b>1</b>
<b>I.2</b>	<b>Thematische Schwerpunktsetzung .....</b>	<b>1</b>
<b>II.</b>	<b>Wesentliche Ergebnisse und Ausblick .....</b>	<b>2</b>
<b>III.</b>	<b>Gleichstellungspolitische Schwerpunkte .....</b>	<b>8</b>
<b>III. A</b>	<b>Erster Berichtsteil – Gleichstellungsbericht .....</b>	<b>8</b>
<b>III. A.1</b>	<b>Chancengerechte Beteiligung von Frauen in Führungspositionen (Land) .....</b>	<b>8</b>
III. A.1.1	Ausgangslage .....	8
III. A.1.2	Ist-Situation .....	8
III. A.1.3	Stand der Umsetzung .....	9
<b>III. A.2</b>	<b>Stärkung der Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten .....</b>	<b>12</b>
III. A.2.1	Ausgangslage .....	12
III. A.2.2	Entwicklung/Ist-Situation .....	12
III. A.2.3	Stand der Umsetzung .....	13
<b>III. B</b>	<b>Zweiter Berichtsteil – Gremienbericht .....</b>	<b>14</b>
<b>III. B.1</b>	<b>Gremienbesetzung auf Ebene des Landes .....</b>	<b>14</b>
III. B.1.1	Ausgangslage .....	14
III. B.1.2	Entwicklung/Ist-Situation .....	14
III. B.1.3	Stand der Umsetzung .....	16
<b>III. B.2</b>	<b>Gremienbesetzung auf Ebene der Kommunen .....</b>	<b>17</b>
III. B.2.1	Ausgangslage .....	17
III. B.2.2	Entwicklung/ Ist-Situation .....	17
III. B.2.3	Stand der Umsetzung .....	17
	<b>TABELLENANHANG 1: zum Gleichstellungsbericht .....</b>	<b>19</b>
<b>IV.1</b>	<b>Allgemeine Entwicklung der Beschäftigtenstruktur zum 01.12.2017 .....</b>	<b>19</b>
a)	Beschäftigtenstruktur im unmittelbaren Landesdienst .....	19
b)	Beschäftigtenstruktur in den obersten Landesbehörden .....	19
c)	Beschäftigungsvolumen nach Frauen und Männern .....	19
d)	Beschäftigte nach Geschäftsbereichen .....	20
<b>IV.2</b>	<b>Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung zum 1.12.2017 .....</b>	<b>21</b>
a)	Teilzeitbeschäftigte .....	21
b)	Teilzeitbeschäftigte nach Frauen und Männern .....	21

c)	Teilzeitbeschäftigung in der Laufbahngruppe 2. 2. und vergleichbare Angestellte .....	22
d)	Beschäftigte in Elternzeit .....	22
<b>IV.3</b>	<b>Beteiligung an den Laufbahn- und Entgeltgruppen zum 01.12.2017.....</b>	<b>23</b>
a)	Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2.2. (B 2 – B 10) .....	23
b)	Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2.2. (A 13 – A 16) .....	24
c)	Beschäftigte in der R-Besoldung (R 1 – R 8).....	25
d)	Tarifbeschäftigte in den Entgeltgruppen EG 13 bis EG 15 Ü .....	26
e)	Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2.1. (A 9 – A 13) .....	27
f)	Tarifbeschäftigte in den Entgeltgruppen EG 9 (alle Fallgruppen) bis EG 12.....	28
g)	Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 1.2. (A 6 – A 9) .....	29
h)	Tarifbeschäftigte in den Entgeltgruppen EG 5 bis EG 8.....	30
<b>IV.4</b>	<b>Leitungspositionen in Schleswig-Holstein zum 1.9.2018 .....</b>	<b>31</b>
IV.4.1	Herausgehobene Leitungsfunktionen in den obersten Landesbehörden .....	31
a)	Frauenanteil an den Abteilungsleitungen in den obersten Landesbehörden.....	31
b)	Frauenanteil an den Referatsleitungen in den obersten Landesbehörden.....	31
c)	Frauenanteil an Staatssekretärinnen und Staatssekretären .....	32
d)	Frauenanteil an Behördenleitungen im nachgeordneten Bereich (gemäß §§ 5 Abs. 2, 6, 7 Landesverwaltungsgesetz Schleswig-Holstein; in der Laufbahngruppe 2. 2. und vergleichbare Angestellte).....	33
IV.4.2	Frauenanteil an Behördenleitungen – Fachrichtung Polizei (ohne Ministerialverwaltung) .....	34
IV.4.3	Frauenanteil an Behördenleitungen – Fachrichtung Steuer (ohne Ministerialverwaltung) .....	35
IV.4.4	Frauenanteil an Behördenleitungen – Fachrichtung Justiz .....	35
IV.4.4.1	Frauenanteil an Behördenleitungen – Fachrichtung Justiz (ohne Ministerialverwaltung) .....	35
a)	Frauenanteil an Behördenleitungen in oberen Landesgerichten und der Staatsanwaltschaft beim Schleswig-Holsteinischen Oberlandesgericht .....	35
b)	Frauenanteil an Behördenleitungen in Landgerichten, beim Schleswig-Holsteinischen Verwaltungsgericht und den Staatsanwaltschaften bei den Landgerichten .....	36
c)	Frauenanteil an Behördenleitungen in Präsidialamtsgerichten .....	36
d)	Frauenanteil an Behördenleitungen der Amtsgerichte, Sozialgerichte und Arbeitsgerichte (Direktorinnen und Direktoren) .....	36
e)	Frauenanteil bei den Verwaltungsreferentinnen und Verwaltungsreferenten der Oberen Landesgerichte, der Staatsanwaltschaft beim Schleswig-Holsteinischen Oberlandesgericht, den Präsidialamtsgerichten und den Landgerichten .....	36
f)	Frauenanteil bei den geschäftsleitenden Beamtinnen und Beamten der Justizbehörden (ohne Justizvollzug).....	37
IV.4.4.2	Frauenanteil an Behördenleitungen – Fachrichtung Justiz-Vollzugsdienst (ohne Ministerialverwaltung).....	37

IV.4.5	Frauenanteil an herausgehobenen Positionen – Fachrichtung Bildung (ohne Ministerialverwaltung) .....	37
a)	Frauenanteil an Schulleitungen .....	37
b)	Frauenanteil an Hochschulprofessuren .....	37
c)	Frauenanteil an Juniorprofessuren .....	37
<b>TABELLENANHANG 2: zum Gremienbericht (Stichtag 1.9.2018) .....</b>		<b>38</b>
<b>V.1</b>	<b>Gremien im Zuständigkeitsbereich der StK .....</b>	<b>39</b>
a)	Privatrechtliche Gremien im Zuständigkeitsbereich der StK .....	39
b)	Öffentlich-rechtliche Gremien im Zuständigkeitsbereich der StK .....	40
<b>V.2</b>	<b>Gremien im Zuständigkeitsbereich des MJEVG (alt: MJKE) .....</b>	<b>42</b>
a)	Privatrechtliche Gremien im Zuständigkeitsbereich des MJEVG .....	42
b)	Öffentlich-rechtliche Gremien im Zuständigkeitsbereich des MJEVG .....	42
<b>V.3</b>	<b>Gremien im Zuständigkeitsbereich des MBWK (alt: MSB) .....</b>	<b>43</b>
a)	Privatrechtliche Gremien im Zuständigkeitsbereich des MBWK .....	43
b)	Öffentlich-rechtliche Gremien im Zuständigkeitsbereich des MBWK .....	45
<b>V.4</b>	<b>Gremien im Zuständigkeitsbereich des MILI (alt: MIB) .....</b>	<b>49</b>
a)	Privatrechtliche Gremien im Zuständigkeitsbereich des MILI .....	49
b)	Öffentlich-rechtliche Gremien im Zuständigkeitsbereich des MILI .....	49
<b>V.5</b>	<b>Gremien im Zuständigkeitsbereich des MELUND (alt: MELUR) .....</b>	<b>50</b>
a)	Privatrechtliche Gremien im Zuständigkeitsbereich des MELUND .....	50
b)	Öffentlich-rechtliche Gremien im Zuständigkeitsbereich des MELUND .....	50
<b>V.6</b>	<b>Gremien im Zuständigkeitsbereich des FM .....</b>	<b>52</b>
a)	Privatrechtliche Gremien im Zuständigkeitsbereich des FM .....	52
b)	Öffentlich-rechtliche Gremien im Zuständigkeitsbereich des FM .....	53
<b>V.7</b>	<b>Gremien im Zuständigkeitsbereich des MWVATT (alt: MWAVT) .....</b>	<b>55</b>
a)	Privatrechtliche Gremien im Zuständigkeitsbereich des MWVATT .....	55
b)	Öffentlich-rechtliche Gremien im Zuständigkeitsbereich des MWVATT .....	57
<b>V.8</b>	<b>Gremien im Zuständigkeitsbereich des MSGJFS (alt: MSGWG) .....</b>	<b>58</b>
a)	Privatrechtliche Gremien im Zuständigkeitsbereich des MSGJFS .....	58
b)	Öffentlich-rechtliche Gremien im Zuständigkeitsbereich des MSGJFS .....	59
<b>ANHANG 3: Weitere Ressortbeiträge zur Chancengerechtigkeit in Schleswig-Holstein .....</b>		<b>61</b>
a)	Staatskanzlei .....	61
b)	Ministerium für Justiz, Europa, Verbraucherschutz und Gleichstellung .....	62
c)	Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur .....	67
d)	Ministerium für Inneres, Ländliche Räume und Integration .....	68

<b>e) Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt, Natur und Digitalisierung .....</b>	<b>68</b>
<b>f) Finanzministerium .....</b>	<b>69</b>
<b>g) Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus .....</b>	<b>69</b>
<b>h) Ministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren.....</b>	<b>69</b>

## Abkürzungsverzeichnis

Entgeltgruppe.....	EG
Finanzministerium.....	FM
Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz).....	GstG
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (A 6 – A 9).....	Laufbahngruppe 1.2.
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (A 9 – A 13).....	Laufbahngruppe 2.1.
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (A 13 – A 16).....	Laufbahngruppe 2.2.
Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur.....	MBWK
Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt, Naturschutz und Digitalisierung .....	MELUND
Ministerium für Inneres, Ländliche Räume und Integration.....	MILI
Ministerium für Justiz, Europa, Verbraucherschutz und Gleichstellung.....	MJEVG
Ministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren.....	MSGJFS
Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus.....	MWVATT
Staatskanzlei.....	StK

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Repräsentanz von Frauen in den Gremien .....	15
Tabelle 2: Gremien, für die ein Entsendungsrecht für eine gerade Anzahl von Personen besteht .....	15
Tabelle 3: Gremien, für die ein Entsendungsrecht für eine ungerade Anzahl von Personen besteht .....	16
Tabelle 4: Frauenanteil an von den Kommunen entsendeten Mitgliedern in Gremien .....	17
Tabelle 5: Frauenanteil an von Kommunen entsendeten Mitgliedern in Gremien mit gerader Anzahl zu besetzender Mandate .....	17
Tabelle 6: Beschäftigtenstruktur im unmittelbaren Landesdienst; Quelle: Staatskanzlei .....	19
Tabelle 7: Beschäftigtenstruktur in den obersten Landesbehörden; Quelle: Staatskanzlei.....	19
Tabelle 8: Beschäftigungsvolumen nach Frauen und Männern; Quelle: Staatskanzlei.....	19
Tabelle 9: Beschäftigte nach Geschäftsbereichen; Quelle: Staatskanzlei .....	20
Tabelle 10: Teilzeitbeschäftigte; Quelle: Staatskanzlei .....	21
Tabelle 11: Teilzeitbeschäftigte nach Frauen und Männern; Quelle: Staatskanzlei .....	21
Tabelle 12: Teilzeitbeschäftigung in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt und vergleichbare Angestellte; Quelle: Staatskanzlei.....	22
Tabelle 13: Beschäftigte in Elternzeit; Quelle: Staatskanzlei .....	22

Tabelle 14: Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2.2. (B 2 – B 10); Quelle: Staatskanzlei .....	23
Tabelle 15: Beamtinnen und Beamte der B-Besoldung (B 2 bis B 9) ohne Schule/Schulämter und Polizei; Quelle: Staatskanzlei .....	24
Tabelle 16: Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2.2. (A 13 – A 16); Quelle: Staatskanzlei .....	24
Tabelle 17: Beamtinnen und Beamte Laufbahngruppe 2.2. (A 13 – A 16) ohne Schule/Schulämter und Polizei; Quelle: Staatskanzlei .....	25
Tabelle 18: Beschäftigte in der R-Besoldung (R 1 bis R 8); Quelle: Staatskanzlei .....	25
Tabelle 19: Tarifbeschäftigte in den Entgeltgruppen 13 bis EG 15 Ü; Quelle: Staatskanzlei .....	26
Tabelle 20: Tarifbeschäftigte in den Entgeltgruppen EG 13 bis EG 15 Ü ohne Schule/Schulämter und Polizei; Quelle: Staatskanzlei .....	26
Tabelle 21: Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2.1. (A 9 – A 13); Quelle: Staatskanzlei .....	27
Tabelle 22: Beamtinnen und Beamte Laufbahngruppe 2.1. (A 9 – A 13) ohne Schule/Schulämter und Polizei; Quelle: Staatskanzlei .....	27
Tabelle 23: Tarifbeschäftigte in den Entgeltgruppen EG 9 (alle Fallgruppen) bis EG 12; Quelle: Staatskanzlei .....	28
Tabelle 24: Tarifbeschäftigte in den Entgeltgruppen EG 9 (alle Fallgruppen) bis EG 12 ohne Schule/Schulämter und Polizei; Quelle: Staatskanzlei .....	28
Tabelle 25: Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 1.2.; Quelle: Staatskanzlei .....	29
Tabelle 26: Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 1.2. (A 6 – A 9) ohne Schule/Schulämter und Polizei; Quelle: Staatskanzlei .....	29
Tabelle 27: Tarifbeschäftigte in den Entgeltgruppen EG 5 bis EG 8; Quelle: Staatskanzlei .....	30
Tabelle 28: Beschäftigte ohne Schule/Schulämter und Polizei; Quelle: Staatskanzlei .....	30
Tabelle 29: Frauenanteil an den Abteilungsleitungen in den obersten Landesbehörden; Quelle: Staatskanzlei .....	31
Tabelle 30: Frauenanteil an den Referatsleitungen in den obersten Landesbehörden; Quelle: Staatskanzlei .....	32
Tabelle 31: Frauenanteil an Staatssekretärinnen und Staatssekretären; Quelle: Staatskanzlei ....	32
Tabelle 32: Frauenanteil an Behördenleitungen im nachgeordneten Bereich (gemäß §§ 5 Abs. 2, 6, 7 Landesverwaltungsgesetz Schleswig-Holstein; in der Laufbahngruppe 2. 2. und vergleichbare Angestellte); Quelle: Staatskanzlei .....	34
Tabelle 33: Frauenanteil an Behördenleitungen – Fachrichtung Polizei (ohne Ministerialverwaltung) .....	34

---

Tabelle 34: Frauenanteil an Behördenleitungen – Fachrichtung Steuer (ohne Ministerialverwaltung); Quelle: Staatskanzlei .....	35
Tabelle 35: Frauenanteil an Behördenleitungen in oberen Landesgerichten und der Staatsanwaltschaft beim Schleswig-Holsteinischen Oberlandesgericht; Quelle: Referat II 33 .....	35
Tabelle 36: Frauenanteil an Behördenleitungen in Landgerichten, beim Schleswig-Holsteinischen Verwaltungsgericht und den Staatsanwaltschaften bei den Landgerichten; Quelle: Referat II 33 .....	36
Tabelle 37: Frauenanteil an Behördenleitungen in Präsidialamtsgerichten; Quelle: Referat II 33 .....	36
Tabelle 38: Frauenanteil an Behördenleitungen der Amtsgerichte, Sozialgerichte und Arbeitsgerichte (Direktorinnen und Direktoren); Quelle: Referat II 33 .....	36
Tabelle 39: Frauenanteil bei den Verwaltungsreferentinnen und Verwaltungsreferenten der Oberen Landesgerichte, der Staatsanwaltschaft beim Schleswig-Holsteinischen Oberlandesgericht, den Präsidialamtsgerichten und den Landgerichten; Quelle: Referat II 33 .....	36
Tabelle 40: Frauenanteil bei den geschäftsleitenden Beamtinnen und Beamten der Justizbehörden (ohne Justizvollzug); Quelle: Referat II 33 .....	37
Tabelle 41: Frauenanteil an Behördenleitungen; Quelle: Referat II 21 .....	37
Tabelle 42: Frauenanteil an Schulleitungen; Quelle: Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur .....	37
Tabelle 43: Frauenanteil an Hochschulprofessuren; Quelle: Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur .....	37
Tabelle 44: Frauenanteil an Juniorprofessuren; Quelle: Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur .....	37
Tabelle 45: Gesamtübersicht der Gremien .....	38

## **I. Vorbemerkungen**

### **I.1 Das Gleichstellungsgesetz und die Berichterstattung nach § 24 GstG**

Das Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst Schleswig-Holstein (Gleichstellungsgesetz, im Folgenden abgekürzt: GstG) konkretisiert die Verfassungsaufträge aus dem Grundgesetz Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 und Artikel 9 der Landesverfassung Schleswig-Holstein. Gleichzeitig ist das GstG heute im Kontext mit den europarechtlichen Regelungen aus Artikel 8 in Verbindung mit Artikel 157 Absatz 4 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) sowie Artikel 23 der Charta der Grundrechte der EU (GrCh) zu sehen. Das Gesetz soll konkret die Gleichstellung von Frauen im öffentlichen Dienst insbesondere fördern durch

1. die Schaffung von Arbeitsbedingungen, welche für beide Geschlechter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen,
2. die Kompensation von Nachteilen, die vor allem Frauen aufgrund der geschlechterspezifischen Arbeitsteilung erfahren,
3. die gerechte Beteiligung von Frauen in allen Entgelt- und Besoldungsgruppen, insbesondere in Führungspositionen sowie bei der Entsendung in Gremien.

Gemäß § 24 Absatz 1 GstG hat die Landesregierung regelmäßig über die Durchführung des Gesetzes zu berichten. Mit Vorlage des Fünften Gleichstellungsberichts erfüllt die Landesregierung diesen Auftrag für den Zeitraum von 2014 bis 2017/2018. Stichtag für die Erhebung der Personalstrukturdaten durch KoPers ist der 1.12.2017. Darüber hinaus neu aufgenommen wurde in diesem Gleichstellungsbericht eine Übersicht über die Besetzung von herausgehobenen Führungspositionen, in den obersten Landesbehörden auf der Ebene der Referatsleitungen und der Abteilungsleitungen und in der unmittelbaren Landesverwaltung der Behördenleitungen. Diese Daten wurden von den Ressorts zum Stichtag 1.9.2018 erhoben, sodass für diesen Teil der Gleichstellungsbericht über den eigentlichen Berichtszeitraum hinausreicht.

### **I.2 Thematische Schwerpunktsetzung**

Der vorliegende Gleichstellungsbericht stellt die besonders aussagekräftigen Kennzahlen zur Personalstruktur in der unmittelbaren Landesverwaltung (Tabellenanhang 1) dar, um den Stand und die Erreichung der gleichstellungspolitischen Ziele zu bewerten.

In diesem Jahr wird der Gleichstellungsbericht verbunden mit dem Gremienbericht. Damit kommt das MJEVG gleichzeitig dem Beschluss der Landesregierung auf der Grundlage der Kabinettsvorlage 116/2014 vom 1.7.2014 nach, wonach dem Kabinett alle zwei Jahre über die Zielerreichung der Gremienbesetzung des Landes gem. § 15 GstG zu berichten ist. Diese Daten werden jetzt durch die Verbindung mit dem Gleichstellungsbericht auch dem Landtag zur Verfügung gestellt. Die Daten für den Gremienbericht wurden zum Stichtag 1.9.2018 erhoben. Die Daten für den kommunalen Bereich wurden bei den kommunalen Körperschaften im Dezember 2018 erstmals erhoben.

Darüber hinaus wird in diesem Gleichstellungsbericht besonders auf die Berücksichtigung von Frauen in Führungspositionen eingegangen.

## II. Wesentliche Ergebnisse und Ausblick

### Zahlen, Daten, Fakten zur Situation von Frauen im Landesdienst

Mit 57.930 Beschäftigten sind Frauen im unmittelbaren Landesdienst zu 58,8 Prozent vertreten. Dies stellt eine Steigerung um 2,7 Prozent im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum dar. In den obersten Landesbehörden ist der Frauenanteil auf 53,7 Prozent gegenüber 50,7 Prozent in 2013 gestiegen.

Der Frauenanteil am Beschäftigungsvolumen beträgt 55,3 Prozent und liegt damit ebenso höher als im vorherigen Berichtszeitraum (52,3 Prozent).

Die Zahlen zur Teilzeitbeschäftigung haben sich zum vorherigen Berichtszeitraum nur marginal verändert. Etwa ein Drittel der Beschäftigten im unmittelbaren Landesdienst arbeitet in Teilzeit. 86,8 Prozent der 18.862 Teilzeitkräfte sind weiblich. Im Vergleich zum letzten Bericht ist der Frauenanteil an der Teilzeit nochmal um 0,6 Prozentpunkte gestiegen.

Auf Ebene der Abteilungsleitung der obersten Landesbehörden wurde Teilzeit im Berichtszeitraum nicht in Anspruch genommen. Auf Referatsleitungsebene arbeiten 12 von 220 Führungskräften in Teilzeit (5,5 Prozent). Insoweit ist festzustellen, dass Führungskräfte weiter eine Teilzeitbeschäftigung nur in sehr geringem Umfang wahrnehmen.

Die Inanspruchnahme der Elternzeit ist von 1.798 Beschäftigten in 2013 auf jetzt 2.242 gestiegen. Der Frauenanteil beträgt 93,5 Prozent und ist damit im Vergleich zu 2013 (94,3 Prozent) etwas gesunken. Die aktuelle Steigerung spiegelt sich sowohl in der reinen Elternzeit (ohne Fortsetzung der beruflichen Tätigkeit in Teilzeit) als auch in der Elternzeit mit Fortsetzung der beruflichen Tätigkeit in Teilzeit bei Frauen und bei Männern gleichermaßen wider. Der Anstieg lässt einen Trend zur Kombination von Elternzeit und Teilzeitbeschäftigung erkennen.

In fünf von acht Geschäftsbereichen sind über alle Laufbahngruppen mehr Frauen als Männer beschäftigt. Weniger Frauen als Männer arbeiten im Geschäftsbereich des MILI, des MELUND sowie des MWVATT. Die Spanne der Frauenanteile in den Ressorts reicht von 25,5 Prozent (MWVATT) bis 70,3 Prozent (MBWK).

Die Tatsache, dass sowohl in diesem Berichtszeitraum als auch schon teilweise in den vergangenen Berichten Frauen in einzelnen Bereichen in den Landesbehörden (zum Beispiel im Bildungsbereich) insgesamt sogar überrepräsentiert sind, zeigt grundsätzlich, dass das Gleichstellungsgesetz im Landesdienst zu einer nachhaltig positiven Entwicklung geführt hat. Das wird auch dadurch belegt, dass über alle Besoldungsgruppen in den meisten Laufbahnen Frauen in den Einstiegsämtern – also bei den Einstellungen – inzwischen chancengerecht vertreten und zum großen Teil sogar überrepräsentiert sind.

Allerdings darf die Gesamtentwicklung den Blick nicht davor verstellen, dass es weiterhin Handlungsbedarfe gibt. So fällt etwa auf, dass in den Geschäftsbereichen mit einem hohen Beschäftigungsanteil in technischen Berufen nach wie vor Frauen insgesamt deutlich unterrepräsentiert sind. Gleiches gilt für den Geschäftsbereich des MILI, in dem sich die nach wie vor noch deutlich geringere Repräsentanz von Frauen im Bereich der Polizei auswirkt. Die Landesregierung sollte daher angesichts der insgesamt steigenden Einstellungszahlen differenzierte Maßnahmen ergreifen, um bezogen auf die Personalgewinnung von Nachwuchskräften, Frauen gezielter in den Bereichen des öffentlichen Dienstes zu gewinnen, in denen sie insgesamt noch unterrepräsentiert sind. Ergänzend sind sowohl die Schulen als auch die Universitäten gefordert, Mädchen bzw. Frauen auch vermehrt für die Fachgebiete zu interessieren, die noch immer ein deutlich stärkeres Interesse bei Jungen bzw. Männern finden. Nachdem in den bisherigen Gleichstellungsberichten differenzierte Daten zu einzelnen Laufbahnen nur ausnahmsweise für einzelne Teilbereiche er-

fasst wurden, wird angestrebt, zukünftig regelmäßig die Entwicklung des Frauenanteils in den einzelnen Laufbahnen zu erfassen.

Festzustellen ist, dass sich die verbesserte Repräsentanz von Frauen gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum auch grundsätzlich in einer gesteigerten Repräsentanz von Frauen in allen Ämtern der jeweiligen Laufbahn bzw. den entsprechenden Vergütungen sowohl in den obersten Landesbehörden als auch im unmittelbaren Landesdienst insgesamt widerspiegelt. Eine Ausnahme stellen lediglich die obersten Führungspositionen auf der Ebene der Abteilungsleitungen in den obersten Landesbehörden dar. Geringer sind die Steigerungen auch im Spitzenamt der A-Besoldung und der entsprechenden tariflichen Entgeltgruppe.

In den bisherigen Gleichstellungsberichten wurden im unmittelbaren Landesdienst immer alle Beschäftigtengruppen ohne Zuordnung zu einzelnen Bereichen erfasst. Dadurch werden die Ergebnisse insbesondere von dem Bereich der Lehrkräfte, der über 50 Prozent der Beschäftigten ausmacht, und dem Bereich der Polizei mit ebenfalls einem Anteil an den Beschäftigten von fast 20 Prozent, stark beeinflusst. Grundsätzlich sind die Daten für die obersten Landesbehörden somit nur eingeschränkt mit dem gesamten unmittelbaren Landesdienst vergleichbar, weil sich im unmittelbaren Landesdienst die deutliche Überrepräsentanz von Frauen in den Schulen und die Unterrepräsentanz im Bereich der Polizei verzerrend auswirkt. Um verwertbare Ergebnisse zu erhalten, werden daher in diesem Bericht zusätzlich Daten ohne die Bereiche Schule/Schulämter und Polizei für den unmittelbaren Landesdienst in den Laufbahngruppen 2.2., 2.1. und 1.2. zur Verfügung gestellt.

In der Laufbahngruppe 2.2. (A 13 – A 16) beträgt der durchschnittliche Frauenanteil im Einstiegsamt im unmittelbaren Landesdienst 62,3 Prozent und sinkt bis zum Spitzenamt A 16 auf 28,5 Prozent. In dieser Laufbahngruppe wird insgesamt ein Frauenanteil von 56,3 Prozent erreicht. Im Jahr 2013 betrug er noch 52 Prozent und im Spitzenamt A 16 26,4 Prozent. Ohne die Bereiche Schule/Schulämter und Polizei ergibt sich ein etwas anderes Bild: Der Frauenanteil liegt dann insgesamt nur noch bei 45,7 Prozent, im Spitzenamt A 16 hingegen bei 34,7 Prozent. Das entspricht im Wesentlichen dem Frauenanteil in den entsprechenden Besoldungsgruppen in den obersten Landesbehörden. Ähnlich verhält sich der Frauenanteil bei den vergleichbaren Tarifbeschäftigten, wobei hier die Beschäftigtenzahl insgesamt sinkt und der Frauenanteil gegenüber dem letzten Berichtszeitraum in etwa gleichgeblieben ist. Er liegt allerdings insgesamt etwas höher im Vergleich zu den beamteten Beschäftigten. Auch ohne die Bereiche Schule und Polizei liegt der Frauenanteil in den Entgeltgruppen (im Folgenden abgekürzt EG) 13 bis 15 Ü bei 47,6 Prozent und in den obersten Landesbehörden immerhin bei 49,8 Prozent.

