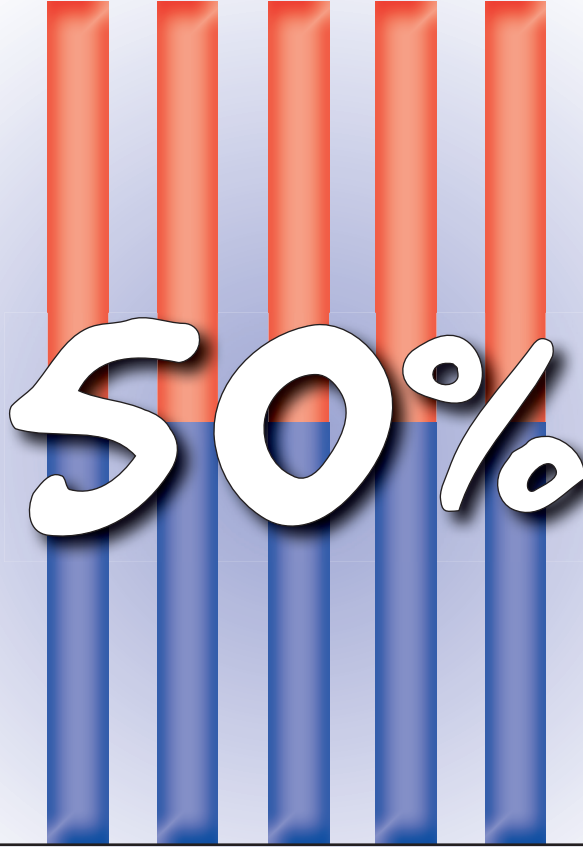




LAND  
BRANDENBURG

Ministerium für Arbeit,  
Soziales, Gesundheit,  
Frauen und Familie



50%

## **7. Landesgleich- stellungsbericht**

Anwendung und Wirksamkeit  
des Landesgleichstellungsgesetzes  
des Landes Brandenburg

Berichtszeitraum:

Januar 2014 bis Dezember 2018

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Brandenburg herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments.

Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht so verwendet werden, dass es als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es jedoch gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer einzelnen Mitglieder zu verwenden.

# **7. Landesgleichstellungsbericht**

Zur Durchführung des Landesgleichstellungsgesetzes  
des Landes Brandenburg (LGG)

Berichtszeitraum: 2014 bis 2018

# Vorbemerkung

Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) wurde 1994 verabschiedet und verpflichtet die Dienststellen der Landesverwaltung seit 25 Jahren zu aktiver Frauen- und Gleichstellungspolitik bei der Personalgewinnung, Personalentwicklung und Personalverwaltung. Im Jubiläumsjahr des LGG legt die Landesregierung dem Landtag den 7. Bericht zur Durchführung des Landesgleichstellungsgesetzes vor. Sie kommt damit ihrer gesetzlichen Berichtspflicht gemäß § 26 LGG in der aktuellen Legislaturperiode nach. Für die Erstellung des Berichts hat das MASGF die Federführung übernommen.

Der vorliegende Landesgleichstellungsbericht gliedert sich in zwei Teile.

**Teil I** des 7. Landesgleichstellungsberichtes umfasst eine Studie zur Anwendung und Wirksamkeit des Landesgleichstellungsgesetzes im Zeitraum 2014 bis 2018. Die Studie basiert auf den Personaldaten der amtlichen Statistik für die Jahre 2012 und 2017, bereitgestellt vom Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, sowie einer Onlinebefragung der Dienststellen der Landesverwaltung und ihrer Gleichstellungsbeauftragten zur Anwendung wesentlicher Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes im genannten Berichtszeitraum, insbesondere vor dem Hintergrund der Novellierung des Gesetzes im Jahr 2013.

Mit der Erstellung der Studie hat das MASGF die Kienbaum Consultants International GmbH beauftragt.

Eine kurze Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse der Studie ist den inhaltlichen Ausführungen vorangestellt. In der Studie werden Fortschritte in der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg bilanziert. So zeichnet sie die Entwicklung des Anteils von weiblichen Be-

schäftigten in den verschiedenen Einkommensgruppen und in Führungspositionen nach, untersucht Fortschritte im Hinwirken auf eine geschlechterparitätische Besetzung von Gremien und beschreibt die praktische Umsetzung einzelner Regelungen des LGG sowohl aus dem Blickwinkel der Dienststellen der Landesverwaltung als auch der Gleichstellungsbeauftragten. Des Weiteren werden ausgewählte Brandenburger Ergebnisse im Rahmen eines Ländervergleichs in einen bundesweiten Kontext gestellt. Die empirische Beschreibung der Durchführung des LGG wird um Handlungsempfehlungen ergänzt, die aus den Analysen abgeleitet wurden.

Für die Umsetzung des LGG ist jede Dienststelle verantwortlich. Das Gesetz ist eine Arbeitsgrundlage für die Personalstellen, wenn es um Maßnahmen der Personalgewinnung und Personalentwicklung geht, und gehört damit zum Handwerkszeug wie andere Rechtsvorschriften, beispielsweise im Beamten-, Tarif- und Personalvertretungsrecht auch.

Eine konsequente Anwendung der gesetzlichen Vorschriften ist eine entscheidende Voraussetzung für eine erfolgreiche gleichstellungsorientierte Personalpolitik. Dies zeigt insbesondere die vor nunmehr 25 Jahren mit den Landesgleichstellungsberichten begonnene Verlaufsbeurteilung.





Kurz vor Redaktionsschluss für den 7. Landesgleichstellungsbericht erreichten die Landesregierung zwei parlamentarische Anfragen zur Geschlechtergerechtigkeit im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg (LT-Drs. 6/10610 und 6/10614), die ebenfalls die Beschäftigungssituation von Frauen in den obersten und oberen Landesbehörden und die Umsetzung einzelner Regelungen des LGG in den Blick nehmen. Die für die Beantwortung erforderlichen Daten wurden bei den

Ressorts und der Staatskanzlei zum Stichtag 31. Dezember 2018 erhoben. Damit liegen weitere aktuelle Daten vor, die die Datenbasis des 7. Landesgleichstellungsberichtes ergänzen.

**Teil II** des 7. Landesgleichstellungsberichtes beinhaltet den Bericht des MWFK zur Verwirklichung der Gleichstellung im Hochschulbereich, der sich gemäß § 7 Abs. 7 des Brandenburgischen Hochschulgesetzes (BbgHG) dem Bericht der Landesregierung gemäß § 26 LGG anschließt. Als Ressortbericht unterliegt er nicht der Beschlussfassung der Landesregierung.

# Inhalt

<b>Teil I</b>	<b>7. Landesgleichstellungsbericht</b>	<b>7</b>
	Studie zur Anwendung und Wirksamkeit des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Brandenburg · Berichtszeitraum: 2014 bis 2018	
<b>1.</b>	<b>Zielsetzung und methodisches Vorgehen</b>	<b>12</b>
<b>2.</b>	<b>Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse</b>	<b>15</b>
<b>3.</b>	<b>Zur Wirksamkeit des Landesgleichstellungsgesetzes</b>	<b>19</b>
<b>3.1</b>	<b>Gleichstellungspläne</b>	<b>19</b>
<b>3.2</b>	<b>Gleichstellungsbeauftragte</b>	<b>25</b>
3.2.1	Gleichstellungsbeauftragte des Landes Brandenburg	25
3.2.2	Gleichstellungsbeauftragte der Dienststellen der öffentlichen Verwaltung	28
<b>3.3</b>	<b>Mitarbeit von Frauen in Gremien</b>	<b>35</b>
<b>3.4</b>	<b>Exkurs: Praxisbeispiele zur Anwendung des LGG</b>	<b>40</b>
<b>4.</b>	<b>Die Beschäftigungssituation von Frauen im öffentlichen Dienst des Landes Brandenburg</b>	<b>44</b>
<b>4.1</b>	<b>Allgemeine Entwicklung der Beschäftigungssituation von Frauen</b>	<b>44</b>
<b>4.2</b>	<b>Entwicklung der Beschäftigungssituation von Frauen</b>	<b>47</b>
	<i>Daten des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg</i>	
4.2.1	Frauenanteil in den verschiedenen Einkommensgruppen	47
4.2.2	Frauenanteil in den Besoldungs- und Entgeltgruppen	48
4.2.3	Frauenanteil in den Ministerien und der Staatskanzlei	49
4.2.4	Frauenanteil in der Teilzeitbeschäftigung	52
4.2.5	Frauenanteile in den Altersklassen	53
<b>4.3</b>	<b>Entwicklung der Beschäftigungssituation von Frauen</b>	<b>56</b>
	<i>Daten der Onlinebefragung</i>	
4.3.1	Frauenanteil in den Führungsebenen	56
4.3.2	Frauenanteil bei den Neueinstellungen	57
4.3.3	Frauenanteil bei den Beförderungen und Höhergruppierungen	58
<b>5.</b>	<b>Ländervergleich</b>	<b>60</b>
<b>5.1</b>	<b>Beschäftigungssituation und Frauenanteil in den öffentlichen Verwaltungen</b>	<b>60</b>
<b>5.2</b>	<b>Gesetzliche Regelungen zur Geschlechtergleichstellung</b>	<b>62</b>
<b>6.</b>	<b>Anhang</b>	<b>65</b>
<b>6.1</b>	<b>Tabellen</b>	<b>65</b>
<b>6.2</b>	<b>Fragebögen der Onlinebefragung</b>	<b>83</b>
	Erstellung des 7. Berichtes zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Brandenburg	
	Fragebogen: Befragung unmittelbare Dienststellen	84
	Fragebogen: Befragung Gleichstellungsbeauftragte	94
	Fragebogen: Befragung Mittelbare Dienststellen	102

<b>Teil II Ressortbericht des MWFK zum 7. Landesgleichstellungsbericht gemäß § 7 Abs. 7 BbgHG</b>	<b>111</b>	
Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich der Wissenschaft nach dem Brandenburgischen Hochschulgesetz (BbgHG) Berichtszeitraum: 2014 bis 2018		
<b>Einleitung</b>	<b>112</b>	
<b>1 Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern an den brandenburgischen Hochschulen</b>	<b>113</b>	
1.1 Förderung von Chancengleichheit und familiengerechte Hochschulen	113	
1.2 Qualitätsstandards für Chancengleichheit und Familienorientierung an den Brandenburgischen Hochschulen	117	
1.3 Familiengerechte Rahmenbedingungen an den Brandenburgischen Hochschulen	119	
<b>2 Anteile der Frauen an den Brandenburgischen Hochschulen in den jeweiligen Qualifikationsstufen</b>	<b>121</b>	
2.1 Studienanfänger und Studierende	121	
2.2 Professuren	122	
<b>3 Ausblick</b>	<b>123</b>	







# Teil I

## 7. Landesgleichstellungsbericht

Studie zur Anwendung und Wirksamkeit  
des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Brandenburg

Berichtszeitraum: 2014 bis 2018

## ABBILDUNGEN

<i>Abbildung 1</i>	Übersicht der Rücklaufquote der durchgeführten empirischen Datenerhebung	14
<i>Abbildung 2</i>	Übersicht Handlungsempfehlungen	18
<i>Abbildung 3</i>	Vorhandensein eines Gleichstellungsplans zum Zeitpunkt der Befragung im Jahr 2018 (in Prozent)	20
<i>Abbildung 4</i>	Veränderungen im Aufbau und Inhalt des Gleichstellungsplans im Zeitraum von 2013 bis 2018 (in Prozent)	21
<i>Abbildung 5</i>	Weitere Zielvorgaben und Informationen des Gleichstellungsplans (in Prozent)	22
<i>Abbildung 6</i>	Verfahrensweise bei Personalentscheidungen, wenn in zu besetzenden Besoldungsgruppen der Frauenanteil unter 50% liegt (in Prozent)	23
<i>Abbildung 7</i>	Gründe für den teilweisen/vollständigen Verzicht auf eine erneute Ausschreibung bei Unterrepräsentanz von Frauen in dem Bereich (in Prozent)	24
<i>Abbildung 8</i>	Verfahrensweise zur zeitlichen Entlastung der GBA in der Dienststelle (in Prozent)	29
<i>Abbildung 9</i>	Veränderungen der Aufgabenbereiche und Rechte der GBA nach der Novellierung des LGG (in Prozent)	30
<i>Abbildung 10</i>	Beteiligung der GBA bei personellen Entscheidungen nach Aussage der Gleichstellungsbeauftragten (in Prozent)	31
<i>Abbildung 11</i>	Zeitpunkt der Beteiligung der GBA an personellen Maßnahmen der Dienststelle (in Prozent)	32
<i>Abbildung 12</i>	Übersicht der Aufgaben, an denen die GBA in ihrer Rolle als Gleichstellungsbeauftragte von der Dienststelle beteiligt wird (in Prozent)	33
<i>Abbildung 13</i>	Einschätzung der Wirksamkeit der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten nach Aussage der Gleichstellungsbeauftragten (in Prozent)	34
<i>Abbildung 14</i>	Einschätzung der Bedeutung von Themen, die vonseiten der GBA in Zukunft eines besonderen Aktionismus bedürfen (in Prozent)	35
<i>Abbildung 15</i>	Entwicklung des Anteils der auf Veranlassung des Landes in Aufsichtsräten landesbeteiligter Unternehmen berufenen Frauen seit 2006 (in Prozent)	37

<i>Abbildung 16</i> Übersicht: Gremien mit Besetzung von Mandaten per Kabinettsbeschluss (im Zeitraum 2014 bis 2018)	38
<i>Abbildung 17</i> Frauenanteil in Gremien innerhalb der Organisation (in Prozent)	39
<i>Abbildung 18</i> Anzahl der Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg von 1994 bis 2017 (ohne Hochschulen und Lehrpersonal)	45
<i>Abbildung 19</i> Frauenanteil bei den Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg von 1994 bis 2017, aufgeteilt nach Bereichen ohne Hochschulen und Lehrpersonal (in absoluten Zahlen und in Prozent)	46
<i>Abbildung 20</i> Beschäftigte der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg (ohne Hochschulen und Lehrpersonal), aufgeteilt nach Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten 2012 und 2017	46
<i>Abbildung 21</i> Entwicklung des Frauenanteils in den Einkommensgruppen (ohne Hochschulen und Lehrpersonal) von 1994 bis 2017 (in Prozent)	47
<i>Abbildung 22</i> Entwicklung des Frauenanteils in den Besoldungsgruppen ab A13 bei den Beamtinnen/Beamten sowie Richterinnen und Richtern zwischen 2007 und 2012 (ohne Hochschulen und Lehrpersonal)	48
<i>Abbildung 23</i> Entwicklung des Frauenanteils in den Entgeltgruppen ab E13 zwischen 2012 und 2017 (ohne Hochschulen und Lehrpersonal) (in Prozent)	49
<i>Abbildung 24</i> Entwicklung des Frauenanteils in den Ministerien sowie der Staatskanzlei zwischen 2012 und 2017 (in Prozent)	50
<i>Abbildung 25</i> Entwicklung des Frauenanteils in den höchsten Einkommensgruppen (Gruppe A) in den Ministerien und der Staatskanzlei des Landes Branden- burg zwischen 2012 und 2017 (in Prozent)	52
<i>Abbildung 26</i> Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg von 1994 bis 2017 (in Prozent)	53
<i>Abbildung 27</i> Teilzeitbeschäftigung in der öffentlichen Verwaltung des Landes Branden- burg, aufgeteilt nach Männern und Frauen (in Prozent)	53
<i>Abbildung 28</i> Entwicklung des Frauenanteils an der Teilzeitbeschäftigung nach Ein- kommensgruppen von 1994 bis 2017 (in Prozent)	54
<i>Abbildung 29</i> Altersstruktur der Beschäftigten in der höchsten Einkommensgruppe (Gruppe A) in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg 2017 ohne Beschäftigte im kommunalen Bereich, der Universitäten und Hoch-	54

schulen sowie ohne Lehrpersonal im Bereich der Schulämter  
(Angaben in Anzahl)

<i>Abbildung 30</i>	Altersstruktur der Beschäftigten in der hohen Einkommensgruppe (Gruppe B) in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg 2017 ohne Beschäftigte im kommunalen Bereich, der Universitäten und Hochschulen sowie ohne Lehrpersonal im Bereich der Schulämter (Angaben in Anzahl)	55
<i>Abbildung 31</i>	Entwicklung des Frauenanteils nach Führungsebenen in den Jahren 2015 und 2018 (nur unmittelbare Dienststellen des Landes Brandenburg)	56
<i>Abbildung 32</i>	Frauenanteil bei den Neueinstellungen nach Führungsebenen, Einkommensgruppen und nach Verfahren in den Jahren 2015 und 2018	58
<i>Abbildung 33</i>	Frauenanteil bei den Beförderungen und Höhergruppierungen nach Führungsebenen, Einkommensgruppen und nach Verfahren in den Jahren 2015 und 2018	59
<i>Abbildung 34</i>	Frauenanteil im öffentlichen Dienst im Jahr 2016	61
<i>Abbildung 35</i>	Frauenanteil an allen Beschäftigten in den Besoldungsgruppen im Jahr 2017	61
<i>Abbildung 36</i>	Frauenanteil an allen Beschäftigten in den Entgeltgruppen E13 bis E15 im Jahr 2017	62
<i>Abbildung 37</i>	Ausgewählte gesetzliche Regelungen im Vergleich	63



## **ABKÜRZUNGEN**

- GBA** Gleichstellungsbeauftragte der Dienststellen
- IMA** Interministerieller Ausschuss
- kGBA** Kommunale Gleichstellungsbeauftragte
- LGBA** Landesgleichstellungsbeauftragte
- LGG** Landesgleichstellungsgesetz Brandenburg
- MASGF** Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie
- MBJS** Ministerium für Bildung, Jugend und Sport
- MdF** Ministerium der Finanzen
- MdJEV** Ministerium der Justiz und für Europa und Verbraucherschutz
- MIK** Ministerium des Innern und für Kommunales
- MIL** Ministerium für Infrastruktur und Landesplanung
- MLUM** Ministerium für ländliche Entwicklung, Umwelt und Landwirtschaft
- MWE** Ministerium für Wirtschaft und Energie
- MWFK** Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur
- Stk** Staatskanzlei

# 1. Zielsetzung und methodisches Vorgehen

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) vom 4. Juli 1994 verpflichtet die öffentliche Verwaltung des Landes Brandenburg zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb des jeweiligen Dienstbereiches. Zudem dient das Gesetz der verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer und abschließend der Förderung von berufstätigen Frauen innerhalb der Privatwirtschaft (§1 LGG). Eine Verschärfung der Instrumente des Landesgleichstellungsgesetzes im Rahmen der Novellierung des Gesetzes im Jahr 2013 durch mehr Verbindlichkeit in den Regelungen soll zu einer besseren Wirksamkeit des Gesetzes beitragen. Zudem ist der Geltungsbereich des Gesetzes durch die Einbeziehung privatrechtlicher Unternehmen und der Landesbeauftragten für den Datenschutz und das Recht auf Akteneinsicht Brandenburg sowie der Landesbeauftragten zur Aufarbeitung der Folgen der kommunistischen Diktatur erweitert worden.

Das Landesgleichstellungsgesetz gilt gleichermaßen für die unmittelbare und mittelbare Verwaltung wie auch für die dort gemäß § 20 LGG bestellten Gleichstellungsbeauftragten (GBA).

## Zielsetzung des 7. LGG-Berichtes

Die Landesregierung berichtet regelmäßig dem Landtag über die Durchführung und Wirkungskraft des Gesetzes. Der vorliegende Bericht informiert über den Umsetzungsstand der Ziele des LGG und die Entwicklung gleichstellungsbezogener Kennzahlen im Berichtszeitraum 2014 bis 2018. Diese Kennzahlen werden im Längsschnitt auch mit den Werten der Vorgängerberichte verglichen und damit deren Gesamtentwicklung seit Inkrafttreten des LGG im Jahr 1994 aufgezeigt.

Die Novelle des LGG im Jahr 2013 und deren Wirkungskraft und Zielerreichungsgrad im Hinblick auf die Umsetzung neu formulierter Zielwerte und Maßnahmen wurde im Bericht besonders umfassend thematisiert.

## Inhalt

Um die Vergleichbarkeit der Ergebnisse im zeitlichen Verlauf zu gewährleisten, orientiert sich der vorliegende 7. LGG-Bericht inhaltlich und methodisch an den Vorgängerberichten. Im ersten Kapitel werden Methodik, Zielsetzung und die zentralen Ergebnisse der Untersuchung vorgestellt. Diese Informationen dienen der Einordnung des allgemeinen Vorgehens bei der Berichtslegung und der Einführung in den Hauptteil des Berichts. Der Hauptteil des Berichts beginnt mit dem Kapitel zur „Wirksamkeit des Landesgleichstellungsgesetzes“. Datengrundlage in diesem Teil sind Befragungen der (un)mittelbaren Dienststellen und GBA zu deren Erfahrungswerten und Wissensstand über die Umsetzung gleichstellungsbezogener Themen in den Dienststellen. Die Ergebnisse werden ins Verhältnis gesetzt zu den Ergebnissen der Befragung aus den Vorgängerberichten und somit Entwicklungen im Längsschnitt aufgezeigt. Das Kapitel schließt mit einem Exkurs zu „Praxisbeispielen zur Anwendung des LGG“. Darin werden die Freitextantworten der GBA und Befragten der Dienststellen zu deren praktischem Vorgehen sowie ihren Erfahrungen in der Anwendung des LGG verdichtet zusammengetragen. Im Folgekapitel zur „Beschäftigungssituation von Frauen im öffentlichen Dienst“ liegt der Fokus auf der Auswertung von statistischen Daten zur Entwicklung von Beschäftigtenzahlen (basierend auf Daten des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg und der Befragung der Dienststellen). Die Gesamtbeschäftigtenzahlen werden nach je unterschiedlichen Kategorien – wie Teilzeit oder

Entgeltgruppen – ausgewiesen. Der letzte Abschnitt „Ländervergleich“ stellt einen kurzen quantitativen und qualitativen Vergleich mit den Bundesländern Thüringen, Hessen und Rheinland-Pfalz auf, um so die Ergebnisse für das Land Brandenburg einordnen zu können.<sup>1</sup>

### Methodisches Vorgehen

Als Grundlage des Berichts wurden analog zu den Vorgängerberichten verschiedene Datenquellen einbezogen:

- Daten der Personalstandsstatistik des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg,
- empirische Erhebung zu Erfahrungen bei der Anwendung des Gesetzes in allen Dienststellen der Landesverwaltung.

Darüber hinaus wurde zum ersten Mal eine leitfadengestützte schriftliche Stellungnahme der gemäß § 19a LGG bestellten Landesgleichstellungsbeauftragten (LGBA) im Land Brandenburg eingeholt.

Die zur Verfügung gestellten **Personalstatistiken** beinhalteten Angaben mit den Stichtagen 30. Juni 2012 und 30. Juni 2017 zur Anzahl der Beschäftigten in den verschiedenen Laufbahnen sowie in den Besoldungs- und Einstufungsgruppen bzw. Entgeltgruppen, differenziert nach Geschlecht sowie Dienststellen. Auch Informationen zur Teilzeit sowie Altersstruktur lagen vor und wurden in der Analyse berücksichtigt.

Anders als bei den Vorberichten wurde zum ersten Mal eine IT-gestützte Onlinedatenerhebung durchgeführt. Es wurden folgende

Gruppen befragt: Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung, Dienststellen der mittelbaren Landesverwaltung sowie Gleichstellungsbeauftragte der unmittelbaren und mittelbaren Landesverwaltung. Anhand der **Onlinebefragung** sollte der Umsetzungsstand des LGG aus Sicht der Dienststellen und der GBA erfasst werden. Dafür wurden neben statistischen Angaben zur Einschätzung der Verteilung von Frauen und Männern in verschiedenen Beschäftigtengruppen auch Fragen zu Funktion und Aufgabenbereichen der GBA, zum Gleichstellungsplan sowie zu besonderen Initiativen und Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestellt. Die gruppenspezifischen Fragebögen, konzeptionell entwickelt durch die Kienbaum Consultants International GmbH in Abstimmung mit dem Auftraggeber, sind im Anhang enthalten.

Den zu befragenden Dienststellen sowie den GBA wurde ein personalisierter Link zur Onlinebefragung zugeschickt. Der Versand der Einladung zur Teilnahme an der Onlinebefragung erfolgte über die Firma Kienbaum an die zentralen E-Mail-Adressen der Dienststellen. Dafür wurde vom MASGF ein E-Mail-Verteiler erstellt. Die Onlinebefragung wurde im Zeitraum vom 24. September 2018 bis 23. November 2018 mit einer Laufzeit von insgesamt neun Wochen durchgeführt. Ein Informationsschreiben über die bevorstehende Datenerhebung wurde im Voraus durch das MASGF an die zuständigen Aufsichtsstellen verschickt. Der Versand der Befragung erfolgte sukzessive ab dem 24. September 2018. Zwei Erinnerungs-E-Mails wurden zur Erhöhung der Rücklaufquote am 17. Oktober 2018 sowie 12. November 2018

<sup>1</sup> Die finale Auswahl der Bundesländer für den Vergleich fiel auf die Länder Rheinland-Pfalz, Thüringen und Hessen, da hier die Kennzahlen zum Frauenanteil im öffentlichen Dienst in einem unterschiedlichen Bereich liegen als die Kennzahlen zum Frauenanteil im öffentlichen Dienst in Brandenburg (vgl. Abb. 34). Damit erfolgt der Vergleich innerhalb einer möglichst breiten Vergleichsgruppe. Darüber hinaus ermöglichte die Verfügbarkeit der Daten aus diesen Ländern einen Vergleich entlang einer Vielzahl von relevanten Indikatoren.

zusätzlich versendet. Diese Rücklaufquote liegt deutlich unter der der Vorberichtsjahre, ist aber weiterhin für Befragungen dieses Typs hinreichend groß. Positiv hervorzuheben ist, dass die einzelnen Fragen des Fragebogens von einer hinreichend großen Anzahl der Befragten beantwortet wurden, so dass die Daten der unmittelbaren Verwaltung und die der GBA in den meisten Fällen als repräsentativ verstanden werden können. Um die Rücklaufquote in den folgenden Jahren zu erhöhen wird vorgeschlagen, den Adresspool der Empfänger-Mailadressen ggf. auszuweiten bzw. anzupassen, sodass der Fragebogen direkt den Personen zugestellt wird, die auch für dessen Ausfüllung zuständig sind.

Abb. 1 Übersicht der Rücklaufquote durchgeführten empirischen Datenerhebung

Befragungsgruppe	Grundgesamtheit	Anzahl ausgefüllter Fragebögen	Rücklaufquote
unmittelbare Landesverwaltung	117	73	62 %
mittelbare Landesverwaltung	35	9	26 %
Gleichstellungsbeauftragte	152	77	51 %

Die Erfahrungen und Hinweise der Gleichstellungsbeauftragten des Landes Brandenburg wurden gesondert aufgenommen und sind im **Kapitel 3.2.1** zusammengefasst. Dafür wurde ein Leitfaden zur Orientierung konzipiert, wobei auch die Möglichkeit bestand, andere Aspekte und Themen aufzugreifen. Der konzipierte Fragebogen ist im Anhang enthalten. Eine schriftliche Rückmeldung erhielten wir am 6. Dezember 2018.



# Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

2.

## Hintergrund und Zielsetzung

Die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind zentrale arbeitsmarktpolitische Ziele – heute und in Zukunft. Bereits im Jahr 1994 verpflichtete sich das Land Brandenburg, mit Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG), zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst und zur Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen in der Privatwirtschaft (§1 LGG, Fassung vom 4. Juli 1994). Die Landesregierung berichtet seither regelmäßig dem Landtag über die Durchführung und Wirkungskraft des Gesetzes. Dieser Berichtspflicht folgend, beauftragte das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (MASGF) des Landes Brandenburg die Kienbaum Consultants International GmbH mit der Erstellung des vorliegenden Berichts (Berichtszeitraum 2014 bis 2018). Gegenstand des Berichts ist eine Aufarbeitung und Analyse des aktuellen Stands der Umsetzung des Gesetzes in der Praxis – insbesondere bezogen auf die Entwicklung des Frauenanteils in der Verwaltung und die Wirkung der im Jahr 2013 neu im Gesetz definierten Zielwerte und Verfahrensweisen.

## Methodik und Datengrundlage

Die Datengrundlage des vorliegenden Berichts bilden insbesondere statistische Daten aus den Personalstatistiken des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg sowie Daten aus einem halbstrukturierten Onlinefragebogen<sup>2</sup>. Über die erstmals IT-gestützte Erhebung wurden sowohl qualitative als auch quantitative Daten gewonnen. An der Befragung teilnahmeberechtigt waren die Dienst-

stellen der unmittelbaren Landesverwaltung, Dienststellen der mittelbaren Landesverwaltung sowie Gleichstellungsbeauftragte der unmittelbaren und mittelbaren Landesverwaltung. Auf diese Weise konnten die auftragsrelevanten Fragen aus unterschiedlicher Perspektive beantwortet und damit eine breite Datenbasis geschaffen werden. Die Angaben aus dem Kapitel zur Gleichstellungsbeauftragten des Landes Brandenburg bauen insbesondere auf einer Stellungnahme der Landesgleichstellungsbeauftragten (LGBA) zu deren Wirken und Erfahrungen in ihrer Rolle als LGBA auf.

## Zentrale Ergebnisse

Im Zuge der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes 2013 wurden die Inhalte der Gleichstellungspläne konkretisiert und erweitert. Diese Veränderung der rechtlichen Grundlage zeigte auch in der Praxis Wirkung. In der Auswertung der Daten aus dem Berichtszeitraum von 2014 bis 2018 kommt zum Ausdruck, dass heute, im Vergleich zu den Vorberichts Jahren, mehr Dienststellen Gleichstellungspläne in ihrer Dienststelle einsetzen. Konkret bestätigen 70% der Dienststellen der unmittelbaren Verwaltung das Vorhandensein eines Gleichstellungsplans. An die Dienststellen ohne Gleichstellungsplan wird appelliert, den Regelungen des § 5 LGG zu entsprechen.

Inhaltlich wurde knapp jeder zweite Gleichstellungsplan seit der Novelle weiterentwickelt. Eine Anpassung der Pläne bezieht sich häufig auf individuellere/ausführlichere Maßnahmenbeschreibungen oder die Präzisierung von Zielvorgaben – im Profil wurden die Pläne daher geschärft. Beinahe alle Dienststellen (90%) haben ihren Gleichstel-

<sup>2</sup> Fragebogen mit sowohl geschlossenen Fragen (vordefinierte Auswahlmöglichkeiten der Antworten) und offenen Fragen (Antwort im Freitextformat)

lungsplan entsprechend § 5 LGG gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten erstellt.

Auffallend ist, dass die Gleichstellungspläne bei Personalentscheidungen im Vergleich zum Vorberichtszeitraum seltener herangezogen wurden. Demnach wurde der Gleichstellungsplan bei weniger als der Hälfte der befragten Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung mit Gleichstellungsplan (41%) und bei keiner der befragten Dienststellen der mittelbaren Landesverwaltung als Grundlage für Personalentscheidungen herangezogen. In den Jahren 2009 bis 2013 haben noch 60% der befragten Dienststellen angegeben, dass sie den Gleichstellungsplan als Grundlage bei Personalentscheidungen zur Hand nehmen. Eine Erklärung für diesen deutlichen Rückgang kann sein, dass heute in einer größeren Zahl von Dienststellen ein ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen erreicht ist.

Neben den Gleichstellungsplänen, die ein wichtiges Instrument für die Erreichung der Zielvorgaben des LGG darstellen, unterstützen die Gleichstellungsbeauftragten die Dienststellen maßgeblich bei der Anwendung des Rechts und bringen das Thema „Gleichstellung“ in der öffentlichen Verwaltung voran. Hinsichtlich der zeitlichen Entlastung der GBA zeigt sich, dass der Großteil der befragten GBA die Tätigkeit entweder in eigenem Ermessen organisiert (43%) oder keine Freistellungsregelung existiert (35%). Zusammengefasst bedeutet das, dass, laut Aussage der GBA, für die Mehrheit von ihnen (80%) trotz klarer gesetzlicher Rahmenbedingungen keine organisatorischen Maßnahmen hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsaufwand getroffen wurden. Demgegenüber gab fast die Hälfte der befragten GBA an, dass sich mit der Novellierung des LGG ihre Aufgaben und Rechte in ihrer Rolle als GBA ausgeweitet haben. Insbesondere beim The-

ma „Einbindung der GBA bei Entscheidungen über die Besetzung von Gremien“ besteht noch Nachholbedarf. Nur knapp ein Viertel der befragten GBA sagen aus, dass sie im Berichtszeitraum (2014 bis 2018) dahin gehend beteiligt wurden. Trotz dieses und anderer Entwicklungspotenziale haben die GBA, nach eigener Aussage, in den meisten Fällen in ihrer Funktion als GBA einen Beitrag zur Umsetzung von gleichstellungsbezogenen Zielen leisten können. In der Zukunft möchten sich die GBA vieler weiterer Aufgaben, die im LGG beschrieben werden, annehmen. Dazu gehören u. a. die weibliche Führungskräfteentwicklung oder der Einsatz für Maßnahmen und Wege zur Gewährleistung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Mit der weitreichenden Novellierung des LGG wurde die Bestellung der **Landesgleichstellungsbeauftragten** gesetzlich verankert. Ihre zentrale Funktion liegt in der Beratung und Unterstützung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (kGBA), in der Beratung und Mitarbeit bei Regierungsvorhaben sowie in der allgemeinen Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die Themen im Gesetz. Allgemein bewertet die LGBA sowohl das Gesetz als solches als auch die Umsetzung der Zielvorgaben in der Verwaltung in Brandenburg als gut. Sie selbst konnte in ihrem Wirken als LGBA zusammen mit den Dienststellen und GBA einige Entwicklungen anstoßen. Dazu zählen u. a. die Erweiterung der Unterstützungsleistung für die kGBA und die Vernetzung mit ihnen sowie der Ausbau der Öffentlichkeitsarbeit und der Netzwerkarbeit mit weiteren Akteurinnen und Akteuren.

Das Land Brandenburg wirkt in Übereinstimmung mit den Zielen des LGG und des Corporate Governance Kodex Brandenburg auf eine **paritätische Besetzung von Gremien** hin – sowohl in Unternehmen mit Landesbe-

teilung als auch in der öffentlichen Verwaltung. Innerhalb der Aufsichtsräte landesbetrieblicher Unternehmen konnte der Frauenanteil in den vergangenen Jahren um knapp das Dreifache (auf 58% im Jahr 2016) erhöht werden. Auch in wichtigen Beratungs- und Entscheidungsgremien, die durch das Kabinett besetzt werden, gab es in den Jahren von 2014 bis 2018 mehr Besetzungen durch Frauen als im Vorberichtszeitraum. Der aktuelle Wert entspricht mit 49% in etwa einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis.

Bei den allgemeinen Kennzahlen zur **Beschäftigungssituation von Frauen im öffentlichen Dienst des Landes Brandenburg** gab es ebenfalls einige Veränderungen. So stieg der Anteil der Beamtinnen von 2012 bis 2017 um 1,5%. Bei den Arbeitnehmerinnen blieb der Anteil im selben Zeitraum dagegen konstant. Nicht nur personell kam es zu Veränderungen, auch bei der Entwicklung des Frauenanteils in den Einkommensgruppen kann der vorliegende Bericht eine positive Entwicklung aufzeigen. So wächst seit 1994 der Frauenanteil innerhalb der höchsten Einkommensgruppe stetig an und konnte in den Jahren von 1994 bis 2017 ein Wachstum um 16% verzeichnen. Mit 46% liegt der Wert aber weiterhin unter der 50%-Marke. In den übrigen Einkommensgruppen *hohe Einkommen, mittlere Einkommen und niedrige Einkommen* haben sich die jeweiligen Anteile in den vergangenen zehn Jahren lediglich um wenige Prozentpunkte verändert.

Auch innerhalb der **Staatskanzlei und der Ministerien** hat sich die Beschäftigung von Frauen verändert. Hier wuchs der Frauenanteil insgesamt im Jahr 2017 auf 54% bis 72% an und lagt somit stets über der 50%-Marke. In drei der zehn Behörden ist ein Rückgang des Frauenanteiles zu verzeichnen. Weiter liegt in nur drei von zehn dieser Behörden der Frauenanteil in der höchsten Einkommensgruppe bei über 50%. Auffallend hoch

dagegen ist der Frauenanteil aller Teilzeitbeschäftigten. Der Frauenanteil wuchs in den vergangenen zehn Jahren stetig von 76,2% im Jahr 2007 auf 85% im Jahr 2017.

**Im Bundesländervergleich** kommt zum Ausdruck, dass Brandenburg bei der Umsetzung wichtiger gleichstellungsbezogener Ziele insgesamt gut abschneidet. Das kommt insbesondere beim Vergleich der Frauenanteile in den Führungsebenen zur Geltung. Hier liegt der Frauenanteil in Brandenburg in den Besoldungsgruppen (A15 und A16) mit 50% und knapp 33% deutlich über dem Wert aus dem Bundesbereich und über dem Mittelwert aus dem Ländervergleich. Darüber hinaus liegt in Brandenburg der Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigtenzahlen im öffentlichen Dienst bei 60% (2016). Das ist der vierthöchste Wert im Ländervergleich. Die Ergebnisse aus dem dritten Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland bestätigen diese gute Positionierung. Demnach belegt Brandenburg in den Bereichen Frauenanteil innerhalb der politischen Führungsebene, Führungspositionen in der Privatwirtschaft und Führungspositionen in den obersten Landesbehörden einen der vorderen Ränge.

### Fazit und Handlungsempfehlungen

Aus den Ergebnissen der Datenauswertung und -analyse zum vorliegenden Landesgleichstellungsbericht kann abgeleitet werden, dass das LGG im Hinblick auf die Umsetzung der Inhalte der Gleichstellungspläne, die Aufgaben und Einflussnahme der GBA und die Personalstruktur sichtbare Erfolge verzeichnen konnte. Im Vergleich zu den Vorgängerberichten kann für viele Bereiche festgestellt werden, dass es eine konstante Weiterentwicklung gleichstellungsrelevanter Kennzahlen gab.

Für die kommende Legislaturperiode sollten jene Erfolge gesichert und ausgebaut werden. Unter dem Schlagwort „Weiterentwicklungspotenziale erkennen und nutzen“ werden im Folgenden einzelne Punkte benannt, die in den kommenden Jahren gezielt angegangen werden sollten. Insgesamt wurden vier Handlungsfelder identifiziert, die beson-

derer Aufmerksamkeit bedürfen. Dazu zählen u. a. eine noch gewissenhaftere Umsetzung von verpflichtenden Instrumenten wie bspw. der Einführung des Gleichstellungsplanes oder die individuelle Ausgestaltung des Kompetenz- und Tätigkeitsfeldes der GBA.

Abb. 2 Übersicht Handlungsempfehlungen



Sensibilisierung für den verpflichtenden Charakter und verbundenen Mehrwert des **Gleichstellungsplanes**. Regelmäßige (jährliche) Überprüfung des Vorhandenseins der Gleichstellungspläne in den Dienststellen. Zusätzlich verstärkte Hinzunahme bei Personalentscheidungen sowie regelmäßige Anpassung des Gleichstellungsplanes an die sich verändernden Gegebenheiten in der Dienststelle.



**Konsequenterer Umsetzung der Freistellungsregelungen** für die GBA und Bereitstellung von genügend Ressourcen für die Bearbeitung zusätzlicher Themen – zielorientiert kann dies insbesondere in großen Dienststellen über Freistellungsregelungen erfolgen.

Gleichzeitig besteht der Wunsch vonseiten der GBA die **Möglichkeiten für die Vernetzung der GBA weiterzuentwickeln** – bspw. über eine Fortsetzung des Interministeriellen Ausschusses oder die Schaffung von Angeboten zum Austausch der GBA in den Geschäftsbereichen und in der LaköV.



Ausbau des **Talentpools weiblicher Beschäftigter** über frühzeitige Entwicklungsangebote wie Qualifizierungsmaßnahmen und das Erstellen von Entwicklungsplänen. Über die Pläne können frühzeitig Entwicklungspfade aufgezeigt werden und die tatsächliche Entwicklung sowie notwendige/mögliche Schritte zur Zielerreichung dargestellt werden.



**Maßnahmen ergreifen, die es mehr Frauen ermöglichen, Sitze in Gremien einzunehmen** (strukturelle Maßnahmen und Maßnahmen der Personalentwicklung). Stärkere Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Besetzung der Gremien.



**Einhaltung der gesetzlichen Berichtspflicht** der Dienststellen: Bei der nächsten Evaluierung ist der Umgang mit dem neuen Erhebungsinstrument der Onlinebefragung besonders in den Blick zu nehmen.

# Zur Wirksamkeit des Landesgleichstellungsgesetzes

Das Landesgleichstellungsgesetz Brandenburg trat in seiner ersten Fassung 1994 in Kraft. Im Jahr 2013 wurde das LGG novelliert und trat am 6. Dezember 2013 in Kraft. Neben umfassenden Anpassungen am Gesetz sind die wesentlichen Ziele in der aktuellen Fassung des LGG wie vor der Novellierung im § 1 LGG festgehalten. Danach strebt das Gesetz an:

- die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst zu erreichen,
- die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu fördern sowie
- die berufliche Situation von Frauen in der Privatwirtschaft zu verbessern.

Das Landesgleichstellungsgesetz gilt gleichermaßen für die unmittelbare und mittelbare Verwaltung wie auch die Gleichstellungsbeauftragten. Erstmals wurde 2013 die Funktion der Landesgleichstellungsbeauftragten des Landes Brandenburg gesetzlich verankert. Seit 2013 fallen zusätzlich privatrechtliche Unternehmen, die das Land unmittelbar oder mittelbar unter Mehrheitsbeteiligung hält/erwirbt, in den Geltungsbereich des LGG. Hochschulen sind ausdrücklich aus dem Geltungsbereich ausgeschlossen (§ 2 Abs. 3 LGG).

Um den unter § 1 LGG definierten Zielvorgaben Rechnung zu tragen, bestimmt das LGG Instrumente zur Planung und Messung des Fortschritts bei der Umsetzung des Gesetzes. Die wissenschaftliche Auswertung und Berichterstattung über den allgemeinen Umsetzungsstand des LGG erfolgt dabei im Fünfjahrestakt über den Landesgleichstellungsbericht (Berichtspflicht der Landesregierung gemäß § 26 Abs. 1 LGG). Für die Dienststellen ist der Gleichstellungsplan eines der zentralen wichtigen Kontrollinstrumente und Umsetzungshilfe bei der Anwendung des Rechts in der Praxis. Auf den Einsatz des Gleichstellungsplans und dessen

Bedeutung als Referenzwerk in den Dienststellen der Landesverwaltung wird im nächsten Abschnitt näher eingegangen.

## 3.1 Gleichstellungspläne

Die aktuelle Fassung des Landesgleichstellungsgesetzes konkretisiert und erweitert die Inhalte des Gleichstellungsplans wesentlich. Diese Veränderungen werden insbesondere im § 5ff. LGG beschrieben und im Folgenden verdichtet zusammengefasst.

Im Kern legt das aktuelle LGG nicht nur fest, ab welcher Größe der Dienststelle ein Gleichstellungsplan zu erstellen ist und welche Ziele dieser im Konkreten zu erreichen hat, sondern es wird auch der verpflichtende, erweiterte Inhalt des Gleichstellungsplanes weitreichend hervorgehoben.

