



Bericht

der Landesregierung

**Vierter Bericht zur Durchführung des Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen
im öffentlichen Dienst – Vierter Gleichstellungsbericht (2009 - 2013)**

**Federführend ist das Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und
Gleichstellung**

I.	Vorbemerkungen.....	3
I.1	Das Gleichstellungsgesetz und die Berichterstattung nach § 24.....	3
I.2	Thematische Schwerpunktsetzung des vierten Gleichstellungsberichts	3
II.	Wesentliche Ergebnisse zur Situation von Frauen im Landesdienst.....	4
III.	Aktuelle Gleichstellungspolitische Vorhaben zur Förderung der Chancengleichheit.....	6
III.1	Förderung einer geschlechterparitätischen Gremienbesetzung.....	6
III.2	Beurteilungsrichtlinien (BURL) und ihre diskriminierungsfreie Anwendung.....	7
III.3	Pilotprojekt der Landesregierung zu Gender Budgeting.....	9
III.4	Stärkung der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten.....	11
IV.	Zusammenfassung und Ausblick.....	12
V.	Tabellenanhang	13
V.1	Allgemeine Entwicklung der Beschäftigtenstruktur	13
V.2	Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung.....	15
V.3	Beteiligung an den Laufbahngruppen	18
V.4	Regelbeurteilungen 2009 und 2012.....	27
V.5	Leitungspositionen.....	28

I. Vorbemerkungen

I.1 Das Gleichstellungsgesetz und die Berichterstattung nach § 24

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

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

Über die Durchführung des Gesetzes hat die Landesregierung regelmäßig zu berichten (§ 24 Abs. 1 GstG). Mit dem jetzt vorgelegten vierten Gleichstellungsbericht erfüllt die Landesregierung ihren Auftrag für den Zeitraum von 2009 bis 2013.

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

I.2 Thematische Schwerpunktsetzung des vierten Gleichstellungsberichts

Wie die bisherigen drei Gleichstellungsberichte¹ stellt auch der vierte Bericht im Tabellenanhang (IV) besonders aussagekräftige Kennzahlen zur Personalstruktur in der unmittelbaren Landesverwaltung dar. Damit lassen sich über eine Zeitspanne von neunzehn Jahren die insgesamt positiven gleichstellungspolitischen Entwicklungen beobachten. Aufgrund der Neuregelungen im Tarif- und Beamtenrecht sowie infolge von Umstrukturierungen in den Geschäftsbereichen der Landesregierung, sind Zahlenverhältnisse zur Beschäftigungssituation von Frauen und Männern in den einzelnen Ressorts jedoch nur eingeschränkt vergleichbar.

Den inhaltlichen Schwerpunkt dieses Berichtes bilden die gleichstellungspolitischen Vorhaben in Teil III. Die Landesregierung Schleswig-Holstein hat es sich zum Ziel gesetzt, eine Frauen- und Gleichstellungspolitik umzusetzen, die vorbildhaft ist. Der Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligungen in allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung ist daher Bestandteil der gleichstellungspolitischen Arbeit der Landesregierung. Sie legt aktuell insbesondere einen Fokus auf eine geschlechterparitätische Gremienbesetzung, eine diskriminierungsfreie Anwendung der Beurteilungsrichtlinien, die Einführung von Gender Budgeting und die Stärkung der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten.

**Inhaltlicher Schwerpunkt
bei Vorhaben zum Abbau
geschlechtsspezifischer
Benachteiligungen**

¹ Erstattet für die Legislaturperioden seit dem in Kraft treten des GstG am 23.12.1994, vgl. LT-Drs 14/2337, 15/3046 und 16/2798

II. Wesentliche Ergebnisse zur Situation von Frauen im Landesdienst

Die Gesamtsituation von Frauen in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein hat sich auch im vierten Berichtszeitraum weiter verbessert. Hierzu einige ausgewählte Fakten aus dem im Anhang ausführlich dargestellten Kennzahlen zur Gleichstellung im Landesdienst:

Der Frauenanteil liegt bei über 50 Prozent. In fünf von acht Geschäftsbereichen sind mehr Frauen als Männer beschäftigt.

- Der Frauenanteil im unmittelbaren Landesdienst stabilisiert sich bei 56,1 Prozent. Auch nach Beschäftigungsvolumen stellen Frauen mit einem Anteil von 52,3 Prozent die Mehrheit. Besonders bemerkenswert ist, dass im Berichtszeitraum erstmals ressortübergreifend eine Geschlechterparität auch bei den Besoldungsgruppen A 13 bis A 16 erreicht wird.
- In fünf von acht Geschäftsbereichen der Landesverwaltung sind über alle Laufbahngruppen mehr Frauen als Männer beschäftigt. Die Spanne der Frauenanteile in den einzelnen Ressorts reicht von 23,0 Prozent im Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Technologie bis 67,9 Prozent im Ministerium für Schule und Berufsbildung.
- Innerhalb von knapp fünfzehn Jahren hat sich der Frauenanteil bei den Richterinnen und Richtern, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten nahezu verdoppelt. Frauen sind heute fast hälftig vertreten. Sie haben vier der fünf absoluten Spitzenpositionen inne. Sie stellen die Präsidentinnen des Oberlandesgerichts, des Landessozialgerichts, des Landesarbeitsgerichts und des Oberverwaltungsgerichts.
- Eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht in der B-Besoldung. Insgesamt ist in den obersten Landesbehörden nur knapp jede fünfte Stelle der B-Besoldung mit einer Frau besetzt.
- Im Schnitt ist nur jede vierte bzw. dritte Leitungsfunktion auf Abteilungs- bzw. Referatsleitungsebene im Bereich der obersten Landesbehörden weiblich besetzt. Diese werden fast durchgängig in Vollzeit wahrgenommen.
- Seit 2008 sind fast ein Drittel aller Beschäftigten im Landesdienst in Teilzeit tätig. Aber auch heute arbeiten Frauen noch mehr als sechsmal häufiger in Teilzeit als Männer. 86,2 Prozent der 17.297 Teilzeitbeschäftigten sind Frauen; bei der Elternzeit liegt der durchschnittliche Frauenanteil bei den Beschäftigten sogar bei 94,3 Prozent. Demgegenüber sind Frauen bei den Vollzeitbeschäftigten nur mit einem Anteil von 41,8 Prozent repräsentiert.
- Teilzeitbeschäftigte sind insgesamt in der Regelbeurteilung 2012 schlechter beurteilt worden als Vollzeitbeschäftigte. Insbesondere bei den beförderungsrelevanten Spitzenbewertungsstufen 5 und 4 ist die prozentuale Beteiligung von Teilzeitbeschäftigten um 4,89 Prozentpunkte geringer als die von Vollzeitbeschäftigten.
- Nach wie vor sind Frauen in Gremien von landeseigenen Einrichtungen und von Institutionen, in die das Land Vertreterinnen und Vertreter benennt bzw. entsendet, stark unterrepräsentiert. Der festgestellte Langfristtrend zeigt, dass sich Fortschritte hier nur sehr zögerlich vollziehen.

Aber:
Bei Frauen in Führungs- und Leitungspositionen sowie bei Gremienbesetzungen besteht noch immer erheblicher Nachholbedarf.

Angesichts dieser zentralen Befunde hat die Landesregierung für die laufende Legislaturperiode eine nachhaltige Förderung der Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten von Frauen initiiert. Zu nennen sind hier insbesondere:

- Die Landesregierung hat mit Kabinettsbeschluss vom 1. Juli 2014 zur geschlechterparitätischen Gremienbesetzung einen Meilenstein in der Gleichstellung gelegt. Der Grundsatzbeschluss zielt darauf ab, dass Vorgaben und Verfahren für Gremienbesetzungen (insbesondere in Gesetzen, Satzungen und Verträgen) so zu gestalten sind, dass qualifizierte Frauen frühzeitig für eine Gremienarbeit gefördert und berücksichtigt werden können.
- Eine ressortübergreifende Arbeitsgruppe hat den Auftrag - mit Blick auf die erkannten Diskriminierungsrisiken aus dem Regelbeurteilungsverfahren 2012 - Vorschläge zu erarbeiten, um künftig eine chancen(geschlechter)gerechte Beurteilungspraxis zu gewährleisten.
- Die Umsetzung der Methode des Gender Mainstreaming soll intensiviert werden. Als besonders wichtig werden insbesondere zusätzliche Fortbildungsangebote zum Erwerb von Gender-Kompetenzen erachtet, damit mögliche Geschlechterstereotype und überkommene Rollenverteilungen keinen Einfluss mehr auf das berufliche Weiterkommen haben.
- Mit der Erprobung des Prinzips von Gender Budgeting bezogen auf einzelne Ausgabenposten des Landeshaushalts wurde 2014 begonnen. Zurzeit werden in den Ressorts die Fortbildungsausgaben dahingehend überprüft, inwieweit sich die Budgetentscheidungen an der gerechten Verteilung zwischen Frauen und Männern orientieren.

Die Landesregierung hat gezielte strukturelle Fördermaßnahmen auf den Weg gebracht, um die Karrieremöglichkeiten von Frauen maßgeblich zu verbessern.

Zu den einzelnen gleichstellungspolitischen Vorhaben wird auf die Ausführungen im Abschnitt III verwiesen.

III. Aktuelle Gleichstellungspolitische Vorhaben zur Förderung der Chancengleichheit

III.1 Förderung einer geschlechterparitätischen Gremienbesetzung

a) Ausgangslage

Die Teilhabe von Frauen an Gremien muss erhöht werden.

Eine Mitwirkung in Gremien bedeutet die Möglichkeit, Entscheidungen zu beeinflussen und Politik- und Fachinhalte zu steuern.

In Schleswig-Holstein bestanden bei der Gremienbesetzung - wie im Übrigen auch in allen anderen Bundesländern und beim Bund - von Beginn an Defizite. Bis heute sind die Frauenanteile bei Gremienbesetzungen relativ unverändert. Zwar weist der aktuelle Bericht des Finanzministeriums² bei den bedeutenden Landesbeteiligungen³ an Unternehmen des privaten und des öffentlichen Rechts einen Frauenanteil von 33,3 Prozent aus, dennoch sind die Frauenanteile an allen vom Land bestellten Vertretungen bei Aufsichts- und Verwaltungsratspositionen mit 21,7 Prozent im Vergleich zum Jahr 2008 sogar gesunken (24 Prozent). Diese Entwicklung kann nicht zufriedenstellen.

b) Grundsatzbeschluss der Landesregierung vom 1. Juli 2014 für mehr Geschlechterparität in den Gremien im Einflussbereich des Landes

Es ist erklärter Wille der Landesregierung, konkrete Maßnahmen zur Verwirklichung der Geschlechterparität in Gremien umzusetzen.