Auch der Anteil von Frauen in der Laufbahngruppe 2.1. (A 9 – A 13) ist im unmittelbaren Landesdienst im Berichtszeitraum auf 63,5 Prozent gestiegen. Rechnet man auch hier das Personal an Schulen, Schulämtern und in der Polizei heraus, sind Frauen in der Laufbahngruppe 2.1. mit 54 Prozent vertreten. Im Einstiegsamt A 9 beträgt ihr Anteil 59,7 Prozent. Im Endamt A 13 sinkt ihr Anteil auf 43 Prozent. In den obersten Landesbehörden sind Frauen in der Laufbahngruppe 2.1. insgesamt erstmals mit mehr als 50 Prozent (51 Prozent) vertreten. Während ihr Anteil an der Besoldungsgruppe A 9 noch 62,5 Prozent ausmacht, sinkt ihr Anteil mit der Höhe der Besoldungsgruppe auf 48,3 Prozent in A 13. Damit ist es aber seit 2004 (Frauenanteil von 27,9 Prozent) erstmals gelungen, auch in den obersten Landesbehörden eine nahezu paritätische Beteiligung von Frauen im Spitzenamt in der Laufbahngruppe 2.1. zu erreichen. Bei einer im Grunde ähnlichen Entwicklung im vergleichbaren Tarifbereich fällt auf, dass der Frauenanteil in der EG 9 in den obersten Landesbehörden über 80 Prozent beträgt. Die EG 9 umfasst allerdings alle Fallgruppen, d.h. nicht nur solche Vergütungen, die mit der Laufbahngruppe 2.1. vergleichbar sind, sondern auch solche, die der A 9 der Laufbahngruppe 1.2. entsprechen.

Wegen vielfältiger Änderungen im Laufbahnrecht ist die Entwicklung in der Laufbahngruppe 1.2. (A 6 – A 9) nur schwer über die verschiedenen Berichtszeiträume hinweg vergleichbar. Zu be-

grüßen ist gleichwohl, dass der Frauenanteil auch in der Spitzenposition A 9 der Laufbahngruppe 1.2. von 30,5 Prozent in 2013 auf 38,8 Prozent in 2017 gesteigert werden konnte. In den obersten Landesbehörden ist in der Spitzenposition A 9 mit 48,3 Prozent annähernd Parität erreicht. Insgesamt sind Frauen in diesem Bereich in der unmittelbaren Landesverwaltung mit rd. 42 Prozent vertreten. Hier wirkt sich der hohe Anteil der Polizei, der in dieser Laufbahngruppe vertreten ist, aus. Ohne die Polizei beträgt der Frauenanteil rd. 51 Prozent.

Ein hiervon vollkommen abweichendes Bild zeigt sich bei der vergleichbaren Gruppe der Tarifbeschäftigten. In den EG 5 bis 8 liegt der Frauenanteil weiter überwiegend zwischen 60 und 80 Prozent. Der Frauenanteil in der EG 5 in der unmittelbaren Landesverwaltung liegt deutlich unter 50 Prozent. Nur in den obersten Landesbehörden liegt er über der 50-Prozent-Marke, nämlich bei 77,3 Prozent.

Angesichts dieser Entwicklungen verbleibt als zukünftiger Fokus die paritätische Beteiligung von Frauen in den Besoldungsgruppen A 15 und insbesondere A 16 sowie in vergleichbaren Entgeltgruppen. Entsprechendes gilt für die Laufbahngruppe 2.1., hier für die Besoldungsgruppen A 12 und A 13 außerhalb des Bereichs Schule/Schulämter.

Angesichts der bereits erreichten hohen Frauenanteile in den meisten Laufbahnen und der Unterrepräsentanz von Frauen in den oberen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen empfiehlt es sich, im nächsten Gleichstellungsbericht die Daten laufbahnbezogen und differenziert in Bezug auf die verschiedenen Laufbahngruppen zu erfassen, um gezielte Maßnahmen planen und deren Wirkung ermitteln zu können. In einem nächsten Schritt ist zu prüfen, ob dies ggf. durch Ergänzung und als Bestandteil des ressortübergreifenden Personalmanagementberichts erfolgen kann.

Der oben beschriebene insgesamt positive Trend auch in höheren Besoldungsgruppen setzt sich bezogen auf die Besetzung von herausgehobenen Führungspositionen nur teilweise fort:

- In der B-Besoldung im unmittelbaren Landesdienst insgesamt ist jede fünfte Beschäftigte weiblich (19,8 Prozent). Das ist im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum mit 16,1 Prozent im unmittelbaren Landesdienst<sup>1</sup> eine Steigerung um rund 4 Prozentpunkte.
- Auf der Ebene der obersten Landesbehörden ist knapp jede dritte Referatsleitung (35,2 Prozent) weiblich. Das bedeutet im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum ebenfalls eine Steigerung um sechs Prozentpunkte.
- Entsprechend stellt sich die Situation in den obersten Landesbehörden dar: Hier ist jede fünfte Abteilungsleitung (20,5 Prozent) weiblich besetzt. Dabei ist die Verteilung in den Ressorts sehr unterschiedlich: In vier von acht Ressorts ist auf Abteilungsleitungsebene keine Frau vertreten. Dafür werden im MBWK vier von fünf Abteilungen von einer Frau geleitet.

In den verschiedenen Fachbereichen ohne Ministerialverwaltung sind Frauen auf Führungsebene unterschiedlich beteiligt, zum Beispiel:

- Im Fachbereich Steuer wird jede zweite Behörde von einer Frau geführt.
- Der Frauenanteil im Geschäftsbereich des MBWK beträgt insgesamt 70,3 Prozent. Mehr als jede zweite Schulleitung (53,5 Prozent) ist weiblich.
- Jede fünfte Hochschulprofessur ist mit einer Frau besetzt. Unter den befristeten Juniorprofessuren ist nahezu Parität erreicht (47,2 Prozent), allerdings ist die Zahl der Juniorprofessuren (36) im Vergleich zu Hochschulprofessuren sehr gering (1.079).
- Im Fachbereich der Polizei war von acht Behördenleitungen in der Laufbahngruppe 2.2. zum Stichtag keine mit einer Frau besetzt (vgl. Ziff. IV.4.2). Nach dem Stichtag wurde zum 1. 4.2019 die erste Frau im Bereich der Polizei zur Behördenleiterin ernannt. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass erst seit 1986 Frauen im Bereich der Schutzpolizei tätig sind und das

---

<sup>1</sup> In den obersten Landesbehörden ist der Frauenanteil von 17,3 Prozent in 2013 auf 20,3 Prozent gestiegen.

Führungspersonal nahezu ausschließlich aus Aufstiegsbeamtinnen und -beamten rekrutiert wird.

- Im Bereich der Justiz (R-Besoldung) sind vier der sechs Spitzenpositionen mit Frauen besetzt. Zudem wird erstmals Geschlechterparität auch in der R-Besoldung erreicht. Frauen sind in der R-Besoldung sogar mit insgesamt 51,9 Prozent leicht überrepräsentiert (2013: 47,4 Prozent). Der Frauenanteil sinkt in der R-Besoldung vom Einstiegsamt R 1 mit 59,8 Prozent auf 33,2 Prozent in R 2 und 20,5 Prozent in R 3.

Von den dreizehn Staatssekretärinnen und Staatssekretären sind zum Stichtag vier weiblich (30,8 Prozent).

Gem. § 15 GstG sollen bei Benennungen und Entsendungen in Gremien Frauen und Männer häufig berücksichtigt werden. Besteht das Entsendungsrecht nur für eine ungerade Zahl von Personen, sollen Frauen und Männer bezogen auf das letzte Mandat alternierend berücksichtigt werden.

Bei Entsendungen des Landes, bei denen aufgrund der geraden Anzahl der zu besetzenden Mandate eine paritätische Entsendung möglich gewesen wäre, ist dieses in mehr als drei von vier Fällen gelungen (78,1 Prozent) und eine deutliche Steigerung gegenüber dem Berichtsjahr 2015 (48,3 Prozent). Bei Entsendungen, bei denen das Land zwar ein Entsendungsrecht hat, aber nur eine Vertretung oder nur eine ungerade Zahl an Mitgliedern benennt, sind in weiteren 75 von 153 Gremien mehr Frauen als Männer entsandt worden.

Bei zwei von drei Entsendungen auf Ebene der Kommunen, bei denen aufgrund ihrer geraden Anzahl eine paritätische Beteiligung von Frauen möglich war, ist dies gelungen (66,5 Prozent). Bei Entsendungen, bei denen die Kommune nur eine ungerade Zahl an Mitgliedern benennt, sind zusätzlich in 123 von 373 Gremien Frauen zu mindestens 50 Prozent vertreten. Die Entscheidung des Schleswig-Holsteinischen Oberverwaltungsgerichts zur Gremienbesetzung vom 6.12.2017<sup>2</sup> hat offenbar Wirkung gezeigt. In diesem Urteil wurden wichtige Rechtsfragen zu der Gremienbesetzung nach § 15 GstG geklärt. Gemessen an der immer noch relativ geringen Vertretung von Frauen in den kommunalen Vertretungskörperschaften<sup>3</sup> ist das als gutes Ergebnis dieser ersten Abfrage zu bewerten.

Der Anteil von Frauen an Geschäftsführungen/Vorständen bei bedeutenden Landesbeteiligungen beträgt in 2018 bei Unternehmen des privaten und öffentlichen Rechts lediglich 9,5 Prozent. Dies bedeutet eine leichte Steigerung gegenüber 2017 (8,3 Prozent).

<sup>2</sup> Oberverwaltungsgericht für das Land Schleswig-Holstein, Urteil vom 6. Dezember 2017 – 3 LB 11/17 –, juris.

<sup>3</sup> Nach der Kommunalwahl in 2018 haben von 1.079 Kommunen in Schleswig-Holstein fast ein Viertel aller Kommunen keine bzw. nur eine Frau im Kommunalparlament.

**Schlussfolgerungen für künftige Schwerpunkte der Frauenförderung**

Die Gleichstellungspolitik zeigt deutliche Erfolge: Der Anteil von Frauen in nahezu allen Besoldungs- und Entgeltgruppen im unmittelbaren Landesdienst ist teilweise auch deutlich gestiegen und kommt – wenn auch langsam – stärker als im vergangenen Berichtszeitraum in den Führungsebenen an.

In den herausgehobenen Führungspositionen, insbesondere in der B-Besoldung, aber auch in den Referatsleitungen ist noch deutlicher Steuerungsbedarf erkennbar. Im Bereich der Abteilungsleitungen der obersten Landesbehörden zeichnet sich ein gegenläufiger Trend gegenüber den vorherigen Berichten ab. Die Landesregierung prüft daher ressortübergreifende Strategien, um diesem Trend entgegenzuwirken. Dabei geht es sowohl um eine gezielte Personalentwicklung als auch um unterstützende Maßnahmen der Organisationsentwicklung.

Auf der Grundlage der vorliegenden Daten kann festgehalten werden, dass insbesondere die Förderung von Teilzeit auch auf Führungsebene einen Beitrag zur Steigerung des Anteils von Frauen in Führung leisten kann. Neben den bestehenden Ansätzen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sieht die Landesregierung vor, hierzu unter anderem Ansätze zur Flexibilisierung der Organisationsstruktur sowie die Weiterentwicklung einer modernen Führungskultur zu verfolgen.

In den einzelnen Berufsfeldern wurden für den Bericht keine differenzierten Daten erhoben. Gleichwohl gibt es – angesichts der sehr unterschiedlichen Repräsentanz von Frauen in den verschiedenen Geschäftsbereichen der Ressorts zwischen 25 und 70,3 Prozent – Bereiche, in denen Frauen weiter deutlich unterrepräsentiert sind. Die hohe Repräsentanz von Frauen zum Beispiel im Bereich Bildung einerseits und andererseits die geringe Repräsentanz in Geschäftsbereichen mit einem hohen Anteil an technischen Berufen bzw. entsprechenden Ausbildungsvoraussetzungen, kann im Sinne der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung der Geschlechter ein Indiz dafür sein, dass Geschlechterstereotype noch immer die Berufsbilder prägen. Um der geschlechtsspezifischen Aufteilung der Berufsfelder im öffentlichen Dienst entgegenzuwirken, bedarf es sowohl Initiativen im gesellschaftlichen Bereich, in der Bildung und an den Universitäten als auch konkret der Entwicklung von Einstellungsstrategien, die gerade in diesen Bereichen Frauen gezielt ansprechen.

Obwohl im Moment nicht durch das GStG erfasst, sollten im Sinne eines modernen Verständnisses von Geschlechtergerechtigkeit auch die Bereiche betrachtet werden, in denen eine deutliche Überrepräsentanz von Frauen besteht. Das gilt insbesondere für den Bereich der Schulen. Hier eine Korrektur von Rollenbildern durch einen höheren Anteil von männlichen Beschäftigten zu erreichen, ist ein langfristig angelegter Ansatz zu mehr Geschlechtergerechtigkeit. Das gilt insbesondere für den Bereich der Grundschulen mit inzwischen einem Frauenanteil von rund 90 Prozent.

Die Maßnahmen zur paritätischen Gremienbesetzung auf Landesebene zeigen Wirkung. Eine paritätische Beteiligung von Frauen und Männern bei den in Gremien entsendeten Vertretungen ist allerdings weder auf Ebene des Landes noch auf kommunaler Ebene erreicht. Für die Entsendung/Benennung durch Kommunen in Gremien liegt die Umsetzungsverantwortung bei den Kommunen und kann vom Land nur sehr begrenzt über die Kommunalaufsichtsfunktion bewertet werden.

Die stärkere Beteiligung von Frauen in kommunalen Aufsichtsgremien muss allerdings wohl in erster Linie verbunden werden mit einer stärkeren Beteiligung von Frauen in kommunalen Parlamenten. Ohne diese wird eine weitere Steigerung der Repräsentanz von Frauen in Gremien, für die die Kommunen ein Entsendungsrecht haben, nicht wirkungsvoll erreicht werden können.

Die paritätische Besetzung der Aufsichtsgremien von Unternehmen, an denen das Land nur beteiligt ist, wird durch die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen der Unternehmen erschwert. Ziel ist daher, gemeinsam mit Kooperationspartnern in der Privatwirtschaft, Maßnahmen zur Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen auch außerhalb des öffentlichen Dienstes zu initiieren.

### **III. Gleichstellungspolitische Schwerpunkte**

#### **III. A Erster Berichtsteil – Gleichstellungsbericht**

##### **III. A.1 Chancengerechte Beteiligung von Frauen in Führungspositionen (Land)**

###### **III. A.1.1 Ausgangslage**

Seit Jahren sind Frauen in den Führungspositionen unterrepräsentiert. Dabei sank der Frauenanteil regelmäßig, je höher die Besoldungsgruppe bzw. Entgeltgruppe war. 2013 waren Frauen im unmittelbaren Landesdienst insgesamt mit 16,1 Prozent an der B-Besoldung beteiligt. In den obersten Landesbehörden betrug der Frauenanteil an den Positionen auf Abteilungsleitungsebene 35,3 Prozent und auf Referatsleitungsebene 29,3 Prozent.

###### **III. A.1.2 Ist-Situation**

Mit Ausnahme der Besoldungsgruppe A 14<sup>4</sup> konnte der Frauenanteil in den Besoldungsgruppen A 13 bis A 16 in den obersten Landesbehörden seit 2004 durchgehend weiter gesteigert werden. Der Frauenanteil in der Einstiegs-Besoldung A 13 beträgt mittlerweile 58,3 Prozent. Erfreulich ist, dass auch der Frauenanteil in der höchsten Besoldungsgruppe A 16 von 16,8 Prozent in 2004 auf mittlerweile 35,7 Prozent gesteigert werden konnte.

In den entsprechenden Entgeltgruppen EG 13 bis EG 15/15Ü für Tarifbeschäftigte ist mit einem Frauenanteil von 49,8 Prozent in den obersten Landesbehörden insgesamt nahezu Parität erreicht. In der EG 15/15Ü beträgt er weiter rund 38 Prozent.

Der anwachsende Frauenanteil zeigt Wirkung und kommt bei den Referatsleitungen an: Mit 35,2 Prozent ist jede dritte Referatsleitung weiblich besetzt. Das sind rund sechs Prozentpunkte mehr als 2014 (29,3 Prozent).

Selbst ohne die Berücksichtigung der Bereiche Schule und Polizei liegt der Frauenanteil im Einstiegsamt A 13 der Laufbahn 2.2. im unmittelbaren Landesdienst inzwischen bereits bei 59,7 Prozent und in den obersten Landesbehörden bei 58,3 Prozent. In den entsprechenden Entgeltgruppen EG 13 und EG 13Ü liegt der Frauenanteil in der unmittelbaren Landesverwaltung bei 47,9 Prozent und in den obersten Landesbehörden bei 55,1 Prozent. Diese positiven Werte sinken dann allerdings mit aufsteigender Besoldungsgruppe und etwas abgemildert auch mit höheren tariflichen Eingruppierungen. In der Besoldungsgruppe A 16 beträgt der Frauenanteil im unmittelbaren Landesdienst (ebenfalls ohne Schule und Polizei) noch 34,7 Prozent und in den obersten Landesbehörden noch 35,7 Prozent. Bei den Tarifbeschäftigten liegt der Frauenanteil in der entsprechenden Entgeltgruppen EG 15 und EG 15Ü im unmittelbaren Landesdienst bei 37,6 Prozent und in den obersten Landesbehörden bei 38,6 Prozent. Der Frauenanteil auf Abteilungsleitungsebene beträgt 20,5 Prozent.

Im nachgeordneten Bereich ist ressortübergreifend mehr als jede dritte Behördenleitung mit einer Frau besetzt (36,8 Prozent).

---

<sup>4</sup> Die geringfügige Abweichung in A 14 kann mit Einstellungs- und Beförderungsterminen zusammenhängen. Daher kann daraus kein negativer Trend abgeleitet werden.

In den Fachbereichen (hier ausgewiesen ohne Ministerialverwaltung) ist der Frauenanteil in herausgehobenen Positionen sehr unterschiedlich:

- Im Fachbereich Steuer ist jede zweite Behördenleitung mit einer Frau besetzt (50 Prozent).
- In den oberen Landesgerichten sind vier von fünf Behördenleitungen mit einer Frau besetzt (80 Prozent). Die Staatsanwaltschaft beim Schleswig-Holsteinischen Oberlandesgericht und das Schleswig-Holsteinische Verwaltungsgericht werden derzeit von einem Mann geführt. In den Landgerichten ist eine von vier Behördenleitungen weiblich (25 Prozent). In den Staatsanwaltschaften bei den Landgerichten ist Parität erreicht (50 Prozent). Die beiden Behördenleitungen der Präsidialamtsgerichte sind mit Männern besetzt. Von den weiteren zwanzig Amtsgerichten werden sieben von einer Direktorin geführt (35 Prozent). Von den fünf Arbeitsgerichten werden zwei von einer Direktorin geleitet (40 Prozent). Hingegen ist diese Position bei den vier Sozialgerichten ausschließlich männlich besetzt.
- Im Justizvollzug werden fünf von sechs Justizvollzugsanstalten von Frauen geführt (83,3 Prozent).  
Hier fällt auf, dass auch in jeder einzelnen Besoldungsgruppe von A 13 bis A 16 sowie vergleichbaren Angestellten, Frauen mindestens zu 50 Prozent vertreten sind.
- In Schulleitungen sind Frauen mehr als paritätisch vertreten (53,5 Prozent). Bei den Hochschulprofessuren sind Frauen mit 21,8 Prozent nach wie vor deutlich unterrepräsentiert (235 von 1.079). In Bezug auf die Juniorprofessuren, deren Zahl relativ gering ist (36), ist nahezu Parität erreicht (47,2 Prozent).
- Im Fachbereich Polizei war zum Stichtag keine der acht herausgehobenen Behördenleitungen weiblich besetzt. Nach dem Stichtag der Erhebung wurde allerdings zum 1.4.2019 die erste Frau in der Geschichte der schleswig-holsteinischen Polizei zur Leiterin der Polizeidirektion Aus- und Fortbildung in Eutin ernannt. Insgesamt ist zu berücksichtigen, dass sich Frauen, anders als in der Kriminalpolizei, erst seit 1986 bei der Polizei bewerben können.

### **III. A.1.3 Stand der Umsetzung**

#### **Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen**

Die hohen Einstellungszahlen von Frauen in den Einstiegs-Besoldungsgruppen und Einstiegs-Entgeltgruppen haben zu einer deutlichen Steigerung der Beteiligung von Frauen auf nahezu allen Ebenen geführt. An der Schwelle zu den – insbesondere herausgehobenen – Führungspositionen ist der Frauenanteil weiterhin gering.

Dies ist auch bei den Behördenleitungen der Fall, wobei auch hier berücksichtigt werden muss, dass die Ergebnisse je nach Geschäftsbereich deutlich variieren: Während in den Schulleitungen, im Fachbereich Steuer sowie im Justizvollzug mindestens Geschlechterparität erreicht ist, ist im Fachbereich Polizei auf Ebene der Behördenleitungen erstmals eine Frau vertreten.

In Bezug auf die immer noch geringe Beteiligung von Frauen in Führungspositionen der B-Besoldung sollte dagegen in den obersten Landesbehörden angesichts der bereits nachgewachsenen Anzahl an Frauen in den darunterliegenden Ebenen die Möglichkeit bestehen, das Potenzial der weiblichen Beschäftigten durch Nachsteuerung chancengerechter zu berücksichtigen.

Zur paritätischen Beteiligung von Frauen an den Referatsleitungen ist auf den darunterliegenden Ebenen, insbesondere der Besoldung A 15 sowie der vergleichbaren Entgeltgruppe, ebenfalls eine beachtliche Zahl potentieller weiblicher Bewerberinnen angewachsen.

Schwerpunkt der gleichstellungspolitischen Arbeit der Landesregierung ist daher, den „Sprung“ potentieller weiblicher Führungskräfte an der Schwelle zu den herausgehobenen Führungspositionen der obersten Landesbehörden zu unterstützen.

Das MJEVG strebt eine Prüfung an, ob es in Besetzungsverfahren Vorgehensweisen gibt, die es tendenziell Frauen erschweren, sich erfolgreich in diese einzubringen. Ansatzpunkte zur Formulierung von Ausschreibungen, die Geschlechtergerechtigkeit fördern, sind im GstG bereits vorgesehen.

Zur Entwicklung wirkungsvoller Maßnahmen ist darüber hinaus für den nächsten Berichtszeitraum beabsichtigt, zusätzliche Auswertungen über die Beteiligung von Frauen in den unterhalb der Führung liegenden Ebenen unter anderem unter Berücksichtigung der Altersstruktur sowie die Beteiligung von Frauen in Aufstiegsverfahren zu erfassen. Diese können ggf. Hinweise darauf geben, ob die Vereinbarkeit von Familie und Beruf trotz bereits erfolgter Maßnahmen noch immer ein Karrierehemmnis darstellt.

### **Förderung von Teilzeit auf Führungsebene**

Ein Ansatz zur Steigerung des Anteils von Frauen in Führung kann – angesichts des hohen Anteils von Frauen an den Teilzeitbeschäftigten (86 Prozent)<sup>5</sup> – die Förderung von Teilzeit insbesondere auch auf Führungsebene sein. Eine Umfrage unter den potentiellen weiblichen Führungskräften der obersten Landesbehörden aus 2017 hat ergeben, dass 58 Prozent der führungsinteressierten Frauen ein Interesse an Führung in Teilzeit haben.<sup>6</sup>

Teilzeit auf herausgehobener Führungsebene ist jedoch noch eine Ausnahmerecheinung. Während Teilzeit in der A-Besoldung noch von 31,7 Prozent der Beschäftigten genutzt wird, arbeitet in der B-Besoldung landesweit nur eine Person in Teilzeit.<sup>7</sup> In Referatsleitungen beträgt der Anteil von in Teilzeit tätigen Beschäftigten lediglich 5,5 Prozent.

Ziel muss daher sein, nicht nur die Inanspruchnahme von Teilzeit zu erleichtern, sondern konsequenterweise auch die Akzeptanz von Teilzeit insbesondere in Führungsfunktionen zu verbessern.

---

<sup>5</sup> Lt. Personalstruktur- und Managementbericht 2018 beträgt die Teilzeit-Quote bei Beamtinnen und Beamten 46,4 Prozent gegenüber 7,5 Prozent bei ihren männlichen Kollegen. Die Teilzeit-Quote der tarifbeschäftigten Frauen beträgt 46,2 Prozent gegenüber 20,2 Prozent bei ihren männlichen Kollegen.

<sup>6</sup> Auswertung der Online-Befragung „Frauen in Führung“ in der Laufbahngruppe 2.2 bis Besoldungsgruppe B 2 zwischen 7.4.2017 und 5.5.2017, S. 7.

<sup>7</sup> Der Anteil von Teilzeit an den Referatsleitungen beträgt nur 5,5 Prozent (12 von 220). Auf Ebene der Abteilungsleitungen ist keine einzige Führungskraft in Teilzeit tätig.

### **Mögliche Ansätze zur Verbesserung der Akzeptanz von Teilzeit**

Teilzeit kann nur bei Einbeziehung von Männern vom Ausnahmefall zur in gleicher Weise akzeptierten Selbstverständlichkeit werden, indem ermöglicht wird, dass sie auch für Männer eine ebenso attraktive Alternative wird. Maßnahmen zur Steigerung der Inanspruchnahme von Teilzeit richten sich vor diesem Hintergrund und im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter in gleicher Weise an Frauen und Männer. Neben den bestehenden Aktivitäten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf können mögliche Ansätze sein:

- **Flexibilisierung der Organisationsstruktur**  
Die Veränderung von Organisationsstrukturen (Aufbau- und Ablauforganisation), die Prozessoptimierung sowie die Veränderung der Verwaltungskultur trägt zur Förderung von Führung in Teilzeit bei.
- **Agile Führungskultur**  
In der Online-Umfrage zu Frauen in Führung aus 2017 haben 28 Prozent der potentiellen weiblichen Führungskräfte der obersten Landesbehörden den Wunsch nach einer stärker ergebnisorientierten Arbeits- und Führungskultur formuliert. Daher wird in diesem Zusammenhang ein weiter Rahmen insbesondere zum Ausprobieren und zur Weiterentwicklung einer agilen Führungskultur empfohlen.
- **Förderung von mobiler Arbeit/Wohnraumarbeit**  
Durch die Förderung der Arbeitsortflexibilisierung und die Weiterentwicklung von Kommunikationsmöglichkeiten kann Führung in Teilzeit unterstützt werden.
- **Fortbildung für Teilzeit-Führungskräfte**  
Um festzustellen, inwieweit Fortbildungen auch für Führungskräfte konsequent auch für Teilzeit angepasst werden müssen, sollten zunächst ressortübergreifend vorhandene Daten zur Nutzung der Fortbildung ausgewertet werden.
- **Erweiterung des Anforderungsprofils für Führungskräfte**  
Führungsrelevante Qualifikationen sollen gegenüber den speziellen fachlichen Qualifikationen im Vordergrund stehen.

Zur Entwicklung wirkungsvoller Maßnahmen ist eine Diskussion mit allen Ressorts erforderlich. Die Ergebnisse werden im Rahmen der ressortübergreifenden Personal- und Organisationsentwicklungsstrategie des Landes unter einem Schwerpunkt „Gleichstellung der Geschlechter“ berücksichtigt.

### **III. A.2 Stärkung der Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten**

#### **III. A.2.1 Ausgangslage**

Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ist für die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes von großer Bedeutung. Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten unterstützen die Dienststellen in gleichstellungspolitischen und -rechtlichen Fragen und wirken bei der Durchführung des Gleichstellungsgesetzes sowie aller gleichstellungsrelevanten Vorhaben und Maßnahmen mit. Sie haben damit eine wichtige Aufgabe für die Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele vor Ort. Das Land unterstützt die Umsetzung der gleichstellungsrechtlichen Regelungen durch Wahrnehmung der Kommunalaufsichtsfunktion, durch Einrichtung einer Geschäftsstelle sowie durch Beratung in gleichstellungsrechtlichen Fragen.

