

# Broschüre

## zum

# fünften Gleichstellungsbericht

## (2014 - 2017)

### Erklärung zur Barrierefreiheit:

Es handelt sich hier um ein Dokument, welches den fünften Gleichstellungsbericht überwiegend grafisch zusammenfasst und darstellt. Die Graphiken sind nicht barrierefrei gestaltet. Die gleichen inhaltlichen Informationen sind dem fünften Gleichstellungsbericht zu entnehmen. Für Fragen oder Erläuterungen wenden Sie sich an [Sandra.Frackenpohl@jumi.landsh.de](mailto:Sandra.Frackenpohl@jumi.landsh.de). Beschwerden können eingelegt werden unter: Beschwerde-stelle für barrierefreie Informationstechnik Schleswig-Holstein <https://www.landtag.ltsh.de/beauftragte/beschwerdestelle-fuer-barrieren/beschwerde-einreichen/>.

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Allgemeine Entwicklung der Beschäftigtenstruktur .....</b>	<b>4</b>
1.1	Beschäftigtenstruktur im unmittelbaren Landesdienst .....	4
1.2	Beschäftigtenstruktur in den obersten Landesbehörden.....	4
1.3	Beschäftigte aller Geschäftsbereiche zum 01.12.2017.....	5
1.4	Verteilung der Frauen auf die Geschäftsbereiche .....	5
<b>2</b>	<b>Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung.....</b>	<b>7</b>
2.1	Anteil der Teilzeitbeschäftigten (2002 - 2017) .....	7
2.2	Teilzeitbeschäftigte nach Frauen und Männern (2002 - 2017).....	7
2.3	Beschäftigte in Elternzeit (2003 - 2017).....	8
<b>3</b>	<b>Beteiligung an den Laufbahn- und Entgeltgruppen.....</b>	<b>9</b>
3.1	Laufbahngruppe 2.2. (B2 - B10).....	9
3.1.1	Entwicklung (2004 - 2017).....	9
3.1.2	Anzahl Frauen und Männer zum Stichtag 01.12.2017 .....	9
3.2	Laufbahngruppe 2.2. (A13 - A16).....	10
3.2.1	Entwicklung (2004 - 2017).....	10
3.2.2	Oberste Landesbehörden zum 01.12.2017.....	10
3.3	Beschäftigte in der R-Besoldung .....	11
3.4	Tarifbeschäftigte in den Entgeltgruppen 13 bis 15 Ü .....	11
3.4.1	Entwicklung (2004 - 2017).....	12
3.4.2	Oberste Landesbehörden zum 01.12.2017.....	12
3.4.3	Unmittelbarer Landesdienst zum 01.12.2017 .....	13
3.5	Laufbahngruppe 2.1. (A9 - A13).....	14
3.5.1	Unmittelbarer Landesdienst zum 01.12.2017 .....	14
3.6	Tarifbeschäftigte in den Entgeltgruppen 9 - 12.....	16

3.6.1	Entwicklung (2004 - 2017).....	16
3.6.2	Oberste Landesbehörden zum 01.12.2017.....	16
3.6.3	Unmittelbarer Landesdienst zum 01.12.2017 .....	17
3.7	Laufbahngruppe 1.2. (A6 - A9).....	18
3.7.1	Entwicklung (2004 - 2017).....	18
3.7.2	Oberste Landesbehörden zum 01.12.2017.....	18
3.7.3	Unmittelbarer Landesdienst zum 01.12.2017 .....	19
3.8	Tarifbeschäftigte in den Entgeltgruppen 5 - 8.....	20
3.8.1	Entwicklung (2004 - 2017).....	20
3.8.2	Oberste Landesbehörden zum 01.12.2017.....	20
3.8.3	Unmittelbarer Landesdienst zum 01.12.2017 .....	21
<b>4</b>	<b>Leitungspositionen in Schleswig-Holstein zum 01.09.2018.....</b>	<b>22</b>
4.1	Herausgehobene Leitungspositionen in den obersten Landebehörden.....	22
4.1.1	Frauenanteil an den Abteilungsleitungen.....	22
4.1.2	Frauenanteil an den Referatsleitungen.....	22
4.2	Frauenanteil an Behördenleitungen nach Fachrichtungen.....	23
4.2.1	Fachrichtungen Polizei, Steuer und Justiz .....	23
4.2.2	Fachrichtung Bildung.....	23

## 1 Allgemeine Entwicklung der Beschäftigtenstruktur

### 1.1 Beschäftigtenstruktur im unmittelbaren Landesdienst

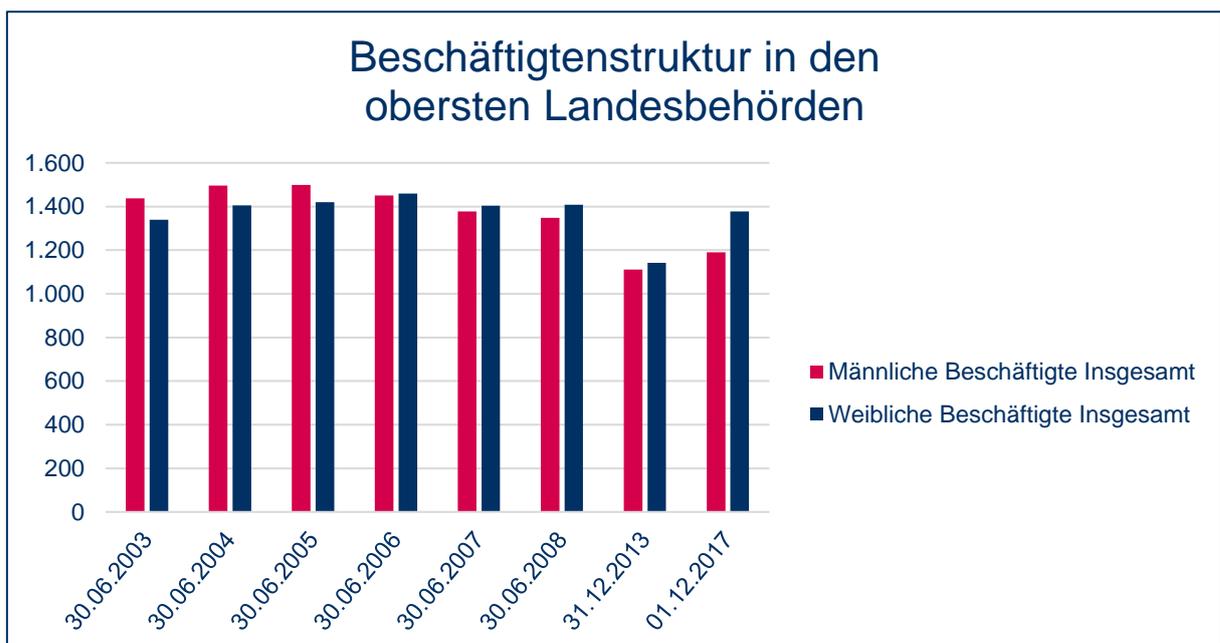
Seit dem letzten Gleichstellungsbericht am 01.12.2017 ist der Frauenanteil auf 58,8 Prozent gestiegen (2013: 56,1 Prozent).

Die Steigerung des Frauenanteils um 2,7 Prozentpunkte ist in erster Linie auf eine insgesamt steigende weibliche Beschäftigungszahl zurückzuführen, während die Anzahl der männlichen Beschäftigten seit dem letzten Berichtszeitraum weitgehend konstant geblieben ist.

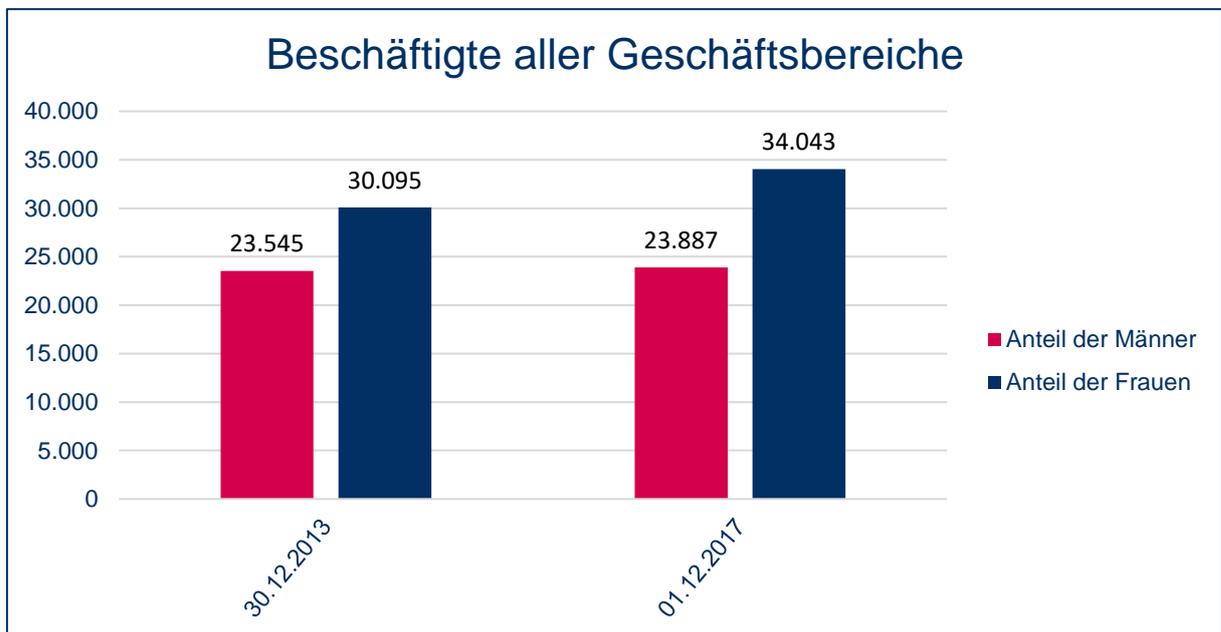
Allerdings hat die Gesamtzahl nur eine begrenzte Aussagekraft: Verzerrend auf die Ergebnisse wirkt sich der hohe Anteil der weiblichen Beschäftigten insbesondere in dem Bereich der Lehrkräfte (über 50 Prozent) sowie der hohe Anteil der männlichen Beschäftigten in dem Bereich der Polizei (fast 20 Prozent) aus. Im Gleichstellungsbericht werden daher zusätzlich Daten ohne die Bereiche Schule/Schulämter und Polizei zur Verfügung gestellt.

### 1.2 Beschäftigtenstruktur in den obersten Landesbehörden

In den obersten Landesbehörden ist der Frauenanteil mit Ausnahme des Berichtsjahres 2013 stetig angestiegen. In 2017 sind Frauen mit 53,7 Prozent vertreten.