Für eine wirkungsvollere Umsetzung des in der Landesverfassung (Artikel 6) in Verbindung mit dem Gleichstellungsgesetz (§ 15) vorgegebenen Ziels einer Geschlechterparität hat die Landesregierung am 1. Juli 2014 eine Reihe von konkreten Maßnahmen beschlossen. Zu nennen sind hier insbesondere:

- Um die in Artikel 6 der Landesverfassung vorgegebene Gleichstellungsverpflichtung aktiv zu befördern, werden alle Ressorts dem für Gleichstellung zuständigen Ministerium bis Ende des Jahres 2014 Maßnahmen mit evaluierbaren Zielgrößen benennen, wie künftig die paritätische Besetzung in Gremien ihres Geschäftsbereiches sichergestellt werden kann.
- Dem für Gleichstellung zuständigen Ministerium wurde in Bezug auf Gremienbesetzungsverfahren mehr Steuerungsverantwortung übertragen. Zukünftig müssen die Ressorts bei allen erstmaligen Berufungen in Aufsichtsorgane bzw. erstmaligen Besetzungen von Geschäftsleitungen zunächst die Zustimmung des Gleichstellungsministeriums zu ihrem Besetzungsvorschlag einholen. Dieses Zustimmungserfordernis soll dazu beitragen, dass Besetzungsverfahren vorausschauend geplant und umgesetzt werden.

²http://www.schleswig-holstein.de/FM/DE/Landshaushalt/BeteiligungenLand/Beteiligungsbericht/beteiligungsbericht2013_blob=publicationFile.pdf

³ 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.

- Die Kopplung von Gremienmandaten an bestimmte Hierarchiestufen in der Verwaltung wird aufgehoben. Damit soll ein wesentliches Hemmnis beseitigt werden, das in der Praxis vielfach zur Folge hatte, dass geeignete Frauen aus der zweiten Führungsebene bei Gremienbesetzungsverfahren nicht berücksichtigt werden konnten. Durch den Kabinettsbeschluss sind alle Ressorts aufgefordert, darauf hinzuwirken, dass Gesellschafterverträge, Satzungen und andere rechtliche Besetzungsgrundlagen so abgefasst werden, dass die Übernahme von Gremienmandaten nicht mehr an bestimmte Hierarchiestufen in der Verwaltung gebunden ist. Bereits bestehende Besetzungsvorschriften sind entsprechend bis zum 31. Dezember 2015 anzupassen.
- Über die Wirkung der am 1. Juli 2014 beschlossenen Maßnahmen für mehr Geschlechterparität in den Gremien im Einflussbereich des Landes soll dem Kabinett alle zwei Jahre (erstmal Ende 2015) berichtet werden.

Mit dem Kabinettsbeschluss vom 1. Juli 2014 wurde ein Meilenstein in der Gleichstellung gelegt.

III.2 Beurteilungsrichtlinien (BURL) und ihre diskriminierungsfreie Anwendung

Dienstlichen Beurteilungen kommt eine elementare Bedeutung für das weitere berufliche Fortkommen der Beschäftigten zu. Denn von den hier erzielten Ergebnissen sind die Möglichkeiten einer Beförderung⁴ und damit auch die Übertragung von Leitungsfunktionen entscheidend abhängig.

In den Jahren 2009 und 2012 wurden zwei Regelbeurteilungsaktionen durchgeführt. Mit den im Jahr 2009 novellierten Beurteilungsrichtlinien sind insbesondere folgende Änderungen umgesetzt worden:

Zwei Beurteilungsaktionen nach den im Jahr 2009 neu gestalteten BURL

- Verlängerung des Beurteilungszeitraums auf 3 Jahre,
- Einführung einer neuen 5-stufigen Bewertungsskala,
- Möglichkeiten der Binnendifferenzierung innerhalb der Bewertungsstufen durch Dienstvereinbarung,
- Richtwerte für die Leistungsbewertung.

Auch um zu ermitteln, ob das Ziel einer chancengerechten Beurteilung erreicht worden ist, werden die Ergebnisse der Beurteilungsaktionen systematisch dokumentiert⁵. Aus dieser Dokumentation geht hervor, wie sich die Bewertungsstufen auf Männer und Frauen sowie auf Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse verteilen.

a) Auswertung der Beurteilungsergebnisse 2009/2012

Zu den wesentlichen Ergebnissen der Regelbeurteilungsaktionen 2009/2012⁶:

- Zur Regelbeurteilung 2012 wurden 7.415 Beschäftigte beurteilt. Dies waren 200 Beschäftigte weniger als in der Regelbeurteilung 2009 und damit ein Minus von knapp 3 Prozent. Insgesamt wurden 3.698 Männer und 3.717 Frauen beurteilt, davon 194 teilzeitbeschäftigte Männer (2009: 166) und 1.768 teilzeitbeschäftigte Frauen (2009: 1.701).

⁴ Für Beförderungen und Auswahlverfahren sind insbesondere die Bewertungsstufen 5 und 4 der Beurteilungsrichtlinien relevant (Bekanntmachung des Ministeriums für Inneres und Bundesangelegenheiten vom 9. April 2009, Amtsbl. Schl.-H. S. 482)

⁵ Bericht der Staatskanzlei Schleswig-Holstein über die Ergebnisse und Erfahrungen aus der Regelbeurteilung 2009 vom 25. Januar 2011 bzw. aus der Regelbeurteilung 2012 vom 18. Oktober 2013 (veröffentlicht im Schleswig-Holsteinischen Informations-Pool - SHIP)

⁶ Ausführliche Ergebnistabellen unter Tz. V 4

Deutliche Annäherung der Anteile von Männern und Frauen bei den Spitzenbewertungsstufen

- Männer sind im Durchschnitt in der Regelbeurteilung 2012 immer noch besser beurteilt worden als Frauen. Sie werden häufiger in den Spitzenbewertungen 5 und 4 eingestuft als Frauen. Dies ist insbesondere für Beförderungen und Auswahlverfahren relevant. Gegenüber 2009 ist hier aber eine Annäherung der Beurteilungsergebnisse zu verzeichnen.
In 2012 beträgt der Anteil der Männer an den Bewertungsstufen 5 und 4 zusammen 29,07 Prozent. Frauen sind nur mit 26,34 Prozent beteiligt. In 2009 waren Männer mit 31,52 Prozent und Frauen mit 26,70 Prozent beteiligt. Die geringere Beteiligung von Frauen an diesen Bewertungsstufen hat sich somit von 4,82 Prozentpunkten in 2009 auf 2,73 Punkte in 2012 verringert.

Teilzeitkräfte werden schlechter beurteilt als Vollzeitkräfte. Der Abstand zu den Vollzeitkräften bei den Spitzenbewertungsstufen hat sich jedoch mehr als halbiert.

- Teilzeitbeschäftigte sind insgesamt in der Regelbeurteilung 2012 schlechter beurteilt worden als Vollzeitbeschäftigte. Bei den Spitzenbewertungsstufen 5 und 4 werden Teilzeitkräfte um 4,89 Prozentpunkte geringer bewertet als Vollzeitkräfte. Im Vergleich zur Regelbeurteilung 2009, bei der die Differenz noch 10,82 Prozentpunkte betrug, hat sich der Abstand in den Beurteilungsergebnissen jedoch mehr als halbiert.

Vollzeitbeschäftigte Frauen werden schlechter beurteilt als vollzeitbeschäftigte Männer.

- Vollzeitbeschäftigte Frauen werden noch immer schlechter beurteilt als vollzeitbeschäftigte Männer. Für 2012 ist festzustellen, dass die 3.505 beurteilten männlichen Vollzeitbeschäftigten bei den Bewertungsstufen 5 und 4 mit einer Differenz von +1,34 Prozentpunkten stärker bewertet worden sind, als die vollzeitbeschäftigten Frauen.

Obwohl Teilzeitbeschäftigte und Frauen schlechter abschneiden als Männer, werden Männer dann schlechter beurteilt, wenn sie in Teilzeit arbeiten.

- Der Vergleich bei Teilzeitbeschäftigten ergibt ein nahezu gleiches Resultat. Nur, dass hier die teilzeitbeschäftigten Frauen mit einer Differenz von +2,16 Prozentpunkten häufiger in den Spitzenbewertungsstufen 5 und 4 eingestuft werden als teilzeitbeschäftigte Männer. Dabei ist aber zu bedenken, dass nur 5 Prozent der beurteilten Männer teilzeitbeschäftigt sind, was den Vergleich mit den beurteilten Frauen (ca. 48 Prozent Teilzeitbeschäftigte) erschwert.

b) Vorschläge der ressortübergreifenden Arbeitsgruppe „Dienstliche Beurteilungen“

Aufgrund der Ergebnisse aus der Regelbeurteilung 2012 hat die Landesregierung im September 2013 eine ressortübergreifende Arbeitsgruppe eingesetzt. In dieser Arbeitsgruppe waren die Personalreferate aller Ressorts sowie das für das Dienstrecht zuständige Referat in der Staatskanzlei vertreten. Von der interministeriellen Arbeitsgruppe der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden (IMAG) haben zwei Vertreterinnen teilgenommen.

Tradierte Rollenerwartungen scheinen die Beurteilungsergebnisse - neben dem Beschäftigungsumfang - zu beeinflussen.

Die Arbeitsgruppe hatte den Auftrag, den festgestellten Beurteilungsauffälligkeiten nachzugehen und Veränderungsvorschläge für den praktischen Einsatz der Beurteilungsrichtlinien zu entwickeln. Zwar sind die Beurteilungsdifferenzen – insbesondere zwischen Männern und Frauen und zwischen Teilzeitkräften im Vergleich zu Vollzeitkräften – im Laufe der Zeit geringer geworden, dennoch sind sie weiterhin strukturelles Element der Beurteilungssaktionen. Dies spricht dafür, dass weniger die Ausgestaltung der Beurteilungsrichtlinien, sondern primär deren praktische Umsetzung zu diesen anhaltenden negativen Effekten führt. Neben dem Beschäftigungsumfang scheinen dabei tradierte Rollenerwartungen wesentliche Einflussfaktoren zu sein.