#### **III. A.2.2 Entwicklung/Ist-Situation**

In den kommunalrechtlichen Regelungen (Gemeindeordnung, Kreisordnung und Amtsordnung) war bis zum 31.3.2017 festgelegt, dass kommunale Gleichstellungsbeauftragte in Kommunen mit einer Einwohnerzahl von über 15.000 „grundsätzlich hauptamtlich“ beschäftigt werden. Der Begriff „Hauptamtlichkeit“ eröffnete den Kommunen einen Ermessensspielraum bezüglich des genauen Beschäftigungsumfanges der Gleichstellungsbeauftragten. In der Praxis zeigte sich, dass vor dem Inkrafttreten des Gesetzes der überwiegende Teil der Gleichstellungsbeauftragten in Teilzeit und zum Teil deutlich unterhalb einer 50-prozentigen Teilzeitbeschäftigung beschäftigt war.

Vor diesem Hintergrund hat der Landtag am 24.2.2017 das „Gesetz zur Sicherung der Arbeitszeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten“<sup>8</sup> verabschiedet. Seitdem sind Gleichstellungsbeauftragte in allen Kreisen sowie in Gemeinden und Ämtern mit einer Einwohnerzahl von über 15.000 „grundsätzlich vollzeitlich und nur ausnahmsweise teilzeitlich tätig“<sup>9</sup>. Von einer Vollzeitbeschäftigung kann abgesehen werden, wenn und soweit die ordnungsgemäße Erledigung der anfallenden Gleichstellungsaufgaben eine Teilzeittätigkeit zulässt. Ergänzend wurde bestimmt, dass eine „teilzeitliche Tätigkeit mit einem Arbeitszeitvolumen von weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigung ausgeschlossen ist“.

Um die Umsetzung des „Gesetzes zur Sicherung der Arbeitszeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten“ voranzutreiben, hat das Land Schleswig-Holstein am 11.1.2018 in einer „Vereinbarung zwischen dem Land Schleswig-Holstein und den Kommunalen Landesverbänden über finanzielle Entlastungsmaßnahmen“ dem Grunde nach Konnexität aufgrund der gesetzlichen Neuregelung anerkannt.

Die näheren Einzelheiten des finanziellen Ausgleichs wurden am 17.9.2018 in der „Vereinbarung zwischen dem Land, vertreten durch das MJEVG, und den Kommunalen Landesverbänden über den finanziellen Ausgleich des Mehraufwands der kommunalen Körperschaften aufgrund des Gesetzes über die Sicherung der Arbeitszeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten“<sup>10</sup> geregelt. Anspruch auf einen finanziellen Ausgleich auf der Grundlage dieser Vereinbarung haben Kommunen mit mehr als 15.000 Einwohnerinnen und Einwohnern, denen Mehrkosten durch die Erhöhung der Arbeitszeit der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten aufgrund der Gesetzesänderung entstanden sind.

Um die mit der Regelung befassten Dienststellen bei der Umsetzung des Gesetzes zu unterstützen, wurde ergänzend vom MJEVG in Abstimmung mit dem MILL und den kommunalen Landesverbänden ein Beratungserlass zur Umsetzung des Gesetzes zur Sicherung der Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten am 26.9.2018 bekanntgegeben.

<sup>8</sup> Gesetz- und Verordnungsblatt 2017, S. 140.

<sup>9</sup> § 2 Absatz 3 Satz 2 Gemeindeordnung; § 2 Absatz 3 Satz 2 Kreisordnung; § 22 Absatz 1 Satz 2 Amtsordnung.

### **III. A.2.3 Stand der Umsetzung**

Durch diese Maßnahmen konnte die Zahl der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, die in Vollzeit arbeiten, bereits im März 2019 erhöht werden. Nach aktuellem Stand der Geschäftsstelle für kommunale Gleichstellungsbeauftragte aus März 2019 sind von 74 hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten 31 in Vollzeit und 37 mindestens mit einer 50-Prozent-Arbeitszeit beschäftigt. Die Zahl der tatsächlich realisierten Vollzeitbeschäftigungen liegt bei etwas weniger als der Hälfte der von dem Gesetz betroffenen Gleichstellungsbeauftragten.

Auch für die ehrenamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sind grundlegende Regelungen vorhanden. Sie können nach der „Landesverordnung über Entschädigungen in kommunalen Ehrenämtern“ eine Entschädigung erhalten. Es gestaltet sich allerdings im Ehrenamt naturgemäß schwieriger, eine einheitliche Qualität der Ausstattung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten bzw. Höhe der Gewährung der Entschädigungen zu erreichen, da es sich hierbei um Ermessensentscheidungen der Kommunen handelt.

## III. B Zweiter Berichtsteil – Gremienbericht

### III. B.1 Gremienbesetzung auf Ebene des Landes

#### III. B.1.1 Ausgangslage

Gemäß Artikel 9 der Landesverfassung Schleswig-Holstein ist die Förderung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie anderer Träger der öffentlichen Verwaltung. Insbesondere ist darauf hinzuwirken, dass Frauen und Männer in kollegialen öffentlich-rechtlichen Beschluss- und Beratungsgremien zu gleichen Anteilen vertreten sind.

§ 15 Absatz 1 Satz 1 GStG konkretisiert diese Vorgabe. Bei Benennungen und Entsendungen von Vertreterinnen und Vertretern für Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse, Vorstände, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie für vergleichbare Gremien, deren Zusammensetzung nicht durch besondere gesetzliche Vorschriften geregelt ist, sollen Frauen und Männer jeweils hälftig berücksichtigt werden.

Um eine wirkungsvollere Umsetzung von Artikel 9 der Landesverfassung Schleswig-Holstein in Verbindung mit dem in § 15 GStG vorgegebenen Ziel einer Geschlechterparität zu erreichen, hat die Landesregierung am 1.7.2014 einen Grundsatzbeschluss für mehr Geschlechterparität in den Gremien im Einflussbereich des Landes gefasst.

Mit dem Beschluss wurde unter anderem die Kopplung von Gremienmandaten an bestimmte Hierarchiestufen in der Verwaltung aufgehoben, um geeignete Frauen aus der zweiten Führungsebene bei Gremienbesetzungsverfahren stärker berücksichtigen zu können. Außerdem hat das Kabinett beschlossen, dass alle Ressorts verpflichtet sind, darauf hinzuwirken, dass Satzungen, Gesellschafterverträge und andere rechtliche Besetzungsgrundlagen so abgefasst werden, dass die Übernahme von Gremienmandaten nicht mehr an bestimmte Hierarchiestufen in der Verwaltung gekoppelt ist.

#### III. B.1.2 Entwicklung/Ist-Situation

Die Regelungen zur Besetzung von 210 Gremien<sup>10</sup> wurden ressortübergreifend geprüft:

- Die meisten Grundlagen zur Besetzung von Gremien bedurften keiner Anpassung, da eine Kopplung an Hierarchiestufen nicht vorgesehen ist.<sup>11</sup>
- Elf Gremien, für die nach Auskunft der Ressorts ein begründeter Ausnahmefall vorliegt, wurden dem Gleichstellungsressort gemeldet.<sup>12</sup>
- Vier Regelungen wurden angepasst, sodass keine Bindung an Hierarchiestufen mehr besteht.<sup>13</sup>

<sup>10</sup> Zusammensetzung: 137 öffentlich-rechtliche Gremien und 73 privatrechtliche Gremien.

<sup>11</sup> Zum Beispiel für den Landespflegeausschuss, die Landespflegeatzkommission und die Schiedsstelle für Angelegenheiten des Pflege-Versicherungsgesetzes, den Gemeinsamen Ausschuss nach § 3 AG-SGB XII, den Teilhabebeirat nach § 6 AG-SGB XII, den Steuerungskreis Sozialhilfe nach § 5 AG-SGB XII und die Schiedsstelle für Pflegeatzangelegenheiten.

<sup>12</sup> Das Kuratorium Landesstiftung Opferschutz, der Verwaltungsrat der hsh portfolio-management (AöR), der Verwaltungsrat der Eichdirektion Nord (EDN), der Aufsichtsrat des UKSH, die Stiftung Schleswig-Holsteinische Landesmuseen Schloss Gottorf, die Stiftung Schloss Eutin, die Kulturstiftung des Landes Schleswig-Holstein, die Stiftung Schleswig-Holsteinisches Musik Festival e.V.(SHMF), die Filmförderung Hamburg Schleswig-Holstein gGmbH (FFHSH), die Stiftung Familie in Not sowie Gewährträgerversammlungen.

<sup>13</sup> Das Landesbeamtengesetz zum Landesbeamtenausschuss, die Landesverordnung über den Denkmalrat der Gesellschaftsvertrag für das Länderzentrum Niederdeutsch und die Ausländer- und Aufnahmeverordnung für die Härtefallkommission.

### Frauenanteil in den Geschäftsführungen bei bedeutenden Landesbeteiligungen

Der Anteil von Frauen an Geschäftsführungen bei bedeutenden Landesbeteiligungen<sup>14</sup> an Unternehmen des privaten und des öffentlichen Rechts in 2018 beträgt 9,5 Prozent (4 von 42). Das ist im Vergleich zu 8,3 Prozent (3 von 36) in 2017 eine leichte Steigerung. Der Anteil entspricht der geringen Repräsentanz von Frauen in Vorständen in der Privatwirtschaft.

Der Frauenanteil an den vom Land bestellten Vertretungen in Aufsichts- und Verwaltungsratspositionen stieg von 33,3 Prozent in 2013 auf 47,9 Prozent in 2017.<sup>15</sup> Im Jahr 2018 lag der Frauenanteil bereits bei 48,2 Prozent und erreichte damit nahezu die durch § 15 GStG angestrebte paritätische Gremienbesetzung.<sup>16</sup>

### Frauenanteil in den Gremien mit Entsendungsrecht des Landes

Federführendes Ressort	Anzahl der Gremien	Anzahl der Gremien, in denen Frauen insgesamt zu mindestens 50% vertreten	Anteil in Prozent
StK	20	5	25,0%
MJEVG	8	3	37,5%
MBWK	89	15	16,9%
MILI	8	2	25,0%
MELUND	21	4	19,0%
FM	13	6	46,2%
MVVATT	34	6	17,6%
MSGJFS	34	18	52,9%
<b>Insgesamt</b>	<b>227</b>	<b>59</b>	<b>26,0%</b>

Tabelle 1: Repräsentanz von Frauen in den Gremien

Für den Gremienbericht wurden nur Gremien erfasst, an denen das Land Entsendungsrechte hat. Unbeschadet der Entsendungsrechte des Landes wurde zunächst erhoben, inwieweit eine geschlechterparitätische Besetzung in Bezug auf das Gesamtgremium vorliegt. Erfasst werden jeweils nur die Gremien, die aufgrund der vorhandenen Datenlage auswertbar sind. Davon waren 26 Prozent aller Gremien (59 von 227) in Bezug auf das Gesamtgremium paritätisch besetzt. Im Berichtsjahr 2015 wurden 23,1 Prozent (42 von 182) paritätisch besetzt.

Erhoben wurde dann der Anteil von Frauen bei den Entsendungen und Benennungen in die Gremien, in die das Land ein Entsendungs-/Benennungsrecht für eine gerade Anzahl zu entsendender Personen hat. Das Gremium wurde dem jeweils federführenden Ressort zugeordnet, auch wenn auch andere Ressorts in das Gremium Mitglieder entsenden.

Federführendes Ressort	Anzahl der Gremien	Anzahl der Gremien, in die Frauen zu mindestens 50% entsendet wurden	Anteil in Prozent
StK	11	9	81,8%
MJEVG	2	2	100,0%
MBWK	9	5	55,6%
MILI	7	4	57,1%
MELUND	11	9	81,8%
FM	6	5	83,3%
MVVATT	10	8	80,0%
MSGJFS	8	8	100,0%
<b>Insgesamt</b>	<b>64</b>	<b>50</b>	<b>78,1%</b>

Tabelle 2: Gremien, für die ein Entsendungsrecht für eine gerade Anzahl von Personen besteht

<sup>14</sup> Bedeutend sind grundsätzlich alle Beteiligungen, bei denen der Umfang der Landesbeteiligung einen nicht unwesentlichen Einfluss auf Unternehmensentscheidungen sicherstellt bzw. wenn die Tätigkeit des Unternehmens von herausragender Bedeutung für das Land ist, vgl. Beteiligungsbericht 2018.

<sup>15</sup> <https://www.schleswig-holstein.de/DE/Fachinhalte/B/beteiligundeslandes/Downloads/beteiligungsbericht2017>.

<sup>16</sup> <https://www.schleswig-holstein.de/DE/Fachinhalte/B/beteiligundeslandes/Downloads/beteiligungsbericht2018>.

Bei Entsendungen, bei denen aufgrund der geraden Anzahl der zu entsendenden Personen rechnerisch eine paritätische Entsendung möglich gewesen wäre, ist dieses in 78,1 Prozent der Fälle gelungen. In 2015 waren es nur 48,3 Prozent (29 von 60).

Federführendes Ressort	Anzahl der Gremien	Anzahl der Gremien, in die Frauen zu mehr als 50% entsendet wurden	Anteil in Prozent
StK	9	5	55,6%
MJEVG	5	2	40,0%
MBWK	80	41	51,3%
MILI	1	0	0,0%
MELUND	8	2	25,0%
FM	5	3	60,0%
MWVATT	20	6	30,0%
MSGJFS	25	16	64,0%
<b>Insgesamt</b>	<b>153</b>	<b>75</b>	<b>49,0%</b>

Tabelle 3: Gremien, für die ein Entsendungsrecht für eine ungerade Anzahl von Personen besteht

Bei Entsendungen, bei denen das Land nur eine Vertretung oder nur eine ungerade Zahl an Mitgliedern benennt, sind zusätzlich in 75 von 153 Gremien Frauen zu mehr als 50 Prozent entsendet worden. In 78 Gremien, in die nur eine Person oder eine ungerade Personenzahl entsendet wurde, besteht somit darin eine Unterrepräsentanz von Frauen. Gem. § 15 Absatz 1 Satz 2 GStG sollen Frauen und Männern alternierend berücksichtigt werden, wenn Benennungs- oder Entsendungsrechte nur für eine Person bestehen. Bestehen Benennungs- und Entsendungsrechte für eine ungerade Personenzahl, gilt dieses für „die letzte Person“ entsprechend.

### III. B.1.3 Stand der Umsetzung

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die in diesem Berichtszeitraum ergriffenen Maßnahmen Wirkung zeigen und daher fortgesetzt werden sollten.

### III. B.2 Gremienbesetzung auf Ebene der Kommunen

#### III. B.2.1 Ausgangslage

Für die Kommunen ist die paritätische Besetzung von Gremien ebenfalls durch § 15 GStG vorgegeben. Zur Geltung des § 15 GStG für den kommunalen Bereich hat das Schleswig-Holsteinische Oberverwaltungsgericht am 6.12.2017 im Urteil „Beachtung der Gleichstellung bei der Entscheidung einer Gemeindevertretung über die Entsendung von Aufsichtsratsmitgliedern einer GmbH“ wichtige Rechtsfragen geklärt.<sup>17</sup>

Auf dieser Grundlage hat das MJEVG im Einvernehmen mit dem MILI und den kommunalen Spitzenbänden eine Handreichung zur „Benennung und Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern in Gremien durch kommunale Gebietskörperschaften“ erarbeitet und den Kommunen zur Verfügung gestellt.

#### III. B.2.2 Entwicklung/ Ist-Situation

Nach den Kommunalwahlen im Mai 2018 wurden zahlreiche Gremien durch die kommunalen Körperschaften neu besetzt. Um einen aktuellen Stand zur Bewertung der weiteren Entwicklung zu erfassen, hat das MILI im Dezember 2018 den Frauenanteil an der Benennung und Entsendung in Gremien abgefragt, für die kommunale Gebietskörperschaften ein Entsendungs- oder Benennungsrecht haben.

In der Auswertung wurden landesweit 645 Gremien erfasst. In 304 Gremien wurden Frauen mind. zu 50 Prozent entsandt. Für 272 dieser Gremien bestanden Benennungs- bzw. Entsendungsrechte für eine gerade Anzahl von Personen. Hier erfolgte für 181 Gremien eine geschlechterparitätische Berücksichtigung von Frauen.

Anzahl der Gremien	Anzahl der Entsendungen, bei denen Frauen zu mind. 50 Prozent vertreten waren	Anteil der mind. geschlechterparitätischen Entsendungen
<b>645</b>	<b>304</b>	<b>47,1%</b>

Tabelle 4: Frauenanteil an von den Kommunen entsendeten Mitgliedern in Gremien

Anzahl der Gremien	Davon mit einer geraden Anzahl entsendeter Personen	Darunter paritätische Entsendungen	Anteil paritätischer Entsendungen (im Verhältnis zu den Entsendungen mit gerader Anzahl)
<b>645</b>	<b>272</b>	<b>181</b>	<b>66,5%</b>

Tabelle 5: Frauenanteil an von Kommunen entsendeten Mitgliedern in Gremien mit gerader Anzahl zu besetzender Mandate

#### III. B.2.3 Stand der Umsetzung

Eine paritätische Besetzung von Gremien ist auch auf kommunaler Ebene noch nicht erreicht. Allerdings ist der erreichte Wert mit Blick auf die geringe Repräsentanz von Frauen in den kommunalen Vertretungskörperschaften als ein guter Wert anzusehen.

Nach der Kommunalwahl in 2018 haben von 1.079 Kommunen in Schleswig-Holstein fast ein Viertel (23,7 Prozent) aller Kommunen keine bzw. nur eine Frau im Kommunalparlament.<sup>18</sup> Eine weitere Steigerung des Frauenanteils bei der Entsendung in Gremien dürfte in erster Linie über mehr Frauen in den kommunalen Vertretungskörperschaften führen.

<sup>17</sup> Oberverwaltungsgericht für das Land Schleswig-Holstein, Urteil vom 6.12.2017 - 3 LB 11/17 -, juris.

<sup>18</sup> Nach Auskunft der Geschäftsstelle der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Schleswig-Holstein auf Grundlage der Daten des Statistikamts Nord aus 2018.

Laut Drittem Atlas für die Gleichstellung von Männern und Frauen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend lag die Beteiligung der Frauen an den kommunalen Vertretungen in Schleswig-Holstein in 2015 bei 31 Prozent (Deutschland im Durchschnitt bei 27,1 Prozent).

Um die Steigerung des Anteils der Frauen in der Kommunalpolitik zu unterstützen, wird seit 2010 die Kampagne „Mehr Frauen in die Kommunalpolitik“ gefördert. Im Zeitraum von 2014 bis 2017 wurde landesweit eine Vielzahl von Maßnahmen in Kooperation mit den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt. Die Gesamtzuwendung in der Förderperiode betrug 18.664 Euro.

## TABELLENANHANG 1: zum Gleichstellungsbericht

Die Bewertung der Beschäftigungssituation von Frauen im Landesdienst des Landes Schleswig-Holstein erfolgt aufgrund der Kennzahlen zur allgemeinen Beschäftigungsstruktur insbesondere mit Blick auf eine Teilzeittätigkeit sowie des Frauenanteils an den Besoldungs- und Entgeltgruppen.

In den folgenden Tabellen sind alle aktiven Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse aus dem Verfahren „KoPers“ abgebildet.

### IV.1 Allgemeine Entwicklung der Beschäftigtenstruktur zum 01.12.2017

#### a) Beschäftigtenstruktur im unmittelbaren Landesdienst

Landesverwaltung Zum Stichtag	Beschäftigte	Weibliche Beschäftigte		Männliche Beschäftigte	
	Insgesamt	Insgesamt	Frauenanteil	Insgesamt	Männeranteil
30.06.2003	55.324	29.084	52,6%	26.240	47,4%
30.06.2008	53.905	30.390	56,4%	23.515	43,6%
31.12.2013	53.640	30.095	56,1%	23.545	43,9%
01.12.2017	57.930	34.043	58,8%	23.887	41,2%

Tabelle 6: Beschäftigtenstruktur im unmittelbaren Landesdienst; Quelle: Staatskanzlei

#### b) Beschäftigtenstruktur in den obersten Landesbehörden<sup>19</sup>

Oberste Landesbehörden Zum Stichtag	Beschäftigte	Weibliche Beschäftigte		Männliche Beschäftigte	
	Insgesamt	Insgesamt	Frauenanteil	Insgesamt	Männeranteil
30.06.2003	2.777	1.340	48,3%	1.437	51,7%
30.06.2004	2.901	1.405	48,4%	1.496	51,6%
30.06.2005	2.919	1.420	48,6%	1.499	51,4%
30.06.2006	2.910	1.459	50,1%	1.451	49,9%
30.06.2007	2.780	1.403	50,5%	1.377	49,5%
30.06.2008	2.756	1.408	51,1%	1.348	48,9%
31.12.2013	2.253	1.142	50,7%	1.111	49,3%
01.12.2017	2.568	1.378	53,7%	1.190	46,3%

Tabelle 7: Beschäftigtenstruktur in den obersten Landesbehörden; Quelle: Staatskanzlei

#### c) Beschäftigungsvolumen nach Frauen und Männern<sup>20</sup>

Beschäftigungsvolumen Zum Stichtag	Volumen	Anteil der Frauen		Anteil der Männer	
	Insgesamt	Insgesamt	In Prozent	Insgesamt	In Prozent
30.06.2003	49.044,67	23.874,99	48,7%	25.169,68	51,3%
30.06.2006	49.277,80	24.911,40	50,6%	24.366,40	49,4%
30.06.2008	47.643,61	24.992,43	52,5%	22.651,18	47,5%
31.12.2013	47.746,18	24.979,52	52,3%	22.766,66	47,7%
01.12.2017	51.604,78	28.532,93	55,3%	23.071,84	44,7%

Tabelle 8: Beschäftigungsvolumen nach Frauen und Männern; Quelle: Staatskanzlei

<sup>19</sup> Die Darstellung bezogen auf die obersten Landesbehörden umfasst die Staatskanzlei und die Ministerien (ohne zugeordnete Ämter).

<sup>20</sup> Für das Beschäftigungsvolumen wird die jeweilige Arbeitszeit aller aktiven Personen in Vollzeitäquivalente umgerechnet.

## d) Beschäftigte nach Geschäftsbereichen

Beschäftigte nach Geschäftsbereichen <sup>21</sup>	Beschäftigte	Anteil der Frauen	
		Insgesamt	In Prozent
<b>zum Stichtag 30.12.2013</b>	<b>Insgesamt</b>	<b>Insgesamt</b>	<b>In Prozent</b>
Staatskanzlei	237	131	55,3%
Ministerium für Justiz, Kultur und Europa	5.924	3.467	58,5%
Ministerium für Schule und Berufsbildung	28.674	19.472	67,9%
Ministerium für Inneres und Bundesangelegenheiten	9.279	2.504	27,0%
Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume	2.118	841	39,7%
Finanzministerium	5.121	2.896	56,6%
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr, Technologie und Tourismus	1.664	383	23,0%
Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung	623	401	64,4%
<b>Insgesamt</b>	<b>53.640</b>	<b>30.095</b>	<b>56,1%</b>
<b>zum Stichtag 01.12.2017</b>			
Staatskanzlei	317	191	60,3%
Ministerium für Justiz, Europa, Verbraucherschutz und Gleichstellung	6.155	3.790	61,6%
Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur	31.451	22.100	70,3%
Ministerium für Inneres, ländliche Räume und Integration	10.215	3.132	30,7%
Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt, Natur und Digitalisierung	2.269	972	42,8%
Finanzministerium	5.172	3.006	58,1%
Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus	1.728	440	25,5%
Ministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren	623	412	66,1%
<b>Insgesamt</b>	<b>57.930</b>	<b>34.043</b>	<b>58,8%</b>

Tabelle 9: Beschäftigte nach Geschäftsbereichen; Quelle: Staatskanzlei

<sup>21</sup> Oberste Landesbehörden und nachgeordneter Bereich insgesamt.

## IV.2 Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung zum 1.12.2017

Eine flexible Arbeitszeit gehört neben einer bedarfsorientierten und qualifizierten Tagesbetreuung für Kinder aller Altersgruppen zu den wesentlichen Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit. Hierzu zählen Arbeitszeitmodelle, bei denen die Beschäftigten zum Beispiel an einzelnen Tagen in der Woche arbeiten oder ihre tägliche Arbeitszeit reduzieren und individuellere Varianten wie Sabbatical-Regelungen. Die Möglichkeit, mobil in Heimarbeit zu arbeiten und/oder den Arbeitstag flexibel auch kurzfristig zu unterbrechen, trägt ebenfalls wesentlich zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei.

### a) Teilzeitbeschäftigte

zum Stichtag	Beschäftigte insgesamt	Teilzeitbeschäftigte insgesamt	Anteil der Teilzeitbeschäftigten
30.06.2002	53.678	15.378	28,6%
30.06.2006	55.579	17.081	30,7%
30.06.2008	53.905	17.355	32,2%
31.12.2013	53.640	17.297	32,2%
01.12.2017	57.930	18.862	32,6%

Tabelle 10: Teilzeitbeschäftigte; Quelle: Staatskanzlei

### b) Teilzeitbeschäftigte nach Frauen und Männern

zum Stichtag	Teilzeitbeschäftigte				
	Insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil	davon Männer	Männeranteil
30.06.2002	15.378	12.665	82,4%	2.713	17,6%
30.06.2006	17.081	14.678	85,9%	2.403	14,1%
30.06.2008	17.355	14.844	85,5%	2.511	14,5%
31.12.2013	17.297	14.908	86,2%	2.389	13,8%
01.12.2017	18.862	16.380	86,8%	2.482	13,2%

Tabelle 11: Teilzeitbeschäftigte nach Frauen und Männern; Quelle: Staatskanzlei

## c) Teilzeitbeschäftigung in der Laufbahngruppe 2. 2. und vergleichbare Angestellte

zum Stichtag	Beamte LB-Gr. 2.2. und ver- gleichbare Angestellte	Teilzeitquote	Teilzeitbeschäftigte höherer Dienst		
			A-Besoldung	davon Frauen	Frauenanteil
			<b>A-Besoldung</b>	<b>davon Frauen</b>	<b>Frauenanteil</b>
30.06.2006	10.404	33,2%	3.449	2.527	73,3%
30.06.2008	10.523	33,0%	3.476	2.572	74,0%
31.12.2013	12.478	36,8%	4.593	3.589	78,1%
01.12.2017	12.309	31,7%	3.904	3.282	84,1%
			<b>B-Besoldung</b>	<b>davon Frauen</b>	<b>Frauenanteil</b>
30.06.2006	110	4,5%	5	1	20,0%
30.06.2008	115	6,1%	7	2	28,6%
31.12.2013	87	8,0%	7	3	42,9%
01.12.2017	86	1,2%	1	0	0%
			<b>R-Besoldung</b>	<b>davon Frauen</b>	<b>Frauenanteil</b>
30.06.2006	911	13,6%	124	109	87,9%
30.06.2008	915	13,7%	125	109	87,2%
31.12.2013	936	17,7%	166	154	92,8%
01.12.2017	1006	19,9%	200	181	90,5%
			<b>A-/B-/R-Besoldung</b>	<b>davon Frauen</b>	<b>Frauenanteil</b>
30.06.2006	11.425	31,3%	3.578	2.637	73,7%
30.06.2008	11.553	31,2%	3.608	2.683	74,4%
31.12.2013	13.501	35,3%	4.766	3.746	78,6%
01.12.2017	13.401	30,6%	4.105	3.463	84,4%

Tabelle 12: Teilzeitbeschäftigung in der Laufbahngruppe 2. 2. Einstiegsamt und vergleichbare Angestellte; Quelle: Staatskanzlei

## d) Beschäftigte in Elternzeit

zum Stichtag	Beschäftigte in Elternzeit				
	Insgesamt	ohne elternzeitunschädliche Teilzeitbeschäftigung		mit elternzeitunschädlicher Teilzeitbeschäftigung	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen
30.06.2003	1.341	10	1.188	15	128
30.06.2004	1.367	14	1.125	17	211
30.06.2005	1.442	16	1.165	22	239
30.06.2006	1.576	11	1.243	14	308
30.06.2007	1.712	28	1.300	24	360
30.06.2008	1.894	88	1.436	22	348
31.12.2013	1.798	69	1.269	33	427
01.12.2017	2.242	89	1.451	56	646

Tabelle 13: Beschäftigte in Elternzeit; Quelle: Staatskanzlei

### IV.3 Beteiligung an den Laufbahn- und Entgeltgruppen zum 01.12.2017

Ziel des GStG ist es, eine chancengerechte Beteiligung von Frauen auf allen Ebenen zu erreichen, insbesondere in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Zur differenzierten Bewertung der Zielerreichung wird im folgenden Abschnitt der Blick auf die Beteiligung von Frauen in den unterschiedlichen Laufbahngruppen gerichtet. Eine differenzierte Aufgliederung nach Laufbahnen erfolgt nicht; erstmals werden aber auch Auswertungen ohne die beiden großen Gruppen der Lehrerinnen und Lehrer und der Polizei angeboten, die durch ihre Größe und deutlichen Abweichungen vom Durchschnitt bisher die Statistiken im unmittelbaren Landesdienst verzerrt haben.

