



### **3. Landesgleichstellungsbericht**

Anwendung und Wirksamkeit  
des Landesgleichstellungsgesetzes  
des Landes Brandenburg  
nach dessen In-Kraft-Treten am 6. Juli 1994

Berichtszeitraum: Juli 1998 bis Juni 2000

### **3. Landesgleichstellungsbericht**

Anwendung und Wirksamkeit  
des Landesgleichstellungsgesetzes  
des Landes Brandenburg  
nach dessen In-Kraft-Treten am 6. Juli 1994

Berichtszeitraum: Juli 1998 bis Juni 2000

## Gliederung

<b>Vorwort</b> .....	5
<b>1. Einleitung</b> .....	6
<b>2. Vorbemerkungen zum verwendeten Datenmaterial</b> .....	7
2.1 Personalstandstatistik der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg .....	7
2.2 Schriftliche Befragung der Dienststellen der Landesverwaltung und ihrer Gleichstellungsbeauftragten durch das MASGF .....	8
<b>3. Die Beschäftigungssituation von Frauen im öffentlichen Dienst des Landes Brandenburg</b> .....	9
3.1 Entwicklung der Beschäftigungssituation für Frauen in der öffentlichen Verwaltung im Zeitraum 1996 bis 1999 .....	9
3.2 Repräsentanz von Frauen in den einzelnen Laufbahngruppen .....	10
3.3 Anzahl der 1999 in den verschiedenen Laufbahngruppen beschäftigten Frauen und Männer – Öffentliche Verwaltung insgesamt und Ministerien einschließlich Staatskanzlei .....	13
3.4 Frauenanteil in den Besoldungs- und Vergütungsgruppen .....	14
3.5 Teilzeitbeschäftigung .....	17
3.5.1 Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung von Frauen in der öffentlichen Verwaltung im Zeitraum von 1997 bis 1999 .....	19
3.5.2 Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten im höheren und gehobenen Dienst im Zeitraum 1997 bis 1999 .....	19
3.5.3 Verteilung der Anzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen in der öffentlichen Verwaltung insgesamt und den Ministerien einschließlich Staatskanzlei auf Laufbahngruppen – 1999 .....	21
3.6 Auswirkungen der Strukturveränderungen in den Dienststellen auf die Beschäftigungssituation von Frauen in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg .....	21
3.7 Die Beteiligung von Frauen an der Arbeit in Gremien .....	22
<b>4. Umsetzung wesentlicher Regelungen des LGG</b> .....	25
4.1 Stellenbesetzungspraxis der Dienststellen .....	25
4.1.1 Besetzung von Stellen .....	26
4.1.2 Ausschreibungspraxis .....	26
4.1.3 Höhergruppierung und Beförderung .....	29
4.2 Gleichstellungspläne .....	30
4.2.1 Erstellung von Gleichstellungsplänen .....	30
4.2.2 Qualität der Gleichstellungspläne .....	32
4.2.3 Wirksamkeit der Gleichstellungspläne .....	34
4.3 Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterinnen .....	35
4.3.1 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterinnen .....	35
4.3.2 Sozialprofil der Gleichstellungsbeauftragten .....	36
4.3.3 Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an Fortbildungsaktivitäten .....	37
4.3.4 Regelungen zur Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten .....	38
4.3.5 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten .....	39
4.4 Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe .....	44

<b>5.</b>	<b>Kommunale Gleichstellungsbeauftragte</b> .....	45
<b>6.</b>	<b>Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse</b> .....	46
<b>7.</b>	<b>Schlussfolgerungen</b> .....	47
	<b>Ressortbericht des MWFK</b>	
	„Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft“ .....	49
	<b>Anlagen</b> .....	60
	Anlage 1: Verwendete Abkürzungen	
	Anlage 2: Dienststellen nach Funktionsebenen	
	Anlage 3: Dienststellen – Veränderungen vom zweiten zum dritten Landesgleichstellungsbericht	
	Anlage 4: Dienststellen ohne Gleichstellungsplan	
	Anlage 5: Besetzung von Gremien	
	Anlage 6: Fragebogen für die Leitung der Dienststellen zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes	
	Anlage 7: Fragebogen für die Gleichstellungsbeauftragte zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes	
	<b>Tabellenanhang</b> .....	88



## Vorwort

Wie hat sich in den Landesbehörden Brandenburgs die Gleichstellung entwickelt? Sind die Frauen auf dem Weg, die Hierarchie der Männer zu durchbrechen? Wie erfolgreich und vor allem wo gelingt ihnen das? Das sind ganz spannende Fragen, die eigentlich zum „täglichen Brot“ der Politik gehören. Hochaktuell werden sie spätestens dann, wenn Berichte wie dieser die Entwicklung bilanzieren: Er ist der dritte seiner Art und umfasst die Jahre 1998 bis 2000. Er schreibt die Ergebnisse seiner beiden Vorgänger fort und belegt damit auch die Kontinuität unserer Arbeit auf frauenpolitischem Gebiet. Auf dieser Basis können wir langfristig die bisherige Entwicklung verfolgen und besser beurteilen, wie wirksam die Ziele unseres Landesgleichstellungsgesetzes umgesetzt werden.

Ein Bericht mit Licht und Schatten: Einerseits stellen wir erfreut fest, dass der Frauenanteil im höheren Dienst erneut um mehr als ein Prozent gestiegen ist – von 34,4% im Juni 1997 auf 35,7% im Juni 1999. Im gehobenen Dienst sind inzwischen – bezogen auf alle Laufbahngruppen – mehr als die Hälfte der Beschäftigten weiblich. Andererseits bestätigt sich leider weiterhin die These vom geringer werdenden Frauenanteil bei steigender Vergütungs- und Besoldungsgruppe: In der Gruppe A11 – A13 beispielsweise waren 1999 nicht einmal ein Drittel der Beschäftigten Frauen. Hier besteht nach wie vor Handlungsbedarf.

Bei sinkendem Personalbestand – von 1997 knapp 47.000 auf 1999 ca. 45.700 – hat sich der Frauenanteil nochmals geringfügig auf rund 51 Prozent erhöht. Erneut wird deutlich, dass die paritätische Besetzung von Stellen in allen Bereichen auch bei sinkendem Personalbestand eine dauerhafte Aufgabe bleibt. Dies gehört schließlich auch zu den wichtigsten Zielen des Landesgleichstellungsgesetzes.

Eine Chance, sich diesem Ziel zu nähern, liegt u.a. auch in der rechtzeitigen und umfangrei-

chen Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten in Personalentscheidungen und andere Maßnahmen. Bereits der zweite Bericht sah hier erheblichen Handlungsbedarf – und leider hat sich die Mitwirkung der Beauftragten weiter verschlechtert: Im aktuellen Berichtszeitraum haben weniger als zwei Drittel der Dienststellen ihre Gleichstellungsbeauftragte in solche Entscheidungen einbezogen. Allerdings muss man dies auch relativieren, denn nicht alle Dienststellen besitzen auch Personalhoheit.

Dennoch: Diese Situation veranlasst mich, alle Behörden und Dienststellen – und hier besonders die mit Personalfragen befassten Bereiche – zu bitten, die Gleichstellungsbeauftragten entsprechend ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten zu beteiligen. Wollen wir mit dem „Gender mainstreaming“ tatsächlich voran kommen, muss nicht nur die „große Politik“ chancengleich planen und gestalten, sondern müssen auch die Personalmaßnahmen „im Kleinen“ unter dem Aspekt der Gleichstellung von Frauen und Männern behandelt werden. Erst dann, wenn zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen berufliche und „dienstrechtliche“ Parität herrscht, können wir auf das Landesgleichstellungsgesetz und die Berichte zum Stand seiner Verwirklichung verzichten. Doch bis dahin gibt es noch viel zu tun ...



**Günter Baaske**  
Minister für Arbeit, Soziales,  
Gesundheit und Frauen

# 1. Einleitung

Das am 6. Juli 1994 in Kraft getretene Landesgleichstellungsgesetz (LGG) sieht vor, dass die Landesregierung dem Landtag im Abstand von zwei Jahren über seine Anwendung und Wirksamkeit berichtet. Diese gesetzliche Vorgabe wurde 1997 mit dem Landesgleichstellungsbericht (LGG-Bericht) für den Berichtszeitraum Juli 1994 bis Juni 1996 erstmals erfüllt. 1999 erschien der zweite LGG-Bericht (Berichtszeitraum Juli 1996 bis Juni 1998). In beiden Berichten konnten erste positive Tendenzen im Hinblick auf die Zielstellung des LGG festgestellt werden. Insbesondere im höheren Dienst der Landesverwaltung, einem Bereich, in dem deutlich weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, hat sich der Frauenanteil seit 1994, wenn auch nur geringfügig, so doch kontinuierlich erhöht.<sup>1</sup>

Der nun vorliegende dritte LGG-Bericht<sup>2</sup> beschreibt die Veränderungen für den Zeitraum Juli 1998 bis Juni 2000 und schließt damit unmittelbar an seine beiden Vorgänger an.

<sup>1</sup> 1. Landesgleichstellungsbericht S. 4/5 und 2. Landesgleichstellungsbericht S. 76ff.

<sup>2</sup> Die Daten für den dritten LGG-Bericht wurden von Dipl.-Soz. Ulla Ruschhaupt aufgearbeitet und ausgewertet. Sie ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projektverbund Chancengleichheit für Frauen an der Technischen Fachhochschule Berlin und dort zuständig für die Projekte „Hypatia Programm“ (Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen) und „Qualifizierung von Frauen für Führungskompetenz“.

Die Ergebnisse des vorliegenden Berichts basieren auf den Daten der Personalstandstatistik des Landesbetriebs für Datenverarbeitung und Statistik (vormals Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik), die jährlich zum 30.06. erhoben werden, und auf einer schriftlichen Befragung der Dienststellen und ihrer Gleichstellungsbeauftragten. Die Datenbasis blieb damit gegenüber dem zweiten LGG-Bericht grundsätzlich unverändert, so dass eine Fortschreibung bzw. Vergleichbarkeit der Ergebnisse weitestgehend erreicht werden konnte. Bei der vergleichenden Betrachtung muss aber bedacht werden, dass es im Berichtszeitraum (Juli 1998 bis Juni 2000) strukturelle und zahlenmäßige Veränderungen der berichtspflichtigen Dienststellen gab. So wurde zum Beispiel im Zuge der Regierungsumbildung nach den Landtagswahlen im Herbst 1999 der ministerielle Bereich teilweise neu geordnet. Des Weiteren wurden auch in den anderen Funktionsebenen Dienststellen umbenannt, zusammengelegt, geschlossen, neu gegründet bzw. Teile von Dienststellen in andere eingegliedert. Darüber hinaus wurden insgesamt zehn Dienststellen erstmalig in die schriftliche Befragung einbezogen.<sup>3</sup>

### 2.1 Personalstandstatistik der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg

Der Landesbetrieb für Datenverarbeitung und Statistik (LDS) stellte Daten aus den Personalstandstatistiken vom 30. Juni 1997, 30. Juni 1998 und 30. Juni 1999 zur Verfügung<sup>4</sup>. Diese geben differenziert Auskunft über die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen, die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten und des jeweiligen Frauenanteils in den Laufbahngruppen sowie in den Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen für die öffentliche Verwaltung des Landes sowie die Sozialversicherungsträger unter Landesaufsicht.

Die Daten für das Lehrpersonal im Bereich der Schulämter wurden vom LDS wegen der geltenden Teilzeitmodelle gesondert aufbereitet, um Verzerrungen bei der Auswertung – insbesondere zur Teilzeitbeschäftigung – zu vermeiden.