Die Arbeitsgruppe hat insbesondere folgende Empfehlungen ausgesprochen:

- Grundvoraussetzung für eine diskriminierungsfreie Anwendung der Beurteilungsrichtlinien ist eine eindeutig kommunizierte, kontinuierlich vorgelebte und damit auch einforderbare Unterstützung der gleichstellungspolitischen Zielsetzungen durch die Dienststellenleitungen.
- Leitungskräfte müssen sich stärker ihrer besonderen Verantwortung bei der Führung ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und deren Beurteilung bewusst werden. Ihnen kommt eine zentrale Rolle bei der tatsächlichen Umsetzung der Chancengleichheit zu. Wichtig ist deshalb, dass Leitungskräfte über die erforderliche Genderkompetenz und -sensibilität verfügen, damit sie Diskriminierungsrisiken besser erkennen und reflektieren können.
- Vonseiten der Personalverwaltungen in den Dienststellen sind verstärkte Anstrengungen zu unternehmen, um eine Sensibilisierung für Genderaspekte in Beurteilungen zu bewirken und um Diskriminierungsrisiken zu vermeiden. Neben einem regelmäßigen Schulungs- und Fortbildungsangebot sollen spezielle Handreichungen bereitgestellt werden. Diese sollen vor dem Hintergrund der 2012 festgestellten Effekte insbesondere aufzeigen, wie eine chancengerechte Anwendung der Beurteilungsrichtlinien gewährleistet wird, die frei von geschlechtsspezifischen Erwartungshaltungen ist und die Belange von Beschäftigten mit Familienaufgaben angemessen berücksichtigt.

Chancengerechte Beurteilung ist (auch) ein Thema, das top-down gelebt werden muss.

Führungskräfte nehmen eine Schlüsselfunktion ein und müssen über die erforderliche Genderkompetenz und -sensibilität verfügen.

Beurteilerinnen und Beurteiler benötigen:
 - Schulungsangebote,
 - Handreichungen
 - Unterstützung und Begleitung durch die Personalverwaltungen

III.3 Pilotprojekt der Landesregierung zu Gender Budgeting

a) Zielsetzung von Gender Budgeting

Gender Budgeting als Teilstrategie des Gender Mainstreaming⁷ bezieht sich auf die ökonomischen, fiskalischen und finanzpolitischen Aspekte des staatlichen Handelns und vertieft insoweit die 2002 beschlossene Gender-Mainstreaming-Strategie der Landesregierung. Kern des Gender Budgeting ist die Anwendung von Gender Mainstreaming in Bezug auf den Haushalt. Gender Budgeting ermöglicht die systematische Analyse, Steuerung und Evaluation des Haushalts bezüglich seines Beitrags zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zur Beseitigung bestehender Nachteile⁸.

Systematische Analyse der ökonomischen Effekte für Frauen und Männer.

Gender Budgeting bedeutet die systematische Prüfung aller Einnahmen und Ausgaben im Haushaltsprozess bei der Aufstellung, Ausführung und Rechnungslegung sowie aller haushaltsbezogenen Maßnahmen auf die ökonomischen Effekte für Frauen und Männer sowie auf die gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse. Dabei sollte die gesellschaftliche Verteilung der Ressourcen Geld und Zeit sowie bezahlte und unbezahlte Arbeit berücksichtigt werden. Diese Prüfung bildet die Grundlage für gleichstellungswirksame finanzbezogene Maßnahmen⁹.

⁷ Die Landesregierung Schleswig-Holstein hat mit Kabinettsbeschluss vom 18. Juni 2002 die flächendeckende Umsetzung von Gender Mainstreaming beschlossen. Durch die Einführung von Gender Mainstreaming sollen Ungleichbehandlungen grundsätzlich und von vornherein vermieden werden. Hierzu werden Belange von Frauen und Männern in alle politischen Vorhaben und Programme vorausschauend einbezogen und ihre Folgen für Frauen und Männer vor einer Entscheidungsfindung analysiert. Gender Mainstreaming ist ein Instrument für eine zielgruppenspezifische Folgenabschätzung.

⁸ Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz

⁹ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: *Machbarkeitsstudie Gender Budgeting auf Bundesebene*, Seite 5

Da Genderaspekte im gesamten Landeshaushalt eine Rolle spielen, ist Gender Budgeting als Querschnittsaufgabe auch von allen Ressorts wahrzunehmen. Die Federführung für Gender Budgeting liegt im Finanzministerium.

b) Konzeptionelles Vorgehen zur Umsetzung

Die Umsetzung von Gender Budgeting soll zunächst auf der Grundlage von zwei Haushaltstiteln im Jahr 2014 erprobt werden. Einheitlich für alle Ressorts wurde der Titel mit den Fortbildungsausgaben für die Beschäftigten vorgegeben. Der zweite Pilottitel konnte in jedem Geschäftsbereich frei gewählt werden, siehe nachfolgende Tabelle.

Im Jahr 2014 ist eine pilotweise Umsetzung von Gender Budgeting im Bereich der gesamten Landesregierung gestartet worden.

Von den Ressorts frei gewählte Pilottitel für ein Gender Budgeting	
Staatskanzlei	- Orden und Ehrenzeichen
Ministerium für Justiz, Kultur und Europa	- Aufwendungen für die Pförtnerdienste
Ministerium für Schule und Berufsbildung	- Begabungsförderung
Ministerium für Inneres und Bundesangelegenheiten	- Migrationssozialberatung
Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume	- Freiwilliges Ökologisches Jahr
Finanzministerium	- Arbeitsmedizinische Betreuung und ärztliche Untersuchungen
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Technologie	- Zuschüsse an Unternehmen für stille Beteiligungen im Rahmen von Ausgründungen aus Hochschulen und Forschungseinrichtungen
Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung	- Öffentlichkeitsarbeit

Für diese Haushaltstitel soll überprüft werden, wie sich haushalts- und finanzpolitische Maßnahmen (un-)mittelbar auf die Gleichstellung der Geschlechter auswirken (Genderwirkungsanalyse). Hierzu sollen die vorhandenen Haushaltsdaten mit dem Faktor Geschlecht und weiteren Sozialfaktoren verknüpft werden, beispielsweise Teilzeit- /Vollzeitbeschäftigung, Führungsfunktion. Anhand von Leitfragen, die auf diese (trans-/gender)erweiterten Aspekte abstellen, wird dann die qualitative und quantitative Genderwirkung der Titel analysiert. Im Rahmen des Gender Budgeting-Einführungsprozesses ist eine erste Auswertung der Strukturanalyse für Anfang 2015 vorgesehen.

III.4 Stärkung der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten

Bei der Umsetzung des GStG ist die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten von zentraler Bedeutung. Die Gleichstellungsbeauftragten unterstützen die Dienststellen in gleichstellungspolitischen und -rechtlichen Fragen. Sie wirken mit bei der Durchführung des GStG sowie aller gleichstellungsrelevanten Vorschriften und Maßnahmen. Gleichzeitig verstehen sich die Gleichstellungsbeauftragten aber auch als kompetente Ansprechpartnerinnen, die den Beschäftigten als weisungsunabhängige Vertreterin der Dienststelle in den vielfältigen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten zur Verfügung stehen.

Das Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung unterstützt dieses breit gefächerte und anspruchsvolle Aufgabenspektrum der Gleichstellungsbeauftragten namentlich durch die Koordinierungsstelle für Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte. Diese ist seit dem Jahr 1997 die zentrale Anlaufstelle auf Landesebene bei grundsätzlichem Beratungsbedarf zum Gleichstellungsrecht sowie bei der Versorgung mit aktuellen Informationen. Einen weiteren Schwerpunkt der Koordinierungsstelle bildet die engmaschige Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten untereinander. Denn ein regelmäßiger Informations- und Erfahrungsaustausch bis hin zu eigenen Fachveranstaltungen sind wesentliche Hilfestellungen für die tägliche Arbeit vor Ort, bei der die Gleichstellungsbeauftragten vielfach nur auf sich gestellt sind und quasi als Einzelkämpferinnen agieren. Die Koordinierungsstelle unterstützt deshalb die verschiedenen Netzwerke der Gleichstellungsbeauftragten, wie beispielsweise die Interministerielle Arbeitsgruppe der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden (IMAG) oder die Landesarbeitsgemeinschaften der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten durch entsprechende Angebote.

Darüber hinaus fördert das Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung auch gemeinsame Kooperationsveranstaltungen und -projekte mit den Gleichstellungsbeauftragten. Hier ist insbesondere das im Jahr 2011 gemeinsam mit der Landesarbeitsgemeinschaft der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten auf den Weg gebrachte Projekt „Starke Frauen - starke Netze“¹⁰ zu nennen.

Im Rahmen dieses Projektes werden vor allem neue hauptamtliche kommunale Gleichstellungsbeauftragte in Schleswig-Holstein durch ein zusätzliches Mentoring unterstützt. Expertinnen in Sachen Gleichstellung lassen ihre Mentees an ihren Erfahrungen teilhaben, unterstützen sie durch strategische Ratschläge, vermitteln Kontakte und öffnen ihnen Wege zu beruflichen Netzwerken. Das Projekt wird professionell begleitet durch Workshops und Supervision.

Schleswig-Holstein ist das erste Bundesland, das ein solches Mentoring-Projekt für kommunale Gleichstellungsbeauftragte initiiert hat. Auf Grund des großen Erfolges wird dieses Qualifizierungsangebot fortgesetzt. Auch andere Bundesländer sind inzwischen auf dieses überaus wirkungsvolle Instrument einer individuellen Frauenförderung aufmerksam geworden.

**„Starke Frauen –
starke Netze“
Schleswig-Holstein
ist das erste Bundes-
land, das ein
Mentoring-Programm
für kommunale
Gleichstellungsbe-
auftragte initiiert hat.**

¹⁰ Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung: *Bericht „Starke Frauen – starke Netze Das 1. Mentoring-Projekt für hauptamtliche kommunale Gleichstellungsbeauftragte Schleswig-Holsteins 2012/13“*

IV. Zusammenfassung und Ausblick

Vierte gleichstellungspolitische Erfolgsbilanz der Landesregierung. Sie belegt deutliche Fortschritte bei der Verwirklichung der Chancengleichheit.