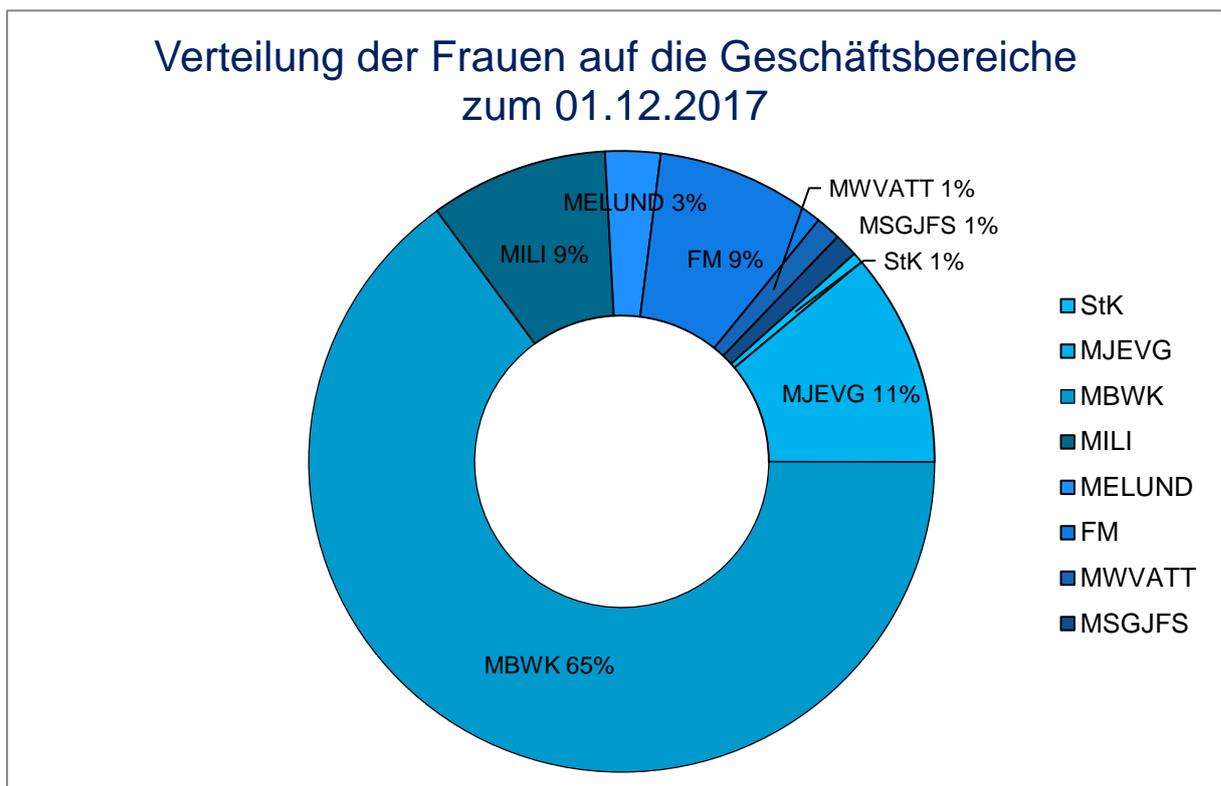
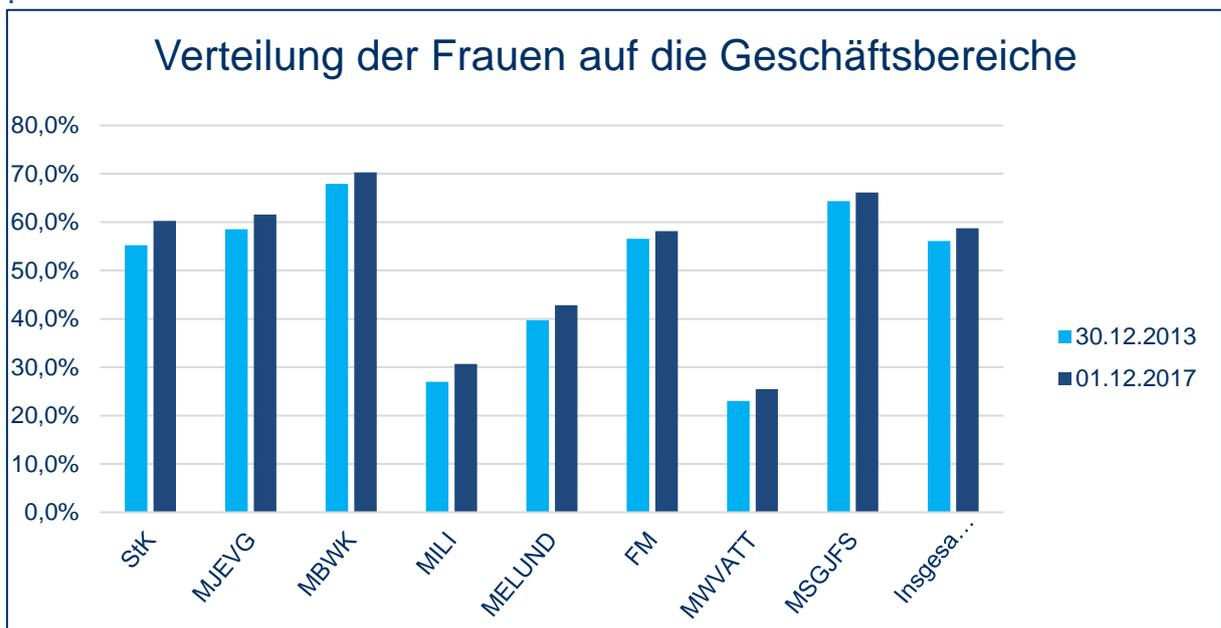


### 1.3 Beschäftigte aller Geschäftsbereiche zum 01.12.2017



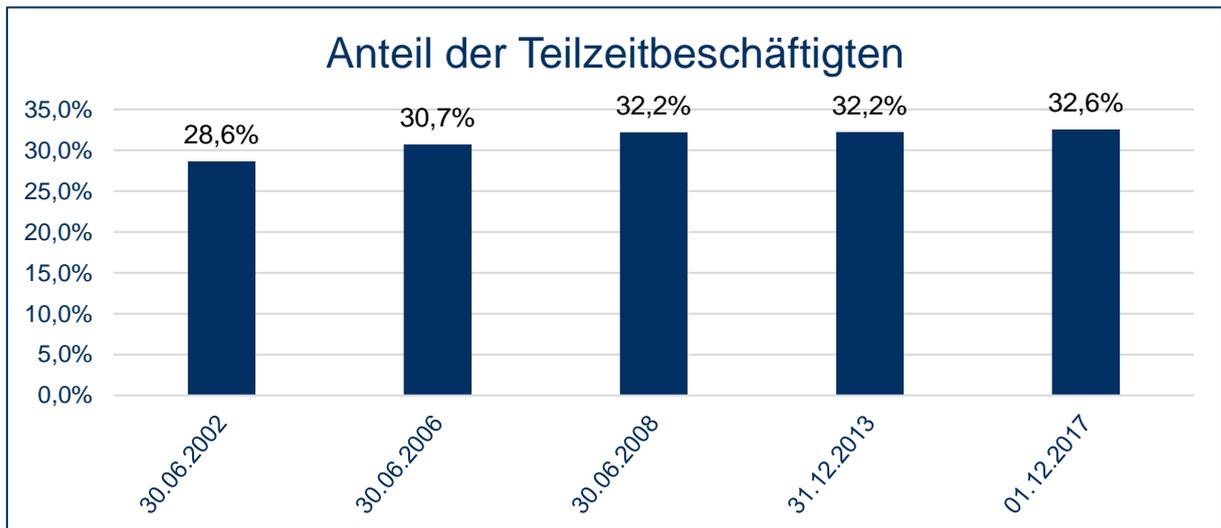
### 1.4 Verteilung der Frauen auf die Geschäftsbereiche

Der Anteil der Frauen steigt über alle Geschäftsbereiche. Der Großteil der weiblichen Beschäftigten ist im Bereich des MBWK zu finden, das ist durch die Zugehörigkeit des Lehrpersonals zu diesem Geschäftsbereich bedingt. In den Geschäftsbereichen mit einem hohen Beschäftigungsanteil in technischen Berufen sind Frauen insgesamt unterrepräsentiert. Gleiches gilt für den Geschäftsbereich des MILI, in dem sich die geringere Repräsentanz von Frauen im Bereich der Polizei auswirkt.

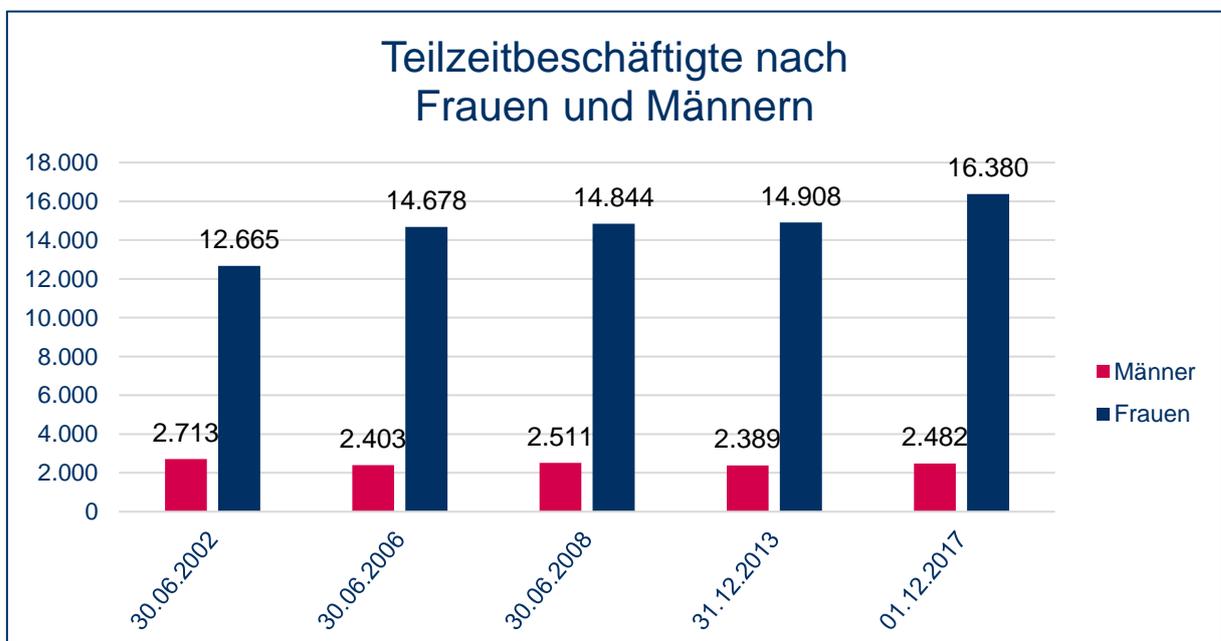


## 2 Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung

### 2.1 Anteil der Teilzeitbeschäftigten (2002 - 2017)



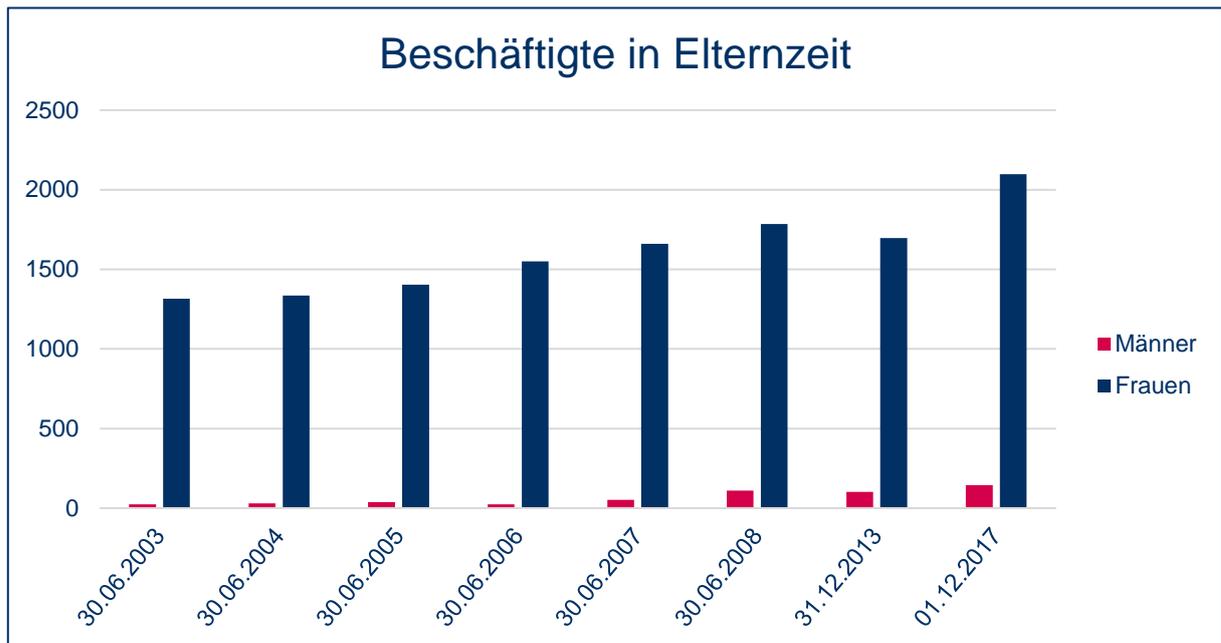
### 2.2 Teilzeitbeschäftigte nach Frauen und Männern (2002 - 2017)



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).

## 2.3 Beschäftigte in Elternzeit (2003 - 2017)

Die Inanspruchnahme der Elternzeit ist, mit Ausnahme des Jahres 2013, sowohl bei Frauen als auch bei Männern kontinuierlich angestiegen. Dabei ist der Anteil auch der männlichen Beschäftigten zwar ebenfalls leicht gestiegen, noch immer machen aber überwiegend weibliche Beschäftigte (93,5 Prozent) von dieser Möglichkeit Gebrauch.