Die konkreten Änderungen beziehen sich auf Ergänzungen der verpflichtenden Inhalte des Gleichstellungsplans. Gemäß § 6 LGG müssen Gleichstellungspläne nach der Novellierung noch weitere Angaben zur Beschäftigtenstruktur nach Geschlecht und Position sowie Nachbesetzungsmöglichkeiten bei den Gremien beinhalten. Der praktischen Anwendung dieser Regelungen wurde für diesen Bericht mittels einer Befragung nachgegangen.

Im Rahmen der Befragung der unmittelbaren und mittelbaren Dienststellen sowie der GBA wurde als zentrale Fragekategorie auch das Vorhandensein, die Inhalte und die konkrete Anwendung des Gleichstellungsplans erfragt.

Nachfolgend sind die Kernergebnisse dieser Befragung zusammengefasst. Aufgrund des vergleichbar geringen Rücklaufs der Befragung für die mittelbaren Dienststellen (n = 9) werden insbesondere die Daten aus der Be-

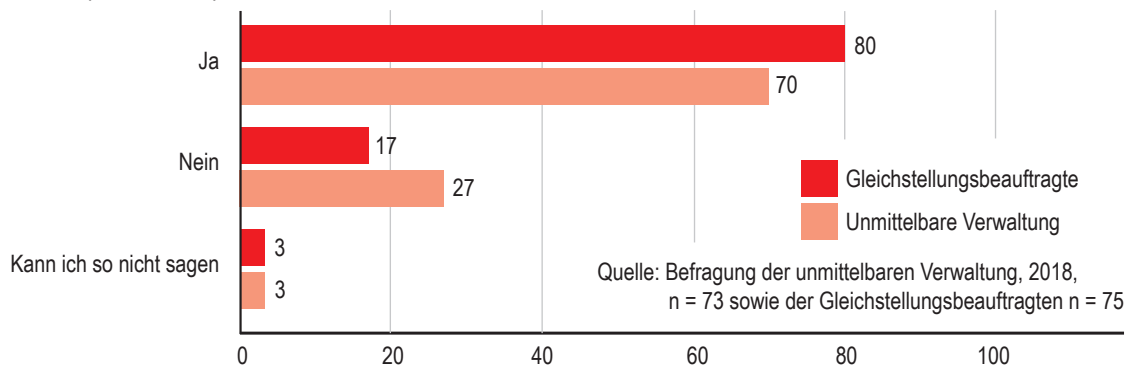
fragung der unmittelbaren Dienststellen und der GBA hervorgehoben.

### **Allgemeine Kennzahlen zu den Gleichstellungsplänen**

Das LGG (§ 5) sieht für jede Dienststelle mit über 20 Beschäftigten verpflichtend einen Gleichstellungsplan vor. Die Ergebnisse der Befragung zeigen auf, dass dieser Forderung insgesamt laut Aussagen der unmittel-

Dienststellen weisen in eine andere Richtung. Hier gibt nur ein Drittel der Befragten an, einen Gleichstellungsplan in der Dienststelle zu haben. Insgesamt war der Rücklauf auf diese Frage mit nur neun Antworten vonseiten der mittelbaren Verwaltung allerdings sehr niedrig. Damit lässt sich von diesem Ergebnis nur schwer auf die Situation aller Dienststellen der mittelbaren Verwaltung schließen.

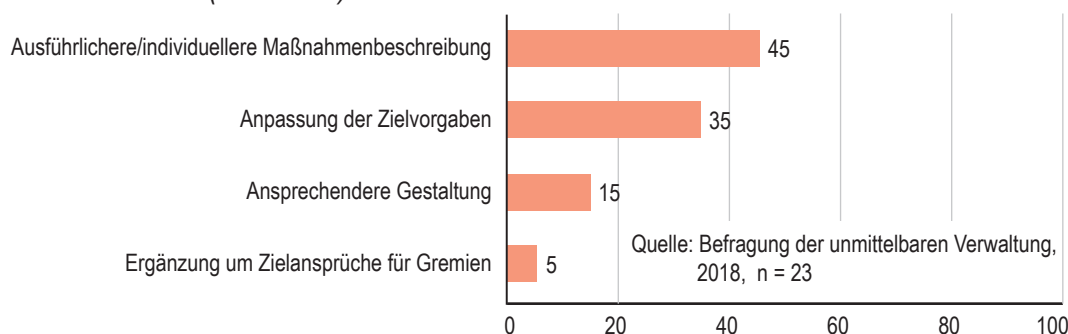
**Abb. 3** Vorhandensein eines Gleichstellungsplans zum Zeitpunkt der Befragung im Jahr 2018 (in Prozent)



baren Verwaltung 70% der Dienststellen, und laut befragter GBA 80% der Dienststellen, die an der Befragung teilgenommen haben, nachgekommen sind. Der höhere Wert aus der Befragung der GBA lässt sich in Teilen dadurch begründen, dass die befragten unmittelbaren Dienststellen und GBA nicht notwendigerweise den gleichen Dienststellen angehören. Demnach könnten die abweichenden Werte aus den Befragungen auf die Unterschiede zwischen den Dienststellen zurückgeführt werden. Im Vergleich zum Berichtsjahr 2013 zeichnen die Werte aus der diesjährigen Befragung, rein den Prozenten nach, zunächst ein positives Bild: 2013 haben nur knapp 53% der Dienststellen (mit mehr als 20 Beschäftigten) angegeben, einen Gleichstellungsplan zu haben. Im Berichtsjahr 2009 lag dieser Prozentsatz zwar mit 69% etwas höher, aber weiterhin unter den aktuellen Werten. Die Rückmeldungen auf diese Frage seitens der mittelbaren

Inhaltlich gab es bei den Gleichstellungsplänen seit der Novellierung laut ca. der Hälfte der befragten unmittelbaren Dienststellen Veränderungen, wobei diese in der Mehrzahl der Fälle (ca. 44%) nur kleinteilig ausgefallen sind. Veränderungen beziehen sich insbesondere auf Anpassungen hinsichtlich einer individuelleren/ausführlicheren Maßnahmenbeschreibung oder der Anpassung von Zielvorgaben. Zusammengefasst führte die Veränderung der Gleichstellungspläne zu einer Konkretisierung der Ziele – im Profil wurden die Pläne daher geschärft. Bei der Erarbeitung der Gleichstellungspläne beteiligen die Dienststellen im Schnitt häufig die GBA. Demnach geben 90% der GBA an, bei der Erstellung und Fortschreibung der Gleichstellungspläne beteiligt gewesen zu sein.

Abb. 4 Veränderungen in Aufbau und Inhalt des Gleichstellungsplans im Zeitraum von 2013 bis 2018 (in Prozent)



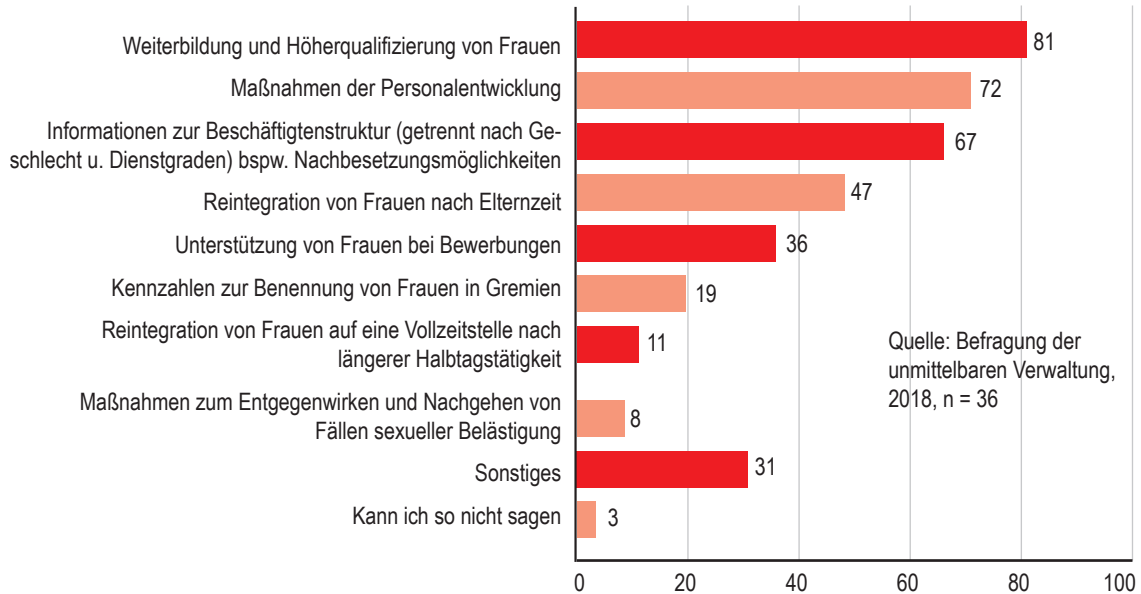
### Inhalte der Gleichstellungspläne

Der Gleichstellungsplan enthält für jeweils zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen mit dem Ziel, den Frauenanteil in Bereichen zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Ein solcher Orientierungswert ist (ob abstrakt oder verbindlich) heute in knapp über 60% der Gleichstellungspläne der befragten Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung niedergeschrieben. In knapp einem Viertel der befragten Dienststellen war nach eigenen Aussagen die Geschlechterparität bereits erreicht. Es gab folglich keine Besoldungs-/Entgeltgruppen, in denen weniger Frauen als Männer beschäftigt waren. Dementsprechend wurde auch von der Definition von Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils im Gleichstellungsplan in den entsprechenden Dienststellen abgesehen. Interessant sind in diesem Zusammenhang auch die Freitextantworten auf die Frage nach den weiteren Gründen für das Nichtvorhandensein der Zielvorgaben: Hier zeigt sich eine Schwierigkeit bei der praktischen Umsetzung des Gesetzes. Eine Dienststelle mit einem überwiegenden Anteil von Männern in drei Besoldungs-/Entgeltgruppen kann, so die Rückmeldung aus der Dienststelle, nicht über eine Zielvorgabe auf eine paritätische Besetzung der Besoldungs-/Entgeltgruppen hinwirken. Kern der Problematik ist, dass die drei genannten Besol-

dungs-/Entgeltgruppen von je nur einem Mann besetzt werden. Dementsprechend beträgt durch diese eine Person der Männeranteil in der Gruppe 100%. In dem gegebenen Beispiel könnte der Frauenanteil nur erhöht werden, wenn für die gleichen Besoldungs-/Entgeltgruppen eine neue Stelle für eine Frau geschaffen würde oder wenn der amtierende Mann durch eine Frau ersetzt würde. Beide Möglichkeiten sind schwer umsetzbar und für die Praxis untauglich.

Neben den Angaben zur Erhöhung des Frauenanteils finden sich in 70% der Gleichstellungspläne der unmittelbaren Dienststellen auch weitere Zielvorgaben und Informationen. Im Vergleich zum Berichtsjahr 2013 stellt dieser Wert eine Erhöhung von knapp 20 Prozentpunkten dar. *Abbildung 5* gibt einen Gesamtüberblick über die Antworten der Befragten der unmittelbaren Dienststellen nach den weiteren Inhalten der Gleichstellungspläne je nach Häufigkeit der Nennungen (wobei Mehrfachnennungen möglich waren). Vier der genannten Angaben zu den Inhalten der Gleichstellungspläne stechen dabei besonders hervor: Zielvorgabe/Informationen bezogen auf die Weiterbildung und Höherqualifizierung von Frauen (81%), Maßnahmen zur Personalentwicklung (72%), Informationen zur Beschäftigtenstruktur (67%) und Reintegration von Frauen nach Elternzeit (47%).

Abb. 5 Weitere Zielvorgaben und Informationen des Gleichstellungsplans (in Prozent)



Auffallend ist, dass die Werte insgesamt alle deutlich über denen aus dem Berichtsjahr 2013 liegen. Im Zeitraum von 2013 bis heute haben (je nach Antwortkategorie) knapp viermal bis fast sechsmal so viele der befragten Dienststellen eine oder mehrere der oben genannten Zielvorgaben/Informationen in ihre Gleichstellungspläne aufgenommen. Dabei muss betont werden, dass die Fragestellung aus der Befragung der Dienststellen im Jahr 2013 einen leicht abgewandelten Fragetext hatte. Im Vergleich zur gegenwärtigen Befragung wurde hier nur nach weitergehenden Zielvorgaben, nicht aber informativen Inhalten der Gleichstellungspläne zu den genannten Antwortkategorien gefragt. Es kann also nicht ausgeschlossen werden, dass ein Teil der Unterschiede in den Daten auf diese veränderte Formulierung zurückzuführen sind. Die sehr große Veränderung in den Prozentwerten kann aber auch, zumindest in Teilen, auf die Novellierung des LGG im Jahr 2013 zurückgeführt werden. Im Zuge der Novellierung wurden die unter § 6 Abs. 4 LGG aufgezählten möglichen Inhalte/Zielvorgaben der Gleichstellungspläne ergänzt, insbesondere hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Diese Anpassung könnte

den Dienststellen einen Impuls gegeben haben, den Gleichstellungsplan entsprechend dieser nun neu benannten Inhalte zu ergänzen.

Wenn auch im Vergleich zu den anderen Antwortkategorien weniger häufig genannt (8%) hat immerhin knapp ein Zehntel der befragten Dienststellen in ihren Gleichstellungsplänen Angaben über „Maßnahmen zum Entgegenwirken und Nachgehen von Fällen sexueller Belästigung“ festgeschrieben. Mit der Novellierung des LGG wurde § 9a, der zum Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ Stellung bezieht, ins Gesetz aufgenommen. Der Paragraph stellt klar, dass das Entgegenwirken und Nachgehen von Fällen sexueller Belästigung der Dienstpflicht von Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen unterliegt. In den Befragungen zur Vorbereitung des 5. und 6. Landesgleichstellungsberichts taucht diese Antwortkategorie in den Fragen zu den Inhalten der Gleichstellungspläne nicht auf. Demnach ist an dieser Stelle ein Vergleich mit den Vorberichten nicht möglich. Einen solchen Vergleich werden erst nachfolgende Berichte genauer anstellen können.



Die Ergebnisse aus der Befragung der mittelbaren Dienststellen weisen in eine ähnliche Richtung. Die befragten Dienststellen mit Gleichstellungsplan haben in zwei Drittel der Fälle weitere Zielvorgaben und Informationen im Gleichstellungsplan niedergeschrieben. Bei der Frage nach den konkreten weiteren Angaben gaben die Dienststellen an, dass es sich hierbei hauptsächlich um Informationen zu Beschäftigtenstruktur, Zielvorgaben/Informationen zur Weiterbildung und Höherqualifizierung von Frauen sowie Maßnahmen zur Personalentwicklung handelt. Weitere Inhalte wurden nicht genannt, wobei an dieser Stelle auf den vergleichbar geringen Rücklauf auf die Frage (n = 2) zu verweisen ist.

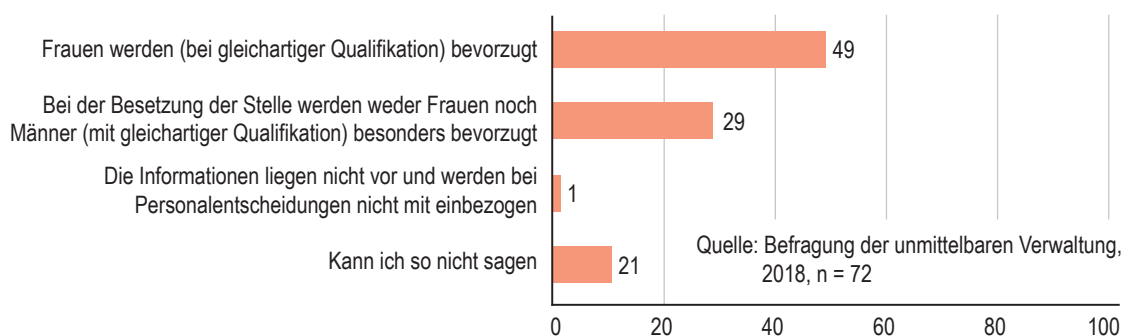
#### **Anwendung/Einsatz der Gleichstellungspläne in der Praxis**

Als zentrales Instrument für die Umsetzung der Zielvorgaben des LGG wird der Gleichstellungsplan bei weniger als der Hälfte der befragten Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung mit Gleichstellungsplan (41%) und bei keiner der befragten Dienststellen der mittelbaren Landesverwaltung als Grundlage für Personalentscheidungen herangezogen.<sup>3</sup> Im Berichtszeitraum 2009 bis 2013 haben noch 60% der befragten Dienststellen angegeben, dass sie den Gleichstellungsplan als Grundlage bei Personalent-

scheidungen zur Hand nehmen. Knapp ein Viertel der Dienststellen begründet den Nichteinsatz der Gleichstellungspläne damit, dass der Frauenanteil in der Dienststelle im Befragungszeitraum bereits ausreichend hoch war. Daraus lässt sich allerdings nicht ableiten, ob auch tatsächlich in allen Bereichen der Frauenanteil in den Dienststellen über 50% lag. Diese Unterscheidung ist wichtig, da der Gleichstellungsplan nur dann nicht verpflichtend als Grundlage für Personalentscheidungen herangezogen werden muss. Allgemein weisen die Auswertungen der Daten des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg darauf hin (*Kapitel 4.2.2*), dass der Frauenanteil in beinahe allen Besoldungs- und Entgeltgruppen seit 2012 gestiegen ist. Dieses Ergebnis bestätigt aber noch nicht, dass auch tatsächlich in mehr Dienststellen ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in allen Bereichen erreicht ist.

Interessant sind in diesem Zusammenhang auch die Ergebnisse der Folgefragen. Hier wird explizit nur nach dem Vorgehen der Dienststellen bei Personalentscheidungen gefragt, wenn in der zu besetzenden Besoldungsgruppe der Frauenanteil bei weniger als 50% liegt. In Zuge der Novellierung des LGG 2013 wurde geregelt, dass Frauen (bei gleichwertiger Qualifikation) in solchen Fällen bevorzugt eingestellt, befördert oder

**Abb. 6** Verfahrensweise bei Personalentscheidungen, wenn in zu besetzenden Besoldungsgruppen der Frauenanteil unter 50% liegt (in Prozent)



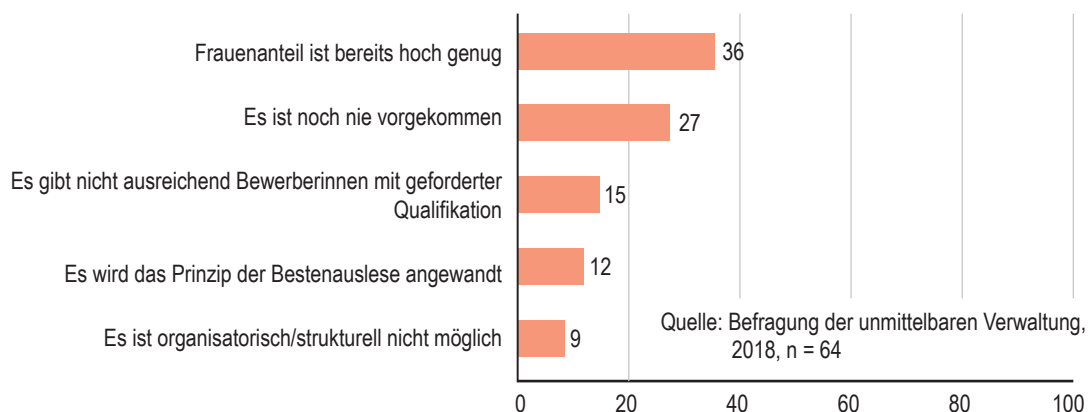
<sup>3</sup> Beteiligung der mittelbaren Dienststellen an der Frage: n=9

höher gruppiert werden müssen.<sup>4</sup> Dieser gesetzlichen Grundlage wird bislang in ca. der Hälfte der befragten Dienststellen (unmittelbar wie mittelbar) entsprochen. Gleichzeitig gaben 29% der Befragten der unmittelbaren und 22% der mittelbaren Verwaltung an, dass weder Frauen noch Männer mit gleichwertigen Qualifikationen besonders bevorzugt würden.

Weiter verpflichtet das LGG seit der Novellierung zur erneuten Ausschreibung von Stellen, wenn nach der ersten Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vorliegen, die die geforderten Qualifikationen nachweisen (§ 7 Abs. 4 LGG). Damit wurde die vorherige Kann- durch eine Muss-Regelung ersetzt. In der Praxis wird diese Regelung auf den ersten Blick nicht hinreichend berücksichtigt. So geben nur 18% der Befragten der

der Frauenanteil bereits hoch genug ausfiel (36%). Weitere 27% der Befragten geben an, dass es noch nie vorgekommen ist, dass nach der ersten Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vorlagen, die die geforderten Qualifikationen nachweisen. Interessant in diesem Zusammenhang ist, dass immerhin 15% der Befragten angeben, dass es nicht ausreichend Bewerberinnen mit den geforderten Qualifikationen gibt. Das heißt, hier verzichten die Dienststellen auf die Ausschreibung auf Grundlage der Annahme/der Erfahrung, dass die Anzahl der Bewerberinnen mit den erforderlichen Qualifikationen nicht hinreichend hoch ist. Bezugnehmend auf die bislang mangelhafte Berücksichtigung der verpflichtenden Rechtsvorschrift wäre zu prüfen, inwiefern in den Dienststellen auf eine flächendeckende Einhaltung der Vorschrift hingewirkt werden kann.

Abb. 7 Gründe für den teilweisen/vollständigen Verzicht auf eine erneute Ausschreibung bei Unterrepräsentanz von Frauen in dem Bereich (in Prozent)



unmittelbaren und keine der Befragten der mittelbaren Dienststellen an, dass sie eine Stelle unter den oben umrissenen Umständen erneut ausschreiben. Dementsprechend gibt die Mehrheit der Befragten an, dass dem Gesetz an dieser Stelle nicht entsprochen wird. Der häufigste Grund für den Verzicht auf eine erneute Ausschreibung ist der, dass

<sup>4</sup> Sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Dies gilt nicht, wenn für die Besetzung einer Richterstelle die Mitwirkung des Richterwahlausschusses vorgeschrieben ist (§ 9 Abs.1 LGG).

## 3.2 Gleichstellungsbeauftragte

### 3.2.1 Gleichstellungsbeauftragte des Landes Brandenburg

Mit der weitreichenden Novellierung des LGG wurde die Bestellung der Landesgleichstellungsbeauftragten gesetzlich verankert. In den § 19a und 19b LGG sind die Aufgaben der LGBA im Detail festgehalten. Im Unterschied zu den GBA der Dienststellen liegt ihre zentrale Funktion in der Beratung und Unterstützung der nach der Kommunalverfassung des Landes Brandenburg bestellten Gleichstellungsbeauftragten, in der Beratung der Landesregierung, in der Mitarbeit bei Regierungsvorhaben sowie in der Information der Öffentlichkeit über die Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Rolle der LGBA hat demnach auch einen repräsentativen Charakter. Die LGBA trägt das Thema „Gleichstellung von Frauen und Männern“ an die Öffentlichkeit und fördert so das öffentliche Interesse am Thema und die allgemeine Sensibilisierung für die Themen im Gesetz. Zudem kooperiert die Landesgleichstellungsbeauftragte mit Frauenverbänden und anderen öffentlichen und nicht öffentlichen Stellen. Die LGBA ist unabhängig und unterliegt formal keinen Weisungen.

Im Rahmen der Datenerhebung für den vorliegenden Bericht wurde auch vonseiten der LGBA eine Stellungnahme zu den von ihr wahrgenommenen Aufgaben und ihren persönlichen Erfahrungen in ihrer Rolle als LGBA eingeholt. Nachfolgend sind die Informationen aus der Stellungnahme verdichtet zusammengefasst.

#### **Selbstverständnis:**

#### **Rolle und Förderschwerpunkte der Landesgleichstellungsbeauftragten**

Im Jahr 2015 gab es eine wegweisende Ent-

wicklung für die Arbeit der LGBA. Im Nachgang zur Novellierung des LGG wurde im MASGF die Stabsstelle „Landesbeauftragte“ geschaffen, in der die LGBA gemeinsam mit der Landesbeauftragten für die Belange der Menschen mit Behinderungen und der Landesintegrationsbeauftragten tätig ist. In der Folge hat die LGBA nicht nur die notwendige Unabhängigkeit und Zeit für ihr Amt. Sie ist darüber hinaus heute mit Personal und eigenen Haushaltsmitteln ausgestattet. Die LGBA verfügt seit dem Jahr 2017 (Doppelhaushalt 2017/18) über Zuwendungsmittel aus dem Landeshaushalt (Haushaltsplan des MASGF). Der Mittelansatz beträgt 135.000 Euro. Davon sind jährlich 50.000 Euro für die Förderung der Brandenburgischen Frauenwoche vorgesehen. Zusätzlich stellte das „Bündnis für Brandenburg“ (Staatskanzlei) Zuwendungsmittel für Maßnahmen der Landesgleichstellungsbeauftragten zur Verfügung.<sup>5</sup> Die aus den Zuwendungsmitteln der LGBA geförderten Projekte umfassen ein breites gleichstellungspolitisches Spektrum, das vielfältige Zielgruppen und Themen bedient – wie bspw. 100 Jahre Frauenwahlrecht, werdende Väter oder das Thema „Queeres Leben in Brandenburg“. Ein wichtiger Förderschwerpunkt in den Jahren 2017 und 2018 war die Koordinierungsstelle „Gewaltschutz für geflüchtete Frauen in Brandenburg“ zur Prävention und Bekämpfung von Gewalt gegen geflüchtete Frauen.

#### **Beispiele: Wirken der Landesgleichstellungsbeauftragten**

In ihrer Funktion konnte die LGBA bereits wichtige Entwicklungen zur tatsächlichen Gleichstellung von Männern und Frauen im öffentlichen Dienst sowie zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit anstoßen. Die LGBA ist in der Ausübung ihres Amtes eng an das LGG gebunden und sieht im Allgemeinen sowohl das Gesetz als solches als auch die Umset-

<sup>5</sup> Die Höhe der Zuwendungsmittel lag 2016 bei 27.000 Euro, 2017 bei 63.000 Euro und 2018 bei 48.000 Euro.

zung der Zielvorgaben als gut an. Dabei verweist die LGBA auf konkrete Beispiele für die Erfolge der vergangenen Jahre. Dazu gehört die Erhöhung des Anteils der Frauen im Kabinett, in Leitungsfunktionen der Behörden und in Unternehmen mit Landesbeteiligung. Im nachfolgenden Abschnitt werden einige der Erfolge, die konkret durch das Wirken der LGBA und durch ihre Zusammenarbeit mit den Dienststellen und GBA erzielt wurden, beispielhaft wiedergegeben. Die LGBA benannte in diesem Zusammenhang insbesondere drei Themen:

- Erweiterung der Unterstützungsleistung für die kommunalen GBA und Vernetzung mit ihnen,
- Ausbau der Öffentlichkeitsarbeit sowie
- Ausbau der Vernetzung mit weiteren Akteurskreisen.

Unter dem Stichwort „Erweiterung der Unterstützungsleistung für kGBA und Vernetzung mit ihnen“ wird insbesondere auf die enge Kooperation der LGBA mit den kGBA verwiesen. Durch regelmäßige Landeskonferenzen/-klausuren und regelmäßigen Informationsversand konnte nicht nur der gleichstellungspolitische Informationsaustausch zwischen LGBA und kGBA etabliert werden, sondern zusätzlich auch der Austausch zwischen den im Flächenland Brandenburg weit verstreuten kGBA praktisch unterstützt werden. Ganz konkret wurde die Konzentration auf die hauptamtlichen kGBA der Landkreise und kreisfreien Städte aufgegeben und vielmehr ein weiterer Kreis an kGBA verstärkt in das Netzwerk eingebunden. Im Rahmen dieser noch intensiveren und breiter aufgestellten Zusammenarbeit gibt es eine kontinuierliche inhaltliche Weiterentwicklung der gleichstellungspolitischen Themen und Handlungsstrategien.

Auch mit Blick auf die Aufgaben der LGBA, die Öffentlichkeit für das Thema „Gleichstellung“ zu informieren und zu sensibilisieren,

konnten große Erfolge in der Amtszeit der LGBA verzeichnet werden. Durch die Einrichtung der Stabsstelle standen für die LGBA neue Möglichkeiten der Öffentlichkeitsarbeit zur Verfügung, die sie umfassend genutzt hat. Dies reicht von gedruckten Publikationen über die Website bis hin zum Einsatz von Social Media.

Nicht zuletzt hat die LGBA stellvertretend für die Landesregierung ihre Rolle als Ansprechpartnerin für gleichstellungspolitische Akteure, für andere Organisationen gleichstellungspolitischer Themenfelder, für Einzelpersonen sowie Dienststellen ausgebaut. Im Rahmen gleichstellungspolitischer Touren besuchte die LGBA Landkreise und kreisfreie Städte. Dort machte sie sich ein Bild von den gleichstellungspolitischen Aktivitäten in den Kommunen und besuchte Vereine, Netzwerke und Initiativen wie Frauenhäuser, Mädchentreffs, Väterinitiativen, Frauenorte und vieles mehr. Über die Arbeit direkt vor Ort konnte die LGBA Informationen über den Beratungs- und Handlungsbedarf bei der Umsetzung der Ziele zur Gleichstellung, Frauen- und Familienförderung wie auch zu weiteren Themen einholen und mit den lokalen Ansprechpartnern den Grundstein für ein vertrauensvolles Verhältnis legen.

#### ***Zusammenarbeit mit den GBA der Dienststellen und den kommunalen GBA***

In ihrer Funktion als Landesgleichstellungsbeauftragte arbeitet die LGBA eng zusammen mit den GBA der Dienststellen wie auch den kommunalen GBA. Grundsätzlich betont die LGBA das große Engagement der GBA und kGBA sowie deren sehr wichtigen Beitrag zur Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele. Gleichzeitig macht die LGBA an dieser Stelle auch auf die markanten Unterschiede in den Arbeitsbedingungen aller GBA aufmerksam – beispielsweise in Bezug auf Stellung, Handlungsspielräume und Ressourcen.

Der Austausch mit den GBA der obersten Landesbehörden gelingt im Rahmen des Interministeriellen Ausschusses der Gleichstellungsbeauftragten (IMA). Hier werden vordergründig interne Themen für die behördliche Gleichstellungsarbeit, etwa die gegenseitige Beratung bei der Erstellung von Gleichstellungsplänen oder die Zertifizierung Audit „berufundfamilie“ behandelt. Zentrale Aspekte der Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten der Dienststellen sind Erfahrungsaustausch und Wissenstransfer. Beispielsweise informiert die LGBA die Kolleginnen über die gleichstellungspolitischen Entwicklungen in Brandenburg. Der Kontakt mit den Gleichstellungsbeauftragten nachgeordneter Behörden sowie Körperschaften des öffentlichen Rechts findet insbesondere im Rahmen von Einzelfallberatung statt.

In der Zusammenarbeit mit den kGBA betont die LGBA insbesondere die Wichtigkeit eines direkten Austausches und einer guten Vernetzung – wie dies bereits im Zuge der Landeskongressen und -klausuren erfolgt. Unter solchen Rahmenbedingungen bietet sich den kGBA die Möglichkeit, aktuelle Problematiken direkt an die LGBA heranzutragen und vom Informationsaustausch zu profitieren. Eine zentrale Erkenntnis dieses Austauschs ist, dass sehr große Unterschiede in den Arbeitsbedingungen der kGBA bestehen. Dies gilt auch mit Blick auf den Grad der Unterstützung oder der Widerstände gegen das Wirken der kGBA in den Verwaltungen bzw. Kommunalvertretungen. Im LGG werden in den § 22 bis 24 die Aufgaben, Rechte und Kompetenzen einer behördlichen GBA definiert, die jedoch für die kGBA keine Anwendung finden. Die Rechte, Aufgaben, Kompetenzen und dienstliche Stellung der kGBA werden auf kommunaler Ebene in den Hauptsatzungen festgelegt. Das Aufgabentableau nach diesem Gesetz wird somit durch die Kommunen geregelt. Die Hauptsatzungen klären allerdings vielerorts nicht die notwen-

digen Rechte und Kompetenzen. Dies führt in den Kommunen zu sehr unterschiedlichen Handlungsspielräumen. Es gibt kGBA mit eigenen Mitarbeiterinnen, die Mehrzahl dagegen hat jedoch demgegenüber keine Vertretung bei Urlaub, Krankheit und anderem Ausfall. Es gibt kGBA mit erheblichen finanziellen Möglichkeiten, andere verfügen nicht über eigene Haushaltsmittel. Besonders die Gleichstellungsbeauftragten in Kommunen mit unter 30.000 Einwohnern, die das Amt der GBA ehrenamtlich übernehmen, stoßen in der Ausübung ihrer Funktion an Grenzen: Ehrenamtliche GBA können aus Datenschutzgründen nicht in Personalfragen eingebunden und nur rudimentär an Informationsflüsse angebunden werden – sie können daher nicht in die Behörde hineinwirken. Sie haben kaum Möglichkeiten, durch die LGBA unterstützt zu werden, so wie es eigentlich durch das LGG vorgesehen ist. Insgesamt sind die Handlungsspielräume der Kolleginnen vor Ort so unterschiedlich, dass die LGBA in diesem Zusammenhang von einem „gleichstellungspolitischen Flickenteppich“ spricht. An dieser Stelle besteht daher aus Sicht der LGBA noch allgemeiner Handlungsbedarf der verschiedenen Akteure, um nachhaltig und flächendeckend die Rolle der kGBA so zu stärken, dass diese in ihrer Funktion bestmöglich dazu beitragen können, die gleichstellungspolitischen Ziele auf der kommunalen Ebene umzusetzen.

Ähnliche weitere Handlungsbedarfe werden von der Landesgleichstellungsbeauftragten auch in Bezug auf andere Themenfelder benannt. Als unerlässlich betrachtet die LGBA beispielsweise den Austausch über Ländergrenzen hinweg. Derzeit gibt es keine Bundesbeauftragte für das Thema „Gleichstellung“, wie es sie etwa für den Bereich Integration oder Menschen mit Behinderungen gibt. Ein Austausch mit LGBA anderer Bundesländer findet bislang nur bilateral statt – ein Zustand, der die Möglichkeiten zur Ko-

operation und zum Wissenstransfer eingeschränkt.

Abschließend lässt sich aus den Erfahrungen und den Einschätzungen der LGBA ableiten, dass sich zwar allgemein ein tendenziell positives Resümee über die Umsetzung der gleichstellungspolitischen Ziele in Brandenburg ziehen lässt, dennoch aber weitere zentrale Handlungsfelder bestehen, denen sich die LGBA wie auch die Behörden auf allen Ebenen in den folgenden Jahren stellen werden müssen.

### 3.2.2 Gleichstellungsbeauftragte der Dienststellen der öffentlichen Verwaltung

Mit Inkrafttreten der novellierten Fassung des LGG wurden die Aufgaben und Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten deutlich ausgeweitet und hinsichtlich Verbindlichkeit der von ihnen verantworteten Entscheidungen gestärkt.

Dem Wunsch nach Unterstützung und kontinuierlicher Betreuung durch die Gleichstellungsbeauftragten (auch und insbesondere bei längerem Ausfall der GBA) wird durch eine Spezifizierung des § 20 LGG Rechnung getragen. Für jede Gleichstellungsbeauftragte ist seit dem Jahr 2013 mindestens eine Vertreterin zu bestellen, die die GBA in ihrer Arbeit unterstützt und sie bei Abwesenheit und bei sonstiger Verhinderung vertritt.

Konkrete Änderungen im Aufgabenprofil der Gleichstellungsbeauftragten sind im Folgenden verdichtet zusammengefasst:

- Der GBA ist bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten mit Auswirkung auf die Gleichstellung von Frauen und Männern während des gesamten Verfahrens Gelegenheit zur aktiven

Beteiligung zu gewähren (§ 22 Abs. 1 LGG). Der Geltungsbereich dieser Regelung wird mit der Novellierung deutlich ausgeweitet und umfasst nun auch u. a. Angelegenheiten wie Personalentwicklungsmaßnahmen, die Besetzung von Gremien, sowie die Entwicklung von einheitlichen Beurteilungsmaßstäben und Beurteilungskonferenzen.

- Auch formal erfährt das Amt der GBA eine Aufwertung. Die Gleichstellungsbeauftragten sind fortan bei Maßnahmen der Dienststelle vor dem Personalrat (in dringenden Fällen zeitgleich) zu informieren (§ 22 Abs. 2 LGG).
- Den Gleichstellungsbeauftragten wurde mit der Ergänzung des § 23a LGG ein Klagerecht eingeräumt.
- Weiter wurden für die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin die Schutzrechte (Schutz vor Kündigung, Versetzung und Abordnung) erweitert und eine Mindestfreistellungsregelung zur zeitlichen Entlastung eingeführt (§ 24 Abs. 1 LGG).

### Allgemeine Kennzahlen zu den Gleichstellungsbeauftragten

Der Stand der Umsetzung der oben ausgeführten zentralen Veränderungen in der Funktion und Stellung der Gleichstellungsbeauftragten wurde neben weiteren Aspekten zur Arbeit der GBA im Fragebogen zur vorliegenden Berichtslegung abgefragt. Interessant bei der Auswertung der für diesen Teil relevanten Fragen ist auch der Vergleich der Rückmeldungen der GBA selbst mit denen der unmittelbaren und mittelbaren Dienststellen auf die gleichen Fragestellungen.<sup>6</sup> Insgesamt haben sich 77 Gleichstellungsbeauftragte an der Befragung beteiligt. Etwa ein Drittel der befragten GBA gab an, dass sie erst im Berichtszeitraum von 2014 bis 2018 als Gleichstellungsbeauftragte bestellt wur-

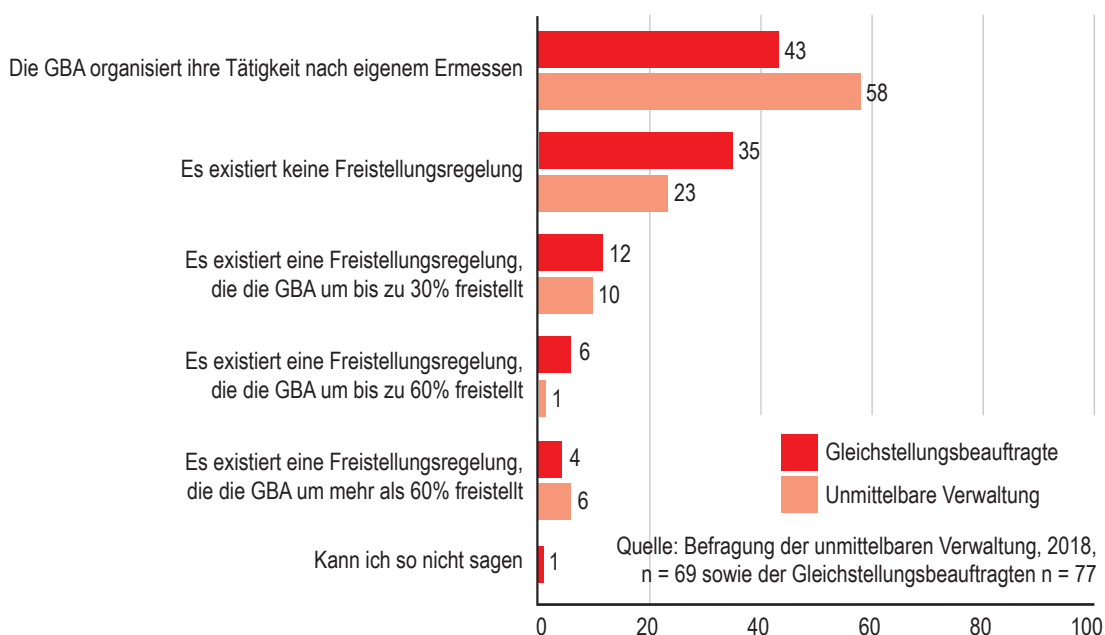
<sup>6</sup> Die Befragung der mittelbaren Dienststellen hat nur einen Rücklauf von n = 9 Fragebögen. Aufgrund der geringen Repräsentativität dieser Stichprobe werden die Ergebnisse der Befragung der mittelbaren Dienststellen in der Auswertung nicht näher berücksichtigt.

den. In der überwiegenden Mehrheit wird die GBA von mindestens einer Stellvertreterin vertreten (94%). Dieses Ergebnis zeichnet ein sehr gutes Bild, was die Umsetzung der Regelung bzgl. der Benennung von stellvertretenden GBA betrifft.

Hinsichtlich der zeitlichen Entlastung der GBA zeigt sich, dass der Großteil der befragten GBA die Tätigkeit entweder in eigenem

gen der GBA und die der unmittelbaren Dienststellen hinsichtlich der zeitlichen Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten in etwa in die gleiche Richtung weisen. In der Befragung der mittelbaren Dienststellen wird demgegenüber nur angegeben, dass entweder keine Freistellungsregelung für die GBA existiert (40%) oder dass die GBA ihre Tätigkeit im eigenen Ermessen organisiert (60%)<sup>7</sup>.

Abb. 8 Verfahrensweise zur zeitlichen Entlastung der GBA in der Dienststelle (in Prozent)

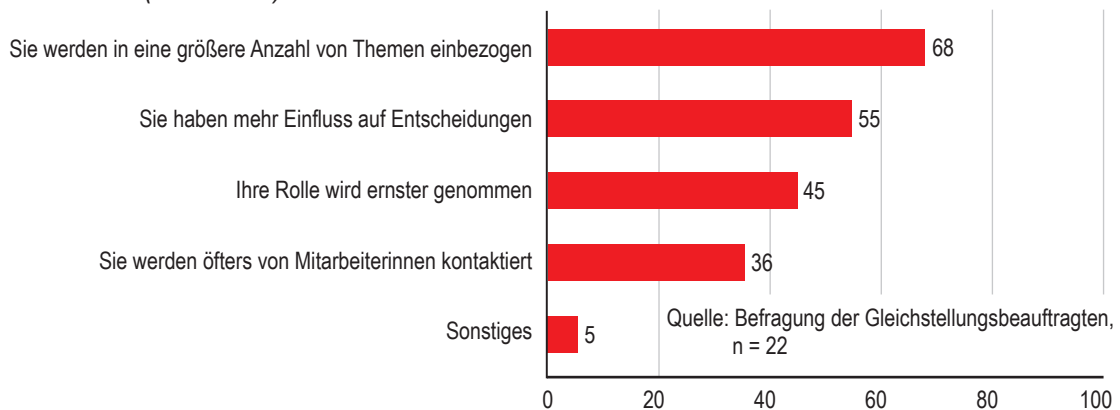


Ermessen organisiert (43%) oder keine Freistellungsregelung existiert (35%). Zusammengefasst bedeutet das, dass für fast 80% der Gleichstellungsbeauftragten laut eigener Aussage keine klaren Rahmenbedingungen hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsaufwand gesetzt sind. Nur 12% der befragten GBA sind um bis zu 30% von ihrer Tätigkeit freigestellt, weitere 6% um bis zu 60% und 4% um über 60%. Immerhin ein Fünftel der befragten GBA ist mit dieser zeitlichen Entlastung nicht zufrieden und wünscht sich eine weitere zeitliche Entlastung um im Mittel 10 - 20%. *Abbildung 8* zeigt, dass die Aus-

Rund 45% der GBA geben an, dass sich mit der Novellierung des LGG ihre Aufgaben und Rechte in ihrer Rolle als GBA ausgeweitet haben. Diese Ausweitung bezieht sich sowohl auf Veränderungen hinsichtlich der Stellung der GBA und ihrer Beteiligung an Maßnahmen als auch auf eine Ausweitung ihres Rollenprofils und Arbeitspensums. Die Gleichstellungsbeauftragten, für die sich Änderungen ergeben haben, melden zurück, dass sie nach der Novellierung in mehr Themen einbezogen wurden (68%), einen größeren Einfluss auf Entscheidungen haben (55%) und insgesamt in ihrer Funktion ern-

<sup>7</sup> Beteiligung der mittelbaren Dienststellen an der Frage: n = 5.