Diese vierte Gleichstellungsbilanz belegt auf eindrucksvolle Weise, dass die Landesregierung ihr erklärtes Ziel der Geschlechtergerechtigkeit konsequent durch Ausgestaltung konkreter Maßnahmen und Beschlüsse verfolgt und dass deutliche Fortschritte bei der Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Landesverwaltung erreicht worden sind.

Frauen haben heute in vielen Bereichen des Landesdienstes gleichgezogen und stellen oftmals sogar die Mehrheit. Trotz beachtlicher Erfolge - gerade auch im höheren Dienst - besteht aber vielfach noch eine sogenannte „gläserne Decke“¹¹, die einer tatsächlichen Chancengleichheit in Bezug auf die oberen Führungsetagen im Wege steht. Frauen sind in den hohen Führungspositionen sowie in Gremien auch nach fast zwanzig Jahren immer noch deutlich unterrepräsentiert. Es bedarf daher weiterhin gezielter gleichstellungs- und personalpolitischer Anstrengungen, um Frauen hier den gleichen Zugang zu ermöglichen und bestehende Benachteiligungen zu beseitigen.

Die Landesregierung hat gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen und in Gremien auf den Weg gebracht.

Die Landesregierung hält eine angemessene Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen nicht nur aus rechtlichen Gründen, sondern auch unter ökonomischen Aspekten für notwendig. Erforderlich ist eine Abkehr von unzureichenden Erklärungsversuchen hin zu einem konsistenten Politikansatz, der Frauen gleiche Verwirklichungschancen bietet. Denn ein moderner und leistungsfähiger öffentlicher Dienst zeichnet sich dadurch aus, dass er die Potenziale aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Entfaltung bringt und ausschöpft. In Umsetzung dieses systemischen Ansatzes hat die Landesregierung für die laufende Legislaturperiode eine Reihe von Vorhaben zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen im Berufsleben auf den Weg gebracht. Insbesondere mit ihrem Kabinettsbeschluss vom 1. Juli 2014 zur geschlechterparitätischen Gremienbesetzung hat sie einen Meilenstein in der Gleichstellung gelegt. Zu nennen sind an dieser Stelle auch die Empfehlungen für ein diskriminierungsfreies Beurteilungsverfahren sowie die Erprobung von Gender Budgeting in allen Ressorts der Landesverwaltung.

Gleichstellung ist kein Selbstläufer. Das GstG bleibt ein notwendiges Instrument, damit Männer und Frauen im öffentlichen Dienst gleiche Chancen haben.

Gleichstellung ist kein Selbstläufer. Das Gleichstellungsgesetz bleibt auch weiterhin ein notwendiges Instrument, damit Männer und Frauen im Landesdienst Schleswig-Holstein gleiche Chancen haben.

Die Zielsetzung dieses Gesetzes ist realisierbar, wenn alle Akteurinnen und Akteure immer wieder entschlossen für dessen Umsetzung eintreten. Eine besondere Rolle kommt dabei neben den Personalverantwortlichen den Schleswig-Holsteinischen Gleichstellungsbeauftragten zu. Diese sind und bleiben die Basis und treibende Kraft der Frauenförderung im öffentlichen Dienst.

¹¹ Der Begriff der „Gläsernen Decke“ wurde erstmals 1986 im Wall Street Journal verwandt. Er bezeichnet den sinkenden Frauenanteil mit steigender Hierarchieebene.

V. Tabellenanhang

Grundlage für die Bewertung der Beschäftigungssituation von Frauen im Landesdienst Schleswig-Holstein sind ausgewählte Kennzahlen zur allgemeinen Entwicklung der Beschäftigtenstruktur – hier insbesondere auch mit Blick auf eine Teilzeittätigkeit – sowie zum Frauenanteil an den Besoldungs- und Entgeltgruppen.

V.1 Allgemeine Entwicklung der Beschäftigtenstruktur

a) Beschäftigtenstruktur im unmittelbaren Landesdienst

Zum Stichtag 31. Dezember 2013 sind in der unmittelbaren Landesverwaltung in Schleswig-Holstein insgesamt 53.640 Beschäftigte tätig. Davon sind 30.095 Frauen (= 56,1%) und 23.545 Männer (= 43,9%).

Während die ersten drei Gleichstellungsberichte übereinstimmend zum Ergebnis kommen, dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten – auch bei einer rückläufigen Beschäftigtenzahl – durchgängig ansteigt¹², zeigen die Zahlen für den aktuellen Berichtszeitraum eine neue Tendenz auf. Der Frauenanteil an den Beschäftigten bleibt danach relativ konstant und hat sich auf einem hohen Niveau von gut 56 Prozent eingependelt.

Landesverwaltung zum Stichtag	Beschäftigte insgesamt	weibliche Beschäftigte		männliche Beschäftigte	
		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%

Der Frauenanteil im unmittelbaren Landesdienst stabilisiert sich bei 56 Prozent.

Quelle: Staatskanzlei, Projekt KoPers

b) Beschäftigtenstruktur in den obersten Landesbehörden

Im Bereich der obersten Landesbehörden¹³ waren im Jahr 2013 2.253 Beschäftigte tätig. Das sind 503 Personen weniger als im Jahr 2008. Der Frauenanteil konnte im gleichen Zeitraum - trotz rückläufiger Beschäftigtenzahlen - bei rund 50 Prozent gehalten werden.

Oberste Landesbehörden zum Stichtag	Beschäftigte insgesamt	weibliche Beschäftigte		männliche Beschäftigte	
		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%

Quelle: Staatskanzlei, Projekt KoPers

¹² Bezogen auf den Zeitraum vom Inkrafttreten des GStG am 23. Dezember 1994 bis zum Ende 2008 ist eine Erhöhung von insgesamt mehr als 11 Prozentpunkten zu verzeichnen. Erster GStG-Bericht – Frauenanteil zum 31.12.1997 von 45 Prozent (vgl. LT-Drs 14/2337 Seite 27), Zweiter GStG-Bericht – Frauenanteil zum 30.06.2002 von 49,1 Prozent (vgl. LT-Drs. 15/3046 Seite 10), Dritter GStG-Bericht – Frauenanteil zum 30.06.2008 von 56,4 Prozent (vgl. LT-Drs. 16/2798 Seiten 10 und 30)

¹³ Die Darstellung bezogen auf die obersten Landesbehörden umfasst die Staatskanzlei und die Ministerien (ohne zugeordnete Ämter).

c) Beschäftigungsvolumen¹⁴ nach Frauen und Männern

Der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten ist ein wichtiger Indikator zur Beschäftigtenstruktur¹⁵. Für sich alleine spiegelt dieser Indikator aber nicht die tatsächliche Beteiligung von Frauen an der Erwerbstätigkeit wider. Denn wird nicht nur die Personenzahl betrachtet, sondern auch das Beschäftigungsvolumen der einzelnen Beschäftigten berücksichtigt, sinkt regelmäßig der Frauenanteil, da die überwiegende Mehrzahl der Teilzeitbeschäftigten weiblich ist. Seit 1999 liegt der Frauenanteil am Beschäftigungsvolumen durchschnittlich rund 4 Prozentpunkte unterhalb des Frauenanteils bezogen auf die Beschäftigtenzahl. Die zeitliche Entwicklung dieser beiden Quoten ist sehr ähnlich verlaufen. Seit dem Jahr 2006 liegt auch der Frauenanteil bei den Vollzeitäquivalenten über der 50%-Marke. Zum 31.12.2013 liegt der Anteilswert der Frauen am Beschäftigungsvolumen bei 52,3 Prozent

Auch am Beschäftigungsvolumen sind Frauen mit einem Anteil von 52,3 Prozent nicht unterrepräsentiert.

Beschäftigungsvolumen zum Stichtag	Volumen insgesamt	Anteil der Frauen		Anteil der Männer	
		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%

Quelle: Staatskanzlei, Projekt KoPers

d) Beschäftigte nach Geschäftsbereichen

Die Geschäftsbereiche der Landesverwaltung unterscheiden sich nicht nur hinsichtlich der Beschäftigtenzahlen, auch die Verteilung der Beschäftigten nach Geschlecht variiert je nach Bereich erheblich, wie die nachfolgende Tabelle zeigt.

Die mit Abstand meisten Beschäftigten sind dem Ministerium für Schule und Berufsbildung zuzurechnen (28.674), das sind 53,3 Prozent aller Beschäftigten.

In 5 von 8 Geschäftsbereichen liegt der Frauenanteil über der 50%-Marke.

Beschäftigte nach Geschäftsbereichen ¹⁶ zum Stichtag 30.12.2013	Beschäftigte insgesamt	Anteil der Frauen	
		insgesamt	in Prozent
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 und Technologie	1.664	383	23,0%
Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung	623	401	64,4%
insgesamt	53.640	30.095	56,1%

Quelle: Staatskanzlei, Projekt KoPers

Zum 31. Dezember 2013 sind in fünf Ressorts mehr Frauen als Männer beschäftigt. Der bedingt durch den Schuldienst traditionell schon immer sehr hohe Frauenanteil im Bereich des Ministeriums für Schule und Berufsbildung hat sogar noch weiter zugenommen. Seit 2002¹⁷ ist der Frauenanteil nochmals um 7 Prozentpunkte angestiegen und liegt zum 31. Dezember 2013 bei 67,9 Prozent.

¹⁴ Für das Beschäftigungsvolumen wird die jeweilige Arbeitszeit aller aktiven Personen in Vollzeitäquivalente umgerechnet.