#### a) Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2.2. (B 2 – B 10)

	Unmittelbarer Landesdienst			nur oberste Landesbehörden		
	Insgesamt	davon Frauen	in Prozent	Insgesamt	davon Frauen	in Prozent
<b>Stichtag: 30.06.2004</b>						
B 10	11	1	9,1%	11	1	
B 9	1	0	0%	1	0	
B 7	11	1	9,1%	11	1	
B 5	34	7	20,6%	34	7	
B 4	4	0	0%	1	0	
B 3	5	1	20,0%	0	0	
B 2	55	8	14,5%	52	8	
<b>Insgesamt</b>	<b>121</b>	<b>18</b>	<b>14,9%</b>	<b>110</b>	<b>17</b>	<b>15,5%</b>
<b>Stichtag: 30.06.2006</b>						
B 10	12	1	8,3%	12	1	
B 9	1	0	0%	1	0	
B 7	7	1	14,3%	7	1	
B 5	33	7	21,2%	33	7	
B 4	3	1	33,3%	1	1	
B 3	5	0	0%	0	0	
B 2	49	7	14,3%	47	7	
<b>Insgesamt</b>	<b>110</b>	<b>17</b>	<b>15,5%</b>	<b>101</b>	<b>17</b>	<b>16,8%</b>
<b>Stichtag: 30.06.2008</b>						
B 10	12	1	8,3%	12	1	
B 9	1	0	0%	1	0	
B 7	8	1	12,5%	8	1	
B 5	35	11	31,4%	35	11	
B 4	2	0	0%	0	0	
B 3	6	0	0%	1	0	
B 2	51	8	15,7%	48	8	
<b>Insgesamt</b>	<b>115</b>	<b>21</b>	<b>18,3%</b>	<b>105</b>	<b>21</b>	<b>20,0%</b>
<b>Stichtag: 31.12.2013</b>						
B 9	10	2	20%	10	2	
B 7	4	1	25%	4	1	
B 5	25	6	24%	25	6	
B 4	3	0	0%	0	0	
B 3	6	1	16,7%	0	0	
B 2	39	4	10,3%	36	4	
<b>Insgesamt</b>	<b>87</b>	<b>14</b>	<b>16,1%</b>	<b>75</b>	<b>13</b>	<b>17,3%</b>
<b>Stichtag: 01.12.2017</b>						
B 9	13	4	30,8%	13	4	
B 7	2	1	50,0%	2	1	
B 5	25	4	16,0%	25	4	
B 4	3	0	0,0%	0	0	
B 3	7	2	28,6%	1	0	
B 2	36	6	16,7%	33	6	
<b>Insgesamt</b>	<b>86</b>	<b>17</b>	<b>19,8%</b>	<b>74</b>	<b>15</b>	<b>20,3%</b>

Tabelle 14: Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2.2. (B 2 – B 10); Quelle: Staatskanzlei

**Beamtinnen und Beamte der B-Besoldung (B 2 bis B 9) ohne Schule/Schulämter und Polizei**

Stichtag: 01.12.2017						
B 9	13	4	30,8%	13	4	
B 7	2	1	50,0%	2	1	
B 5	25	4	16,0%	25	4	
B 4	3	0	0,0%	0	0	
B 3	5	2	40,0%	1	0	
B 2	36	6	16,7%	33	6	
<b>Insgesamt</b>	<b>84</b>	<b>17</b>	<b>20,2%</b>	<b>74</b>	<b>15</b>	<b>20,3%</b>

Tabelle 15: Beamtinnen und Beamte der B-Besoldung (B 2 bis B 9) ohne Schule/Schulämter und Polizei; Quelle: Staatskanzlei

**b) Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2.2. (A 13 – A 16)**

	Unmittelbarer Landesdienst			nur oberste Landesbehörden		
	Insgesamt	davon Frauen	in Prozent	Insgesamt	davon Frauen	in Prozent
<b>Stichtag: 30.06.2004</b>						
A 16	344	49	14,2%	131	22	16,8%
A 15	1.040	212	20,4%	177	41	23,2%
A 14	3.144	899	28,6%	80	25	31,3%
A 13	4.928	2.698	54,7%	24	12	50,0%
<b>Insgesamt</b>	<b>9.456</b>	<b>3.858</b>	<b>40,8%</b>	<b>412</b>	<b>100</b>	<b>24,3%</b>
<b>Stichtag: 30.06.2006</b>						
A 16	321	57	17,8%	128	27	21,1%
A 15	988	233	23,6%	162	43	26,5%
A 14	2.775	869	31,3%	80	30	37,5%
A 13	5.428	2.991	55,1%	42	22	52,4%
<b>Insgesamt</b>	<b>9.512</b>	<b>4.150</b>	<b>43,6%</b>	<b>412</b>	<b>122</b>	<b>29,6%</b>
<b>Stichtag: 30.06.2008</b>						
A 16	312	64	20,5%	127	32	25,2%
A 15	1.027	265	25,8%	161	45	28,0%
A 14	3.237	1.216	37,6%	102	48	47,1%
A 13	5.170	2.988	57,8%	73	42	57,5%
<b>Insgesamt</b>	<b>9.746</b>	<b>4.533</b>	<b>46,5%</b>	<b>463</b>	<b>167</b>	<b>36,1%</b>
<b>Stichtag: 31.12.2013</b>						
A 16	295	78	26,4%	106	31	29,2%
A 15	1.103	369	33,5%	139	50	36,0%
A 14	3.224	1.563	48,5%	102	57	55,9%
A 13	5.782	3.401	58,8%	43	16	37,2%
<b>Insgesamt</b>	<b>10.404</b>	<b>5.411</b>	<b>52,0%</b>	<b>390</b>	<b>154</b>	<b>39,5%</b>
<b>Stichtag: 01.12.2017</b>						
A 16	326	93	28,5%	115	41	35,7%
A 15	1.158	455	39,3%	146	66	45,2%
A 14	3.319	1.776	53,5%	107	51	47,7%
A 13	6.389	3.978	62,3%	48	28	58,3%
<b>Insgesamt</b>	<b>11.192</b>	<b>6.302</b>	<b>56,3%</b>	<b>416</b>	<b>186</b>	<b>44,7%</b>

Tabelle 16: Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2.2. (A 13 – A 16); Quelle: Staatskanzlei

**Beamtinnen und Beamte Laufbahnguppe 2.2. (A 13 – A 16) ohne Schule/Schulämter und Polizei**

Stichtag: 01.12.2017						
A 16	150	52	34,7%	115	41	35,7%
A 15	268	114	42,5%	146	66	45,2%
A 14	249	119	47,8%	107	51	47,7%
A 13	144	86	59,7%	48	28	58,3%
<b>Insgesamt</b>	<b>811</b>	<b>371</b>	<b>45,7%</b>	<b>416</b>	<b>186</b>	<b>44,7%</b>

Tabelle 17: Beamtinnen und Beamte Laufbahnguppe 2.2. (A 13 – A 16) ohne Schule/Schulämter und Polizei; Quelle: Staatskanzlei

**c) Beschäftigte in der R-Besoldung (R 1 – R 8)**

	Unmittelbarer Landesdienst			nur oberste Landesbehörden		
	Insgesamt	davon Frauen	in Prozent	Insgesamt	davon Frauen	in Prozent
<b>Stichtag: 30.06.2004</b>						
R 8	1	1	100%	0	0	
R 6	3	0	0%	0	0	
R 5	3	0	0%	0	0	
R 4	5	0	0%	0	0	
R 3	39	6	15,4%	0	0	
R 2	230	45	19,6%	1	0	
R 1	628	256	40,8%	8	1	
<b>Insgesamt</b>	<b>909</b>	<b>308</b>	<b>33,9%</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>11,1%</b>
<b>Stichtag: 30.06.2008</b>						
R 8	1	0	0%	0	0	
R 6	4	0	0%	0	0	
R 5	3	0	0%	0	0	
R 4	6	0	0%	0	0	
R 3	39	8	20,5%	0	0	
R 2	219	47	21,5%	2	1	
R 1	643	302	47,0%	4	1	
<b>Insgesamt</b>	<b>915</b>	<b>357</b>	<b>39,0%</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>33,3%</b>
<b>Stichtag: 31.12.2013</b>						
R 8	1	1	100%	0	0	
R 6	4	3	75,0%	0	0	
R 5	4	1	25,0%	0	0	
R 4	4	0	0%	0	0	
R 3	41	7	17,1%	0	0	
R 2	232	68	29,3%	1	0	
R 1	650	364	56,0%	2	1	
<b>Insgesamt</b>	<b>936</b>	<b>444</b>	<b>47,4%</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>33,3%</b>
<b>Stichtag: 01.12.2017</b>						
R 8	1	1	100,0%	0	0	
R 6	4	3	75,0%	0	0	
R 5	4	1	25,0%	0	0	
R 4	5	1	20,0%	0	0	
R 3	39	8	20,5%	0	0	
R 2	232	77	33,2%	2	2	
R 1	721	431	59,8%	7	4	
<b>Insgesamt</b>	<b>1.006</b>	<b>522</b>	<b>51,9%</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>66,7%</b>

Tabelle 18: Beschäftigte in der R-Besoldung (R 1 bis R 8); Quelle: Staatskanzlei

## d) Tarifbeschäftigte in den Entgeltgruppen EG 13 bis EG 15 Ü

BAT/ TV-L	Unmittelbarer Landesdienst			nur oberste Landesbehörden		
	Insgesamt	davon Frauen	in Prozent	Insgesamt	davon Frauen	in Prozent
<b>Stichtag: 30.06.2004</b>						
übertariflich	3	1	33,3%	3	1	33,3%
I	39	15	38,5%	38	15	39,5%
Ia	70	24	34,3%	49	17	34,7%
Ib	174	74	42,5%	53	28	52,8%
IIa hD	566	281	49,6%	82	38	46,3%
<b>Insgesamt</b>	<b>852</b>	<b>395</b>	<b>46,4%</b>	<b>225</b>	<b>99</b>	<b>44,0%</b>
<b>Stichtag: 30.06.2006</b>						
übertariflich	4	2	50,0%	4	2	50,0%
I	48	18	37,5%	46	18	39,1%
Ia	71	28	39,4%	53	20	37,7%
Ib	187	90	48,1%	71	42	59,2%
IIa hD	586	307	52,4%	83	38	45,8%
<b>Insgesamt</b>	<b>896</b>	<b>445</b>	<b>49,7%</b>	<b>257</b>	<b>120</b>	<b>46,7%</b>
<b>Stichtag: 30.06.2008</b>						
EG 15 Ü	35	13	37,1%	34	13	38,2%
EG 15	60	24	40,0%	44	15	34,1%
EG 14	160	78	48,8%	54	28	51,9%
EG 13 Ü	68	37	54,4%	27	14	51,9%
EG 13	1.156	768	66,4%	72	30	41,7%
<b>Insgesamt</b>	<b>1.479</b>	<b>920</b>	<b>62,2%</b>	<b>231</b>	<b>100</b>	<b>43,3%</b>
<b>Stichtag: 31.12.2013</b>						
EG 15 Ü	21	8	38,1%	21	8	38,1%
EG 15	72	31	43,1%	50	19	38,0%
EG 14	194	103	53,1%	40	19	47,5%
EG 13 Ü	45	25	55,6%	9	4	44,4%
EG 13	1.742	1.106	63,5%	37	18	48,6%
<b>Insgesamt</b>	<b>2.074</b>	<b>1.273</b>	<b>61,4%</b>	<b>157</b>	<b>68</b>	<b>43,3%</b>
<b>Stichtag: 01.12.2017</b>						
EG 15 Ü	18	7	38,9%	18	7	38,9%
EG 15	97	40	41,2%	65	25	38,5%
EG 14	267	151	56,6%	72	41	56,9%
EG 13 Ü	33	18	54,5%	4	2	50,0%
EG 13	1.928	1.189	61,7%	74	41	55,4%
<b>Insgesamt</b>	<b>2.343</b>	<b>1.405</b>	<b>60,0%</b>	<b>233</b>	<b>116</b>	<b>49,8%</b>

Tabelle 19: Tarifbeschäftigte in den Entgeltgruppen 13 bis EG 15 Ü; Quelle: Staatskanzlei

## Tarifbeschäftigte in den Entgeltgruppen EG 13 bis EG 15 Ü ohne Schule/Schulämter und Polizei:

<b>Stichtag: 01.12.2017</b>						
EG 15 Ü	18	7	38,9%	18	7	38,9%
EG 15	83	31	37,3%	65	25	38,5%
EG 14	178	94	52,8%	72	41	56,9%
EG 13 Ü	33	18	54,5%	4	2	50,0%
EG 13	180	84	46,7%	74	41	55,4%
<b>Insgesamt</b>	<b>492</b>	<b>234</b>	<b>47,6%</b>	<b>233</b>	<b>116</b>	<b>49,8%</b>

Tabelle 20: Tarifbeschäftigte in den Entgeltgruppen EG 13 bis EG 15 Ü ohne Schule/Schulämter und Polizei; Quelle: Staatskanzlei

**e) Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2.1. (A 9 – A 13)**

	Unmittelbarer Landesdienst			nur oberste Landesbehörden		
	Insgesamt	davon Frauen	in Prozent	Insgesamt	davon Frauen	in Prozent
<b>Stichtag: 30.06.2004</b>						
A 13	7.630	4.371	57,3%	319	89	27,9%
A 12	9.427	7.211	76,5%	240	117	48,8%
A 11	2.180	880	40,4%	182	101	55,5%
A 10	2.259	660	29,2%	62	29	46,8%
A 9	1.351	457	33,8%	7	2	28,6%
<b>Insgesamt</b>	<b>22.847</b>	<b>13.579</b>	<b>59,4%</b>	<b>810</b>	<b>338</b>	<b>41,7%</b>
<b>Stichtag: 30.06.2006</b>						
A 13	7.572	4.502	59,5%	379	130	34,3%
A 12	9.640	7.537	78,2%	287	152	53,0%
A 11	2.107	843	40,0%	143	83	58,0%
A 10	2.316	672	29,0%	40	15	37,5%
A 9	1.590	583	36,7%	11	6	54,5%
<b>Insgesamt</b>	<b>23.225</b>	<b>14.137</b>	<b>60,9%</b>	<b>860</b>	<b>386</b>	<b>44,9%</b>
<b>Stichtag: 30.06.2008</b>						
A 13	7.363	4.495	61,0%	388	139	35,8%
A 12	9.045	7.171	79,3%	262	154	58,8%
A 11	2.040	818	40,1%	124	70	56,5%
A 10	2.361	750	31,8%	67	35	52,2%
A 9	1.740	608	34,9%	70	36	51,4%
<b>Insgesamt</b>	<b>22.549</b>	<b>13.842</b>	<b>61,4%</b>	<b>911</b>	<b>434</b>	<b>47,6%</b>
<b>Stichtag: 31.12.2013</b>						
A 13	7.426	4.744	63,9%	306	130	42,5%
A 12	7.702	6.166	80,0%	197	105	53,3%
A 11	2.364	943	39,9%	123	60	48,8%
A 10	2.319	796	34,3%	50	24	48,0%
A 9	1.352	376	27,8%	25	13	52,0%
<b>Insgesamt</b>	<b>21.163</b>	<b>13.025</b>	<b>61,5%</b>	<b>701</b>	<b>332</b>	<b>47,4%</b>
<b>Stichtag: 01.12.2017</b>						
A 13	9.199	6.238	67,8%	333	161	48,3%
A 12	6.756	5.575	82,5%	193	103	53,4%
A 11	2.578	1.062	41,2%	126	62	49,2%
A 10	2.157	761	35,3%	39	21	53,8%
A 9	1.526	464	30,4%	48	30	62,5%
<b>Insgesamt</b>	<b>22.216</b>	<b>14.100</b>	<b>63,5%</b>	<b>739</b>	<b>377</b>	<b>51,0%</b>

Tabelle 21: Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2.1. (A 9 – A 13); Quelle: Staatskanzlei

**Beamtinnen und Beamte Laufbahngruppe 2.1. (A 9 – A 13) ohne Schule/Schulämter und Polizei**

<b>Stichtag: 01.12.2017</b>						
A 13	696	299	43,0%	333	161	48,3%
A 12	810	368	45,4%	193	103	53,4%
A 11	1.138	692	60,8%	126	62	49,2%
A 10	628	385	61,3%	39	21	53,8%
A 9	419	250	59,7%	48	30	62,5%
<b>Insgesamt</b>	<b>3.691</b>	<b>1.994</b>	<b>54,0%</b>	<b>739</b>	<b>377</b>	<b>51,0%</b>

Tabelle 22: Beamtinnen und Beamte Laufbahngruppe 2.1. (A 9 – A 13) ohne Schule/Schulämter und Polizei; Quelle: Staatskanzlei

## f) Tarifbeschäftigte in den Entgeltgruppen EG 9 (alle Fallgruppen) bis EG 12

BAT/ TV-L	Unmittelbarer Landesdienst			nur oberste Landesbehörden		
	Insgesamt	Frauen	in Prozent	Insgesamt	Frauen	in Prozent
<b>Stichtag: 30.06.2004</b>						
Ila	16	7	43,8%	0	0	-
IIb	533	323	60,6%	49	20	40,8%
III	1.175	758	64,5%	94	38	40,4%
Iva	485	207	42,7%	108	61	56,5%
IVb	720	478	66,4%	111	81	73,0%
Va	1	0	0,0%	0	0	-
Vb	281	177	63,0%	51	40	78,4%
<b>Insgesamt</b>	<b>3.211</b>	<b>1.950</b>	<b>60,7%</b>	<b>413</b>	<b>240</b>	<b>58,1%</b>
<b>Stichtag: 30.06.2006</b>						
Ila	14	7	50,0%	0	0	-
IIb	595	386	64,9%	64	29	45,3%
III	1.175	773	65,8%	120	51	42,5%
Iva	435	199	45,7%	76	44	57,9%
IVb	684	489	71,5%	117	94	80,3%
Va	0	0	-	0	0	-
Vb	281	176	62,6%	70	48	68,6%
<b>Insgesamt</b>	<b>3.184</b>	<b>2.030</b>	<b>63,8%</b>	<b>447</b>	<b>266</b>	<b>59,5%</b>
<b>Stichtag: 30.06.2008</b>						
EG 12	305	126	41,3%	91	39	42,9%
EG 11	1526	1057	69,3%	117	56	47,9%
EG 10	270	147	54,4%	26	16	61,5%
EG 9	1553	1073	69,1%	216	184	85,2%
<b>Insgesamt</b>	<b>3.654</b>	<b>2.403</b>	<b>65,8%</b>	<b>450</b>	<b>295</b>	<b>65,6%</b>
<b>Stichtag: 31.12.2013</b>						
EG 12	448	190	42,4%	99	48	48,5%
EG 11	1.330	869	65,3%	96	43	44,8%
EG 10	402	238	59,2%	60	41	68,3%
EG 9	1.773	1.135	64,0%	156	130	83,3%
<b>Insgesamt</b>	<b>3.953</b>	<b>2.432</b>	<b>61,5%</b>	<b>411</b>	<b>262</b>	<b>63,7%</b>
<b>Stichtag: 01.12.2017</b>						
EG 12	698	363	52,0%	142	77	54,2%
EG 11	1.503	980	65,2%	148	82	55,4%
EG 10	863	566	65,6%	68	46	67,6%
EG 9	1.955	1.302	66,6%	153	125	81,7%
<b>Insgesamt</b>	<b>5.019</b>	<b>3.211</b>	<b>64,0%</b>	<b>511</b>	<b>330</b>	<b>64,6%</b>

Tabelle 23: Tarifbeschäftigte in den Entgeltgruppen EG 9 (alle Fallgruppen) bis EG 12; Quelle: Staatskanzlei

## Tarifbeschäftigte in den Entgeltgruppen EG 9 (alle Fallgruppen) bis EG 12 ohne Schule/ Schulämter und Polizei

<b>Stichtag: 01.12.2017</b>						
EG 12	354	137	38,7%	142	77	54,2%
EG 11	498	238	47,8%	148	82	55,4%
EG 10	295	167	56,6%	68	46	67,6%
EG 9	1.170	696	59,5%	153	125	81,7%
<b>Insgesamt</b>	<b>2317</b>	<b>1238</b>	<b>53,4%</b>	<b>511</b>	<b>330</b>	<b>64,6%</b>

Tabelle 24: Tarifbeschäftigte in den Entgeltgruppen EG 9 (alle Fallgruppen) bis EG 12 ohne Schule/Schulämter und Polizei; Quelle: Staatskanzlei

**g) Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 1.2. (A 6 – A 9)**

	Unmittelbarer Landesdienst			nur oberste Landesbehörden		
	Insgesamt	Frauen	in Prozent	Insgesamt	Frauen	in Prozent
<b>Stichtag: 30.06.2004</b>						
A 9	3.031	472	15,6 %	53	22	41,5%
A 8	2.144	840	39,2 %	33	15	45,5%
A 7	1.787	875	49,0 %	12	6	50,0%
A 6	432	263	60,9 %	2	1	50,0%
<b>Insgesamt</b>	<b>7.394</b>	<b>2.450</b>	<b>33,1 %</b>	<b>100</b>	<b>44</b>	<b>44,0%</b>
<b>Stichtag: 30.06.2006</b>						
A 9	2.891	507	17,5 %	54	21	38,9%
A 8	2.140	895	41,8 %	33	19	57,6%
A 7	1.763	858	48,7 %	8	4	50,0%
A 6	508	306	60,2 %	2	1	50,0%
<b>Insgesamt</b>	<b>7.302</b>	<b>2.566</b>	<b>35,1 %</b>	<b>97</b>	<b>45</b>	<b>46,4%</b>
<b>Stichtag: 30.06.2008</b>						
A 9	2.854	560	19,6 %	50	23	46,0%
A 8	2.008	929	46,3 %	28	13	46,4%
A 7	1.739	803	46,2 %	12	7	58,3%
A 6	530	308	58,1 %	2	2	100%
<b>Insgesamt</b>	<b>7.131</b>	<b>2.600</b>	<b>36,5 %</b>	<b>92</b>	<b>45</b>	<b>48,9%</b>
<b>Stichtag: 31.12.2013</b>						
A 9	2.889	882	30,5 %	56	26	46,4%
A 8	1.940	878	45,3 %	10	2	20,0%
A 7	1.390	602	43,3 %	7	3	42,9%
A 6	282	156	55,3 %	13	6	46,2%
<b>Insgesamt</b>	<b>6.501</b>	<b>2.518</b>	<b>38,7 %</b>	<b>86</b>	<b>37</b>	<b>43,0%</b>
<b>Stichtag: 01.12.2017</b>						
A 9	2.904	1.126	38,8 %	58	28	48,3%
A 8	2.497	1.002	40,1 %	20	4	20,0%
A 7	802	475	59,2 %	13	5	38,5%
A 6	55	22	40,0 %	14	5	35,7%
<b>Insgesamt</b>	<b>6.258</b>	<b>2.625</b>	<b>41,9 %</b>	<b>105</b>	<b>42</b>	<b>40,0%</b>

Tabelle 25: Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 1.2.; Quelle: Staatskanzlei

**Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 1.2. (A 6 – A 9) ohne Schule/Schulämter und Polizei**

<b>Stichtag: 01.12.2017</b>						
A 9	1.511	717	47,5 %	58	28	48,3%
A 8	1.300	664	51,1 %	20	4	20,0%
A 7	801	475	59,3 %	13	5	38,5%
A 6	53	22	41,5 %	14	5	35,7%
<b>Insgesamt</b>	<b>3.665</b>	<b>1.878</b>	<b>51,2 %</b>	<b>105</b>	<b>42</b>	<b>40,0%</b>

Tabelle 26: Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 1.2. (A 6 – A 9) ohne Schule/Schulämter und Polizei; Quelle: Staatskanzlei

## h) Tarifbeschäftigte in den Entgeltgruppen EG 5 bis EG 8

BAT/ TV-L	Unmittelbarer Landesdienst			nur oberste Landesbehörden		
	Insgesamt	Frauen	in Prozent	Insgesamt	Frauen	in Prozent
<b>Stichtag: 30.06.2004</b>						
IV	1	0	0 %	0	0	--
Va	1	1	100 %	0	0	--
Vb	784	429	54,7 %	89	73	82,0 %
Vc	1.185	849	71,6 %	118	100	84,7 %
VIb	1.776	1.462	82,3 %	161	124	77,0 %
VII	1.928	1.706	88,5 %	194	157	80,9 %
VIII	122	78	63,9 %	11	6	54,5 %
<b>Insgesamt</b>	<b>5.797</b>	<b>4.525</b>	<b>78,1 %</b>	<b>573</b>	<b>460</b>	<b>80,3 %</b>
<b>Stichtag: 30.06.2006</b>						
IV	1	0	0 %	0	0	--
Va	1	1	100 %	0	0	--
Vb	827	496	60,0 %	100	81	81,0 %
Vc	1.046	807	77,2 %	109	90	82,6 %
VIb	1.714	1.431	83,5 %	149	108	72,5 %
VII	1.638	1.447	88,3 %	183	150	82,0 %
VIII	83	52	62,7 %	4	2	50,0 %
<b>Insgesamt</b>	<b>5.310</b>	<b>4.234</b>	<b>79,7 %</b>	<b>545</b>	<b>431</b>	<b>79,1 %</b>
<b>Stichtag: 30.06.2008</b>						
EG 8	1.081	861	79,6 %	113	91	80,5 %
EG 7	29	6	20,7 %	2	0	0,0 %
EG 6	1.710	1.413	82,6 %	122	95	77,9 %
EG 5	1.361	1.084	79,6 %	177	119	67,2 %
<b>Insgesamt</b>	<b>4.181</b>	<b>3.364</b>	<b>80,5 %</b>	<b>414</b>	<b>305</b>	<b>73,7 %</b>
<b>Stichtag: 31.12.2013</b>						
EG 8	1.212	843	68,8 %	107	85	79,4 %
EG 7	132	24	18,2 %	0	0	--
EG 6	1.792	1.342	74,9 %	88	62	70,5 %
EG 5	1.577	709	45,0 %	81	63	77,8 %
<b>Insgesamt</b>	<b>4.713</b>	<b>2918</b>	<b>61,9 %</b>	<b>276</b>	<b>210</b>	<b>76,1 %</b>
<b>Stichtag: 01.12.2017</b>						
EG 8	1.390	1.053	75,8 %	107	93	86,9 %
EG 7 <sup>22</sup>	141	30	21,3 %			
EG 6	1.846	1.378	74,6 %	86	55	64,0 %
EG 5	1.555	675	43,4 %	66	51	77,3 %
<b>Insgesamt</b>	<b>4.932</b>	<b>3.136</b>	<b>63,6 %</b>	<b>259</b>	<b>199</b>	<b>76,8 %</b>

Tabelle 27: Tarifbeschäftigte in den Entgeltgruppen EG 5 bis EG 8; Quelle: Staatskanzlei

## Tarifbeschäftigte in den Entgeltgruppen EG 5 bis EG 8 ohne Schule/Schulämter und Polizei:

<b>Stichtag: 01.12.2017</b>						
EG 8	1.097	813	74,1 %	107	93	86,9%
EG 7 <sup>23</sup>	108	24	22,2 %			
EG 6	1.469	1.066	72,6 %	86	55	64,0%
EG 5	1.313	503	38,3 %	66	51	77,3%
<b>Insgesamt</b>	<b>3.987</b>	<b>2.406</b>	<b>60,3 %</b>	<b>259</b>	<b>199</b>	<b>76,8%</b>

Tabelle 28: Beschäftigte ohne Schule/Schulämter und Polizei; Quelle: Staatskanzlei

<sup>22</sup> Angaben bei obersten Landesbehörden aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht genannt.<sup>23</sup> Angaben bei obersten Landesbehörden aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht genannt.