Darüber hinaus stellte der LDS Angaben zur Altersstruktur der Beschäftigten zum 30. Juni 1999 bereit.

Die Daten des LDS für den vorliegenden Bericht enthalten keine Angaben zu Einrichtungen und Verwaltungen, die nicht unter den Geltungsbereich des LGG fallen<sup>5</sup>, die nicht der Berichtspflicht der Landesregierung unterliegen<sup>6</sup> oder für die keine Berichtspflicht zur Personalstandstatistik besteht.<sup>7</sup>

<sup>3</sup> Zur detaillierten Übersicht der Veränderungen siehe Anlage 3

<sup>4</sup> Der LDS wurde im Oktober 2000 gebeten, die Personaldaten für den dritten Landesgleichstellungsbericht zur Verfügung zu stellen. Zu diesem Zeitpunkt lagen die bereinigten Daten aus der Personalstandstatistik vom 30.06.2000 noch nicht vor.

<sup>5</sup> Dies sind die Hochschulen und Universitäten des Landes Brandenburg, die gemäß § 2 Abs. 3 LGG vom Geltungsbereich des LGG ausgenommen sind

<sup>6</sup> Dies sind die Dienststellen im kommunalen Bereich, für die § 26 Abs. 4 LGG eine gesonderte Berichtspflicht festlegt.

<sup>7</sup> Dazu gehören: Kinder- und Jugendheime, Handwerkskammern, Industrie- und Handwerkskammern, die Landesärztekammer, die Landeszahnärztekammer, die Architektenkammer, die Ingenieurkammer, das Studentenwerk, der Ostdeutsche Rundfunk Brandenburg.

## **2.2 Schriftliche Befragung der Dienststellen der Landesverwaltungen und ihrer Gleichstellungsbeauftragten durch das MASGF**

Um Informationen über die Umsetzung und Wirksamkeit des LGG in den öffentlichen Verwaltungen des Landes im Zeitraum von Juli 1998 bis Juni 2000 (Berichtszeitraum) zu erhalten, führte das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen (MASGF) im November/Dezember 2000 eine schriftliche Befragung der berichtspflichtigen Dienststellen der Landesverwaltung sowie ihrer Gleichstellungsbeauftragten (GBA) durch.<sup>8</sup>

Es wurden alle Dienststellen einbezogen, die der Berichtspflicht der Landesregierung unterliegen sowie die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts die gemäß §2 LGG zum Geltungsbereich des Gesetzes gehören. Insgesamt waren dies **265 Dienststellen**.

Bis Ende des Jahres 2000 beantworteten 241 der 265 berichtspflichtigen Dienststellen den vom MASGF versandten Fragebogen. Das sind **90,9%** der in die Befragung einbezogenen Dienststellen.<sup>9</sup> **217 (90%) der 241 Dienststellen**, die an der Erhebung teilnahmen, hatten mehr als 20 Beschäftigte.<sup>10</sup>

Erfreulicherweise wurden auch 220 der an die Gleichstellungsbeauftragten gerichteten Fragebögen zurück gesandt, obwohl das LGG für sie keine Berichtspflicht vorsieht. **217 dieser Fragebögen** konnten in die Auswertung einbezogen werden.<sup>11</sup>

**Eine gemeinsame Auswertung des Fragebogens der Dienststelle und der Gleichstellungsbeauftragten war schließlich für 213 öffentliche Verwaltungen möglich.**<sup>12</sup>

<sup>8</sup> DST-Fragebogen siehe Anlage 6 und GBA-Fragebogen siehe Anlage 7

<sup>9</sup> Ausführliche Erläuterungen zum Rücklauf finden sich in Tabelle 1 im Tabellenanhang

<sup>10</sup> Tabelle 2 im Tabellenanhang

<sup>11</sup> Tabellen 3 und 4 im Tabellenanhang

<sup>12</sup> Tabelle 5 im Tabellenanhang

# Beschäftigungssituation von Frauen im öffentlichen Dienst des Landes Brandenburg

3.

Im folgenden Abschnitt wird die Entwicklung der Beschäftigungssituation von Frauen im öffentlichen Dienst des Landes Brandenburg im Zeitraum 1996 bis 1999 untersucht. Der Blick richtet sich dabei insbesondere auf den Frauenanteil in den Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen. Im Mittelpunkt der Analyse steht die Frage, inwieweit es gelungen ist, bestehende Unterrepräsentanzen von Frauen (weiter) abzubauen.

### 3.1 Entwicklung der Beschäftigungssituation für Frauen in der öffentlichen Verwaltung im Zeitraum 1996 bis 1999

In der öffentlichen Verwaltung des Landes waren 1999 1.680 Personen (3,5%) weniger beschäftigt als 1996. In den Ministerien einschließlich Staatskanzlei ging die Beschäftigtenzahl im gleichen Zeitraum um 199 Personen (6,1%) zurück, in der öffentlichen Verwaltung ohne Ministerien/Staatskanzlei waren es 1.481 Personen (3,4%). Der stärkste Personalausgang war mit 506 Personen (10,5%) bei den Sozialversicherungsträgern unter Landesaufsicht zu finden.

Des Weiteren wurde das Lehrpersonal im Bereich der Schulämter um 6,6% (1.927 Personen) reduziert (vgl. Tab. 1).

Mit einem Anteil von 51,3% waren bereits 1996 in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg insgesamt mehr Frauen als Männer beschäftigt. Im Berichtszeitraum erhöhte sich dieser prozentuale Anteil trotz rückläufiger Beschäftigungszahlen leicht. 1999 waren hier schließlich 51,5% der Beschäftigten Frauen.

Das positive Bild, das bezogen auf den Frauenanteil bereits 1996 für die Ministerien einschließlich Staatskanzlei erkennbar war, er lag hier bei 52,9%, verbesserte sich im Zeitraum von 1997 bis 1999 weiter. Bis 1999 erhöhte sich der Anteil der Frauen an den Beschäftigten hier insgesamt sogar kontinuierlich auf 55,1%.

Bei den Sozialversicherungsträgern unter Aufsicht des Landes Brandenburg war der Frauenanteil mit 82,6% bereits 1996 überdurchschnittlich hoch. Trotz eines leichten Rückgangs auf 82,3% im Jahr 1999 gilt diese Aussage nach wie vor.

Beschäftigungsbereich	1996		1997		1998		1999	
	Personal Ist-Bestand	Frauenanteil (%)						
Öffentliche Verwaltung insg.	47.420	51,3	47.007	51,6	46.704	51,4	45.740	51,5
Ministerien/Staatskanzlei	3.243	52,9	3.231	54,3	3.177	55,0	3.044	55,1
Öffentliche Verwaltung ohne Ministerien/Staatskanzlei	44.177	51,2	43.776	51,4	43.527	51,1	42.696	51,3
Sozialversicherungsträger unter Landesaufsicht	4.818	82,6	4.427	82,7	4.417	82,2	4.312	82,3
Lehrpersonal im Bereich der Schulämter	29.295	76,5	28.802	76,7	28.289	76,6	27.368	76,9

**Tabelle 1: Entwicklung der Beschäftigungssituation von Frauen in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg 1996 bis 1999** (einschließlich Arbeiter/-innen; ohne kommunalen Bereich und Hochschulen/Universitäten; öffentliche Verwaltung insgesamt ohne Lehrpersonal im Bereich der Schulämter – letzteres ist extra ausgewiesen)

Auch für das **Lehrpersonal im Bereich der Schulämter** veränderten sich die Zahlen leicht zugunsten der Frauen. Der Frauenanteil betrug 1996 76,5% und 1999 76,9%.

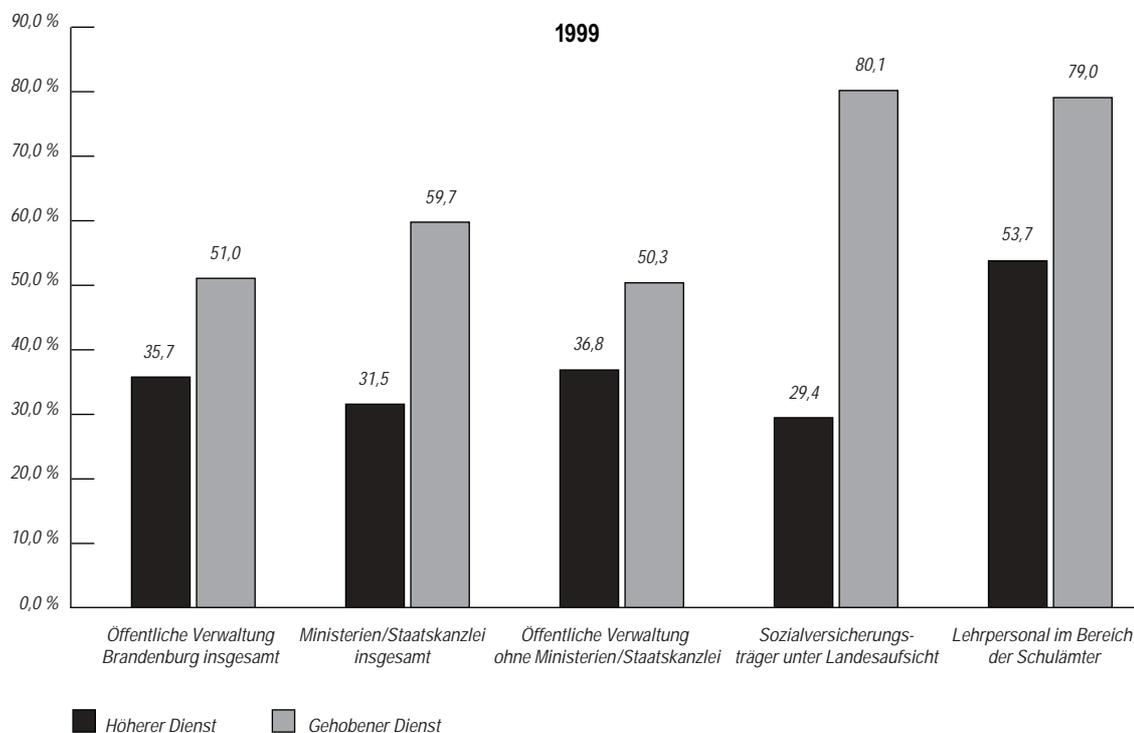
### 3.2 Repräsentanz von Frauen in den einzelnen Laufbahngruppen

Trotz des hohen Frauenanteils an den Beschäftigten insgesamt, kommen Frauen nicht auf allen Ebenen gleichermaßen vor. Nach wie vor gilt: Je höher die Position, desto geringer ist der Frauenanteil. Aber: Diese typische Struktur hat sich seit 1996 weiter leicht zugunsten der Frauen verändert.