¹⁵ vgl. Tz. V 1 a und b

¹⁶ Oberste Landesbehörden und nachgeordneter Bereich insgesamt

¹⁷ Vgl. Zweiter GstG-Bericht – Frauenanteil an den Beschäftigten des nach Geschäftsbereichen zum 30.06.2002 (vgl. LT-Drs. 15/3046 Seite 11)

In den Zahlen für das Ministerium für Inneres und Bundesangelegenheiten mit seinen 9.279 Beschäftigten sind die Beschäftigten im Polizeidienst enthalten, die mit 8.255¹⁸ hier die größte Gruppe stellen. Vor dem Hintergrund, dass Frauen erst seit 1986 die Möglichkeit haben, eine Ausbildung bei der Schutzpolizei zu absolvieren, ist der Männeranteil in diesem Geschäftsbereich traditionell hoch. Die jährlichen Einstellungsanteile, die sich um die 30%-Marke bewegen, lassen aber erkennen, dass sich der Frauenanteil im Polizeivollzugsdienst mittel- und langfristig deutlich steigern wird. Im Vergleich zum 1. August 2002 hat sich der Frauenanteil bereits um 11 Prozentpunkte verbessert, und zwar von 14,8 Prozent (= 1.077 Frauen) auf 25,8 Prozent (= 2.132 Frauen).

Signifikant unter 50 Prozent liegt der Frauenanteil weiterhin in den Geschäftsbereichen mit starker naturwissenschaftlicher/technischer Ausrichtung: beim Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume (39,7 %) sowie beim Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Technologie (23,0 %).

V.2 Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung

Zu den wesentlichen Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit gehört - neben einer bedarfsorientierten und qualifizierten Tagesbetreuung für Kinder aller Altersgruppen - insbesondere eine flexible Arbeitszeit. Dabei kann es sich um Arbeitszeitmodelle handeln, in denen die Beschäftigten entweder an einzelnen Tagen in der Woche arbeiten oder aber ihre tägliche Arbeitszeit reduzieren. Auch individuelle Varianten, wie zum Beispiel Sabbatical-Regelungen, über die ausschließlich ein Monat in den Sommerferien freigenommen werden kann, sind denkbar. Die Möglichkeit, einen Teil der Arbeit zu Hause zu erledigen oder den Arbeitstag kurzfristig zu unterbrechen, erleichtert ebenfalls die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit mit Familienverpflichtungen.

a) Teilzeitbeschäftigte

Bezogen auf alle Beschäftigten im Landesdienst hat sich der langjährig zu beobachtende Trend einer kontinuierlichen Zunahme der Teilzeitbeschäftigung¹⁹ nicht fortgesetzt. Bereits 2008 waren fast ein Drittel der Beschäftigten in Teilzeit tätig. Ein genau gleiches Ergebnis ergibt sich für den aktuellen Berichtszeitraum.

Mit diesem Teilzeitanteil bewegt sich der Landesdienst Schleswig-Holstein im Durchschnitt aller Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Bundesrepublik²⁰.

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%

Quelle: Staatskanzlei, Projekt KoPers

Seit 2008 sind fast ein Drittel der Beschäftigten in Teilzeit tätig.

¹⁸ Frauenförderplan der Landespolizei Schleswig-Holstein für die Jahre 2011 bis 2014 sowie Personaldaten zum 01.02.2014 - LPA 3114

¹⁹ Die Daten aus dem Projekt KoPers bei der Staatskanzlei unterscheiden nicht zwischen Teilzeit, Teilzeit aus familiären Gründen und Altersteilzeit.

²⁰ Am 30. Juni 2012 waren rd. 32 Prozent aller Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Deutschland in Teilzeit tätig. Vgl. Statistisches Bundesamt: *Statistisches Jahrbuch Deutschland und Internationales 2013*, Seite 350.

b) Teilzeitbeschäftigte nach Frauen und Männern

Frauen arbeiten weiterhin deutlich häufiger in Teilzeit als Männer. Zum 31. Dezember 2013 waren knapp 14.908 bzw. 86,2 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten im Landesdienst Schleswig-Holstein Frauen. So arbeitete im Jahr 2013 fast jede zweite Frau, aber nur jeder zehnte Mann in Teilzeit. An diesem sehr unterschiedlichen Verteilungsverhältnis zwischen Frauen und Männern ist ablesbar, dass sich die Geschlechterrollen in der Gesellschaft noch immer nicht grundlegend geändert haben.

Frauen arbeiten auch heute noch mehr als sechsmal häufiger in Teilzeit als Männer.

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%

Quelle: Staatskanzlei, Projekt KoPers

c) Teilzeitbeschäftigung in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt

Im höheren Dienst ist in der A-Besoldung sowohl die Zahl der Teilzeitbeschäftigten insgesamt als auch diejenige teilzeitbeschäftigter Männer relativ hoch. Wie schon im dritten Gleichstellungsbericht festgestellt, übersteigen die Anteile die durchschnittliche Teilzeitquote unter allen Beschäftigten.

In der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt, liegt die Teilzeitquote in der A-Besoldung über dem Durchschnitt des Landesdienstes.

zum Stichtag	Beschäftigte im h. D. ²¹	Teilzeitquote	Teilzeitbeschäftigte höherer Dienst		
			A-Besoldung	davon Frauen	Frauenanteil
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%
			B-Besoldung	davon Frauen	Frauenanteil
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%
			R-Besoldung	davon Frauen	Frauenanteil
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%
			A-/B-/R-Besoldung	davon Frauen	Frauenanteil
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%

Quelle: Staatskanzlei, Projekt KoPers

²¹ inkl. vergleichbare Beschäftigte

d) Beschäftigte in Elternzeit

Die Inanspruchnahme von Elternzeit ist im vierten Berichtszeitraum leicht gesunken. Im Jahr 2013 haben 96 Männer und Frauen weniger eine Elternzeit gewählt als im Jahr 2008 (1.894 Beschäftigte). Auffallend ist, dass der Rückgang nur zu Lasten der reinen Elternzeit - ohne eine Fortsetzung der beruflichen Tätigkeit in Teilzeit - geht. Bei diesem Modell hat der Anteil der Beschäftigten um 12,2 Prozentpunkte abgenommen. Demgegenüber ist die Zahl der Beschäftigten, die die Elternzeit mit einer Teilzeitbeschäftigung kombinieren, wiederum deutlich angewachsen (von 370 Beschäftigten 2008 auf 460 Beschäftigte 2013; das ist ein Plus von 24,3 Prozentpunkten).

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

Quelle: Staatskanzlei, Projekt KoPers

Deutliche Zuwächse bei der Elternzeit in Kombination mit einer Teilzeitbeschäftigung. Der Anteil der Männer hieran beträgt 7,2 Prozent.

V.3 Beteiligung an den Laufbahngruppen

Neben der Betrachtung der Gesamtzahl der Beschäftigten ist auch eine differenzierte Darlegung der Beschäftigungsstruktur notwendig. Denn Ziel des Gleichstellungsgesetzes ist nicht nur die quantitative Steigerung des Frauenanteils über alle Beschäftigten hinweg, sondern auch die Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Deshalb wird in diesem Abschnitt der Blick auf die zwei Laufbahngruppen gerichtet.

a) Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt mit A-Besoldung (A 13 bis A 16)

Im Berichtszeitraum konnte die Zahl der Frauen in den Besoldungsgruppen A 13 bis A 16 weiter gesteigert werden. Bezogen auf den unmittelbaren Landesdienst insgesamt wurde sogar erstmals die 50%-Marke überschritten. Zum Stichtag 31.12.2013 gibt es im unmittelbaren Landesdienst insgesamt 10.404 Beschäftigte in den Besoldungsgruppen A 13 bis A 16, davon sind 5.411, also 52,0 Prozent Frauen. Eine durchgängige Geschlechterparität in den einzelnen Besoldungsstufen ist damit aber noch nicht erreicht. In den Besoldungsgruppen A 15 (mit 33,5 %) und A16 (mit 26,4 %) sind Frauen weiterhin zu gering vertreten. Demgegenüber beträgt der Frauenanteil in den obersten Landesbehörden 36,0 Prozent bei A 15 und 29,2 Prozent bei A 16. Diese Werte sind umso bemerkenswerter, weil die durchschnittliche Beteiligungsquote von Frauen in diesem Bereich nur bei 39,5 Prozent liegt.

Im unmittelbaren Landesdienst stellen Frauen in den Besoldungsgruppen A 13 bis A 16 - insgesamt betrachtet - erstmals mit 52,0 Prozent die Mehrheit.

A-Besoldung						
	Unmittelbarer Landesdienst			nur Oberste Landesbehörden		
	insgesamt	davon Frauen	in Prozent	insgesamt	davon Frauen	in Prozent
Stichtag: 30.06.2004						
A 16	344	49	14,2%	131	22	16,8%
A 15	1.040	212	20,4%	177	41	23,2%
A 14	3.144	899	28,6%	80	25	31,3%
A 13	4.928	2.698	54,7%	24	12	50,0%
insg.	9.456	3.858	40,8%	412	100	24,3%
Stichtag: 30.06.2006						
A 16	321	57	17,8%	128	27	21,1%
A 15	988	233	23,6%	162	43	26,5%
A 14	2.775	869	31,3%	80	30	37,5%
A 13	5.428	2.991	55,1%	42	22	52,4%
insg.	9.512	4.150	43,6%	412	122	29,6%
Stichtag: 30.06.2008						
A 16	312	64	20,5%	127	32	25,2%
A 15	1.027	265	25,8%	161	45	28,0%
A 14	3.237	1.216	37,6%	102	48	47,1%
A 13	5.170	2.988	57,8%	73	42	57,5%
insg.	9.746	4.533	46,5%	463	167	36,1%
Stichtag: 31.12.2013						
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%
insg.	10.404	5.411	52,0%	390	154	39,5%

Quelle: Staatskanzlei, Projekt KoPers

In den obersten Landesbehörden haben Frauen im Vergleich zum unmittelbaren Landesdienst größere Anteile an den Spitzenämtern A 15 und A 16.

b) Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt mit B-Besoldung (B2 bis B10)

In der B-Besoldung befindet sich die obere und oberste Führungsebene der Landesverwaltung. Auch wenn sich der Frauenanteil in den letzten zehn Jahren stetig verbessert hat, sind sie in der B-Besoldung aber weiterhin unterrepräsentiert.