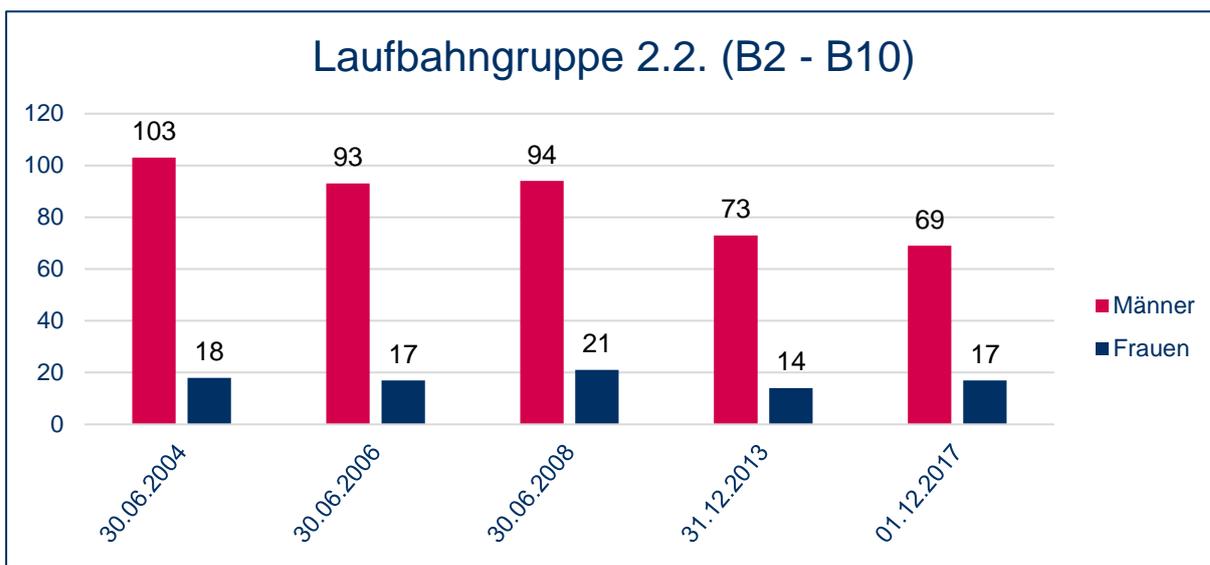


### 3 Beteiligung an den Laufbahn- und Entgeltgruppen

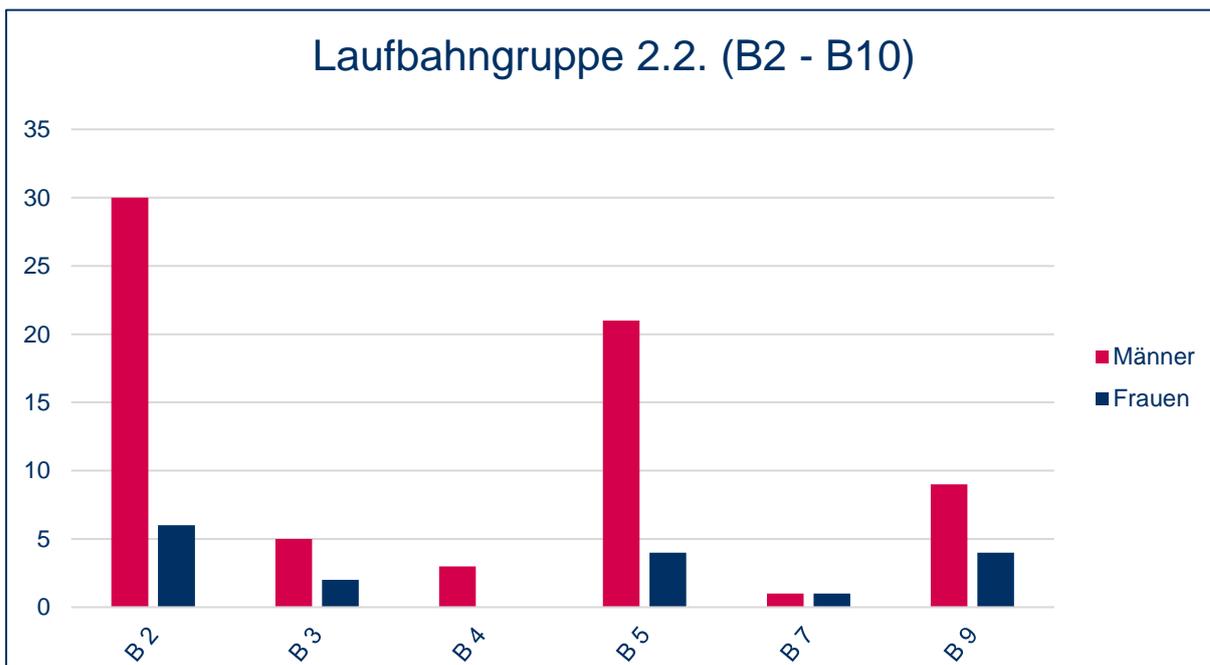
#### 3.1 Laufbahngruppe 2.2. (B2 - B10)

In der B-Besoldung im unmittelbaren Landesdienst ist insgesamt nur jede fünfte Beschäftigte weiblich. Gleichwohl konnte aber auch hier der Frauenanteil zum Erhebungsdatum 01.12.2017 gegenüber den vorherigen Berichten leicht gesteigert werden.

##### 3.1.1 Entwicklung (2004 - 2017)



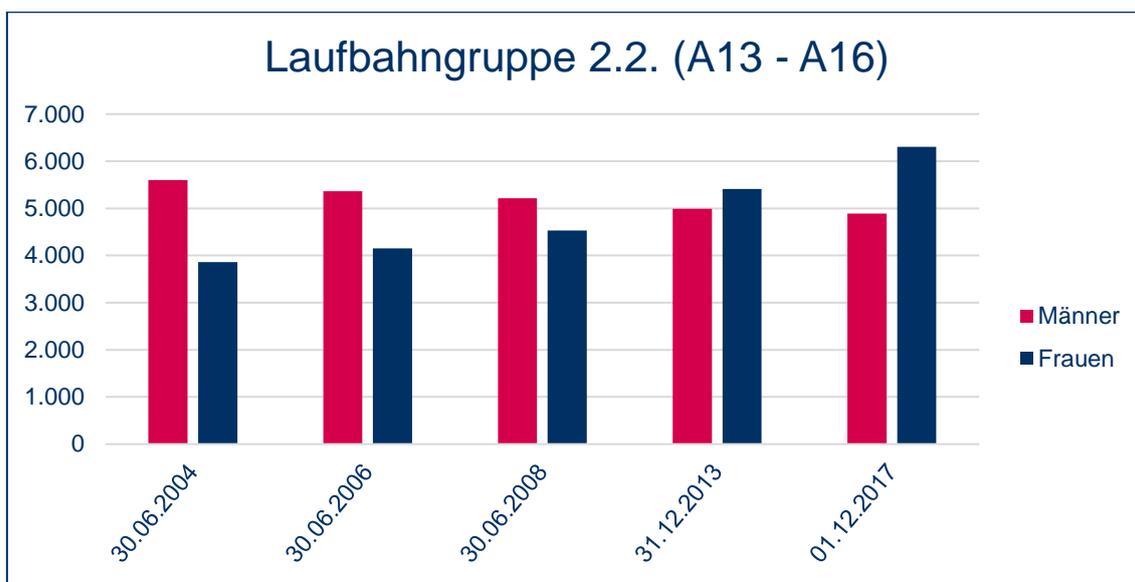
##### 3.1.2 Anzahl Frauen und Männer zum Stichtag 01.12.2017



### 3.2 Laufbahngruppe 2.2. (A13 - A16)

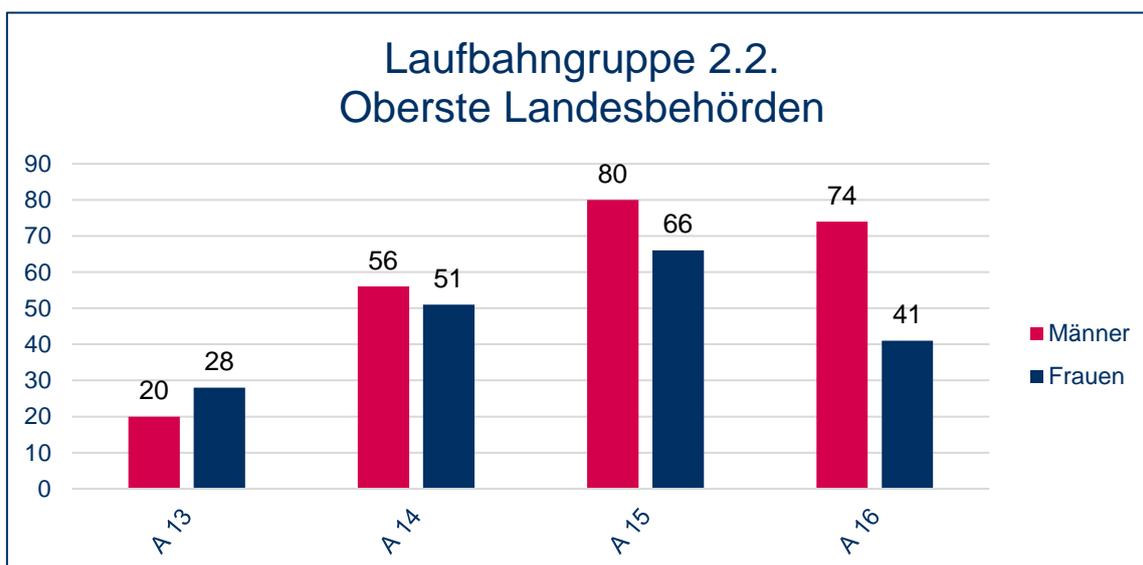
In den Besoldungsgruppen A 13 - A 16 ist im unmittelbaren Landesdienst seit 2004 eine kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils zu verzeichnen.

#### 3.2.1 Entwicklung (2004 - 2017)



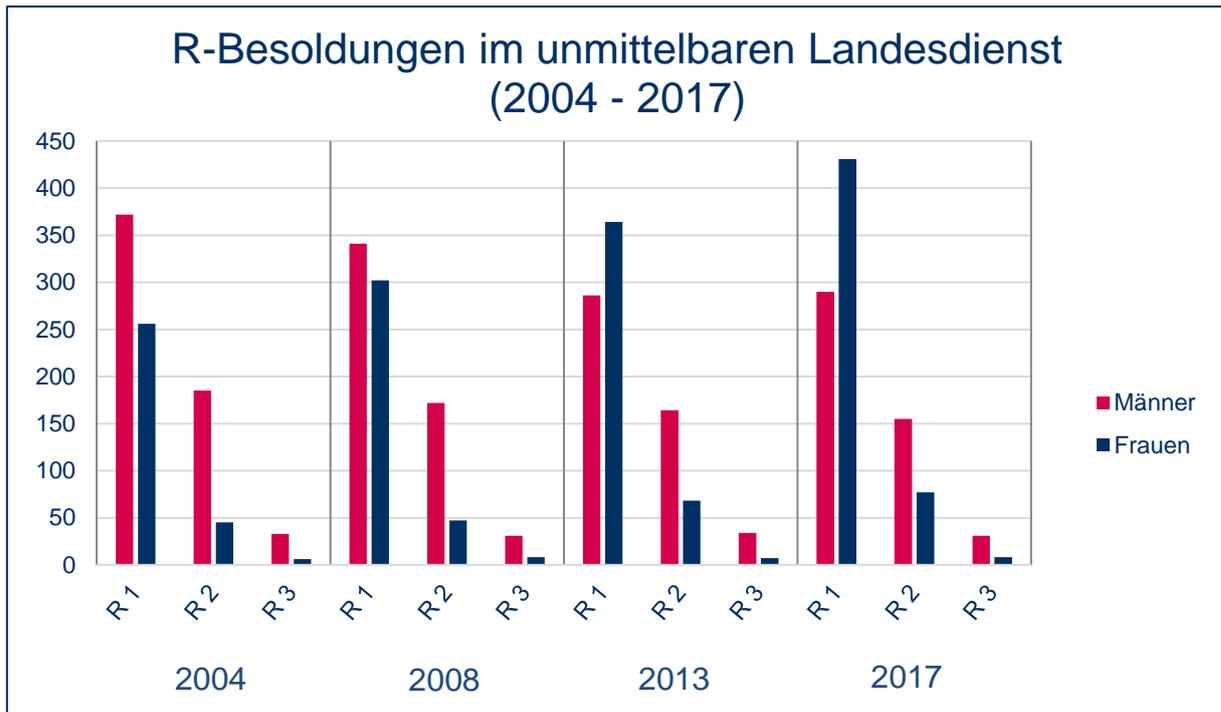
#### 3.2.2 Oberste Landesbehörden zum 01.12.2017

Während der Frauenanteil im Einstiegsamt A 13 sowohl in den obersten Landesbehörden als auch im unmittelbaren Landesdienst kontinuierlich steigt und dort inzwischen die 50 Prozentmarke überschreitet, ist noch immer mit steigender Besoldung eine Abnahme des Frauenanteils zu verzeichnen. Insbesondere in der Besoldungsgruppe A 16 sind Frauen weiter deutlich unterrepräsentiert.