Abb. 9 Veränderungen der Aufgabenbereiche und Rechte der GBA nach der Novellierung des LGG (in Prozent)



ster genommen werden. Knapp über ein Drittel der Befragten meldet zurück, dass sie in der Folge der Novellierung häufiger von Mitarbeiterinnen kontaktiert werden.

Zum Abschluss der allgemeinen Kennzahlen bezogen auf die Tätigkeit der GBA bleibt ein Blick auf die Kooperation mit der Landesgleichstellungsbeauftragten (LGBA) und GBA anderer Dienststellen. Die Sichtweise und Erfahrungen der LGBA kamen bereits im Kapitel 3.2.1 zur Sprache. Insgesamt gibt knapp ein Viertel der befragten GBA an, Kontakt mit der LGBA zu haben (in den meisten Fällen punktuell und insgesamt nur ein oder zwei Mal). Gründe für den Austausch waren meist ein allgemeiner Erfahrungsaustausch oder Begegnung über Fortbildungen (75%) sowie Informationsmaßnahmen und Öffentlichkeitsarbeit. Ein ähnliches Bild zeichnet sich bei der Frage nach der Zusammenarbeit mit GBA anderer Dienststellen ab. Rund 40% der befragten GBA geben an, dass sie Kontakt mit den GBA anderer Dienststellen haben (persönlich oder über Mail und Telefon), während knapp 60% die Frage verneinen. Im Kontrast dazu steht der deutliche Wunsch (bei 60% der GBA), diese Zusammenarbeit in der Zukunft auszubauen. Insbesondere bei Themen wie „Motivation von Frauen zur Bewerbung auf Führungspositionen“, bei Fragen zum Thema „Umgang und Betreuung

von Kolleginnen mit psychischen Problemen“ oder zur „Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung“ bietet sich nach Aussagen der GBA eine engere Kooperation an. Im Vergleich zum Vorberichtszeitraum haben sich diese Zahlen tendenziell gar nicht oder nur um sehr wenige Prozentpunkte geändert. Bei der Ausgestaltung dieser Zusammenarbeit wünschen sich 81% der befragten GBA persönliche Treffen; gerne aber auch einen Austausch über Mail und Telefon (51%).

In den Jahren von 2009 bis 2013 bejahten ebenfalls nur knapp über 40% der GBA die Vernetzung untereinander. Gleichzeitig war auch vor fünf Jahren das Interesse an einem Ausbau des Kooperationsmodells vorhanden und wurde von über der Hälfte der Gleichstellungsbeauftragten als wünschenswerte Veränderung ausgewiesen.

#### **Aufgaben/Rechte der Gleichstellungsbeauftragten**

Die Novellierung des LGG brachte, wie oben näher ausgeführt, zentrale Veränderungen für das Aufgabenprofil und die Gewichtung der Rolle der Gleichstellungsbeauftragten. Aus diesem Grund hat erwartungsgemäß der Großteil der GBA (77%) entweder bereits eine Fortbildung zum Landesgleichstellungsgesetz besucht oder hat dies in Aussicht gestellt bekommen (im Vorberichtszeit-

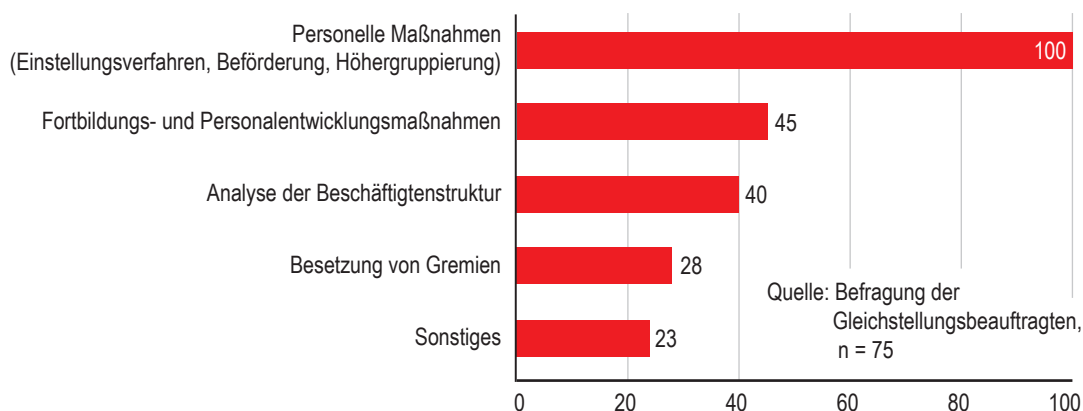


raum waren es nur knapp 40%). Diese Zahlen sind allgemein positiv und dahin gehend zu interpretieren, dass die GBA in ihrer Funktion als Gleichstellungsbeauftragte qualifiziert sind und sich entsprechend der von ihnen betreuten Themen weiterbilden. Eine hohe Qualifikation und ein Wissen über die Inhalte des LGG sind von großem Stellenwert, insbesondere wenn man beachtet, dass im Zuge der Novellierung des LGG mehr Pflichten und Verantwortung an die GBA herangetragen wurden.

eine der zentralen Zielvorgaben des LGG. Laut Aussage einiger Befragter liegt der Grund für die recht geringe Beteiligung der GBA darin, dass im Berichtszeitraum in den entsprechenden Dienststellen keine Gremienbesetzungen angefallen sind. Demzufolge ist eine Beteiligung aus tatsächlichen Gründen nicht möglich gewesen.

Neben den Fragen nach der Beteiligung zu spezifischen Themen/bei spezifischen Maßnahmen ist auch der Zeitpunkt der Beteili-

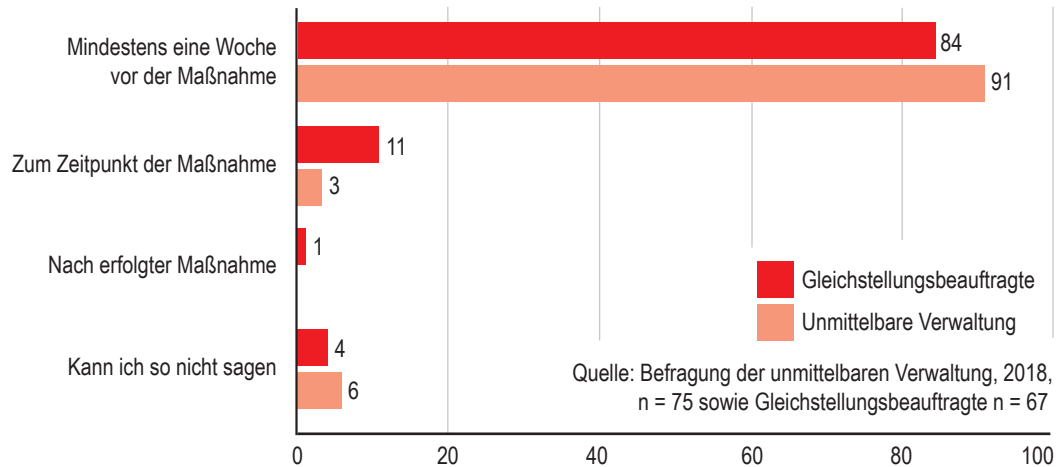
Abb. 10 Beteiligung der GBA bei personellen Entscheidungen (nach Aussage der Gleichstellungsbeauftragten) (in Prozent)



Eine wichtige Änderung durch das LGG war, dass den GBA nun verpflichtend bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten mit Auswirkung auf die Gleichstellung von Frauen und Männern Gelegenheit zur aktiven Beteiligung zu gewähren ist. *Abbildung 10* gibt zu erkennen, dass die Einbindung der GBA insbesondere bei personellen Maßnahmen (wie Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen) vollumfänglich erfolgt. Demgegenüber zeigt sich beim Thema „Beteiligung der GBA bei der Besetzung von Gremien“ noch deutlicher Nachholbedarf in den Dienststellen. Nur knapp ein Viertel der befragten Gleichstellungsbeauftragten gibt an, dass sie im Berichtszeitraum (2014 bis 2018) dahin gehend beteiligt wurden. Seit 2013 steht hingegen fest: Eine paritätische Gremienbesetzung ist

gung der GBA an den Maßnahmen relevant. Hierzu gab es eine Konkretisierung in der novellierten Fassung des LGG. Demzufolge sind die GBA in jedem Fall vor (außer in besonderen Ausnahmen zeitgleich mit) dem Personalrat zu beteiligen (§ 22 Abs. 2 LGG). Die absolute Mehrheit der Dienststellen kommt dieser Forderung nach. An dieser Stelle ist die Differenz in der Beantwortung der Frage durch die GBA einerseits und die Dienststellen der unmittelbaren Verwaltung andererseits hervorzuheben (knapp 7%). Generell zeigen die Ergebnisse aber eine sehr positive Veränderung gegenüber den Werten aus den Vorberichten. Demnach wurde laut Zahlen aus dem Vorbericht die Beteiligung der GBA in über 70% der Dienststellen zeitgleich mit dem Personalrat eingeleitet. Auch im Berichtszeitraum des 5. Landes-

Abb. 11 Zeitpunkt der Beteiligung der GBA an personellen Maßnahmen der Dienststelle (in Prozent)



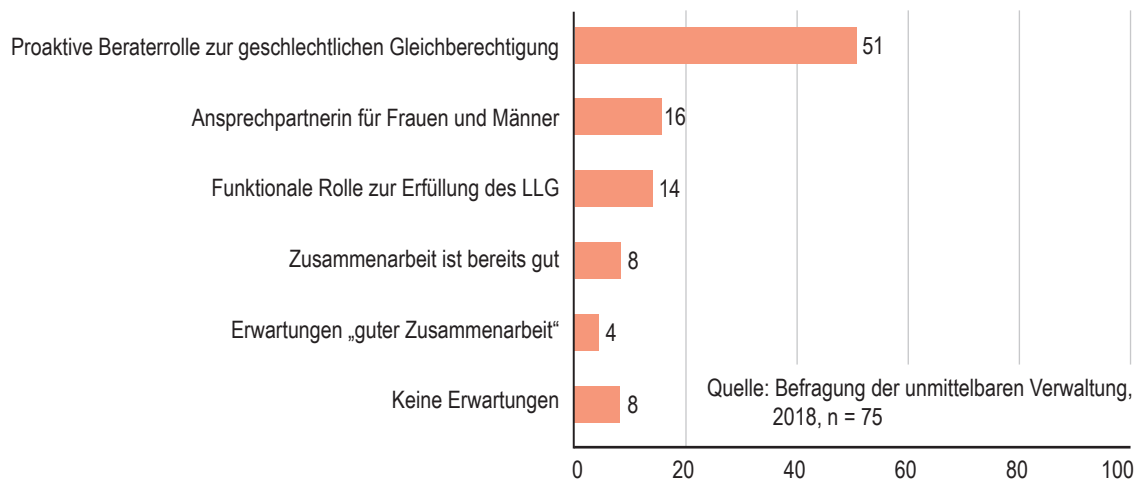
gleichstellungsberichts wies das Ergebnis der Befragung der GBA in eine ähnliche Richtung. Insofern entsprach die vorgenommene Novellierung des § 22 Abs. 2 LGG dem praktischen Bedarf und es konnten hierüber die gewünschte Veränderung an der Praxis eingeleitet werden.

In Sachen Widerspruchsrecht hat sich für die Gleichstellungsbeauftragten wenig durch die Novellierung verändert. So gaben 24% der GBA und 19% der unmittelbaren Dienststellen (sowie keine der mittelbaren Dienststellen) an, dass die GBA im Berichtszeitraum von ihrem Widerspruchsrecht Gebrauch gemacht haben. Im Vorbericht wurde dieser Wert auf knapp 18% bemessen. Thematisch ging es bei den Widersprüchen hauptsächlich um personelle Maßnahmen (wie Einstellungen, Beförderungen, Stellenausschreibungen, Umsetzungen und Besetzungen). In nur einem Viertel der Fälle wurde die von der Dienststelle ursprünglich vorgesehene Entscheidung geändert. Zur Begründung geben die Dienststellen an, dass der Widerspruch in den meisten Fällen (über 60%) nicht rechtlich begründet war oder eine Einigung mit der GBA erzielt wurde (30%). Um der GBA in den Fällen eines erfolglosen Widerspruchs eine größere Entscheidungsmacht zuzusprechen,

wurde mit dem novellierten LGG den GBA ein Klagerecht eingeräumt. Nach § 23a Abs. 1 LGG kann die GBA bei erfolglosem Widerspruch „das Verwaltungsgericht anrufen, (um) festzustellen, dass die Dienststelle ihre Rechte aus diesem Gesetz verletzt hat“. Von diesem Mechanismus haben im Berichtszeitraum laut Aussagen der GBA und unmittelbarer Dienststellen kaum Gleichstellungsbeauftragte Gebrauch gemacht. Dieses Ergebnis untermauert die Aussagen der oben genannten Gründe für die Ablehnung des Widerspruchs vonseiten der Dienststellen (in den meisten Fällen entspricht die Entscheidung der Dienststelle dem geltenden Recht oder Dienststelle und GBA werden sich einig). In der gesamten Befragung wird nur ein Fall angegeben, bei dem ein gerichtliches Verfahren durch das Verwaltungsgericht eingeleitet wurde. In diesem Fall wurde dem Widerspruch vonseiten des Verwaltungsgerichts stattgegeben. Die Entscheidung zeigt, wenn auch nur an einem Fallbeispiel, dass das neu festgeschriebene Klagerecht seine Wirkung, wenn auch bei vergleichbar geringem Bedarf, erzielt.

Abschließend lohnt sich ein Blick auf die allgemeine Erwartungshaltung der Dienststellen an die GBA sowie eine Einschätzung der

Abb. 12 Übersicht der Aufgaben, an denen die GBA in ihrer Rolle als Gleichstellungsbeauftragte von der Dienststelle beteiligt wird (in Prozent)



GBA selbst über ihren Beitrag zur Umsetzung der im LGG festgehaltenen Zielvorgaben.

An erster Stelle steht die Frage nach den Erwartungen der Dienststellen an die Gleichstellungsbeauftragten und deren Rolle. Die Antworten auf die Frage sind in *Abbildung 12* grafisch zusammengefasst. Die Mehrheit der Dienststellen geben an, dass die GBA insbesondere eine proaktive Beratungsrolle einnehmen (51%) sowie allgemein eine Ansprechpartnerin für die Belange und Fragen sowohl von Frauen als auch Männern sein sollte. Einige der Befragten betonen die bereits gute Zusammenarbeit mit den GBA. Diese Aussage, obwohl nicht direkt im Rahmen der Befragung angesprochen, ist ein klares Lob an die GBA und eine Bestätigung der Kompetenz der Gleichstellungsbeauftragten.

Aus Perspektive der GBA haben die meisten in ihrer Funktion als Gleichstellungsbeauftragte einen Beitrag zur Umsetzung von gleichstellungsbezogenen Zielen leisten können. Nur 15% der Befragten geben an, dass dies nicht der Fall war/ist, wobei hier in den meisten Fällen die relative kurze Amtszeit der GBA als Begründung herangezogen wird.

Drei Themen wurden von den GBA besonders engagiert angegangen und konnten durch deren Mitwirken vorangebracht werden (*siehe Abbildung 13*). Demzufolge waren die GBA besonders erfolgreich darin, das Thema „Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ bei den Beschäftigten ins Bewusstsein zu bringen (39%). Bei den Themen „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ sowie „Transparenz von Entscheidungen“ konnte nach eigenem Ermessen ca. ein Drittel der GBA einen Beitrag leisten. Damit liegen die Werte im gleichen Rahmen wie die aus dem vorherigen Bericht. Angesichts dieses weiterhin bestehenden Potenzials, Veränderung zu bewirken, hat die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten weiterhin ihre Berechtigung. Gleichzeitig zeigt sich in der Aussage einer GBA: „Die Dienststelle deckt heute Gleichstellungsbelange zunehmend automatisch ab“, dass das Bemühen um Gleichstellungsbelange und die Einführung des LGG vor knapp 25 Jahren heute auf vielen Ebenen als Selbstverständlichkeit wahrgenommen wird und die entsprechenden Instrumente in die normale Arbeitspraxis der Dienststellen integriert wurden.

Um im Rahmen der vorliegenden Auswertung nicht nur in die Vergangenheit zu blicken,

sondern wie oben in Kürze angedeutet auch in die Zukunft, wurden die GBA während der Vorbereitung auf den Bericht auch zu deren Einschätzung über zukünftige Schwerpunktthemen bei der Umsetzung des LGG befragt. Knapp 70% aller befragten GBA sehen es als sehr wichtig an, das Thema „Weibliche Führungskräfteentwicklung“ in Zukunft beherzt anzugehen. Weitere zwei Drittel der befragten GBA glauben, dass die „stärkere Unterstützung von Frauen bei Bewerbungen auf höhere Positionen“ und die „Ausweitung der Mitspracherechte der GBA bei der Vergabe von Führungspositionen“ zwei zentrale Arbeitsschwerpunkte der GBA in der Zukunft werden (sollten).

Auch beim Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ sehen die GBA weiteren Handlungsbedarf. Dieser Erwartungshaltung wird mit der novellierten Fassung des LGG zusätzlich Gewicht verliehen. In der novellierten

Fassung des LGG werden Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen (die insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern) als mögliche Inhalte der Gleichstellungspläne im Gesetz benannt (§ 6 Abs. 4 Nr. 1 LGG).

Weiterhin taucht in der *Abbildung 13* das Thema „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ auf. Immerhin 43% der GBAs gehen davon aus, dass der Umgang und die Auseinandersetzung mit dem Thema in der Zukunft sehr wichtig werden. In der novellierten Fassung des LGG heißt es in § 9a LGG erstmals explizit, dass sexuelle Belästigungen Diskriminierungen und Dienstpflichtverletzungen sind und es zur Dienstpflicht von Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen gehört, sexuellen Belästigungen von Beschäftigten entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen sexueller Belästigung nachzugehen. Damit

**Abb. 13** *Einschätzung der Wirksamkeit der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten (nach Aussage der Gleichstellungsbeauftragten, in Prozent)*

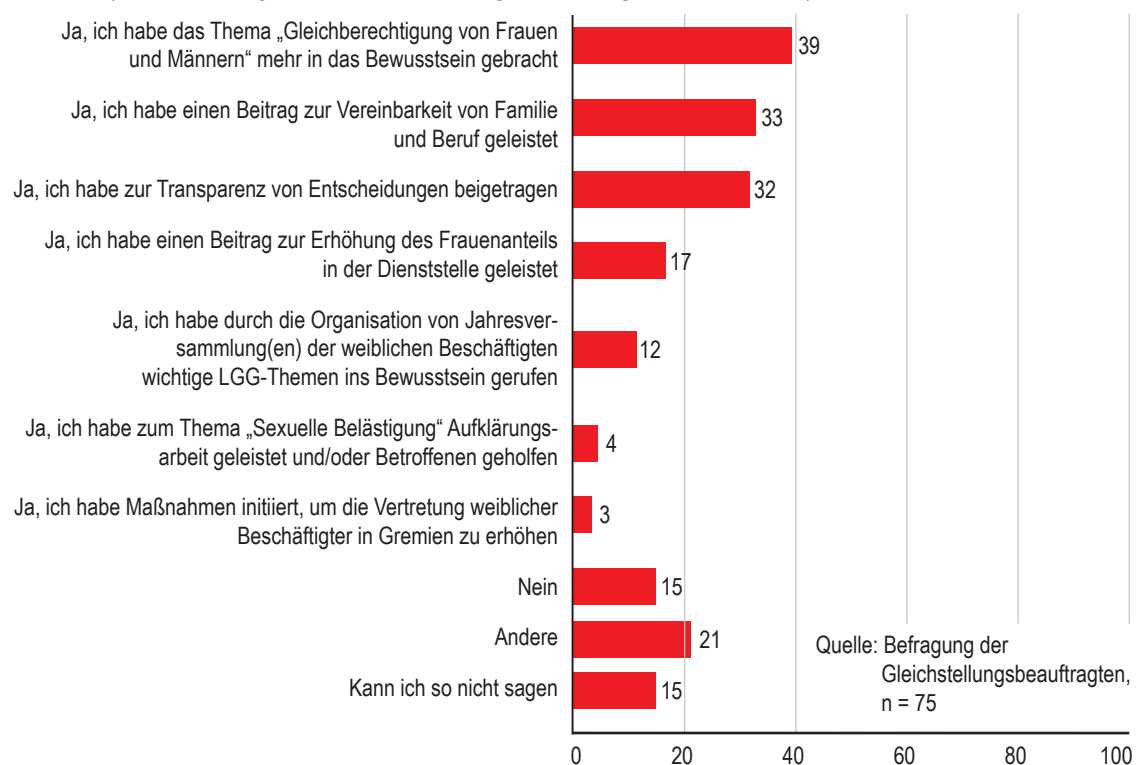
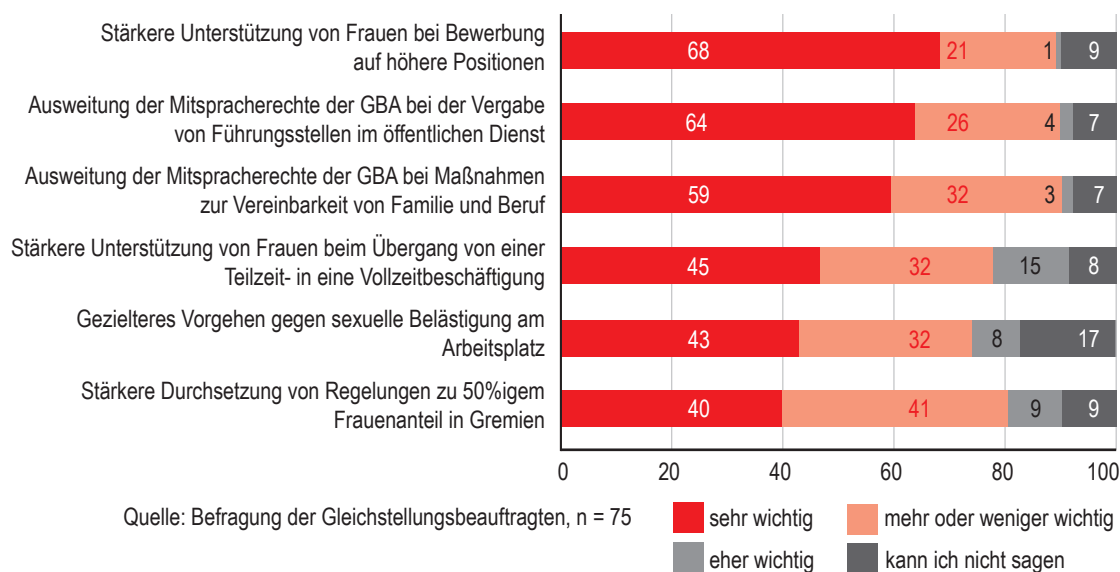


Abb. 14 Einschätzung der Bedeutung von Themen, die vonseiten der GBA in Zukunft eines besonderen Aktionismus bedürfen (in Prozent)



schaftt der § 9a LGG Klarheit und einen rechtlichen Rahmen für GBA und Dienststellen bei der Beratung von Mitarbeitenden und der Nachverfolgung und Bearbeitung der Fälle zum Schutz der Beschäftigten.

Zuletzt bleibt noch das Thema „Paritätische Besetzung der Gremien“ anzusprechen. Auch hier decken sich die Zahlen weitestgehend mit denen der zuvor genannten Antwortkategorien. Wie vom LGG in seiner aktuellen Fassung vorgesehen, ist es Ziel, Gremien zu gleichen Teilen mit Männern und Frauen zu besetzen. Dahingehend besteht nicht nur mit Blick auf die konkreten aktuellen Zahlen zum Verhältnis Mann/Frau in den Gremien (siehe auch *Kapitel 3.3*) Entwicklungsbedarf, sondern auch aus Sicht der GBA. Insgesamt 40% der befragten GBA glauben, dass die Erhöhung der Anzahl weiblicher Beschäftigter in Gremien ein zentrales Handlungsfeld für GBA und Dienststellen in der Zukunft wird. Zählt man die Stimmen aus dem Bereich „mehr oder weniger wichtig“ hinzu sind es im Ganzen über 80% der GBA. Die im Vergleich zu den anderen Fragekategorien etwas niedriger ausfallende

Nennung von „sehr wichtig“ lässt sich ggf. damit begründen, dass das Thema „Besetzung von Gremien“ nicht in allen Dienststellen von großer Relevanz ist – entweder da es keine zu besetzenden Gremien gibt oder weil der Frauenanteil in den Gremien bereits gleich hoch oder höher als der der Männer war. Diese Annahme bestätigt sich auch in den Freitextantworten der GBA zu einer Folgefrage zu etwaigen Positivbeispielen zur paritätischen Besetzung von Gremien. In knapp der Hälfte der Antworten wurde darauf verwiesen, dass entweder keine Gremien in der Dienststelle besetzt werden oder dass bereits eine paritätische Besetzung vorliegt. Das nachfolgende Kapitel greift diese Thematik noch weiter auf.

### 3.3 Mitarbeit von Frauen in Gremien

In der novellierten Fassung des LGG wurde bei der Besetzung von Gremien die bisher geltende Soll- durch eine Muss-Regelung abgelöst. Seither gilt, dass 50% der auf Veranlassung des Landes zu besetzenden Mandate in Gremien zur Hälfte mit Frauen zu

besetzen sind. Brandenburg gehört damit zu den ersten Ländern, die eine strenge Quotierung gesetzlich normiert haben. Bei der Bestellung, Berufung oder Ernennung von Gremienmitgliedern im Bereich der unmittelbaren oder mittelbaren Landesverwaltung sind die Vorschläge so auszugestalten, dass bei der Bildung neuer Gremien, bei der Entsendung mehrerer Personen sowie bei Nachbesetzungen zur Hälfte Frauen vorzuschlagen oder zu benennen sind (bis zur Erreichung der Parität). Ausnahmen sind demnach nur dann zulässig, wenn eine Besetzung mit einer Frau aus rechtlichen und tatsächlichen Gründen nicht möglich ist.

Das Thema „Paritätische Besetzung von Frauen in Gremien“ wurde regelmäßig auch schon vor der Novellierung in den vorausgegangenen Berichten umfassend thematisiert. Der 5. wie auch der 6. Landesgleichstellungsbericht heben klar hervor, dass es bei der Repräsentanz beider Geschlechter in Gremien nicht nur um Gleichstellung in abstrakten Zahlenwerten geht, sondern vielmehr auch um eine ausgewogene Verteilung von Einfluss und Macht. Gremien (z. B. Beiräte, Kommissionen, Ausschüssen, Verwaltungs- und Aufsichtsräte) nehmen zentrale Entscheidungs- und Ausführungsaufgaben wahr und haben damit eine wichtige Funktion bei der Weiterentwicklung sowie Ausrichtung von Prozessen in den Dienststellen und über die Dienststellen hinaus. Dabei ist es wichtig, dass sowohl Männer als auch Frauen mit ihren jeweiligen Expertisen und Interessen Einfluss auf die Entscheidungsfindung nehmen und damit ein ausgewogenes und differenziertes Bild an Meinungen vertreten wird. Die Ergebnisse aus den Vorberichten weisen darauf hin, dass diesem Ziel bislang nicht in jedem Fall entsprochen werden konnte, obgleich eine allgemeine Tendenz in Richtung eines steigenden Anteils von Frauen und Berufung von Frauen in Gremien festzustellen ist. Beim Thema „Besetzung von und

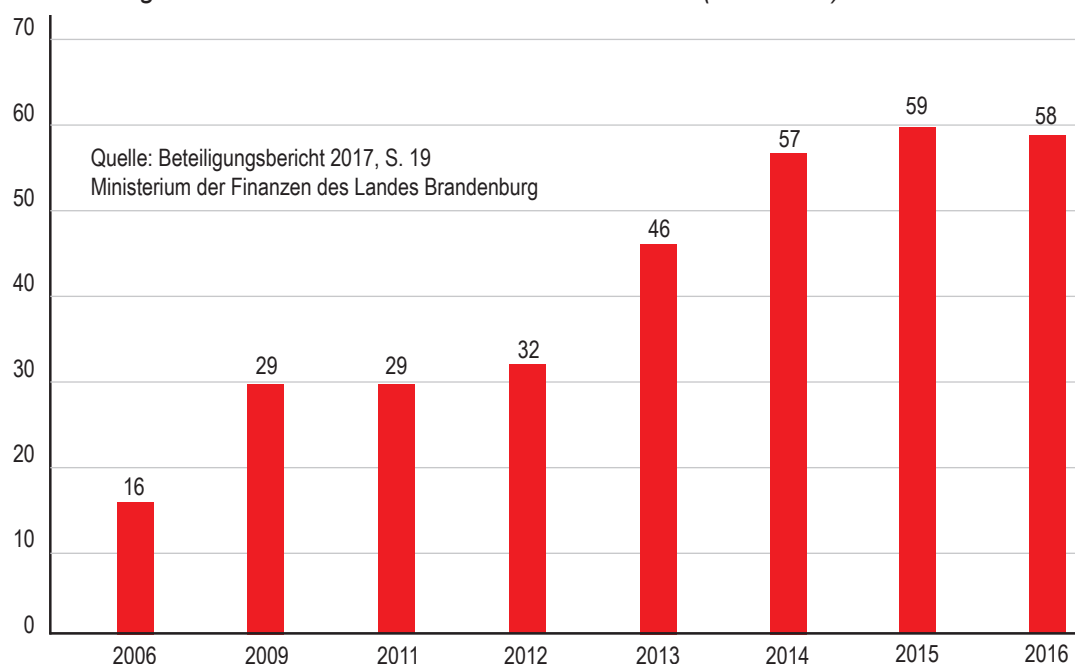
Berufung in Gremien“ muss unterschieden werden zwischen Gremien unterschiedlicher Organisationsformen wie bspw. solche der Dienststellen selbst oder solche der landesbeteiligten Unternehmen. Diesem Unterschied wird in den folgenden Kapiteln Rechnung getragen und das Thema aus drei Perspektiven aufgearbeitet:

- Besetzung der Gremien in landesbeteiligten Unternehmen,
- Besetzungen von Landesmandaten über Kabinettsbeschlüsse und
- Besetzungen von Gremien der mittelbaren Landesverwaltung.

***Frauenanteil in Unternehmen des privaten und öffentlichen Rechts, an denen das Land Brandenburg beteiligt ist***

Das Land Brandenburg wirkt in Übereinstimmung mit den Zielen des LGG und des Corporate Governance Kodex Brandenburg auf eine paritätische Besetzung von Frauen und Männern in Aufsichtsräten hin. Insgesamt war das Land Brandenburg im Jahr 2017 an 22 Unternehmen beteiligt. Damit blieb die Gesamtzahl der landesbeteiligten Unternehmen im Jahresverlauf seit dem Vorberichts-jahr (2012) im Wesentlichen unverändert. *Abbildung 15* ist dem Beteiligungsberichts des Landes Brandenburg entnommen. Hierin kommt zum Ausdruck, wie hoch der Frauenanteil bei den auf Veranlassung des Landes Brandenburg besetzten Aufsichtsratsmandaten in den Jahresscheiben seit 2006 war. Gleichzeitig werden in der Abbildung die bisherigen Erfolge der gleichstellungsfördernden Bemühungen klar hervorgehoben. So ist im Zeitfenster von 2006 bis 2016 der Anteil der auf Veranlassung des Landes berufenen Frauen in Aufsichtsräten von rund 16% im Jahr 2006 auf rund 58% im Jahr 2016 gestiegen. Dieser Prozentwert fällt sogar noch höher aus, wenn in der Statistik nur Unternehmen, in denen das Land die Kapital- oder Stimmrechtsmehrheit besitzt berücksichtigt werden. Hier liegt der Frauenanteil bei den

Abb. 15 Entwicklung des Anteils der auf Veranlassung des Landes in Aufsichtsräten landesbeteiligter Unternehmen berufenen Frauen seit 2006 (in Prozent)



auf Veranlassung des Landes berufenen Frauen um weitere drei Prozentpunkte höher und damit bei knapp 61%. Bei der Auslegung dieser Ergebnisse muss beachtet werden, dass die Sitze in den Aufsichtsräten der landesbeteiligten Unternehmen nicht nur vonseiten des Landes besetzt werden, sondern gleichermaßen auch vonseiten der weiteren Anteilseigner. Dementsprechend lässt sich aus den oben ausgeführten Zahlen nicht einfach das Verhältnis der Gesamtberufungen von Gremienmitgliedern ableiten. Die Ergebnisse der Statistik sind dennoch im Allgemeinen positiv zu deuten. Das Land setzt mit seinen Bemühungen um paritätische Berufung von Gremienmitgliedern (in landesbeteiligten Unternehmen) ein wichtiges Zeichen für andere Akteure und geht somit als gutes Beispiel voran. Und auch vonseiten der Unternehmen gibt es Positivbeispiele. Laut DIW gehört die Investitionsbank des Landes Brandenburg (ILB), die unter Beteiligung des

Landes Brandenburg steht, innerhalb der Finanzbranche bundesweit zu den führenden Banken beim Frauenanteil im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat. Neun der 18 Mandate, damit genau 50%, waren mit Frauen besetzt (das beinhaltet sowohl die Mandate, die vonseiten des Landes, als auch diejenigen, die von den anderen Anteilseignern besetzt wurden).<sup>8</sup>

#### **Kabinettsbeschlüsse zur Besetzung von Mandaten des Landes Brandenburg in Gremien**

Die Mitarbeit von Frauen in Gremien ist auch über die landesbeteiligten Unternehmen hinaus ein wichtiges gleichstellungspolitisches Thema. Bereits im Jahr 2000 einigten sich die Staatssekretärinnen und Staatssekretäre der Ressorts auf ein Verfahren, über das mittelfristig ein ausgeglichener Männer- und Frauenanteil in wichtigen Beratungs- und Entscheidungsgremien, die durch das Kabi-

<sup>8</sup> Bericht über die Beteiligungen des Landes Brandenburg an Unternehmen des privaten und öffentlichen Rechts – Beteiligungsbericht 2017, Ministerium der Finanzen des Landes Brandenburg 2017.

nett besetzt werden, erreicht werden sollte. Das Verfahren war notwendig, um der zu diesem Zeitpunkt sehr deutlichen Disparität in den Gremien zugunsten männlicher Mitglieder entgegenzuwirken. In der Berichtslegung des 5. wie auch 6. Landesgleichstellungsberichts wurde der Erfolg der Verfahrensweise geprüft und festgestellt, dass trotz der Bemühungen um eine ausgewogene Besetzung von Mandaten durch Frauen und Männer weiterhin mehr Männer als Frauen in Gremien berufen werden. Mit

Rechtsgrundlage zeichnen sich auch in den Daten zur Besetzung von Landesmandaten in wichtigen Beratungs- und Entscheidungsgremien ab. Die Datengrundlage aus diesem Teil stammt aus einer Auswertung des MASGF und bezieht sich auf die Berichtsjahre 2014 bis 2018. Insgesamt wurden im genannten Zeitraum in 55 Gremienmandate per Kabinettsbeschluss besetzt.<sup>9</sup> In *Abbildung 16* ist die Anzahl der verschiedenen Beratungs- und Entscheidungsgremien nach Gremienart ausgewiesen.

*Abb. 16*

*Übersicht: Gremien mit Besetzung von Mandaten per Kabinettsbeschluss (im Zeitraum 2014 bis 2018)*

Beratungs- oder Entscheidungsgremien	Anzahl Gremien
Aufsichtsräte	15
Ausschüsse	3
Beiräte	8
Kuratorien	10
Stiftungsräte	14
Verwaltungsräte	5
Sonstige Räte und Vorstände	6
<b>Summe</b>	<b>55</b>

*Die Tabelle 1 im Anhang gibt darüber Auskunft, um welche Gremien es sich im Einzelnen handelt und auf welcher Datengrundlage die Auswertung beruht.*

der Neufassung des § 12 LGG und der Ablösung der Soll- durch eine verpflichtende 50%-Quotierung wurde dem politischen Willen zur paritätischen Gremienbesetzung größeres Gewicht verliehen. Ausnahmen sind wegen des bindenden Charakters nur vereinzelt möglich. Die Erfolge der novellierten

Die Gesamtzahl der entsendeten Personen liegt bei 131, darunter sind 65 Frauen und entsprechend 66 Männer. Dies entspricht in etwa einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis. Damit ist der Frauenanteil bei den Besetzungen im Vergleich zum Vorberichtszeitraum um ca. 12% (Berichtszeitraum September 2008 bis Dezember 2013) bzw. 25% (Berichtszeitraum März 2004 bis August 2008) gestiegen. Bei der Interpretation der Ergebnisse lässt sich weiter unterscheiden zwischen solchen Mandaten, die kraft Amtes und solche die nicht kraft Amtes besetzt werden. Erstere sind Mandate, die bestimmte Amtsträger, bedingt durch ihre Funktionen bzw. Ämter in Gremien oder Organen wahrzunehmen haben, ohne dass sie hierfür gewählt oder berufen werden.<sup>10</sup> Insgesamt liegt der Anteil der kraft Amtes besetzten Mandate knapp über der 50%-Marke (56%). Damit weist das Ergebnis im Vergleich zu den Werten aus dem Vorberichtszeitraum in eine gegensätzliche Richtung. Im Zeitraum von 2008 bis 2013 waren noch insbesondere bei den Besetzungen kraft Amtes mehr Männer als Frauen in Gremien berufen. Dieser Unter-

<sup>9</sup> Auffallend ist, dass dieser Wert auf den ersten Blick niedriger ausfällt als der Vergleichswert aus dem Vorbericht (83 Gremien). Dieser Unterschied lässt sich damit begründen, dass bei der Berechnung des Wertes im vorliegenden Bericht jedes Gremium nur einmal gezählt wurde; sprich: falls ein Gremium im Zeitraum von 2014 bis 2018 mehrere Mandate per Kabinettsbeschluss zu besetzen hatte und dementsprechend mehrfach in der Liste erfasst ist, wurde dieses Gremium dennoch bei der Berechnung der Gesamtzahl der Gremien nur einmal gezählt. Im Vorbericht waren bei der Gesamtzahl von 83 Gremien noch Mehrfachnennungen enthalten.

<sup>10</sup> Näheres hierzu regeln die Geschäftsordnungen oder Satzungen der Gremien.



schied lässt darauf schließen, dass es in den vergangenen fünf Jahren einen Zuwachs von Frauen in Ämtern wie bspw. der Ministerinnen und Staatssekretärinnen (die kraft Amtes in Gremien entsendet werden) gab.

Neben der Unterscheidung nach Entsendung kraft Amtes/nicht kraft Amtes bietet auch eine Auswertung des Frauenanteils bei den Besetzungen nach Anzahl der Entsendevorschläge je Gremium interessante Ergebnisse. Knapp über drei Viertel der Kabinettsvorschläge hatten die Besetzung eines einzelnen Mandates zum Inhalt. Mehrheitlich wurden bei diesen Einzelbesetzungen Frauen in das Gremium berufen (54%). Im Rückschluss fiel der Frauenanteil bei den Berufungen in Gremien, in denen gleichzeitig mehrere Mandate besetzt wurden, mit entsprechend 46% niedriger aus. Positiv hervorzuheben ist an dieser Stelle, dass in nur vier Gremien, in denen zum gleichen Zeitpunkt mehr als ein Mandat per Kabinettsbeschluss besetzt wurde, keine Frau im Berichtszeitraum einberufen wurde.

#### **Sitzverteilung in Gremien nach Geschlecht – Gremien der mittelbaren Landesverwaltung**

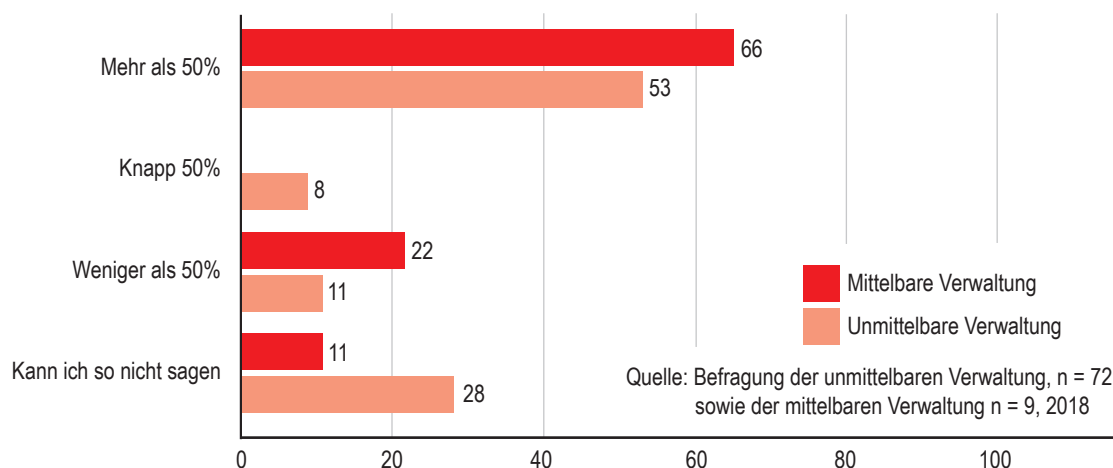
Der vorliegende Bericht gibt Auskunft über die Besetzung der Gremien im Bereich der mittelbaren Landesverwaltung. Seit der No-

vellierung des LGG gilt auch für die Gremien der mittelbaren Verwaltung eine Verfahrensweise, nach der verpflichtend auf eine paritätische Besetzung hingewirkt wird. Eine Auswertung von 18 Gremien der mittelbaren Landesverwaltung ergab, dass der Frauenanteil bei den in die Gremien insgesamt entsandten Mitgliedern deutlich unter der 50%-Marke liegt (31%). In konkreten Zahlen waren nur 190 der insgesamt 606 Personen, die in Gremien der mittelbaren Landesverwaltung entsandt wurden, Frauen (*siehe Tabelle 2 im Anhang*). Diese Werte fallen um etwa 8% höher aus als die aus dem 6. Landesgleichstellungsbericht. Insofern ist festzustellen, dass, obgleich bei der Entsendung in die Gremien bislang keine Parität festzustellen ist, tendenziell immer mehr Frauen den Weg in Gremien der mittelbaren Landesverwaltung finden.

#### **Ergebnisse der Befragung: Sitzverteilung in Gremien der unmittelbaren Landesverwaltung nach Geschlecht**

Im Rahmen der Befragung der Landesverwaltung sowie der Gleichstellungsbeauftragten wurde ergänzend zu den oben ausgeführten statistischen Daten des Landes auch ein Fragenblock zur „paritätischen Besetzung von Gremien innerhalb der Dienststellen“ aufgenommen.