B-Besoldung						
	Unmittelbarer Landesdienst			nur Oberste Landesbehörden		
	insgesamt	davon Frauen	in Prozent	insgesamt	davon Frauen	in Prozent
Stichtag: 30.06.2004						
B 10	11	1	9,1%	11	1	9,1%
B 9	1	0	0%	1	0	0%
B 7	11	1	9,1%	11	1	9,1%
B 5	34	7	20,6%	34	7	20,6%
B 4	4	0	0%	1	0	0%
B 3	5	1	20,0%	0	0	-
B 2	55	8	14,5%	52	8	15,4%
insg.	121	18	14,9%	110	17	15,5%
Stichtag: 30.06.2006						
B 10	12	1	8,3%	12	1	8,3%
B 9	1	0	0%	1	0	0%
B 7	7	1	14,3%	7	1	14,3%
B 5	33	7	21,2%	33	7	21,2%
B 4	3	1	33,3%	1	1	100%
B 3	5	0	0%	0	0	-
B 2	49	7	14,3%	47	7	14,9%
insg.	110	17	15,5%	101	17	16,8%
Stichtag: 30.06.2008						
B 10	12	1	8,3%	12	1	8,3%
B 9	1	0	0%	1	0	0%
B 7	8	1	12,5%	8	1	12,5%
B 5	35	11	31,4%	35	11	31,4%
B 4	2	0	0%	0	0	-
B 3	6	0	0%	1	0	0%
B 2	51	8	15,7%	48	8	16,7%
insg.	115	21	18,3%	105	21	20,0%
Stichtag: 31.12.2013						
B 10	0	0	-	0	0	-
B 9	10	2	20%	10	2	20%
B 7	4	1	25%	4	1	25%
B 5	25	6	24%	25	6	24%
B 4	3	0	0%	0	0	-
B 3	6	1	16,7%	0	0	-
B 2	39	4	10,3%	36	4	11,1%
insg.	87	14	16,1%	75	13	17,3%

Die B-Besoldung ist immer noch eine Männerdomäne.

Quelle: Staatskanzlei, Projekt KoPers

c) **Beschäftigte der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt mit R-Besoldung (R 1 bis R 8)**

Innerhalb von knapp fünfzehn Jahren hat sich der Frauenanteil bei den Richterinnen und Richtern, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten nahezu verdoppelt²².

Zum Stichtag 31. Dezember 2013 sind in den Besoldungsgruppen R 1 bis R 4 insgesamt 927 Beschäftigte eingruppiert. Der Frauenanteil ist in der Besoldungsgruppe R 1 um 9 Prozentpunkte und in R 2 um knapp 8 Prozentpunkte gestiegen. Aufgrund dieser deutlichen Zuwächse stellen Frauen im Eingangsamt mit einem Anteil von 56 Prozent (364 Beschäftigte) erstmals die Mehrheit. In der Besoldungsgruppe R3 (41 Beschäftigte) ist der Frauenanteil im Vergleich zum 30. Juni 2008 leicht gesunken. Allerdings ziehen hier schon geringe Veränderungen in den absoluten Zahlen größere Veränderungen der Prozentangabe mit sich. Vier von den fünf absoluten Spitzenpositionen sind mit Frauen besetzt. Sie stellen die Präsidentinnen des Oberlandesgerichts, des Landessozialgerichts, des Landesarbeitsgerichts und des Oberverwaltungsgerichts.

Signifikante Erfolge in der R-Besoldung. Fast die Hälfte der Richterinnen/Richter, Staatsanwältinnen/Staatsanwälte sind Frauen. Vier von den fünf absoluten Spitzenpositionen sind mit Frauen besetzt.

R-Besoldung	Unmittelbarer Landesdienst			nur Oberste Landesbehörden		
	Insgesamt	davon Frauen	in Prozent	Insgesamt	davon Frauen	in Prozent
Stichtag: 30.06.2004						
R 8	1	1	100%	0	0	-
R 6	3	0	0%	0	0	-
R 5	3	0	0%	0	0	-
R 4	5	0	0%	0	0	-
R 3	39	6	15,4%	0	0	-
R 2	230	45	19,6%	1	0	0%
R 1	628	256	40,8%	8	1	12,5%
insg.	909	308	33,9%	9	1	11,1%
Stichtag: 30.06.2008						
R 8	1	0	0%	0	0	-
R 6	4	0	0%	0	0	-
R 5	3	0	0%	0	0	-
R 4	6	0	0%	0	0	-
R 3	39	8	20,5%	0	0	-
R 2	219	47	21,5%	2	1	50,0%
R 1	643	302	47,0%	4	1	25,0%
insg.	915	357	39,0%	6	2	33,3%
Stichtag: 31.12.2013						
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	0%
R 1	650	364	56,0%	2	1	50,0%
insg.	936	444	47,4%	3	1	33,3%

Quelle: Staatskanzlei, Projekt KoPers

²² Vgl. Zweiter GstG-Bericht – Frauenanteil an der R-Besoldung zum 30.06.1999 (vgl. LT-Drs. 15/3046 Seite 16)

d) Tarifbeschäftigte in den Entgeltgruppen 13 bis 15ü

Bei den Tarifbeschäftigten bezogen auf den unmittelbaren Landesdienst betrug der Frauenanteil zum Stichtag 31. Dezember 2013 insgesamt 61,4 Prozent beziehungsweise 43,3 Prozent bezogen nur auf die obersten Landesbehörden.

Auch wenn sich im unmittelbaren Landesdienst immer noch die grundsätzliche Tendenz erkennen lässt, dass der Frauenanteil sinkt, je höher die Entgeltgruppe ist, sind durchweg beachtliche Erfolge zu verzeichnen. Frauen sind bei den Entgeltgruppen 13 (mit 63,5%), 13ü (mit 55,6%) und 14 (mit 53,1%) mehrheitlich vertreten. Und auch in den Entgeltgruppen 15 und 15ü konnten im Vergleich zum Jahr 2008 wiederum Steigerungsraten erzielt werden. Frauen sind bei der Entgeltgruppe 15 jetzt mit 43,1 Prozent und bei der Entgeltgruppe 15ü mit 38,1 Prozent vertreten.

Im unmittelbaren Landesdienst sind durchweg beachtliche Erfolge zu verzeichnen. Bis zur Entgeltgruppe 14 stellen Frauen die Mehrheit. Und auch in den Entgeltgruppen 15 und 15ü konnten wiederum Steigerungsraten erzielt werden.

BAT/ TV-L	Unmittelbarer Landesdienst			nur Oberste Landesbehörden		
	insgesamt	davon Frauen	in Prozent	insgesamt	davon Frauen	in Prozent
Stichtag: 30.06.2004						
übertarifl.	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%
insg.	852	395	46,4%	225	99	44,0%
Stichtag: 30.06.2006						
übertarifl.	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%
insg.	896	445	49,7%	257	120	46,7%
Stichtag: 30.06.2008						
EgGr 15ü	35	13	37,1%	34	13	38,2%
EgGr 15	60	24	40,0%	44	15	34,1%
EgGr 14	160	78	48,8%	54	28	51,9%
EgGr 13 ü	68	37	54,4%	27	14	51,9%
EgGr. 13	1.156	768	66,4%	72	30	41,7%
insg.	1.479	920	62,2%	231	100	43,3%
Stichtag: 31.12.2013						
EgGr 15ü	21	8	38,1%	21	8	38,1%
EgGr 15	72	31	43,1%	50	19	38,0%
EgGr 14	194	103	53,1%	40	19	47,5%
EgGr 13ü	45	25	55,6%	9	4	44,4%
EgGr 13	1.742	1.106	63,5%	37	18	48,6%
insg.	2.074	1.273	61,4%	157	68	43,3%

Quelle: Staatskanzlei, Projekt KoPers

e) Die Entwicklung in den Spitzenpositionen im Landesdienst

Der Anstieg des Anteils weiblicher Beschäftigter in allen Führungspositionen mit B-/R-Besoldung setzt sich auch im Berichtszeitraum fort. Die erreichten Zuwachsraten verteilen sich aber nicht gleichmäßig auf die einzelnen Besoldungsgruppen. Am höchsten fallen die Anstiege in den absoluten Führungspositionen (B 5, R 5 und höher) sowie den B 2- /R 2-Stellen aus. Hier ist ein Plus von 9 bzw. 8 Prozentpunkten im Vergleich zu 2008 zu verzeichnen. War im Jahr 2008 mit einem Anteil von jeweils rund 20 Prozent nur jede fünfte Stelle mit einer Frau besetzt, so nähert sich der Frauenanteil viereinhalb Jahre später fast der 30 %-Marke.

Der Frauenanteil in den Führungspositionen B5/R5 und höher erreicht fast die 30 %-Marke.

Anteil der Beamtinnen an den Beschäftigten mit B- und R-Besoldung					
Stichtag:	31.12.1997 ²³	30.06.2002 ²⁴	30.06.2004 ²⁵	30.06.2008 ²⁶	31.12.2013
B 5 und höher/ R 5 und höher	21,3%	16,4%	15,6%	20,3%	29,4%
B 4/B 3/R 4/R 3	4,3%	11,8%	13,2%	15,1%	17,9%
B 2/R 2	9,8%	16,3%	18,6%	20,4%	28,4%

Quelle: Staatskanzlei, Projekt KoPers

Im Bereich der mittleren Führungsebene (B 4, B 3, R4, R3) sind die Zuwachsraten deutlich niedriger. Sie bewegen sich seit 2002 in einer Spanne von 1,4 bis 2,8 Prozentpunkten.

²³ Erster GstG-Bericht, Tabelle 4.4.3 Spitzenpositionen im unmittelbaren Landesdienst

²⁴ Vgl. Zweiter GstG-Bericht – Frauenanteile an der B-/R-Besoldung zum 30.06.2002 (vgl. LT-Drs. 15/3046 Seite 15 und 16)

²⁵ Dritter GstG-Bericht Tabelle 5.14 Beschäftigte des höheren Dienstes mit B-Besoldung und 5.15 Beschäftigte des höheren Dienstes mit R-Besoldung

²⁶ Siehe vorherige Fußnote

f) Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (A 9 bis A13)

Im Vergleich zu 2008 hat sich der Anteil von Frauen nicht verändert. Unter den 21.163 Beschäftigten, die im Jahr 2013 im unmittelbaren Landesdienst mit den Besoldungsgruppen A 9 bis A 13* tätig waren, befanden sich 12.998 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 61,4 Prozent. Die mit 80 Prozent überdurchschnittlich hohe Präsenz von Frauen in der Besoldungsgruppe A 12 bezogen auf den unmittelbaren Landesdienst ist darin begründet, dass Lehrkräftestellen an den Grund- und Regionalschulen überproportional mit Frauen besetzt sind.