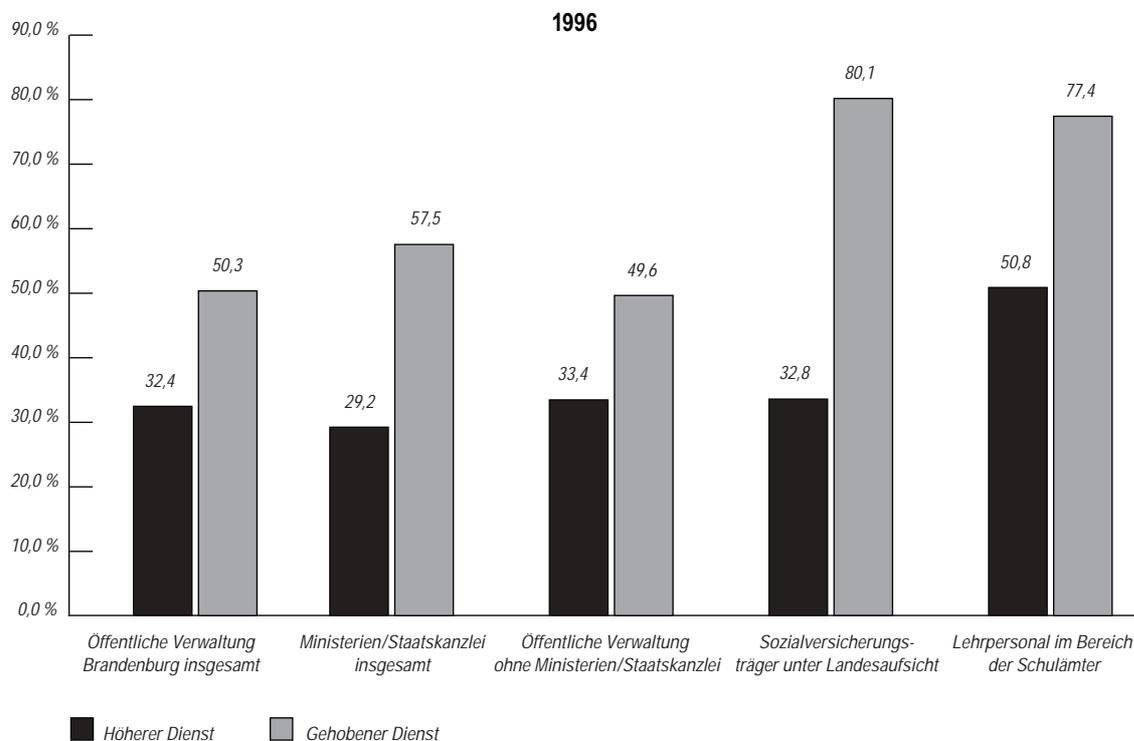
Im **höheren Dienst** (ausgenommen bei den Sozialversicherungsträgern) hat sich der Frauenanteil von 1996 bis 1999 um durchschnittlich ca.

3% erhöht (vgl. Abb. 1 und 2). Dies ist durchaus beachtlich.

Im Bereich der öffentlichen Verwaltung ohne Ministerien/Staatskanzlei lag der Frauenanteil im höheren Dienst 1999 mit 36,8% um 3,4% über dem von 1996. In der öffentlichen Verwaltung insgesamt erhöhte sich der Frauenanteil im höheren Dienst um 3,3% auf 35,7% im Jahr 1999. Der bereits 1996 zu verzeichnende hohe Frauenanteil im höheren Dienst beim Lehrpersonal im Bereich der Schulämter verbesserte sich um weitere 2,9% auf 53,7% im Jahr 1999. Die geringste Steigerungsrate findet sich mit 2,3% in den Ministerien einschließlich Staatskanzlei. Hier betrug der Frauenanteil im höheren Dienst 1999 31,5%. Nur bei den Sozialversicherungsträgern, dem Bereich mit dem



**Abb. 1: Frauenanteil in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg 1999 – nach Laufbahnen** (ohne kommunalen Bereich und Hochschulen/Universitäten; öffentliche Verwaltung insgesamt ohne Lehrpersonal im Bereich der Schulämter – letzteres ist extra ausgewiesen)



**Abb. 2: Frauenanteil in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg 1996 – nach Laufbahnen**

(ohne kommunalen Bereich und Hochschulen/Universitäten; öffentliche Verwaltung insgesamt ohne Lehrpersonal im Bereich der Schulämter – letzteres ist extra ausgewiesen)

höchsten prozentualen Anteil von Frauen unter den Beschäftigten, lag der Frauenanteil im höheren Dienst 1999 mit 29,4 % noch darunter. Er war gegenüber 1996 sogar um 3,4 % gesunken.

Trotz dieser positiven Entwicklung darf aber nicht außeracht gelassen werden, dass der Frauenanteil im höheren Dienst, mit Ausnahme des Lehrpersonals im Bereich der Schulämter, 1999 nach wie vor deutlich unter 50 % lag. Er erreichte teilweise nicht einmal die Ein-Drittel-Marke (vgl. Abb. 1).

Im **gehobenen Dienst** lag der Frauenanteil bereits 1996 in fast allen Beschäftigungsbereichen über 50 %. Nur in der öffentlichen Verwaltung ohne Ministerien/Staatskanzlei lag er mit 49,6 % noch geringfügig darunter (vgl. Abb. 2). Im Berichtszeitraum erhöhte sich der Frauenanteil

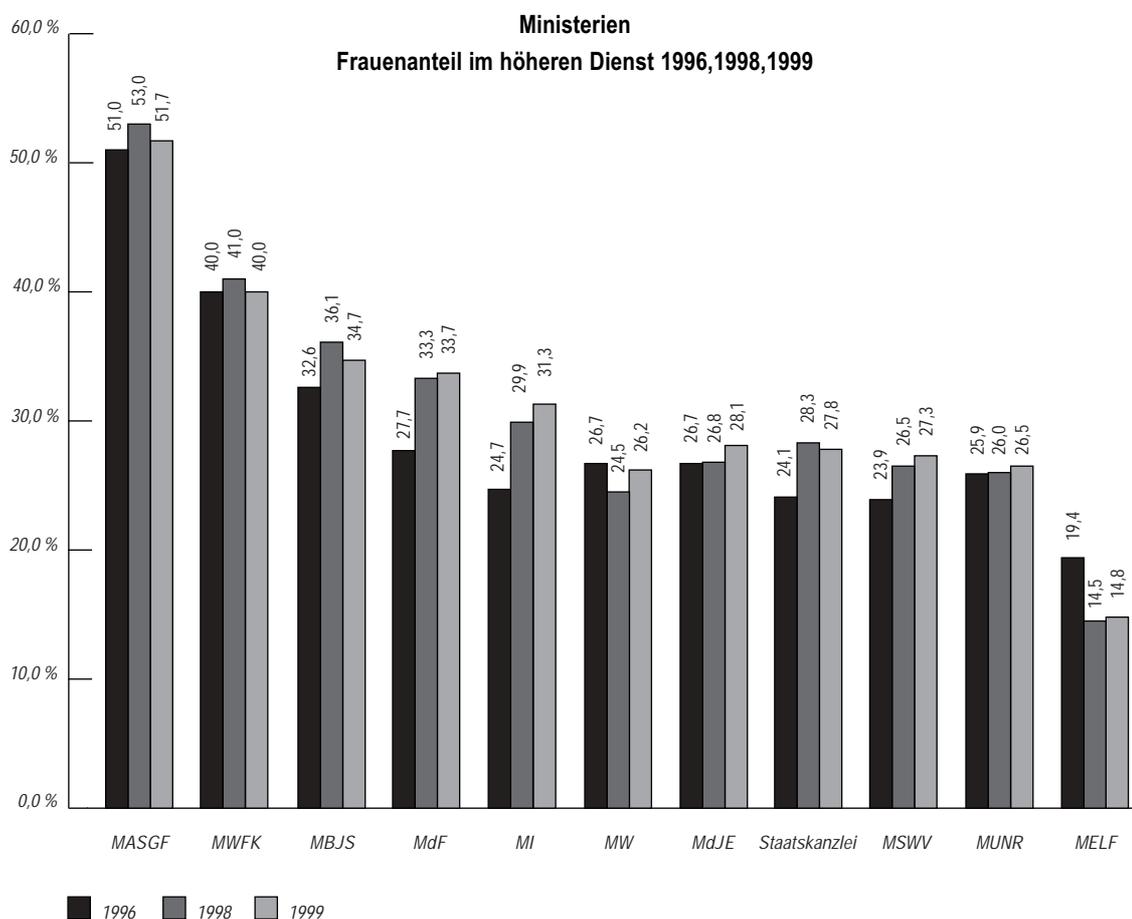
im gehobenen Dienst weiter und überschritt nunmehr auch in der öffentlichen Verwaltung ohne Ministerien/Staatskanzlei die 50 % – Marke (vgl. Abb. 1). Damit ist für die Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes die Zielstellung des LGG grundsätzlich erreicht. Allerdings gibt es in einzelnen Besoldungs-/Vergütungsgruppen durchaus noch Handlungsbedarf (vgl. hierzu die Ausführungen zum gehobenen Dienst in Abschnitt 3.4).

#### **Veränderungen des Frauenanteils in der Staatskanzlei und den Ministerien des Landes Brandenburg – im höheren Dienst – Vergleich 1996 bis 1999**

Innerhalb der Ministerien und der Staatskanzlei hat sich der Anteil der Frauen im höheren Dienst im Berichtszeitraum unterschiedlich entwickelt.

Abbildung 3 zeigt, dass von 1996 zu 1999 in den Ministerien mit dem höchsten Frauenanteil (MASGF, MWFK, MBJS) und darüber hinaus in der Staatskanzlei der Frauenanteil im höheren Dienst gestiegen oder gleich geblieben, im Verhältnis zu 1998 aber leicht rückläufig war.

Im **MASGF**, dem einzigen Ministerium, in dem der Frauenanteil im höheren Dienst bereits 1996 mit 51% über der 50%-Marke lag, konnte dieses hohe Niveau mit 51,7% im Jahr 1999 gehalten werden, auch wenn hier von 1998 mit 53,0% nach 1999 mit 51,7% ein Rückgang des Frauenanteils im höheren Dienst zu vermerken war.



**Abb. 3: Frauenanteile in den Ministerien und der Staatskanzlei des Landes Brandenburg im höheren Dienst 1996, 1998, 1999**

In vier weiteren Ministerien lag der Frauenanteil im höheren Dienst 1999 über 30% (**MWFK, MBJS, MdF, MI**). 1996 war dies nur in zwei Ministerien (MWFK, MBJS) der Fall. Aber auch diese beiden Ministerien konnten die Repräsentanz von Frauen im höheren Dienst 1999 gegenüber 1996 weiter verbessern, wobei der Frauenanteil von 1998 bis 1999 wieder

leicht rückläufig war (MWFK 1999: 40,0%, 1998: 41,0% und MBJS 1999: 34,7%, 1998: 36,1%). Einen kontinuierlichen Anstieg des Frauenanteils im höheren Dienst von 1996 bis 1999 auf über 30% verzeichneten dagegen das MdF (1999: 33,7%) und das MI (1999: 31,3%).

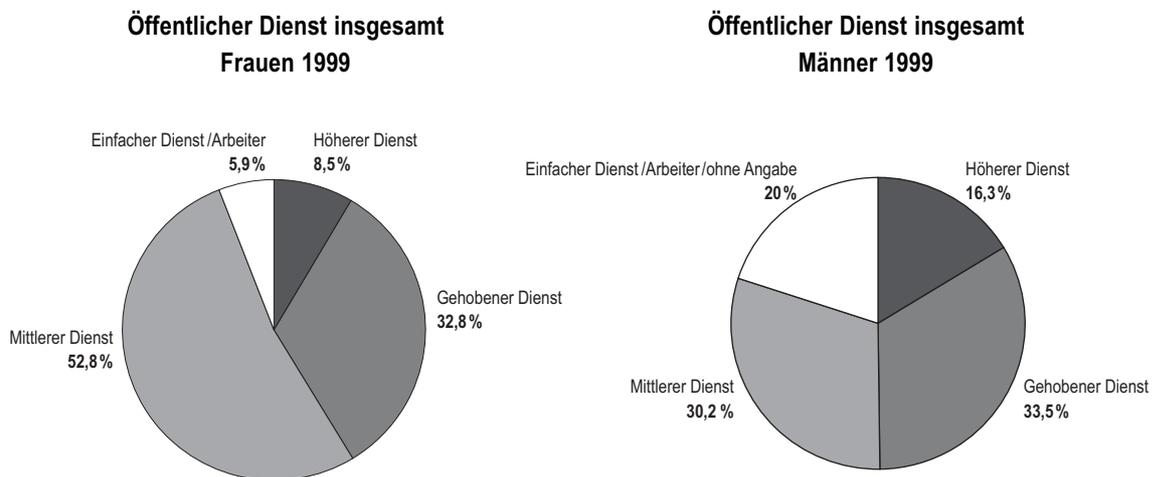
In der Gruppe der fünf Ministerien (**MW, MdJE, MSWV, MUNR, MELF**<sup>13</sup>) und der **Staatskanzlei**, die 1996 einen besonders geringen Frauenanteil von nicht einmal 25% hatten, verblieb nur noch das MELF. Hier war der Frauenanteil im höheren Dienst besonders niedrig. Gleichzeitig ist es das einzige Ministerium mit einem gravierenden Rückgang des Frauenanteils von 19,4% im Jahr 1996 auf 14,8% im Jahr 1999.