Abb. 17 Frauenanteil in Gremien innerhalb der Organisation (in Prozent)



Eine der wesentlichen Fragen in den Fragebögen bezieht sich auf den Frauenanteil in Gremien. Nur insgesamt knapp 20% der befragten unmittelbaren und keine der mittelbaren Dienststellen geben an, dass es in den letzten fünf Jahren in ihrer Dienststelle eine Benennung von Mandaten in Beratungs- und Entscheidungsgremien gab. Über die Hälfte der Befragten gibt an, dass der Frauenanteil in den Gremien innerhalb ihrer Organisation bei mehr als 50% liegt. Weitere 8% der Befragten der unmittelbaren Dienststellen sagen aus, dass der Anteil von Frauen bei knapp 50% liegt. Demgegenüber stehen die Aussagen der befragten Dienststellen, die angeben, dass mehr Männer als Frauen in den Gremien vertreten sind (11% der befragten unmittelbaren und 22% der befragten mittelbaren Dienststellen). Sehr interessant ist in diesem Zusammenhang auch der hohe Anteil derer, die zu dieser Frage keine Auskunft geben konnten (mehr als ein Viertel der Befragten der unmittelbaren Dienststellen). Das lässt vermuten, dass es entweder keine zu besetzenden Gremien in den Dienststellen gibt und die Frage dementsprechend nicht zu beantworten ist oder dass keine hinreichende Transparenz/Klarheit dahin gehend besteht, wie sich die Geschlechterverteilung in den Gremien darstellt.

Die unmittelbaren Dienststellen, bei denen es mindestens eine Besetzung von Mandaten in Beratungs- und Entscheidungsgremien gab, sagen in der überwiegenden Mehrzahl aus, dass bei der Benennung bevorzugt Frauen vorgeschlagen wurden (64%) oder, falls nicht, dann aus dem Grund, dass bereits ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis besteht. Die im LGG neu konkretisierte Regelung über eine verpflichtende 50%-Regelung bei der Gremienbesetzung/Benennung im Bereich der unmittelbaren und mittelbaren Landesverwaltung wird entsprechend der Ergebnisse der vorliegenden Befragung in den meisten Fällen befolgt.

### 3.4 Exkurs: Praxisbeispiele zur Anwendung des LGG

Neben der standardisierten Erhebung von Daten (über halb offene Fragen) wurde im Rahmen des für diesen Bericht entwickelten Fragebogens auch ein Fragenblock eingefügt, in dem die Befragten im Freitextformat konkrete Beispiele zum Umgang mit gleichstellungspolitischen Themen in der Praxis benennen konnten. In der Auswertung der Daten wurde deutlich, dass der überwiegende Teil der Antworten auf die Freitextfragen aufgrund von Mehrfachnennungen kategorisiert werden kann. Das zeigt, dass viele der Befragten sowohl ähnliche Erfahrungen in der Anwendung des LGG gemacht haben als auch vergleichbare Ideen davon haben, wie in Zukunft die Umsetzung von gleichstellungspolitischen Zielen vorangetrieben werden kann.

Im Folgenden werden die Antworten auf die Freitextfragen verdichtet zusammengefasst. In Anlehnung an den Aufbau des Fragebogens werden die vier abgefragten Themen in folgender Reihenfolge vorgestellt:

- „Maßnahmen zur Personalentwicklung von (insbesondere weiblichen) Führungskräften“,
- „Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf“,
- „Anwendungsbeispiele zur Umsetzung der LGG-Novelle in den Geschäftsbereichen“,
- „Beispiele über die Erhöhung des Frauenanteils in Gremien“.

Insgesamt beteiligten sich je nach Themenfeld ca. 45 bis zu über 100 Dienststellen und GBA an der Beantwortung der Fragen.

#### **Maßnahmen zur Personalentwicklung von (insbesondere weiblichen) Führungskräften**

Unter der Überschrift „Maßnahmen zur Personalentwicklung von (insbesondere weiblichen)

chen) Führungskräften“ wurde nach konkreten Praxisbeispielen für Maßnahmen zur paritätischen Führungskräfteentwicklung in den Dienststellen oder nach möglichen Ideen für das Erarbeiten solcher Maßnahmen gefragt.

In der Auswertung der Antworten zeigt sich, dass die Dienststellen wie auch GBA zwei Maßnahmen als besonders zielführend einschätzen – Mentoringprogramme für Frauen mit Führungsambitionen und individuelle Personalentwicklungskonzepte.

Mentoringprogramme werden von knapp einem Viertel der Befragten als (mögliche) Maßnahme zur Führungskräfteentwicklung benannt. Insbesondere Beschäftigte aus den Ministerien und der Staatskanzlei sowie den obersten Landesbehörden wiesen explizit auf dieses Format hin. Aus den Rückmeldungen kann abgeleitet werden, dass das Konzept eines Mentoringprogramms bereits in einigen Organisationen und Organisationsformen bekannt ist und ggf. bereits genutzt wird. Dabei sind die Vorteile eines Mentoringprogramms, sofern gut vorbereitet und koordiniert, den Befragten auch heute schon klar ersichtlich – Frauen (wie auch Männer) werden von ihrem Mentor oder ihrer Mentorin auf dem persönlichen Entwicklungsweg betreut und erhalten einen direkten Zugang zur Expertise der Führungskraft sowie dem Netzwerk des entsprechenden Mentors/der entsprechenden Mentorin. Ein elaboriertes Mentoren-Mentee-Modell für die Verwaltung existiert bereits in anderen Bundesländern. Eine/r der Befragten verweist explizit auf das Land Rheinland-Pfalz und dessen Erfolg bei der Umsetzung des Mentoringprogramms „Mehr Frauen an die Spitze“. Rheinland-Pfalz konnte dieses Jahr zum nunmehr achten Mal auf eine sehr positive Entwicklung des Programms zurückblicken. Unter Berücksichtigung dieses anhaltenden Erfolgs und der gleichzeitigen Nachfrage nach einem Ausbau von Mentorenprogrammen für Brandenburg,

wird klar, dass ein Blick nach Rheinland-Pfalz zur Weiterentwicklung von frauenfördernden Maßnahmen nicht schaden kann.

Neben Mentorenprogrammen nannten viele befragte GBAs und Dienststellen „die Erarbeitung von individuellen Personalentwicklungskonzepten“ als wichtige Maßnahme zur Führungskräfteentwicklung. In einigen der Dienststellen scheint es bereits ein solches Konzept zu geben, dass u. a. auch dabei hilft, individuelle Kompetenzprofile zu erarbeiten und entsprechend der Angaben möglichen Fortbildungsbedarf und Fortbildungsinteresse zu bestimmen. Besonders wichtig bei der Entwicklung eines Personalentwicklungskonzepts ist es laut Aussagen der GBA und Dienststellen, den Blick auf das Individuum nicht zu verlieren. Nicht jede aufstrebende Führungskraft hat die gleichen Kompetenzen oder verfolgt entsprechend der eigenen Persönlichkeit und Ausbildung die gleichen Ziele. Von dieser Heterogenität können und sollten die Dienststellen laut Rückmeldung der Befragten profitieren und zielgerichtet offene Stellen mit den individuell höchstqualifizierten Personen besetzen. Eine Befragte berichtet in diesem Zusammenhang von der Einführung eines Rotationssystems, über das Nachwuchsführungskräfte verschiedene Positionen zunächst probeweise besetzen können. Nach Ablauf der Testphase können Führungskraft und Dienststelle entscheiden, welche Position dem Profil und den Vorstellungen der Nachwuchsführungskraft am besten entspricht. Dieses Prinzip kann sowohl die Zufriedenheit der Nachwuchsführungskraft mit ihrer Tätigkeit als auch die Zufriedenheit der Dienststelle mit der Besetzung erhöhen.

#### **Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Auf die Frage nach „beispielhaften Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ gaben insgesamt 113 befragte Dienststellen

und GBA zahlreiche Beispiele bereits erfolgreich umgesetzt wie auch noch zu erarbeitender Prozesse an. Unter den am häufigsten genannten Maßnahmen waren Angebote zur Tele-/Gleitzeitarbeit sowie Angebote zur Kinderbetreuung am Arbeitsplatz.

Beim Themenfeld „Tele-/Gleitzeitarbeit“ stachen einige Ausführungen der Befragten besonders hervor. So sind laut Aussage von vier GBA aus je verschiedenen Organisationstypen die jeweiligen Dienststellen bereits durch das Audit „berufundfamilie“ zertifiziert. Die Zertifizierung bezieht sich in den entsprechenden Beispielen insbesondere auf die sehr gute Flexibilisierung sowohl hinsichtlich Telearbeit als auch Arbeitszeiten für die Beschäftigten. Entsprechende Informationen werden über das Intranet unter dem Navigationspunkt „Beruf und Familie“ sowie über Veranstaltungen den Beschäftigten bereitgestellt. Beim Übergang in die Teilzeit werden, wie vom Gesetz vorgesehen, Rückkehrgarantien in Vollzeit ausgesprochen und über aufgabenorientierte Arbeitsmodelle der Wiedereinstieg in die Vollzeittätigkeit erleichtert. Diese Maßnahmen sollen insbesondere auch alleinerziehenden Eltern helfen, den Spagat zwischen Versorgung der Kinder und dem Beruf zu meistern.

Neben der Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort bieten sich in vielen Dienststellen auch Möglichkeiten zur Kinderbetreuung am Arbeitsplatz wie beispielsweise Eltern-Kind-Zimmer oder Kinderbetreuungsmöglichkeiten insbesondere zu den Schließzeiten von Kindertagesstätten und Horten an. Beide Angebote erleichtern das Mitbringen und Betreuen von Kindern am Arbeitsplatz – bei spontanem Ausfall der herkömmlichen Kinderbetreuung oder ganz regelmäßig. Bei den Eltern-Kind-Zimmern handelt es sich um Arbeitsplätze, die üblicherweise mit Internet und PC ausgestattet sind sowie gleichermaßen mit einem großzügigen Spielbereich/

Ruhebereich für die Kinder. Dabei sollen die Räume im Regelfall keine Alternativen zum regulären Betreuungsangebot darstellen. Vielmehr gibt es teilweise als langfristige Lösung laut Aussagen der Befragten auch arbeitsplatznahe Betreuungsangebote, in denen die Kinder nicht durch die Eltern, sondern entsprechende Erzieherinnen oder Erzieher betreut werden (beispielsweise über Kooperationen mit Kitas).

In den Antworten der GBA und Dienststellen zeigt sich, dass beim Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ insbesondere auf die Unterstützung von Eltern abgezielt wird. Weitaus weniger häufig gehen die befragten GBAs und Dienststellen auf Maßnahmen zur Erleichterung der Pflege von Angehörigen ein (bspw. altersbedingte Pflege von Eltern). Anzunehmen ist, dass im Verlauf der nächsten Jahre mit der immer älter werdenden Gesellschaft und dem gleichzeitigen Notstand in der Pflege die Nachfrage nach entsprechenden Angeboten vonseiten der Beschäftigten steigen wird. Aus dieser Perspektive scheint es sinnvoll, schon frühzeitig über mögliche Lösungen und Entlastung der betroffenen Beschäftigten nachzudenken.

#### **Anwendungsbeispiele zur Umsetzung der LGG-Novelle in den Geschäftsbereichen**

Zum Themenfeld „Anwendungsbeispiele zur Umsetzung der LGG-Novelle“ gaben im Vergleich zu den vorherigen Fragen weniger GBA und Dienststellen Rückmeldungen im Freitextformat. Einige der Befragten verwiesen in diesem Zusammenhang darauf, dass sich durch die Novelle keine großen Veränderungen in den Arbeitsweisen der Dienststellen und GBA ergeben haben. Diese Aussage wurde damit begründet, dass bereits vor der Novellierung des LGG alle gleichstellungspolitischen Themen vollumfänglich von den Dienststellen angegangen wurden.

In der Auswertung der verbleibenden Antworten konnten aber dennoch einige wiederkehrende Beispiele identifiziert werden. Die Befragten gaben an, dass sich insbesondere für die GBA seit der Novelle Änderungen ergeben haben. Demzufolge werden GBAs heute in einigen Dienststellen häufiger vor dem Personalrat an personellen Maßnahmen beteiligt und sind in vielen Fällen seit der Novelle (zumindest teilweise) für ihre Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte freigestellt.

Einige der Dienststellen verweisen zudem darauf, dass nach der LGG-Novelle die Themen „Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen“ und „Paritätische Besetzung von Gremien“ beherzter angegangen wurden. Diese Aussagen der Befragten bestätigen sich auch in den Auswertungen der entsprechenden statistischen Daten aus der Befragung (*siehe u. a. Kapitel 3.3*). Auf die Erfolge bei der Erhöhung des Frauenanteils in Gremien wird nachfolgend näher eingegangen.

### **Beispiele über die Erhöhung des Frauenanteils in Gremien**

In der überwiegenden Mehrheit gaben die Befragten unter diesem Themenfeld an, dass das Thema „Besetzung von Gremien“ in ihrer Dienststelle entweder aus tatsächlichen Gründen keine Relevanz besitzt (bspw. weil keine Gremien berufen sind), oder dass keine Besetzungen im Untersuchungszeitraum stattgefunden haben. Die Befragten, die darüber hinaus Beispiele für die Erhöhung des Frauenanteils in Gremien angeben, tun dies teilweise unter Angabe von Vergleichswerten. Eine Rückmeldung aus den Ministerien und der Staatskanzlei zeigt ganz plastisch auf, wie beträchtlich laut eigener Aussage hier der Zuwachs von Frauen in Gremien

ausgefallen ist: Demnach betrug der Frauenanteil in den auf Veranlassung des Landes zu besetzenden Mandaten in Aufsichtsgremien 2006 noch 16,2% konnte im Verlauf der folgenden elf Jahre aber auf knapp 60% erhöht werden. Das entspricht einem Zuwachs von über 40%.<sup>11</sup> Dieses Einzelfallbeispiel zeigt, ähnlich wie bereits die Daten aus der statistischen Auswertung zur Besetzung von Gremien, dass in den vergangenen Jahren allgemein – und im Berichtszeitraum im Konkreten – Frauen häufiger in Gremien berufen werden und damit eine Tendenz hin zu einer paritätischen Besetzung von Gremien festzustellen ist.

<sup>11</sup> Diese Angaben wurden im Rahmen der Freitextangaben der durchgeführten Onlinebefragung gemacht. Bei der Interpretation der Angaben ist zu beachten, dass die Richtigkeit der genannten Daten nicht abschließend verifiziert werden konnte.

# Die Beschäftigungssituation von Frauen im öffentlichen Dienst des Landes Brandenburg

## Vorbemerkungen<sup>12</sup>

Zur Bewertung der Entwicklung der Geschlechterparität im Berichtszeitraum wird im folgenden Kapitel die Beschäftigungssituation in den unmittelbaren sowie mittelbaren Dienststellen der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg unter Einbezug der Geschlechterperspektive beschrieben. Grundlage für die dargestellten Auswertungen sind Daten des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg sowie Angaben, die im Rahmen der durchgeführten Onlinebefragungen erhoben wurden.

Zunächst wird die Entwicklung der Gesamtbeschäftigtenzahlen (*Kapitel 4.1*) und darunter speziell der weiblichen Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg dargestellt. Frauen stellen mit 53,5% den größeren Geschlechteranteil dar. Wie auch die vorangegangenen Landesgleichstellungsberichte gezeigt haben, konzentrieren sich geschlechtsbedingte Ungleichheiten vor allem auf spezifische Bereiche der öffentlichen Verwaltung und manifestieren sich insbesondere in den höheren Einkommensgruppen. Vor diesem Hintergrund wird als Nächstes die zeitliche Entwicklung des Frauenanteils je Einkommensgruppe (*Kapitel 4.2.1*) sowie je Besoldungs- und Entgeltgruppe (*Kapitel 4.2.2*) dargestellt. Als Nächstes werden die Entwicklungen der Anteile an weiblichen Beschäftigten in den Ministerien separat beleuchtet (*Kapitel 4.2.3*). Abschließend stellen wir geschlechtsspezifische Tendenzen mit Blick auf Teilzeit (*Kapitel 4.2.4*) sowie Altersstruktur (*Kapitel 4.2.5*) dar.

## Hinweise zur Interpretation der Beschäftigungsdaten

Bei der Auswertung und Interpretation der Daten sollen folgende Veränderungen berücksichtigt werden:

- Infolge der Landtagswahlen im Herbst 2014 kam es zu Veränderungen in der Behördenstruktur, die auch bei der Analyse und Interpretation der Daten zu berücksichtigen sind.
- Bei Vergleichen mit Beschäftigtenzahlen in der öffentlichen Landesverwaltung Brandenburgs vor 2007 ist zu beachten, dass die Einführung der Entgeltgruppen als Ablösung für die BAT-Vergütung im Rahmen des am 1. November 2006 in Kraft getretenen Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) die Personalgruppierungen verändert hat. Auf Grund dieser Veränderung ist ein direkter Vergleich zwischen Beamtinnen und Beamten und Tarifangestellten nur eingeschränkt möglich, da die Eingruppierung in Tarifgruppen den Besoldungsgruppen nicht mehr direkt zugeordnet werden kann. Deshalb werden im vorliegenden Bericht, analog zur Darstellung im sechsten Landesgleichstellungsbericht, die Gruppe der Tarifbeschäftigten und die Gruppe der verbeamteten Landesbediensteten getrennt betrachtet; die Zuordnung der Entgelt- und der Besoldungsgruppen für die gebündelten Auswertungen erfolgte durch das Amt für Statistik Berlin-Brandenburg.

## 4.1 Allgemeine Entwicklung der Beschäftigungssituation von Frauen

Zur besseren Einordnung der Veränderung des Frauenanteils werden vorab absolute und relative Entwicklungszahlen in der öffent-

<sup>12</sup> Die Daten in diesem Berichtsteil wurden überwiegend vom Amt für Statistik Berlin-Brandenburg bereitgestellt. Im Anhang sind die Bezugstabellen aufgeführt. In diesen Tabellen wurden die Werte je auf das nächsthöhere/-niedrigere halbe Prozent aufgerundet/abgerundet. Im Text sind die exakten Prozentwerte (einschließlich der ersten Nachkommastelle) ausgewiesen.

lichen Verwaltung des Landes Brandenburg dargestellt. Die zentrale Frage ist: Wie hat sich die Anzahl der Frauen in Relation zu den Gesamtbeschäftigtenzahlen in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg verändert?

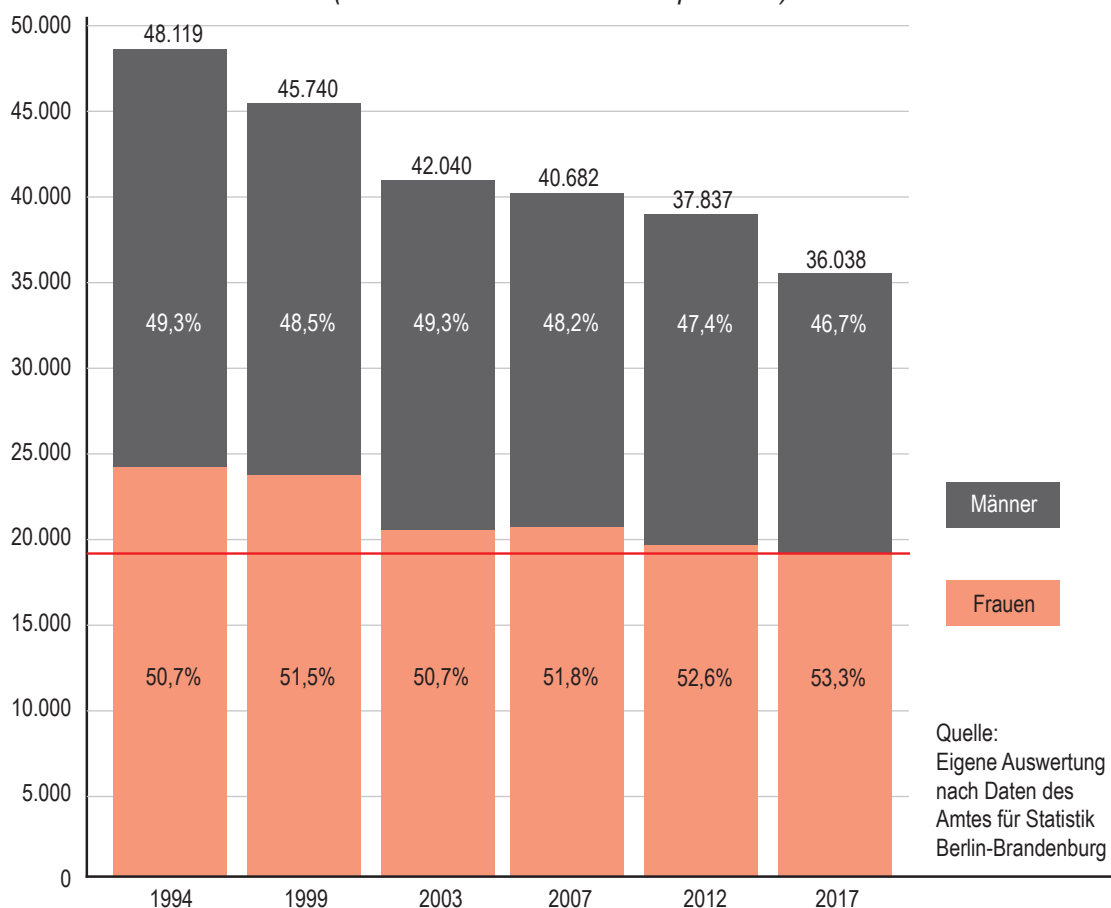
Wie auch schon in den Vorberichten bemerkt, sind die Beschäftigtenzahlen der gesamten öffentlichen Verwaltung in den letzten Jahren konstant rückläufig. Begründet liegt dies in der notwendigen Konsolidierung des Landeshaushalts im Berichtszeitraum des 5. Landesgleichstellungsberichts (2004 bis 2008).<sup>13</sup> Im aktuellen Berichtszeitraum ist die öffentliche Verwaltung jedoch weniger stark vom Personalabbau betroffen als in den Jahren zuvor.

Insgesamt hat sich die Beschäftigtenzahl in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg in den letzten zehn Jahren von 40.682 in 2007 auf 36.038 im Jahr 2017 reduziert. Dies entspricht einem personellen Rückgang in der öffentlichen Verwaltung von 11,4 %.

Weibliche Beschäftigte waren weniger stark von den sinkenden Personalzahlen betroffen: Im Vergleich zu 2007 sind 2017 1.872 weniger Frauen und 2.760 weniger Männer beschäftigt. Dies entspricht einem Rückgang der Beschäftigtenzahlen von 9,5 % bei den Frauen und 14,2 % bei den Männern.

Bereits seit Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes 1994 hat sich die Geschlech-

Abb. 18 Anzahl der Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg von 1994 bis 2017 (ohne Hochschulen und Lehrpersonal)



<sup>13</sup> Vgl. 5. Landesgleichstellungsbericht, S. 9

Abb. 19 Frauenanteil bei den Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg von 1994 bis 2017, aufgeteilt nach Bereichen (ohne Hochschulen und Lehrpersonal, in absoluten Zahlen und in Prozent)

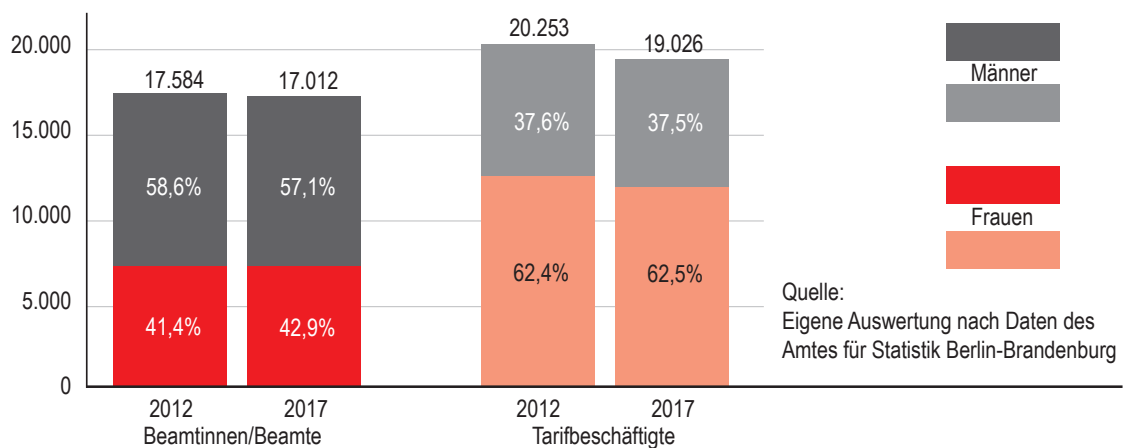
	1994	1999	2003	2007	2012	2017
<b>öffentliche Verwaltung insgesamt</b>	<b>48.119</b>	<b>45.740</b>	<b>42.040</b>	<b>40.682</b>	<b>37.837<sup>14</sup></b>	<b>36.038</b>
	50,7%	51,5%	50,7%	51,8%	52,6%	53,3%
davon: Ministerien/Staatskanzlei	3.257	3.044	2.894	2.945	2.815	2.720
	53,4%	55,1%	55,6%	58,9%	60,7%	62,2%
davon: Öffentliche Verwaltung ohne Ministerien/Staatskanzlei	44.862	42.696	39.146	37.737	35.022	33.318
	50,5%	51,3%	50,4%	51,2%	52,0%	52,5%
<b>außerdem:</b>	<b>29.610</b>	<b>27.368</b>	<b>26.161</b>	<b>22.595</b>	<b>20.301</b>	<b>20.070</b>
<b>Lehrpersonal im Bereich der Schulämter</b>	<b>76,5%</b>	<b>76,9%</b>	<b>77,0%</b>	<b>78,8%</b>	<b>79,8%</b>	<b>78,0%</b>

Quelle: Eigene Auswertung nach Daten des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg

terverteilung auf Ebene der Beschäftigten (ohne weitere Differenzierung) durchweg zugunsten der Frauen entwickelt (vgl. Vorgängerberichte). Für das Berichtsjahr 2017 beträgt der Anteil weiblicher Beschäftigter in der Gesamtverwaltung des Landes Brandenburg 53,3%, fünf Jahre zuvor lag dieser Wert bei 52,6% und 2007 bei 51,8%.

Eine differenzierte Betrachtung dieser Entwicklung nach Bereichen der öffentlichen Verwaltung zeigt, dass der Frauenanteil besonders im Bereich der Ministerien und der Staatskanzlei gestiegen ist: Im Jahr 2017 liegt dieser mit 9,5 Prozentpunkten über dem Frauenanteil in sonstigen Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung.

Abb. 20 Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg (ohne Hochschulen und Lehrpersonal), aufgeteilt nach Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten 2012 und 2017



14 Die Anzahl der Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg für das Jahr 2012 weichen von den Angaben im 6. Landesgleichstellungsbericht aufgrund einer organisatorischen Umstrukturierung der Jugendarrestanstalt Königs Wusterhausen ab. Im Jahr 2016 wurden die beiden Jugendarrestanstalten von Berlin und vom Land Brandenburg zusammengeschlossen zur gemeinsamen Jugendarrestanstalt Berlin-Brandenburg mit Sitz in Berlin. Bei der Anpassung des Jahres 2012 wurden diese 16 Beschäftigten nicht mehr berücksichtigt.



In der öffentlichen Verwaltung waren im Jahr 2017 sowohl Beamtinnen und Beamte (47,2%) als auch Tarifbeschäftigte (52,8%) tätig. Der Vergleich des Frauenanteils in diesen zwei Gruppen macht deutlich, dass Frauen häufiger als Tarifbeschäftigte tätig sind als Männer. So waren 62,5% aller Arbeitnehmenden im Jahr 2017 weiblich, im Gegensatz zu 42,9% der verbeamteten Beschäftigten. Grundsätzlich ist in den letzten zwei Jahren nur eine marginale Erhöhung von 1,6% des Frauenanteils in der Gruppe der Beamtinnen und Beamten zu verzeichnen.

#### 4.2 Entwicklung der Beschäftigungssituation von Frauen (Daten des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg)

Um eine Vergleichbarkeit mit den Vorgängerberichten zu wahren, wird zunächst die Entwicklung der Frauenanteile in den Einkommensgruppen beschrieben. Durch die differenzierte Betrachtung der höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen werden an-

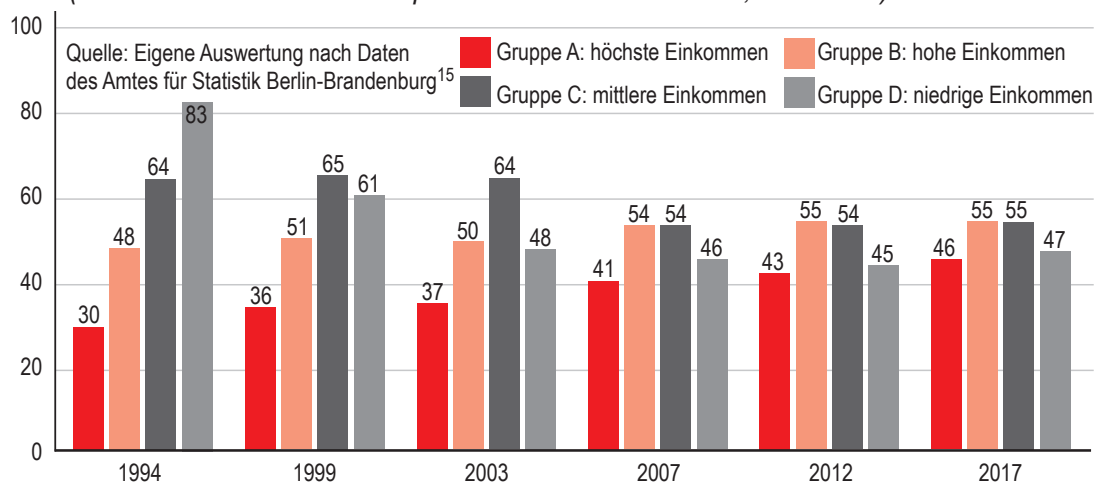
schließend detailliert die Entwicklungen im Verhältnis von Frauen und Männern in den verschiedenen Gruppen für Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte dargelegt. Danach wird im Einzelnen auf die Beschäftigungssituation für Frauen in den Ministerien sowie der Staatskanzlei eingegangen. Darüber hinaus behandelt der Bericht die Geschlechterverteilung in der Teilzeitbeschäftigung sowie in der Altersstruktur.

##### 4.2.1 Frauenanteil in den verschiedenen Einkommensgruppen

Abbildung 21 stellt die Entwicklung der Frauenanteile in den einzelnen Einkommensgruppen seit Einführung des Landesgleichstellungsgesetzes im Jahr 1994 dar.

Im Betrachtungszeitraum ist ein eindeutiger Aufwärtstrend bei der Entwicklung der Frauenanteile in den verschiedenen Einkommensgruppen erkennbar: Während der Frauenanteil in der höchsten Einkommensgruppe (Gruppe A) im Jahr 1994 noch bei 30% lag, machen Frauen im Jahr 2017 bereits 46% der

Abb. 21 Entwicklung des Frauenanteils in den Einkommensgruppen (ohne Hochschulen und Lehrpersonal von 1994 bis 2017, in Prozent)



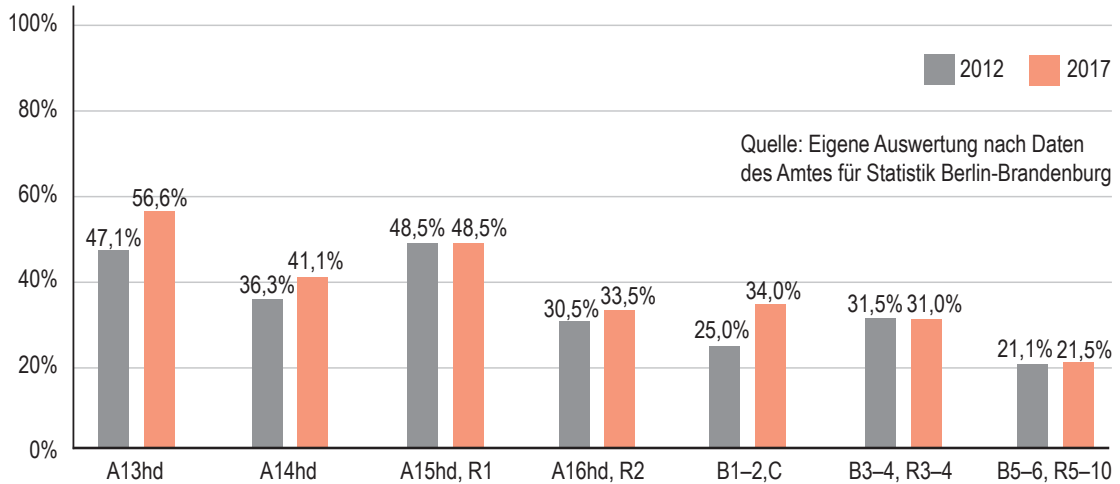
<sup>15</sup> Gruppe A = höherer Dienst (Besoldungsgruppen A13 (hD) bis A16, B1 bis B6, C, R1 bis R10 sowie E13 bis E15<sup>U</sup> und außertariflich)

Gruppe B = gehobener Dienst (Besoldungsgruppen A9 (gD) bis A14 (gD) sowie E9 bis E12)

Gruppe C = mittlerer Dienst (Besoldungsgruppen A6 bis A11 sowie Entgeltgruppen E5 bis E9)

Gruppe D = einfacher Dienst (Besoldungsgruppen A4 bis A7 sowie Entgeltgruppen E1 bis E4)

Abb. 22 Entwicklung des Frauenanteils in den Besoldungsgruppen ab A13 bei den Beamtinnen/Beamten sowie Richterinnen und Richtern zwischen 2007 und 2012 (ohne Hochschulen und Lehrpersonal)



Beschäftigten in dieser Einkommensgruppe der öffentlichen Verwaltung aus. Das bedeutet einen Zuwachs des Frauenanteils von rund 16 Prozentpunkten seit Einführung des Landesgleichstellungsgesetzes.

Gleichzeitig lässt sich eine deutliche Verringerung des Frauenanteils in der niedrigsten Einkommensgruppe (Gruppe D) erkennen: Im Zeitraum von 1994 bis 2017 ist der Frauenanteil in dieser Gruppe von 83% um 36 Prozentpunkte auf 47% gesunken. Im Vergleich zum Vorbericht ist eine leichte Erhöhung von 2% des Frauenanteils in dieser Gruppe zu verzeichnen.

Dagegen haben sich in den letzten zehn Jahren in den mittleren Einkommensgruppen (Gruppe B und C) der öffentlichen Landesverwaltung insgesamt nur marginale Veränderungen in der Geschlechterverteilung ergeben. Der Frauenanteil schwankte im Zeitraum von 2007 bis 2017 zwischen 54% und 55%.

#### 4.2.2 Frauenanteil in den Besoldungs- und Entgeltgruppen

Ebenso wie für die Einkommensgruppen ist auch ein gesonderter Blick auf die höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen zentral für

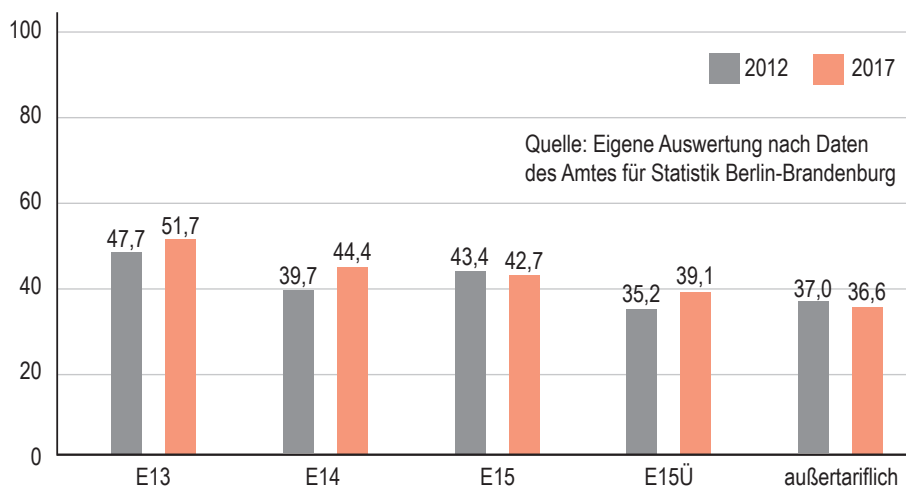
die Evaluierung des Standes sowie der Entwicklung der Geschlechterparität in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg. Die Vorgängerberichte (vgl. 5. und 6. Landesgleichstellungsbericht) zeigen: Der Frauenanteil wird mit aufsteigender Besoldungs- und Entgeltgruppe niedriger. Auch in Zukunft erfordert die Schaffung von Gleichheit in der Vergütung einen besonderen Fokus bei der Förderung von Geschlechterparität.

#### Frauenanteil in den verschiedenen Besoldungsgruppen

Bei den Beamtinnen und Beamten ist im Zeitraum zwischen 2012 und 2017 grundsätzlich ein Zuwachs des Frauenanteils in den Besoldungsgruppen erkennbar. In der Besoldungsgruppe A13 betrug der Anteil weiblicher Beschäftigter 2017 56,6%, 9,5 Prozentpunkte mehr als noch fünf Jahre zuvor. In der Besoldungsgruppe A14 wuchs der Anteil um 4,8 Prozentpunkte von 36,3% in 2012 auf 41,1% im Jahr 2017, in A16 um 3 Prozentpunkte von 30,5% in 2012 auf 33,5% in 2017.

Kaum Veränderungen gab es in den fünf Jahren in den beiden oberen Besoldungsgruppen B3-4 und B5-6 sowie der mittleren A15. Vergleicht man die aktuellen Zahlen je-

Abb. 23 Entwicklung des Frauenanteils in den Entgeltgruppen ab E13 zwischen 2012 und 2017 (ohne Hochschulen und Lehrpersonal, in Prozent)



doch mit denen von vor zehn Jahren, lässt sich auch ein deutliches Wachstum bei der höchsten Besoldungsgruppe A erkennen. 2007 betrug der Frauenanteil in der höchsten Besoldungsgruppe B5–6, R5–10 lediglich 6,8%. Aktuell liegt dieser Anteil bei 21,5%, was einem Wachstum um etwa 15 Prozentpunkten entspricht.

#### **Frauenanteil in den verschiedenen Entgeltgruppen**

Gleichverteilung in Bezug auf die Geschlechter herrscht nur in der Entgeltgruppe E13, in der Frauen mit 51,7% leicht überrepräsentiert sind. Mit Blick auf die zeitliche Entwicklung zwischen 2012 und 2017 zeigt sich, dass in nahezu allen Entgeltgruppen der Frauenanteil seit 2012 um 4% bis 5% gestiegen ist. Ausgenommen sind hierbei lediglich die Entgeltgruppe E15 sowie außertariflich Arbeitnehmende. Hier sind die Anteile minimal um 0,5% bis 1% gesunken.

#### **4.2.3 Frauenanteil in den Ministerien und der Staatskanzlei**

Wie aus *Abbildung 24* ersichtlich wird, liegt der Frauenanteil in den Ministerien und der Staatskanzlei (62,2%) über dem durchschnittlichen Frauenanteil in der öffentlichen

Verwaltung (53,3 %). Eine differenzierte Betrachtung nach den einzelnen Ministerien zeigt, dass sich die Situation zum Teil unterschiedlich entwickelt.

In einem Großteil der Ministerien ist der Frauenanteil gestiegen: zwischen 1 Prozentpunkt im MdF und 7,2 Prozentpunkten im MBSJ. Der Anteil weiblicher Beschäftigter ist dagegen im MLUL (um 4,7 Prozentpunkte), in der Staatskanzlei (um 1,6 Prozentpunkte) sowie im MIK geringfügig (um 0,7 Prozentpunkte) gesunken; dort liegt der Frauenanteil trotz Rückgangs bei über 54,9%.

Auch auf der Ebene der Einkommensgruppen sind in vielen Fällen positive Entwicklungen in der Anpassung der Geschlechteranteile zu konstatieren. Dennoch lassen sich zum Teil sehr deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Ministerien, der Gruppe der Beamtinnen und Beamten sowie der Gruppe der Arbeitnehmenden feststellen. In der Staatskanzlei, im MdJEV, MWFK sowie im MASGF sind die weiblichen Beschäftigten in den beiden oberen Einkommensgruppen in der Mehrheit. Demgegenüber beträgt der Frauenanteil im MLUL (für die Gruppe A) lediglich 38,8% (Gruppe B: 66,7%) und im MWE 41,3% (Gruppe B: 68,7%).

Abb. 24 Entwicklung des Frauenanteils in den Ministerien sowie der Staatskanzlei zwischen 2012 und 2017 (in Prozent)

Ministerium/Staatskanzlei <sup>16</sup>	2012	2017	Differenz in Prozentpunkten
Staatskanzlei (Stk)	61,8%	60,2%	-1,6
Ministerium des Innern und für Kommunales (MIK)	55,6%	54,9%	-0,7
Ministerium für Justiz und für Europa und Verbraucherschutz (MdJEV)	66,7%	68,9%	2,2
Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (MBJS)	57,8%	65,0%	7,2
Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur (MWFK)	66,9%	70,7%	3,8
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familien (MASGF)	70,6%	72,4%	1,8
Ministerium für Wirtschaft und Energie (MWE)	52,7%	54,3%	1,6
Ministerium für Ländliche Entwicklung, Umwelt und Landwirtschaft (MLUL)	61,9%	57,2%	-4,7
Ministerium für Infrastruktur und Landesplanung (MIL)	61,3%	64,9%	3,6
Ministerium der Finanzen (MdF)	60,9%	61,9%	1,0
Öffentliche Verwaltung insgesamt	52,5%	53,5%	1,0
Ministerien und Staatskanzlei	60,4%	62,2%	1,8

#### **Staatskanzlei (StK)**

In der Staatskanzlei lag der Frauenanteil im Jahr 2017 mit insgesamt über 60% weiterhin deutlich über der 50%-Marke. Im Jahr 2012 war der Frauenanteil in der Staatskanzlei sogar noch um knapp 1,5 Prozentpunkte höher. Bis 2012 (61,8%) entwickelte sich der Frauenanteil durchgehend positiv: Arbeiteten im Jahr 2003 in der Staatskanzlei noch weniger Frauen als Männer (49,7%), waren es nur fünf Jahre später bereits 59,3% – das entspricht einem Zuwachs von knapp 10% im Zeitraum von 2003 bis 2007. Der geringfügige Rückgang des Frauenanteils in der Staatskanzlei im Vergleich zum Vorberichtszeitraum schlägt sich sowohl im höheren als auch im gehobe-

nen Dienst nieder. Im höheren Dienst lag der Frauenanteil im Jahr 2017 bei 50% – 2012 waren es knapp 2% mehr. Der Rückgang des Frauenanteils im gehobenen Dienst fällt mit knapp 4,5 Prozentpunkten (2012: 69,5% und 2017: 65%) sogar noch höher aus.

#### **Ministerium des Innern und für Kommunales (MIK)**

Im MIK gab es in den letzten Jahren nur geringfügige Veränderungen in der Geschlechterverteilung. So lag der Frauenanteil 2012 bei 55,6% und im Jahr 2017 bei 54,9%. Das Ziel für die nächsten Jahre ist, an einem Frauenanteil von über 50% festzuhalten. Eine ausschließlich positive Entwicklung

<sup>16</sup> Ministerium des Innern und für Kommunales (bis 10/2014 Ministerium des Innern)

Ministerium der Justiz und für Europa und Verbraucherschutz (bis 10/2014 Ministerium der Justiz)

Ministerium für Wirtschaft und Energie (bis 10/2014 Ministerium für Wirtschaft und Europaangelegenheiten)

Ministerium für Infrastruktur und Landesplanung (bis 10/2009 Ministerium für Infrastruktur und Raumordnung, bis 10/2014 Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft)

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (bis 10/2014 Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie)

Ministerium für Ländliche Entwicklung, Umwelt und Landwirtschaft (bis 10/2014 Ministerium für Umwelt, Gesundheit und Verbraucherschutz)

ist im höheren Dienst zu verzeichnen. Hier hat sich der Frauenanteil von 37,2% im Jahr 2012 auf 40,8% im Jahr 2017 erhöht.