Besonders erfreulich ist die Entwicklung der Personalstruktur im Bereich der obersten Landesbehörden. Hier verteilen sich Frauen und Männer fast gleichmäßig auf die einzelnen Besoldungsgruppen. Auch wenn die Quote der weiblichen Beschäftigten im Spitzenamt A 13 noch bei 42,5 Prozent liegt, ist dies eine Verdoppelung der Frauenbeteiligung im Zeitraum von fünfzehn Jahren²⁷. Allein in den letzten fünf Jahren ist der Anteil um gute sechs Prozentpunkte gestiegen. Hierbei darf allerdings nicht verkannt werden, dass die Frauenanteile in den einzelnen Ressorts zum Teil stark variieren.

Im Bereich der obersten Landesbehörden besteht ein nahezu ausgewogenes Geschlechterverhältnis.

Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (früher: Gehobener Dienst - g.D.)						
	Unmittelbarer Landesdienst			nur Oberste Landesbehörden		
	insgesamt	Frauen	in Prozent	insgesamt	Frauen	in Prozent
Stichtag: 30.06.2004						
A 13*	7.630	4.371	57,3%	319	89	27,9%
A 12	9.427	7.211	76,5%	240	117	48,8%
A 11	2.180	880	40,4%	182	101	55,5%
A 10	2.259	660	29,2%	62	29	46,8%
A 9	1.351	457	33,8%	7	2	28,6%
insg.	22.847	13.579	59,4%	810	338	41,7%
Stichtag: 30.06.2006						
A 13*	7.572	4.502	59,5%	379	130	34,3%
A 12	9.640	7.537	78,2%	287	152	53,0%
A 11	2.107	843	40,0%	143	83	58,0%
A 10	2.316	672	29,0%	40	15	37,5%
A 9	1.590	583	36,7%	11	6	54,5%
insg.	23.225	14.137	60,9%	860	386	44,9%
Stichtag: 30.06.2008						
A 13*	7.363	4.495	61,0%	388	139	35,8%
A 12	9.045	7.171	79,3%	262	154	58,8%
A 11	2.040	818	40,1%	124	70	56,5%
A 10	2.361	750	31,8%	67	35	52,2%
A 9	1.740	608	34,9%	70	36	51,4%
insg.	22.549	13.842	61,4%	911	434	47,6%
Stichtag: 31.12.2013						
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	769	33,2%	50	24	48,0%
A 9	1.352	376	27,8%	25	13	52,0%
insg.	21.163	12.998	61,4%	701	332	47,4%

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

Quelle: Staatskanzlei, Projekt KoPers

²⁷ Zweiter GstG-Bericht, Seite 18 Tabelle A-Besoldung Gehobener Dienst g.D., 4.5.1: Frauenanteil A13* im Bereich der obersten Landesbehörden zum 30.06.1999 20,7 Prozent.

g) Tarifbeschäftigte in den Entgeltgruppen 9 bis 12

Bei den tariflich Beschäftigten in den Entgeltgruppen 9 bis 12 dominieren nach wie vor die Frauen. Ihre Anteile lagen zum 31. Dezember 2013 bezogen auf den unmittelbaren Landesdienst insgesamt bei 61,5 Prozent (2008: 65,8%) bzw. 63,7 Prozent bei den obersten Landesbehörden (2008: 65,6%). Diese hohe Repräsentanz setzt sich aber wiederum nicht bis in die höchste Entgeltstufe fort. In der Entgeltstufe 12 liegt die Frauenquote - trotz eines Anstiegs von 1,1 Prozentpunkten im unmittelbaren Landesdienst und 5,6 Prozentpunkte in den obersten Landesbehörden - immer noch unter der 50%-Marke.

Die Entgeltgruppe 12 ausgenommen, besteht eine hohe Frauenrepräsentanz.

BAT/ TV-L	Unmittelbarer Landesdienst			nur Oberste Landesbehörden		
	insgesamt	Frauen	in Prozent	insgesamt	Frauen	in Prozent
Stichtag: 30.06.2004						
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%
insg.	3.211	1.950	60,7%	413	240	58,1%
Stichtag: 30.06.2006						
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%
insg.	3.184	2.030	63,8%	447	266	59,5%
Stichtag: 30.06.2008						
EgGr 12	305	126	41,3%	91	39	42,9%
EgGr 11	1526	1057	69,3%	117	56	47,9%
EgGr 10	270	147	54,4%	26	16	61,5%
EgGr 9	1553	1073	69,1%	216	184	85,2%
EgGr 8	1	1	100%	0	0	-
insg.	3.655	2.404	65,8%	450	295	65,6%
Stichtag: 31.12.2013						
EgGr 12	448	190	42,4%	99	48	48,5%
EgGr 11	1.330	869	65,3%	96	43	44,8%
EgGr 10	402	238	59,2%	60	41	68,3%
EgGr 9	1.773	1.135	64,0%	156	130	83,3%
insg.	3.953	2.432	61,5%	411	262	63,7%

Quelle: Staatskanzlei Projekt KoPers

h) **Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (A6 bis A 9)**

In den Besoldungsgruppen A 6 bis A 9 hat sich der Frauenanteil bezogen auf den unmittelbaren Landesdienst in der vierten Berichtsperiode um 2,2 Prozentpunkte erhöht. Der Frauenanteil beträgt jetzt knapp 39 Prozent; von den insgesamt 6.501 Beschäftigten sind 2.518 Frauen. Diese Zahlen belegen deutlich, dass sich die in dieser Laufbahngruppe noch bestehenden Unterrepräsentanzen von Frauen - unter anderem auch aufgrund der besonderen Zugangssituation zum Polizeivollzugsdienst²⁸ - zunehmend aufheben. In den Besoldungsgruppen A 6 bis A 8 besteht eine nahezu gleiche Verteilung auf die Geschlechter. Der Anteil der Frauen im Spitzenamt A 9 ist von 19,6 Prozent (= 560 Frauen) im Jahr 2008 auf 30,5 Prozent (= 882 Frauen) im Jahr 2013 angewachsen. In den obersten Landesbehörden besteht seit zehn Jahren ein nahezu ausgewogenes Geschlechterverhältnis.

A-Besoldung, Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (früher: mittlerer Dienst)						
	Unmittelbarer Landesdienst			nur Oberste Landesbehörden		
	insgesamt	Frauen	in Prozent	insgesamt	Frauen	in Prozent
Stichtag: 30.06.2004						
A 9	3.031	472	15,6%	53	22	41,5%
A 8	2.144	840	39,2%	33	15	45,5%
A 7	1.787	875	49,0%	12	6	50,0%
A 6	432	263	60,9%	2	1	50,0%
insg.	7.394	2.450	33,1%	100	44	44,0%
Stichtag: 30.06.2006						
A 9	2.891	507	17,5%	54	21	38,9%
A 8	2.140	895	41,8%	33	19	57,6%
A 7	1.763	858	48,7%	8	4	50,0%
A 6	508	306	60,2%	2	1	50,0%
insg.	7.302	2.566	35,1%	97	45	46,4%
Stichtag: 30.06.2008						
A 9	2.854	560	19,6%	50	23	46,0%
A 8	2.008	929	46,3%	28	13	46,4%
A 7	1.739	803	46,2%	12	7	58,3%
A 6	530	308	58,1%	2	2	100,0%
insg.	7.131	2.600	36,5%	92	45	48,9%
Stichtag: 31.12.2013						
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%
insg.	6.501	2.518	38,7%	86	37	43,0%

Quelle: Staatskanzlei, Projekt KoPers

Im unmittelbaren Landesdienst konnte der Frauenanteil innerhalb der letzten fünf Jahre in der Spitzenposition A 9 um knapp 11 Prozentpunkte gesteigert werden.

²⁸ Vgl. Tz V 1 d - Beschäftigte nach Geschäftsbereichen

i) **Tarifbeschäftigte in den Entgeltgruppen 5 bis 8**

Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Entgeltgruppen 5 bis 8 dominieren die Frauen. Im Bereich der obersten Landesbehörden stellen sie in allen Entgeltgruppen deutlich über 70 Prozent der Beschäftigten. Auch im unmittelbaren Landesdienst liegt die Frauenquote mit 61,7 Prozent deutlich über dem Durchschnitt; von den insgesamt 4.713 Beschäftigten sind 2.909 Frauen.

Im Bereich der obersten Landesbehörden stellen Frauen 76,1 Prozent der Tarifbeschäftigten in den Entgeltgruppen 5 bis 8.

BAT/ TV-L	Unmittelbarer Landesdienst			nur Oberste Landesbehörden		
	insgesamt	Frauen	in Prozent	insgesamt	Frauen	in Prozent
Stichtag: 30.06.2004						
IV	1	0	0%	0	0	--
Va	1	1	100%	0	0	--
Vb	784	429	54,7%	89	73	82,0%
Vc	1.185	849	71,6%	118	100	84,7%
Vlb	1.776	1.462	82,3%	161	124	77,0%
VII	1.928	1.706	88,5%	194	157	80,9%
VIII	122	78	63,9%	11	6	54,5%
insg.	5.797	4.525	78,1%	573	460	80,3%
Stichtag: 30.06.2006						
IV	1	0	0%	0	0	--
Va	1	1	100%	0	0	--
Vb	827	496	60,0%	100	81	81,0%
Vc	1.046	807	77,2%	109	90	82,6%
Vlb	1.714	1.431	83,5%	149	108	72,5%
VII	1.638	1.447	88,3%	183	150	82,0%
VIII	83	52	62,7%	4	2	50,0%
insg.	5.310	4.234	79,7%	545	431	79,1%
Stichtag: 30.06.2008						
EgGr. 8	1.081	861	79,6%	113	91	80,5%
EgGr. 7	29	6	20,7%	2	0	0,0%
EgGr. 6	1.710	1.413	82,6%	122	95	77,9%
EgGr. 5	1.361	1.084	79,6%	177	119	67,2%
insg.	4.181	3.364	80,5%	414	305	73,7%
Stichtag: 31.12.2013						
EgGr. 8	1.212	834	68,8%	107	85	79,4%
EgGr. 7	132	24	18,2%	0	0	--
EgGr. 6	1.792	1.342	74,9%	88	62	70,5%
EgGr. 5	1.577	709	45,0%	81	63	77,8%
insg.	4.713	2.909	61,7%	276	210	76,1%

Quelle: Staatskanzlei, Projekt KoPers

V.4 Regelbeurteilungen 2009 und 2012

a) Beurteilungsergebnisse von Männern und Frauen

Männer sind im Durchschnitt in der Regelbeurteilung 2012 besser beurteilt worden als Frauen. Insbesondere bei den für Beförderungen und Auswahlverfahren relevanten Bewertungsstufen 5 und 4 wurden die Männer besser beurteilt. In den Bewertungsstufen 5 und 4 beträgt die Differenz zwischen den Beurteilungen der Männer und der Frauen 2,73 Prozentpunkte. Im Vergleich zur Regelbeurteilung 2009, bei der die Differenz noch 4,82 Prozentpunkte betrug, ist aber eine Annäherung der Beurteilungsergebnisse zu verzeichnen.