### 3.3 Beschäftigte in der R-Besoldung

In der R-Besoldung ist der Frauenanteil in den unteren Besoldungsstufen am größten und hat über den Erhebungszeitraum deutlich zugenommen. In den höheren Besoldungsgruppen sind Frauen noch unterrepräsentiert, wobei sich hier ein kontinuierlicher Trend eines leichten Anstiegs des Frauenanteils seit 2004 abzeichnet.

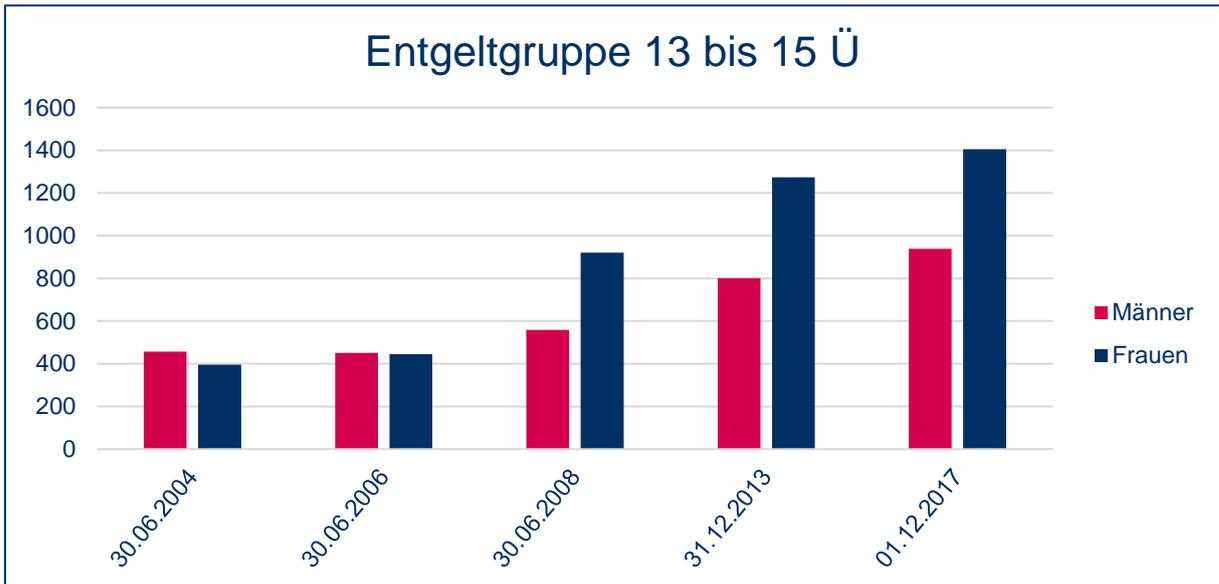


Ab R4 erfolgt keine Darstellung der Daten, da es sich dabei um Behördenleitungen handelt und diese separat betrachtet werden.

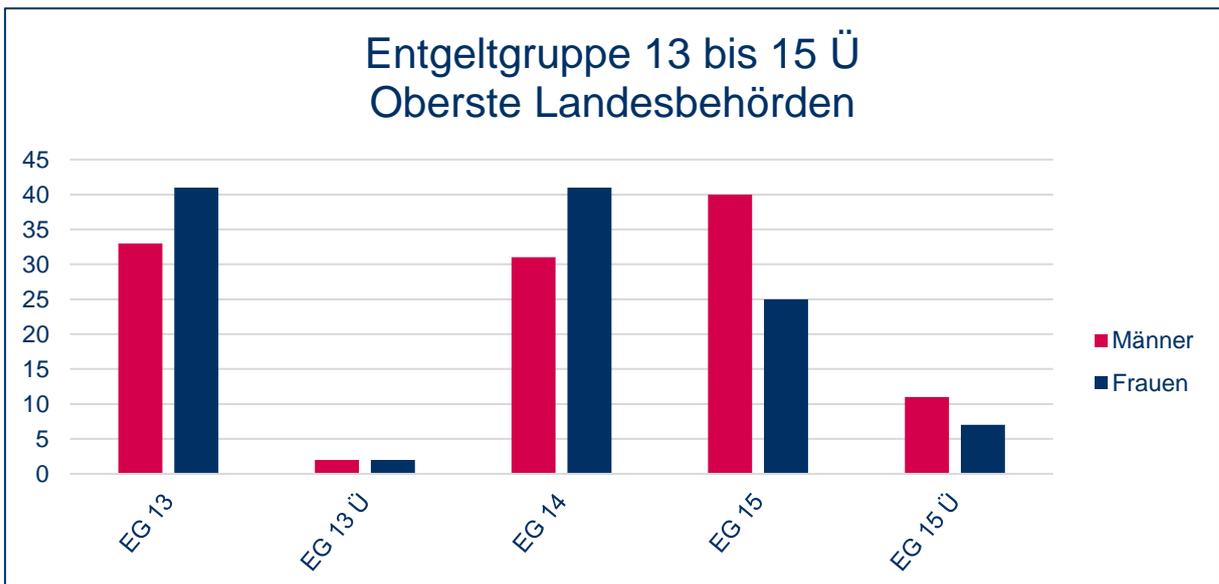
### 3.4 Tarifbeschäftigte in den Entgeltgruppen 13 bis 15 Ü

Im Erhebungszeitraum ist der Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten deutlich angestiegen. Gleichwohl liegt in den Entgeltgruppen EG 15/EG 15 Ü bei den obersten Landesbehörden weiter eine Unterrepräsentanz der Frauen vor. Zu berücksichtigen ist, dass die Entgeltgruppe E 15 Ü nur im Zusammenhang mit der Überleitung der Tarifbeschäftigten vergeben wurde und für Höhergruppierungen nicht zur Verfügung steht, so dass sich hier keine Entwicklung abzeichnen kann.

### 3.4.1 Entwicklung (2004 - 2017)

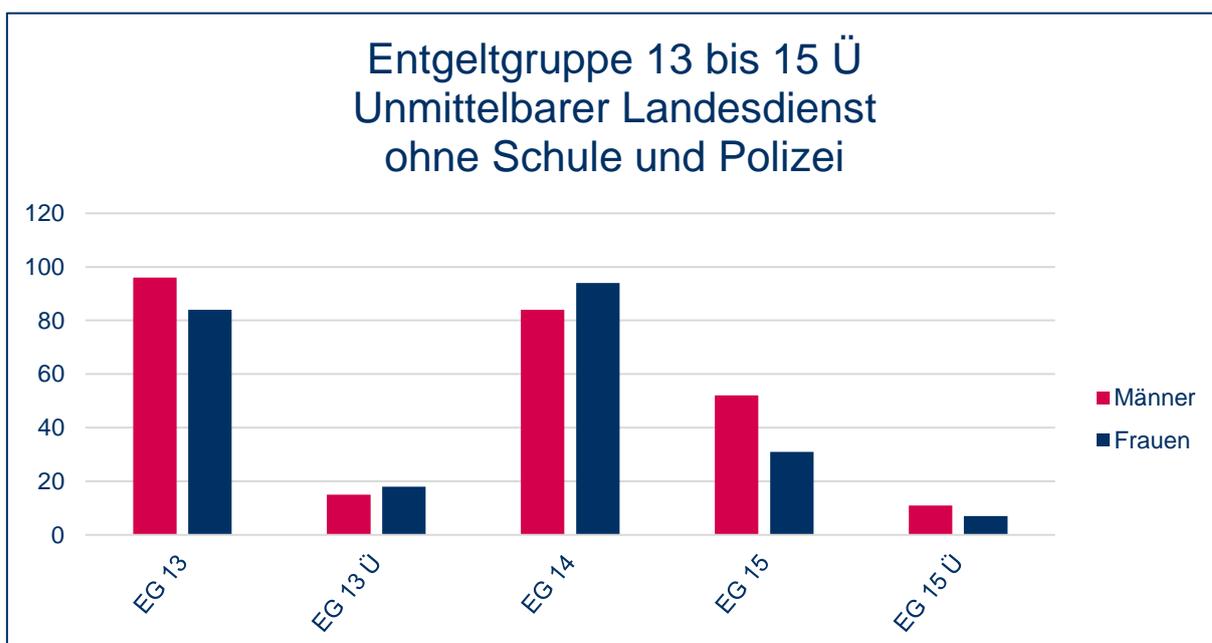
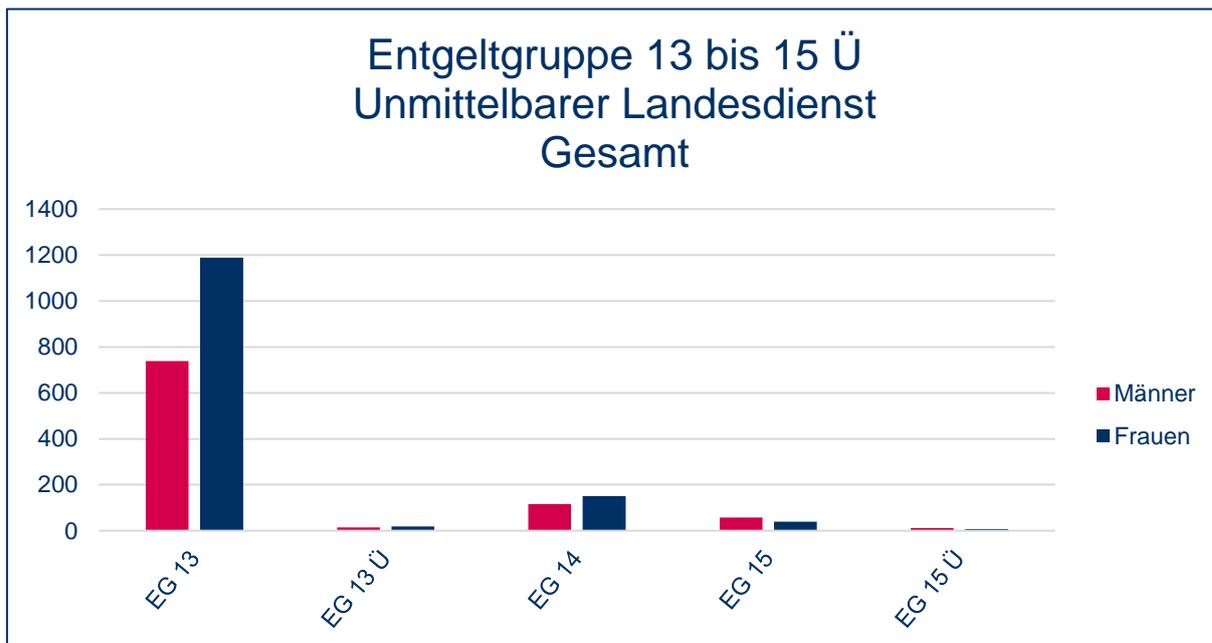