#### **Ministerium für Justiz und für Europa und Verbraucherschutz (MdJEV)**

Der Anteil weiblicher Beschäftigter liegt im MdJEV schon seit langer Zeit konstant über 50%, Tendenz steigend. Seit 2012 ist der Frauenanteil abermals von 66,7% (2012) auf 68,9% (2017) gestiegen. In der höchsten Einkommensgruppe A betrug der Anteil weiblicher Beschäftigter im Jahr 2012 50% und ist um drei Prozentpunkte auf einen Wert von 53,1% im Jahr 2017 gestiegen. In der Gruppe B gab es in diesen Jahren einen deutlichen Zuwachs: Der Frauenanteil stieg von 75% im Jahr 2012 auf 85,3% im Jahr 2017.

#### **Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (MBS)**

Der Anteil von Frauen im MBS betrug 2017 65%. Im Vergleich zu 2012 gab es im MBS den größten Anstieg des Frauenanteils: Dieser betrug 7,2 Prozentpunkte mehr als 2012 (57,8%). Die Frauenanteile in der höchsten Einkommensgruppe A sind dagegen geringer: Der Anteil der weiblichen Beschäftigten betrug 44,7% was einem Zuwachs um 4,7% im Vergleich zu 2012 (40,0%) entspricht.

#### **Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur (MWFK)**

Seit Jahren ist der Anteil weiblicher Beschäftigter im MWFK hoch und die Tendenz ist wie in den Vorgängerberichten verzeichnet weiterhin steigend. 2017 betrug der Anteil 70,7%, 3,8 Prozentpunkte höher als noch im Jahr 2012. Der relativ hohe Anteil von Frauen spiegelt sich auch – zumindest abgeschwächt – in der höchsten Einkommensgruppe A wider. Denn auch hier fällt die geschlechtliche Verteilung zugunsten der Frauen aus. In der Gruppe A waren 2017 61,5% weiblich, im Jahr 2012 betrug der Frauenanteil noch 53,8%.

#### **Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familien (MASGF)**

Im MASGF ist der Frauenanteil schon seit Jahrzehnten hoch: 2017 waren 72,4% der Beschäftigten weiblich, 1,8 Prozentpunkte mehr als vor fünf Jahren. In höheren Laufbahngruppen war der Frauenanteil bedeutend niedriger, liegt jedoch über 50%. In der Gruppe A betrug der Anteil an Frauen 2017 59,6%. Im Vergleich zu 2012 haben sich die Geschlechterrelationen nur leicht verändert: Von den Beschäftigten in der Gruppe A waren fünf Jahre zuvor 62,9% Frauen.

#### **Ministerium für Wirtschaft und Energie (MWE)**

Das MWE hat mit 54,3% den geringsten Frauenanteil unter den Ministerien. Die Geschlechterverteilung in der höchsten Einkommensgruppe A ist deutlich zugunsten von Männern: Der Frauenanteil in dieser Gruppe betrug im Jahr 2017 lediglich 41,3%. In der Gruppe B der Arbeitnehmenden ist die Relation deutlich ausgeglichener: 2017 betrug der Frauenanteil 68,7%.

#### **Ministerium für Ländliche Entwicklung, Umwelt und Landwirtschaft (MLUL)**

Im MLUL ist der Frauenanteil in den letzten Jahren leicht gesunken, weibliche Beschäftigte stellten jedoch im Jahr 2017 mit 57,2% immer noch die personelle Mehrheit dar (2012: 61,9%). Zudem ist auch der Frauenanteil in der höchsten Einkommensgruppe A um 3,1 Prozentpunkte von 41,9% im Jahr 2012 auf 38,8% in 2017 gesunken. Das ist der niedrigste Anteil weiblicher Beschäftigter dieser Einkommensgruppe aller Ministerien. Dagegen ist der Frauenanteil in der Gruppe B konstant bei rund 68% geblieben (2012 und 2017).

#### **Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft (MIL)**

Der Frauenanteil im MIL ist von 61,3% im Jahr 2012 auf 64,9 Prozent in 2017 leicht

gestiegen. Ähnlich hat sich auch der Anteil der weiblichen Beschäftigten in der Einkommensgruppe A entwickelt. Der Anteil betrug im 2017 47,8 Prozent. 2012 lag dieser Wert noch bei 40,8%, 7 Prozentpunkte niedriger als 2017.

#### **Ministerium der Finanzen (MdF)**

Der Frauenanteil im MdF betrug 2017 61,9%. Im Vergleich zu 2012 bedeutet dies einen leichten relativen Anstieg des Frauenanteils um 1 Prozentpunkt. Die Betrachtung des Frauenanteils nach Einkommensgruppen zeigt jedoch auch im MdF deutliche Unterschiede: In der höchsten Gruppe A betrug der Anteil weiblicher Beschäftigter 43,8%, in der Gruppe B dagegen 67,1%. Positiv ist dennoch der Trend der vergangenen fünf Jahre, denn seit 2012 hat sich der Frauenanteil in Gruppe A um 3 Prozentpunkte erhöht, während dieser in Gruppe B stagnierte.

Folgende *Abbildung 25* stellt die Entwicklung des Frauenanteils in den höchsten Einkommensgruppen in den Ministerien und der Staatskanzlei dar.

*Abb. 25 Entwicklung des Frauenanteils in den höchsten Einkommensgruppen (Gruppe A) in den Ministerien und der Staatskanzlei des Landes Brandenburg zwischen 2012 und 2017 (in Prozent)*

Ministerium/Staatskanzlei	2012	2017	Differenz in Prozentpunkten
Staatskanzlei (Stk)	51,9%	50,0%	-1,9
Ministerium des Innern und für Kommunales (MIK)	37,2%	40,8%	3,6
Ministerium für Justiz und für Europa und Verbraucherschutz (MdJEV)	50,0%	53,1%	3,1
Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (MBJS)	40,0%	44,7%	4,7
Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur (MWFK)	53,8%	61,5%	7,7
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familien (MASGF)	62,9%	59,6%	-3,3
Ministerium für Wirtschaft und Energie (MWE)	36,4%	41,3%	4,9
Ministerium für Ländliche Entwicklung, Umwelt und Landwirtschaft (MLUL)	41,9%	38,8%	-3,1
Ministerium für Infrastruktur und Landesplanung (MIL)	40,8%	47,8%	7,0
Ministerium der Finanzen (MdF)	40,8%	43,8%	3,0

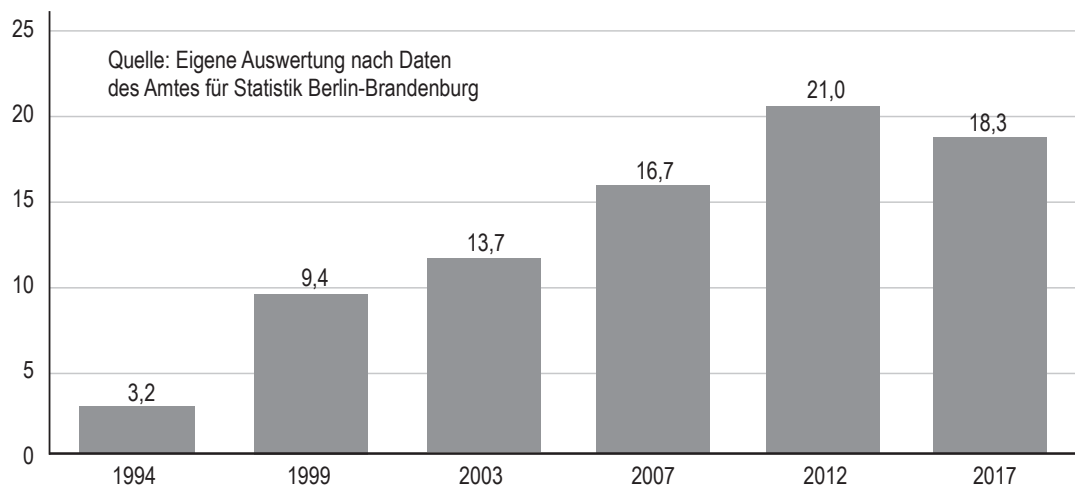
Quelle: Eigene Auswertung nach Daten des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg

#### **4.2.4 Frauenanteil in der Teilzeitbeschäftigung**

Die Auswertung der Angaben zur Teilzeitbeschäftigung im Jahr 2017 zeigt, dass etwa jeder fünfte Beschäftigte in der öffentlichen Verwaltung im Land Brandenburg in Teilzeit arbeitet (18,3%). Im Zeitraum von 1994 bis 2012 lässt sich eine steigende Tendenz erkennen. Der Anteil der Beschäftigten in Teilzeit ist in diesem Zeitraum um 18 Prozentpunkte gestiegen. *Abbildung 26* zeigt, dass die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigungsquote in den letzten fünf Jahren zum ersten Mal rückgängig ist, wobei die Verringerung um 2,5 Prozentpunkte als geringfügig zu bewerten ist. Darüber hinaus ist zu konstatieren, dass Arbeitnehmende (23,5%) im Vergleich zu Beamtinnen oder Beamten (12,5%) deutlich häufiger in Teilzeit beschäftigt sind.

Aus der differenzierten Betrachtung der Teilzeitbeschäftigten getrennt nach Frauen und Männern wird ersichtlich, dass der überwiegende Anteil von Teilzeitbeschäftigten im Betrachtungszeitraum weiblich ist und sogar in

Abb. 26 Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg von 1994 bis 2017 (in Prozent)



den letzten zehn Jahren einen leichten Anstieg verzeichnet. Im Jahr 2017 betrug dieser 85,0% im Vergleich zu 76,2% im Jahr 2007.

Auch in Bezug auf die Einkommensgruppen bestätigt sich, dass in den letzten zehn Jahren der Frauenanteil an der Teilzeitbeschäftigung in allen Einkommensgruppen gestiegen ist. Überproportional repräsentiert sind Frauen insbesondere in den hohen und mittleren Einkommensgruppen, da der prozentuale Anteil von Frauen an der Teilzeitbeschäftigung in diesen Gruppen bei knapp 90% liegt.

In diesen Einkommensgruppen ist im zeitlichen Verlauf auch keine Reduzierung des Frauenanteils zu verzeichnen. Im Gegensatz dazu zeigt sich in den Gruppen A sowie D eine Reduzierung des Frauenanteils um 21% für die höchste Einkommensgruppe bzw. um 30 Prozentpunkte am Ende der Einkommensspanne.

#### 4.2.5 Frauenanteile in den Altersklassen

Abschließend wird nun die Geschlechterverteilung in Abhängigkeit der Altersklassen he-

Abb. 27 Teilzeitbeschäftigung in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg, aufgeteilt nach Männern und Frauen (in Prozent)

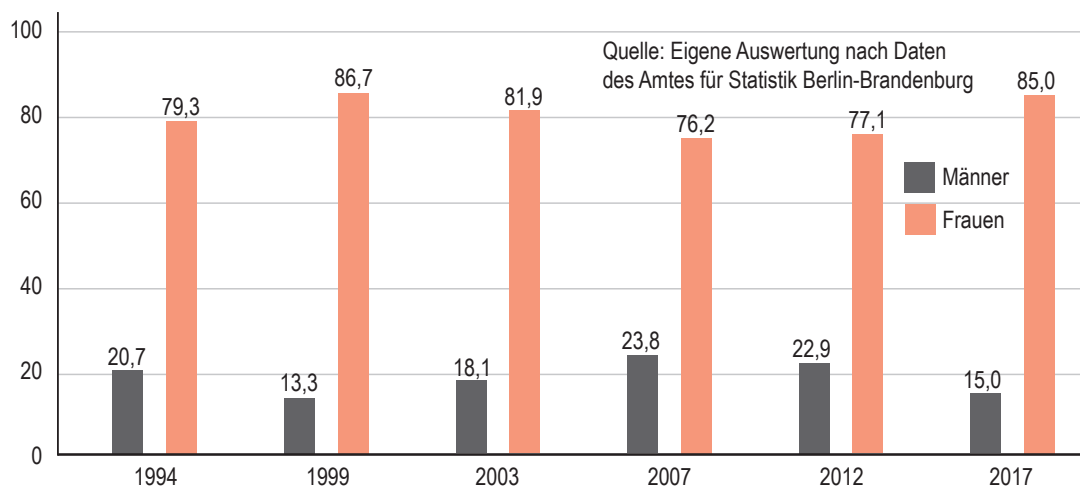
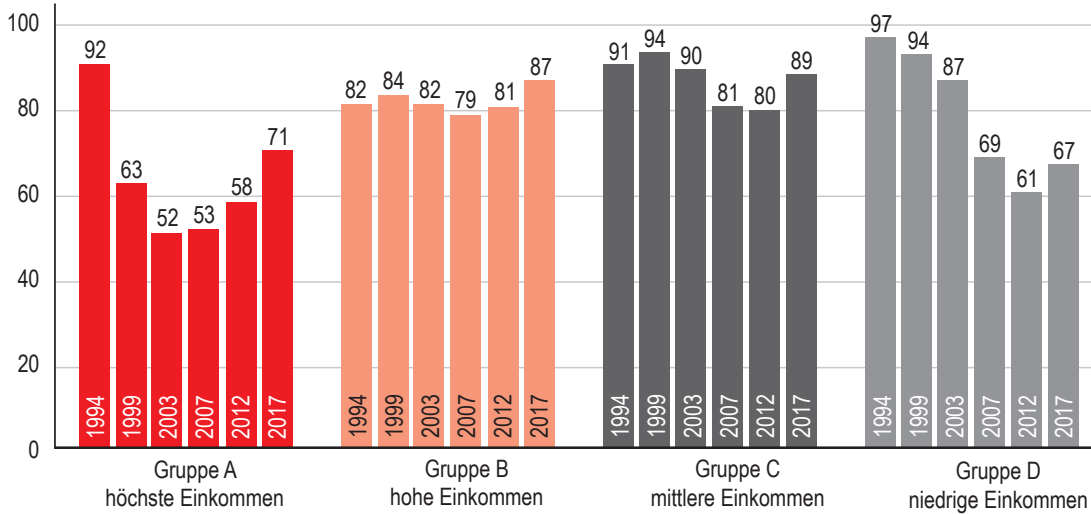


Abb. 28 Entwicklung des Frauenanteils an der Teilzeitbeschäftigung nach Einkommensgruppen von 1994 bis 2017 (in Prozent)



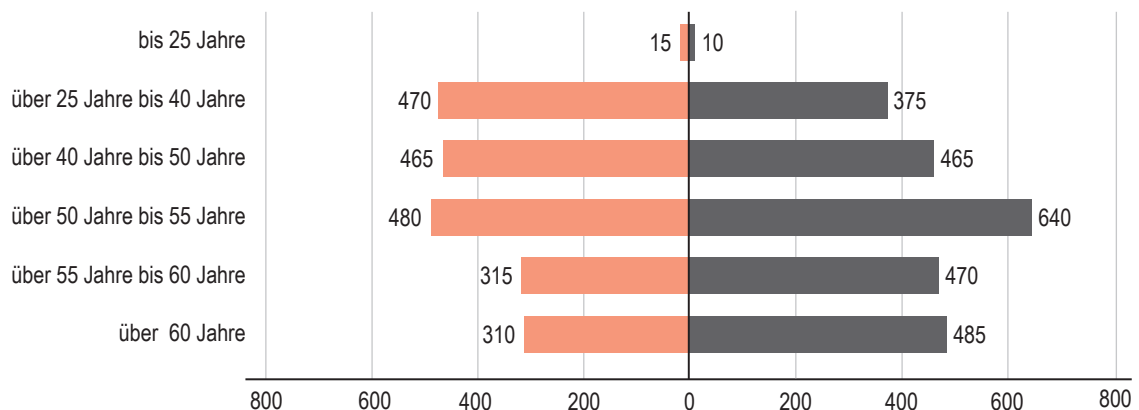
Quelle: Eigene Auswertung nach Daten des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg

rausgestellt, da altersbedingtes Ausscheiden personelles Gestaltungspotenzial im Hinblick auf die Erreichung der Gleichstellung birgt. In den vergangenen Jahren hat es Einsparungen im Personalbereich gegeben, die durch die Deckungslücken zur Konsolidierung des Landeshaushalts ausgeglichen werden konnten (vgl. 5. Landesgleichstellungsbericht). Daher wurden aus Altersgründen vakant wer-

dende Stellen nicht in allen Fällen nachbesetzt oder die Wiederbesetzung erfolgte durch interne Stellenbesetzungen. Diese personalpolitischen Maßnahmen führten zu einem Anstieg des Durchschnittsalters der Verwaltungsbeschäftigten.

In der höchsten Einkommensgruppe (Gruppe A) der öffentlichen Verwaltung des Lan-

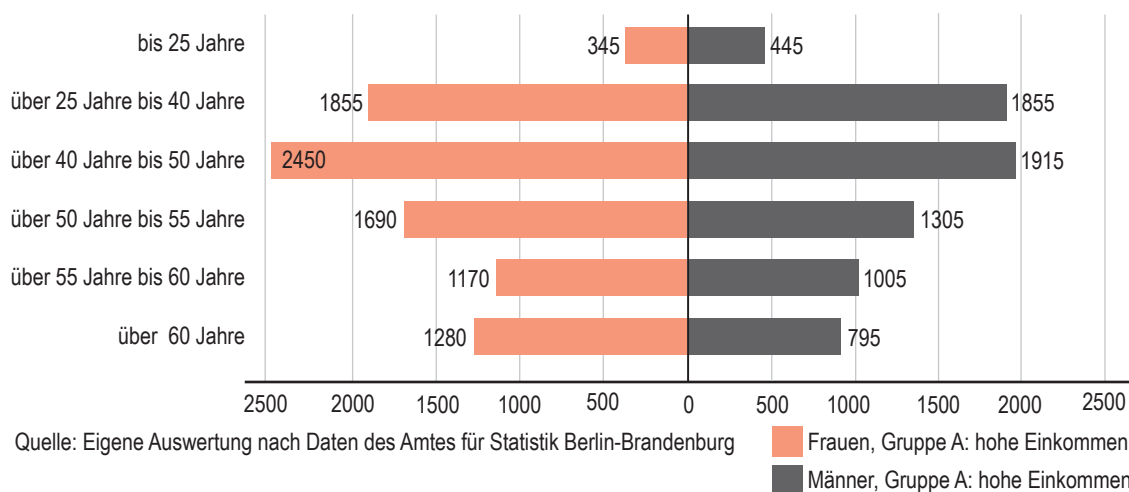
Abb. 29 Altersstruktur der Beschäftigten in der höchsten Einkommensgruppe (Gruppe A) in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg 2017 (ohne Beschäftigte im kommunalen Bereich, der Universitäten und Hochschulen sowie ohne Lehrpersonal im Bereich der Schulämter, Angaben in Anzahl)



Quelle: Eigene Auswertung nach Daten des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg  
■ Frauen, Gruppe A: höchste Einkommen  
■ Männer, Gruppe A: höchste Einkommen



Abb. 30 Altersstruktur der Beschäftigten in der hohen Einkommensgruppe (Gruppe B) in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg 2017 (ohne Beschäftigte im kommunalen Bereich, der Universitäten und Hochschulen sowie ohne Lehrpersonal im Bereich der Schulämter, Angaben in Anzahl)



des Brandenburg ist die große Mehrheit der Arbeitnehmenden über 40 Jahre alt. Wie *Abbildung 29* zeigt, besteht gerade in den oberen Altersgruppen noch ein sichtbares Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern. Ab der Altersgruppe der über 40-Jährigen ist durchgängig eine Dominanz des Männeranteils zu erkennen, während in den jüngeren Gruppen der Frauenanteil sogar leicht überwiegt.

Altersbedingt scheiden in den nächsten zehn Jahren ca. 35% aller Beschäftigten dieser Einkommensgruppe aus. Eine detaillierte Auswertung nach Geschlechtern zeigt, dass 30% aller derzeit beschäftigten Frauen und 39% der Männer in den nächsten zehn Jahren ausscheiden.

Die Situation im Bereich der hohen Einkommensgruppe (Gruppe B) weist Unterschiede auf. Der Frauenanteil ist in allen Altersgruppen, außer in der Gruppe der bis 25-Jährigen, höher im Vergleich zum Männeranteil. Besonders groß ist die Differenz in der Gruppe der Beschäftigten zwischen 40 und 50 Jahren.

Altersbedingt scheiden in den nächsten zehn Jahren ca. 26% aller Beschäftigten dieser Einkommensgruppe aus. Eine detaillierte Auswertung nach Geschlechtern zeigt, dass 28% aller im Moment beschäftigten Frauen und 25% der Männer in den nächsten zehn Jahren ausscheiden.

Ein steigender Anteil an Frauen in der öffentlichen Verwaltung insgesamt, wie ihn die aktuelle Altersstruktur durch ein allmähliches Ausscheiden der älteren Kohorten mit überwiegenderem Männeranteil impliziert, eröffnet Frauen indirekt auch größere Aufstiegsmöglichkeiten in Bezug auf Position und Vergütung.

### 4.3 Entwicklung der Beschäftigungssituation von Frauen (Daten der Onlinebefragung)

Im Rahmen der Onlinebefragung wurde die aktuelle Beschäftigungssituation von Frauen in bestimmten Bereichen mit Fokus auf die Erfassung des Ist-Zustandes sowie die Veränderungen der letzten drei Jahre abgefragt. Dadurch konnten Aspekte beleuchtet werden, die auf Basis der Daten des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg nicht beschrieben werden konnten. Darunter fallen: die Aufteilung zwischen Frauen und Männern auf den verschiedenen Führungsebenen, bei Neueinstellungen sowie Höhergruppierungen. Bei der Auswertung der Daten konnten keine statistisch signifikanten Unterschiede in den Angaben der einzelnen befragten Organisationsarten festgestellt werden. Aus diesem Grund wurde von einer zusätzlichen

Auflistung der Daten nach Organisationsart abgesehen.

#### 4.3.1 Frauenanteil in den Führungsebenen

Die Personalstellen der unmittelbaren Landesverwaltung wurden darum gebeten, anzugeben, wie viele Frauen und Männer zum 30. Juni 2015 sowie zum 30. Juni 2018 auf den verschiedenen Führungsebenen beschäftigt waren. Insgesamt beantworteten diese Frage 45 Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung. Die Befragten orientierten sich dabei an den für ihre Organisation geltenden internen Organigrammen und Bezeichnungen der Führungsebenen. Um die Situation im Land Brandenburg im Zuge der Datenaufbereitung in einer Gesamtschau darstellen zu können, wurden die Einträge der Dienststellen organisationsübergreifend nach Funktions-

Abb. 31 Entwicklung des Frauenanteils nach Führungsebenen in den Jahren 2015 und 2018 (nur unmittelbare Dienststellen des Landes Brandenburg)

	Frauen			Männer			Frauenanteil		
	2015	2018	Zuwachs Frauen	2015	2018	Zuwachs Männer	2015	2018	Zuwachs Frauenanteil
in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben und in weiteren Funktionen mit Vorgesetzten – und Leitungsaufgaben <b>nach Ebenen</b>									
Präsident	0	1		6	6	0,00%	0,00%	14,29%	14,29%
Dienststellenleitung	10	11	10,00%	4	4	0,00%	71,43%	73,33%	1,90%
Geschäftsleitung	12	11	-8,33%	4	6	50,00%	75,00%	64,71%	-10,29%
Behördenleitung	1	2	100,00%	3	2	-33,33%	25,00%	50,00%	25,00%
Abteilungsleitung	17	19	11,76%	33	36	9,09%	34,00%	34,55%	0,55%
Bereichsleitung	5	6	20,00%	19	17	-10,53%	20,83%	26,09%	5,25%
Referatsleitung	89	112	25,84%	138	140	1,45%	39,21%	44,44%	5,24%
Dezernatsleitung	21	36	71,43%	51	67	31,37%	29,17%	34,95%	5,78%
Geschäftsstellenleitung	1	2	100,00%	2	5	150,00%	33,33%	28,57%	-4,76%
Sachgebietsleitung	56	58	3,57%	59	56	-5,08%	48,70%	50,88%	2,18%
Stabsstellenleitung	4	4	0,00%	2	5	150,00%	66,67%	44,44%	-22,22%
Gruppenleitung	11	11	0,00%	1	5	400,00%	91,67%	68,75%	-22,92%

Quelle: Eigene Berechnung, Angaben der Befragung der unmittelbaren Dienststellen, 2018, n = 45

bezeichnungen zusammengerechnet. *Abbildung 31* fasst die Ergebnisse zusammen und stellt die absolute Anzahl von Frauen und die der Männer je Funktionsebene im Vergleich dar. In der Spalte „Frauenanteil“ wird der prozentuale Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigtenzahl angegeben. Auf diese Weise wird das Geschlechterverhältnis innerhalb der Funktionsebenen sichtbar.

Bei der Betrachtung der Daten wird deutlich, dass in den letzten drei Jahren in allen Funktionsebenen (mit Ausnahme der Geschäftsleitung) die Anzahl der beschäftigten Frauen entweder erhöht werden konnte oder auf dem gleichen Niveau verblieb. Besonders stark kommt dies auch unter Berücksichtigung der Größenordnung der Beschäftigtenzahlen auf den Funktionsebenen der Dezernatsleitungen und Referatsleitungen zum Ausdruck. Binnen dreier Jahre wurde die Anzahl der Frauen auf dieser Führungsebene um 70% bzw. mehr als ein Viertel erhöht. Im Vergleich dazu fiel der Zuwachs bei den Männern auf denselben Funktionsebenen (mit knapp 30% und 1,5%) sehr viel geringer aus. Gleichzeitig gab es auf einigen Führungsebenen, insbesondere mit Blick auf die absoluten Zahlen, kaum Veränderungen. Auf der Funktionsebene der Präsidenten besetzen Männer heute wie vor drei Jahren die deutliche Mehrheit der Stellen. Der Frauenanteil auf dieser sehr hohen Führungsebene betrug demnach auch in diesem Jahr nur knapp 15%. In der Gesamtbeobachtung kann für den Zeitraum von 2015 bis 2018 festgehalten werden, dass auf beinahe allen Funktionsebenen der Anteil der Frauen gemessen an der Gesamtbeschäftigtenzahl gestiegen ist. Diese Entwicklung zeichnet ein positives Bild hin zu mehr Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen sowie in der Folge zu einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in den Dienststellen.

Eine Einschätzung zum Verhältnis von Frauen und Männern auf den unterschiedlichen Führungsebenen wurde auch von neun Dienststellen der mittelbaren Landesverwaltung vorgenommen. Nur drei davon (entspricht 33% der Befragten) gaben an, dass mehr Frauen als Männer auf der ersten und zweiten Führungsebene beschäftigt sind. Somit könnte vermutet werden, dass die Situation in der mittelbaren Landesverwaltung mit der Situation der unmittelbaren Landesverwaltung vergleichbar ist.

#### 4.3.2 Frauenanteil bei den Neueinstellungen

Neueinstellungen<sup>17</sup> von Beschäftigten haben im Zeitraum von 1. Juli 2015 bis 30. Juni 2018 in 75% der befragten Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung stattgefunden. Die geschlechtsspezifische Aufteilung der Anzahl der Neueinstellungen nach Aufgabenwahrnehmung, Einkommensgruppe und Verfahren wird in *Abbildung 32* dargestellt.

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass der Zugang zu Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen für Frauen noch als eingeschränkt zu bezeichnen ist. Trotz der ohnehin geringeren Anzahl von Frauen auf den Führungsebenen betrug der Frauenanteil bei den Neueinstellungen in den letzten drei Jahren nur knapp 40%. Ein gegensätzliches Bild zeigt sich bei den Einstellungen auf Positionen ohne Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen; insgesamt über 150 Frauen mehr wurden hier eingestellt als Männer. Mit Blick auf die Neueinstellung je Einkommensgruppe kann festgestellt werden, dass der größte Anteil von Neueinstellungen in der hohen und mittleren Einkommensgruppe erfolgte. In diesen Einkommensgruppen lag die Anzahl der neu eingestellten Frauen deutlich über

<sup>17</sup> Einstellungen/Besetzungen von Positionen mit einer Zeitdauer von länger als einem Jahr, ohne Ausbildungen

Abb. 32 Frauenanteil bei den Neueinstellungen nach Führungsebenen, Einkommensgruppen und nach Verfahren in den Jahren 2015 und 2018

	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Frauenanteil
Nach Aufgabenwahrnehmung:			
Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen	99	140	41,42%
Positionen ohne Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen	610	458	57,12%
Nach Einkommensgruppe:			
Höchste Einkommen (hD)	210	201	51,09%
Hohe Einkommen (gD)	280	239	53,95%
Mittlere Einkommen (mD)	231	120	65,81%
Geringere Einkommen (eD)	15	14	51,72%
Nach Verfahren:			
Externe Einstellung	513	338	60,28%
Besetzung nach landesverwaltungsinterner Ausschreibung	163	178	47,80%
Keine Ausschreibungen	8	7	53,33%

Quelle: Angaben der Befragung der unmittelbaren Dienststellen, 2018, n = 45

der Anzahl der neu eingestellten Männer – 41 Frauen mehr als Männer in der Gruppe der „hohen Einkommen“ und über 110 Frauen mehr als Männer in der Gruppe der „mittleren Einkommen“.

Bei Neueinstellungen ist das Leistungsprinzip des Grundgesetzes (§ 33 Abs. 2 GG) zu beachten. Erst bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der Bewerberinnen und Bewerber finden die Regelungen des LGG Anwendung. Die Betrachtung der Neueinstellungen nach Einstellungsverfahren deutet erfreulicherweise darauf hin, dass das LGG bei externen Einstellungsverfahren seine größte Wirkung entfaltet. Diese Beobachtung ist im Einklang mit der Beobachtung auf Basis der statistischen Daten, dass der Anteil von Frauen an allen Beschäftigten innerhalb der Verwaltung immer höher wird (siehe Abbildung 18).

Mit Blick auf die Rückmeldungen der mittelbaren Landesverwaltung lässt sich feststel-

len, dass auch hier die Erkenntnisse aus den Daten weitestgehend mit denen der unmittelbaren Dienststellen vergleichbar sind. Die Hälfte der Befragten (n = 4) gibt an, dass mehr Frauen als Männer besonders in Positionen ohne Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sowie in den Einkommensgruppen gD und mD eingestellt wurden. Interessant ist die Beobachtung, dass 40% der Befragten (n = 3) behaupten, dass genauso viele Frauen wie Männer eine Stelle mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen besetzt haben. Aufgrund der geringen Fallzahl lassen sich aus diesen Daten aber nur schwer Tendenzen ableiten oder ein Vergleich mit den Angaben aus der Befragung der unmittelbaren Dienststellen anstellen.

#### 4.3.3 Frauenanteil bei den Beförderungen und Höhergruppierungen

Eine Beförderung oder Höhergruppierung im Zeitraum vom 1. Juni 2015 bis 30. Juni 2018

hat in 85% der befragten Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung stattgefunden. Eine Übersicht über die Aufteilung der Anzahl an Beförderungen und Höhergruppierungen nach dem Geschlecht sowie Beschäftigungs-/Einkommensgruppe und Anlass wird in *Abbildung 33* gegeben.

Die Auswertung der Daten zeigt ein sehr ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei den Beförderungen/Höhergruppierungen, und sogar eine Tendenz zu stärkerer Berücksichtigung von Frauen. Sowohl in der Gruppe der verbeamteten Beschäftigten als auch in der der Tarifbeschäftigten lag der Frauenanteil bei den Beförderungen und Höhergruppierung in den letzten drei Jahren bei knapp 60%. Dies bestätigt die Beobachtung aus *Kapitel 4.2*, dass der Anteil von Frauen in den verschiedenen Besoldungs- und Entgeltgruppen kontinuierlich steigt. Analog zur Auswertung der Anzahl von Neueinstellungen lässt sich der höchste Frauenanteil bei Beförderungen und Höhergruppierungen auf der Ebene der mittleren Einkommensgruppe beobachten. Hier

wurden im Verlauf der vergangenen drei Jahren insgesamt 163 Frauen mehr als Männer befördert/höhergruppiert.

Nur vier der Dienststellen der mittelbaren Landesverwaltung, die an der Befragung teilgenommen haben, haben auch Angaben zu Beförderungen und Höhergruppierungen gemacht. Interessant ist, dass im Einklang mit den Ergebnissen der Befragung der unmittelbaren Landesverwaltung drei der Befragten angeben, dass mehr Frauen als Männer in den Einkommensgruppen gD sowie mD höhergruppiert bzw. befördert wurden. Auch wenn mit geringerer Anzahl im Vergleich zu der unmittelbaren Landesverwaltung, zeigen die Ergebnisse eine ähnliche Tendenz mit Blick auf die Beschäftigungsgruppen. Es wurden genauso viele Frauen wie Männer in der Gruppe der Tarifbeschäftigten befördert, während in der Gruppe der Beamten entweder keine Einschätzung vorgenommen wurde (n = 3) oder mehr Männer höhergruppiert wurden (n = 1).

*Abb. 33 Frauenanteil bei den Beförderungen und Höhergruppierungen nach Führungsebenen, Einkommensgruppen und nach Verfahren in den Jahren 2015 und 2018*

	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Frauenanteil
Nach Beschäftigtengruppe:			
Beamtinnen und Beamte	564	405	58,20%
Tarifbeschäftigte	308	189	61,97%
Nach Einkommensgruppe:			
Höchste Einkommen (hD)	129	154	45,58%
Hohe Einkommen (gD)	468	342	57,78%
Mittlere Einkommen (mD)	271	108	71,50%
Geringere Einkommen (eD)	4	2	66,67%
Nach Verfahren:			
Besetzung nach landesverwaltungsinterner Ausschreibung	123	94	56,68%
Sonstige Beförderungen/Höhergruppierungen	600	404	59,76%

Quelle: Angaben der Befragung der unmittelbaren Dienststellen, 2018, n = 51

## 5. Ländervergleich

In den vorangegangenen Kapiteln wurden die Umsetzung des LGG sowie aktuelle Zahlen und Entwicklungen zur Evaluation von Geschlechterparität in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg beschrieben. Dieses Kapitel soll eine Kontextualisierung dieser Ergebnisse ermöglichen, indem quantitative und qualitative Messgrößen anderer Bundesländer bzw. im Bundesbereich vergleichend dargestellt werden. Für den folgenden Vergleich werden Daten des Statistischen Bundesamtes<sup>18</sup> verwendet. Dabei werden die Angaben zur Beschäftigungssituation von Frauen im öffentlichen Dienst des Landes Brandenburg (wie in *Kapitel 4* ausführlich beschrieben) mit entsprechenden Beschäftigungszahlen zum Personal des öffentlichen Dienstes zum einen im Bundesbereich und zum anderen im Landesbereich in Beziehung gesetzt.<sup>19</sup>

### 5.1 Beschäftigungssituation und Frauenanteile in den öffentlichen Verwaltungen

Verglichen werden im Folgenden die Anteile weiblicher Beschäftigter im öffentlichen Dienst des Landes Brandenburg mit jenen der anderen Bundesländer und der Bundesverwaltung.

Die differenzierte Betrachtung nach Ebenen macht sichtbar, dass der Frauenanteil in den Kommunen sowie den Ländern mit

rund 30 Prozentpunkten deutlich über dem Frauenanteil beim Bund liegt. Laut Angaben des DBB Beamtenbund und Tarifunion liegt die Frauenquote in allen Bundesländern im öffentlichen Dienst bei über 50%. Allerdings sind auch wesentliche Unterschiede zwischen den Bundesländern zu verzeichnen. Die nach Bundesländern differenzierte Betrachtung der Frauenanteile im öffentlichen Dienst zeigt Brandenburg bezüglich der Proportion von männlichen und weiblichen Beschäftigten an einer der ersten Stellen mit über 60%. Die Frauenquote liegt nur noch in drei anderen Bundesländern bei über 60%: in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen. Mit 52% ist der Frauenanteil im Jahr 2016 für das Bundesland Schleswig-Holstein am niedrigsten.

Um die in *Kapitel 4.2.2* dargestellten Daten zur Beschäftigungssituation von Frauen im Hinblick auf Vergütung besser analysieren zu können, werden diese Anteile mit Daten des Statistischen Bundesamtes in Beziehung gesetzt. Verglichen werden die Frauenanteile bei Beamtinnen und Beamten in Besoldungsgruppen des höheren Dienstes sowie bei Tarifangestellten in den Entgeltgruppen des höheren Dienstes des Landes Brandenburg mit Anteilen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst im Bundesbereich und Landesbereich differenziert nach Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmenden.

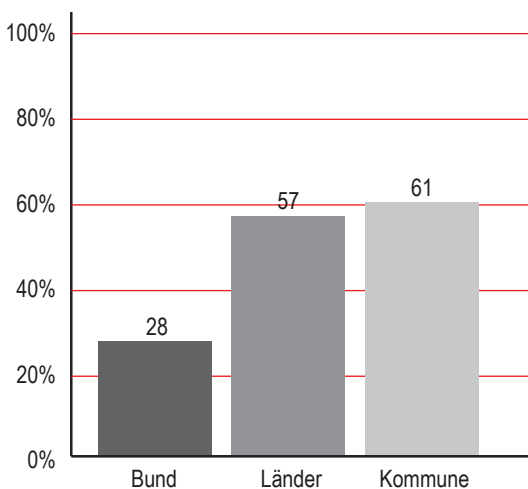
<sup>18</sup> Alle Berechnungen in diesem Kapitel wurden auf Basis des Datensatzes „Personal des öffentlichen Dienstes, Fachserie 14 Reihe 6“ für das Jahr 2017 vorgenommen. Online verfügbar: <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/FinanzenSteuern/OeffentlicherDienst/PersonaloeffentlicherDienst.html>

<sup>19</sup> Der Bundesbereich umfasst: Kernhaushalt und Sonderrechnungen (einschließlich Bundeseisenbahnvermögen) des Bundes sowie Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform, die unter der Rechtsaufsicht des Bundes stehen, ohne Sozialversicherungsträger und Bundesagentur für Arbeit (öffentlicher Dienst im Bundesbereich). Hinzu kommen die Einrichtungen in privater Rechtsform, die sich mehrheitlich im Besitz des Bundes befinden (öffentliche Arbeitgeber im Bundesbereich).

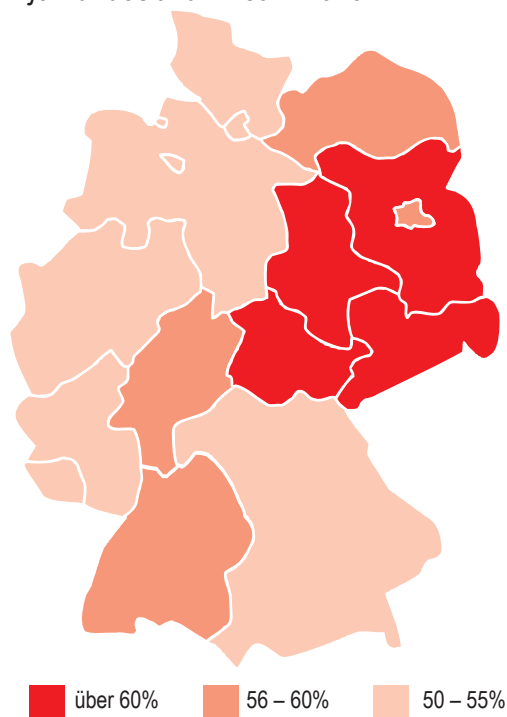
Zum Landesbereich zählen: Kernhaushalt und Sonderrechnungen des Landes sowie Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform, die unter der Aufsicht der Länder stehen und staatliche Aufgaben erfüllen, ohne Sozialversicherungsträger (öffentlicher Dienst im Landesbereich). Hinzu kommen die Einrichtungen in privater Rechtsform, die sich mehrheitlich im Besitz der Länder befinden (öffentliche Arbeitgeber im Landesbereich).

Abb. 34 Frauenanteil im öffentlichen Dienst im Jahr 2016

Frauenanteil im öffentlichen Dienst nach Bundes-, Landes- und Kommunalbereich im Jahr 2016



Frauenanteil im öffentlichen Dienst je Bundesland im Jahr 2016

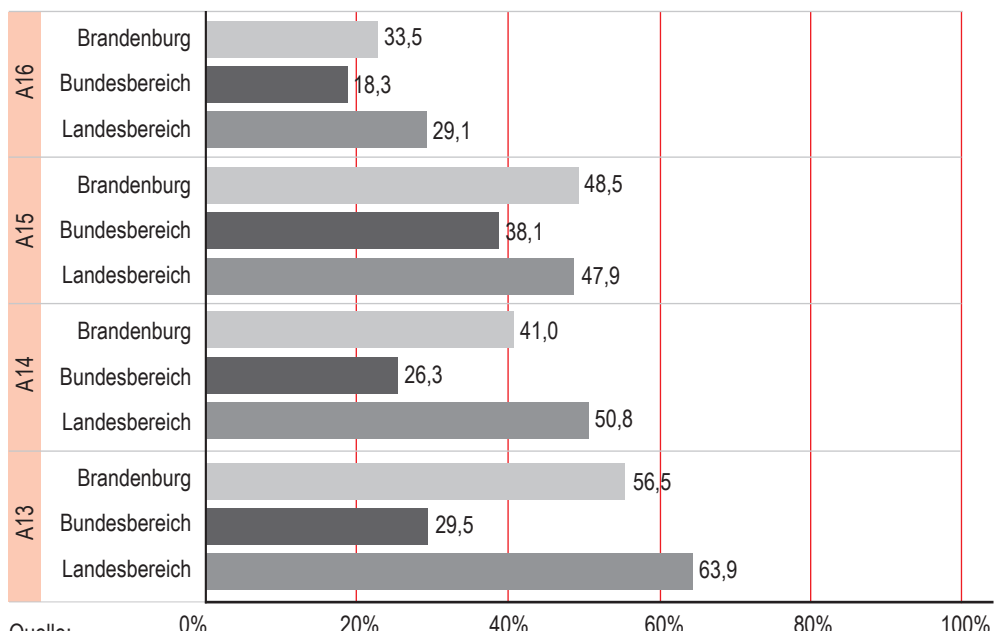


Quelle: Eigene Darstellung Zahlen, Daten, Fakten 2018, Beamtenbund und Tarifunion

Für alle drei Bereiche ist festzustellen, dass der Anteil weiblicher Beschäftigter mit zunehmender Besoldungsgruppe fällt. Ab Besol-

dungsgruppe A16 wird die Überrepräsentanz männlicher Beamter besonders deutlich: Frauen stellen in diesen hohen Besoldungs-

Abb. 35 Frauenanteil an allen Beschäftigten in den Besoldungsgruppen im Jahr 2017



Quelle: Eigene Auswertung, Statistisches Bundesamt, Personal des öffentlichen Dienstes, Fachserie 14 Reihe 6, 2017

gruppen weniger als ein Drittel der Beschäftigten dar. Obwohl auch in Brandenburg die Geschlechterverteilung in den oberen Besoldungsgruppen stark verzerrt ist, sind die Frauenanteile leicht höher als der Landesdurchschnitt.

Wie in den Besoldungsgruppen liegen die Anteile weiblicher Tarifbeschäftigter des öffentlichen Dienstes im Bundesbereich unter denen im Landesbereich. Anders als bei den Beamtinnen und Beamten liegt der Frauenanteil in Brandenburg jedoch leicht unter dem Länderdurchschnitt. Während in der Entgeltgruppe E13 die Geschlechterverteilung weitestgehend ausgewogen ist (Landesbereich: 53%, Brandenburg: 51,7%, Bundesbereich: 49,5%), ist in Gruppe E14 in Brandenburg bereits ein leichtes Ungleichgewicht erkennbar. Frauen stellen 44,4% der Beschäftigten mit vergleichbarer Vergütung dar, in Gruppe E15 sind es sogar nur noch 42,7%. Dagegen ist im Landesbereich in Gruppe E14 die geschlechtliche Proportion ausgeglichen (49,8%) und in Gruppe E15 liegt der Frauenanteil bei 47,9%.