**IV.4 Leitungspositionen in Schleswig-Holstein zum 1.9.2018****IV.4.1 Herausgehobene Leitungsfunktionen in den obersten Landesbehörden****a) Frauenanteil an den Abteilungsleitungen in den obersten Landesbehörden**

Abteilungsleitungen 2014	Anzahl	Davon Männer			Davon Frauen			Davon N.N.	Frauenanteil
		Ges.	VZ	TZ	Ges.	VZ	TZ		
Staatskanzlei	5	3	3	0	1	1	0	1	
Ministerium für Justiz, Kultur und Europa	5	3	3	0	2	1	1	0	
Ministerium für Schule und Berufsbildung	5	1	1	0	4	3	1	0	
Ministerium für Inneres und Bundesangelegenheiten	5	4	4	0	1	1	0	0	
Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume	6	5	5	0	1	1	0	0	
Finanzministerium	3	2	2	0	1	1	0	0	
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr, Technologie und Tourismus	4	2	2	0	0	0	0	2	
Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung	4	2	2	0	2	2	0	0	
Insgesamt	37	22	22	0	12	10	2	3	35,3%
<b>Abteilungsleitungen 2018</b>									
Staatskanzlei	4	4	4	0	0	0	0	0	
Ministerium für Justiz, Europa, Verbraucherschutz und Gleichstellung	5	4	4	0	1	1	0	0	
Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur	5	1	1	0	4	4	0	0	
Ministerium für Inneres, ländliche Räume und Integration	7	7	7	0	0	0	0	0	
Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt, Natur und Digitalisierung	7	7	7	0	0	0	0	0	
Finanzministerium	3	2	2	0	1	1	0	0	
Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus	5	3	3	0	2	2	0	0	
Ministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren	4	3	3	0	0	0	0	1	
Insgesamt	40	31	31	0	8	8	0	1	20,5%

Tabelle 29: Frauenanteil an den Abteilungsleitungen in den obersten Landesbehörden; Quelle: Staatskanzlei

**b) Frauenanteil an den Referatsleitungen in den obersten Landesbehörden**

Referatsleitungen 2014	Anzahl	Davon Männer			Davon Frauen			Davon N.N.	Frauenanteil
		Ges.	VZ	TZ	Ges.	VZ	TZ		
Staatskanzlei	33	23	21	2	9	8	1	1	28,1%
Ministerium für Justiz, Kultur und Europa	24	13	12	1	8	6	2	3	38,1%
Ministerium für Schule und Berufsbildung	22	13	13	0	7	7	0	2	35%
Ministerium für Inneres und Bundesangelegenheiten	33	27	27	0	6	5	1	0	18,2%
Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume	41	27	27	0	12	11	1	2	30,8%

Finanzministerium	19	15	15	0	3	3	0	1	16,7%
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr, Technologie und Tourismus	22	14	14	0	8	8	0	0	36,4%
Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung	22	13	13	0	7	6	1	2	35%
<b>Insgesamt</b>	<b>216</b>	<b>145</b>	<b>142</b>	<b>3</b>	<b>60</b>	<b>54</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>29,3%</b>
<b>Referatsleitungen 2018</b>									
Staatskanzlei	20	9	9	0	8	3	5	3	47,1%
Ministerium für Justiz, Europa, Verbraucherschutz und Gleichstellung	25	12	12	0	11	8	3	2	47,8%
Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur	32	19	18	1	12	11	1	1	38,7%
Ministerium für Inneres, ländliche Räume und Integration	38	25	25	0	8	8	0	5	24,2%
Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt, Natur und Digitalisierung	41	27	27	0	13	11	2	1	32,5%
Finanzministerium	19	14	14	0	2	2	0	3	12,5%
Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus	24	11	10	1	7	7	0	6	38,9%
Ministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren	21	12	12	0	9	8	1	0	42,9%
<b>Insgesamt</b>	<b>220</b>	<b>129</b>	<b>127</b>	<b>2</b>	<b>70</b>	<b>58</b>	<b>12</b>	<b>21</b>	<b>35,2%</b>

Tabelle 30: Frauenanteil an den Referatsleitungen in den obersten Landesbehörden; Quelle: Staatskanzlei

### c) Frauenanteil an Staatssekretärinnen und Staatssekretären

Insgesamt	Davon Frauen	Anteil Frauen in Prozent
13	4	30,8 %

Tabelle 31: Frauenanteil an Staatssekretärinnen und Staatssekretären; Quelle: Staatskanzlei

**d) Frauenanteil an Behördenleitungen im nachgeordneten Bereich (gemäß §§ 5 Abs. 2, 6, 7 Landesverwaltungsgesetz Schleswig-Holstein; in der Laufbahngruppe 2. 2. und vergleichbare Angestellte)**

Ministerium	Nachgeordnete Behörde	Insgesamt	Davon Frauen	Anteil Frauen in Prozent	
Staatskanzlei	LV	1	0	0,0%	
Ministerium für Justiz, Europa, Verbraucherschutz und Gleichstellung	Obere Landesgerichte	5	4	39,6%	
Ministerium für Justiz, Europa, Verbraucherschutz und Gleichstellung	Staatsanwaltschaft beim Oberlandesgericht Schleswig-Holstein	1	0		
Ministerium für Justiz, Europa, Verbraucherschutz und Gleichstellung	Landgerichte	4	1		
Ministerium für Justiz, Europa, Verbraucherschutz und Gleichstellung	Verwaltungsgericht Schleswig-Holstein	1	0		
Ministerium für Justiz, Europa, Verbraucherschutz und Gleichstellung	Staatsanwaltschaften bei den Landgerichten	4	2		
Ministerium für Justiz, Europa, Verbraucherschutz und Gleichstellung	Präsidialamtsgerichte	2	0		
Ministerium für Justiz, Europa, Verbraucherschutz und Gleichstellung	Amtsgerichte	20	7		
Ministerium für Justiz, Europa, Verbraucherschutz und Gleichstellung	Sozialgerichte	4	0		
Ministerium für Justiz, Europa, Verbraucherschutz und Gleichstellung	Arbeitsgerichte	5	2		
Ministerium für Justiz, Europa, Verbraucherschutz und Gleichstellung	Justizvollzug (Leitung JVA Kiel derzeit unbesetzt)	7	5		
<b>Ministerium für Justiz, Europa, Verbraucherschutz und Gleichstellung</b>	<b>Insgesamt</b>	<b>53</b>	<b>21</b>		<b>39,6%</b>
Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur	Institut für Qualitätsentwicklung an Schulen	1	0		0,0%
Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur	Landesbibliothek	1	0		
Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur	Landesarchiv	1	0		
Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur	Archäologisches Landesamt	1	0		
Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur	Landesamt für Denkmalpflege	1	0		
<b>Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur</b>	<b>Insgesamt</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	
Ministerium für Inneres, ländliche Räume und Integration	Landesamt für Vermessung und Geoinformationen	1	1	33,3%	
Ministerium für Inneres, ländliche Räume und Integration	Landesfeuerwehrschule	1	0		
Ministerium für Inneres, ländliche Räume und Integration	Landesamt für Ausländerangelegenheiten	1	0		
<b>Ministerium für Inneres, ländliche Räume und Integration</b>	<b>Insgesamt</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>33,3%</b>	
Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt, Natur und Digitalisierung	Amt für Planfeststellung Energie	1	0	33,3%	
Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt, Natur und Digitalisierung	Landesbetrieb für Küstenschutz, Nationalpark und Meeresschutz Schleswig-Holstein	1	1		

Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt, Natur und Digitalisierung	Landeslabor	1	1	
Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt, Natur und Digitalisierung	Landesamt für Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume	1	0	
Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt, Natur und Digitalisierung	Anstalt Schleswig-Holsteinische Landesforsten	1	0	
Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt, Natur und Digitalisierung	Bildungszentrum für Natur, Umwelt und ländliche Räume	1	1	
Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt, Natur und Digitalisierung	Landesamt - untere Forstbehörde	1	0	
<b>Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt, Natur und Digitalisierung</b>	<b>Insgesamt</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>42,9%</b>
Finanzministerium	Landeskasse	1	1	
Finanzministerium	Amt für Bundesbau	1	0	
Finanzministerium	Dienstleistungszentrum Personal	1	1	
<b>Finanzministerium</b>	<b>Gesamt</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>66,7%</b>
Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus	Amt für Planfeststellung Verkehr	1	1	
Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus	Landesbetrieb Straßenbau und Verkehr	1	0	
Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus	Seemannsschule	1	0	
<b>Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus</b>	<b>Insgesamt</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>33,3%</b>
Ministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren	Landesamt für soziale Dienste (Direktor B 3)	1	0	0,0%
<b>Insgesamt</b>		<b>76</b>	<b>28</b>	<b>36,8%</b>

Tabelle 32: Frauenanteil an Behördenleitungen im nachgeordneten Bereich (gemäß §§ 5 Abs. 2, 6, 7 Landesverwaltungsgesetz Schleswig-Holstein; in der Laufbahngruppe 2. 2. und vergleichbare Angestellte); Quelle: Staatskanzlei

#### IV.4.2 Frauenanteil an Behördenleitungen – Fachrichtung Polizei (ohne Ministerialverwaltung)

Nachgeordnete Behörde	Insgesamt	Männer	Frauen
Polizeidirektion Flensburg	1	1	0
Polizeidirektion Kiel	1	am Stichtag 01.09.2018 nicht besetzt	
Polizeidirektion Neumünster	1	1	0
Polizeidirektion Itzehoe	1	am Stichtag 01.09.2018 nicht besetzt	
Polizeidirektion Lübeck	1	1	0
Polizeidirektion Segeberg	1	1	0
Polizeidirektion Ratzeburg	1	1	0
Polizeidirektion Aus- und Fortbildung und Bereitschaftspolizei Eutin	1	am Stichtag 01.09.2018 nicht besetzt	
<b>Insgesamt</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>1</b>

Tabelle 33: Frauenanteil an Behördenleitungen – Fachrichtung Polizei (ohne Ministerialverwaltung)

#### IV.4.3 Frauenanteil an Behördenleitungen – Fachrichtung Steuer (ohne Ministerialverwaltung)

Nachgeordnete Behörde	Insgesamt	Davon Frauen
Finanzamt Bad Segeberg	1	1
Finanzamt Dithmarschen	1	0
Finanzamt Eckernförde-Schleswig	1	1
Finanzamt Elmshorn	1	1
Finanzamt Flensburg	1	1
Finanzamt Itzehoe	1	1
Finanzamt Kiel	1	1
Finanzamt Lübeck	1	0
Finanzamt Neumünster	1	1
Finanzamt Nordfriesland	1	0
Finanzamt Ostholstein	1	0
Finanzamt Pinneberg	am Stichtag 01.09.2018 nicht besetzt	
Finanzamt Plön	1	1
Finanzamt Ratzeburg	1	0
Finanzamt Rendsburg	1	0
Finanzamt Stormarn	1	0
Finanzamt für Zentrale Prüfungsdienste	1	0
Bildungszentrum der Steuerverwaltung	1	1
Amt für Informationstechnik	1	0
<b>Insgesamt</b>	<b>18</b>	<b>9</b>

Tabelle 34: Frauenanteil an Behördenleitungen – Fachrichtung Steuer (ohne Ministerialverwaltung); Quelle: Staatskanzlei

#### IV.4.4 Frauenanteil an Behördenleitungen – Fachrichtung Justiz

##### IV.4.4.1 Frauenanteil an Behördenleitungen – Fachrichtung Justiz (ohne Ministerialverwaltung)

###### a) Frauenanteil an Behördenleitungen in oberen Landesgerichten und der Staatsanwaltschaft beim Schleswig-Holsteinischen Oberlandesgericht

Behörde	Insgesamt	Frauen	Anteil Frauen in Prozent
obere Landesgerichte	5	4	
Staatsanwaltschaft beim Schl.-H. Oberlandesgericht	1	0	
<b>Insgesamt</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>66,7%</b>

Tabelle 35: Frauenanteil an Behördenleitungen in oberen Landesgerichten und der Staatsanwaltschaft beim Schleswig-Holsteinischen Oberlandesgericht; Quelle: Referat II 33

**b) Frauenanteil an Behördenleitungen in Landgerichten, beim Schleswig-Holsteinischen Verwaltungsgericht und den Staatsanwaltschaften bei den Landgerichten**

Behörde	Insgesamt	Frauen	Anteil Frauen in Prozent
Landgerichte	4	1	
Schl.-H. Verwaltungsgericht	1	0	
Staatsanwaltschaften bei den Landgerichten	4	2	
<b>Insgesamt</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>33,3%</b>

Tabelle 36: Frauenanteil an Behördenleitungen in Landgerichten, beim Schleswig-Holsteinischen Verwaltungsgericht und den Staatsanwaltschaften bei den Landgerichten; Quelle: Referat II 33

**c) Frauenanteil an Behördenleitungen in Präsidialamtsgerichten**

Behörde	Insgesamt	Frauen	Anteil Frauen in Prozent
Präsidialamtsgerichte	2	0	

Tabelle 37: Frauenanteil an Behördenleitungen in Präsidialamtsgerichten; Quelle: Referat II 33

**d) Frauenanteil an Behördenleitungen der Amtsgerichte, Sozialgerichte und Arbeitsgerichte (Direktorinnen und Direktoren)**

Behörde	Insgesamt	Frauen	Anteil Frauen in Prozent
Amtsgerichte	20	7	
Sozialgerichte	4	0	
Arbeitsgerichte	5	2	
<b>Insgesamt</b>	<b>29</b>	<b>9</b>	<b>31%</b>

Tabelle 38: Frauenanteil an Behördenleitungen der Amtsgerichte, Sozialgerichte und Arbeitsgerichte (Direktorinnen und Direktoren); Quelle: Referat II 33

**e) Frauenanteil bei den Verwaltungsreferentinnen und Verwaltungsreferenten der Oberen Landesgerichte, der Staatsanwaltschaft beim Schleswig-Holsteinischen Oberlandesgericht, den Präsidialamtsgerichten und den Landgerichten**

Behörde	Insgesamt	Frauen	Anteil Frauen in Prozent
obere Landesgerichte*	3	0	
Staatsanwaltschaft beim Schl.-H. Oberlandesgericht	1	1	
Präsidialamtsgerichte	2	0	
Landgerichte*	3	1	
<b>Insgesamt</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>22,2%</b>

Tabelle 39: Frauenanteil bei den Verwaltungsreferentinnen und Verwaltungsreferenten der Oberen Landesgerichte, der Staatsanwaltschaft beim Schleswig-Holsteinischen Oberlandesgericht, den Präsidialamtsgerichten und den Landgerichten; Quelle: Referat II 33

\* Die mit der Funktion des Verwaltungsreferenten kommissarisch betrauten Beschäftigten wurden nicht mitgerechnet.

**f) Frauenanteil bei den geschäftsleitenden Beamtinnen und Beamten der Justizbehörden (ohne Justizvollzug)**

Behörde	Insgesamt	Frauen	Anteil Frauen in Prozent
Justizbehörden	39	15	38,5%

Tabelle 40: Frauenanteil bei den geschäftsleitenden Beamtinnen und Beamten der Justizbehörden (ohne Justizvollzug); Quelle: Referat II 33

**IV.4.4.2 Frauenanteil an Behördenleitungen – Fachrichtung Justiz-Vollzugsdienst (ohne Ministerialverwaltung)**

Nachgeordnete Behörde	Insgesamt	Davon Frauen	Anteil Frauen in Prozent
Justizvollzug	7 (6)	5	71,4% (83,3%)

Tabelle 41: Frauenanteil an Behördenleitungen; Quelle: Referat II 21

**IV.4.5 Frauenanteil an herausgehobenen Positionen – Fachrichtung Bildung (ohne Ministerialverwaltung)**

**a) Frauenanteil an Schulleitungen**

Insgesamt	Davon Frauen	Anteil Frauen in Prozent
794	425	53,5%

Tabelle 42: Frauenanteil an Schulleitungen; Quelle: Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur

**b) Frauenanteil an Hochschulprofessuren**

Insgesamt	Davon Frauen	Anteil Frauen in Prozent
1.079	235	21,8%

Tabelle 43: Frauenanteil an Hochschulprofessuren; Quelle: Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur

**c) Frauenanteil an Juniorprofessuren**

Insgesamt	Davon Frauen	Anteil Frauen in Prozent
36	17	47,2%

Tabelle 44: Frauenanteil an Juniorprofessuren; Quelle: Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur

**TABELLENANHANG 2: zum Gremienbericht (Stichtag 1.9.2018)**

Federführendes Ressort	Privatrechtliche Gremien				Öffentlich-rechtliche Gremien				Gesamtzahl						
	Gemeldete Gremien	Gremien, für die alle Daten vollständig vorliegen	Gremien, in denen Frauen zu mindestens 50% vertreten sind	Gremien, für die ein Entscheidungsrecht besteht	Gremien, in denen Frauen zu mindestens 50% vertreten sind	Gremien, für die alle Daten vollständig vorliegen	Gremien, für die ein Entscheidungsrecht besteht	Gremien, in denen Frauen zu mindestens 50% vertreten sind	Gremien, für die alle Daten vollständig vorliegen	Gemeldete Gremien	Gremien, für die alle Daten vollständig vorliegen	Gremien, für die ein Entscheidungsrecht besteht	Gremien, in denen Frauen zu mindestens 50% vertreten sind	Gremien, in denen Frauen zu mindestens 50% vertreten sind	
SIK	2	1	0	2	1	18	12	5	18	13	20	13	5	20	14
MJVEG	4	3	2	4	1	4	4	1	4	3	8	7	3	8	4
MBWIK	20	10	3	20	13	69	41	12	69	34	89	51	15	89	47
MILJ	2	0	2	2	2	6	6	0	6	2	8	6	2	8	4
MELUND	6	6	1	6	1	15	13	3	15	8	21	19	4	21	9
FM	4	2	2	4	3	9	9	4	9	7	13	11	6	13	10
IMWATT	23	20	3	23	8	11	10	3	11	7	34	30	6	34	15
MSGJFS	10	10	6	10	7	24	24	12	24	17	34	34	18	34	24
<b>Insgesamt</b>	<b>71</b>	<b>52</b>	<b>19</b>	<b>71</b>	<b>36</b>	<b>156</b>	<b>119</b>	<b>40</b>	<b>156</b>	<b>91</b>	<b>227</b>	<b>171</b>	<b>59</b>	<b>227</b>	<b>127</b>

Tabelle 45: Gesamtübersicht der Gremien

**V.1 Gremien im Zuständigkeitsbereich der StK**  
**a) Privatrechtliche Gremien im Zuständigkeitsbereich der StK**

Unternehmen/ Institution	Bezeichnung des Gremiums	Besondere Rechtsgrundlage	Verteilung der Mitglieder des Gesamtgremiums			Verteilung der vom Land entsandten Mitglieder			Anmerkungen
			M	W	Frauen quote	gesamt	M	W	
European Centre for Minority Issues	Vorstand	Satzung	6	5	41,7%	2	0	2	eine Stelle zzt. unbesetzt
Förderkommission Schleswig-Holstein/ Zhejiang	Förderkommission (nur SH-Mitglieder)	Vereinbarung				8	6	2	wechsellnde Entsendung seitens Zhejiang nach Themen
<b>Gesamt</b>	<b>2</b>		<b>12</b>	<b>6</b>	<b>41,7%</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>40,0%</b>

## c) Öffentlich-rechtliche Gremien im Zuständigkeitsbereich der StK

Unternehmen/ Institution	Bezeichnung des Gremiums	Besondere Rechtsgrundlage	Verteilung der Mitglieder des Gesamtgremiums			Verteilung der vom Land entsandten Mitglieder			Anmerkungen	
			Gesamt	M	W	Frauen quote	Gesamt	M		W
Ministerpräsident - Staatskanzlei	Arb.schutz-A (ASA)	§ 11 ASiG	10	4	6	60,0%	10	4	6	60,0%
Ministerpräsident - Staatskanzlei	Landesbeamtenausschuss	§§ 94 ff. LBG	9	5	4	44,4%	5	3	2	40,0%
Ministerpräsident - Staatskanzlei	Landesbeamtenausschuss in Angelegenheiten der Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	§ 6 Abs. 2 LRiG i.V.m. § 95 LBG	10	5	5	50,0%	10	5	5	50,0%
Bundesministerium des Innern	Beratender Ausschuss für Fragen der friesischen Volksgruppe		17	12	5	29,4%	2	1	1	50,0%
Bundesministerium des Innern	Beratender Ausschuss für Fragen der dänischen Minderheit		15	11	4	26,7%	2	1	1	50,0%
Bundesministerium des Innern	Beratender Ausschuss für Fragen der niederdeutschen Sprachgruppe		20	12	8	40,0%	2	1	1	50,0%
Bundesministerium des Innern	Implementierungskonferenzen f. Europäische Sprachcharta u. Rahmenübereinkommen zum Schutz nationaler Minderheiten	2 Sitzungen jährlich unter Vorsitz BMI, Teilnahme MB und Minderheitenreferentin; Zusammensetzung jährlich wechselnd					2	1	1	50,0%
Bundesministerium des Innern, alle Landesregierungen	Länder-Bund-Referentenbesprechung Niederdeutsch	Besetzung u. Vorsitz wechseln jährlich, da Koordinierung alternierend v. Ländern mit niederdeutscher Sprechergruppe übernommen wird					2	1	1	50,0%
Dataport	Verwaltungsrat	Laut Dataport-Staatsvertrag	8	8	0	0,0%	1	1	0	0,0%
Staatskanzlei, ZOD; Entsendung derzeit StK ZOD als Vertreter des Landes SH, da StK OE unbesetzt ist	Unterausschuss Allgem. Verwaltungsorganisation des Arbeitskreises VI der Innenministerkonferenz (UAAV des AK VI der IMK)		20	13	7	35,0%	1	1	0	0,0%

Deutsche Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer	Verwaltungsrat	§ 62 des Landesgesetzes über die Deutsche Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer vom 02.03.2004 i.d.F.d.G. vom 20.12.2011 (DHVG)	18	14	4	22,2%	1	0	1	100,0%	
Deutsches Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung	Institutsverwaltungsrat	§ 6 der Landesverordnung über das Deutsche Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung vom 15.06.2012 i.V.m. § 69 des DHVG	19	14	5	26,3%	1	0	1	100,0%	
Offener Kanal Schleswig-Holstein	Beirat	§ 6 OK-Gesetz	5	1	4	80,0%	1	0	1	100,0%	
Deutschlandradio	Hörfunk	§ 21 Deutschlandradio-StV	38	21	17	44,7%	1	0	1	100,0%	2 Stellen zzt. unbesetzt
Ausbildungszentrum für Verwaltung	Kuratorium	§ 12 des Ausbildungszentrumsgesetzes vom 27.01.2009	10	5	5	50,0%	3	0	3	100,0%	2 Nachbesetzungen vom Land sind noch nicht erfolgt
Ausbildungszentrum für Verwaltung	Fachbereichsrat Allgem. Verwaltung	§ 9 Abs. 3 des Ausbildungszentrumsgesetz i.V.m. §§ 10, 11 der Satzung des Ausbildungszentrums vom 19.01.2009	8	7	1	12,5%	2	1	1	50,0%	
Ausbildungszentrum für Verwaltung	Ausbildungsausschuss	§ 15 Abs. 2 der Satzung des Ausbildungszentrums vom 19.01.2009	4	3	1	25,0%	2	2	0	0,0%	
Ausbildungszentrum für Verwaltung	Prüfungsausschuss/ Abnahme von Abschlussprüfungen für StandesbeamtInnen	§ 40 Berufsbildungsgesetz vom 23.03.2005	5	2	3	60,0%	1	1	0	0,0%	
<b>Gesamt</b>		<b>18</b>	<b>216</b>	<b>137</b>	<b>79</b>	<b>36,6%</b>	<b>49</b>	<b>23</b>	<b>26</b>	<b>53,1%</b>	

## V.2 Gremien im Zuständigkeitsbereich des MJEVG (alt: MJKE)

### a) Privatrechtliche Gremien im Zuständigkeitsbereich des MJEVG

Unternehmen/ Institution	Bezeichnung des Gremiums	Besondere Rechtsgrundlage	Verteilung der Mitglieder des Gesamtgremiums			Verteilung der vom Land entsandten Mitglieder			Anmerkungen		
			gesamt	M	W	Frauen quote	gesamt	M		W	Frauen quote
Landessiftung Opferschutz	Kuratorium	Satzung vom 09.03.2009	9	5	4	44,4%	3	2	1	33,3%	
Stiftung Straffälligenhilfe SH	Kuratorium	Stiftung nach BGB	6	3	3	50,0%	3	1	2	66,7%	
Verbraucherzentrale Schleswig-Holstein	Erweiterter Vorstand	Satzung	10	5	5	50,0%					
Verbraucherzentrale Schleswig-Holstein	Beirat	Satzung	12	8	4	33,3%	3	3	0	0,0%	
<b>Gesamt</b>		<b>4</b>	<b>37</b>	<b>21</b>	<b>16</b>	<b>43,2%</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>33,3%</b>	

### b) Öffentlich-rechtliche Gremien im Zuständigkeitsbereich des MJEVG

Unternehmen/ Institution	Bezeichnung des Gremiums	Besondere Rechtsgrundlage	Verteilung der Mitglieder des Gesamtgremiums			Verteilung der vom Land entsandten Mitglieder			Anmerkungen		
			gesamt	M	W	Frauen quote	gesamt	M		W	Frauen quote
Beratender Ausschuss für die Bestellung der Vorsitzenden der Arbeitsgerichte	Ausschuss	§ 18 ArbGG i.V.m. AV d. MJKE vom 23.10.2013	9	6	3	33,3%	3	1	2	66,7%	
Beratender Ausschuss für die Ernennung von Berufsrichtern in der Sozialgerichtsbarkeit	Ausschuss	§ 11 SGG i.V.m. Bek. D. JM vom 20.06.1957	8	5	3	37,5%	2	1	1	50,0%	
Landessiftung Opferschutz	Kuratorium	§ 6 Stiftungssatzung	9	5	4	44,4%	3	2	1	33,3%	
Landesarbeitsgemeinschaft "Sport im Justizvollzug"	AG	Geschäftsordnung	11	5	6	54,5%	8	2	6	75,0%	
<b>Gesamt</b>		<b>4</b>	<b>37</b>	<b>21</b>	<b>16</b>	<b>43,2%</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>62,5%</b>	

### V.3 Gremien im Zuständigkeitsbereich des MBWK (alt: MSB)

#### a) Privatrechtliche Gremien im Zuständigkeitsbereich des MBWK

Unternehmen/ Institution	Bezeichnung des Gremiums	Besondere Rechtsgrundlage	Verteilung der Mitglieder des Gesamtgremiums				Verteilung der vom Land entsandten Mitglieder				Anmerkungen
			gesamt	M	W	Frauenquote	gesamt	M	W	Frauenquote	
DESY	Bund-Länder-DESY-HGF-Kommission zu XFEL		4	4	0	0,0%	1	1	0	0,0%	
Life Science Nord Management (LSN M)							1	1	0	0,0%	
Zentrum für Maritime Technologie und Seefischmarkt ZTS Grundstücksverwaltung GmbH (ZTS)			6	2	4	66,7%	1	1	0	0,0%	
Forum Marine Forschung			6	5	1	16,7%	1	1	0	0,0%	
Stiftung Forschungszentrum Borstel (FZB)	Kuratorium	Satzung/ Stiftungsgesetz	7	3	4	57,1%	1	0	1	100,0%	
PVA Patent- und Verwertungsgesellschaft für die wissenschaftlichen Einrichtungen SH	Aufsichtsrat		3	2	1	33,3%	1	1	0	0,0%	
Kunststiftung HSH-Nordbank	Kuratorium	Satzung					1	0	1	100,0%	
Dt. Bühnenverein, Köln	Verwaltungsrat						1	0	1	100,0%	Die Verantwortung für die Besetzung liegt nicht in der Zuständigkeit des MBWK, das MBWK entsendet lediglich ein Mitglied.
Dt. Bühnenverein LV Nord	Vorstand						1	0	1	100,0%	Die Verantwortung für die Besetzung liegt nicht in der Zuständigkeit des MBWK, das MBWK entsendet lediglich ein Mitglied.