### 3.4.2 Oberste Landesbehörden zum 01.12.2017



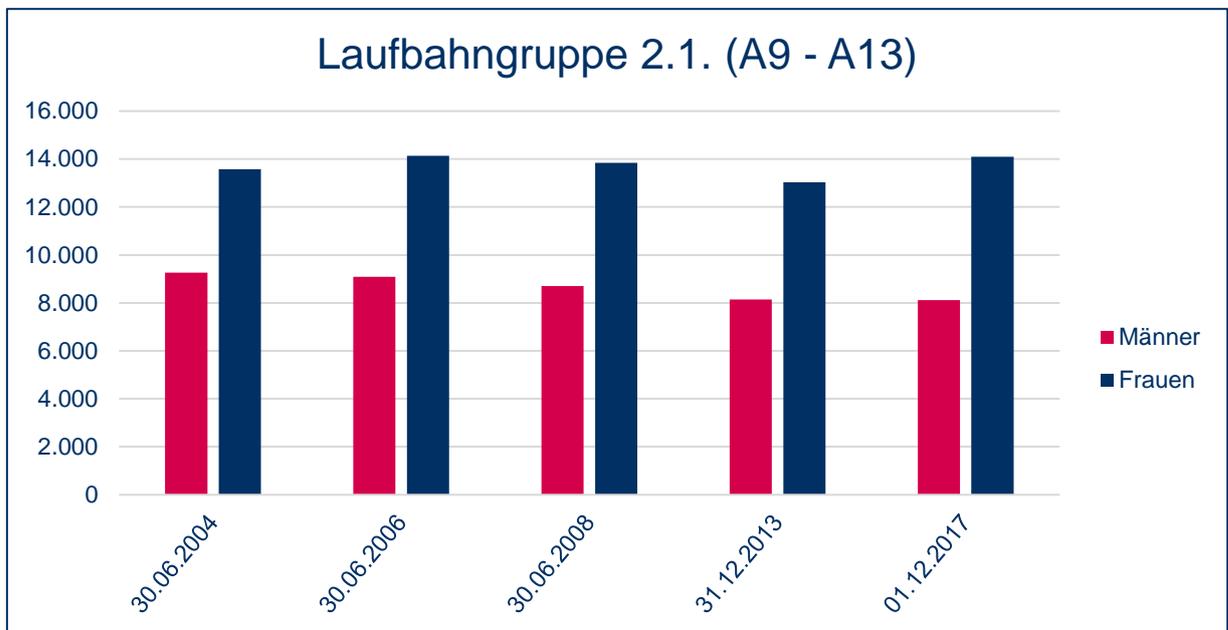
### 3.4.3 Unmittelbarer Landesdienst zum 01.12.2017

Im gesamten unmittelbaren Landesdienst finden sich die meisten Beschäftigten in der EG 13 mit einem deutlich höheren Anteil von Frauen im Vergleich zu Männern. Das Geschlechterverhältnis ändert sich jedoch bei gesonderter Betrachtung ohne die Bereiche Schule und Polizei.



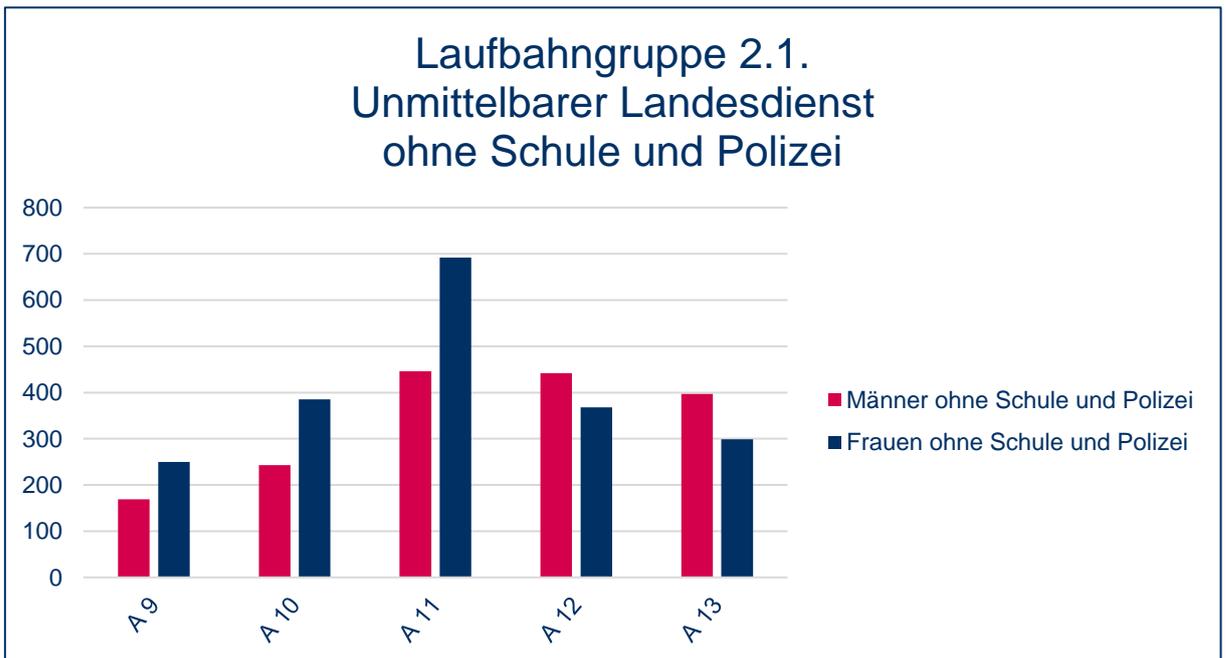
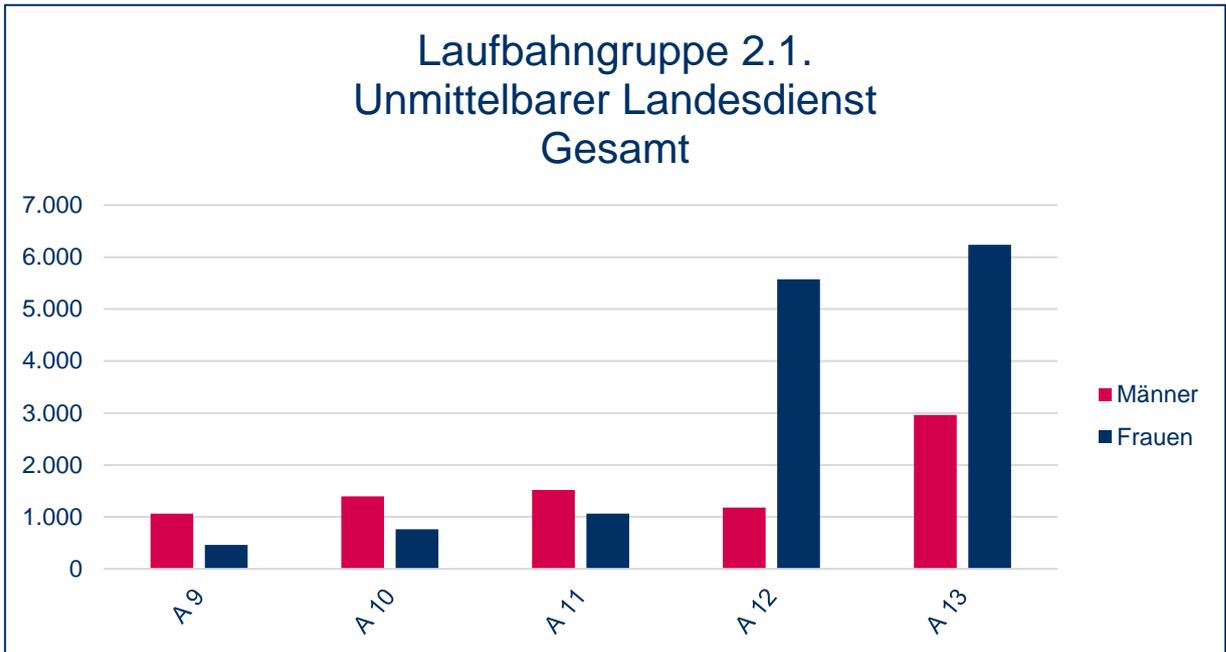
### 3.5 Laufbahngruppe 2.1. (A9 - A13)

Der Frauenanteil in den Besoldungsgruppen A9 - A13 ist im Erhebungszeitraum leicht angestiegen. Frauen sind weiter deutlich überrepräsentiert.



#### 3.5.1 Unmittelbarer Landesdienst zum 01.12.2017

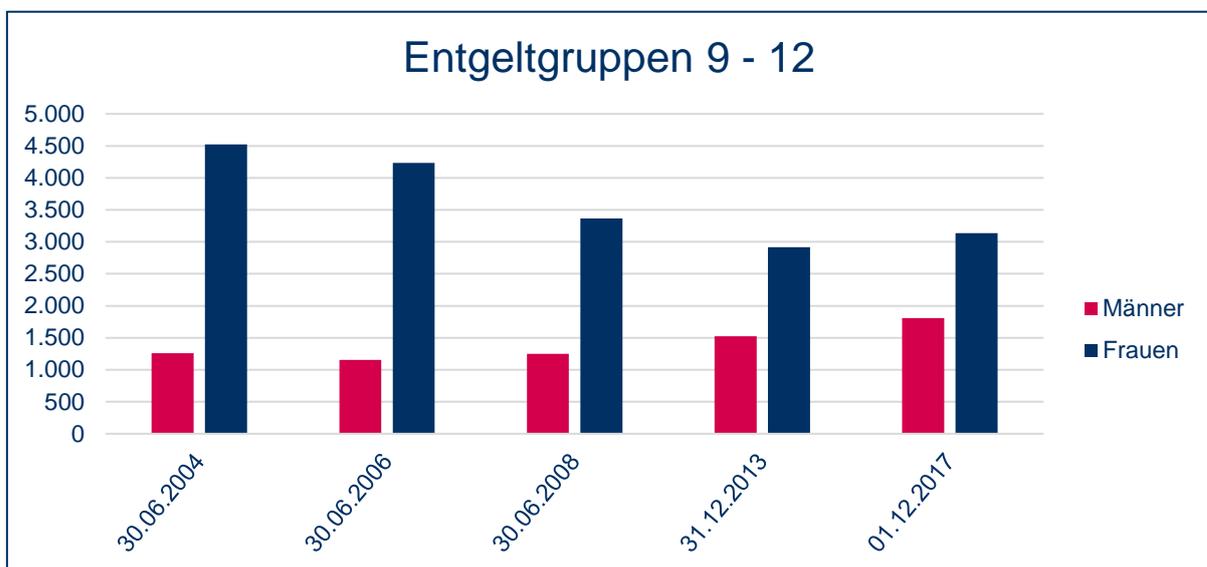
Im gesamten unmittelbaren Landesdienst zeigt sich ein hoher Frauenanteil in den Besoldungsgruppen A 12 und A 13. Bei gesonderter Betrachtung ohne die Bereiche Schule und Polizei, verlagert sich der hohe Frauenanteil zu den niedrigeren Besoldungsgruppen A 9 bis A 11. Die Verlagerung wird u.a. bedingt durch den Wegfall des vorwiegend weiblichen Lehrpersonals, zudem sind in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 11 viele Angehörige der Polizei vorhanden. Ohne diese beiden Bereiche sind Frauen in den Besoldungsgruppen A 12 und A 13 trotz der hohen Repräsentanz in den darunterliegenden Besoldungsgruppen weiter unterrepräsentiert.