Auch für die Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes im Bundesbereich sowie im

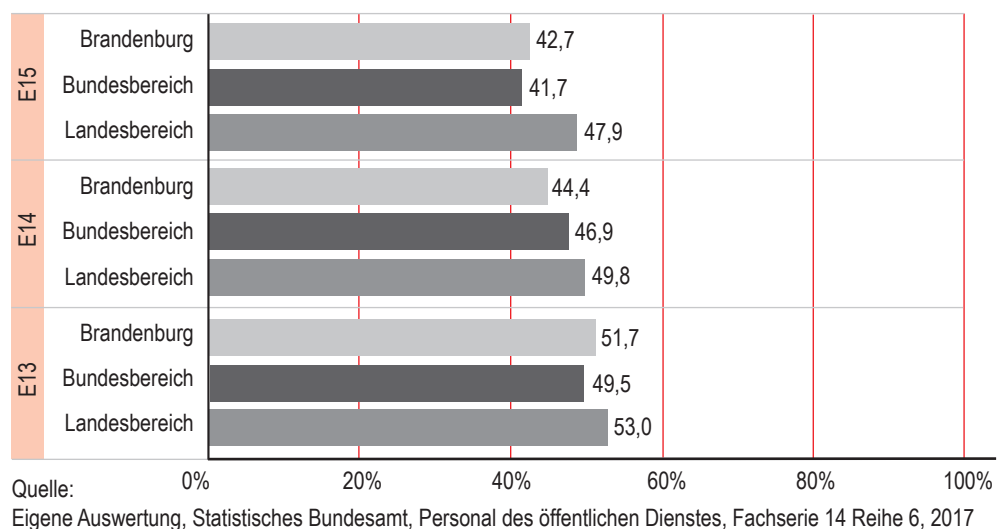
Landesbereich gilt: Mit zunehmender Vergütungsgruppe sinkt der Anteil weiblicher Beschäftigter. In der Gruppe der Tarifbeschäftigten nimmt der Frauenanteil mit jeder Vergütungsgruppe jedoch weniger stark ab als bei den Beamtinnen und Beamten.

## 5.2 Gesetzliche Regelungen zur Geschlechtergleichstellung

Ein Blick auf die gesetzlichen Regelungen verschiedener Bundesländer ermöglicht eine weitere Analyse der oben aufgeführten Zahlen im Gesamtkontext. Ein gesetzliches Regelwerk in diesem Bereich existiert in der Mehrheit der Bundesländer seit Anfang der 1990er Jahre. Im Vergleich dazu wurde eine gesetzliche Regelung auf Bundesebene erst im Jahr 2001 verabschiedet, was im Zusammenhang mit dem geringeren Frauenanteil auf Bundesebene auf die Bedeutung und Wirkung eines Gleichstellungsgesetzes hindeutet.

Inhaltlich sind die Gesetze auf Landesebene sehr ähnlich aufgebaut. Auf der folgenden Seite werden ausgewählte Regelungen aus den Bundesländern Thüringen, Hessen und

Abb. 36 Frauenanteil an allen Beschäftigten in den Entgeltgruppen E13 bis E15 im Jahr 2017





Rheinland-Pfalz einander gegenübergestellt, um Besonderheiten hervorzuheben. Der Fokus liegt auf diesen Bundesländern, da, wie *Abbildung 34* zeigt, die Frauenquote gemessen an allen Beschäftigten in diesen Bundesländern in unterschiedlichen Bereichen liegt: Thüringen (61%), Hessen (56%) und Rheinland-Pfalz (55%).

Hinsichtlich der Mindestanforderungen eines Gleichstellungsplanes, die im Gesetz definiert sind, zeigen sich keine Unterschiede

zwischen den betrachteten Bundesländern. Interessant ist die Regelung in Rheinland-Pfalz im Fall einer unterbliebenen Erstellung des Gleichstellungsplanes, die in den anderen Gesetzen nicht vorkommt: „Solange eine Dienststelle, die einen Gleichstellungsplan erstellen muss, den Gleichstellungsplan nicht erstellt hat, darf sie Einstellungen und Beförderungen nur mit der vorherigen Zustimmung der nächsthöheren Dienststelle vornehmen. Die Zustimmung kann nur für den Einzelfall erteilt werden.“<sup>20</sup> Auch der Zeitraum der vor-

Abb. 37 Ausgewählte gesetzliche Regelungen im Vergleich

	Bund	Brandenburg	Rheinland-Pfalz	Thüringen	Hessen	
Eckdaten zum Gesetz:						
Jahr der ursprünglichen Fassung	2001	1994	1995	1998	1993	
Jahr der letzten Neufassung:	24.04.2015	6.12.2013	30.12.2015	27.02.2013	1.01.2016	
Blick auf ausgewählte Instrumente:						
Gleichstellungsplan	Anforderungen an die Inhalte:					
	Bestandsaufnahme:	✓	✓	✓	✓	✓
	Zielvorgaben:	✓	✓	✓	✓	✓
	Benennung konkreter Maßnahmen:	✓	✓	✓	✓	✓
	Sanktionen bei unterbliebener Erstellung:	-	-	✓	-	-
	Zeitraum der Aktualisierung:	4 Jahre	2 Jahre	6 Jahre	3 Jahre	3 Jahre
Gleichstellungsbeauftragte	Zu bestellen ab (Anzahl der Beschäftigten):	100 Beschäftigte	20 Beschäftigte	30 Beschäftigte	50 Beschäftigte	50 Beschäftigte
	Verpflichtend Stellvertreterin:	✓	✓	✓	✓	✓
	Anspruch auf Fortbildung:			mind. 1 Mal im Jahr	mind. 1 Mal im Jahr	regelmäßig

Quelle: Eigene Recherche

<sup>20</sup> § 17, Teil 3, „Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 22. Dezember 2015 Rheinland-Pfalz“, online unter: [http://landesrecht.rlp.de/jportal/portal/t/16tz/page/bsrlpprod.psm/action/portlets.jw.MainAction;jsessionid=4DE3CD0C6ED04150684A37DB2A0BB024.jp18?p1=h&eventSubmit\\_doNavigate=searchInSubtreeTOC&showdoccase=1&doc.hl=0&doc.id=jlr-GleichstGRP2015pG3&doc.part=G&toc.poskey=#focuspoint](http://landesrecht.rlp.de/jportal/portal/t/16tz/page/bsrlpprod.psm/action/portlets.jw.MainAction;jsessionid=4DE3CD0C6ED04150684A37DB2A0BB024.jp18?p1=h&eventSubmit_doNavigate=searchInSubtreeTOC&showdoccase=1&doc.hl=0&doc.id=jlr-GleichstGRP2015pG3&doc.part=G&toc.poskey=#focuspoint)

gegebenen Aktualisierung des Gleichstellungsplanes unterscheidet sich. In diesem Aspekt ist die Vorgabe im Land Brandenburg – alle zwei Jahre – an erster Stelle.

Mit Blick auf die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten zeigen sich auch keine wesentlichen Unterschiede bei einer Gegenüberstellung der Gesetze. Abweichungen gibt es vor allem bei der Vorgabe der Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten ab einer gewissen Anzahl von Beschäftigten: In Brandenburg liegt diese Anzahl bei 20 Beschäftigten und dadurch unter der Vorgabe der anderen Bundesländer. Ein weiterer Unterschied zeigt sich bei der Festlegung von Fortbildungsmaßnahmen, die in Thüringen, Hessen und Rheinland-Pfalz im Gesetz fortgeschrieben sind.

Darüber hinaus enthalten alle Gesetze eine Zielvorgabe zur Besetzung von Gremien mit 50% Frauen. Neben dieser Vorgabe werden keine konkreten weiteren Maßnahmen oder Regelungen zur Förderung der Mitarbeit von Frauen in Gremien aufgeführt.

## 6.1 Tabellen

Tabelle 1 Wahrnehmung von Landesmandaten per Kabinettsbeschluss<sup>21</sup>

Ldf. Nr.	Monat der Kabinettsvorlage	Name des Gremiums	Anzahl der entsendeten Personen insgesamt	Anzahl der entsendeten Frauen	Frauenanteil in %
1	02/14	Mitglied im Beirat Lobbyregister	1	1	100,0%
2	02/14	Besetzung Kuratorium der Stiftung Genshagen	1*	1*	100,0%
3	03/14	Aufsichtsrat der fusionierten Brandenburgischen Gesellschaft für Kulturgeschichte und Geschichte gemeinnützige GmbH – BKG	1+1*	1*	50,0%
4	03/14	Verwaltungsrat der Investitionsbank des Landes Brandenburg	1*	0	0,0%
5	03/14	Aufsichtsrat der Flughafen Berlin Brandenburg GmbH (FBB)	1*	0	0,0%
6	03/14	Aufsichtsrat bei der Brandenburgischen Gesellschaft für Kultur und Geschichte gGmbH	1	1	50,0%
7	04/14	Verwaltungsrat der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer und Institutungsverwaltungsrat des Forschungsinstitutes der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer	1	0	0,0%
8	05/14	Kongress der Gemeinden und Regionen Europas (KGRE) des Europarates für die zehnte Amtsperiode 2012 bis 2016	1	0	0,0%
9	06/14	Beirat der LEG	1	0	0,0%
10	07/14	Stiftungsrat des Brandenburgischen Haupt- und Landgestüts Neustadt (Dosse)	1	1	100,0%
11	07/14	Berufung in Organe von Körperschaften und Gesellschaften im Bereich Wissenschaft; als Vorsitzenden des Kuratoriums des Potsdam-Instituts für Klimafolgenforschung e.V.	1	0	0,0%

21 Berücksichtigt wurden alle diejenigen Mandate, für die das Vorschlagsrecht bei einem der Ressorts oder einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts unter Landesaufsicht liegt, unabhängig davon, ob es sich bei den vorgeschlagenen Personen um dort Beschäftigte handelt. Nicht berücksichtigt wurden diejenigen Mandate, über die zwar die Landesregierung beschließt, für die das Vorschlagsrecht aber beispielsweise bei einer Gewerkschaft oder dem Land Berlin liegt. Berücksichtigt wurden auch stellvertretende Mitglieder, soweit diese durch die Landesregierung ausdrücklich entsendet werden.

\* Entsendung kraft Amtes bzw. im Zusammenhang mit der Nachfolge im Amt des Ministerpräsidenten, einer Ministerin/ eines Ministers oder einer Staatssekretärin/eines Staatssekretärs.

12	07/14	Berufung in Organe von Körperschaften und Gesellschaften im Bereich Wissenschaft, Klimafolgenforschung e.V. (PIK) sowie Mitglied in die Mitgliederversammlung des PIK;	1	0	0,0%
13	07/14	Berufung in Organe von Körperschaften und Gesellschaften im Bereich Wissenschaft; als Mitglied in das Kuratorium der Stiftung des öffentlichen Rechts „Alfred-Wegener-Institut Helmholtz-Zentrum für Polar- und Meeresforschung (AWI)“	1	0	0,0%
14	07/14	Berufung in Organe von Körperschaften und Gesellschaften im Bereich Wissenschaft; als Mitglied in den Stiftungsrat Stiftung „Deutsches Elektronen-Synchrotron DESY“ (Stiftung des bürgerlichen Rechts)	1	0	0,0%
15	08/14	Besetzung des Aufsichtsrates der Musikkultur Rheinsberg GmbH (MKR)	1	0	0,0%
16	08/14	KV Neubesetzung eines Mandates im Aufsichtsrat der Helmholtz-Zentrum Geesthacht Zentrum für Material- und Küstenforschung GmbH (HZG) KV vom Juni, nach zwischenzeitlicher Einigung auf Ministerebene (19.05.2014)	1	0	0,0%
17	09/14	KV Vorschlag für fünf Mandatsbesetzungen im Beirat bei der Hauptverwaltung in Berlin und Brandenburg der Deutschen Bundesbank	3	1	33,3%
18	11/14	Aufsichtsrat der Medienboard Berlin-Brandenburg GmbH	2*	0	0,0%
19	11/14	Neubenennung Standortauswahlkommission	1*	0	0,0%
20	12/14	Mandat und stellvertretendes Mandat im Beirat bei der Bundesnetzagentur	2*	0	0,0%
21	12/14	Besetzung von drei Mandaten im Verwaltungsrat ILB	3*	2*	66,6%
22	12/14	Benennung einer Vertreterin im Beirat Lobbyregister	1	1	100,0%
23	12/14	Aufsichtsrat der Verkehrsverbund Berlin-Brandenburg GmbH	1*	1*	100,0%
24	12/14	Aufsichtsrat der Tourismus-Marketing Brandenburg GmbH (TMB)	2*	1*	50,0%
25	12/14	Benennung eines Mitgliedes und eines stellvertretenden Mitgliedes für den Eisenbahninfrastrukturbeirat bei der Bundesnetzagentur	2*	0	0,0%
26	12/14	Besetzung des Aufsichtsrates der Flughafen Berlin Brandenburg GmbH (FBB)	1	1	100,0%
27	01/15	Kongress der Gemeinden und Regionen Europas (KGRE) des Europarates für die zehnte Amtsperiode 2012 bis 2016	1	1	100,0%

28	02/15	Neubesetzung von Verwaltungsratsmandaten bei der ZAB ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH (ZAB) KV 58/15	1*	0	0,0%
29	02/15	Nachbesetzung eines Aufsichtsratsmandates bei der Berlin Partner für Wirtschaft und Technologie GmbH (BPWT)	1	0	0,0%
30	02/15	Besetzung eines Mandates im Verwaltungsrat der Investitionsbank des Landes Brandenburg	1	0	0,0%
31	02/15	Besetzung eines Mandates im Stiftungsrat der Stiftung Preußische Schlösser und Gärten	1*	0	0,0%
32	02/15	Besetzung eines Mandates im Stiftungsrat der Stiftung Brandenburgische Gedenkstätten KV MWFK 57/15	1	0	0,0%
33	03/15	Berufung eines Mitglieds im ZDF-Fernsehrat	1	1	100,0%
34	03/15	Bestellung von ordentlichen und stellvertretenden Mitgliedern des Landespersonalausschusses	13	7	53,8%
35	08/15	Besetzung von Landesmandaten im Aufsichtsrat der Medienboard Berlin-Brandenburg GmbH	2+2*	2	50,0%
36	08/15	Beirat der Hauptverwaltung in Berlin und Brandenburg der Deutschen Bundesbank	3	2	0,7%
37	09/15	Besetzung eines Mandates im Aufsichtsrat der Märkischen Entsorgungsanlagen-Betriebsgesellschaft mbH (MEAB)	1	0	0,0%
38	10/15	Verwaltungsrat der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW)	1*	0	0,0%
39	01/16	Feststellung eines Mitglieds des Landes im Ausschuss der Regionen (AdR) der Europäischen Kommission durch die Landesregierung für die restliche Zeit der 6. Mandatsperiode 2015 – 2020	1	1	100,0%
40	01/16	Berufung eines Mitglieds im ZDF-Fernsehrat	1	1	100,0%
41	03/16	Erneuerung der Aufsichtsratsmandate bei der Flughafen Berlin Brandenburg GmbH	2	1	50,0%
42	04/16	Berufungen in Organe von Körperschaften und Gesellschaften im Bereich Wissenschaft, Forschung und Kultur, Mitglied in den Stiftungsrat der Stiftung Preußischer Kulturbesitz	1*	1*	100,0%
43	04/16	Berufungen in Organe von Körperschaften und Gesellschaften im Bereich Wissenschaft, Forschung und Kultur, Mitglied in das Kuratorium der Deutsch-Polnischen Wissenschaftsstiftung	1*	1*	100,0%
44	04/16	Berufungen in Organe von Körperschaften und Gesellschaften im Bereich Wissenschaft, Forschung und Kultur, Mitglied in Stiftungsrat der Kulturstiftung der Länder	1*	1*	100,0%

45	04/16	Berufungen in Organe von Körperschaften und Gesellschaften im Bereich Wissenschaft, Forschung und Kultur, Mitglied in den Stiftungsrat der Stiftung Preußische Schlösser und Gärten	1*	1*	100,0%
46	04/16	Berufungen in Organe von Körperschaften und Gesellschaften im Bereich Wissenschaft, Forschung und Kultur, Mitglied des Kuratoriums der Stiftung Garnisonkirche Potsdam	1*	1*	100,0%
47	05/16	Vorsitzmandat im Aufsichtsrat der Brandenburgischen Gesellschaft für Kultur und Geschichte	1*	1*	100,0%
48	05/16	Benennung eines stellvertretenden Mitglieds für den Eisenbahnstrukturbeirat bei der Bundesnetzagentur für Elektrizität, Gas, Telekommunikation, Post und Eisenbahnen	1*	1*	100,0%
49	04/16	Stiftungsrat der Brandenburgischen Kulturstiftung Cottbus	1*	1*	100,0%
50	06/16	Aufsichtsrat der Land Brandenburg Lotto mbH	1*	1*	100,0%
51	06/16	Aufsichtsrat der VBB Verkehrsverbund Berlin-Brandenburg GmbH	1*	1*	100,0%
52	06/16	Aufsichtsrat der TMB Tourismus-Marketing Brandenburg GmbH (TMB)	2*	1	50,0%
53	08/16	Verwaltungsrat der Investitionsbank des Landes Brandenburg (ILB)	1*	1*	100,0%
54	07/16	Beirat bei der Hauptverwaltung in Berlin und Brandenburg der Deutschen Bundesbank	1	1	100,0%
55	07/16	Stiftungsrat der Stiftung „Brandenburgische Gedenkstätten“	1*	1*	100,0%
56	07/16	Benennung eines stellvertretenden Mitglieds des Landes im Kongress der Gemeinden und Regionen Europas (KGRE) des Europarates für die Amtszeit 2016 – 2020	1	0	0,0%
57	08/16	Nachbesetzung eines Mandats im Aufsichtsrat der Medienboard Berlin-Brandenburg GmbH	1	1	100,0%
58	08/16	Vorschlag eines Mitglieds und eines stellvertretenden Mitglieds im Ausschuss der Regionen (AdR) der Europäischen Union	2*	1*	50,0%
59	07/16	Berufungen im Geschäftsbereich des MWFK Stiftungsrat der Stiftung Preußische Schlösser und Gärten Berlin-Brandenburg (SPSG)	3	0	0,0%
60	07/16	Berufungen im Geschäftsbereich des MWFK Kuratorium der Stiftung Gedenk- und Begegnungsstätte Leistikowstraße Potsdam	1	0	0,0%

61	07/16	Berufungen im Geschäftsbereich des MWFK Kuratorium des Moses Mendelssohn Zentrums für europäisch-jüdische Studien e.V.	1*	1*	100,0%
62	11/16	Brandenburgische Kulturstiftung Cottbus	1	0	0,0%
63	11/16	Berufungen in Organe von Körperschaften und Gesellschaften im Geschäftsbereich des MWFK; Landeskuratorium Brandenburg und damit zeitgleich in den Stiftungsrat der Ostdeutschen Sparkassenstiftung	1*	1*	100,0%
64	11/16	Kuratorium des Zentrums für zeithistorische Forschung Potsdam e.V. (ZFF)	1*	1*	100,0%
65	11/16	Stiftung Helmholtz-Zentrum Potsdam Deutsches GEOForschungszentrum (GFZ)	1*	1*	100,0%
66	11/16	Stiftungsrat der Stiftung für das Sorbische Volk	1*	1*	100,0%
67	11/16	Stiftungsrat der Stiftung Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) (SEUV)	1*	1*	100,0%
68	11/16	Kuratorium der Stiftung Haus der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland	1*	1*	100,0%
69	11/16	Stiftungsrat der Brandenburgischen Kulturstiftung Cottbus	1	0	0,0%
70	12/16	Aufsichtsrat der VBB Verkehrsverbund Berlin-Brandenburg GmbH	1*+2	1*+1	66,6%
71	06/17	Berufung von Frau Staatssekretärin Quart in das Kuratorium der Deutsch-Polnischen Wissenschaftsstiftung (DPWS)	1*	1*	100,0%
72	08/17	Bestellung von gemäß Staatsvertrag zwischen dem Land Berlin und dem Land Brandenburg über die Errichtung eines Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg durch Brandenburg zu benennende Mitglieder im Verwaltungsrat der Anstalt des öffentlichen Rechts	2	1	50,0%
73	10/17	5 Mandate im Beirat bei der Hauptverwaltung in Berlin und Brandenburg der Deutschen Bundesbank	3	1	33,3%
74	12/17	Aufsichtsrat der Wirtschaftsregion Lausitz GmbH	1*	0	0,0%
75	01/18	Mandat im Aufsichtsrat der VBB Verkehrsverbund Berlin-Brandenburg GmbH	1	0	0,0%
76	02/2018	Entsendung von drei Vertreterinnen und Vertretern des Landes Brandenburg in den Stiftungsrat der Stiftung „Fürst-Pückler-Museum Park und Schloss Branitz“	2+1*	1*	33,3 %
77	08/2018	Nachbesetzung Aufsichtsratsmandat Sonderabfallgesellschaft Brandenburg/Berlin mbH	1	0	0,0%
78	06/18	Mandat im Verwaltungsrat der Investitionsbank des Landes Brandenburg	1*+2	1*+1	66,6%

79	08/18	Neubesetzung eines Aufsichtsratsmandats bei der Berlin Partner für Wirtschaft und Technologie GmbH (BPWT)	1*	0	0,0%
80	08/18	Beirat der Hauptverwaltung in Berlin und Brandenburg der Deutschen Bundesbank	3	2	66,6%
81	10/18	Vertretung des Landes Brandenburg im Hörfunkrat des Deutschland-Radios für die im Januar 2019 beginnende siebte Amtszeit	1*	0	0,0%
82	10/18	Vorschlag für die Berufung eines Mitglieds des Verwaltungsrates der Bundesagentur für Arbeit	1	1	100,0%
83	10/18	Benennung eines Mitglieds im Beirat der Bundesnetzagentur für Elektrizität, Gas, Telekommunikation, Post und Eisenbahnen	1*	0	0,0%
84	12/18	Benennung eines Mitglieds im Beirat bei dem Beauftragten für die Unterlagen des Staatssicherheitsdienstes der ehemaligen DDR (BSTU)	1	1	100,0%
85	08/18	Besetzung von 7 Mandaten im Beirat bei der Hauptverwaltung in Berlin und Brandenburg der Deutschen Bundesbank	3	2	66,6%
86	12/18	Neubesetzung Aufsichtsrat bei der Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH (WFBB)	1*	0	0,0%
87	12/18	Besetzung im Aufsichtsrat der Märkischen Entsorgungsanlagen-Betriebsgesellschaft mbH (MEAB)	1	0	0,0%
<b>Gesamt</b>			<b>131</b>	<b>65</b>	<b>49,6%</b>



**Tabelle 2 Mitgliedschaft in Gremien im Bereich der mittelbaren Landesverwaltung**

Name des Gremiums	Anzahl der entsendeten Personen insgesamt	Anzahl der entsendeten Frauen	Frauenanteil in %
Kuratorium der Stiftung „GeoForschungsZentrum Potsdam“	8	4	50,0%
Kammerversammlung der Landesärztekammer	92	20	21,7%
Kammerversammlung der Landeszahnärztekammer	54	15	27,7%
Vertreterversammlung der Brandenburgischen Architektenkammer	31	10	32,3%
Kuratorium der Stiftung „Einstein Forum“	11	3	27,3%
Vertreterversammlung der Brandenburgischen Ingenieurkammer insgesamt	31	4	12,09%
davon Beratende Ingenieure	15	1	6,7%
davon Freiwillige Mitglieder	16	4	25,0%
Verwaltungsrat der AOK des Landes	30	10	33,3%
Verwaltungsrat der BKK Brandenburg	12	4	33,3%
Verwaltungsrat der IKK Brandenburg und Berlin	28	1	3,6%
Verwaltungsrat der Investitionsbank des Landes Brandenburg	18	8	44,4%
Verwaltungsrat des Studentenwerks Frankfurt (Oder)	15	8	53,3%
davon mit beschließender Stimme	13	7	53,8%
davon mit beratender Stimme	2	1	50,0%
Verwaltungsrat des Studentenwerks Potsdam	16	4	25,0%
davon mit beschließender Stimme	12	3	25,0%
davon mit beratender Stimme	4	1	25,0%
Vollversammlung der Handwerkskammer Cottbus	36	10	27,8%
Vollversammlung der Handwerkskammer Frankfurt (Oder)	36	8	22,2%
Vollversammlung der IHK Cottbus	47	11	23,4%
Vollversammlung der IHK Ostbrandenburg	51	21	41,2%
Vollversammlung der IHK Potsdam	79	27	34,2%
Wissenschaftlicher Beirat des GeoForschungsZentrums Potsdam	11	5	45,5%
<b>Gesamt</b>	<b>606</b>	<b>190</b>	<b>31,4%</b>

**Tabelle 3 Gesamtbeschäftigte und Beschäftigungssituation von Frauen in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg, 1994 bis 2017 nach Laufbahngruppen<sup>23</sup>**

Bereich/ Besol- dungs- und Ent- geltgrup- pen <sup>1</sup>	1994		1999		2003		2006		2007 *		2012		2017	
	Personal- Ist-Bestand	Frauenanteil in %	Personal- Ist-Bestand	Frauenanteil in %	Personal- Ist-Bestand	Frauenanteil in %	Personal- Ist-Bestand	Frauenanteil in %	Personal- Ist-Bestand	Frauenanteil in %	Personal- Ist-Bestand	Frauenanteil in %	Personal- Ist-Bestand	Frauenanteil in %
<b>Öffentliche Verwaltung insgesamt</b>														
Gesamt- zahl der Beschäf- tigten	48.120	50,5	45.740	51,5	42.040	50,5	39.935	51,0	40.680	52,0	37.835	52,5	36.040	53,5
Beamtin- nen/Be- amte und Angestell- te	40.430	56,0	40.400	55,5	37.360	54,5	35.810	55,0						
Beamtin- nen/ Beamte									18.475	39,0	17.585	41,5	17.010	43,0
Arbeitneh- mende									22.210	62,5	20.255	62,5	19.025	62,5
Gruppe A	4.130	29,5	5.620	35,5	4.950	37,0	4.840	40,0	4.935	41,0	4.640	43,0	4.500	45,5
Gruppe B	12.795	48,0	15.140	51,0	14.690	50,0	14.520	51,0	16.480	53,5	16.095	55,0	16.110	54,5
Gruppe C	22.370	64,0	19.140	65,0	17.180	64,0	15.820	63,0	17.485	53,5	15.545	54,0	13.945	55,0
Gruppe D	1.135	82,5	495	60,5	540	47,5	365	44,0	1.535	45,5	1.310	44,5	1.225	46,5
sonstige									245	53,5	255	55,5	260	49,5

22 \* Wegen Einführung des TV-Länder ist die Vergleichbarkeit zu den Vorjahren nur eingeschränkt möglich.

Der TV-L unterscheidet im Gegensatz zum BAT/BAT-O nicht mehr zwischen Angestellten und Arbeitnehmende. In den Vorberichten waren Arbeiterinnen und Arbeiter nicht in die Analyse einbezogen worden.

1 Mit Einführung des TV-L entfallen bei den Arbeitnehmenden die Laufbahngruppen.

Die Gruppierungen setzen sich wie folgt zusammen:

bis 2006	ab 2007
Höherer Dienst	Gruppe A
Gehobener Dienst	Gruppe B
Mittlerer Dienst	Gruppe C
Einfacher Dienst	Gruppe D

23 Die vorliegenden Daten wurden vom Amt für Statistik Berlin-Brandenburg bereitgestellt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass zum Schutz personenbezogener Daten in den Personalstatistiken die Anwendung von statistischer Geheimhaltung zwingend erforderlich ist. Zu diesem Zweck wird das 5er-Rundungsverfahren angewendet. Das bedeutet, dass die Angaben in den Tabellenfeldern mit Fallzahlen zunächst ohne Rundung ermittelt und anschließend auf ein Vielfaches von 5 auf- oder abgerundet werden. Summierte Werte innerhalb der Tabelle werden zunächst anhand der tatsächlichen Werte ermittelt und anschließend gerundet. Insofern kann es zu Abweichungen kommen.

In der vorliegenden Tabelle wurden die Werte je auf das nächsthöhere/niedrigere halbe Prozent aufgerundet/abgerundet. Im Text sind die exakten Prozentwerte (einschließlich der ersten Nachkommastelle) ausgewiesen.

davon: Ministerien/Staatskanzlei														
Gesamtzahl der Beschäftigten	3.255	53,5	3.045	55,0	2.895	55,5	2.900	58,5	2.945	59,0	2.815	60,5	2.720	62,0
Beamtinnen/Beamte und Angestellte	3.080	55,0	2.905	56,5	2.780	57,0	2.855	58,5						
Beamtinnen/Beamte									1.445	49,0	1.340	52,0	1.245	54,5
Arbeitnehmende									1.500	68,5	1.475	68,5	1.475	68,5
Gruppe A	1.010	26,0	1.100	31,5	1.090	34,0	1.125	37,5	1.150	38,5	1.100	44,0	1.075	47,0
Gruppe B	1.250	57,0	1.060	59,5	1.030	61,0	1.080	63,0	1.240	66,0	1.205	68,0	1.220	69,5
Öffentliche Verwaltung – ohne Ministerien/Staatskanzlei														
Gesamtzahl der Beschäftigten	44.860	50,5	42.695	51,5	39.145	50,5	37.035	50,5	37.735	51,0	35.020	52,0	33.320	52,5
Beamtinnen/Beamte und Angestellte	37.345	56,0	37.500	55,5	34.580	54,5	32.955	54,5						
Beamtinnen/Beamte									17.030	38,0	16.245	40,5	15.770	42,0
Arbeitnehmende									20.705	62,0	18.775	62,0	17.550	62,0
Gruppe A	3.120	30,5	4.520	37,0	3.860	37,5	3.715	40,5	3.785	41,5	3.535	43,0	3.425	45,0
Gruppe B	11.545	47,0	14.080	50,5	13.660	49,0	13.440	50,0	15.240	52,5	14.885	53,5	14.890	53,5
darunter: Körperschaften, Anstalten, Stiftungen														
Gesamtzahl der Beschäftigten	4.855	83,5	4.310	82,5	5.520	76,5	5.440	73,5						
Beamtinnen/Beamte und Angestellte	4.800	83,5	4.265	82,5	4.880	80,0	4.870	77,0						
Beamtinnen/Beamte														

Arbeit- nehmen- de														
Gruppe A	170	32,0	215	29,5	255	40,5	260	42,0						
Gruppe B	1.425	78,0	1.890	80,0	2.250	77,5	2.400	78,5						
<b>darunter: Sozialversicherungsträger</b>														
Gesamt- zahl der Beschäf- tigten									5.375	77,5	4.695	78,5	4.750	78,5
Beamtin- nen/ Beamte									560	46,0	535	49,5	490	54,5
Arbeit- nehmen- de									4.815	81,0	4.155	82,0	4.260	81,0
Gruppe A									285	41,5	255	45,5	245	48,5
Gruppe B									2.980	75,5	2.765	77,5	2.460	76,0
<b>außerdem: Lehrpersonal im Bereich der Schulämter</b>														
Gesamt- zahl der Beschäf- tigten	29.610	76,5	27.370	77,0	26.160	77,0	23.235	78,0	22.595	79,0	20.300	80,0	20.070	78,0
Beamtin- nen/Be- amte und Ange- stellte	29.595	76,5	27.370	77,0	26.160	77,0	23.235	78,0						
Beamtin- nen/ Beamte									15.195	79,5	15.645	80,0	15.740	79,5
Arbeit- nehmen- de									7.400	77,0	4.655	78,5	4.330	72,0
Gruppe A	510	58,0	2.375	53,5	3.535	58,0	4.995	64,0	4.795	65,0	6.095	67,0	6.380	66,0
Gruppe B	27.725	76,5	24.575	79,0	22.225	80,0	17.915	82,0	17.700	82,5	14.075	85,5	13.575	83,5

**Tabelle 4 Personalbestand und Veränderung des Frauenanteils in den Ministerien/  
Staatskanzlei des Landes Brandenburg, 1994 bis 2017 nach Laufbahngruppen<sup>24</sup>**

Ministerium/Staatskanzlei Besoldungs- und Entgeltgruppen <sup>1</sup>	1994		1999		2003		2006		2007* <sup>25</sup>		2012		2017	
	Personal-Ist-Bestand	Frauenanteil in %	Personal-Ist-Bestand	Frauenanteil in %	Personal-Ist-Bestand	Frauenanteil in %	Personal-Ist-Bestand	Frauenanteil in %	Personal-Ist-Bestand	Frauenanteil in %	Personal-Ist-Bestand	Frauenanteil in %	Personal-Ist-Bestand	Frauenanteil in %
<b>Staatskanzlei</b>														
Beschäftigte insgesamt	230	48,5	165	49,5	185	49,5	195	57,0	205	59,5	170	62,0	165	60,0
Beamtinnen/Beamte und Angestellte	195	53,5	140	55,0	165	55,0	190	57,5						
Beamtinnen/Beamte									80	56,5	60	63,5	50	69,5
Arbeitnehmende									125	61,5	110	61,0	115	56,5
Gruppe A	70	24,5	55	28,0	70	35,0	90	41,0	95	42,5	75	52,0	70	50,0
Gruppe B	50	53,0	35	63,0	40	54,0	45	67,5	65	68,0	55	69,5	60	65,0
<b>MIK (bis 2014 MI)</b>														
Beschäftigte insgesamt	820	53,0	600	51,5	540	47,0	575	51,0	615	53,5	525	55,5	515	55,0
Beamtinnen/Beamte und Angestellte	785	54,0	565	53,0	515	47,5	560	50,5						
Beamtinnen/Beamte									380	44,5	345	47,0	350	48,0
Arbeitnehmende									230	68,5	185	71,5	165	69,5
Gruppe A	125	20,5	150	31,5	145	28,5	160	33,0	165	32,5	145	37,0	145	41,0
Gruppe B	390	47,0	210	41,0	210	40,5	240	47,5	285	53,0	270	59,0	275	58,0

24 Die vorliegenden Daten wurden vom Amt für Statistik Berlin-Brandenburg bereitgestellt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass zum Schutz personenbezogener Daten in den Personalstatistiken die Anwendung von statistischer Geheimhaltung zwingend erforderlich ist. Zu diesem Zweck wird das 5er-Rundungsverfahren angewendet. Dies bedeutet, dass die Angaben in den Tabellenfeldern mit Fallzahlen zunächst ohne Rundung ermittelt und anschließend auf ein Vielfaches von 5 auf- oder abgerundet werden. Summierte Werte innerhalb der Tabelle werden zunächst anhand der tatsächlichen Werte ermittelt und anschließend gerundet. Insofern kann es zu Abweichungen kommen.

In der vorliegenden Tabelle wurden die Werte je auf das nächsthöhere/niedrigere halbe Prozent aufgerundet/abgerundet. Im Text sind die exakten Prozentwerte (einschließlich der ersten Nachkommastelle) ausgewiesen.

25 \* Wegen Einführung des TV-Länder ist die Vergleichbarkeit zu den Vorjahren nur eingeschränkt möglich. Der TV-L unterscheidet im Gegensatz zum BAT/BAT-O nicht mehr zwischen Angestellten und Arbeiterinnen und Arbeitern. In den Vorberichten waren Arbeiterinnen und Arbeiter nicht in die Analyse einbezogen worden.

1 Mit Einführung des TV-L entfallen bei den Arbeitnehmenden die Laufbahngruppen.

bis 2006                      ab 2007  
Höherer Dienst          Gruppe A  
Gehobener Dienst      Gruppe B

<b>MdJEV (bis 2014 MdJ)</b>														
Beschäftigte insgesamt	160	51,5	150	59,0	170	58,0	135	60,0	135	62,0	145	66,5	220	69,0
Beamtinnen/Beamte und Angestellte	150	53,0	145	61,0	165	59,5	135	61,0						
Beamtinnen/Beamte									90	56,5	85	64,5	105	65,0
Arbeitnehmende									45	72,5	60	70,0	115	72,5
Gruppe A	65	22,0	55	37,0	75	29,0	55	34,0	55	42,0	55	50,0	100	53,0
Gruppe B	40	69,0	40	77,5	45	80,0	35	73,0	40	74,5	40	75,0	70	85,5
<b>MBJS</b>														
Beschäftigte insgesamt	250	54,5	240	57,5	230	57,5	220	60,5	215	59,0	205	58,0	295	65,0
Beamtinnen/Beamte und Angestellte	240	55,5	230	58,5	225	58,5	220	60,5						
Beamtinnen/Beamte									110	57,0	100	55,5	115	63,0
Arbeitnehmende									100	61,5	105	60,0	180	66,5
Gruppe A	95	31,5	100	34,5	95	34,0	95	37,5	95	36,0	85	40,0	115	44,5
Gruppe B	100	59,0	90	65,5	85	67,0	80	69,0	80	69,5	80	61,5	135	74,5
<b>MWFK</b>														
Beschäftigte insgesamt	190	64,5	205	62,5	190	64,0	185	69,0	185	67,0	170	67,0	165	70,5
Beamtinnen/Beamte und Angestellte	180	67,0	200	65,0	190	65,5	185	69,0						
Beamtinnen/Beamte									60	56,5	60	53,5	55	61,5
Arbeitnehmende									120	72,0	110	74,0	105	75,5
Gruppe A	70	36,0	80	40,0	80	42,5	80	50,0	85	49,5	80	54,0	80	61,5
Gruppe B	50	68,0	55	66,0	65	72,0	65	76,0	85	79,5	75	79,0	70	79,0
<b>MASGF (2010 bis 2014 MASF)</b>														
Beschäftigte insgesamt	280	67,0	310	69,0	280	69,0	265	71,5	280	72,0	240	70,5	270	72,5
Beamtinnen/Beamte und Angestellte	265	69,5	300	70,5	270	70,5	265	71,5						
Beamtinnen/Beamte									100	64,5	75	72,5	90	65,0
Arbeitnehmende									185	76,5	160	70,0	180	76,0
Gruppe A	95	45,5	115	51,5	110	54,5	110	56,5	110	57,0	90	63,0	110	59,5
Gruppe B	110	79,0	125	75,5	110	74,5	110	76,5	125	77,5	100	73,5	125	81,5
<b>MWE (bis 2009 MW / bis 2014 MWE)</b>														
Beschäftigte insgesamt	235	43,5	235	46,0	220	49,5	240	51,0	230	51,5	240	52,5	195	54,5
Beamtinnen/Beamte und Angestellte	230	43,5	235	47,0	220	50,5	240	51,5						
Beamtinnen/Beamte									120	48,5	125	49,0	100	47,5
Arbeitnehmende									110	55,5	115	56,5	100	61,0
Gruppe A	85	18,5	105	26,0	105	31,0	115	34,0	115	36,0	130	36,5	110	41,5
Gruppe B	105	49,0	90	54,0	80	59,5	85	60,0	85	60,0	75	67,5	65	68,5

<b>MLUL (bis 2009 MLUV / bis 2014 MUGV)</b>														
Beschäftigte insgesamt	575	52,0	580	51,5	535	55,5	440	56,5	440	56,0	355	62,0	310	57,0
Beamtinnen/Beamte und Angestellte	545	53,0	555	52,5	520	56,5	430	57,0						
Beamtinnen/Beamte									165	42,0	135	50,0	115	42,0
Arbeitnehmende									275	64,5	225	69,0	195	66,0
Gruppe A	210	25,5	230	22,5	210	28,5	185	29,5	185	30,0	155	42,0	130	39,0
Gruppe B	220	56,5	200	60,0	195	64,5	155	67,5	175	70,5	130	76,0	135	66,5
<b>MIL (bis 2009 MIR / bis 2014 MIL)</b>														
Beschäftigte insgesamt	250	49,0	290	55,0	270	56,0	335	58,5	325	59,5	445	61,5	270	65,0
Beamtinnen/Beamte und Angestellte	235	51,0	275	56,5	260	57,5	335	58,5						
Beamtinnen/Beamte									145	44,5	175	45,0	100	52,0
Arbeitnehmende									185	71,0	270	71,5	175	72,5
Gruppe A	100	17,5	110	27,5	100	29,5	135	34,0	135	36,0	180	41,0	115	48,0
Gruppe B	75	61,0	95	60,0	90	58,5	115	60,5	140	69,0	210	70,5	120	75,5
<b>MdF</b>														
Beschäftigte insgesamt	275	54,5	270	57,0	270	59,0	305	61,0	315	59,5	320	61,0	310	62,0
Beamtinnen/Beamte und Angestellte	255	57,5	260	58,0	260	60,0	305	60,5						
Beamtinnen/Beamte									190	47,0	180	50,5	165	57,5
Arbeitnehmende									125	78,5	140	74,5	145	66,5
Gruppe A	90	22,5	100	33,5	100	34,5	105	36,5	110	40,0	105	40,0	105	44,0
Gruppe B	110	66,5	115	65,5	115	68,0	150	66,0	160	63,5	165	67,0	165	67,0

**Tabelle 5 Frauenanteile in den Besoldungs- und Entgeltgruppen am 30. Juni 2012 und am 30. Juni 2017<sup>26</sup>**

Besoldungs- und Entgeltgruppen <sup>1</sup>	Frauenanteil in %									
	Öffentliche Verwaltung des Landes Brandenburg									
	Insgesamt		Ministerien/ Staatskanzlei		Öffentliche Verwaltung – ohne Ministerien/ Staatskanzlei		Darunter Sozialversicherungsträger		Lehrpersonal im Bereich der Schulämter	
	2012	2017	2012	2017	2012	2017	2012	2017	2012	2017
<b>Gruppe A: Beamtinnen</b>										
B5–6, R5–10	21,0	21,5	25,0	24,0	10,0	15,5				
B3–4, R3–4	31,5	31,0			31,0	31,0				
B1–2, C	25,0	34,0	26,5	38,0	18,5	22,0				
A16 hd, R2	30,5	33,5	36,0	33,5	29,0	33,5	33,5	40,0	35,0	41,0
A15 hd, R1	48,5	48,5	48,0	47,5	48,5	48,5	19,0	18,0	45,0	49,5
A14 hd	36,5	41,0	45,0	49,5	33,5	38,5	18,5	21,5	48,5	64,5
A13 hd	47,0	56,5	62,0	68,5	43,0	53,0	29,0	34,5	70,0	68,5
<b>Arbeitnehmerinnen</b>										
Außertariflich	37,0	36,5	47,0	44,0	21,0	23,5	21,5	25,0		
E15Ü	35,0	39,0	30,5	41,0	40,0	37,0	43,0	66,5		
E15	43,5	42,5	41,0	41,5	44,5	43,0	66,0	61,0	37,0	44,5
E14	39,5	44,5	44,5	50,0	38,5	42,5	60,5	63,0	69,0	62,5
E13	47,5	51,5	58,5	59,0	45,0	49,5	50,0	50,0	66,0	64,5
<b>Gruppe B: Beamtinnen</b>										
A11, A12, A13gd, A14gd	43,5	45,5	60,0	63,0	40,5	43,0	44,0	49,0	86,5	87,0
A10	43,5	47,0	57,0	54,5	43,5	46,5	67,5	73,0		
A9 gd	41,5	39,0	50,0	62,5	41,5	39,0	69,5	76,0		
<b>Arbeitnehmerinnen</b>										
E12	55,5	57,5	66,0	68,0	52,5	55,0	63,5	63,5		49,5
E11	54,0	54,5	67,5	69,0	52,5	53,0	66,5	69,0	76,5	72,5
E10	56,5	59,5	78,0	78,0	55,5	58,0	74,5	70,0	87,5	76,0
E9	78,0	76,0	87,5	87,5	77,0	75,0	87,0	85,5	87,0	73,5

1 Mit Einführung des TV-L entfallen bei den Arbeitnehmenden die Laufbahngruppen.

Die Gruppierungen setzen sich wie folgt zusammen:

bis 2006	ab 2007
Höherer Dienst	Gruppe A
Gehobener Dienst	Gruppe B

26 Die vorliegenden Daten wurden vom Amt für Statistik Berlin-Brandenburg bereitgestellt. In der vorliegenden Tabelle wurden die Werte je auf das nächsthöhere/niedrigere halbe Prozent aufgerundet/abgerundet. Im Text sind die exakten Prozentwerte (einschließlich der ersten Nachkommastelle) ausgewiesen.