### 3.3 Anzahl der 1999 in den verschiedenen Laufbahngruppen beschäftigten Frauen und Männer – Öffentliche Verwaltung insgesamt und Ministerien einschließlich Staatskanzlei

Ein Wechsel der Perspektive von der vergleichenden Betrachtung der Entwicklung des

Frauenanteils in den Laufbahngruppen hin zur Verteilung der Anzahl der beschäftigten Frauen bzw. Männer auf die Laufbahngruppen macht deutlich, wie gering der prozentuale Anteil der Frauen im höheren Dienst an den insgesamt in den öffentlichen Verwaltungen beschäftigten Frauen ist.

Ein gravierender Unterschied zwischen der Verteilung der beschäftigten Frauen und der Verteilung der beschäftigten Männer auf die Laufbahnen ist unverkennbar, auch wenn sich die Relationen seit 1996 zugunsten der Frauen verschoben haben (vgl. Abb. 4).

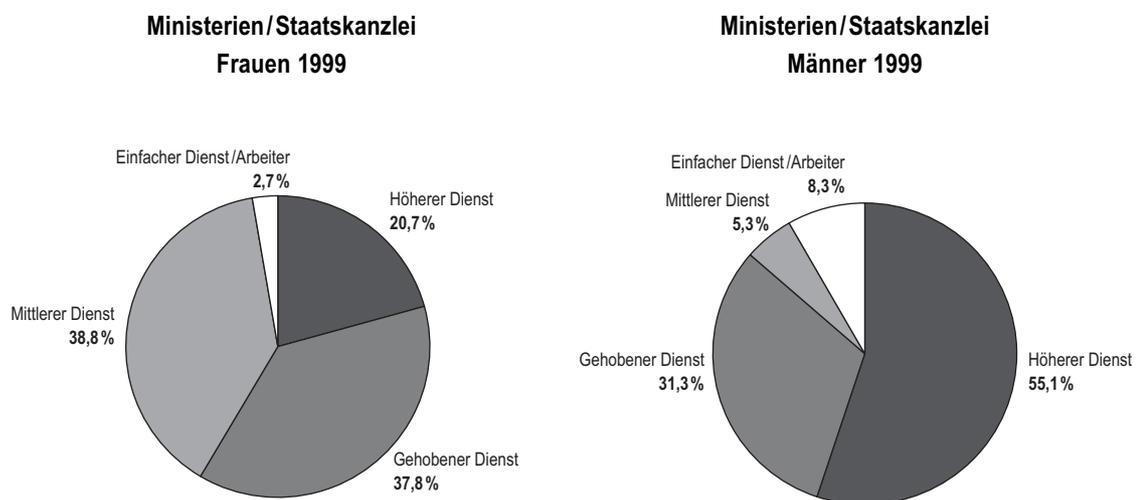


**Abb. 4: Verteilung der beschäftigten Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg insgesamt auf Laufbahngruppen – 1999 (ohne kommunalen Bereich und Hochschulen/Universitäten sowie ohne Lehrpersonal im Bereich der Schulämter)**

<sup>13</sup> MUNR und MELF wurden erst im Zuge der Regierungsumbildung im Herbst 1999 und damit nach dem Stichtag für die Personalstandstatistik 1999 des LDS zum MLUR zusammengelegt. Insofern erfolgte die Auswertung noch getrennt.

1999 arbeiteten nur 8,5% der in der öffentlichen Verwaltung beschäftigten Frauen im höheren Dienst, während der Anteil bei den Männern mit 16,3% fast doppelt so hoch war (1996: 6% zu 14%).

Besonders markant waren die zahlenmäßigen Unterschiede der Beschäftigung von Frauen und Männern im höheren Dienst in den **Ministerien einschließlich Staatskanzlei** (vgl. Abb.5). Hier befanden sich zwar im Jahr 1999 inzwischen 20,7% der Frauen im höheren Dienst, doch bei den Männern waren es 55,1% (1996: 18% zu 49%).

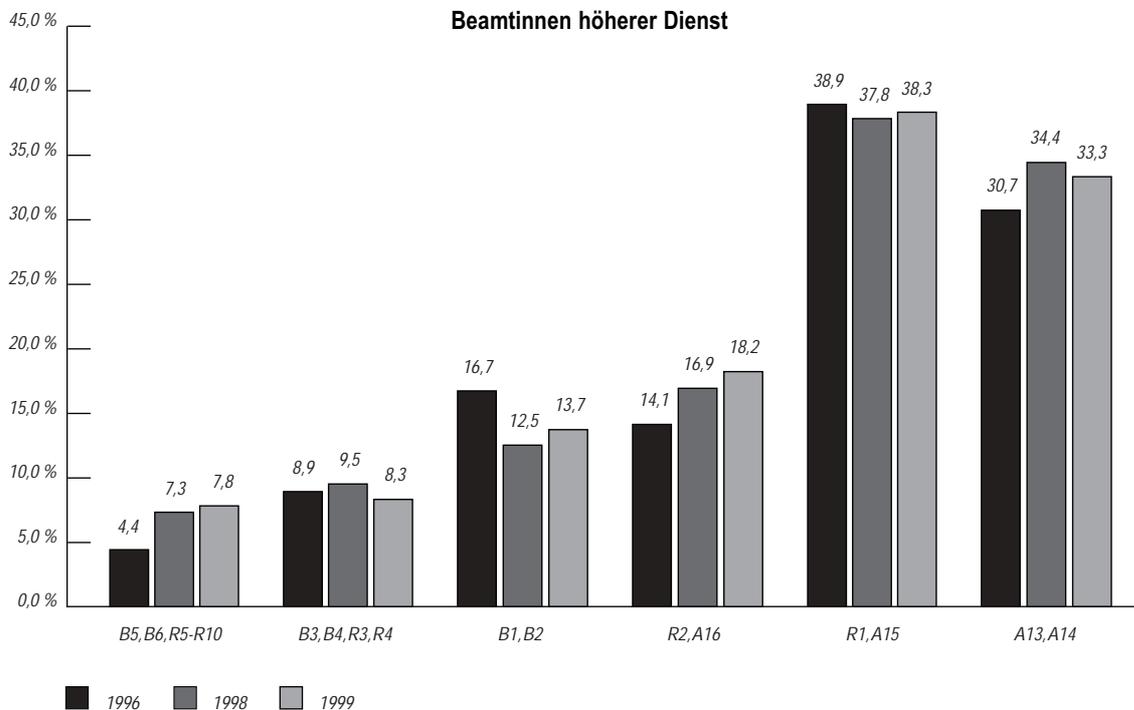


**Abb. 5: Verteilung der beschäftigten Frauen und Männer in den Ministerien einschließlich Staatskanzlei auf Laufbahngruppen – 1999** (ohne kommunalen Bereich und Hochschulen/Universitäten sowie ohne Lehrpersonal im Bereich der Schulämter)

### 3.4 Frauenanteil in den Besoldungs- und Vergütungsgruppen

Die Frage, ob Frauen, wenn sie Positionen im höheren oder gehobenen Dienst erreicht hatten, auch den gleichen Besoldungs- und Vergütungsgruppen zugeordnet waren wie ihre Kollegen, muss wie schon 1996 verneint werden. Die typische Struktur, je höher die Laufbahngruppe um so niedriger ist der Frauenanteil, fand damit auch 1999 eine Unter-

mauerung in der geringeren Präsenz von Frauen in den obersten Vergütungs- und Besoldungsgruppen. Sowohl in den oberen Besoldungs- und Vergütungsgruppen des höheren als auch des gehobenen Dienstes waren Frauen 1999 unterrepräsentiert. In der jeweils höchsten Einkommensstufe war jedoch eine Steigerung des Frauenanteils von 1996 bis 1999 zu verzeichnen.



**Abb. 6: Beamtinnen – Frauenanteil in den Besoldungs- und Vergütungsgruppen des höheren Dienstes in der Öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg insgesamt 1996, 1998, 1999**

(nur Vollbeschäftigte, ohne kommunalen Bereich und Hochschulen/Universitäten sowie ohne Lehrpersonal im Bereich der Schulämter)

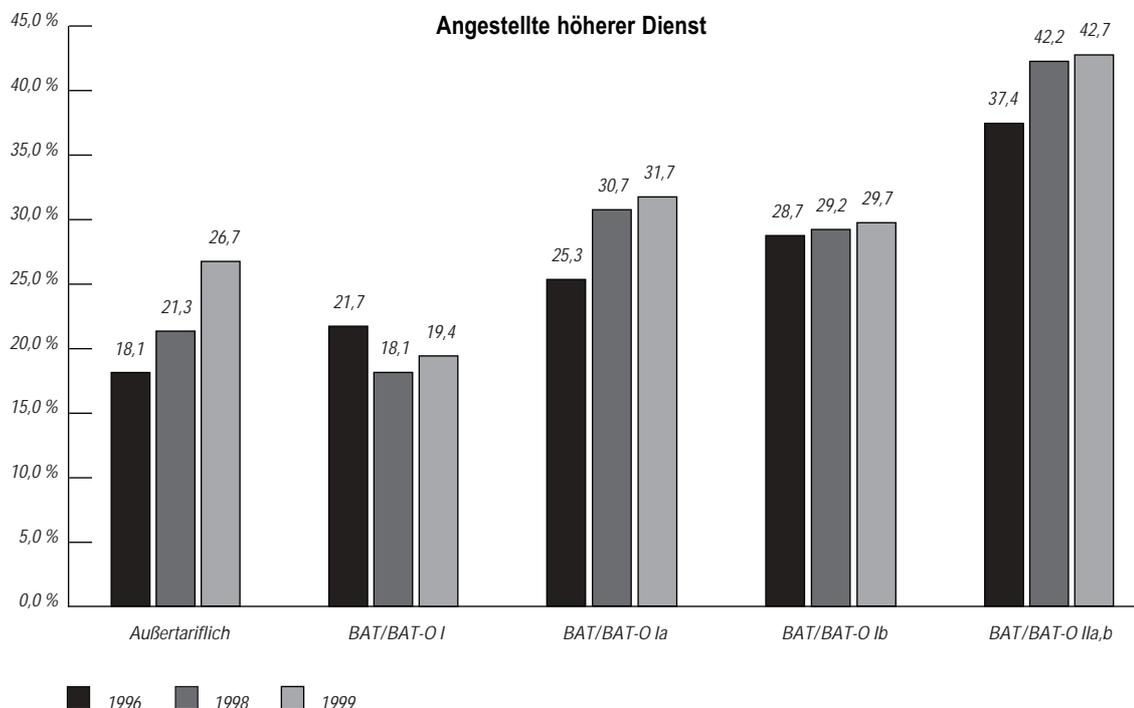
### Höherer Dienst

Für die Beamtinnen des höheren Dienstes verlief die Entwicklung nicht in allen Besoldungsgruppen zu Gunsten der Frauen (vgl. Abb. 6).