Stiftung Schloss Glücksburg	Stiftungsrat	Satzung							2	0	2	100,0%	
Stiftung Schloss Ahrensburg	Stiftungsrat	Satzung							1	0	1	100,0%	
Büchereiverein Schleswig-Holstein e.V.	Vorstand	Satzung	9	4	5				1	0	1	100,0%	
Schleswig-Holstein Musik Festival (SHMF)	Stiftungsrat	Satzung	9	6	3				2	1	1	50,0%	
SHMF e.V.	Kuratorium	Satzung	10	7	3				1	1	0	0,0%	Benennung qua Amt
SHMF e.V.	Gesamtvorstand	Satzung	9	6	3				1	0	1	100,0%	
Dt. UNESCO Kommission e.V.	Vorstand	Satzung							1	0	1	100,0%	Die Verantwortung für die Besetzung liegt nicht in der Zuständigkeit des MBWK, das MBWK entsendet lediglich ein Mitglied.
Bürgerstiftung Schleswig-Holsteinische Gedenkstätten	Stiftungsrat	§§ 9-11 Satzung	15	10	5				1	0	1	100,0%	
Bürgerstiftung Schleswig-Holsteinische Gedenkstätten	Stiftungsversammlung	§§ 12-13 Satzung	8	5	3				1	0	1	100,0%	
Deutsches Nationalkomitee für Denkmalschutz (DNK)	Komitee	§ 3 Geschäftsordnung	48	29	19				1	0	1	100,0%	
Stiftung Centre Culturel Français de Kiel	Stiftungsrat	Satzung	5	3	2				1	1	0	0,0%	Die Verantwortung für die Besetzung liegt nicht in der Zuständigkeit des MBWK, das MBWK entsendet lediglich ein Mitglied.
<b>Gesamt</b>			<b>139</b>	<b>86</b>	<b>53</b>				<b>22</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>63,6%</b>	

## b) Öffentlich-rechtliche Gremien im Zuständigkeitsbereich des MBWK

Unternehmen/ Institution	Bezeichnung des Gremiums	Besondere Rechtsgrundlage	Verteilung der Mitglieder des Gesamtgremiums			Verteilung der vom Land entsandten Mitglieder				Anmerkungen	
			gesamt	M	W	Frauenquote	gesamt	M	W		Frauenquote
Stiftung für Hochschulzulassung	Stiftungsrat	§ 5 NRW-Gesetz zur Errichtung einer Stiftung "Stiftung für Hochschulzulassung"	37	23	14	37,8%	1	0	1	100,0%	
Stiftung für Hochschulzulassung	Ausschuss für das zentrale Verfahren der Stiftung für Hochschulzulassung	§ 2 Satzung der Stiftung für Hochschulzulassung	19	7	12	63,2%	1	1	0	0,0%	
Stiftung für Hochschulzulassung	Beirat	Beschluss Stiftungsrat	8	6	2	25,0%	1	1	0	0,0%	
Stiftung für Hochschulzulassung	Ausschuss für das zentrale Verfahren - Kapazitätsrecht	§ 2 Satzung der Stiftung für Hochschulzulassung	19	10	9	47,4%	1	1	0	0,0%	
Statistisches Bundesamt	Hochschulstatistikausschuss	§ 12 Hochschulstatistikgesetz - HStatG	33	23	10	30,3%	1	1	0	0,0%	
Ausbildungszentrum für Verwaltung	Kuratorium	§ 10 Satz 1 Nr. 1, §§ 11, 12 des "Gesetzes über das Ausbildungszentrum für Verwaltung" (Ausbildungszentrums-gesetz - AZG)	12	8	3	25,0%	5	4	1	20,0%	
Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistungen (Altenholz)	Fachbereichsrat Allgemeine Verwaltung	§ 10 Satz 1 Nr. 1, §§ 13,14 AZG	8	7	1	12,5%	2	1	1	50,0%	
Universitätsklinikum SH (UKSH)	Aufsichtsrat	Hochschulgesetz	3	3	0	0,0%	3	3	0	0,0%	
Universitätsklinikum SH (UKSH)	Gewährträgerversammlung	Hochschulgesetz	9	3	6	66,7%	3	2	1	33,3%	
Gebäudemanagement SH (GMSH) AöR	Verwaltungsrat	§ 10 Abs.1 GMSHG	6	2	4	66,7%	5	2	3	60,0%	
Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)	Hauptausschuss	Satzung der Deutschen Forschungsgemeinschaft	66	38	28	42,4%	1	0	1	100,0%	
Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)	Bewilligungsausschuss SFB	Geschäftsordnung der BA für GRK, SFB und DFG	59	38	21	35,6%	1	0	1	100,0%	
Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)	Bewilligungsausschuss GRK	Geschäftsordnung der BA für GRK, SFB und DFG	58	31	27	46,6%	1	0	1	100,0%	
GEOMAR	Kuratorium	Satzung GEOMAR	9	6	3	33,3%	1	1	0	0,0%	

Stiftung Institut für Weltwirtschaft (fW)	Vorsitz Stiftungsrat	Satzung fW	7	6	1	14,3%	1	1	0	0,0%	
Alfred-Wegener-Institut (AWI)	Kuratorium	Satzung AWI	13	7	6	46,2%	1	0	1	100,0%	
ZBW	Stiftungsrat	Satzung ZBW	10	8	2	20,0%	1	1	0	0,0%	
IPN Leibniz-Institut für die Pädagogik der Naturwissenschaften	Stiftungsrat		7	6	1	14,3%	1	1	0	0,0%	
Frauenhofer Institut für Siliziumtechnologie (ISIT)	Vertretung des Landes im Kuratorium		12	11	1	8,3%	1	1	0	0,0%	
Frauenhofer Einrichtung für Marine Biotechnologie (EMB)	Vertretung des Landes im Kuratorium		8	7	1	12,5%	1	1	0	0,0%	
Helmholtz-Gemeinschaft	Ausschuss der Zuwendungsgeber (AZG)	Satzung HGF					1	0	1	100,0%	
Helmholtz-Gemeinschaft	Unterausschuss der Zuwendungsgeber	Satzung HGF	8	5	3	37,5%	1	0	1	100,0%	
Helmholtz-Zentrum Geesthacht HZG	Aufsichtsrat		13	8	5	38,5%	1	0	1	100,0%	
Max-Planck-Institut Plön	Kuratorium		10	9	1	10,0%	1	1	0	0,0%	
OP-EFRE-SH 2014-2020	Begleitausschuss						1	1	0	0,0%	
Oberste Bundes- und Landesbehörden für Ausbildungsförderung (OBLbAfö)							1	1	0	0,0%	
Norddeutscher Verbund für Hoch- und Höchstleistungsrechnen	Verwaltungsrat	§ 3 Abs. 1 des Verwaltungsabkommens über den HLRN- Verbund	7	6	1	14,3%	1	1	0	0,0%	
Ständige Arbeitsgemeinschaft der Küstenländer für das Seefahrtsbildungswesen	AG	Vereinbarung der Kultusministerien der Küstenländer vom 01.01.1992	9	5	4	44,4%	2	2	0	0,0%	
AK der Länderreferenten für EU-Forschungsangelegenheiten	AK		16	5	11	68,8%	1	1	0	0,0%	
DAAD Bund-Länder-Expertenrunde: Flüchtlingsinitiativen im Hochschulbereich		Keine feste Mitgliederliste; letzte TN-Liste / November-Sitzung mit folgender Verteilung:	34	10	24	70,6%	1	0	1	100,0%	
Innovations- und Technologieforum (ITF)	Lenkungsgruppe						1	1	0	0,0%	
Lenkungsgruppe Baltic Science Network	Lenkungsgruppe						1	1	0	0,0%	
Studentenwerk SH	Verwaltungsrat	§ 6 Studentenwerkgesetz					1	1	0	0,0%	Anzahl der Mitglieder abhängig von Größe der Hochschule





#### V.4 Gremien im Zuständigkeitsbereich des MILI (alt: MIB)

##### a) Privatrechtliche Gremien im Zuständigkeitsbereich des MILI

Unternehmen/ Institution	Bezeichnung des Gremiums	Besondere Rechtsgrundlage	Verteilung der Mitglieder des Gesamtgremiums				Verteilung der vom Land entsandten Mitglieder				Anmerkungen
			gesamt	M	W	Frauen quote	gesamt	M	W	Frauen quote	
Begleitausschuss Aktionsplan Integration	Beirat		24	11	13	54,2%	10	5	5	50,0%	
Kommission des Rates für Kriminalitätsverhütung			4	2	2	50,0%	4	2	2	50,0%	
<b>Gesamt</b>		<b>2</b>	<b>28</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>53,6%</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>50,0%</b>	

##### b) Öffentlich-rechtliche Gremien im Zuständigkeitsbereich des MILI

Unternehmen/ Institution	Bezeichnung des Gremiums	Besondere Rechtsgrundlage	Verteilung der Mitglieder des Gesamtgremiums				Verteilung der vom Land entsandten Mitglieder				Anmerkungen
			gesamt	M	W	Frauen quote	gesamt	M	W	Frauen quote	
Stat. Amt für HH und SH AöR, HH	Verwaltungsrat	Staatsvertrag, Besetzungsrecht SH: 2 Mitglieder	5	3	2	40,0%	2	1	1	50,0%	
Härtefallkommission beim Innenministerium SH	Kommission auf Grundlage des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG)	§ 23a AufenthG; §§ 10-17 der Schleswig-Holsteinischen Ausländer- und Aufnahmeverordnung	10	6	4	40,0%	2	1	1	50,0%	
Landesfeuerwehrschule SH	Kuratorium	Schulordnung für die Landesfeuerwehrschule i.V.m. § 36 Abs. 5 BrSchG	13	10	3	23,1%	3	3	0	0,0%	
Landesfeuerwehrschule SH	Ausbildungsausschuss Freiwillige Feuerwehr	Schulordnung für die Landesfeuerwehrschule i.V.m. § 36 Abs. 5 BrSchG	13	12	1	7,7%	2	2	0	0,0%	
Landesfeuerwehrschule SH	Ausbildungsausschuss Berufsfeuerwehr	Schulordnung für die Landesfeuerwehrschule i.V.m. § 36 Abs. 5 BrSchG	10	10	0	0,0%	2	2	0	0,0%	
Beirat zum kommunalen Investitionsfonds	Fachbeirat	§ 22 FAG	8	7	1	12,5%	4	3	1	25,0%	
<b>Gesamt</b>		<b>6</b>	<b>59</b>	<b>48</b>	<b>11</b>	<b>18,6%</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>20,0%</b>	

**V.5 Gremien im Zuständigkeitsbereich des MELUND (alt: MELUR)**  
**a) Privatrechtliche Gremien im Zuständigkeitsbereich des MELUND**

Unternehmen/ Institution	Bezeichnung des Gremiums	Besondere Rechtsgrundlage	Verteilung der Mitglieder des Gesamtgremiums			Verteilung der vom Land entsandten Mitglieder			Anmerkungen	
			gesamt	M	W	Frauen quote	gesamt	M		W
Gesellschaft zur Beseitigung von Sonderabfällen mbH, KI	Aufsichtsrat	Gesellschaftsvertrag	6	5	1	16,7%	3	3	0	0,0%
GOES Gesellschaft für die Organisation der Entsorgung von Sonderabfällen mbH, NMS	Aufsichtsrat	Gesellschaftsvertrag	8	6	2	25,0%	2	1	1	50,0%
Stiftung Küstenschutz Syt	Aufsichtsrat	Gründungssatzung vom 16.08.2007	10	7	3	30,0%	2	2	0	0,0%
HK Hamburg für Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein	Fachgremium "Bodenschutz und Altlasten zur Überprüfung der erforderl. Sachkunde nach § 18 BBodSchG und der besonderen Sachkunde nach § 36 GewO"	Landesverordnung zur Anerkennung von Sachverst. Für Bodenschutz und Altlasten nach § 18 BBodSchG	47	42	5	10,6%	3	2	1	33,3%
Landgesellschaft S-H mbH	Beirat	§ 12 Gesellschaftsvertrag	7	2	5	71,4%	5	3	2	40,0%
NationalparkService gGmbH	Gesellschafter-versammlung	Gesellschaftsvertrag vom 27.11.2007	10	8	2	20,0%	1	1	0	0,0%
<b>Gesamt</b>		<b>6</b>	<b>88</b>	<b>70</b>	<b>18</b>	<b>20,5%</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>25,0%</b>

## b) Öffentlich-rechtliche Gremien im Zuständigkeitsbereich des MELUND

Bildungszentrum für Natur, Umwelt und ländliche Räume	Vorstand (inkl. Stellvertr)	Organisationserlass des Ministeriums vom 06.12.2010	14	7	7	50,0%	4	2	2	50,0%
Bildungszentrum für Natur, Umwelt und ländliche Räume	Kuratorium (inkl. Stellvertr)	Organisationserlass des Ministeriums vom 06.12.2011	48	34	14	29,2%	4	3	1	25,0%
Bingo! Die Umweltlotterie	Vergaberat	Geschäftsordnung	17	7	10	58,8%	2	1	1	50,0%
Naturschutz Schleswig-Holstein (Stiftung)	Stiftungsrat	§ 47 Abs. 8 LNatSchG i.V.m. § 6 Satzung der Stiftung Naturschutz	15	12	3	20,0%	2	1	1	50,0%
Schleswig-Holsteinische Landesforsten AöR, NMS	Verwaltungsrat		7	4	3	42,9%	3	1	2	66,7%
Fischereiabgabenausschuss	Ausschuss	§ 29 LFischG	11	8	3	27,3%	2	1	1	50,0%
Bund und Küstenländer	Koordinierungsausschuss Schadensstofffallbekämpfung (KOA-SUB)	Havariekommando-Vereinbarung (HKV, Anlage 2) vom 12.12.2002	7	5	2	28,6%	1	0	1	100,0%
Bundesnetzagentur	Beirat für Elektrizität, Gas, Telekommunikation, Post und Eisenbahnen	§ 3 Abs. 3 Gesetz Bundesnetzagentur, § 120 TKG und § 60 EnWG	16				2	2	0	0,0%
Beirat bei der/dem Landesbeauftragten für Naturschutz	Landesnaturschutzbeirat	§ 43 LNatSchG i.V.m. der Naturschutzbeitragsverordnung	12	10	2	16,7%	0	0	0	0,0%
Kommission nach § 15 Tierschutzgesetz	Kommission	§ 15 Tierschutzgesetz	8	6	2	25,0%	0	0	0	0,0%
Nationalparkstiftung Schleswig-Holstein	Stiftungsrat	Anerkennung nach §§80, 81 BGB i.V.m. § 2 Stiftungsgesetz vom 17.12.2015	11	10	1	10,0%	2	1	1	50,0%
Nationalpark-Kuratorium Dithmarschen	Kuratorium	Nationalparkgesetz (NPG) vom 22.07.1985 (GVOBl. Schl.-H. S. 202)	24	16	8	33,3%	6	3	3	50,0%
Nationalpark-Kuratorium Nordfriesland	Kuratorium	Nationalparkgesetz (NPG) vom 22.07.1985 (GVOBl. Schl.-H. S. 202)	23	15	8	34,8%	6	5	1	16,7%
Koordinierungsgruppe FGE Schlei/Trave zur Umsetzung der EG-WRRL	Koordinierungsgruppe	Verwaltungsvereinbarung zwischen MV+SH	2	1	1	50,0%	1	1	0	0,0%
Eilberat der FGG Elbe zur Umsetzung der EG-WRRL	Eilberat	Verwaltungsvereinbarung zwischen 10 BL im Einzugsgebiet der Elbe	11	6	5	45,5%	1	1	0	0,0%
<b>Gesamt</b>			<b>226</b>	<b>141</b>	<b>69</b>	<b>30,5%</b>	<b>36</b>	<b>22</b>	<b>14</b>	<b>38,9%</b>

## V.6 Gremien im Zuständigkeitsbereich des FM

## a) Privatrechtliche Gremien im Zuständigkeitsbereich des FM

Unternehmen/ Institution	Bezeichnung des Gremiums	Besondere Rechtsgrundlage	Verteilung der Mitglieder des Gesamtgremiums				Verteilung der vom Land entsandten Mitglieder				Anmerkungen
			gesamt	M	W	Frauen quote	gesamt	M	W	Frauen quote	
Gesellschaft zur Verwaltung und Finanzierung von Beteiligungen des Landes mbH (GVB)	Gesellschafterversammlung		Die Landesrechte in der Geschäftsversammlungen werden durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Beteiligungsverwaltung, die paritätisch besetzt ist, per Einzelvollmacht wahrgenommen. Demnach erfolgt die Rechtswahrnehmung ebenfalls paritätisch.								
HSH Nordbank AG, Hamburg	Aufsichtsrat	Satzung der HSH Nordbank AG vom 19.05.2015	16	11	5	31,3%	1	1	0	0,0%	Alle Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2018 (Stand: 27.08.2018)
HSH Beteiligungs Management GmbH	Aufsichtsrat	Erfordernis ergibt sich aus der Größe des HoldCo Konzerns	12	8	4	33,3%	2	1	1	50,0%	Im Aufsichtsrat stehen SH drei Sitze zu. Hiervon überlässt das Land einen Sitz dem Sparkassen- und Giroverband für SH (SGVSH). Die beiden Mitglieder des Landes sind paritätisch besetzt (1/1); nach Absprache mit dem SGVSH benannte das Land für den dritten Sitz einen weiteren Mann.
HSH Beteiligungs Management GmbH	Gesellschafterversammlung		Die Landesrechte in der Geschäftsversammlungen werden durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stabstelle HSH, die paritätisch besetzt ist, per Vollmacht wahrgenommen. Demnach erfolgt die Rechtswahrnehmung ebenfalls paritätisch.								
<b>Gesamt</b>		<b>4</b>	<b>28</b>	<b>19</b>	<b>9</b>	<b>32,1%</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>33,3%</b>	

## b) Öffentlich-rechtliche Gremien im Zuständigkeitsbereich des FM

Unternehmen/ Institution	Bezeichnung des Gremiums	Besondere Rechtsgrundlage	Verteilung der Mitglieder des Gesamtgremiums				Verteilung der vom Land entsandten Mitglieder				Anmerkungen
			gesamt	M	W	Frauen quote	gesamt	M	W	Frauen quote	
GMSH AöR	Verwaltungsrat	§ 10 Abs. 1 GMSHG	6	2	4	66,7%	5	2	3	60,0%	
HSH Finanzfonds AöR	Anstaltsträgerversammlung	Staatsvertrag zw. HH und SH über die Errichtung der "HSH Finanzfonds AöR" als rechtf. Anstalt des öffentl. Rechts	4	3	1	25,0%	2	1	1	50,0%	
Hauptverwaltung der Deutschen Bundesbank in Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein	Beirat Hauptverwaltung	§ 9 BundesbankG	14	7	7	50,0%	4	1	3	75,0%	
Sondervermögen "Versorgungsfonds des Landes Schleswig-Holstein"	Beirat	§ 9 VersorgungsfondsG	6	4	2	33,3%	3	1	2	66,7%	Die stellv. Mitglieder haben ein Teilnahmerecht an den Sitzungen. Bei den stellv. Mitgliedern ergibt sich eine Frauenquote von aktuell 54,4%. Die Nachfolge wurde im Laufe des Monats September geregelt.
Investitionsbank Schleswig-Holstein AöR (IB)	Verwaltungsrat	§ 11 Abs. 3 IBG	12	7	5	41,7%	6	3	3	50,0%	
Sondervermögen "Versorgungsfonds des Landes Schleswig-Holstein"	Anlageausschuss	§ 3 Abs. 3 VersorgungsfondsG	4	2	1	25,0%	4	2	1	25,0%	Zum 1.9.2018 waren nach dem Ausscheiden eines Mitglieds (W) und eines stellv. Mitglieds (M) mit Ablauf des 31.8.2018 diese Positionen unbesetzt. Die Nachfolge wurde im Laufe des Monats September geregelt.
hsh Portfoliomanagement AöR	Trägerversammlung	§ 7 Staatsvertrag zw. FHH und Land SH über die Errichtung der "hsh portfoliomanagement AöR" als rechtf. Anstalt des öffentl. Rechts	2	1	1	50,0%	1	0	1	100,0%	

hsh Portfoliomanagement AöR	Verwaltungsrat	§ 7 Staatsvertrag zw. FHH und Land SH über die Errichtung der "hsh portfoliomanagement AöR" als rechtsf. Anstalt des öffentl. Rechts	4	2	2	50,0%	2	1	1	50,0%	
Kooperation Personaldienste	Steuerungsgruppe KoPers SH/ FHH	§ 2 des Verwaltungsabkommens der Länder SH/FHH zu KoPers	7	4	3	42,9%	3	2	1	33,3%	
<b>Gesamt</b>		<b>9</b>	<b>59</b>	<b>32</b>	<b>26</b>	<b>44,1%</b>	<b>30</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>53,3%</b>	

**V.7 Gremien im Zuständigkeitsbereich des MWVATT (alt: MWAVT)**  
**a) Privatrechtliche Gremien im Zuständigkeitsbereich des MWVATT**

Unternehmen/ Institution	Bezeichnung des Gremiums	Besondere Rechtsgrundlage	Verteilung der Mitglieder des Gesamtgremiums				Verteilung der vom Land entsandten Mitglieder				Anmerkungen
			gesamt	M	W	Frauen quote	gesamt	M	W	Frauen quote	
AKN Eisenbahn GmbH, Kaltenkirchen	Aufsichtsrat	§ 7 Gesellschaftsvertrag	9	4	5	55,6%	3	1	2	66,7%	
Bürgerschaftsbank Schleswig-Holstein GmbH, Kiel	Aufsichtsrat	Satzung	15	14	1	6,7%	3	2	1	33,3%	
Bürgerschaftsbank Schleswig-Holstein GmbH, Kiel	Kreditausschuss	Satzung	7	6	1	14,3%	3	2	1	33,3%	
Bürgerschaftsbank Schleswig-Holstein GmbH, Kiel	Treuhandausschuss	Satzung	3	2	1	33,3%	3	2	1	33,3%	
Bundesnetzagentur für Elektrizität, Gas, Telekommunikation, Post und Eisenbahn	Eisenbahninfrastrukturbeirat	§ 4 BEVVG	18	14	0	0,0%	1	1	0	0,0%	Zzt. sind nicht alle Plätze besetzt
DEGES Deutsche Einheit Fernstraßenplanungs- und bau GmbH, Berlin	Aufsichtsrat	Konsortialvertrag 07.10.1991 Gesellschaftsvertrag i.d.F. vom 29.04.2014	17	15	2	11,8%	1	1	0	0,0%	
Entwicklungsgesellschaft Brunsbüttel (egeb)	Aufsichtsrat	§ 11 Abs. 1 des Gesellschaftsvertrags VII AL 4 sitzt auf "Hamburger Ticket" im AR, d.h. HH gewährt SH freiwillig einen seiner Sitze im AR	11	7	4	36,4%	2	1	1	50,0%	
Flughafen Hamburg GmbH	Aufsichtsrat		15	12	3	20,0%	1	1	0	0,0%	
Gesellschaft für Marine Aquakultur mbH (GMA)	Aufsichtsrat	Gesellschaftsvertrag GMA	6	3	3	50,0%	2	1	1	50,0%	
Gesellschaft für Maritime Technik (GMT)	Beirat	Satzung der GMT § 9	30	24	6	20,0%	1	0	1	100,0%	

Hamburgische Wirtschaftsförderungsgesellschaft (HWF)	Aufsichtsrat	Satzung der HWF	9	7	2	22,2%	1	1	0	0,0%	
HVV Hamburger Verkehrsbund GmbH, Hamburg	Aufsichtsrat	§ 15 Gesellschaftsvertrag	19	12	7	36,8%	1	0	1	100,0%	
Landesverkehrswacht Schleswig-Holstein e.V.	Beirat	Satzung	15	14	1	6,7%	1	1	0	0,0%	
Nahverkehrsbund Schleswig-Holstein GmbH (NAH-SH)	Aufsichtsrat	§ 8 Gesellschaftsvertrag	4	3	1	25,0%	2	1	1	50,0%	
Maritimes Cluster Norddeutschland (MCN)	Koordinierungsgremium	§ 2 Verwaltungsvereinbarung	5	5	0	0,0%	1	1	0	0,0%	
Mittelständische Beteiligungsgesellschaft S-H mbH	Aufsichtsrat	Gesellschaftsvertrag	10	9	1	10,0%	1	1	0	0,0%	
Mittelständische Beteiligungsgesellschaft S-H mbH	Beteiligungsausschuss	Gesellschaftsvertrag	12	11	1	8,3%	3	3	0	0,0%	
Life Science Nord Management GmbH (LSN GmbH), Hamburg ehemals Norgenta	Aufsichtsrat	Gesellschaftsvertrag	6	5	1	16,7%	2	2	0	0,0%	
Tourismusbüro Schleswig-Holstein (TASH)	Aufsichtsrat	Satzung	5	2	3	60,0%	3	1	2	66,7%	
Versorgungsbetriebe Helgoland GmbH	Aufsichtsrat	Gesellschaftsvertrag	5	5	0	0,0%					
Wirtschaftsförderung und Technologietransfer Schleswig-Holstein (WTSH), Kiel	Aufsichtsrat	Berufung der AR-Mitglieder gem. Satzung WTSH	8	6	2	25,0%	2	1	1	50,0%	
Gesellschaft für Energie und Klimaschutz SH (EKSH)	Gesellschafterversammlung		6	6	0	0,0%	2	2	0	0,0%	
Zentrum für maritime Technologie und Seefischmarkt ZTS Grundstücksverwaltung GmbH, Kiel	Aufsichtsrat										
<b>Gesamt</b>			<b>235</b>	<b>186</b>	<b>45</b>	<b>19,1%</b>	<b>39</b>	<b>26</b>	<b>13</b>	<b>33,3%</b>	