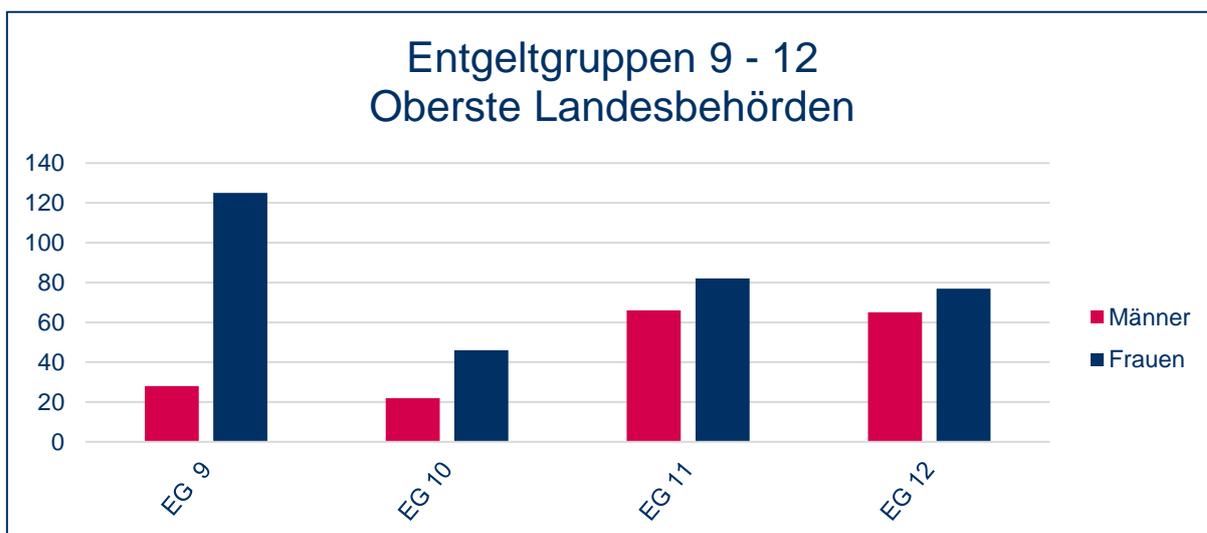
### 3.6 Tarifbeschäftigte in den Entgeltgruppen 9 - 12

In den Entgeltgruppen 9 - 12 zeigt sich im Erhebungszeitraum ein insgesamt durchgehend hoher Frauenanteil. In den obersten Landesbehörden nimmt der Frauenanteil mit steigender Entgeltstufe ab, liegt aber auch in der EG 12 noch über 50 Prozent. Ein ähnliches Bild ergibt sich für den unmittelbaren Landesdienst, wobei sich ohne die Bereiche Schule und Polizei in den Entgeltgruppen 11 und 12 im Gegensatz hierzu weiter eine Unterrepräsentanz von Frauen zeigt.

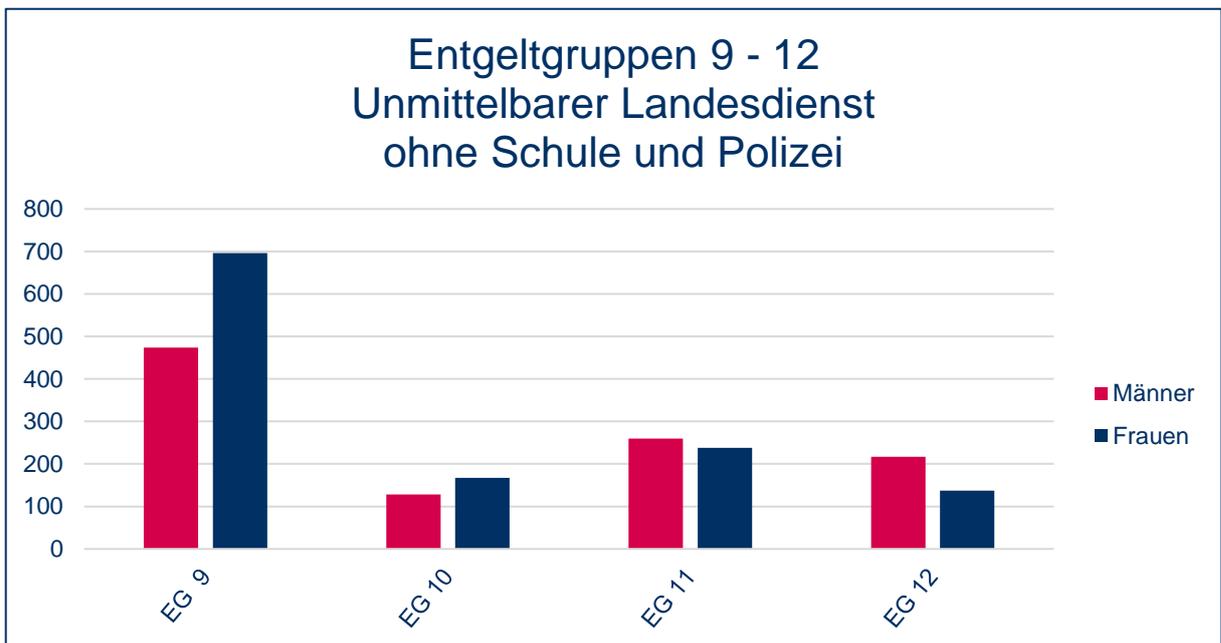
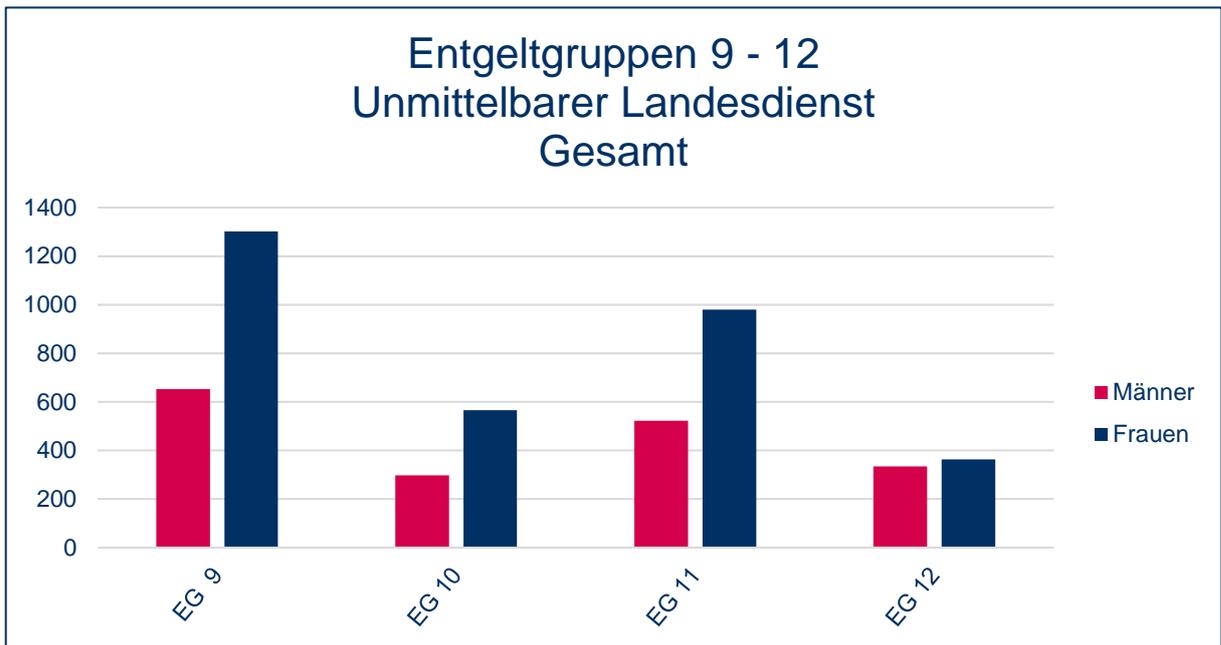
#### 3.6.1 Entwicklung (2004 - 2017)



#### 3.6.2 Oberste Landesbehörden zum 01.12.2017



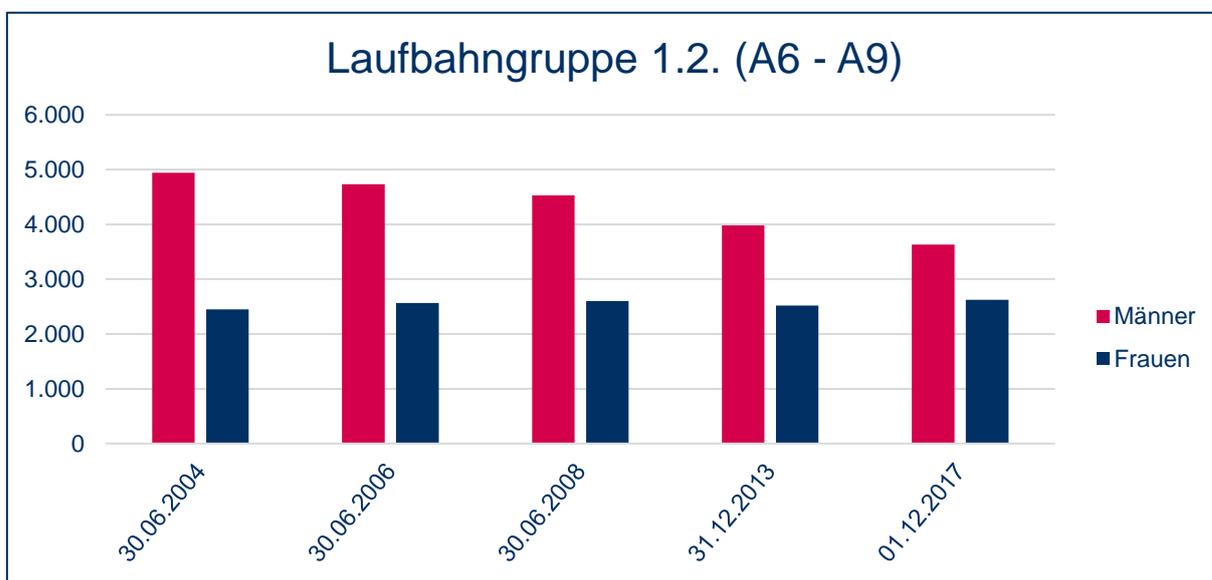
### 3.6.3 Unmittelbarer Landesdienst zum 01.12.2017



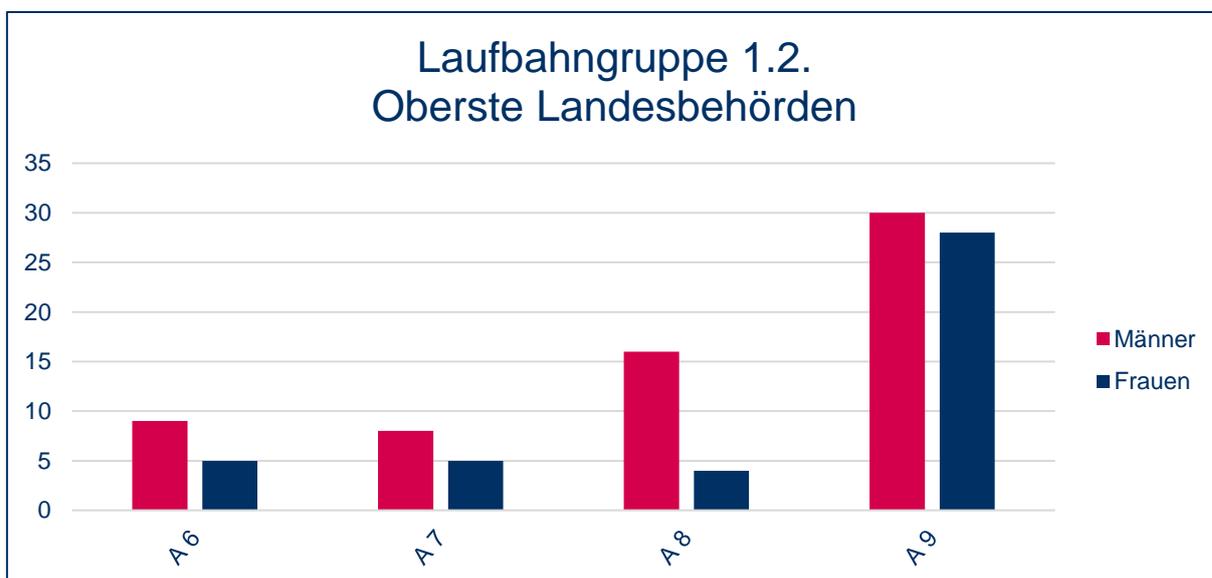
### 3.7 Laufbahngruppe 1.2. (A6 - A9)

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. Feststellbar ist, dass sich bei den Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 1.2. eine deutliche Unterrepräsentanz der Frauen zeigt. In den obersten Landesbehörden ist in der Spitzenposition A 9 annähernd Parität erreicht, wobei diese Zahlen durch die geringe Gesamtzahl der Beschäftigten in diesem Bereich – insbesondere in den unteren Besoldungsgruppen - nur eine geringe Aussagekraft hat.