Umso erfreulicher ist es, dass der prozentuale Frauenanteil in den höchsten Besoldungsgruppen B5, B6, R5-R10 von 4,4 % im Jahr 1996 auf 7,8 % im Jahr 1999 stieg; dies waren allerdings nur 4 Frauen.<sup>14</sup> Auch in den Besoldungsgruppen R2, A16 (14,1 % : 18,2 %) und A13, A14 (30,7 % : 33,3 %) war 1999 im Vergleich zu 1996 ein Anstieg der Frauenanteile zu verzeichnen, obwohl in den letztgenannten Besol-

dungsgruppen die Werte gegenüber 1998 (34,4 %) rückläufig waren. Dies ist möglicherweise darauf zurückzuführen, dass die Landesverwaltung im Zuge der Verwaltungsmodernisierung weniger Einstellungen vorgenommen hat. In den Besoldungsgruppen B3, B4, R3, R4 (8,9 % : 8,3 %) sank der Frauenanteil 1999 im Vergleich zu 1996 dagegen, nachdem der Frauenanteil 1998 bei 9,5 % lag. Die leicht rückläufige Tendenz in den Besoldungsgruppen R1, A15, in der es 1999 mit 38,3 % wie auch 1998 mit 37,8 % und 1996 mit 38,9 % den höchsten Frauenanteil gab, konnte von 1998 zu 1999 aufgefangen werden.

<sup>14</sup> Hier wird deutlich, dass aus den Prozentangaben noch kein Rückschluss auf die tatsächliche Zahl der Personen oder Maßnahmen möglich ist, denn wenn nur wenige Personen oder Maßnahmen betroffen sind, kann eine geringfügige zahlenmäßige Erhöhung, beispielsweise von einer auf zwei Personen, zu einer Steigerung von 100 % führen.



**Abb. 7: Angestellte – Frauenanteil in den Besoldungs- und Vergütungsgruppen des höheren Dienstes in der Öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg insgesamt 1996, 1998, 1999** (nur Vollbeschäftigte, ohne kommunalen Bereich und Hochschulen/Universitäten sowie ohne Lehrpersonal im Bereich der Schulämter)

Der Anteil der **weiblichen Angestellten** des höheren Dienstes konnte in der höchsten Vergütungsgruppe, dem außertariflichen Bereich, weiter erhöht werden. In dieser Vergütungsgruppe kletterte der Frauenanteil von 18,1% im Jahr 1996 auf 26,7% im Jahr 1999. In der Vergütungsgruppe BAT/BAT-O I sank er dagegen von 21,7% im Jahr 1996 auf 19,4% im Jahr 1999. Im Angestelltenbereich ist dies die einzige Vergütungsgruppe, in der der Frauenanteil gegenüber 1996 rückläufig war. Doch zeigt sich gegenüber 1998 wieder eine steigende Tendenz (vgl. Abb. 7).

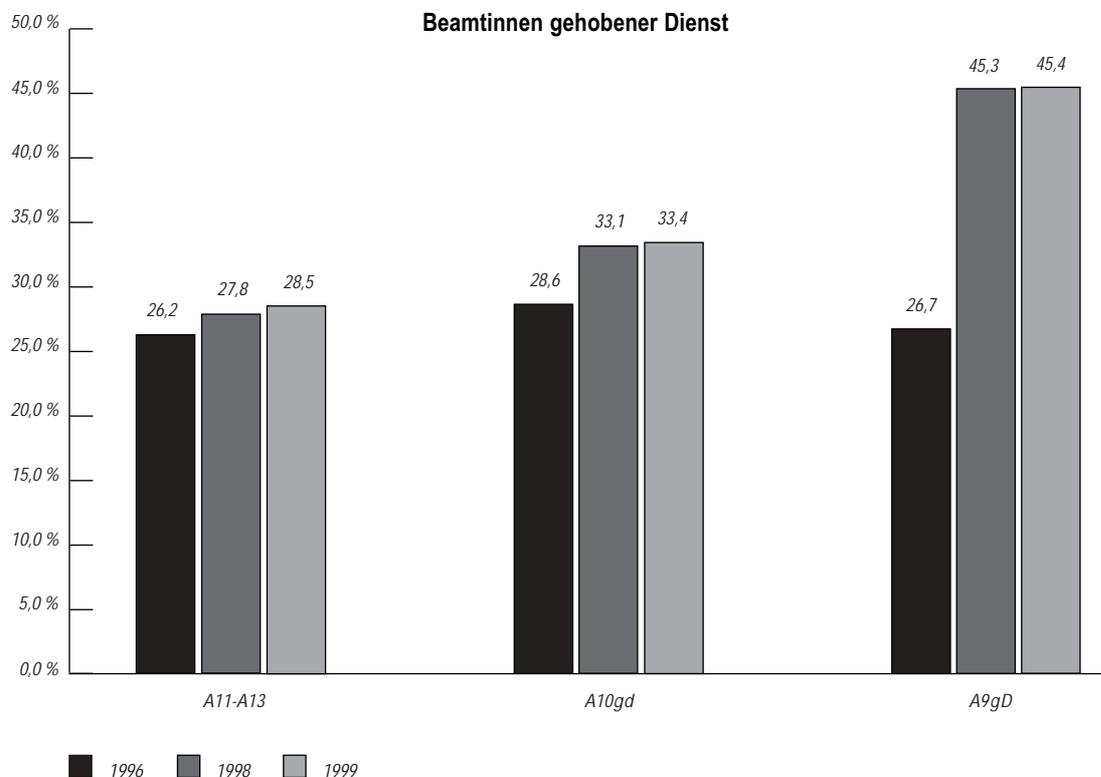
In allen übrigen Vergütungsgruppen stieg dagegen der Frauenanteil: In der Vergütungsgruppe BAT/BAT-O Ia von 25,3% im Jahr 1996 auf 31,7% im Jahr 1999 und in der Vergütungsgruppe BAT/BAT-O Ib von 28,7% auf 29,7%. Es zeigt sich zudem, dass Frauen verstärkt den Einstieg in den höheren Dienst schaffen. In der untersten Vergütungsgruppe BAT/BAT-O

IIa,b erhöhte sich der Frauenanteil von 37,4% im Jahr 1996 auf 42,7% im Jahr 1999 (vgl. Abb.7).

#### **Gehobener Dienst**

Im gehobenen Dienst veränderte sich der Frauenanteil bei den Beamtinnen in allen Bereichen zu deren Gunsten. So war in den Besoldungsgruppen A11-A13, der obersten Laufbahnstufe im gehobenen Dienst, ein Anstieg des Frauenanteils von 26,2% im Jahr 1996 auf 28,5% im Jahr 1999 zu verzeichnen. Auch in der Besoldungsgruppe A10 verlief die Entwicklung mit einem Anstieg der prozentualen Anteile von 28,6% im Jahr 1996 auf 33,4% im Jahr 1999 weiter zu Gunsten der Frauen.

Besonders auffallend waren die quantitativen Veränderungen jedoch in der Gruppe A9, der untersten Besoldungsgruppe des gehobenen Dienstes und der Einstiegseinstufung für AbsolventInnen von Fachhochschulen der öffent-



**Abb. 8: Beamtinnen – Frauenanteil in den Besoldungs- und Vergütungsgruppen des gehobenen Dienstes in der Öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg insgesamt 1996, 1998, 1999** (nur Vollbeschäftigte, ohne kommunalen Bereich und Hochschulen/Universitäten sowie ohne Lehrpersonal im Bereich der Schulämter)

lichen Verwaltung. Der Frauenanteil erhöhte sich hier von 26,7 % im Jahr 1996 auf 45,4 % im Jahr 1999. Aus den Daten geht nicht hervor, ob diese sprunghafte Erhöhung des Frauenanteils über eine Einstellungswelle von Fachhochschulabsolventinnen zu erklären ist und/oder mit einer verstärkten Verbeamtung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen im zweiten Halbjahr 1996 auf der Grundlage der Bewährungsanforderungsverordnung, die bis zum 31. 12. 1996 befristet war, im Zusammenhang steht.

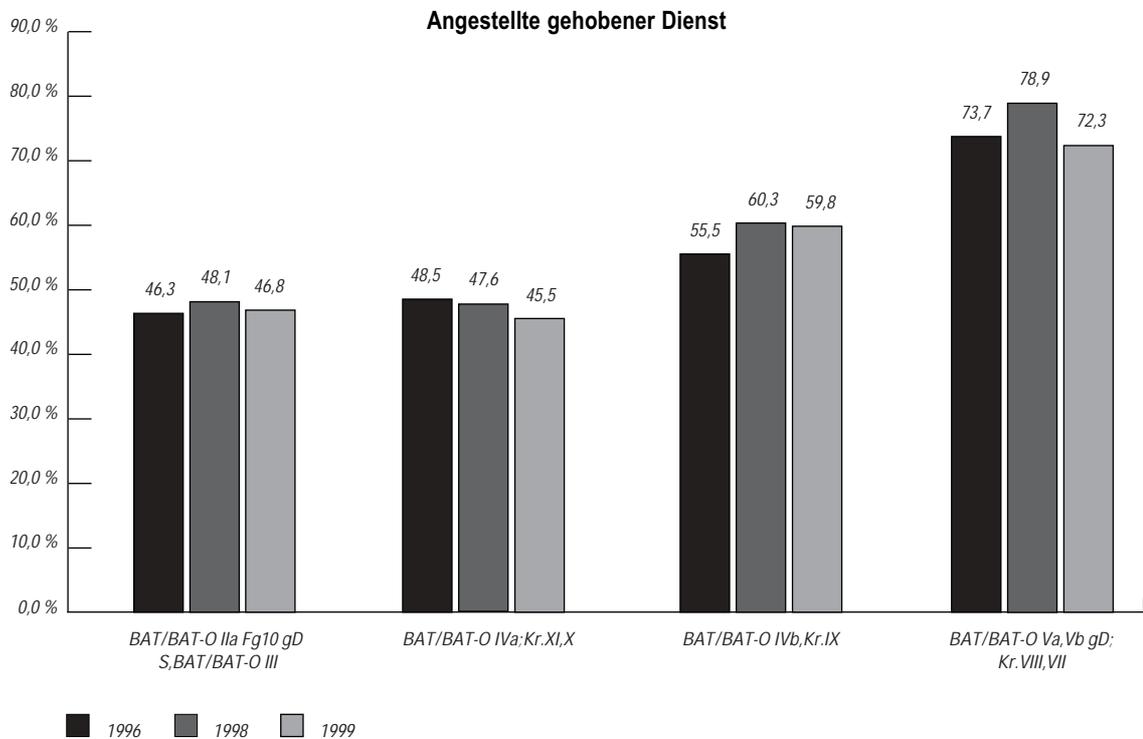
Im **Angestelltenbereich** des gehobenen Dienstes erreichte der Frauenanteil 1996 in den beiden oberen Vergütungsgruppen noch nicht die 50 % – Marke (vgl. Abb. 9). Im Berichtszeitraum erhöht er sich in den Vergütungsgruppen BAT/BAT-O II a Fg. 10 gD S, BAT/BAT-O II geringfügig von 46,3 % im Jahr 1996 auf 46,8 % im Jahr 1999, nachdem er 1998 sogar bei 48,1 %

lag. In der Vergütungsgruppe BAT/BAT-O IV a, Kr. XI, X hingegen verringerte sich der Frauenanteil kontinuierlich von 48,5 % im Jahr 1996 auf 45,5 % im Jahr 1999.