## b) Öffentlich-rechtliche Gremien im Zuständigkeitsbereich des MWVATT

Unternehmen/ Institution	Bezeichnung des Gremiums	Besondere Rechtsgrundlage	Verteilung der Mitglieder des Gesamtgremiums				Verteilung der vom Land entsandten Mitglieder				Anmerkungen
			gesamt	M	W	Frauen quote	gesamt	M	W	Frauen quote	
Bundesagentur für Arbeit (Regionaldirektion Nord)	Beirat der Regionaldirektion Nord für das Land Schleswig-Holstein	Beschluss BA-VWR	10	7	3	30,0%	3	2	1	33,3%	
Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)	Kooperationsausschuss SGB II	§ 18b SGB II	6	3	3	50,0%	3	1	2	66,7%	
Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)	Bund-Länder-Ausschuss SGB II	§ 18c SGB II					2	1	1	50,0%	Wechselnde Zusammensetzung der Mitglieder des Gesamtgremiums
Eichdirektion Nord A6R, Kiel	Verwaltungsrat	Staatsvertrag	7	3	4	57,1%	2	0	2	100,0%	
Landesausschuss für Berufsbildung (LABB)	Ausschuss	§ 82 Abs. 1 BBiG	18	13	5	27,8%	6	3	3	50,0%	
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Technologie	Begleitausschuss für das OP EFRE Schleswig-Holstein 2014-2020	Art. 47 VO (EU) Nr. 1303/2013 des Rates	58	34	24	41,4%	21	10	11	52,4%	
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Technologie	ESF-Begleitausschuss	Art. 47 VO (EU) Nr. 1303/2013 des Rates	21	12	9	42,9%	5	2	3	60,0%	
Bundesnetzagentur für Elektrizität, Gas, Telekommunikation, Post und Eisenbahn	Eisenbahninfrastrukturbeirat	§ 4 BEVVG	18	14	4	22,2%					
Regionale Ausbildungsbetreuung in Schleswig-Holstein	Arbeitskreis	ergänzende Förderkriterien v. 19.10.2010	19	9	10	52,6%	2	0	2	100,0%	
MWVATT	Mittelstandsbeirat	keine, Koalitionsvertrag	8	7	1	12,5%	1	1	0	0,0%	
Kommission Weiterbildung	Beratungsorgan	§ 24 Weiterbildungsgesetz Schleswig-Holstein	20	13	7	35,0%	0	0	0	0,0%	
<b>Gesamt</b>		<b>11</b>	<b>185</b>	<b>115</b>	<b>70</b>	<b>37,8%</b>	<b>45</b>	<b>20</b>	<b>25</b>	<b>55,6%</b>	

**V.8 Gremien im Zuständigkeitsbereich des MSGJFS (alt: MSGWG)**  
**a) Privatrechtliche Gremien im Zuständigkeitsbereich des MSGJFS**

Unternehmen/ Institution	Bezeichnung des Gremiums	Besondere Rechtsgrundlage	Verteilung der Mitglieder des Gesamtgremiums				Verteilung der vom Land entsandten Mitglieder				Anmerkungen
			gesamt	M	W	Frauen quote	gesamt	M	W	Frauen quote	
Forschungszentrum Borstel	Kuratorium	Stiftung	8	1	7	87,5%	2	0	2	100,0%	
Krankenhausesellschaft SH	Vorstand	Satzung	16	14	2	12,5%	1	0	1	100,0%	
InphA Institut für pharmazeutische und angewandte Analytik GmbH	Aufsichtsrat	Länderabkommen, Gesellschaftsvertrag	6	5	1	16,7%	1	1	0	0,0%	
Institut für Krebsepidemiologie e.V.	Vorstand	Landeskrebsregistergesetz, Vereinsatzung	9	7	2	22,2%	1	0	1	100,0%	
KH-Planungs-Beteiligtenrunde	Beteiligtenrunde	Ausführungsgesetz, Krankenhausgesetz	19	16	3	15,8%	2	0	2	100,0%	
Gutachterausschuss nach § 4 der DVO zum Heilpraktikergesetz	Ausschuss	DVO zum Heilpraktikergesetz	5	2	3	60,0%	3	1	2	66,7%	
Badewasserkommission des UBA	Kommission	Infektionsschutzgesetz	10	5	5	50,0%	0	0	0	0,0%	
Landesstelle gegen Suchtgefahren	beratendes Mitglied des Vorstandes	Satzung	4	2	2	50,0%	1	0	1	100,0%	
Landesvereinigung für Gesundheitsförderung SH	Vorstand (beratendes Mitglied)	Satzung	10	4	6	60,0%	2	0	2	100,0%	
Stiftung Familie in Not	Kuratorium	§ 6 der Satzung (Fassung v. 12.09.2007)	7	3	4	57,1%	3	2	1	33,3%	
<b>Gesamt</b>		<b>10</b>	<b>94</b>	<b>59</b>	<b>35</b>	<b>37,2%</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>75,0%</b>	

## b) Öffentlich-rechtliche Gremien im Zuständigkeitsbereich des MSGJFS

Unternehmen/ Institution	Bezeichnung des Gremiums	Besondere Rechtsgrundlage	Verteilung der Mitglieder des Gesamtgremiums				Verteilung der vom Land entsandten Mitglieder				Anmerkungen
			gesamt	M	W	Frauen quote	gesamt	M	W	Frauen quote	
Gemeinsames Landesgremium	Gremium	§ 90a SGB V i.V.m. § 3 Abs. 1 AG-GKV-VStG	25	19	6	24,0%	3	1	2	66,7%	
IMPP (Institut für medizinische und pharmazeutische Prüfungsfragen)	Verwaltungsrat	Staatsvertrag über das IMPP	16	10	6	37,5%	1	1	0	0,0%	
NDZ (Norddeutsches Zentrum zur Weiterentwicklung der Pflege)	Verwaltungsausschuss	Abkommen d. norddeutschen Länder über das NDZ	5	1	4	80,0%	1	1	0	0,0%	
GIZ-Nord (Giftoptionszentrum)	Verwaltungsausschuss	Abkommen d. norddeutschen Länder über das GIZ	4	2	2	50,0%	1	0	1	100,0%	
Norddeutsche Kooperation "Schiffahrtsmedizin"	Verwaltungsausschuss	Abkommen d. norddeutschen Länder	6	3	3	50,0%	1	0	1	100,0%	
UKSH	Aufsichtsrat	§ 86 Abs. 3 HSG	9	3	6	66,7%	3	1	2	66,7%	
ZLG (Zentralstelle der Länder für Gesundheitsschutz bei Arzneimitteln und Medizinprodukten)	Beirat der ZLG	Artikel 3 des Abkommen über die Zentralstelle der Länder für Gesundheitsschutz bei Arzneimitteln und Medizinprodukten	16	8	8	50,0%	1	0	1	100,0%	
Landesjugendamt	Landesjugendhilfeausschuss	§§ 70 ff. SGB VIII, §§ 51 ff. JuFöG	42	21	21	50,0%	1	0	1	100,0%	
Landesverwaltung	Landes IT Rat (LITR)	Erläss IM IV Z 0256.00.01.00 vom 11.12.2012	14	12	2	14,3%	1	1	0	0,0%	
MSGJFS	Landespflegeausschuss	§ 92 SGB XI; Landespflegeausschussverordnung	26	15	11	42,3%	2	1	1	50,0%	
MSGJFS	Landespflegesatzkommission	§ 86 Abs. 1 SGB XI; Geschäftsordnung	18	9	9	50,0%	1	0	1	100,0%	

MSGJFS	Schiedsstelle für Angelegenheiten des Pflege-Versicherungsgesetzes	§ 76 SGB XI; Pflege-Schiedsstellenverordnung	12	9	3	25,0%	1	0	1	100,0%	
MSGJFS	Beratender Ausschuss	§ 186 SGB IX	10	4	6	60,0%	2	1	1	50,0%	
MSGJFS	Gemeinsamer Ausschuss nach § 3 AG-SGB XII	§ 3 AG-SGB XII	10	6	4	40,0%	4	2	2	50,0%	
MSGJFS	Teilhaberbeirat nach § 6 AG-SGB XII	§ 6 AG-SGB XII	15	8	7	46,7%	3	1	2	66,7%	
MSGJFS	Widerspruchsausschuss beim Integrationsamt	§ 202 SGB IX	9	2	7	77,8%	2	0	2	100,0%	
MSGJFS	Steuerungskreis Sozialhilfe nach § 5 AG-SGB XII	§ 5AG-SGB XII	16	8	8	50,0%	1	0	1	100,0%	
MSGJFS	Schiedsstelle für Pflegesatzangelegenheiten	§ 80 SGB XII; SGB XII-Schiedsstellenverordnung	11	6	5	45,5%	1	0	1	100,0%	
Bund	Beirat für die Teilhabe von Menschen mit Behinderung	§ 86 SGB IX	98	47	51	52,0%	2	1	1	50,0%	Der beim BMAS gebildete Beirat besteht aus 49 Mitgliedern, wobei für jedes Mitglied ein stv. Mitglied zu berufen ist. Die Länder entsenden jew. ein Mitglied u. ein stv. Mitglied.
Bund-Länder	Nationale Arbeitsschutzkonferenz (NAK)	Arbeitsschutzgesetz	9	8	1	11,1%	1	1	0	0,0%	
Bund-Länder	AtAmed - Ausschuss für Arbeitsmedizin	VO zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)	12	6	6	50,0%	1	1	0	0,0%	
Länder	Länderausschuss f. Arbeitssicherheit u. Sicherheitstechnik (LASI)	Ländervereinbarung	16	11	5	31,3%	1	1	0	0,0%	
Ländergremium	Beirat der Zentralstelle der Länder für Sicherheitstechnik	Staatsvertrag	16	15	1	6,3%	1	0	1	100,0%	
Krebsregister Schleswig-Holstein	Beirat der Koordinierungsstelle	§ 2 Abs. 5 S. 4 KRGS SH	21	13	8	38,1%	3	2	1	33,3%	
<b>Gesamt</b>		<b>24</b>	<b>436</b>	<b>246</b>	<b>190</b>	<b>43,6%</b>	<b>39</b>	<b>16</b>	<b>23</b>	<b>59,0%</b>	

## ANHANG 3: Weitere Ressortbeiträge zur Chancengerechtigkeit in Schleswig-Holstein

### a) Staatskanzlei

#### Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst im Land durch gesetzliche und untergesetzliche Rahmenbedingungen sowie die Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen

In regelmäßiger Anwendung werden die **Personalentwicklungsseminare** zur Erprobung und Entwicklung von Führungsfähigkeiten durchgeführt. Zurzeit gibt es zwei unterschiedliche Modelle für erfahrene Führungskräfte und Nachwuchsführungskräfte. Ebenfalls bereits implementiert und in der regelmäßigen Anwendung ist die **Führungspotenzialanalyse** und die hiermit eingeleitete Qualifizierung für die Funktionsebene des höheren Dienstes. Sie bietet eine Möglichkeit der zielgerichteten Personalentwicklung.

Die Einrichtung eines **Mentoring-Angebotes** für neue und zukünftige Führungskräfte ist für 2019 geplant. Neue Führungskräfte erhalten hier die Möglichkeit zum fachlichen Austausch und eine Orientierung in der neuen Funktion. Zur Unterstützung weiblicher Führungskräfte beim Sprung auch in die herausgehobenen Führungspositionen wurden potenzielle weibliche Nachwuchskräfte für die B-Besoldung als Zielgruppe in das Konzept explizit aufgenommen. Als weiteres Angebot, nicht nur für neue Führungskräfte, wurde ein landesinterner **Coaching-Pool** aufgebaut ([www.schleswig-holstein.de/Coaching](http://www.schleswig-holstein.de/Coaching)). Über diesen Pool können Führungskräfte unkompliziert ein individuelles Coaching in Anspruch nehmen, um kurzfristig Unterstützung zu erhalten und ihre Führungsfähigkeiten weiterzuentwickeln. Der Coaching-Pool wird regelmäßig durch neue Coaches erweitert.

Die Landesregierung strebt an, die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** weiter zu verbessern, zum Beispiel durch die Weiterentwicklung des flexiblen Arbeitens (siehe unten), insbesondere bei der Teilzeit während der Elternzeit, die Erweiterung des Sonderurlaubs für die kurzfristige Betreuung erkrankter Kinder und die in bestimmten Fällen mögliche Begleitung eines Kindes zum Sanatoriums- bzw. Reha-Aufenthalt sowie mehr Arbeitszeitflexibilität durch ein erweitertes Zeitkonto. Dafür traten bereits zum 01.01. bzw. 01.07.2016 Änderungen des Landesbeamtengesetzes, der Arbeitszeitverordnung, der Elternzeitverordnung und der Sonderurlaubsverordnung in Kraft. Die Änderung der Elternzeitverordnung ist ein Bestandteil des Gesetzes zur Änderung besoldungs- und beamtenrechtlicher Vorschriften. In dem neu eingefügten § 5 wird die Erstattung von Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen für Eltern und Kinder während der Elternzeit geregelt. Die Änderungen sind zum 01.01.2019 in Kraft getreten.

Schließlich werden durch die Förderung **flexibler Arbeitsformen** (orts- und zeitflexibel) Beschäftigten noch mehr Möglichkeiten eröffnet, im Rahmen der Organisationsmöglichkeiten nach individuellen Wünschen ihre Arbeit zu verrichten, sodass eine bessere Work-Life-Balance erreicht werden kann. Zum ortsflexiblen Arbeiten wurde die 59er Vereinbarung zur Einführung ressortweiter Standards bereits abgeschlossen und in vielen Ressorts mit Erfolg praktisch umgesetzt. Eine weitere Ausweitung des Arbeitszeitrahmens ist geplant. Die Verhandlungen mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften hierzu wurden aufgenommen.

Ein maßgeblicher Aspekt für den Erfolg der dargestellten Maßnahmen bzw. Instrumente ist der Wandel hin zu einer modernen **Führungs- und Arbeitskultur**. Dies wurde auch in der Befragung „Frauen in Führung“ im Jahr 2017 von den Frauen in Laufbahngruppe 2.2. bestätigt. Dieser Kulturwandel hat bereits begonnen und vollzieht sich in kleinen Schritten überall dort, wo moderne bzw. neue Ansätze von Führungskräften gelebt und mit positiven Erfahrungen umgesetzt werden. Wichtig ist hierbei eine gute und früh ansetzende Orientierung und praktische Unterstützung für neue Führungskräfte.

Zur Steigerung des Anteils von Frauen in technischen Bereichen, in denen sie bislang größtenteils unterrepräsentiert sind, wurden im Rahmen des Konzeptes zur **Attraktivitätssteigerung bei den technischen Berufen** berücksichtigt. Hier ist ein Fokus auf die gezielte Ansprache von Frauen vorgesehen.

#### **b) Ministerium für Justiz, Europa, Verbraucherschutz und Gleichstellung**

##### **Unterstützung der Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes auf Landesebene, Sicherung der Arbeitszeit kommunaler Gleichstellungsbeauftragter und Verbesserung des Schutzes von Frauen vor Gewalt**

Die **Politik der Europäischen Union** ist ein wichtiger Motor für die Gleichstellung von Männern und Frauen. Durch zahlreiche Maßnahmen wurden die Mitgliedstaaten angehalten, ihr Recht zu modernisieren sowie gravierende Ungleichbehandlungen und Diskriminierungen abzubauen. Daher kommuniziert das MJEVG die gleichstellungspolitischen Vorgaben der EU im Land und verfolgt die Umsetzung auch auf kommunaler Ebene. Aktuell wird diskutiert, welche Prioritäten zukünftig in der EU-Gleichstellungspolitik gesetzt werden sollen. Das MJEVG bindet das gleichstellungspolitische Netzwerk im Land frühzeitig ein und nutzt die bestehenden Möglichkeiten, um darauf hinzuwirken, dass nach Auslaufen der aktuellen Gleichstellungsstrategie Ende 2019 wieder ein gemeinsamer Aktionsplan auf EU-Ebene entsteht.

Nach Auswertung der Daten aus dem Gleichstellungsbericht ist als nächster Schritt vorgesehen, das Thema „Frauen und Führung“ mit der Betonung auf herausgehobenen Führungspositionen gezielt aufzugreifen. Dies soll in enger Abstimmung mit der Staatskanzlei und unter Einbeziehung aller Ressorts geschehen. Dabei ist es das Ziel, stärker als bisher auch die Besonderheiten der verschiedenen Laufbahnen zu berücksichtigen.

Ein weiterer thematischer Schwerpunkt soll das Thema „Führen in Teilzeit“ sein. Angesichts des hohen Anteils und Interesses von Frauen an Teilzeit kann die Förderung von Teilzeit auf Führungsebene ein geeigneter übergreifender Ansatz sein, um Frauen gezielt zu unterstützen. Weitere übergreifende Ansätze können die Flexibilisierung der Organisationsstruktur (z.B. die Möglichkeit, kleinere Abteilungen, Referate und Projekte für Führungspositionen in Teilzeit zu leiten), die Förderung von mobiler Arbeit/Heimarbeit auch auf Führungsebene, Fortbildung für Teilzeit-Führungskräfte, Erweiterung des Anforderungsprofils für Führungskräfte sowie eine entsprechende Führungskultur sein. Das MJEVG wird der Staatskanzlei vorschlagen, das Thema „Gleichstellung der Geschlechter“ als ein Thema in die **ressortübergreifende Personal- und Organisationsentwicklungsstrategie** des Landes aufzunehmen.

Darüber hinaus prüft das MJEVG als Fachressort, welche Maßnahmen in seinem Geschäftsbereich zur Steigerung des Anteils von Frauen in Führung beitragen können. In den vergangenen Jahren sind verschiedene Maßnahmen durchgeführt worden, die insgesamt die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch mobiles Arbeiten und Teilzeit erleichtern. Nach den Erfahrungen der letzten Jahre sind hierzu folgende Maßnahmen besonders geeignet insbesondere Frauen zu unterstützen:

Das MJEVG unterstützt grundsätzlich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Arbeitszeit reduzieren wollen. Nur in dem streng zu bewertenden Ausnahmefall, dass (zwingende) dienstliche Belange entgegenstehen, wird von diesem Grundsatz abgewichen. Das MJEVG sieht **Teilzeitarbeit** gleichwertig zur Vollzeitbeschäftigung – Teilzeitbeschäftigte erfüllen ihre Tätigkeit ebenso engagiert und qualifiziert wie Vollzeitbeschäftigte. Die Möglichkeit von Jobsharing wird im MJEVG grundsätzlich unterstützt.

Die aktuellen Stellenausschreibungen des MJEVG sind grundsätzlich so gefasst, dass eine Beschäftigung in Teilzeit möglich ist, um insbesondere Frauen dazu zu ermutigen, sich auf Ausschreibungen einzubringen. Darüber hinaus wirbt die Dienststelle offensiv im **Auswahlverfahren**

mit den Möglichkeiten einer flexiblen Arbeitsgestaltung (Mobile Arbeit/Heimarbeit s.u.), um insbesondere Frauen, die sich nach ihrem Lebensmodell häuslich gebunden fühlen, zu einer Bewerbung und einer Beschäftigung zu ermutigen. Im Rahmen der Auswahlentscheidung werden bei der Qualifikationsbeurteilung Fähigkeiten und Erfahrungen, die außerhalb von beruflichen Tätigkeiten erworben wurden, berücksichtigt, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen erkennbar Bedeutung zukommt (§ 8 Absatz 2 GStG). Dies gilt insbesondere auch, wenn Familienarbeit neben Erwerbsarbeit geleistet wurde. Die hohe Belastbarkeit und das Organisationstalent, die Frauen bzw. Männer – insbesondere alleinerziehende Frauen oder Männer – unter Beweis stellen, wenn sie Familienarbeit und Berufstätigkeit miteinander verbinden, können qualifikationserhöhend wirken.

Durch die **Einführung von flexiblen Arbeitsformen** (Heimarbeit, mobile Arbeit und Ausstattung mit mobilen Notebooks) steht den Bediensteten die Möglichkeit zur Verfügung, entweder durch einen festen Anteil an Arbeitszeit (Heimarbeit, mobile Arbeit) oder im Bedarfsfall in Absprache mit der/dem jeweiligen Fachvorgesetzten außerhalb des Büros Aufgaben zu erledigen. Das MJEVG bewirkt und unterstützt diese Möglichkeit ausdrücklich. Nach der 2016 abgeschlossenen Dienstvereinbarung („57er“) wird die Nutzung **mobiler Arbeitsformen** großzügig zugelassen. Hierdurch wird zum einen die Aufnahme einer Beschäftigung überhaupt erst ermöglicht, zum anderen können Arbeitszeitanteile bei vorliegender Teilzeit erhöht werden. Eine Betreuung von Familienangehörigen wird durch feste Heimarbeitszeitanteile strukturell erleichtert. Das MJEVG hat bereits eine Ausstattungsquote der Arbeitsplätze mit mobilen Geräten von über 50 Prozent. Davon besteht bei ungefähr der Hälfte ein fester Arbeitsanteil außerhalb der Dienststelle und knapp 30 Prozent mit einem Arbeitsanteil in „echter Heimarbeit“. Zusätzlich werden für spontane bzw. befristete Tätigkeiten außerhalb der Dienststelle Verleihnotebooks bereitgestellt.

Die Grundsätze der variablen Arbeitszeit werden im MJEVG unterstützt und finden breite Anwendung. Durch die Regelungen zu den **flexiblen Arbeitszeiten** wird es den Beschäftigten ermöglicht, private Belange in die Gestaltung ihrer Arbeitszeit mit einfließen zu lassen. Die Regelungen machen es grundsätzlich möglich, die eigene Arbeitszeit – jeweils im Einklang mit den dienstlichen Erfordernissen – innerhalb eines Zeitrahmens von 6:30 Uhr bis 19:30 Uhr zu erfüllen. Außerhalb dieses Arbeitszeitrahmens ist eine Aufgabenerledigung (beispielsweise bei Dienstreisen) ebenfalls bei entsprechender Antragstellung realisierbar. Die „Funktionsarbeitszeit“ von 9:00 Uhr bis 15:00 Uhr gilt für die Erreichbarkeit und Sicherstellung der anfallenden Aufgabenerfüllung der jeweiligen Organisationseinheit. Gleichzeitig erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitgehende Arbeitszeitsouveränität. Die gleichberechtigte Erfüllung von Pflichten im Beruf und in der Familie wird durch eine flexible Arbeitszeitgestaltung unterstützt.

Führungsnachwuchskräfte und insbesondere Frauen, die Potenziale für die Übernahme einer Führungsrolle zeigen, sollen durch **frühzeitige Funktionsübertragung** durch die unmittelbaren Vorgesetzten in Zusammenarbeit mit der Dienststelle motiviert werden, im Rahmen der beruflichen Weiterentwicklung perspektivisch die Übernahme einer Führungsaufgabe mitzudenken und ggf. durch die Übernahme von stellvertretenden Referatsleitungen bzw. Projektleitungen Erfahrungen in der fachlichen Führung und in der Personalführung sammeln können.

Die Übertragung von Führungsfunktionen, aber auch die Weiterentwicklung von Fachlichkeit wie auch kommunikativen Kompetenzen bzw. wichtigen „Softskills“ wird durch begleitende **Personalentwicklungsmaßnahmen** gewährleistet. Den unmittelbaren Führungskräften stehen hierfür die Instrumente der Personalentwicklung zur Verfügung (zum Beispiel Vereinbarungen in Mitarbeiter- und Vorgesetztingesprächen, die Ermöglichung der Teilnahme an gezielten Fortbildungen, Teilnahme an Personalentwicklungsseminaren, Coachings auch durch die Aufnahme entsprechender Hinweise in dienstlichen Beurteilungen, Mentoring). Damit das Instrument seine volle Wirkung in Bezug auf die Frauenförderung entfalten kann, sollte es ressortübergreifend konzipiert sein und angeboten werden. Diese Idee wurde vom MJEVG der Staatskanzlei zur Weiterverfolgung (im Rahmen der Zuständigkeit für zentrales Personalmanagement) vorgeschlagen. Das MJEVG

bietet seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine große Vielfalt an **Fortbildungen** an. Im Rahmen der Personalentwicklung ist es gemeinsame Aufgabe von Führungskräften, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, stärker als bisher den individuellen Fortbildungsbedarf zu ermitteln (v.a. die Mitarbeiter- und Vorgesetztengespräche sollen dafür genutzt werden).

#### Beurlaubung/Wiedereinstieg

Das MJEVG setzt sich dafür ein, dass der **Wiedereinstieg** in den Beruf nach längerer Beurlaubung gelingen kann. Zur umfassenden Information beurlaubter Mitarbeiterinnen werden Beratungsgespräche angeboten. Vor der Beurlaubung werden die rechtlichen Auswirkungen erläutert. Dabei wird zum Ausdruck gebracht, dass die Dienststelle ein großes Interesse an der Rückkehr der Beurlaubten hat. Möglichkeiten des Qualifikationserhaltes während der Beurlaubung werden vorgestellt. Rechtzeitig vor Ablauf der Beurlaubung werden nach Möglichkeit die Einsatzmöglichkeiten erörtert. Beurlaubte werden auf ihren Wunsch in den Informations- und Kommunikationsfluss der Dienststelle zum Beispiel durch die Übersendung von Hausmitteilungen oder Einladungen zu dienstlichen Veranstaltungen eingebunden. Im Rahmen der rechtlichen und haushaltsbedingten Möglichkeiten können sie auf eigenen Wunsch zur Aushilfstätigkeit herangezogen werden (§ 13 GStG). Dem Antrag auf eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung wird zum frühestmöglichen Zeitpunkt entsprochen. Der Wiedereinstieg in den Beruf wird durch Schulungen und Fortbildung sowie durch andere Personalentwicklungsmaßnahmen gezielt und praxisbezogen begleitet.

In den **Gerichten und Staatsanwaltschaften** sind in den Eingangssämtern des höheren Justizdienstes (R 1-Besoldung) bereits überwiegend Frauen tätig (59,9 Prozent). Demgegenüber sind Frauen in den mittleren Beförderungssämtern der Justiz (R 2- und R 3- Besoldung: z.B. Vorsitzende Richterinnen, weitere aufsichtsführende Richterinnen, Direktorinnen, (Vize-) Präsidentinnen) weiterhin unterrepräsentiert. Bereits durch die hohe Frauenquote in den Eingangssämtern, die absehbare Pensionierung der noch überwiegend männlichen Inhaber von Beförderungssämtern und die Umsetzung der Instrumente des Personalentwicklungskonzepts ist eine Entwicklung des Frauenanteils in den Beförderungssämtern der Justiz in den nächsten Jahren zu erwarten. In den Spitzenämtern des höheren Justizdienstes sind schon jetzt in vier von fünf Gerichtsbarkeiten Frauen Obergerichtspräsidentinnen (OLG, OVG, LSG und LAG).

Die Unterrepräsentanz von Frauen unter **Verwaltungsreferentinnen und -referenten** (22,2 Prozent) ist noch unbefriedigend. Da die wenigen Verwaltungsreferentinnen und -referenten der Gerichte und Staatsanwaltschaften hauptsächlich aus erfahrenen Geschäftsleiterinnen und -leitern und in Einzelfällen aus anderen qualifizierten Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeitern (z.B. Projektleiterinnen und -leitern oder Organisationsberaterinnen und -beratern) gewonnen werden, muss eine gezielte Personalentwicklung in den letztgenannten Personalbereichen erfolgen.

Die Beteiligung von Frauen an den **Geschäftsleitenden Beamtinnen und Beamten** von 38,5 Prozent soll weiter gesteigert werden. Erste Schritte sollen sein, konsequent die nach dem bestehenden „Personalentwicklungskonzept für die Geschäftsleiterinnen und Geschäftsleiter der Gerichte und Staatsanwaltschaften des Landes“ durchgeführten Maßnahmen fortzusetzen. Hierzu gehört es, bereits bei Berufsanfängerinnen und -anfängern die Verwaltungen mit ihren vielschichtigen Aufgaben vorzustellen, Hospitationen in den Verwaltungen von Oberbehörden zu ermöglichen sowie entsprechende Fortbildungsmaßnahmen für interessierte Nachwuchskräfte und aufbauende Fortbildungen für potentielle Führungskräfte anzubieten.

Im **Justizvollzug** liegt der Frauenanteil in der Laufbahngruppe 2 insgesamt deutlich über 50 Prozent. Im Bereich des ersten Einstiegsamtes beträgt er 58,4 Prozent und im zweiten Einstiegsamt 73,3 Prozent. Besonders erfreulich ist der Anteil der Frauen an den Behördenleitungen. In Schleswig-Holstein gibt es sieben Vollzugseinrichtungen, eine Leitung ist derzeit vakant, fünf der sechs besetzten Leitungen sind weiblich.