Bewertungsstufe	Regelbeurteilung 2009				
	Männer		Frauen		Differenz in Prozentpunkten
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
5	130	3,33%	98	2,64%	-0,69%
4	1.099	28,19%	894	24,06%	-4,13%
3	1.854	47,55%	1.858	50,00%	2,45%
2	795	20,39%	848	22,82%	2,43%
1	21	0,54%	18	0,48%	-0,06%
Gesamtergebnis	3.899	100%	3.716	100%	0%
Bewertungsstufe	Regelbeurteilung 2012				
5	88	2,38%	75	2,02%	-0,36%
4	987	26,69%	904	24,32%	-2,37%
3	1.858	50,24%	1.921	51,68%	1,44%
2	757	20,47%	814	21,90%	1,43%
1	8	0,22%	3	0,08%	-0,14%
Gesamtergebnis	3.698	100%	3.717	100%	0%

Annäherung der Anteile von Männern und Frauen bei den Spitzenbewertungsstufen 4 und 5

Quelle: Staatskanzlei, Berichte über die Ergebnisse und Erfahrungen aus der Regelbeurteilung 2009 und 2012

b) Beurteilungsergebnisse von Vollzeitbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten

Teilzeitbeschäftigte sind insgesamt in der Regelbeurteilung 2012 schlechter beurteilt worden als Vollzeitbeschäftigte. Insbesondere bei den Spitzenbewertungsstufen 5 und 4 beträgt die Differenz zwischen den Beurteilungen der Vollzeitbeschäftigten und der Teilzeitbeschäftigten 4,89 Prozentpunkte. Im Vergleich zur Regelbeurteilung 2009, bei der die Differenz noch 10,82 Prozentpunkte betrug, hat sich der Abstand in den Beurteilungsergebnisse aber mehr als halbiert.

Bewertungsstufe	Regelbeurteilung 2009				
	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Differenz in Prozentpunkten
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
5	198	3,44%	30	1,61%	-1,83%
4	1.631	28,38%	362	19,39%	-8,99%
3	2.736	47,60%	976	52,28%	4,68%
2	1.155	20,09%	488	26,14%	6,05%
1	28	0,49%	11	0,59%	0,10%
Gesamtergebnis	5.748	100%	1.867	100%	0%
Bewertungsstufe	Regelbeurteilung 2012				
5	134	2,46%	29	1,48%	-0,98%
4	1.447	26,54%	444	22,63%	-3,91%
3	2.778	50,94%	1.004	51,17%	0,23%
2	1.085	19,90%	483	24,62%	4,72%
1	9	0,17%	2	0,10%	-0,06%
Gesamtergebnis	5.453	100%	1.962	100%	0%

Differenz der Anteile von Vollzeitbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten bei den Spitzenbewertungsstufen 4 und 5 hat sich mehr als halbiert

Quelle: Staatskanzlei, Berichte über die Ergebnisse und Erfahrungen aus der Regelbeurteilung 2009 und 2012

V.5 Leitungspositionen

a) Frauenanteil an den Abteilungsleitungen in den obersten Landesbehörden

Im Bereich der obersten Landesbehörden werden 12 Abteilungen von Frauen und 22 Abteilungen von Männern geleitet. Das entspricht einem Frauenanteil von 35,3 Prozent der besetzten Positionen. Im Vergleich zum Jahr 2007²⁹ ist dies ein Anstieg um 6,3 Prozentpunkte. Bei den Stellvertretungspositionen sind 7 Stellen mit Frauen und 29 mit Männern besetzt. Der Frauenanteil beträgt hier 19,4 Prozent³⁰. Im Schnitt nehmen Männer fast dreimal so häufig eine Abteilungsleitungsfunktion bzw. stellvertretende Abteilungsleitungsfunktion ein. In den einzelnen Geschäftsbereichen stellt sich die Repräsentanz von Frauen aber sehr unterschiedlich dar. Ihre Teilhabe bewegt sich in einer Spanne von knapp 8 Prozent im Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume bis hin zu 70 Prozent im Ministerium für Schule und Berufsbildung. Führen in Teilzeit stellt auf Abteilungsebene die Ausnahme dar. Nur zwei Abteilungsleiterinnen arbeiten Teilzeit; das ist eine Quote von 2,9 Prozent.

Jede vierte Leitungsfunktion auf Abteilungsebene ist mit einer Frau besetzt.

Abteilungsleitungen	Anzahl	davon Männer			davon Frauen			davon N. N.
		VZ	TZ	ges.	VZ	TZ	ges.	
Staatskanzlei	5	3	0	3	1	0	1	1
Ministerium für Justiz, Kultur und Europa	5	3	0	3	1	1	2	0
Ministerium für Schule und Berufsbildung	5	1	0	1	3	1	4	0
Ministerium für Inneres und Bundesangelegenheiten	5	4	0	4	1	0	1	0
Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume	6	5	0	5	1	0	1	0
Finanzministerium	3	2	0	2	1	0	1	0
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Technologie	4	2	0	2	0	0	0	2
Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung	4	2	0	2	2	0	2	0
insgesamt	37	22	0	22	10	2	12	3
Stellvertretende Abteilungsleitungen								
Staatskanzlei	5	3	0	3	1	0	1	1
Ministerium für Justiz, Kultur und Europa	5	4	0	4	1	0	1	0
Ministerium für Schule und Berufsbildung	5	2	0	2	3	0	3	0
Ministerium für Inneres und Bundesangelegenheiten	6	5	0	5	1	0	1	0
Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume	7	7	0	7	0	0	0	0
Finanzministerium	3	3	0	3	0	0	0	0
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Technologie	4	1	0	1	1	0	1	2
Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung	4	4	0	4	0	0	0	0
insgesamt	39	29	0	29	7	0	7	3

(Quelle: Recherche aus den Geschäftsverteilungsplänen zum Stichtag 01.07.2014)

²⁹ Vgl. Große Anfrage der Fraktion der SPD „Frauenpolitik in Schleswig-Holstein“, Drucksache 16/1829 (neu) vom 15. Februar 2008

³⁰ Daten zu Stellvertretungsfunktionen werden in der Drucksache 16/1829 (neu) nicht dargestellt, so dass keine Aussagen über Entwicklungen möglich sind.

b) Frauenanteil an den Referatsleitungen in den obersten Landesbehörden

Von den insgesamt 205 Referaten³¹ werden 60 Referate von Frauen und 145 Referate von Männern geleitet. Das entspricht einem Frauenanteil von knapp 29,3 Prozent der besetzten Positionen. Im Vergleich zum Jahr 2007³² ist dies ein Anstieg um 2,1 Prozentpunkte. Bei den Stellvertretungspositionen sind 89 Stellen mit Frauen und 138 mit Männern besetzt. Der Frauenanteil beträgt hier 39,7 Prozent³³. Im Schnitt sind 34,5 Prozent der Leitungsfunktionen auf Referatsebene weiblich besetzt. Bezogen auf die einzelnen Geschäftsbereiche liegt die Frauenquote zwischen 22,5 Prozent im Finanzministerium und 44,2 Prozent im Ministerium für Schule und Berufsbildung.

Von den 205 Referatsleitungen arbeiten 9 in Teilzeit (6 Frauen und 3 Männer), das ist eine Quote von 4,4 Prozent. Bei den 227 Stellvertretungen beträgt die Teilzeitquote 11,9 Prozent (24 Frauen und 3 Männer haben eine Teilzeitbeschäftigung).

Referatsleitungen	Anzahl	davon Männer			davon Frauen			davon N. N.
		VZ	TZ	ges.	VZ	TZ	ges.	
Staatskanzlei	33	21	2	23	8	1	9	1
Ministerium für Justiz, Kultur und Europa	24	12	1	13	6	2	8	3
Ministerium für Schule und Berufsbildung	22	13	0	13	7	0	7	2
Ministerium für Inneres und Bundesangelegenheiten	33	27	0	27	5	1	6	0
Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume	41	27	0	27	11	1	12	2
Finanzministerium	19	15	0	15	3	0	3	1
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Technologie	22	14	0	14	8	0	8	0
Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung	22	13	0	13	6	1	7	2
insgesamt	216	142	3	145	54	6	60	11
Stellvertretende Referatsleitungen								
Staatskanzlei	42	27	1	28	6	5	11	3
Ministerium für Justiz, Kultur und Europa	27	10	1	11	9	1	10	6
Ministerium für Schule und Berufsbildung	24	11	0	11	11	1	12	1
Ministerium für Inneres und Bundesangelegenheiten	36	19	0	19	10	7	17	0
Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume	43	32	0	32	7	2	9	2
Finanzministerium	23	16	0	16	6	0	6	1
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Technologie	23	13	1	14	6	3	9	0
Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung	22	7	0	7	10	5	15	0
insgesamt	240	135	3	138	65	24	89	13

(Quelle: Recherche aus den Geschäftsverteilungsplänen zum Stichtag 01.07.2014)

Das Führen in Teilzeit ist auf Referatsebene eher die Ausnahme. Auch bei den stellvertretenden Referatsleitungen liegt die Teilzeitquote mit 11,9 Prozent deutlich unter dem allgemeinen Teilzeitanteil von einem Drittel der Beschäftigten.

³¹ Ohne Spalte N.N.

³² Vgl. Große Anfrage der Fraktion der SPD „Frauenpolitik in Schleswig-Holstein“, Drucksache 16/1829 (neu) vom 15. Februar 2008

³³ Daten zu Stellvertretungsfunktionen werden in der Drucksache 16/1829 (neu) nicht dargestellt, so dass keine Aussagen über Entwicklungen möglich sind.