In den beiden übrigen Vergütungsgruppen des gehobenen Dienstes lag der Frauenanteil bereits 1996 zum Teil deutlich über 50 %. Daran hat sich trotz leichter Veränderungen bis 1999 nichts geändert. In diesem Bereich ist das Ziel des LGG erreicht.

### 3.5 Teilzeitbeschäftigung

Beschäftigte der öffentlichen Verwaltungen des Landes Brandenburg haben einen grundsätzlichen Anspruch auf Genehmigung einer Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen. Dies gilt sowohl für die weiblichen als auch die männlichen Beschäftigten. Des Weiteren können in öffentlichen Verwaltungen aufgrund



**Abb. 9: Angestellte – Frauenanteil in den Besoldungs- und Vergütungsgruppen des gehobenen Dienstes in der Öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg insgesamt – 1996, 1998, 1999** (nur Vollbeschäftigte, ohne kommunalen Bereich und Hochschulen/Universitäten sowie ohne Lehrpersonal im Bereich der Schulämter)

Beschäftigungsbereich	1997		1998		1999	
	Teilzeit-Personal Ist-Bestand	Frauenanteil (%)	Teilzeit-Personal Ist-Bestand	Frauenanteil (%)	Teilzeit-Personal Ist-Bestand	Frauenanteil (%)
Öffentliche Verwaltung insg.	1.627	90,8	1.865	90,2	4.278	86,7
Ministerien/Staatskanzlei	120	87,5	148	85,1	195	79,5
Öffentliche Verwaltung ohne Ministerien/Staatskanzlei	1.507	91,0	1.717	90,6	4.083	87,0
Sozialversicherungsträger unter Landesaufsicht	171	98,8	240	97,9	2.258	88,0
Lehrpersonal im Bereich der Schulämter	9.877	87,3	8.497	88,3	8.687	88,4

**Tabelle 2: Entwicklung der Teilbeschäftigung von Frauen in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg 1997 bis 1999** (einschließlich Arbeiter/-innen; ohne kommunalen Bereich und Hochschulen/Universitäten; öffentliche Verwaltung insgesamt ohne Lehrpersonal im Bereich der Schulämter – letzteres ist extra ausgewiesen)

von landes- und bundesweiten Regelungen insbesondere bestehende Arbeitsverhältnisse in Altersteilzeitbeschäftigungsverhältnisse umgewandelt werden.

### 3.5.1 Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung von Frauen in der öffentlichen Verwaltung im Zeitraum von 1997 bis 1999

Von 1998 bis 1999 ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg insgesamt – ausgenommen im Schulbereich – von 4,0% auf 9,4% gestiegen. Gleichzeitig verringerte sich der Frauenanteil.

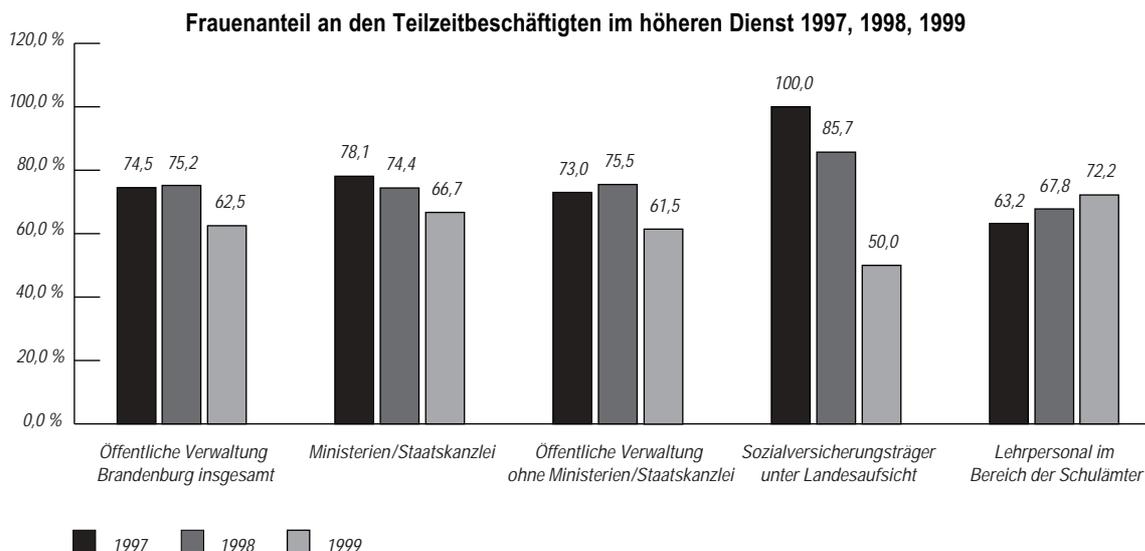
1999 waren von den 45.740 Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg 4.278 teilzeitbeschäftigt. Der Frauenanteil betrug 86,7% (3.707). 1998 waren von den 46.704 Beschäftigten nur 1.865 teilzeitbeschäftigt. Der Frauenanteil lag 1998 bei 90,2% (1682).

Aus dem Rahmen fällt dabei der gravierende Anstieg der Teilzeitbeschäftigung bei den

**Sozialversicherungsträgern** unter Landesaufsicht. 1998 hatten hier von den 4.417 Beschäftigten lediglich 240 (5,4%) ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis, während 1999 von den 4.312 Beschäftigten 2.258 in Teilzeit tätig waren. Dies waren mit 52,4% über die Hälfte der Beschäftigten. Der Grund sind Maßnahmen zur Verhinderung von Personalabbau durch Arbeitszeitverkürzung. Der Rückgang des Frauenanteils von 97,9% (235) im Jahr 1998 auf 88,0% (1987) im Jahr 1999 (vgl. Tab. 2) lässt darauf schließen, dass diese Maßnahmen relativ mehr Männer betrafen. Dennoch dominiert der Frauenanteil an den Beschäftigten deutlich.

### 3.5.2 Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten im höheren und gehobenen Dienst im Zeitraum 1997 bis 1999

Der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten hatte sich im höheren Dienst mit Ausnahme des Schulbereichs deutlich verringert. Er lag 1999 bei max. zwei Dritteln und ging bei den Sozialversicherungsträgern sogar auf 50% zurück (vgl. Abb. 10).



**Abb. 10: Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten in den öffentlichen Verwaltungen des Landes Brandenburg im höheren Dienst – 1997, 1998 und 1999** (ohne kommunalen Bereich und Hochschulen/Universitäten; öffentliche Verwaltung insgesamt ohne Lehrpersonal im Bereich der Schulämter – letzteres ist extra ausgewiesen)

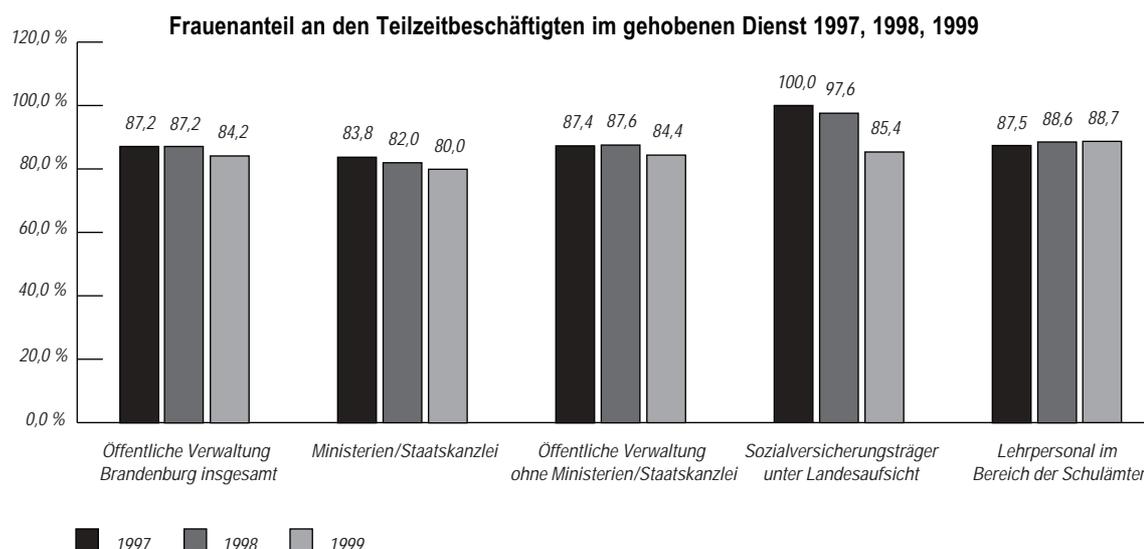
Auch im **gehobenen Dienst** ist ein Rückgang des Frauenanteils an den Teilzeitbeschäftigten erkennbar (ausgenommen davon ist wiederum der Schulbereich), wenn auch nicht in demselben Umfang wie im höheren Dienst (vgl. Abb. 11).

Der Rückgang des Frauenanteils an den Teilzeitbeschäftigten und der Anstieg der Anzahl von Männern in Teilzeitarbeitsverhältnissen insbesondere im höheren Dienst kann kaum in Bezug zur Beantragung einer Teilzeitbeschäftigung nach dem LGG gesetzt werden. Es ist eher zu vermuten, dass diese Entwicklung auf eine Ausweitung von Verträgen zur **Altersteilzeit** zurück zu führen ist. Die Statistik zur Altersstruktur der Beschäftigten im höheren Dienst gibt Anlass zu dieser Hypothese. 1999 waren etwa ein Viertel (26,1 %) der Beschäftigten im höheren Dienst in der öffentlichen Verwaltung insgesamt älter als 50 Jahre, von den Frauen waren es 14,4 %. Innerhalb dieser grossen Altersgruppe wiederum waren insgesamt 10,3 % der Beschäftigten (7,1 % der Frauen) im Alter

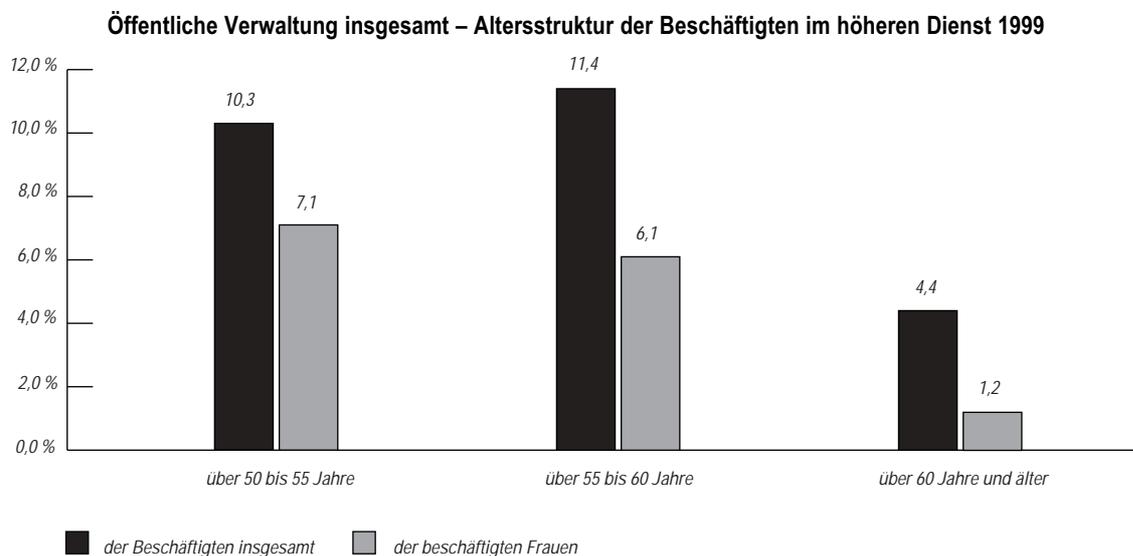
von 51 bis 55 Jahre, 11,4 % (6,1 % der Frauen) im Alter von 56 bis 60 Jahre und 4,4 % (1,2 % der Frauen) älter 60 Jahre (vgl. Abb. 12).