Ein Bedarf an besonderen Maßnahmen zur Frauenförderung besteht derzeit nicht. Frauen setzen sich bereits in den an den Anforderungen einer Führungsfunktion orientierten Auswahlverfahren für Nachwuchskräfte überproportional durch.

Im Gegensatz zu anderen Verwaltungsbereichen übernimmt die Laufbahngruppe 2.1. (ehemals gehobener Dienst) im Justizvollzug bereits Führungsaufgaben in Teams mit einer Leitungsspanne von vier bis acht Personen. Diese frühe Übernahme von Führungsverantwortung in Verbindung mit zahlreichen weiblichen Vorbildern in herausgehobenen Leitungspositionen steigert das Vertrauen in die eigenen Führungskompetenzen. Dementsprechend sind Frauen auch in Personalentwicklungsmaßnahmen, zum Beispiel dem Führungskräfteentwicklungsprogramm, überproportional vertreten.

Die **geschlechterparitätische Besetzung von Gremien** ist gesetzliche Pflicht gem. § 15 GStG. Am 6. Dezember 2017 hat der 3. Senat des Schleswig-Holsteinischen Oberverwaltungsgerichts in einem kommunalrechtlichen Verfahren entschieden, dass § 15 GStG zur paritätischen Gremienbesetzung auch von den Gemeinde- bzw. Stadtvertretungen zu beachten sei, wenn sie Vertretungen in Gremien privatrechtlicher Organisationen entsende. Das MJEVG hat nach der Veröffentlichung der Entscheidungsgründe in enger Kooperation mit dem MILL und den Kommunalen Landesverbänden einen **Erlass zur rechtlichen Klärung häufiger Fragestellungen** herausgegeben.

Die **gleichberechtigte Beteiligung von Frauen in der Politik** ist Voraussetzung für die chancengerechte Beteiligung von Frauen auf allen Ebenen. In den Parlamenten sind Frauen noch immer deutlich unterrepräsentiert. Anlässlich des 100-jährigen Bestehens des Frauenwahlrechts wurden in 2018 und 2019 diverse Veranstaltungen zum Teil in Kooperation mit dem MJEVG durchgeführt, u.a. am 30.11.2018 im Landtag durch den Beauftragten des Landtages für politische Bildung in Kooperation mit dem Landesfrauenrat. Am 23. Januar 2019 hat die Ministerin für Justiz, Europa, Verbraucherschutz und Gleichstellung anlässlich des 100-jährigen Jubiläums des Frauenwahlrechts eine Festveranstaltung mit Frau Prof. Dr. Rita Süßmuth als Festrednerin in Kooperation mit der Hermann-Ehlers-Akademie durchgeführt. In diesem Rahmen wurde vor dem Hintergrund der historischen Entwicklung der aktuelle Stand bewertet und diskutiert, wie man Verbesserungen erreichen könne.

Das verhältnismäßig hohe Maß an **Gewalt gegen Frauen** und ihre Kinder kann auch Folge struktureller Benachteiligung sein. Oft bilden Strukturen mit Hierarchien und Abhängigkeit den Nährboden von Gewalt. Innerhalb von Beziehungen führen existentielle Abhängigkeiten dazu, dass Frauen sich aus Gewaltprozessen schwer lösen können. Vor diesem Hintergrund ist der Schutz von Frauen vor Gewalt ein wesentlicher Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit des Landes: Im Jahr 2018 haben in Schleswig-Holstein 3.725 Frauen häusliche Gewalt erfahren, davon wurden in 577 Fällen Wegweisungen ausgesprochen.<sup>24</sup>

Häusliche Gewalt im Sinne der Istanbul-Konvention, dem „Übereinkommen des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt“, das in Deutschland seit Februar 2018 in Kraft ist, bezeichnet „alle Handlungen körperlicher, sexueller, psychischer oder wirtschaftlicher Gewalt, die innerhalb der Familie oder des Haushalts oder zwischen früheren oder derzeitigen Eheleuten oder Partnern vorkommen“. Polizei, Beratungsstellen, Krankenhäuser und Justiz in Schleswig-Holstein arbeiten eng zusammen, u.a. im Landespräventionsrat oder am Runden Tisch Opferhilfe. Das **Kooperations- und Interventionskonzept bei häuslicher Gewalt** „KIK“ sichert auf regionaler Ebene in Schleswig-Holstein die Zusammenarbeit aller Institutionen und Einrichtungen, die mit häuslicher Gewalt befasst sind.

Frauenhäuser und Frauenberatungsstellen stellen dabei einen wichtigen Bestandteil im Einsatz gegen Gewalt an Frauen in Schleswig-Holstein dar. Grundsätzlich handelt es sich bei der **Förderung von Frauenhäusern** um eine kommunale Aufgabe, wobei das Land für die Kommunen das gesamte Zuwendungsverfahren abwickelt. Die Finanzierung der Frauenfacheinrichtungen und somit auch der Frauenhäuser erfolgt über das Finanzausgleichgesetz im Rahmen des Vorwegabzuges. Durch diese Finanzierungsart hebt sich Schleswig-Holstein immer noch deutlich von

<sup>24</sup> Auswertung der polizeilichen Vorgangsdaten „Häusliche Gewalt“.

den anderen Bundesländern ab und schafft Planungssicherheit bei den Facheinrichtungen. Insgesamt stellt das Land seit 2017 5,7 Millionen Euro jährlich zur Verfügung. Damit werden insgesamt 16 Frauenhäuser und 25 Frauenberatungsstellen gefördert, zum Teil mit spezialisierten Angeboten, beispielsweise für Frauen und Mädchen mit Behinderungen oder mit Migrationshintergrund.

Damit die Frauenhäuser in einem angemessenen baulichen Zustand sind, stellt das Land im Rahmen des Sondervermögens „**Infrastruktur-Modernisierungs-Programm** für unser Land Schleswig-Holstein (IMPULS 2030)“ Haushaltsmittel für Investitionen in Frauenfacheinrichtungen bereit. Insgesamt 6,8 Millionen Euro stehen für entsprechende Fördermaßnahmen zur Verfügung. Mit diesen Mitteln werden noch bessere Rahmenbedingungen für die Frauenhäuser in Schleswig-Holstein geschaffen.

Ein Problem, vor dem die Frauenhäuser allerdings seit längerem stehen, ist der Umstand, dass Frauen mit oder ohne Kinder, die – wenn kein Schutzbedarf mehr besteht – zeitnah keinen bezahlbaren Wohnraum in einer angemessenen Größe für eigenständiges Wohnen finden. Dies wird verschärft durch die Tatsache, dass es sich häufig um Alleinerziehende, Migrantinnen oder sozial schwächere Personen handelt. Der angespannte Wohnungsmarkt verschärft dieses Problem zunehmend. In der Folge können Frauen nicht aus dem Frauenhaus ausziehen und belegen Plätze, die eigentlich akut schutzbedürftigen Frauen vorbehalten sind. Mit „**Frauen\_Wohnen**“ wird deshalb ein Projekt gefördert, welches von Gewalt betroffenen Frauen und ihren Kindern zugutekommt.

Diese Maßnahmen sind langfristig angelegt und werden die Situation der Frauenhäuser in Schleswig-Holstein insgesamt strukturell verbessern. Um auf die dauerhaft hohe Auslastung der Frauenhäuser auch kurzfristig zu reagieren, werden die FAG-Mittel in 2019 und 2020 um 324.000 Euro erhöht. Dadurch kann der Platzkostensatz, der einen Teil der Gesamtfinanzierung ausmacht, auf 12.585 Euro erhöht werden. Das Land nimmt weitere 188.800 Euro pro Jahr in die Hand, um das FAG in 2019 und 2020 aufzustocken und unter der paritätischen Beteiligung der Kommunen gemeinsam bis zu 30 weiteren Plätze zur Verfügung zu stellen. Auch die Frauenberatungsstellen bekommen seit 2017 befristet zusätzliche Landesmittel in Höhe von 700.000 Euro pro Jahr.

Daneben wird auch die „**vertrauliche Spurensicherung**“ gefördert, also die ärztliche Sicherung von Tatspuren ohne Strafanzeige. Insgesamt fehlen bislang aber verlässliche Grundlagen für eine zielgerichtete Planung und Konzeption im Hilfe- und Unterstützungssystem des Landes. Aus diesem Grund plant das MJEVG, in 2019 eine Bedarfsanalyse in Auftrag zu geben, mit der das Hilfe- und Unterstützungssystem in Schleswig-Holstein umfassend untersucht werden soll, um Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen für nachhaltige Standards für Betrieb und Finanzierung der Einrichtungen gewinnen zu können. Die Ergebnisse der Analyse werden voraussichtlich im Laufe des Jahres 2020 vorliegen und genau dann ansetzen, wenn die befristeten Maßnahmen auslaufen.

Bund und Länder arbeiten in all diesen Fragen eng zusammen, in der Gleichstellungsministerinnenkonferenz, am Runden Tisch von Bund, Ländern und Kommunen „Gemeinsam gegen Gewalt an Frauen“ und in zahlreichen weiteren Gremien. Auch das Bundesfrauenministerium wird erstmalig Mittel zur Verfügung stellen, um gemeinsame Anstrengungen der Länder sowie geeignete Modellvorhaben zu fördern. Auf der 28. GFMK wurde am 8.6.2018 in Bremen zum Thema Gewaltschutz insbesondere im Lichte der Istanbul-Konvention ein umfassender Leit Antrag beschlossen, um Frauen und Kinder besser vor Gewalt in engen Beziehungen zu schützen.

All diese Maßnahmen dienen in erster Linie der Bekämpfung der Auswirkungen von Gewalt. Stärker als bisher ist jedoch die Bekämpfung der Ursachen von Gewalt in den Fokus zu nehmen. Die **Istanbul-Konvention** fordert dazu auf, „in der breiten Öffentlichkeit das Bewusstsein und das Verständnis für die unterschiedlichen Erscheinungsformen von Gewalt (...) und die Notwendig-

keit, solche Gewalt zu verhüten, zu verbessern“. Gemeinsam mit den verschiedenen Akteurinnen und Akteuren im Land wird das MJEVG daher weitere präventive Maßnahmen entwickeln.

### c) **Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur**

#### **Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf an Hochschulen und chancengerechte Beteiligung von Frauen an Führung sowie Hochschul- und Juniorprofessuren, Gewaltprävention an Schulen mit Blick auf sexualisierte Gewalt**

Das MBWK strebt an, den Anteil von **Frauen in Führungspositionen an regionalen Bildungszentren (RBZ) und berufsbildenden Schulen (BBS)** zu erhöhen. Anlass dazu ist, dass von den 34 Leitungspositionen in den RBZ/BBS derzeit nur fünf mit einer Frau besetzt sind. Auch die Koordinationsebene der Abteilungen ist vorwiegend männlich besetzt. Gemeinsam mit dem IQSH (Institut für Qualitätsentwicklung an Schulen Schleswig-Holstein) sollen Möglichkeiten zur Nachwuchsförderung von weiblichen Führungskräften im berufsbildenden System geschaffen werden. Hierzu werden klassische Fortbildungsveranstaltungen zur Qualifizierung von Führungskräften und Personalentwicklung und ein Mentoringsystem u.a. zum Netzwerkaufbau angeboten.

Um die Gewinnung insbesondere von Mädchen und jungen Frauen für Berufsfelder, in denen sie noch unterrepräsentiert sind, zu unterstützen, werden frühzeitige Maßnahmen an Schulen und Hochschulen gefördert: In 2018 ist das MBWK dem „**Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen – Komm mach MINT**“ beigetreten, um Mädchen und Frauen im MINT-Bereich stärker zu fördern. Ziel ist es, den Frauenanteil in MINT-Berufen sowie in entsprechenden Studiengängen zu erhöhen. Mit dem Ziel, ein **zusätzliches MINT-Angebot für Schülerinnen und Schüler** in die Fläche zu bringen und Talente zu fördern, sind im Rahmen eines Kooperationsvertrages zwischen dem Ministerium, der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, des Instituts für Pädagogik in den Naturwissenschaften und der Joachim Herz Stiftung an acht Standorten Schülerforschungszentren entstanden. Diese bieten interessierten Schülerinnen (und Schülern) durch zusätzliche Angebote umfangreiche Entwicklungspotenziale und sollen durch weitere Institutionen wie Hochschulen, Firmen und Verbände unterstützt werden. Darüber hinaus sollen die vorhandenen Kompetenzen von Postdocs und anderen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern in den Unterricht einbezogen werden, in dem sie als „teaching assistants“ den **naturwissenschaftlichen Unterricht an Schulen bereichern**.

Ferner soll nach dem Vorbild des Projektes MILENa (MINT Lehrernachwuchsförderung) an der TH Aachen der Aufbau eines Schulnetzwerkes geplant werden, in dem Schülerinnen und Schüler der Oberstufe Gelegenheit bekommen, **Grundschul Kinder in den MINT-Fächern** (Mathe und Heimat- und Sachunterricht) zu unterrichten. Dabei werden sie durch die Universität auf diese Aufgabe vorbereitet, die fachdidaktisches Know-how vermittelt. Es ist angedacht, dieses Vorhaben auch in das Berufsorientierungspraktikum der Sek I einzubeziehen. Um eine bessere Verzahnung von schulischen und außerschulischen Bildungsangeboten zu erreichen, haben sich das MBWK, die Joachim Herz Stiftung, die Körber-Stiftung und die Nordmetall-Stiftung zusammengeschlossen, um – in Anlehnung an Hamburg – ein MINT-Forum aufzubauen. Das MINT-Forum macht die unterschiedlichen außerschulischen Lernorte, Angebote und Initiativen im MINT-Bereich transparent und wirbt für diese. Durch diese Vernetzung wird der **Dialog zwischen Schule und Wissenschaft, Wirtschaft und Verbänden** gefördert. Ziele sind zunächst der Aufbau einer gemeinsamen Website, die Koordinierung aller Akteure sowie regelmäßige Veranstaltungen unterschiedlicher Formate.

Alle Hochschulen bieten – zum Teil in Kooperation mit Schulen – unterschiedlichste Formate an, mit denen **das Interesse von Mädchen für MINT-Fächer** (und später entsprechende Berufe) **gefördert** werden soll (Girls' Days, Schnupperpraktika, Projekttag und viele mehr).

Die Schleswig-Holsteinischen Universitäten sowie die Fachhochschule Kiel sind zum **Professorenprogramm** des Bundes und der Länder zugelassen, das die Hochschulen darin unterstützt, Professuren gezielt mit Frauen zu besetzen. Damit können sie Anträge auf entsprechende Bundesmittel stellen.

#### d) **Ministerium für Inneres, Ländliche Räume und Integration**

##### **Schutz vor Gewalt in kommunalen Unterkünften und Integration von weiblichen Geflüchteten und Unterstützung der Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes auf Ebene der Kommunen im Rahmen der Kommunalaufsicht**

In enger Kooperation mit dem MILI hat das MJEVG in 2018 den Erlass zur rechtlichen Klärung häufiger Fragestellungen bei der Umsetzung des § 15 GStG SH zur **geschlechterparitätischen Gremienbesetzung auf kommunaler Ebene** herausgegeben. Seitdem werden durch das MJEVG laufend Rechtsfragen in enger Abstimmung mit dem MILI geklärt.

Das MILI hat ein **Gewaltschutzkonzept für die Landesunterkünfte** entwickelt. Dieses wurde im Sommer 2017 eingeführt und befindet sich in der laufenden Umsetzung. Das Gewaltschutzkonzept wird jährlich zu verschiedenen Themenschwerpunkten evaluiert. Zudem unterstützt das MILI den Prozess der Erstellung und Weiterentwicklung von Gewaltschutzkonzepten in kommunalen Einrichtungen. Der Schutz vulnerabler Gruppen, wie er sich etwa aus der EU-Aufnahmerichtlinie ergibt, findet in den Kommunen bereits grundsätzliche Berücksichtigung. Zum Teil bestehen auch eigene kommunale Schutzkonzepte. Im Rahmen regelmäßiger Treffen zwischen MILI und verschiedenen relevanten Akteuren zur Sicherstellung von Vernetzung und Informationsaustausch wird neben anderen Schwerpunktthemen auch das Thema Schutz thematisiert. Zudem führt das MILI Informationen zu diesem Thema zusammen und stellt diese auf der Homepage des Landes zur Verfügung. Hier finden sich neben dem Gewaltschutzkonzept des Landes auch die im Rahmen der Bundesinitiative „Schutz von geflüchteten Menschen in Flüchtlingsunterkünften“ erarbeiteten empfohlenen Mindeststandards, die Empfehlungen zum partizipativen Gewaltschutz des Landeszuwanderungsbeauftragten sowie Konsultationseinrichtungen. Die Landesaufnahmeverordnung berücksichtigt darüber hinaus die Belange besonders schutzbedürftiger Personen bei Verteilentscheidungen in besonderem Maße, hierzu können insbesondere auch Frauen zählen. Durch die bedarfsabhängige Förderung einer kursbegleitenden Kinderbeaufsichtigung wird Frauen die Teilnahme am landesgeförderten Sprachkurs erleichtert.

#### e) **Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt, Natur und Digitalisierung**

##### **Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Bereitstellung der zentralen Infrastruktur und Digitalisierung**

Das MELUND unterstützt den weiteren Ausbau der flexiblen Arbeitsformen zur Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, in dem die notwendigen **Infrastrukturen** durch das „Zentrale IT-Management Schleswig-Holstein“ zur Verfügung gestellt werden. Die Weiterentwicklung läuft kontinuierlich. Die Beschaffung der nötigen Hardware wird durch die Ressorts gesteuert.

Des Weiteren plant das MELUND Möglichkeiten zum Ausbau **ortsunabhängiger Fortbildung**. Die Staatskanzlei wird dazu ein Konzept für eine eLearning-Plattform erarbeiten und zusammen mit dem „Zentrales IT-Management Schleswig-Holstein“ und Dataport umsetzen. Davon werden insbesondere Frauen profitieren können.

Das MELUND ist federführend für das Digitalisierungsprogramm der Landesregierung verantwortlich. Die Möglichkeiten und Risiken, die für Frauen daraus erwachsen können, werden entsprechend der verpflichtenden Methode des Gender Mainstreaming während des Umsetzungsprozesses sowie im Rahmen der (Zwischen-) Evaluierung bewertet und berücksichtigt.

**f) Finanzministerium****Erprobung und Umsetzung des Prinzips von Gender Budgeting**

Das FM hat in einem ressortübergreifenden Pilotvorhaben ab 2014 die Auswertung des Mitteleinsatzes im Sinne des **Gender Budgetings** anhand des Fortbildungstitels und zwei selbstgewählten drei Haushaltstiteln erprobt. Die Ergebnisse wurden 2016 in Berichtsform veröffentlicht. Mit Vereinbarung im Koalitionsvertrag 2017 wurde die Fortführung des Gender-Budgeting in die jeweilige Verantwortung der Ressorts übergeben.

**g) Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus****Verbesserung der Chancengerechtigkeit in der Privatwirtschaft**

Im Rahmen des Landesprogramms Arbeit werden landesweit sieben Beratungsregionen **"FRAU & BERUF"** mit Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Ziel ist es, Frauen bei ihrem Wiedereinstieg in den Beruf gezielt zu unterstützen und Fragen rund um Teilzeitausbildung, Weiterbildung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf individuell zu klären. Die Beratung kann an vielen Standorten in Schleswig-Holstein in den Beratungsbüros oder im Rahmen von mobilen Beratungstagen wahrgenommen werden und ist kostenlos (mehr unter: [www.frau-und-beruf-sh.de](http://www.frau-und-beruf-sh.de)).

Das MWVATT hat 2017/2018 das Pilotprojekt HAYATI (arabisch "mein Leben") initiiert und gefördert. Es soll **geflüchteten Frauen** in einer sechsmonatigen Maßnahme individuelle Perspektiven persönlicher und beruflicher Lebensplanung aufzeigen und den Weg in den deutschen Arbeitsmarkt ebnen. U.a. werden Sprachkenntnisse, Gleichstellungsprinzipien und Gepflogenheiten des deutschen Arbeitsmarktes nähergebracht. Zur Entlastung der Frauen wird parallel zu den Kursen eine Beaufsichtigung für Kinder unter sechs Jahren angeboten. Ziel des Projektes ist die Teilnahme an einem Integrationskurs als wichtige Grundlage einer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration. Auf Basis des Erfolgs des Kieler Pilotprojektes soll HAYATI 2019 landesweit angeboten werden. Die entsprechende Förderrichtlinie wurde im Dezember 2018 im Amtsblatt veröffentlicht.<sup>25</sup> Geplanter Start der Maßnahmen ist das Frühjahr 2019.

Im Rahmen des Landesprogrammes Wirtschaft 2014-2020 erfolgt eine **Beratung und Sensibilisierung von Zuwendungsempfängern zum Querschnittsziel Gleichstellung** während der Projektplanungs- und Antragsphase durch zwei Querschnittszielfachkräfte. Dies geschieht fortlaufend für die Jahre 2014 bis 2020.

Aktuelle werden verstärkt Aktivitäten zur Erhöhung der **Sichtbarkeit von Frauen als Unternehmerinnen** unternommen, um Frauen über starke erfolgreiche Vorbilder zur Unternehmensgründung oder Unternehmensnachfolge zu ermutigen. In diesem Zusammenhang wird der Unternehmerinnenpreis der Investitionsbank Schleswig-Holstein (erstmalig verliehen 2017) im Jahr 2019 erneut verliehen. Zusätzlich unterstützt das Unternehmerinnenforum der Investitionsbank Schleswig-Holstein am 23. August die Initiative „FRAUEN unternehmen“ des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie.

**h) Ministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren****Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf insbesondere durch den qualitativen und quantitativen Ausbau der Kinderbetreuung**

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist wesentliche Voraussetzung für die Steigerung des Frauenanteils an der Erwerbstätigkeit. Sie wird insbesondere durch gute Angebote der Kindertagesbetreuung erleichtert, welche mehr und mehr auch einen Teil der Erziehungsarbeit leistet.

<sup>25</sup> Richtlinie über die Vergabe von Fördermitteln für das Programm „HAYATI – Hindernisse beseitigen, Integration ermöglichen“ (Komponente B) (Bekanntmachung des MWVATT vom 04.12.2018, Amtsbl. Schl.-H. S. 1196).

Eltern möchten heutzutage nach der Elternzeit frühzeitiger und mit größeren Zeitanteilen in den Beruf zurückkehren. Dies wird vom Land durch das wachsende Angebot an Ganztags- und Randzeitangeboten unterstützt. Im Rahmen der Kita-Reform, die bis zum Jahr 2020 umgesetzt sein soll, werden u.a. Anreizsysteme für passgenaue Angebote entwickelt. Hierzu zählt auch der „**Ausbau der Kindertagesbetreuung**“. Schleswig-Holstein ist aufgrund enormer Ausbauanstrengungen der kommunalen Familien und der freien Träger unter den westdeutschen Flächenländern das Bundesland mit dem größten Zuwachs an Betreuungsplätzen für unter Dreijährige. Dennoch sieht sich das Land einem wachsenden Bedarf an Angeboten der Kindertagesbetreuung ausgesetzt. Zur Unterstützung der kommunalen Ebene wurden bislang 130 Mio. Euro an investiven Landesmitteln in den Ausbau der Kindertagesbetreuung gewährt. In 2019 werden erstmals IMPULS-Mittel in Höhe von 33,2 Mio. Euro bereitgestellt, um den weiterhin wachsenden Bereich unterstützen zu können.

Neben dem quantitativen Ausbau wird im Rahmen der Kita-Reform der qualitative Ausbau ebenfalls unterstützt. Mit insgesamt 210 Mio. Euro werden **qualitätsverbessernde Maßnahmen**, u.a. zur Verbesserung des Fachkraft-Kind-Schlüssels, auf den Weg gebracht. Die Gesetzesreform soll auch dazu führen, dass Elternbeiträge für alle Formen der Kindertagesbetreuung landesweit einen bestimmten Betrag nicht überschreiten. Dies wird dann erstmals für eine spürbare Erleichterung bei den Eltern sorgen.

Ziel ist, dass Eltern zum KiTa-Jahr 2020/21 eine deutliche Entlastung erhalten werden. Dafür hat die Landesregierung ab dem Halbjahr 2020 bis 2022, also für 2,5 Jahre, 136 Mio. Euro eingeplant.

### **Mit kostenfreier Ausbildung für alle die Attraktivität des Altenpflegeberufs steigern**

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels mit der Zunahme des Anteils älterer Menschen und dem daraus resultierenden steigenden Bedarf an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Pflege, wird die Fachkräftesicherung zu einem immer wichtigeren Schwerpunktthema in der Pflege. In den vergangenen Jahren hat das Land die finanziellen Haushaltsmittel zur Förderung der schulischen Ausbildungsplätze jährlich deutlich erhöht. 84 Prozent der Beschäftigten in der ambulanten und stationären Pflege sind weiblich (Statistisches Landesamt 2015). Die Landesregierung unterstützt mit dieser Maßnahme verstärkt Frauen. 2017 hat das Land für die Ausbildung in der Altenpflege rd. 7,3 Mio. Euro zur Verfügung gestellt. Gegenüber 2012 entspricht dies einer Steigerung um 75 Prozent. Seit 2015 ist die Altenpflegeausbildung für alle Auszubildenden kostenfrei. Zur Verbesserung der Ausbildungsqualität und damit zur Steigerung der Attraktivität der Ausbildung wurde der Förderbetrag für die schulische Ausbildung ab 2018 von 310 Euro auf 450 Euro je Schüler/in erhöht (insgesamt 10,8 Mio. Euro).

Jahr	Auszubildende (insgesamt)	davon Altenpflege	Altenpflegehilfe
2012	1.964	1.550	414
2013	2.187	1.700	487
2014	2.251	1.814	437
2015	2.357	1.902	455
2016	2.345	1.893	452
2017	2.420	1914	506
2018	2.655	2.039	616

Entwicklung der Zahl der Auszubildenden in der Altenpflege seit 2012 (inkl. BA Förderung)

Die Landesregierung setzt sich zudem für eine Verbesserung der Ausbildung, der Arbeitsbedingungen und für eine leistungsgerechte Bezahlung in der Pflege ein. Dazu zählt, dass seit dem 01.01.2017 auch private Träger in der stationären Pflege die Möglichkeit haben, Tariflöhne zu zahlen und diese durch Kostenträger refinanziert zu bekommen. Hierzu gehört auch die Unter-

stützung der Einführung einer vereinfachten Pflegedokumentation, um mehr Zeit für die eigentliche Arbeit in der Pflege zu gewinnen.

### **Dem Fachkräftemangel entgegenwirken - Einführung der „Schulgeldfreiheit“ für alle Ausbildungen in Gesundheitsfachberufen**

Der Fachkräftemangel erfordert Maßnahmen, um die Attraktivität der Ausbildungen in den Gesundheitsfachberufen nachhaltig zu steigern und um im Wettbewerb um Auszubildende konkurrenzfähig zu bleiben.

Insbesondere vor diesem Hintergrund hat Schleswig-Holstein als erstes Bundesland die Schulgeldfreiheit für die Ausbildungen in den Gesundheitsfachberufen eingeführt. Da der Anteil von Frauen in den Sozial-, Pflege- und Gesundheitsberufen stark überproportional ist (74 Prozent, Statistisches Landesamt 2017), profitieren von der Schulgeldfreiheit in besonderem Maße Frauen. Staatlich anerkannte Schulen können seit 01.01.2019 bis zu 400 € Fördermittel für jeden Schulplatz erhalten, sofern sie darüber hinaus kein weiteres Schulgeld erheben. Die Förderung erlaubt in den kommenden Jahren gegenüber dem aktuellen Ausbildungsstand eine 34%ige Steigerung der Schulplätze pro Ausbildungsjahr, um dem Fachkräftemangel wirksam zu begegnen.