**Tabelle 6 Teilzeitbeschäftigung in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg, 1994 bis 2017 nach Laufbahngruppen<sup>27</sup>**

Bereich Besoldungs- und Entgelt- gruppen <sup>1</sup>	Teilzeitquote insgesamt in %								Frauenanteil an Teilzeit in %								
	1994	1999	2003	2006	2007*	2012	2017		Differenz 2012-2017	1994	1999	2003	2006	2007*	2012	2017	Differenz 2012-2017
<b>Öffentliche Verwaltung insgesamt</b>																	
Gesamtzahl der Beschäf- tigten	3,0	9,5	13,5	14,5	16,5	21,0	18,5	-2,5	79,5	86,5	82,0	76,0	76,5	77,0	85,0	8,0	
Beamtinnen/ Beamte und Angestellte	2,0	10,0	14,5	14,5					89,5	87,0	83,0	79,0					
Beamtinnen/ Beamte					10,0	13,5	12,5	-1,0					73,0	77,5	86,5	9,5	
Arbeit- nehmende					22,5	27,5	23,5	-4,0					77,5	77,0	84,5	7,5	
Gruppe A	0,5	4,5	8,5	12,5	13,5	17,5	14,5	-3,0	92,0	62,5	52,0	51,0	53,0	57,5	70,5	13,0	
Gruppe B	1,0	13,5	16,0	15,5	18,5	23,0	19,5	-3,5	82,0	84,0	81,5	77,0	79,0	81,0	87,0	6,5	
Gruppe C	2,5	9,0	15,0	15,0	15,5	19,5	17,5	-2,0	90,5	94,0	89,5	88,0	80,5	80,0	89,0	8,5	
Gruppe D	5,0	6,0	4,5	9,5	26,5	33,0	27,0	-6,0	96,5	93,5	87,0	74,5	68,5	60,5	67,0	6,5	
<b>davon: Ministerien/Staatskanzlei</b>																	
Gesamtzahl der Beschäf- tigten	1,5	6,5	12,0	16,5	18,5	24,0	20,5	-3,0	86,0	79,5	69,0	67,0	71,5	75,0	82,5	7,5	
Beamtinnen/ Beamte und Angestellte	1,5	6,5	12,0	16,5					86,0	81,0	70,0	67,5					
Beamtinnen/ Beamte					15,0	22,0	21,5	-0,5					62,5	70,0	82,5	12,5	
Arbeit- nehmende					22,0	25,0	20,0	-5,5					77,0	79,0	82,0	3,5	

\* Wegen Einführung des TV-Länder ist die Vergleichbarkeit zu den Vorjahren nur eingeschränkt möglich.

Der TV-L unterscheidet im Gegensatz zum BAT/BAT-O nicht mehr zwischen Angestellten und Arbeiterinnen und Arbeitern. In den Vorberichten waren Arbeiterinnen und Arbeiter nicht in die Analyse einbezogen worden.

1 Mit Einführung des TV-L entfallen bei den Arbeitnehmenden die Laufbahngruppen.

Die Gruppierungen setzen sich wie folgt zusammen

bis 2006	ab 2007
Höherer Dienst	Gruppe A
Gehobener Dienst	Gruppe B
Mittlerer Dienst	Gruppe C
Einfacher Dienst	Gruppe D

<sup>27</sup> Die vorliegenden Daten wurden vom Amt für Statistik Berlin-Brandenburg bereitgestellt. In der vorliegenden Tabelle wurden die Werte je auf das nächsthöhere/niedrigere halbe Prozent aufgerundet/abgerundet. Im Text sind die exakten Prozentwerte (einschließlich der ersten Nachkommastelle) ausgewiesen.



Gruppe A	0,5	4,5	10,5	16,0	17,0	22,0	18,5	-3,5	100,0	66,5	44,5	46,0	47,0	58,5	69,5	11,5
Gruppe B	1,5	7,5	13,5	17,0	19,5	26,0	22,5	-3,5	75,0	80,0	77,0	74,5	80,5	82,0	88,5	6,0
<b>Öffentliche Verwaltung – ohne Ministerien/Staatskanzlei</b>																
Gesamtzahl der Beschäftigten	3,5	9,5	14,0	14,0	16,5	21,0	18,0	-2,5	79,0	87,0	82,5	77,0	77,0	77,5	85,5	8,0
Beamtinnen/Beamte und Angestellte	2,0	10,5	14,5	14,5					90,0	87,5	84,0	80,0				
Beamtinnen/Beamte					9,5	12,5	11,5	-1,0					74,5	78,5	87,0	9,0
Arbeitnehmende					22,5	28,0	24,0	-4,0					77,5	77,0	84,5	7,5
Gruppe A	0,5	4,5	8,0	11,5	12,5	16,0	13,0	-3,0	91,0	61,5	55,0	53,5	55,5	57,0	71,0	14,0
Gruppe B	1,0	14,0	16,5	15,5	18,5	22,5	19,0	3,5	83,5	84,5	82,0	77,5	78,5	80,5	87,0	6,5
<b>darunter: Körperschaften, Anstalten, Stiftungen</b>																
Gesamtzahl der Beschäftigten	1,5	52,5	58,0	31,5					95,0	88,0	86,0	88,5				
Beamtinnen/Beamte und Angestellte	1,5	53,0	61,0	31,5					95,0	88,0	86,5	90,5				
Beamtinnen/Beamte																
Arbeitnehmende																
Gruppe A	1,0	24,5	15,0	10,5					100,0	50,0	58,0	78,0				
Gruppe B	0,5	62,0	64,0	31,5					100,0	85,5	85,5	91,5				
<b>darunter: Sozialversicherungsträger</b>																
Gesamtzahl der Beschäftigten					35,5	42,0	37,5	-4,5					90,0	91,0	92,5	1,5
Beamtinnen/Beamte					17,5	26,5	30,5	3,5					77,5	84,0	92,0	8,0
Arbeitnehmende					37,5	44,0	38,5	-5,5					90,5	91,5	92,5	1,0
Gruppe A					18,5	22,5	18,5	-4,0					68,0	65,0	71,0	6,0
Gruppe B					34,5	42,5	38,0	-4,5					90,5	91,5	93,5	2,0
<b>außerdem: Lehrpersonal im Bereich der Schulämter</b>																
Gesamtzahl der Beschäftigten	88,0	31,5	43,5	51,0	54,0	35,0	23,5	-11,5	77,5	88,5	85,0	82,5	83,5	85,0	86,0	1,0
Beamtinnen/Beamte und Angestellte	88,0	31,5	43,5	51,0					77,5	88,5	85,0	82,5				

Beamtinnen/ Beamte					54,0	27,5	19,0	-8,5					85,0	86,0	90,5	4,5
Arbeit- nehmende					54,5	60,0	38,0	-21,5					80,0	83,0	77,5	-5,5
Gruppe A	21,5	6,0	20,5	44,0	49,5	29,5	20,5	-9,0	50,0	72,0	61,5	65,5	68,5	77,0	81,5	4,5
Gruppe B	89,5	34,0	46,5	52,5	55,5	37,0	24,0	-13,0	77,5	88,5	86,5	86,5	87,0	87,5	88,0	0,5





# Fragebögen der Onlinebefragung

Erstellung des 7. Berichtes zur Umsetzung  
des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Brandenburg

## 6. Anhang

### 6.2 Fragebögen der Onlinebefragung

#### Fragebogen: BEFRAGUNG UNMITTELBARE DIENSTSTELLEN

##### QUALITATIVER TEIL

#### 1. Allgemeine Fragen zur Dienststelle

##### 1.1 Wie viele Beschäftigte hat Ihre Dienststelle?

*Einfachnennung*

- weniger als 20
- zwischen 20 und 50
- zwischen 51 und 150
- zwischen 151 und 250
- mehr als 251
- Kann ich nicht so sagen

##### 1.2 Gab es im Zeitraum im Berichtszeitraum (2014 bis 2018) Strukturveränderungen innerhalb der Dienststelle?

*Einfachnennung*

- ja
- nein
- Kann ich nicht so sagen

*Filter: wenn 1.2. „Ja“*

##### 1.3 Welche Strukturveränderungen waren das?

*Mehrfachnennung*

- Zusammenlegung von Dienststellen
- Eingliederung von Teilen anderer Dienststellen
- Herauslösung von Teilen der Dienststelle
- Rechtsformumwandlung
- Sonstiges: \_\_\_\_\_
- Kann ich nicht so sagen

#### 2. Fragen zur Gleichstellungsbeauftragten (GBA)

##### 2.1 Hatte Ihre Dienststelle in den letzten fünf Jahren mindestens eine Gleichstellungsbeauftragte?

*Einfachnennung*

- ja, die ganze Zeit
- ja, aber nicht die ganze Zeit
- nein, die ganze Zeit nicht
- Kann ich nicht so sagen

*Wenn „nein“, warum nicht?* \_\_\_\_\_

**Filter:** wenn 2.1 „Ja“ und „teils, teils“, gilt für Fragen 2.2 bis 2.16

**2.2 Hatte Ihre Dienststelle im Berichtszeitraum mind. eine stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte?**

*Einfachnennung*

- ja, die ganze Zeit
- ja, aber nicht die ganze Zeit
- nein, die ganze Zeit nicht
- Kann ich nicht so sagen

Wenn „nein“, warum nicht? \_\_\_\_\_

**2.3 Hat sich die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in die Angelegenheiten der Dienststelle in den letzten fünf Jahren intensiviert?**

*Einfachnennung*

- ja
- nein
- Kann ich nicht so sagen

**2.4 Wie intensiv beteiligen Sie Ihre GBA an folgenden Maßnahmen?**

	immer	teils/ teils	gar nicht	kann ich nicht so genau sagen
Personelle Maßnahmen (Einstellungsverfahren, Beförderung, Höhergruppierung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fortbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Besetzung von Gremien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Analyse der Beschäftigtenstruktur, Erstellung des Gleichstellungsplans	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Filter:** wenn 2.4. „immer“ / „teils / teils“ oder „kann ich nicht so genau sagen“

**2.5 Wann beteiligen Sie Ihre GBA bei personellen Maßnahmen in der Regel?**

*Einfachnennung*

- meist Inkennzeichnung nach erfolgter Maßnahme
- meist zum Zeitpunkt der Maßnahme
- meist eine Woche oder früher vor der Maßnahme
- Kann ich nicht so sagen

**Filter:** wenn 2.4. „immer“ / „teils / teils“ oder „kann ich nicht so genau sagen“

**2.6 Erfolgt die Beteiligung der GBA grundsätzlich vor oder nach der Beteiligung des Personalrates?**

*Einfachnennung*

- grundsätzlich vor dem Personalrat
- zeitgleich mit dem Personalrat
- grundsätzlich nach dem Personalrat
- Kann ich nicht so sagen

**2.7 Hat Ihre GBA im Berichtszeitraum Einsicht in Personalakten verlangt?**

*Einfachnennung*

- ja, \_\_\_\_\_ Mal
- nein
- Kann ich nicht so sagen

**Filter:** wenn 2.8 „Ja“

**2.8 Wurde Ihrer Gleichstellungsbeauftragte Einsicht in die Personalakten gewährt?**

*Einfachnennung*

- ja, meistens
- nein, meistens nicht
- Kann ich nicht so sagen

Wenn „nein“, warum? \_\_\_\_\_

**2.9 Gab es im Berichtszeitraum Maßnahmen, gegen die Ihre GBA Widerspruch eingelegt hat?**

*Einfachnennung*

- ja, \_\_\_\_\_ Mal
- nein
- Kann ich nicht so sagen

**Filter:** wenn 2.10 „Ja“

**2.10 Worum ging es bei dem Widerspruch?**

*Mehrfachnennung*

- den Gleichstellungsplan
- Einstellungen/Einstellungsverfahren
- Beförderungen
- Höhergruppierungen
- sonstige Maßnahmen, und zwar (bitte keinen Personenbezug herstellen):

\_\_\_\_\_

Kann ich nicht so sagen



**Filter:** wenn 2.9 „Ja“

**2.11 Haben Sie Ihre Entscheidung nach einem Widerspruch der GBA geändert?**

*Einfachnennung*

- ja, meistens und zwar \_\_\_\_\_ Mal
- nein, meistens nicht
- Kann ich nicht so sagen

**Filter:** wenn 2.12 „Nein“

**Aus welchen Gründen haben Sie Ihre Entscheidung nach dem Widerspruch nicht geändert?**

*Freitext*

**Filter:** wenn 2.9 „Ja“

**2.12 Gab es Widersprüche der GBA, die der nächsthöheren Dienststelle<sup>28</sup> zur Entscheidung vorgelegt wurden?**

*Einfachnennung*

- ja
- nein
- Kann ich nicht so sagen

**Filter:** wenn 2.12 „Ja“

**2.13 Hat diese Dienststelle Ihre Entscheidung in den meisten Fällen geändert?**

*Einfachnennung*

- ja
- nein
- Kann ich nicht so sagen

**Filter:** wenn 2.13 „Nein“

**2.14 Wenn „Ja“, hat die Gleichstellungsbeauftragte nach erfolglosem Widerspruch ein gerichtliches Verfahren durch das Verwaltungsgericht angestrebt?**

*Einfachnennung*

- ja, meistens
- nein, meistens nicht
- Kann ich nicht so sagen

**Filter:** wenn 2.14 „Ja“

**2.15 Hat das Verwaltungsgericht in seiner Entscheidung den Widerspruch bewilligt?**

*Einfachnennung*

- ja, meistens
- nein, meistens nicht
- Entscheidung steht noch aus

---

<sup>28</sup> Bei obersten Landesbehörden tritt anstelle der nächsthöheren Dienststelle die Leitung, bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen das geschäftsführende Organ (§ 23 Abs. 3 i.V.m § 5 Abs. 2 Satz 2 bzw. § 5 Abs. 6 LGG).

**2.16 Wie wird in Ihrer Dienststelle hinsichtlich der zeitlichen Entlastung der GBA verfahren?**

*Einfachnennung*

- die GBA organisiert ihre Tätigkeit in eigenem Ermessen
- es existiert eine Freistellungsregelung, welche die GBA um bis zu 30% freistellt
- es existiert eine Freistellungsregelung, welche die GBA um bis zu 60% freistellt
- es existiert eine Freistellungsregelung, welche die GBA um mehr als 60% oder vollständig freistellt
- es existiert keine Freistellungsregelung
- Kann ich nicht so sagen

**2.17 Welche Erwartungen haben Sie an die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten im öffentlichen Dienst?**

*Freitext*

**3. Fragen zum Gleichstellungsplan**

**3.1 Hat Ihre Dienststelle einen Gleichstellungsplan?**

*Einfachnennung*

- ja
- nein, aus folgenden Gründen (bitte spezifizieren): \_\_\_\_\_
- Kann ich nicht so sagen

*Filter:* wenn 3.1 „Ja“

**3.2 Wurden der Aufbau und der Inhalt des Gleichstellungsplans in den letzten fünf Jahren verändert?**

*Einfachnennung*

- ja, komplett
- ja, aber nur kleinteilig
- nein
- Kann ich nicht so sagen

*Filter:* 3.2 „ja, komplett“ sowie „ja, aber nur kleinteilig“

**3.3 Was genau wurde verändert und warum?**

*Freitext*

*Filter:* wenn 3.1 „Ja“

**3.4 Enthält der Gleichstellungsplan Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils?**

*Einfachnennung*

- ja, enthält verbindliche Zielvorgaben (Prozentangaben bzw. absolute Zahlenangaben)
- ja, enthält abstrakte Zielvorgaben (verbale Beschreibung)
- nein, denn es gibt keine Besoldungs-/Entgeltgruppen, in denen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind
- nein, denn (Bitte geben Sie den Grund an): \_\_\_\_\_
- Kann ich nicht so sagen

**Filter:** wenn 3.1 „Ja“

**3.5 Enthält der Gleichstellungsplan noch weitergehende Zielvorgaben und Informationen?**

*Einfachnennung*

- ja
- nein
- Kann ich nicht so sagen

**Filter:** wenn 3.5 „Ja“

**3.6 Welche weitergehenden Zielvorgaben und Informationen enthält der Gleichstellungsplan?**

*Mehrfachnennung*

- Maßnahmen der Personalentwicklung
- Weiterbildung und Höherqualifizierung von Frauen
- Unterstützung von Frauen bei Bewerbungen
- Reintegration von Frauen nach Elternzeit
- Reintegration von Frauen auf eine Vollzeitstelle nach längerer Halbtagsstätigkeit
- Kennzahlen zur Benennung von Frauen in Gremien
- Maßnahmen zum Entgegenwirken und Nachgehen von Fällen sexueller Belästigung
- Informationen zur Beschäftigtenstruktur (getrennt nach Geschlecht und Dienstgraden) wie bspw. Nachbesetzungsmöglichkeiten
- Sonstiges (bitte benennen): \_\_\_\_\_
- Kann ich nicht so sagen

**4. Fragen zu Personalentscheidungen/Einstellungsverfahren**

**4.1 Wird der Gleichstellungsplan bei Personalentscheidungen als Grundlage herangezogen?**

*Einfachnennung*

- ja, meistens
- nein, meistens nicht
- Kann ich nicht so sagen

**Filter:** wenn 4.1 „Nein“

**Wenn „nein“, warum nicht?** \_\_\_\_\_

**4.2 Wie wird in Ihrer Dienststelle bei Personalentscheidungen verfahren, wenn in der zu besetzenden Besoldungsgruppe der Frauenanteil bei unter 50% liegt?**

*Einfachnennung*

- Frauen werden (bei gleichwertiger Qualifikation) bevorzugt
- bei der Besetzung der Stelle werden weder Frauen noch Männer (mit gleichwertiger Qualifikation) besonders bevorzugt
- die Informationen liegen nicht vor und werden bei Personalentscheidungen nicht mit einbezogen
- Kann ich so nicht sagen

**4.3 Schreiben Ihre Dienststelle erneut eine zu besetzende Position aus, wenn nach der 1. Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vorliegen, die die geforderten Qualifikationen nachweisen?**

*Einfachnennung*

- ja, meistens
- ja, aber selten
- nein, aus folgendem Grund (bitte spezifizieren): \_\_\_\_\_
- Kann ich nicht so sagen

**4.4 Gab es Gründe, die zum teilweisen / vollständigen Verzicht auf eine mindestens landesverwaltungsinterne Ausschreibung bei Unterrepräsentanz in Ihrer Dienststelle geführt haben?**

*Mehrfachnennung*

- Anwendung von § 3 BesetzungsRL
- Stelle nur von Beschäftigten der Dienststelle zu besetzen
- Besondere Gründe im Einvernehmen mit der GBA (bitte benennen): \_\_\_\_\_
- Sonstiges (bitte benennen): \_\_\_\_\_

**5. Fragen zur Förderung der Beschäftigung von Frauen in Gremien**

**5.1 Wie hoch ist der Anteil von Frauen in Gremien innerhalb Ihrer Organisation?**

*Einfachnennung*

- weniger als 50 Prozent
- knapp 50 Prozent
- mehr als 50 Prozent
- Kann ich nicht so sagen

**5.2 Gab es in Ihrer Dienststelle in den letzten fünf Jahren Benennungen von Mandaten in Beratungs- und Entscheidungsgremien?**

*Einfachnennung*

- ja
- nein
- Kann ich so nicht sagen

*Filter: falls 5.2 „Ja“*

**5.3 Wurden bei der Benennung insbesondere Frauen vorgeschlagen und benannt?**

*Einfachnennung*

- ja
- nein, da der Frauenanteil bereits bei 50 % und mehr lag
- nein, aus folgenden Gründen \_\_\_\_\_
- Kann ich so nicht sagen

**5.4 Werden konkrete Maßnahmen ergriffen, um den Anteil von Frauen in Gremien zu erhöhen?**

*Einfachnennung*

- ja
- nein
- Kann ich nicht so sagen

**QUALITATIVER TEIL**

**6. Beschäftigtenstruktur hinsichtlich des Frauenanteils  
(§ 6 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 und 2 LGG)**

**6.1 Bitte geben Sie in etwa an, wie viele Frauen und Männer je Führungsebene in Ihrer Dienststelle arbeiten. Bitte bezeichnen Sie die entsprechenden Funktionsebenen gemäß dem Organisationsaufbau.**

	... zum 30.6.2015				... zum 30.6.2018			
	Anzahl Frauen	Davon Teilzeit	Anzahl Männer	Davon Teilzeit	Anzahl Frauen	Davon Teilzeit	Anzahl Männer	Davon Teilzeit
<b>in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nach Ebenen</b>								
<i>Freitext</i>								
<b>in weiteren Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben</b>								

## 7. Berufszugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten (§ 6 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 LGG)

### 7.1 Wurden im Zeitraum 01.07.2015 bis 30.06.2018 neue Stellen in Ihrer Dienststelle besetzt? (Einstellungen/Besetzungen von Positionen mit einer Zeitdauer von länger als einem Jahr, ohne Ausbildungen):

*Einfachnennung*

- ja  
 nein  
 Kann ich so nicht sagen

*Filter:* wenn 7.1 „Ja“

### 7.2 Bitte geben Sie an, jeweils mit wie vielen Frauen und Männern im Zeitraum vom 01.07.2015 bis 30.6.2018 neue Stellen bei Ihnen besetzt wurden:

	Anzahl Frauen	Anzahl Männer
<b>nach Aufgabenwahrnehmung:</b>		
Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen		
Positionen ohne Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen		
<b>nach Einkommensgruppe:</b>		
Höchste Einkommen (hD)		
Hohe Einkommen (gD)		
Mittlere Einkommen (mD)		
Geringere Einkommen (eD)		
<b>Nach Verfahren:</b>		
Externe Einstellung		
Besetzung nach landesverwaltungsinterner Ausschreibung		
Keine Ausschreibungen		

### 7.3 Haben im Zeitraum 01.07.2015 bis 30.06.2018 Beförderungen und Höhergruppierungen in Ihrer Dienststelle stattgefunden?

*Einfachnennung*

- ja  
 nein  
 Kann ich so nicht sagen

**Filter:** wenn 7.3 „Ja“

**7.4 Bitte geben Sie an, wie sich die Beförderungen und Höhergruppierungen im Zeitraum vom 01.07.2015 bis 30.6.2018 auf Frauen und Männer aufteilen:**

	Anzahl Frauen	Anzahl Männer
<b>nach Beschäftigtengruppe:</b>		
Beamtinnen und Beamte		
Tarifbeschäftigte		
<b>nach Einkommensgruppe:</b>		
Höchste Einkommen (hD)		
Hohe Einkommen (gD)		
Mittlere Einkommen (mD)		
Geringere Einkommen (eD)		
<b>Nach Verfahren:</b>		
Besetzung nach landesverwaltungsinterner Ausschreibung		
Sonstige Beförderungen / Höhergruppierungen		

## BEITRÄGE ZUR ANWENDUNG DES LGG

### 8. Beiträge

**8.1 Bitte führen Sie beispielhafte Maßnahmen zur Personalentwicklung von (insbesondere weiblichen) Führungsnachwuchskräften in dem Textfeld auf:**

*Freitext*

**8.2 Bitte führen Sie beispielhafte Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in dem Textfeld auf:**

*Freitext*

**8.3 Bitte führen Sie konkrete Anwendungsbeispiele zur Umsetzung der LGG-Novelle in den Geschäftsbereichen in dem Textfeld auf:**

*Freitext*

**8.4 Bitte führen Sie Beispiele von der Besetzung von Gremien, in denen es gelungen ist, den Frauenanteil entsprechend § 12 LGG zu erhöhen, in dem Textfeld auf**

*Freitext*

Vielen herzlichen Dank für Ihre Teilnahme. Ihre Angaben wurden gespeichert.

## 6. Anhang

### 6.2 Fragebögen der Onlinebefragung

#### Fragebogen: BEFRAGUNG GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE

##### 1. Fragen zur Funktion als Gleichstellungsbeauftragte (GBA)

###### 1.1 Wann wurden Sie erstmals als GBA bestellt?

Bitte geben Sie den Monat und das Jahr an:

\_\_\_\_\_  
Monat / Jahr

###### 1.2 Wurde/n für Ihre Funktion eine/mehrere stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte bestellt?

Einfachnennung

- ja, eine Stellvertreterin wurde bestellt
- ja, mehrere Stellvertreterinnen wurden bestellt
- nein, keine Stellvertreterin wurde bestellt
- nein, aber die Bestellung der Stellvertreterin ist bereits in Aussicht
- Kann ich nicht so sagen

###### 1.3 In welcher Besoldungs-/Entgeltgruppe sind Sie eingestuft?

###### 1.4 Wie wird in Ihrer Dienststelle im Hinblick auf Ihre zeitliche Entlastung verfahren?

Einfachnennung

- Sie organisieren Ihre Tätigkeit in eigenem Ermessen
- Es existiert eine Freistellungsregelung, welche Sie um bis zu 30% freistellt
- Es existiert eine Freistellungsregelung, welche Sie um bis zu 60% freistellt
- Es existiert eine Freistellungsregelung, welche Sie um mehr als 60% oder vollständig freistellt
- Es existiert keine Freistellungsregelung
- Kann ich nicht so sagen

###### 1.5 Halten Sie das in Ihrer Dienststelle gewählte Verfahren zu Ihrer zeitlichen Entlastung für praktikabel?

Einfachnennung

- ja
- nein
- Kann ich nicht so sagen

**Filter:** wenn 1.5 „Nein“

###### 1.6 Bitte geben Sie an, in welchem Umfang (in %-Angaben) Sie eine weitere zeitliche Entlastung für unbedingt erforderlich halten:

Freitext



## 2. Fragen zu Ihrer Arbeit als GBA

**2.1 Mit der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes im Jahr 2014 wurden die Aufgabenbereiche und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten erweitert. Fand im Berichtszeitraum 2014 bis 2018 eine Ausweitung Ihrer Tätigkeiten statt?**

*Einfachnennung*

- ja
- nein
- Kann ich nicht so sagen

*Filter: wenn 2.1 „Ja“*

**2.2 Wie genau wirkt sich diese Ausweitung Ihrer Tätigkeiten auf Ihre Funktion als Gleichstellungsbeauftragte aus?**

*Mehrfachnennung*

- Sie werden öfters von Mitarbeiterinnen kontaktiert
- Sie werden in eine größere Anzahl von Themen einbezogen
- Sie haben mehr Einfluss auf Entscheidungen
- Ihre Rolle wird ernster genommen
- Sonstiges: \_\_\_\_\_
- Kann ich nicht sagen

**Wie häufig werden Sie im Durchschnitt monatlich von Mitarbeiterinnen kontaktiert?**

- \_\_\_\_\_ Mal
- Kann ich nicht so sagen

**2.3 Was sind die häufigsten Anliegen, mit denen sich Mitarbeiterinnen an Sie wenden?**

*Freitext*

**2.4 Haben Sie Kontakt zu der Landesgleichstellungsbeauftragten?**

*Einfachnennung*

- ja
- nein
- Kann ich nicht so sagen

*Filter: wenn 2.5: „Ja“, Fragen 2.6. und 2.7. stellen*

**2.5 Wie oft?**

*Freitext*

**2.6 In welchem Zusammenhang hatten Sie bisher Kontakt mit der Landesgleichstellungsbeauftragten?**

*Mehrfachnennung*

- Informationsmaßnahmen und Öffentlichkeitsarbeit
- Erfahrungsaustausch und Fortbildungen
- Beratend bei Meinungsunterschieden mit der Leitung der Dienststelle
- Sonstiges: \_\_\_\_\_
- Kann ich nicht so sagen

**2.7 Haben Sie Kontakt zu Gleichstellungsbeauftragten anderer Dienststellen?**

*Mehrfachnennung*

- ja, es gibt regelmäßige Treffen
- ja, wir tauschen uns regelmäßig über E-Mail und telefonisch aus
- nein
- Kann ich nicht so sagen

**2.8 Wünschen Sie sich eine intensivere Zusammenarbeit mit den GBA anderer Dienststellen?**

*Einfachnennung*

- ja
- nein
- Kann ich nicht so sagen

*Filter:* wenn „Ja“, gilt für Fragen 2.10 bis 2.11

**2.9 Zu welchen Themen wünschen Sie sich eine intensivere Zusammenarbeit mit den GBA anderer Dienststellen?**

*Freitext*

**2.10 In welcher Form wünschen Sie sich einen engeren Austausch mit den GBA anderer Dienststellen?**

*Mehrfachnennung*

- persönliche Treffen für die GBA verschiedener Dienststellen
- einfacher Austausch über Telefon und E-Mail
- über eine Plattform (bspw. eine Cloud)
- Kann ich so nicht sagen
- andere: \_\_\_\_\_

### 2.11 Haben Sie an Fortbildungen teilgenommen?

	Ja	Nein, und nicht in Aussicht	Nein, aber in Aussicht	Kann ich nicht so genau sagen
Zum Landesgleichstellungsgesetz (LGG)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zum Personalrecht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 3. Fragen zu Ihrer Beteiligung an Entscheidungen

#### 3.1 Bei welchen personellen Entscheidungen werden Sie beteiligt?

*Mehrfachnennung*

- Personelle Maßnahmen (Einstellungsverfahren, Beförderung, Höhergruppierung)
- Fortbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen
- Besetzung von Gremien
- Analyse der Beschäftigtenstruktur
- Sonstiges: \_\_\_\_\_
- Kann ich nicht so sagen

*Filter: wenn 3.1 „Personelle Maßnahmen“*

#### 3.2 Wann werden Sie bei personellen Maßnahmen in der Regel beteiligt?

*Einfachnennung*

- Kenntnisnahme nach erfolgter Maßnahme
- zum Zeitpunkt der Maßnahme
- mindestens eine Woche vor der Maßnahme
- Kann ich nicht so sagen

*Filter: wenn 3.1 „Personelle Maßnahmen“*

#### 3.3 Erfolgt Ihre Beteiligung grundsätzlich vor oder nach der Beteiligung des Personalrates?

*Einfachnennung*

- grundsätzlich vor dem Personalrat
- zeitgleich mit dem Personalrat
- grundsätzlich nach dem Personalrat
- Kann ich nicht so sagen

**3.4 Gab es im Berichtszeitraum (2014 bis 2018) personelle Maßnahmen, bei denen Sie von Ihrem Widerspruchsrecht Gebrauch gemacht haben?**

*Einfachnennung*

- ja
- nein
- Kann ich nicht so sagen

**Wenn „ja“, wievielmals haben Sie im Berichtszeitraum (2014 bis 2018) von Ihrem Widerspruchsrecht Gebrauch gemacht?**

- \_\_\_\_\_ Mal
- Kann ich nicht so sagen

*Filter: wenn 3.4 „Ja“*

**3.5 Beschreiben Sie bitte ein Fallbeispiel (Bitte keinen Personenbezug herstellen):**

*Freitext*

*Filter: wenn 3.4 „Ja“*

**3.6 Haben Sie nach erfolglosem Widerspruch ein gerichtliches Verfahren durch das Verwaltungsgericht angestrebt?**

*Einfachnennung*

- ja, und zwar: \_\_\_\_\_ Mal
- nein, und zwar: \_\_\_\_\_ Mal
- Kann ich nicht so sagen

*Filter: wenn 3.4 „Ja“*

**3.7 Hat das Verwaltungsgericht in seiner Entscheidung den Widerspruch bewilligt?**

*Mehrfachnennung*

- ja, und zwar: \_\_\_\_\_ Mal
- nein, und zwar: \_\_\_\_\_ Mal
- Entscheidung steht aus
- Kann ich nicht so sagen

**4. Fragen zum Gleichstellungsplan**

**4.1 Gibt es einen Gleichstellungsplan in Ihrer Dienststelle?**

*Einfachnennung*

- ja
- nein, aber derzeit in Konzeption
- nein, und noch keine Erstellung eines Plans vorgesehen
- Kann ich nicht so sagen

*Filter:* wenn 4.1 „Ja“

**4.2 In welchem zeitlichen Abstand erfolgt die Aktualisierung und Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans?**

*Einfachnennung*

- jedes Jahr
- jede zwei Jahre
- jede drei Jahre
- es gibt keinen festgelegten Rhythmus
- Kann ich nicht so sagen

*Filter:* wenn 4.1 „Ja“

**4.3 Sind Sie in Ihrer Rolle als GBA an der Bearbeitung des Gleichstellungsplans beteiligt?**

*Einfachnennung*

- ja
- nein
- Kann ich so nicht sagen

*Filter:* wenn 4.1 „Ja“

**4.4 Beschreiben Sie bitte kurz Ihre Aufgaben im Rahmen der Bearbeitung des Gleichstellungsplans:**

*Freitext*

*Filter:* wenn 4.1 „Nein“

**4.5 Aus welchen Gründen sind Sie an der Bearbeitung des Gleichstellungsplans nicht beteiligt?**

*Freitext*

**5. Fragen zu weiteren Aufgaben der GBA und der Wirksamkeit des LGG**

**5.1 Haben Sie als Gleichstellungsbeauftragte etwas bewirken können?**

*Mehrfachnennung*

- ja, ich habe einen Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils in der Dienststelle geleistet
- ja, ich habe Maßnahmen initiiert, um die Vertretung von weiblichen Beschäftigten in Gremien zu erhöhen
- ja, ich habe das Thema Gleichberechtigung von Frauen und Männern mehr ins Bewusstsein gebracht
- ja, ich habe zur Transparenz von Entscheidungen beigetragen
- ja, ich habe einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf geleistet
- ja, ich habe zum Thema sexuelle Belästigung Aufklärungsarbeit geleistet und/oder Betroffenen geholfen
- ja, ich habe durch die Organisation von Jahresversammlung(en) der weiblichen Beschäftigten wichtige LGG-Themen ins Bewusstsein gerufen
- Andere (bitte spezifizieren):

- nein  
 Kann ich nicht so sagen

*Filter: wenn 5.1 „Nein“*

**5.2 Welche Faktoren haben Sie in Ihrer Rolle als Gleichstellungsbeauftragte daran gehindert, etwas zu bewirken?**

*Freitext*

**5.3 Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind nicht allein auf die paritätische Besetzung der Besoldungs- und Entgeltgruppen beschränkt.**

**Welche Themen erfordern aus Ihrer Sicht (von Seiten der GBA) einen besonderen Aktionismus, um die zielgenaue Umsetzung des novellierten LGG in der Praxis zu erreichen?**

	sehr wichtig	mehr oder weniger wichtig	eher unwichtig	Kann ich nicht so genau sagen
Stärkere Unterstützung von Frauen beim Übergang von einer Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausweitung der Mitspracherechte der GBA bei Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausweitung der Mitspracherechte der GBA bei der Vergabe von Führungsstellen im Öffentlichen Dienst.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stärkere Unterstützung von Frauen bei Bewerbung auf höhere Positionen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stärkere Durchsetzung von Regelungen zu 50%-Frauenanteil in Gremien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gezielteres Vorgehen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## BEITRÄGE ZUR ANWENDUNG DES LGG

### 6. Beiträge

**6.1 Bitte führen Sie beispielhafte Maßnahmen zur Personalentwicklung von (insbesondere weiblichen) Führungsnachwuchskräften in dem Textfeld auf:**

*Freitext*

**6.2 Bitte führen Sie beispielhafte Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in dem Textfeld auf:**

*Freitext*

**6.3 Bitte führen Sie konkrete Anwendungsbeispiele zur Umsetzung der LGG-Novelle in den Geschäftsbereichen in dem Textfeld auf:**

*Freitext*

**6.4 Bitte führen Sie Beispiele von der Besetzung von Gremien, in denen es gelungen ist, den Frauenanteil entsprechend § 12 LGG zu erhöhen, in dem Textfeld auf**

*Freitext*

**6.5 Gibt es sonstige Punkte in Bezug zum LGG, die wir bei der Berichtslegung berücksichtigen sollten?**

*Freitext*

*Vielen herzlichen Dank für Ihre Teilnahme. Ihre Angaben wurden gespeichert.*

## 6. Anhang

### 6.2 Fragebögen der Onlinebefragung

#### Fragebogen: BEFRAGUNG MITTELBARE DIENSTSTELLEN

##### 1. Allgemeine Fragen zur Dienststelle

###### 1.1 Wie viele Beschäftigte hat Ihre Dienststelle?

*Einfachnennung*

- weniger als 20
- zwischen 20 und 50
- zwischen 51 und 150
- zwischen 151 und 250
- mehr als 251
- Kann ich nicht so sagen

###### 1.2 Gab es im Berichtszeitraum (2014 bis 2018) Strukturveränderungen innerhalb der Dienststelle?

*Einfachnennung*

- ja
- nein
- Kann ich nicht so sagen

*Filter:* wenn 1.2 „Ja“

###### 1.3 Welche Strukturveränderungen waren das:

*Mehrfachnennung*

- Zusammenlegung von Dienststellen
- Eingliederung von Teilen anderer Dienststellen
- Herauslösung von Teilen der Dienststelle
- Rechtsformumwandlung
- Sonstiges: \_\_\_\_\_
- Kann ich nicht so sagen

##### 2. Fragen zu Ihrer Arbeit als GBA

###### 2.1 Hatte Ihre Dienststelle in den letzten fünf Jahren mindestens eine Gleichstellungsbeauftragte?

*Einfachnennung*

- ja, die ganze Zeit
- ja, aber nicht die ganze Zeit
- nein, die ganze Zeit nicht
- Kann ich nicht so sagen

Wenn „nein“, warum nicht? \_\_\_\_\_



**Filter:** wenn 2.1 „Ja“ und „teils, teils“, gilt für Fragen 2.2 bis 2.11

**2.2 Hatte Ihre Dienststelle im Berichtszeitraum mind. eine stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte?**

*Einfachnennung*

- ja, die ganze Zeit
- ja, aber nicht die ganze Zeit
- nein, die ganze Zeit nicht
- Kann ich nicht so sagen

Wenn „nein“, warum nicht? \_\_\_\_\_

**2.3 Hat sich die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in die Angelegenheiten der Dienststelle in den letzten fünf Jahren intensiviert?**

*Einfachnennung*

- ja
- nein
- Kann ich nicht so sagen

**2.4 Wie intensiv beteiligen Sie Ihre GBA an folgenden Maßnahmen?**

	immer	teils/ teils	gar nicht	kann ich nicht so genau sagen
Personelle Maßnahmen (Einstellungsverfahren, Beförderung, Höhergruppierung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fortbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Besetzung von Gremien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Analyse der Beschäftigtenstruktur, Erstellung des Gleichstellungsplans	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Filter:** wenn 2.4. „immer“ / „teils / teils“ oder „kann ich nicht so genau sagen“

**2.5 Wann beteiligen Sie Ihre GBA bei personellen Maßnahmen in der Regel?**

*Einfachnennung*

- meist Inkenntrnissetzung nach erfolgter Maßnahme
- meist zum Zeitpunkt der Maßnahme
- meist eine Woche oder früher vor der Maßnahme
- Kann ich nicht so sagen

**Filter:** wenn 2.4. „immer“ / „teils / teils“ oder „kann ich nicht so genau sagen“

**2.6 Erfolgt die Beteiligung der GBA grundsätzlich vor oder nach der Beteiligung des Personalrates?**

*Einfachnennung*

- grundsätzlich vor dem Personalrat
- zeitgleich mit dem Personalrat
- grundsätzlich nach dem Personalrat
- Kann ich nicht so sagen

**2.7 Welche der folgenden Aussagen treffen auf Ihre Dienststelle zu?**

*Mehrfachnennung*

- Die GBA hat im Berichtszeitraum Einsicht in Personalakten verlangt.
- Es gab Maßnahmen, bei welchen die GBA Widerspruch eingelegt hat.
- Keine dieser Aussagen trifft zu.

**Filter:** wenn 2.7.: „Die GBA hat im Berichtszeitraum Einsicht in Personalakten verlangt.“

**2.8 Beschreiben Sie bitte das Vorgehen bei Verlangen auf Einsicht in Personalakten (Anlass und Anzahl der Nachfragen, bei denen Einsicht gewährleistet wurde)**

*Freitext*

**Filter:** wenn 2.7.: „Es gab Maßnahmen, bei welchen die GBA Widerspruch eingelegt hat.“

**2.9 Beschreiben Sie bitte das Vorgehen bei Widerspruch der GBA (Worum ging es? Was war das Ergebnis? Wurde die nächsthöhere Dienststelle<sup>29</sup> einbezogen?)**

*Freitext*

**2.10 Wie wird in Ihrer Dienststelle hinsichtlich der zeitlichen Entlastung der GBA verfahren?**

*Einfachnennung*

- die GBA organisiert ihre Tätigkeit in eigenem Ermessen
- es existiert eine Freistellungsregelung, welche die GBA um bis zu 30% freistellt
- es existiert eine Freistellungsregelung, welche die GBA um bis zu 60% freistellt
- es existiert eine Freistellungsregelung, welche die GBA um mehr als 60% oder vollständig freistellt
- es existiert keine Freistellungsregelung
- Kann ich nicht so sagen

**2.11 Welche Erwartungen haben Sie an die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten im öffentlichen Dienst?**

*Freitext*

---

<sup>29</sup> Bei obersten Landesbehörden tritt anstelle der nächsthöheren Dienststelle die Leitung, bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen das geschäftsführende Organ (§ 23 Abs. 3 i.V.m § 5 Abs. 2 Satz 2 bzw. § 5 Abs. 6 LGG).