Ähnliches gilt auch für die Altersstruktur der Beschäftigten der Ministerien einschließlich Staatskanzlei und der Sozialversicherungsträger im höheren Dienst. In den Ministerien einschließlich Staatskanzlei waren 35,1 % (387:1.101) der Beschäftigten und 19,3 % (67:347) der beschäftigten Frauen im höheren Dienst über 50 Jahre alt. Bei den Sozialversicherungsträgern waren 1999 mit 22 % (47:214) gut ein Fünftel der Beschäftigten und von den Frauen 15,9 % (10:63) dieser Laufbahngruppe älter als 50 Jahre.

Vor dem Hintergrund dieser **Altersstruktur im höheren Dienst**, d.h. dem damit verbundenen absehbaren Ausscheiden von Beschäftigten aus dem höheren Dienst, ergeben sich also trotz des Einstellungsstopps und der Reduzierung von Personalmitteln im öffentlichen Dienst Chancen, den Frauenanteil in dieser Laufbahn-



**Abb. 11: Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten in den öffentlichen Verwaltungen des Landes Brandenburg im gehobenen Dienst – 1997, 1998 und 1999** (ohne kommunalen Bereich und Hochschulen/Universitäten; öffentliche Verwaltung insgesamt ist ohne Lehrpersonal im Bereich der Schulämter – letzteres ist extra ausgewiesen)



**Abb. 12: Altersstruktur der Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg insgesamt – höherer Dienst 1999**

gruppe zu erhöhen. Darüber hinaus könnte ein konsequenter Umgang mit der beabsichtigten Inanspruchnahme der Altersteilzeit von Beschäftigten im höheren Dienst dazu beitragen, Möglichkeiten einer gleichstellungsorientierten Personalplanung herauszuarbeiten und umzusetzen; so zum Beispiel die längerfristige Vorbereitung und Ausbildung von Frauen für leitende Positionen im öffentlichen Dienst.

### **3.5.3 Verteilung der Anzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen in der öffentlichen Verwaltung insgesamt und den Ministerien einschließlich Staatskanzlei auf Laufbahngruppen – 1999**

In der öffentlichen Verwaltung insgesamt waren etwa gleich viele der teilzeitbeschäftigten Frauen dem gehobenen (46,0%) und dem mittleren Dienst (44,5%) zugeordnet, aber nur 4,4% dem höheren Dienst. Dagegen arbeiteten in den Ministerien einschließlich Staatskanzlei von den teilzeitbeschäftigten Frauen 41,3% auf

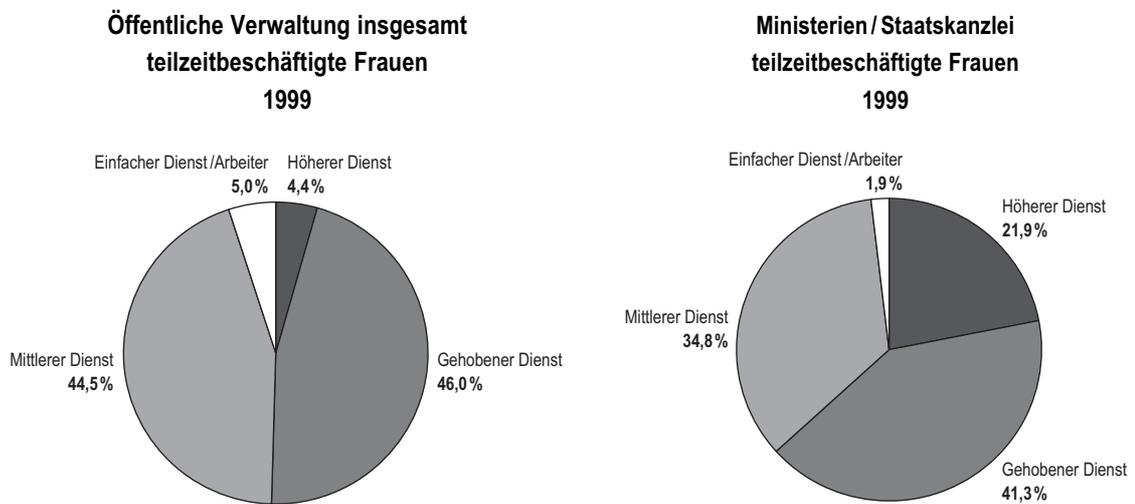
Stellen des gehobenen Dienstes, 34,8% auf Stellen des mittleren Dienstes und 21,9% auf Stellen des höheren Dienstes.

### **3.6 Auswirkungen der Strukturveränderungen in den Dienststellen auf die Beschäftigungssituation von Frauen in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg**

Im Berichtszeitraum wurde im Land Brandenburg der Prozess der Modernisierung der öffentlichen Verwaltung fortgesetzt. Dies führte zu Veränderungen in der Behördenlandschaft, die sich neben der Reduzierung von Personalmitteln im Landeshaushalt auch auf die Beschäftigtenzahlen auswirkten.

Insgesamt waren ein Achtel der Dienststellen (32) im Berichtszeitraum von strukturellen Veränderungen betroffen.<sup>15</sup> Dies waren vor allem die Ministerien einschließlich Staatskanzlei (Regierungsumbildung 1999) und die sonstigen

<sup>15</sup> Tabellen 6 und 7 im Tabellenanhang



**Abb. 13: Verteilung der teilzeitbeschäftigten Frauen in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg 1999 – nach Laufbahngruppen** (ohne kommunalen Bereich und Hochschulen/Universitäten; öffentliche Verwaltung insgesamt ist ohne Lehrpersonal im Bereich der Schulämter – letzteres ist extra ausgewiesen)

obersten Landesbehörden und Landesoberbehörden. In 10 dieser Dienststellen kam es aufgrund dieser Strukturveränderungen zu einem Personalabbau im höheren Dienst. Dabei zeigte sich, dass vor allem Männer betroffen waren. In vier der zehn Dienststellen waren von der Personalreduzierung ausschließlich Männer und in den übrigen sechs Dienststellen mehr Männer als Frauen betroffen. Insgesamt waren unter den 54 Betroffenen 11 Frauen (20,4 %).<sup>16</sup> Die höchste absolute Anzahl der Reduzierung der Beschäftigtenzahl im höheren Dienst gab es mit 13 Personen im Ministerium für Justiz und Europaangelegenheiten. Hier waren nur Männer von den Maßnahmen betroffen. In ebenfalls 10 Dienststellen gingen die Strukturveränderungen mit einem Personalabbau im gehobenen Dienst einher.<sup>17</sup>

Anders als im höheren Dienst waren Frauen und Männer hier gleichermaßen betroffen. So waren von dem Stellenabbau in vier Dienststellen gleich viele Frauen und Männer und in jeweils drei Dienststellen mehr Frauen bzw. mehr Männer betroffen.<sup>18</sup>

Es fällt auf, dass die Maßnahmen im gehobenen Dienst weniger Personen (47) als im höheren Dienst (54) betrafen. Die Zahl der betroffenen Frauen und Männer war im gehobenen Dienst allerdings etwa gleich groß (24 Männer/ 23 Frauen).<sup>19</sup>

### 3.7 Die Beteiligung von Frauen an der Arbeit in Gremien

Das LGG enthält mit § 12 eine Regelung, die besagt, dass Frauen und Männer gleichermaßen

<sup>16</sup> Tabellen 6 und 8 im Tabellenanhang

<sup>17</sup> Die Übereinstimmung der Zahl der betroffenen Dienststellen bezogen auf den höheren und gehobenen Dienst ist zufällig

<sup>18</sup> Tabelle 7 im Tabellenanhang

<sup>19</sup> Tabelle 8 im Tabellenanhang

sen an der Arbeit in allen Beratungs- und Entscheidungsgremien der unmittelbaren und mittelbaren Landesverwaltung beteiligt werden sollen. In der Vorschrift sind insbesondere Beiräte, Kommissionen, Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Kollegialorgane und vergleichbare Mitwirkungsgremien genannt. Ziel ist es, dass Frauen in all diesen Gremien die Hälfte der Mitglieder stellen, soweit das Land Einfluss hat.

Auf Bundesebene betrug die Frauenrepräsentanz in wesentlichen Gremien im Einflussbereich des Bundes im Jahr 2001 15,9%. Dies bedeutet einen Anstieg um 3,7 Prozentpunkte im Vergleich zu 1997, als der Frauenanteil noch bei 12,2% lag.<sup>20</sup> Im Jahr 2001 waren in 318 Gremien von 7.794 Personen 1.242 Frauen. Der Anteil der Gremien ohne weibliche Mitglieder hat sich von 28,7% auf 21,4% verringert.

Im Folgenden wird die Situation für die Öffentliche Verwaltung des Landes Brandenburg dargestellt. Grundlagen dafür sind:

1. Liste der Mitgliedschaften von Mitgliedern der Landesregierung und Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Landesverwaltung in Vorständen, Verwaltungsräten, Aufsichtsräten, Beiräten oder vergleichbaren Einrichtungen (Chef der Staatskanzlei, Stand: 01.12.1999),
2. Bericht über die Beteiligungen des Landes Brandenburg an Unternehmen des privaten und des öffentlichen Rechts (Ministerium der Finanzen, Stand: 31.12.1999).

**Zu 1.** Die Liste über die Mitgliedschaften von Mitgliedern der Landesregierung und Mitarbei-

tern und Mitarbeiterinnen der Landesverwaltung in Vorständen, Verwaltungsräten, Aufsichtsräten, Beiräten oder vergleichbaren Einrichtungen enthält 126 Gremien. Die Liste enthält ferner die Personen, die für die Landesregierung bzw. aus der Verwaltung in die Gremien entsandt sind. Dies sind unter 80 Personen 6 Frauen. Die Mitglieder sind häufig in mehreren Gremien tätig. Unter den entsandten Personen beträgt der **Frauenanteil 7,5%**. Die Liste der Staatskanzlei enthält keine Aussage darüber, wie die Gremien im Einzelnen besetzt sind. Daher kann an dieser Stelle keine Aussage darüber getroffen werden, wie hoch der durchschnittliche Frauenanteil in diesen Gremien ist.

**Zu 2.** Aus dem Bericht über die Beteiligungen des Landes Brandenburg an Unternehmen des privaten und des öffentlichen Rechts ist die Anzahl der Gremienmitglieder insgesamt ersichtlich und auch inwieweit Frauen in diesen Gremien vertreten bzw. entsandt worden sind.

Daraus ergibt sich folgendes Bild:

In den Gremien, in welchen Brandenburg durch ein oder mehr Mitglieder vertreten ist, befinden sich 355 Personen; darunter 10 Frauen. Damit beträgt der **Frauenanteil nur 2,8 %**.

Von der Landesregierung wurden insgesamt 94 Personen aus den Ministerien entsandt; darunter 10 Frauen. Es fällt auf, dass die wenigen Frauen, die sich in den Gremien befinden aufgrund der Vorschläge der Ministerien entsandt worden sind. Das ist positiv anzumerken und es kann auch vermutet werden, dass die Entsendung dieser Frauen auf das LGG zurückzuführen ist. Aber selbst unter den entsandten Personen beträgt der **Frauenanteil nur 10,6 %**.