#### 3.7.1 Entwicklung (2004 - 2017)

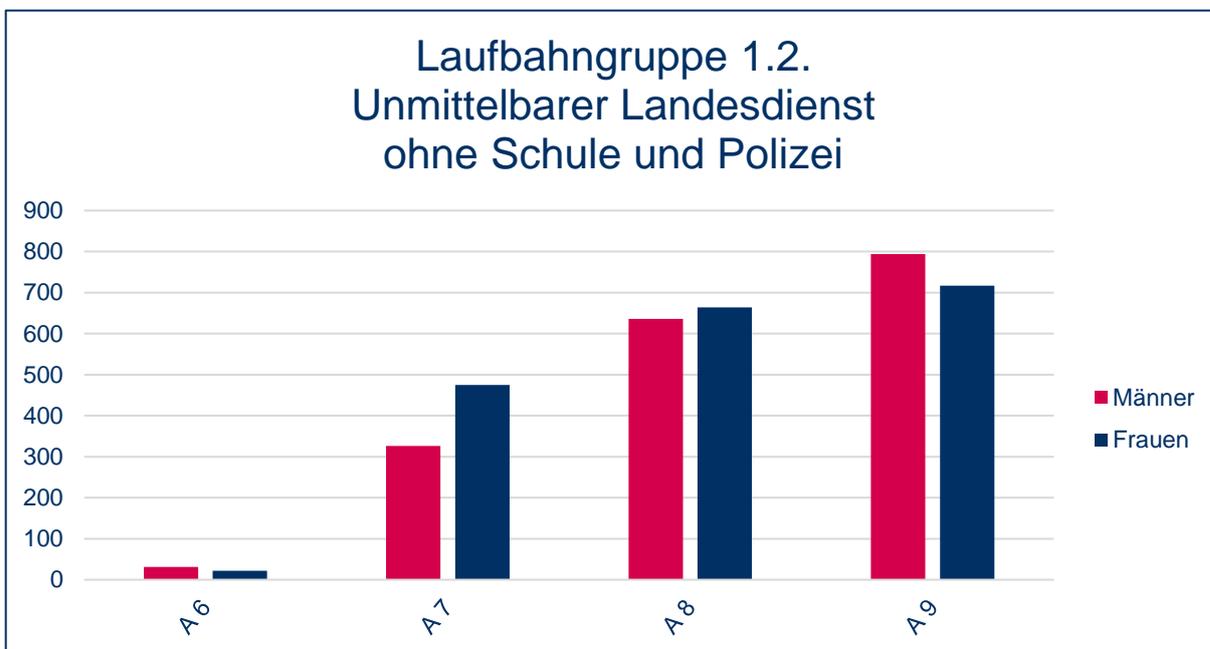
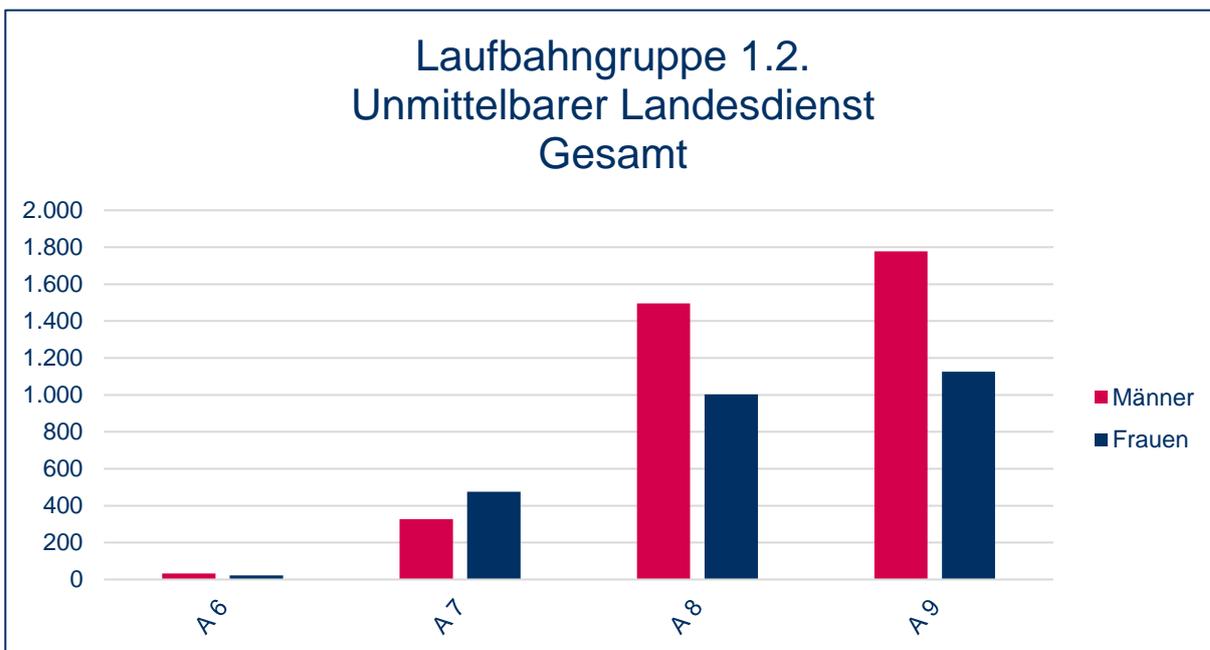


#### 3.7.2 Oberste Landesbehörden zum 01.12.2017



### 3.7.3 Unmittelbarer Landesdienst zum 01.12.2017

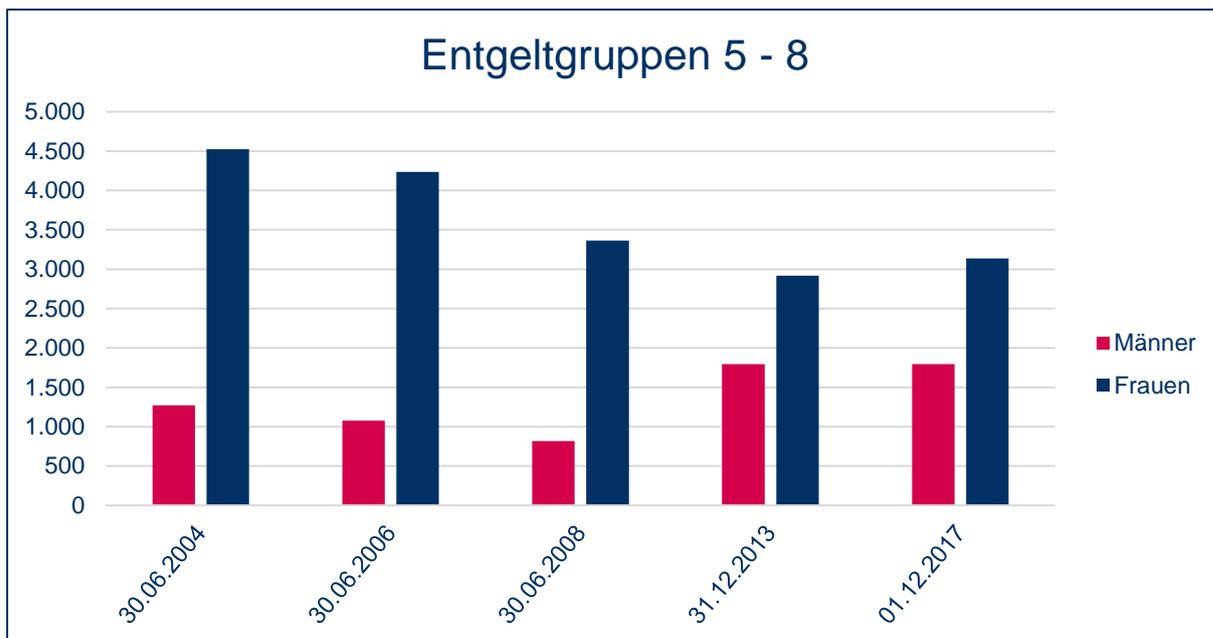
In den im unmittelbaren Landesdienst stärksten frequentierten Besoldungsgruppen A 8 und A 9 ist eine Unterrepräsentanz der Frauen feststellbar. Unter Abzug der Bereiche Schule und Polizei steigt der Frauenanteil hier sichtbar an. Das erklärt sich durch den hohen Männeranteil bei der Polizei im Einstiegsamt A 8.



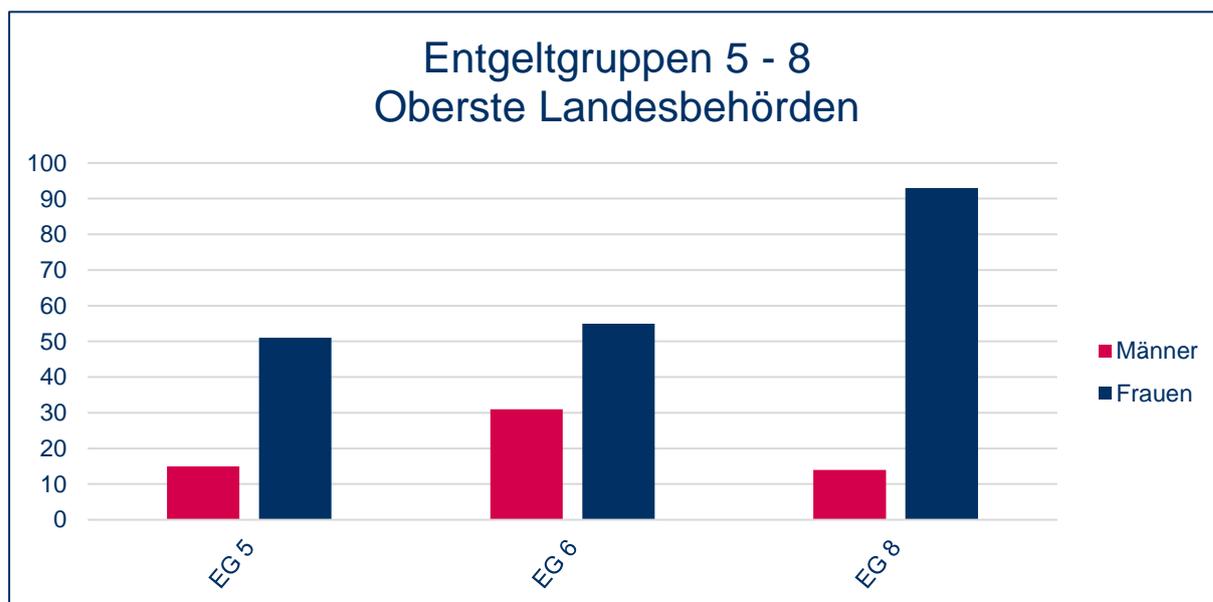
### 3.8 Tarifbeschäftigte in den Entgeltgruppen 5 - 8

Frauen sind in den Entgeltgruppen EG 5 – EG 8 insgesamt stark vertreten. Durch das Fehlen einer EG 9 ist die Vergleichbarkeit mit Beamtinnen und Beamten begrenzt.