### 3. Fragen zum Gleichstellungsplan

#### 3.1 Hat Ihre Dienststelle einen Gleichstellungsplan?

*Einfachnennung*

- ja
- nein, aus folgenden Gründen (bitte spezifizieren): \_\_\_\_\_
- Kann ich nicht so sagen

*Filter:* wenn 3.1 „Ja“

#### 3.2 Wurden der Aufbau und der Inhalt des Gleichstellungsplans in den letzten fünf Jahren verändert?

*Einfachnennung*

- ja, komplett
- ja, aber nur kleinteilig
- nein
- Kann ich nicht so sagen

*Filter:* wenn 3.2 „ja, komplett“ oder „ja, aber nur kleinteilig“

#### 3.3 Was genau wurde verändert und warum?

*Freitext*

*Filter:* wenn 3.1 „Ja“

#### 3.4 Enthält der Gleichstellungsplan Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils?

*Einfachnennung*

- ja, enthält verbindliche Zielvorgaben (Prozentangaben bzw. absolute Zahlenangaben)
- ja, enthält abstrakte Zielvorgaben (verbale Beschreibung)
- nein, denn es gibt keine Besoldungs-/Entgeltgruppen, in denen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind
- nein, denn (Bitte geben Sie den Grund an): \_\_\_\_\_
- Kann ich nicht so sagen

*Filter:* wenn 3.1 „Ja“

#### 3.5 Enthält der Gleichstellungsplan noch weitergehende Zielvorgaben und Informationen?

*Einfachnennung*

- ja
- nein
- Kann ich nicht so sagen

*Filter:* wenn 3.5 „Ja“

#### 3.6 Wenn „ja“, welche Zielvorgaben / Informationen sind das?

*Mehrfachnennung*

- Maßnahmen der Personalentwicklung
- Weiterbildung und Höherqualifizierung von Frauen
- Unterstützung von Frauen bei Bewerbungen
- Reintegration von Frauen nach Elternzeit

- Reintegration von Frauen auf eine Vollzeitstelle nach längerer Halbtags­tätigkeit
- Kennzahlen zur Benennung von Frauen in Gremien
- Maßnahmen zum Entgegenwirken und Nachgehen von Fällen sexueller Belästigung
- Informationen zur Beschäftigtenstruktur (getrennt nach Geschlecht und Dienstgraden) wie bspw. Nachbesetzungsmöglichkeiten
- Sonstiges (bitte benennen): \_\_\_\_\_
- Kann ich nicht so sagen

#### 4. Fragen zu Personalentscheidungen / Einstellungsverfahren

##### 4.1 Wird der Gleichstellungsplan bei Personalentscheidungen als Grundlage herangezogen?

*Einfachnennung*

- ja, meistens
- nein, meistens nicht
- Kann ich nicht so sagen

Wenn „nein, meistens nicht“, warum nicht? \_\_\_\_\_

##### 4.2 Wie wird in Ihrer Dienststelle bei Personalentscheidungen verfahren, wenn in der zu besetzenden Besoldungsgruppe der Frauenanteil bei unter 50% liegt?

*Einfachnennung*

- Frauen werden (bei gleichwertiger Qualifikation) bevorzugt
- bei der Besetzung der Stelle werden weder Frauen noch Männer (mit gleichwertiger Qualifikation) besonders bevorzugt
- Die Informationen liegen nicht vor und werden bei Personalentscheidungen nicht mit einbezogen
- Kann ich nicht so sagen

##### 4.3 Schreibt Ihre Dienststelle erneut eine zu besetzende Position aus, wenn nach der 1. Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vorliegen, die die geforderten Qualifikationen nachweisen?

*Einfachnennung*

- ja, meistens
- ja, aber selten
- nein, aus folgendem Grund (bitte spezifizieren): \_\_\_\_\_
- Kann ich nicht so sagen

**4.4 Gab es Gründe, die zum teilweisen / vollständigen Verzicht auf eine mindestens landesverwaltungsinterne Ausschreibung bei Unterrepräsentanz in Ihrer Dienststelle geführt haben?**

*Mehrfachnennung*

- Anwendung von § 3 BesetzungsRL
- Stelle nur von Beschäftigten der Dienststelle zu besetzen
- Besondere Gründe im Einvernehmen mit der GBA (bitte benennen): \_\_\_\_\_
- Sonstiges (bitte benennen): \_\_\_\_\_

**5. Fragen zur Förderung der Beschäftigung von Frauen in Gremien**

**5.1 Wie hoch ist der Anteil von Frauen in Gremien innerhalb Ihrer Organisation?**

*Einfachnennung*

- weniger als 50 Prozent
- knapp 50 Prozent
- mehr als 50 Prozent
- Kann ich nicht so sagen

**5.2 Gab es in Ihrer Dienststelle in den letzten fünf Jahren Benennungen von Mandaten in Beratungs- und Entscheidungsgremien?**

*Einfachnennung*

- ja
- nein
- Kann ich so nicht sagen

*Filter: falls 5.2 „Ja“*

**5.3 Wenn ja, wurden bei der Benennung insbesondere Frauen vorgeschlagen und benannt?**

- ja
- nein, da der Frauenanteil bereits bei 50 % und mehr lag
- nein, aus folgenden Gründen \_\_\_\_\_
- Kann ich nicht so sagen

**5.4 Werden konkrete Maßnahmen ergriffen, um den Anteil von Frauen in Gremien zu erhöhen?**

*Einfachnennung*

- ja
- nein
- Kann ich so nicht sagen

## QUANTITATIVER TEIL

### 6. Beschäftigtenstruktur

**6.1 Wie schätzen Sie die Verteilung zwischen Frauen und Männern auf den unterschiedlichen Führungsebenen?**

	ist die Anzahl von Frauen und Männern gleich	ist die Anzahl von Frauen größer als die Anzahl von Männern	ist die Anzahl von Männern größer als die Anzahl von Frauen	kann ich nicht so genau sagen
Auf der ersten Führungsebene...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auf der zweiten Führungsebene...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auf der dritten Führungsebene...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 7. Berufszugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten

**7.1 Wurden in den letzten zehn Jahren neue Stellen in Ihrer Dienststelle besetzt? (Einstellungen / Besetzungen von Positionen mit einer Zeitdauer von länger als einem Jahr, ohne Ausbildungen):**

*Einfachnennung*

- ja  
 nein  
 Kann ich so nicht sagen

**Filter:** wenn 7.1 „Ja“

**7.2 Wurden in den unten stehenden Beschäftigungs- und Einkommensgruppen jeweils mehr Frauen, mehr Männer oder genauso viel Frauen wie Männer eingestellt:**

	mehr Frauen	teils/ teils	genauso viel Frauen wie Männer	kann ich nicht so genau sagen
nach Aufgabenwahrnehmung:				
... mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... ohne Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nach Einkommensgruppe:				
... mit dem höchsten Einkommen (hD)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

... mit hohem Einkommen (gD)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... mit mittlerem Einkommen (mD)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... mit geringerem Einkommen (eD)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**7.3 Haben in den letzten fünf Jahren Beförderungen und Höhergruppierungen in Ihrer Dienststelle stattgefunden?**

*Einfachnennung*

- ja  
 nein  
 Kann ich so nicht sagen

*Filter:* wenn 7.3 „Ja“

**7.4 Wurden in den unten stehenden Beschäftigungs- und Einkommensgruppen jeweils mehr Frauen, mehr Männer oder genauso viel Frauen wie Männer befördert oder höher gruppiert:**

	mehr Frauen	teils/ teils	genauso viel Frauen wie Männer	kann ich nicht so genau sagen
nach Aufgabenwahrnehmung:				
Beamtinnen und Beamte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tarifbeschäftigte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nach Einkommensgruppe:				
... mit dem höchsten Einkommen (hD)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... mit hohem Einkommen (gD)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... mit mittlerem Einkommen (mD)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... mit geringerem Einkommen (eD)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## BEITRÄGE ZUR ANWENDUNG DES LGG

### 8. Beiträge

**8.1 Bitte führen Sie beispielhafte Maßnahmen zur Personalentwicklung von (insbesondere weiblichen) Führungsnachwuchskräften in dem Textfeld auf:**

*Freitext*

**8.2 Bitte führen Sie beispielhafte Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in dem Textfeld auf:**

*Freitext*

**8.3 Bitte führen Sie konkrete Anwendungsbeispiele zur Umsetzung der LGG-Novelle in den Geschäftsbereichen in dem Textfeld auf:**

*Freitext*

**8.4 Bitte führen Sie Beispiele von der Besetzung von Gremien, in denen es gelungen ist, den Frauenanteil entsprechend § 12 LGG zu erhöhen, in dem Textfeld auf**

*Freitext*

*Vielen herzlichen Dank für Ihre Teilnahme. Ihre Angaben wurden gespeichert.*





# **Teil II**

## **Ressortbericht des MWFK**

### **zum 7. Landesgleichstellungsbericht**

### **gemäß § 7 Abs. 7 BbgHG**

Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern  
im Bereich der Wissenschaft  
nach dem Brandenburgischen Hochschulgesetz (BbgHG)

Berichtszeitraum: 2014 bis 2018

# Einleitung

Die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich der Wissenschaft richtet sich im Land Brandenburg nach dem BbgHG, da das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) auf die Hochschulen im Land Brandenburg keine Anwendung findet (§ 2 Abs. 4 LGG).

Unabhängig vom Geltungsbereich des LGG berichtet das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur (MWFK) seit dem 2. Landesgleichstellungsbericht (1999) über die Förderung der Chancengleichheit im Hochschulbereich. Der letzte Bericht des MWFK wurde für den Zeitraum 2008 bis 2013 vorgelegt.

Die brandenburgischen Hochschulen konnten im Zeitraum für den vorliegenden Bericht (Juni 2014 bis Juni 2018) ihre Position im gesamtgesellschaftlichen Rahmen weiter festigen und etablieren. Die Studierendenzahl blieb im Berichtszeitraum relativ konstant bei annähernd 50.000. Der sich deutlich abzeichnende Bedarf an Fachkräften in Brandenburg bestätigt die Notwendigkeit des Erhalts des Studienplatzangebotes. Damit verbunden ist die Anforderung an die weitere Steigerung der Attraktivität der Hochschulen, um für Studieninteressierte des In- und Auslandes die brandenburgischen Hochschulen stärker in den Fokus der Aufmerksamkeit zu rücken. Insofern werden von den brandenburgischen Hochschulen diverse Strategien verfolgt wie z. B. der Ausbau von dualen Studiengängen.

Die brandenburgischen Hochschulen werden seit 2004 nach einem indikatorengestützten leistungsbezogenen Mittelverteilungsmodell finanziert, das nach wie vor den Anteil von weiblichen Professorinnen im Leistungsteil honoriert. Parallel zu diesem Modell haben das MWFK und die Hochschulen Hochschul-

verträge abgeschlossen, in denen auch die Gleichstellung Berücksichtigung findet. Den brandenburgischen Hochschulen ist es im Berichtszeitraum gelungen, ihr Profil weiter zu entwickeln, sich stärker national und international aufzustellen sowie ihre Potenziale in der Lehre und Forschung auszubauen.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein wichtiges Ziel der brandenburgischen Landesregierung über alle Politikfelder hinweg. Die Hochschulen arbeiten seit Jahren mit breiten, abgestimmten Maßnahmenkatalogen, die von Mentoring und Beratung über Verpflichtungen zur Familienfreundlichkeit und Regelungen von Berufungsverfahren bis hin zur Bereitstellung finanzieller Mittel, etwa für Stipendien, reichen. Diese langfristigen und konstanten Maßnahmen führten dazu, dass Brandenburg als Flächenstaat im Berichtszeitraum im bundesweiten Vergleich Spitzenreiter beim Anteil der Frauen an den Professuren ist (29% in Brandenburg bei einem Bundesdurchschnitt von 24,1%).<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Vgl. II.2.2 Professuren, Tabelle 3: „Anteile der Frauen an den Professuren in Brandenburg im bundesweiten Vergleich für die Jahre 2014 bis 2017 insgesamt und nach Hochschularten“

# Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern an den Brandenburgischen Hochschulen

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern an den staatlichen Hochschulen im Land Brandenburg sind in der Landespolitik im Hochschulbereich fest verankert. Die Sicherung von familiengerechten Rahmenbedingungen an den Hochschulen erlaubt eine bessere Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie.

Aus dem Berichtszeitraum ist insbesondere festzuhalten:

In den Hochschulverträgen vereinbarte spezifische Maßnahmen und Vorhaben für die Chancengleichheit und für die familiengerechte Hochschule konnten im Berichtszeitraum von den Hochschulen realisiert werden.

In allen Struktur- und Entwicklungsplänen der brandenburgischen Hochschulen sind frauenfördernde und familienfreundliche Maßnahmen verankert.

Die Hochschulen im Land Brandenburg unterzeichneten am 10. Juli 2017 mit dem MWFK die „Qualitätsstandards Chancengleichheit und Familienorientierung an brandenburgischen Hochschulen“ als erfolgreiche Weiterentwicklung der aus dem Jahr 2010 stammenden „Qualitätsstandards zur Chancengleichheit von Frauen und Männern an den brandenburgischen Hochschulen“, die Geschichte geschrieben haben (*siehe Teil II 1.2*).

Alle staatlichen Hochschulen haben die Charta „Familie in der Hochschule“ unterzeichnet.

Die Arbeitsgruppe der Familien- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen unter der Leitung des MWFK führt seit mehreren Jahren regelmäßige Treffen durch mit einem regen Erfahrungsaustausch, gegenseitigem

Informationen und Anregungen sowie fachbezogenen Veranstaltungen. Diese führen zu einem vertrauensvollen Miteinander bei der Entwicklung und Umsetzung von Familien- und Gleichstellungsmaßnahmen an den Hochschulen.

## 1.1 Förderung von Chancengleichheit und familiengerechte Hochschulen

### Hochschulverträge

In den Hochschulverträgen und in der Zielvereinbarung wurden in den hochschulspezifischen Festlegungen umfangreiche Maßnahmen und Vorhaben für die Themen „Chancengleichheit und familiengerechte Hochschule“ fixiert. Für die Realisierung stellt das MWFK den Hochschulen 800.000 Euro jährlich zur Verfügung. Diese Mittel unterstützen die Hochschulen bei der Umsetzung der Chancengleichheit als strategische Leitungsaufgabe.

### Europäischer Sozialfonds (ESF)

Des Weiteren wurden ESF-Mittel des MWFK für Projekte mit derselben Zielrichtung in Höhe von ca. 1,5 Mio. Euro bewilligt. Gemäß der Richtlinie des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kultur zur Förderung von Wissenschaft und Forschung aus dem Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2014 bis 2020 wurden bei den geförderten Projekten das Gender-Mainstreaming-Prinzip angewandt und bei der Planung, Durchführung und Begleitung von Maßnahmen die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie auf die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie berücksichtigt.

Zu den vom MWFK geförderten Maßnahmen zählen u. a.:

**Projekt „NaWiTex“**

*Naturwissenschaftliche und technische Schülerlabore an der TH Wildau*

An der Technischen Hochschule Wildau (THWi) wurde aus ESF-Mitteln des MWFK von Mai 2015 bis September 2017 das Projekt „NaWiTex“ gefördert. Das Projekt NaWiTex richtete sich an Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe II und im Speziellen an weibliche Teilnehmerinnen aus bildungsfernen Haushalten, um die Studienvorbereitung an der THWi und den Übergang an die Hochschule speziell in den MINT-Studiengängen zu erleichtern. Für die Steigerung des Frauenanteils in den MINT-Studienfächern wurden naturwissenschaftliche und technische Schülerlabore im Fachbereich Ingenieur- und Naturwissenschaften realisiert und das Schnupperstudium für Berufsqualifizierte erweitert. Die Übergangsquote der Teilnehmenden des Schnupperstudiums lag im Zeitraum des Projektes bei 24% (Teilnehmer 2015: WS 2016/17 25%; Teilnehmer 2016: WS 2017/18 24%). Aufgrund der hohen Resonanz nahmen statt der anvisierten 4.200 über 6.600 Schülerinnen und Schüler sowie Lehrende teil (45% weiblich). Das Ziel des Projektes, eine kontinuierliche Gewinnung von Studierenden im MINT-Bereich sicherzustellen und sich als Hochschule dabei zugleich neuen Zielgruppen zu öffnen, wurde erreicht. Durch das Projekt wurden drei neue Schülerlabore und die damit verbundenen elf neuen Labor-module aufgebaut und etabliert sowie 45 Praktika und wissenschaftspropädeutische Arbeiten verzeichnet. Bei einigen Schulen wurde der Besuch der NaWiTex-Schülerlabore ins schulinterne Curriculum aufgenommen. Die an den Schulen gehaltenen Fachvorträge vermittelten einen Einblick in die thematische und methodische Vielfalt der modernen Naturwissenschaften und Technik. Darüber hinaus konnten durch verschiedene

Maßnahmen der NaWiTex-Schülerlabore bereits Erstsemesterstudierende in den Studiengängen Biosystemtechnik/Bio-Informatik, Telematik und Physikalische Technologien/Energiesysteme gewonnen werden. Laut Erstsemesterumfrage in den genannten Studiengängen waren durchschnittlich 6% der Erstsemesterstudierenden in einem der NaWiTex-Schülerlabore und empfanden den Besuch als hilfreich bei der Studienwahl.

**„Startklar: MINT“ – Weiterentwicklung der naturwissenschaftlichen und technischen Schülerlabore (NaWiTex) durch neue Angebotsformen an der TH Wildau**

Die Maßnahmen des Projektes „Startklar: MINT,“ dienen der Studienvorbereitung und Berufsorientierung an der THWi und sollen MINT- und Studieninteresse fördern sowie den Übergang an die Hochschule erleichtern. Zum Erreichen der Projektziele dienen die vier NaWiTex-Schülerlabore, die durch neue Angebotsformen an der THWi erweitert werden. Das aus ESF-Mitteln finanzierte Projekt begann am 1. April 2018 und läuft bis zum 31. Mai 2020. Ziel des Projektes soll es sein, neben dem Wecken des Studieninteresses die Hinwendung zu MINT-Themen individuell zu fördern und dadurch die Aufnahme eines MINT-Studiums zu begünstigen. Dies erfolgt durch unterschiedliche Angebote wie praktische Labormodule für MINT-Interessierte, Vor-Ort-Besuche in den Schulen, Pflichtpraktika für duale Abiturienten in Zusammenarbeit mit Oberstufenzentren (OSZ), individuelle Betreuung von Seminarkursarbeiten, Erfahrungsaustausch mit Studierenden, Informationen über berufliche Perspektiven nach einem MINT-Studium, Vorbereitungspraktika für Erstsemesterstudierende sowie Aufzeigen von beruflichen Karrieremöglichkeiten für Studierende. Zielgruppe sind Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe II, von Oberstufenzentren, wie auch internationale MINT-Interessierte. Weiterhin sollen die Angebote auf Erstsemesterstudierende sowie Master-

studiumInteressierte ausgeweitet werden, um Studienvorbereitung und -erfolg längerfristig zu unterstützen. Im Jahr 2018 begrüßten die NaWiTex-Schülerlabore 1.469 Teilnehmende, sodass bis zum Projektende mit dem Erreichen der anvisierten Teilnehmerzahl von 3.200 gerechnet wird.

**„Coachingprogramm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen der EUV und außeruniversitärer Forschungseinrichtungen“**

Zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses führte die EUV aus ESF-Mitteln des MWFK von Juni 2015 bis Oktober 2018 ein Mentoring- und Coachingprogramm durch. Dieses Projekt ergänzte die bis 2015 bereits bestehenden Mentoringangebote der EUV, die über Haushalts- und Zielvereinbarungsmittel finanziert wurden und sich an den Übergang vom Studium in die erste wissenschaftliche Qualifikationsphase bzw. den Übergang in den Beruf richteten. Das geförderte Programm ergänzte diese bestehenden Angebote, indem es bei Doktorandinnen im Übergang in die Postdoc-Phase, die die Promotion in absehbarer Zeit erfolgreich abschließen würden, ansetzte und den Bogen über die Postdoktorandinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen und Habilitandinnen bis hin zu den Juniorprofessorinnen spannte. Das Projekt hatte das übergeordnete Ziel den Anteil von Frauen in höheren wissenschaftlichen Qualifikationsstufen zu erhöhen, ein Netzwerk der Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Ostbrandenburg auf- und auszubauen sowie zu stärken. Ferner zielte es auf eine Fachkräftesicherung im Land Brandenburg, um zu verhindern, dass hochqualifizierte Frauen dem Wissenschaftsstandort Brandenburg verloren gingen. Im Rahmen des Programms wurden zwei Durchgänge des Mentoring- und Coachingprogramms erfolgreich beendet, das Juniorprofessurmodul entwickelt und durchgeführt sowie Einzelmodule (Workshops) für weitere Wissenschaft-

lerinnen konzipiert und umgesetzt. An dem Programm nahmen 51 Wissenschaftlerinnen teil, die gezielt und individuell in verschiedenen Formaten gefördert wurden. So wurden sie in die Lage versetzt, zukünftig Handlungswissen über spezifische Karrieremechanismen in der Wissenschaft einsetzen und gezielt strategische Schritte unternehmen zu können, um beruflich weiterzukommen. Die Teilnehmerinnen aus Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen aus dem gesamten Land Brandenburg konnten sich vernetzen; für die Teilnehmerinnen, die Programmmitarbeiterinnen sowie die betreffenden Abteilungen der einzelnen Einrichtungen ein Beginn eines forschungsstandortübergreifenden Frauen-Netzwerks. Die Auswertung der Teilnahmeerfahrung zeigte, dass die Maßnahme für die spezifischen Herausforderungen die passgenauen Formate bereithielt. Aus diesem Grunde führt die EUV das Mentoring- und Coachingprogramm für diese Zielgruppe aus Haushaltsmitteln fort.

**Projekt „High Potentials-Academy for Postdoctoral Career Development“ an der UNIP**

Das Projekt „High Potentials-Academy for Postdoctoral Career Development“ an der Universität Potsdam (UNIP) diente der Begleitung des Übergangs von der Hochschule in den Beruf und der Unterstützung der Karrierechancen von wissenschaftlichen Nachwuchskräften und wurde durch ESF-Mittel des MWFK gefördert. Das Projekt dauerte von Juni 2015 bis April 2018 und richtete sich an Promovierende in der Abschlussphase, Postdocs, Habilitierte und Juniorprofessorinnen und -professoren aller Fachrichtungen der UNIP und der außeruniversitären Forschungseinrichtungen im Land Brandenburg, die sich ergänzend zu ihrer wissenschaftlichen Ausbildung überfachlich und bedarfsorientiert weiterbilden und für Tätigkeitsfelder innerhalb sowie auch außerhalb der Wissenschaft vorbereiten wollten. Das Programm

bestand aus einer zentralen überfachlich Qualifizierungskomponente (Complementary Profile Development – CPD) und den vier wesentlichen und eng mit CPD verknüpften Begleitelementen der persönlichen Potenzialanalyse, des spezifisch auf Nachwuchswissenschaftlerinnen zugeschnittenen Programms Mentoring Plus, des Angebots von Coaching und der Vernetzungsmöglichkeiten im Rahmen des Network of Talents als integrierender Bestandteil der Academy for Postdoctoral Career Development. Teilnehmende sollten sowohl für inner- als auch für außeruniversitäre Karrierewege sensibilisiert werden. Mit dem Projekt wurden statusspezifische und geschlechterübergreifende karrierefördernde Angebote geschaffen, die durch bereits bestehende, bspw. frauenspezifische Förderangebote ergänzt wurden. Das Projekt trug dazu bei, die Perspektiven für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler am Arbeitsmarkt zu verbessern, das Risiko mangelnder Planungssicherheit zu minimieren, die Chancen für Karrierewege innerhalb und außerhalb von Hochschulen zu verbessern und die Attraktivität des Wissenschaftsstandortes Potsdam nachhaltig zu stärken. Die auf diese Ziele abgestimmten Qualifizierungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen wurden flankiert von Dienstleistungen und Services, die die Forschungstätigkeit unterstützen sowie die Stellensuche und -besetzung vereinfachen sollten. Die Vernetzung der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler wurde durch Angebote der Kooperationspartner und die Etablierung einer „Network of Talents“-Plattform unterstützt. Das Projekt bildete gemeinsam mit dem o. g. Mentoringprogramm der EUV für weibliche Postdocs den Ausgangspunkt und eine wesentliche Basis für die Etablierung des im Jahr 2018 von allen vier Universitäten des Landes gegründeten Postdoc Network Brandenburg („Brandenburgisches Netzwerk für die Karriereentwicklung promovierter Wis-

senschaftlerinnen und Wissenschaftler“ bzw. „Landes-Postdocakademie“).

### **Professorinnenprogramm II und III**

Das erfolgreiche Professorinnenprogramm als Maßnahme, um mehr Frauen auch nach der Promotion im Wissenschaftssystem zu halten und ihre Präsenz auf allen Qualifikationsstufen zu steigern, befindet sich nunmehr in der Programmphase (2018 bis 2022). Während des Berichtszeitraums hatten sich alle Hochschulen in Brandenburg an der zweiten Programmphase (2013 bis 2017) beteiligt. Im Ergebnis waren vier Hochschulen (EUV, Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde (HNEE), UNIP, Fachhochschule Potsdam (FHP)) erfolgreich und wurden zur Antragsstellung aufgefordert. Diese Hochschulen haben insgesamt neun Anträge für Regelprofessuren eingereicht und erhielten bzw. erhalten rund 3,1 Mio. Euro, da Bund und Länder ihre Anteile für die Jahre 2013 bis 2017 nach dem Jahr 2017 ausfinanzieren, sodass Fördermittel längstens bis zum 31. Dezember 2020 bereitgestellt werden.

Die EUV erhält Fördermittel für drei Regelprofessuren (die letztfinanzierte endet im November 2019), die UNIP Fördermittel für ebenfalls drei Regelprofessuren (die letztfinanzierte endet im Dezember 2019), die FHP Fördermittel für zwei Regelprofessuren (die letztfinanzierte endet im März 2020) und die HNEE Fördermittel für eine Regelprofessur mit einer Laufzeit bis Januar 2019. Von der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) wurden die Bewerbungsunterlagen von bundesweit zehn Hochschulen als „Spitzenbewerbungen“ eingeschätzt, darunter zwei aus Brandenburg, die EUV und die FHP.

## 1.2 Qualitätsstandards für Chancengleichheit und Familienorientierung an den brandenburgischen Hochschulen

Die Hochschulen im Land Brandenburg haben durch ihre „Qualitätsstandards zur Chancengleichheit von Frauen und Männern an den brandenburgischen Hochschulen“ aus dem Jahr 2010 Maßstäbe gesetzt. Diese Qualitätsstandards sind in Zusammenarbeit zwischen dem MWFK, der Brandenburgischen Landesrektorenkonferenz (BLRK), der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an brandenburgischen Hochschulen (LaKoG) und dem Netzwerk „Familie und Hochschule im Land Brandenburg“ entstanden. In ihrer Weiterentwicklung tragen die „Qualitätsstandards für Chancengleichheit und Familienorientierung an brandenburgischen Hochschulen“ den aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen und dem zunehmenden Stellenwert und der Wertschätzung von Vielfalt Rechnung. Sie orientieren sich an den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft sowie an der von allen acht brandenburgischen Hochschulen unterzeichneten Charta „Familie in der Hochschule“, die sämtliche in unserer Gesellschaft gelebten, vielfältigen Formen von Familie einbeziehen. Damit tragen sie auch zur Umsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms für das Land Brandenburg 2015 bis 2019 und des Leitbildes der Landesregierung Brandenburg „Gleiche Chancen für Frauen und Männer“ bei.

Die Hochschulen achten die vielfältigen Lebensentwürfe und setzen sich für ein respektvolles Miteinander im Bemühen um die Gewährleistung bestmöglicher Arbeits- und Studienbedingungen für alle Hochschulmitglieder und -angehörigen ein. Grundsätzlich wirken die Hochschulen aktiv geschlechtlichen und anderen Stereotypisierungen sowie Benachteiligungen entgegen. Sie bieten

allen Hochschulmitgliedern und -angehörigen unter Anerkennung ihrer Leistungsfähigkeit Chancengleichheit und verhindern nachhaltig persönliche Abhängigkeiten.

An allen Hochschulen sind Gleichstellung und Familienorientierung als hochschulpolitische Leitungs- und Querschnittsaufgaben auf der Ebene der Hochschulleitung verankert. Die Hochschulleitungen, Gremien und Führungskräfte sind für die Konkretisierung und Umsetzung verantwortlich. Dafür stellen die Hochschulen finanzielle, personelle und sachliche Ressourcen zur Verfügung, um eine professionelle Gleichstellungsarbeit und die familienorientierte Gestaltung der Hochschule sicherzustellen. Gleichstellungsindikatoren werden in die interne Mittelvergabe integriert. Die Hochschulleitungen, Gremien und Führungskräfte nutzen dabei aktiv die Erfahrungen der Gleichstellungs- und Familienbeauftragten und beziehen sie in die Erarbeitung von Steuerungsinstrumenten und Strategiedokumenten ein. Eine geschlechtersensible Sprache und Öffentlichkeitsarbeit sind an den Hochschulen Standards.

Die Gleichstellung der Geschlechter und die Familienorientierung werden auf allen Ebenen und in allen wissenschaftlichen, wissenschaftsunterstützenden und studentischen Bereichen weiter ausgebaut.

Die Qualitätsstandards werden mit folgenden Maßnahmen als Beispiele umgesetzt:

- Verbesserung der Führungskultur an den Hochschulen;
- Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in Lehre und Forschung;
- Gewährung von geschlechtergerechten und familienorientierten Arbeitsbedingungen an den Hochschulen;
- Bereitstellung einer Infrastruktur und Informationen zu Fragen von Gleichstellung und Familie an den Hochschulen.

Im Berichtszeitraum setzten die brandenburgischen Hochschulen im Bereich Chancengleichheit und familiengerechte Hochschulen u. a. die folgenden Maßnahmen und Vorhaben um:

Für die Sicherstellung eines gleichstellungsorientierten Berufungsverfahrens und einer einheitlichen hohen Qualität erarbeiteten die brandenburgischen Hochschulen im Berichtszeitraum diverse Maßnahmen wie Berufungssatzungen/-ordnungen, Leitfäden für Berufungsverfahren sowie weitere Dokumente und wendeten die landesweite Checkliste für Berufungsverfahren zur Qualitätssicherung an. Die Gleichstellungsbeauftragte an der THWi verwendete u. a. Berufungsprüfungsbögen, um Familien- und Gleichstellungsaspekte zu berücksichtigen, und die EUV setzte ein bundesweit erstes teilanonymisierte Bewerbungsverfahren an einer Hochschule um.

Alle Hochschulen boten im Berichtszeitraum ein umfangreiches Beratungsangebot für studierende Eltern durch Familienbeauftragte bzw. durch einen Familienservice an. Das Angebot umfasste u. a. die Beratung über Kinderbetreuung, Teilstudium, einen Wiedereinstieg, teilweise wurden auch Kitas gebaut wie z. B. an der THWi. Um Studienabbrüche zu verhindern, wurden u. a. individuelle Sonderstudienpläne erstellt oder Ferienbetreuung, Familienzimmer oder Nachteilsausgleich wie Stipendien offeriert.

Die UNIP vergab im Berichtszeitraum 105 Stipendien mit einer Fördersumme von 380.000 Euro im Rahmen des Brückenprogramms „Chancengleichheit“, das der Abschlussförderung der Promotion von Frauen diente, als Wiedereinstieg in die wissenschaftliche Qualifizierung, nach einer familienbedingten Unterbrechung oder als Studienabschlussförderung für Studierende in einer extrem sozialen Notlage.

Die EUV hatte im Berichtszeitraum zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Familienaufgaben das folgende Instrument entwickelt: Aus Zielvereinbarungsmitteln wurde ein sogenannter Drittmittelfonds eingerichtet, aus dem auf Antrag Verlängerungen der Arbeitsverträge für wissenschaftliche Mitarbeitende in Drittmittelprojekten, die sich während der Vertragslaufzeit in Mutterschutz und Elternzeit befinden, finanziert werden.

Die Technische Hochschule Brandenburg (THB) hatte für die Steigerung des Frauenanteils in den MINT-Studienfächern u. a. das Projekt „MINTLOOK-Probesemester“ für junge Frauen an der THB sowie Maßnahmen und Projekte für die gesamte MINT-Bildungskette fortgeführt und mit zusätzlichen Workshops erweitert. Die UNIP hatte ihr jährliches „tasteMINT-Potenzial-Assessment“-Verfahren für hochqualifizierte Schülerinnen durchgeführt, bei dem sich Schülerinnen bei der Informatik-Robotik-Schnupper-Woche an Robotertechnik und Programmiersystemen ausprobieren konnten. Beide Hochschulen traten des Weiterem dem Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT“ bei. Die Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg (BTUCS) hat zur Erhöhung der Attraktivität von MINT-Studiengängen für weibliche Studierende den Preis für die „Beste MINT-Studentin der BTUCS“ mit einem Preisgeld von 1.000 Euro ausgelobt. Um die Unterrepräsentation von Studentinnen in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen längerfristig zu beheben, wurde an der THWi durch das Zentrum für Studienorientierung und Beratung unter dem Dach des „THWi Colleges“ gezielt Schulabsolventinnen in der Region geworben und es wurde ein Schnupperstudium angeboten.

Für die wissenschaftliche Qualifizierung von Frauen ermöglichte die THB Frauen die Teilnahme am Women-Power-Kongress, die



anteilige Finanzierung von Reisekosten und Teilnahmegebühren an internationalen Fachtagungen, sowie die Unterstützung an der Durchführung der Jahrestagung der Kommission „Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen“ der Bukof. Die BTUCS entwickelte den „Leitfaden zur Anwendung von geschlechtersensibler Sprache an der BTU“.

Zur Unterstützung von Künstlerinnen auf dem Weg zur Professur war die Filmuniversität Babelsberg „Konrad Wolf“ (FBKW) im Berichtszeitraum aktiv am Mentoringprogramm „Into the Wild“ beteiligt und entsandte Mentorinnen und Mentees im Rahmen der Zusammenarbeit mit der Universität der Künste Berlin, der Kunsthochschule Weißensee und der Hochschule „Hanns Eisler“. Die FHP nahm im Rahmen eines Teilprojektes des FHP Kollegs mit zwei Mentorinnen am Mentoring-Teil, bei dem Schülerinnen der Klassen 11 bis 13 die Möglichkeit bekamen, die Studiengänge Bauingenieurwesen und Interfacedesign kennenzulernen. Mit dem Viadrina-Mentoring wurden Förderprogramme für alle Qualifikationsstufen von der Studentin bis zur Juniorprofessorin an der EUV eingerichtet. Die HNEE konnte durch eine konsequente Einbeziehung von Studentinnen als „Role Models“ bei Informationsveranstaltungen, in Printmedien und Messen, etc. Frauenanteil bei den Erstsemestern im Berichtszeitraum steigern.

Die BTUCS wurde im Berichtszeitraum zum ersten Mal mit dem Total E-Quality Prädikat mit dem Add-On Diversity ausgezeichnet und die UNIP erhielt zum vierten Mal das Prädikat „Total E-Quality für Chancengleichheit“. Die THWi wurde 2015 zum dritten Mal als „Familiengerechte Hochschule“ zertifiziert. Im Berichtszeitraum hat die THWi das Qualitätsversprechen „Kinder und Karriere“ und die Zielvereinbarung zum Audit „Familiengerechte Hochschule“ mit geeigneten Maßnahmen umgesetzt. Die UNIP und die FHP schlossen

sich im Berichtszeitraum der Bundesinitiative „klischeefreie Studien- und Berufswahl“ an, die sich für die Studienwahl jenseits von Geschlechterklischees und Rollenstereotypen einsetzt.

### **1.3 Familiengerechte Rahmenbedingungen an den brandenburgischen Hochschulen**

Die brandenburgischen Hochschulen haben sich weiterhin im Berichtszeitraum u. a. besonders intensiv auf die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Kind konzentriert. Alle brandenburgischen Hochschulen haben die Charta „Familie in der Hochschule“ unterzeichnet und traten damit dem Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“ bei.

Die bundesweite Charta Familie in der Hochschule verfolgt das Ziel, die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Wissenschaft mit Familienaufgaben im deutschsprachigen Hochschulraum zunächst zu verankern und im erweiterten Hochschulverbund weiter zu entwickeln. Die Charta orientiert sich an den Bedürfnissen von Studierenden, Beschäftigten, Lehrenden sowie Forschenden und eröffnet die Möglichkeit der Entwicklung und Etablierung eines unverwechselbaren Marken- und Qualitätskennzeichens von Familienbewusstsein an Hochschulen. Zugeschnitten auf das Hochschul- und Wissenschaftssystem thematisiert sie die Bereiche Wissenschafts- und Führungskultur, Selbstverantwortung und Diversity sowie Arbeits- und Studienbedingungen, Ressourcen, Infrastruktur und Service über normative und instrumentelle Standards und geht damit weit über familienorientierte Mindeststandards hinaus.

Die Hochschulen verpflichten sich zu den in dieser Charta festgelegten Standards für die Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit Studium, Lehre, Forschung und wissenschafts-

unterstützenden Tätigkeiten. Die Standards der Charta werden in den Steuerungsinstrumenten sowie in der Organisations- und Personalentwicklung berücksichtigt, sind transparent und werden evaluiert. Es finden regelmäßige Jahrestagungen und Arbeitstreffen statt. In der Arbeit des Netzwerkes entstehen Materialien und Handlungsmanuals, die fortlaufend veröffentlicht werden.

Die Hochschulen im Land Brandenburg haben diverse Maßnahmen realisiert, die den Standards der Charta entsprechen. So wurden u. a. Familienbeauftragte bzw. Familienservices eingerichtet mit umfangreichen Beratungsangeboten für studierende Eltern, sowie diverse Maßnahmen wie individuelle Sonderstudienpläne, Kinderbetreuung, Familienzimmer, Stipendien etc. (s. o. unter Teil II 1.2 *Qualitätsstandards für Chancengleichheit und Familienorientierung an den brandenburgischen Hochschulen*), wobei die Belange von Studierenden in besonderen Lebenslagen durch flexible Studienbedingungen berücksichtigt wurden und teilweise geeignete Regelungen in die Rahmenstudien- und Prüfungsordnung aufgenommen wurden.

# Anteile der Frauen an den Brandenburgischen Hochschulen in den jeweiligen Qualifikationsstufen

Abb. 1 Frauenanteile an Studierenden nach Hochschulen<sup>2</sup>

Hochschulen	Wintersemester 13/14	Wintersemester 17/18
UNIP	57,9%	57,1%
BTUCS	37,2%	40,9%
EUV	63,3%	61,4%
FBKW	51,5%	50,3%
THB	31,0%	31,4%
HNEE	52,1%	49,7%
FHP	56,2%	58,5%
THWi	38,1%	36,6%
<b>insgesamt</b>	<b>50,9%</b>	<b>51,8%</b>

Der Anteil von Frauen an den Hochschulen des Landes Brandenburg konnte im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum im Wintersemester 2012/2013 gesteigert werden.

zeitraum im Wintersemester 2012/2013 von 50,8% über das Wintersemester 2013/2014 mit 50,9% auf 51,8% im Wintersemester 2017/2018.

## 2.1 Studienanfänger und Studierende

6.821 Frauen haben im Wintersemester 2017/2018 ihr Studium im Land Brandenburg begonnen. Der Frauenanteil an Studierenden im Land Brandenburg stieg im Vergleich zum Endergebnis im vorherigen Berichts-

Im Wintersemester 2017/2018 lag der Anteil der Frauen an Studierenden in allen Fächergruppen außer Ingenieurwissenschaften und Sport bei mindestens 50% – am höchsten war der Anteil mit 68,3% in den Geisteswissenschaften.

Abb. 2 Anteile der Frauen an den Studierenden insgesamt und in den Fächergruppen in Brandenburg<sup>3</sup>

	Wintersemester 2013/2014	Wintersemester 2017/2018
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	61,8%	62,6%
Geisteswissenschaften	72,4%	68,3%
Ingenieurwissenschaften	29,2%	27,7%
Kunst, Kunstwissenschaft	50,5%	50,9%
Mathematik, Naturwissenschaften	38,2%	50,0%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	53,8%	57,1%
Sport	38,7%	33,7%
<b>insgesamt</b>	<b>50,9%</b>	<b>51,8%</b>

<sup>2</sup> Statistisches Landesamt bzw. Statistisches Bundesamt

<sup>3</sup> Statistisches Landesamt bzw. Statistisches Bundesamt

Abb. 3 Anteile der Frauen an den Professuren in Brandenburg im bundesweiten Vergleich für die Jahre 2014 bis 2017 insgesamt und nach Hochschularten<sup>4</sup>

	Jahr	Insgesamt	Universitäten	Allgemeine Fachhochschulen
Länder insgesamt	2014	22,0%	22,6%	21,0%
	2015	22,7%	23,4%	21,8%
	2016	23,4%	24,1%	22,4%
	2017	24,1%	24,8%	23,1%
Brandenburg	2014	24,3%	24,7%	23,6%
	2015	25,3%	25,4%	25,1%
	2016	27,2%	26,6%	28,2%
	2017	29,0%	29,5%	28,3%

## 2.2 Professuren

Das Land Brandenburg kann bei dem Anteil der Frauen an den Professuren seit vielen Jahren im Bundesvergleich auf gute Ergebnisse zurückblicken. Es wies für die Jahre 2014 bis 2017 stets einen höheren Frauenanteil an den Professuren als im bundesweiten Vergleich auf.

Der Frauenanteil an Professuren konnte im Berichtszeitraum an sechs der brandenburgischen Hochschulen gesteigert werden.

Abb. 4 Anteile der Frauen an den Professuren der einzelnen Hochschulen in Brandenburg für die Jahre 2014 bis 2017<sup>5</sup>

Hochschulen	2014	2015	2016	2017
Uni P	28,2%	29,0%	29,5%	32,7%
BTU C	16,7%	17,8%	19,8%	23,2%
EUV	33,3%	33,3%	33,3%	32,8%
HFF	30,2%	28,9%	29,2%	33,3%
THB	12,1%	13,4%	15,9%	15,6%
HNEE	17,9%	21,7%	23,8%	23,4%
FHP	34,7%	34,3%	39,5%	41,0%
THWi	23,2%	25,4%	25,0%	22,8%

4 21. GWK Fortschreibung des Datenmaterials zu Frauen in Hochschulen; BB: AfS BE-BB

5 Statistik MWFK, Ref. 25

Die Hochschulverträge mit den staatlichen Hochschulen für den Berichtszeitraum liefen nach einer Laufzeit von vier Jahren 2018 ab. Die aktuellen Hochschulverträge und die Zielvereinbarung mit den staatlichen Hochschulen von 2019 bis 2023 wurden im März 2019 unterzeichnet. Die Hochschulverträge bilden die Basis der Weiterentwicklung von Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit in allen Bereichen der Hochschulen. In der mit allen staatlichen Hochschulen geschlossenen Rahmenvereinbarung wurde die Chancengleichheit und die familiengerechte Hochschule als gesonderter Themenkomplex aufgenommen. So tragen gute Rahmenbedingungen bei Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie zur Attraktivität der Hochschulen bei und sind ein Faktor im Standortwettbewerb.

Mit den Hochschulen wurden auf Basis der 2017 unterzeichneten „Qualitätsstandards für Chancengleichheit und Familienorientierung an brandenburgischen Hochschulen“ in den bilateral abgeschlossenen Hochschulverträgen jeweils Ziele zur Weiterentwicklung von Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit in allen Bereichen der Hochschulen vereinbart.

Mit dem Abschluss der Hochschulverträge haben sich die Hochschulen verpflichtet, die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie und zur Gewährleistung von Chancengleichheit weiter zu verbessern. Dies gilt insbesondere für eine Erhöhung der Zahl der weiblichen Studierenden durch ein geeignetes Studienangebot sowie der Zahl weiblicher Studierender und des wissenschaftlichen Personals in den MINT-Fächern.

Alle brandenburgischen Hochschulen werden sich am Professorinnenprogramm III beteiligen, bzw. EUV, die FBKW und die THB haben bereits am I. Einreichungstermin erfolgreich teilgenommen.

Die Hochschulentwicklungsplanung des Landes Brandenburg bis 2025, die im Jahr 2013 von der Landesregierung beschlossen wurde, bekräftigt die Unterstützung der Landesregierung für die Hochschulen bei der Weiterführung der erfolgreichen Entwicklung von Familiengerechtigkeit und Chancengleichheit als Qualitätsmerkmale brandenburgischer Hochschulen.



**Impressum:**

**Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit,  
Frauen und Familie des Landes Brandenburg**

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Henning-von-Treskow-Str. 2-13

14467 Potsdam

Korrekturat: Dr. Bärbel Müller

Gestaltung & Grafik: [www.arnedesign.de](http://www.arnedesign.de)

Druck: Druckmachen24

Auflage: 800 Stück

Juli 2019