#### 3.8.1 Entwicklung (2004 - 2017)

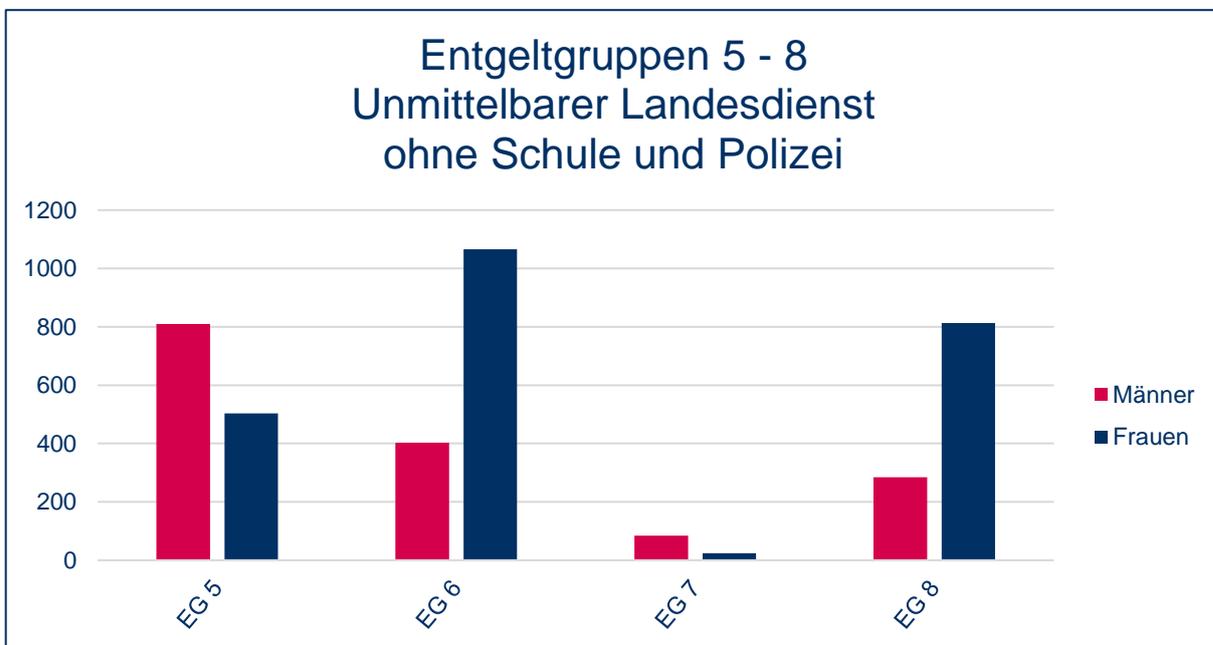
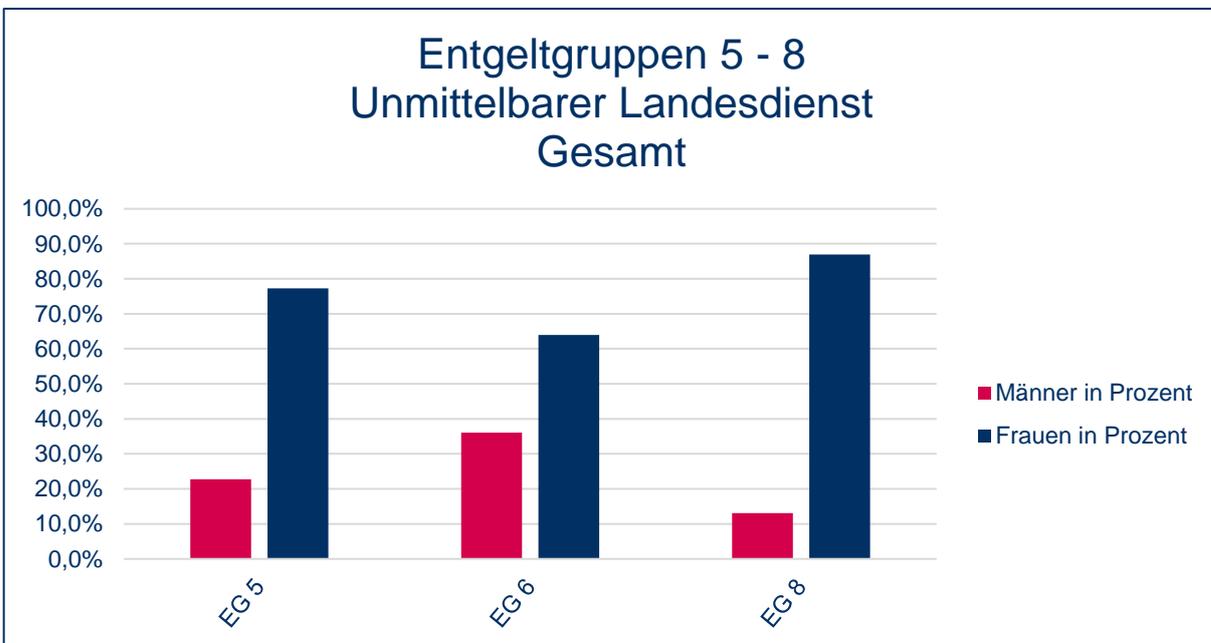


#### 3.8.2 Oberste Landesbehörden zum 01.12.2017



### 3.8.3 Unmittelbarer Landesdienst zum 01.12.2017

Der sehr hohe Anteil der Frauen zeigt sich auch bei der Betrachtung des gesamten unmittelbaren Landesdienstes. Eine Ausnahme bildet die EG 5 bei gesonderter Betrachtung ohne die Bereiche Schule und Polizei.

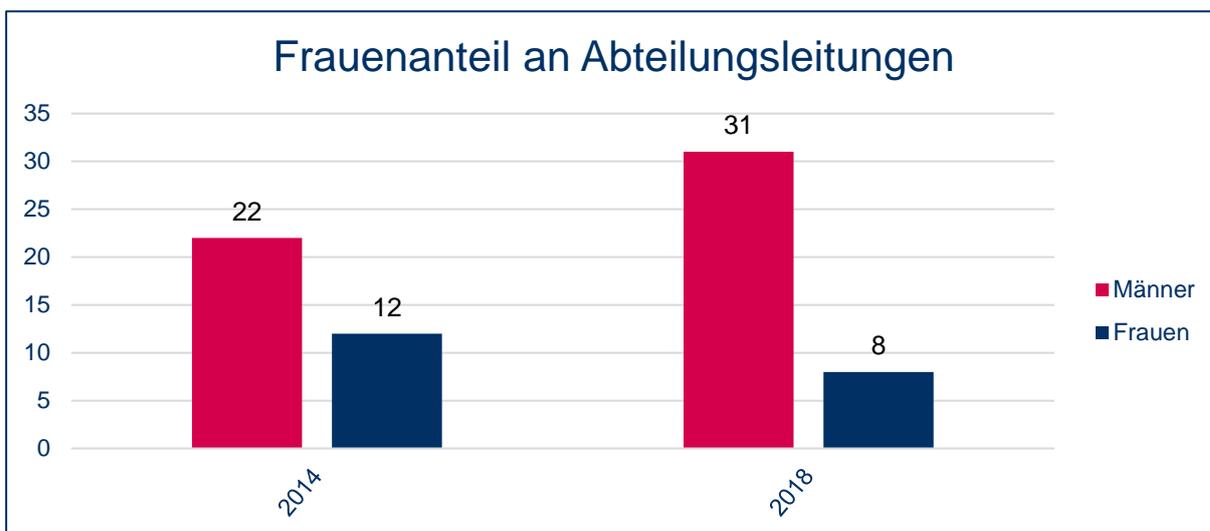


## 4 Leistungspositionen in Schleswig-Holstein zum 01.09.2018

### 4.1 Herausgehobene Leistungspositionen in den obersten Landesbehörden

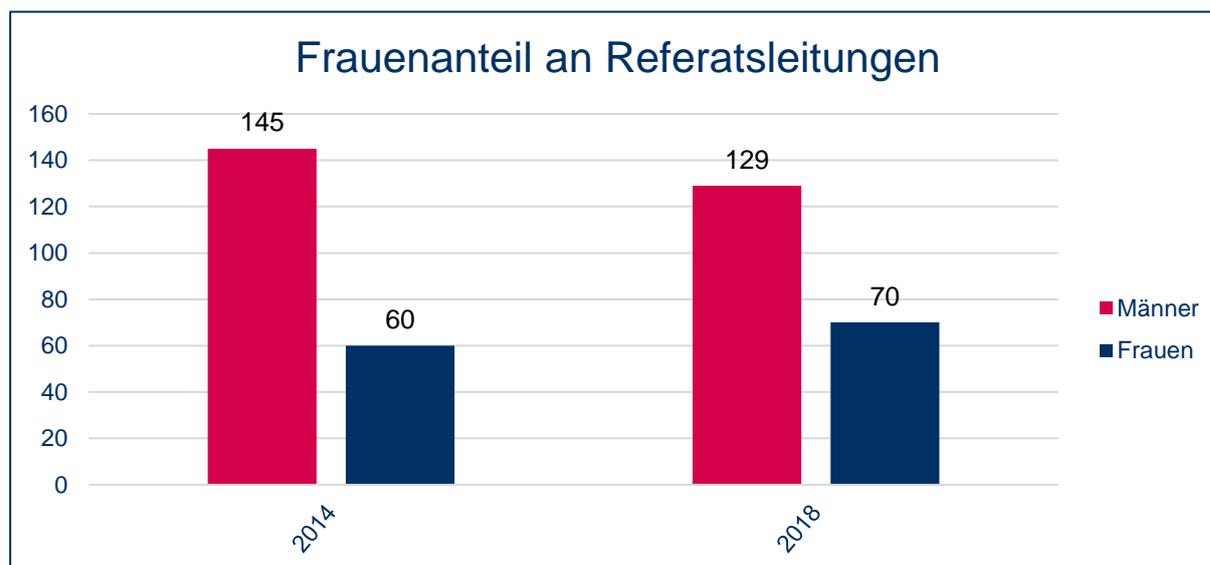
#### 4.1.1 Frauenanteil an den Abteilungsleitungen

Bei den Abteilungsleitungen sind Frauen zahlenmäßig gering vertreten. Im Erhebungszeitraum war der Frauenanteil rückläufig.



#### 4.1.2 Frauenanteil an den Referatsleitungen

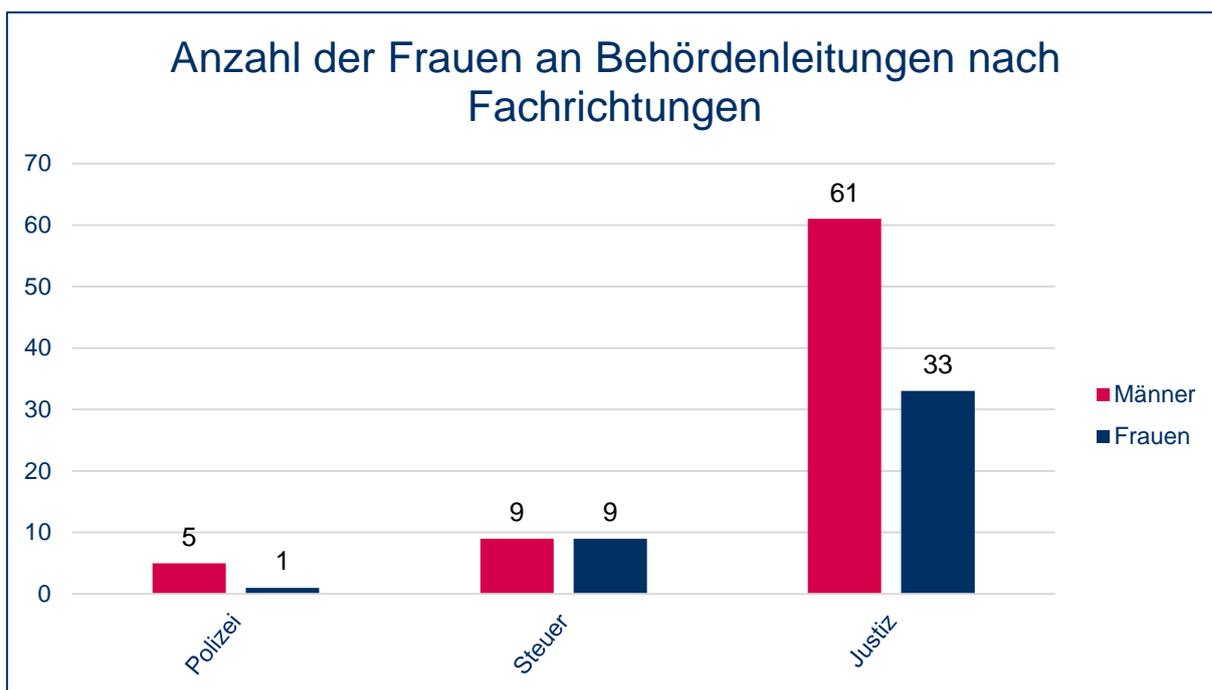
Bei den Referatsleitungen ist ein Zuwachs beim Frauenanteil zu verzeichnen bei fortbestehender deutlicher Unterrepräsentanz.



## 4.2 Frauenanteil an Behördenleitungen nach Fachrichtungen

### 4.2.1 Fachrichtungen Polizei, Steuer und Justiz

Der Frauenanteil an den Behördenleitungen variiert stark in Abhängigkeit von den Fachrichtungen. Legt man die Gesamtzahl zugrunde so entspricht der Frauenanteil an den Behördenleitungen in etwa dem Anteil an den Referatsleitungen in den obersten Landesbehörden.



### 4.2.2 Fachrichtung Bildung

Im Bildungsbereich wurde der Frauenanteil bei den Schulleitungen, den Hochschulprofessuren sowie den Juniorprofessuren gesondert betrachtet.

In Schulleitungen sind Frauen mehr als paritätisch vertreten. Bei den Hochschulprofessuren sind Frauen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. In Bezug auf die Juniorprofessuren ist nahezu Parität erreicht. Allerdings ist hier die relativ niedrige Gesamtzahl zu beachten.