<sup>20</sup> Dritter Bericht der Bundesregierung über den Anteil von Frauen in wesentlichen Gremien im Einflussbereich des Bundes (Kabinettsbeschluss Ende Mai 2002)

Dieses Ergebnis kann nicht befriedigen; auch wenn es verschiedene Faktoren gibt, die gelegentlich der Entsendung einer Frau entgegenstehen, z.B. wenn aufgrund eines unmittelbaren Bezugs zum Arbeitsgebiet nur ein männlicher Beschäftigter in Frage kommt. Aber selbst diese Fälle bedürfen einer Prüfung, da aufgrund der Hierarchie in der Regel Abteilungsleitung, Referatsleitung und ein Referent/ eine Referentin oder auch ein Sachbearbeiter/ eine Sachbearbeiterin für das Aufgabengebiet zuständig sind. Für Referentinnen und Sachbearbeiterinnen kann die Möglichkeit einer Gremienvertretung durchaus eine berufliche Entwicklungschance bedeuten.

Auf eine Darstellung der Angaben, welche die Dienststellen zu Gremien in den Fragebögen zur Vorbereitung dieses Berichts gemacht haben, muss leider verzichtet werden.

Folgende Fragen wurden gestellt:

- ▶ Ist Ihre Dienststelle (federführend) zuständig für die Zusammensetzung eines Gremiums?
- ▶ Ist Ihre Dienststelle personell in Gremien vertreten?

Die Antworten auf diese Fragen waren unübersichtlich und zum Teil uneindeutig, so dass sich die Daten nicht genügend klar auswerten ließen.

Bereits im zweiten LGG-Bericht wurde darauf hingewiesen, dass alle Angaben mit größter Vorsicht interpretiert werden sollten, da die Dienststellen oft eine unzulässige Zusammenfassung der Gremien bei der Beantwortung zu diesem Fragenkomplex vorgenommen haben. Es wurde bereits angemerkt, dass eine separate Analyse mit einer gezielten Erhebung der Gremienarbeit notwendig wäre, wenn man genaueres über die Verteilung der Sitze zwischen Männern und Frauen wissen wolle.

Eine derartige Erhebung und Analyse sollte im Zusammenhang mit dem vierten LGG-Bericht erfolgen.

Aus frauenpolitischer Sicht kann auf eine genaue Darstellung der Gremienbesetzung nicht verzichtet werden, weil nur eine solche die Ausgangslage sichtbar macht sowie mittel- und langfristig Entwicklungstendenzen aufzeigt.

Die Tatsache, dass § 12 LGG nicht hinreichend beachtet wird und damit ganz überwiegend männliche Mitglieder in der öffentlichen Verwaltung von Brandenburg in Gremien vertreten sind oder in solche entsandt werden, war Anlass für einen Vorschlag des MASGF zur Beschlussfassung durch die Staatssekretäre, damit mittelfristig eine paritätische Besetzung der Gremien erreicht wird. Der Beschlussvorschlag lautete: „1. Bei der Besetzung von Gremien wird die Gleichstellungsbeauftragte des entsendenden Ressorts frühzeitig in das Entscheidungsverfahren einbezogen und 2. das MASGF wird als das für Frauen zuständige Ressort bei allen Kabinettsvorlagen, die die Besetzung von Gremien betreffen, beteiligt.“

Die Amtschefs aller Ressorts haben dem Vorschlag in ihrer Besprechung am 4.9.2000 zugestimmt.

Es kann erwartet werden, dass sich durch diese Vorgehensweise beim nächsten LGG-Bericht ein Aufwärtstrend bezüglich des Frauenanteils in Gremien abzeichnen wird. Als problematisch hat sich aber bereits jetzt zum wiederholten Mal gezeigt, dass ein höherer Frauenanteil in Gremien nur dann erreicht werden kann, wenn mehr Frauen in Führungspositionen vertreten sind.

Der folgende Abschnitt geht der Frage nach, inwieweit wesentliche Regelungen des LGG in den Dienststellen im Berichtszeitraum angewendet wurden und ob die Gleichstellung von Frauen und Männern dadurch vorangebracht werden konnte.

## 4.1 Stellenbesetzungspraxis der Dienststellen

Zunächst richtet sich der Blick auf die Stellen-

besetzungspraxis in den Dienststellen. Es interessiert, ob im Berichtszeitraum Stellen im höheren und gehobenen Dienst besetzt wurden und wenn ja, inwieweit dabei Frauen Berücksichtigung fanden. Des Weiteren wird die Ausschreibungspraxis der Dienststellen analysiert und untersucht, ob Frauen gleichermaßen an Höhergruppierungen und Beförderungen partizipieren konnten wie Männer.

Wurden in Ihrer Dienststelle Stellen des höheren Dienstes besetzt?							
	ja		nein		keine Angabe		Gesamt
	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	
Ministerien/Staatskanzlei	10	100,0 %					10
sonstige oberste u. Oberbehörden	15	75,0 %	5	25,0 %			20
untere Landesbehörden	57	64,0 %	31	34,8 %	1	1,1 %	89
Gerichte und Staatsanwaltschaften	16	33,3 %	23	47,9 %	9	18,8 %	48
sonstige nachgeordnete DST des Landes	22	39,3 %	31	55,4 %	3	5,4 %	56
sonstige Körperschaften, Anstalten u. Stiftungen	11	61,1 %	7	38,9 %			18
<b>Gesamt</b>	<b>131</b>	<b>54,4 %</b>	<b>97</b>	<b>40,2 %</b>	<b>13</b>	<b>5,4 %</b>	<b>241</b>

Tabelle 3: Anzahl der Dienststellen, die im Berichtszeitraum im höheren Dienst Stellen besetzten

Wurden in Ihrer Dienststelle Stellen des gehobenen Dienstes besetzt?							
	ja		nein		keine Angabe		Gesamt
	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	
Ministerien/Staatskanzlei	9	90,0 %	1	10,0 %			10
sonstige oberste u. Oberbehörden	16	80,0 %	3	15,0 %	1	5,0 %	20
untere Landesbehörden	60	67,4 %	24	27,0 %	5	5,6 %	89
Gerichte und Staatsanwaltschaften	25	52,1 %	13	27,1 %	10	20,8 %	48
sonstige nachgeordnete DST des Landes	16	28,6 %	25	44,6 %	15	26,8 %	56
sonstige Körperschaften, Anstalten u. Stiftungen	10	55,6 %	4	22,2 %	4	22,2 %	18
<b>Gesamt</b>	<b>136</b>	<b>56,4 %</b>	<b>70</b>	<b>29,0 %</b>	<b>35</b>	<b>14,5 %</b>	<b>241</b>

Tabelle 4: Anzahl der Dienststellen, die im Berichtszeitraum im gehobenen Dienst Stellen besetzten

Anzahl der Stellenbesetzungen			
	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil %
<b>im höheren Dienst</b>			
in DST (ohne öffentlichen Schuldienst)	462	221	47,8 %
im öffentlichen Schuldienst	663	377	56,9 %
in den DST insgesamt	1.125	598	53,2 %
<b>im gehobenen Dienst</b>			
in DST (ohne öffentlichen Schuldienst)	1.073	465	43,3 %
im öffentlichen Schuldienst	1.665	1.203	72,3 %
in den DST insgesamt	2.738	1.668	60,9 %

Tabelle 5: Anzahl der Stellenbesetzungen im Berichtszeitraum im höheren und gehobenen Dienst

#### 4.1.1 Besetzung von Stellen

Die Tabellen 3 und 4 zeigen, dass mehr als die Hälfte der Dienststellen der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg (54,4 %) im Berichtszeitraum sowohl im höheren als auch im gehobenen Dienst Stellen besetzten.

Im höheren Dienst wurden insgesamt 1.125 Stellen besetzt, davon 598 mit Frauen (53,2 %). Allerdings entfielen hiervon 377 der Stellenbesetzungen mit Frauen (56,9 %) und 663 der Stellenbesetzungen insgesamt auf den Schulbereich. Nur 462 der Stellenbesetzungen insgesamt (41,1 %) und 221 aller Stellenbesetzungen mit Frauen (37,0 %) wurden in den übrigen Dienststellen der öffentlichen Verwaltung des Landes vorgenommen (vgl. Tab. 5).

Im gehobenen Dienst wurden insgesamt 2.738 Stellen besetzt, darunter waren 1.668 Stellenbesetzungen mit Frauen (60,9 %). Auch in dieser Laufbahngruppe entfiel die überwiegende Anzahl der Stellenbesetzungen auf den Schulbereich. So wurden 1.665 dieser Stellenbesetzungen insgesamt und 1.203 Stellenbesetzungen mit Frauen (72,3 %) im Schulbereich vorgenommen. Nur 1.073 der Stellenbesetzungen

insgesamt (39,2 %) und 465 aller Stellenbesetzungen mit Frauen (27,9 %) erfolgten in den übrigen Verwaltungen (vgl. Tab. 5).

Im Resümee wurden in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg ohne Schulämter mit 47,8 % im höheren Dienst und 43,3 % im gehobenen Dienst für weniger als die Hälfte der zu besetzenden Stellen Frauen ausgewählt.

#### 4.1.2 Ausschreibungspraxis

Die Dienststellen sind nach dem LGG verpflichtet, alle Stellen grundsätzlich auszuschreiben. Darüber hinaus hat in Bereichen mit einer Unterrepräsentanz von Frauen die Ausschreibung auch öffentlich zu erfolgen.

Tabelle 6 zeigt, dass erfreulicherweise nur 8 der 131 Dienststellen (6,1 %), die Stellen im höheren Dienst besetzten, diese Stellen weder intern noch extern ausschrieben. Die Mehrheit der Dienststellen hat dagegen die zu besetzenden Stellen ausgeschrieben. Dies geschah in 28 Dienststellen (21,4 %) immer sowohl intern als auch extern, in 12 (9,2 %) nur intern und in 10 (7,8 %) nur extern. Darüber hinaus schrieben 26 Dienststellen (19,8 %)

Stellen immer extern aus, ohne sie immer gleichzeitig intern bekannt zu machen. Umgekehrt schrieben 18 Dienststellen (13,7%) ihre Stellen immer intern aus, ohne sie immer gleichzeitig extern zu veröffentlichen.

Ein vergleichbares Ergebnis ergab auch die Auswertung der Ausschreibungspraxis der 136 Dienststellen, die Stellen im gehobenen Dienst besetzten.<sup>21</sup>

Im Weiteren soll noch ein Blick auf die Ausschreibungspraxis der Dienststellen geworfen werden, in denen Frauen im höheren Dienst unterrepräsentiert waren. Dies war in 91 der 131 Dienststellen, die Stellen in dieser Laufbahngruppe ausschrieben, der Fall. 21 dieser 91 Dienststellen (23,1%) hatten ihre Stellen immer sowohl intern als auch extern, 11 (12,1%) nur intern und 10 (11,0%) nur extern ausgeschrieben. Schließlich machten 15 Dienststellen (16,5%) offene Stellen zumindest

immer extern und 14 (15,4%) zumindest immer intern bekannt. Nur 6 dieser 91 Dienststellen (6,6%) schrieben die Stellen weder intern noch extern aus.

Die Bilanz der Ausschreibungspraxis ist damit für den dritten LGG-Bericht, wie für den zweiten, insgesamt positiv. Die Dienststellen sind dem gesetzlichen Auftrag zur Stellenausschreibung weitgehend nachgekommen.

Wie wichtig eine öffentliche Bekanntmachung von freien Stellen für die Verbesserung der Einstellungschancen von Frauen auf Stellen im höheren Dienst ist, zeigt die folgende Analyse. Danach korrelierte die Berücksichtigung von Frauen bei Stellenbesetzungen mit der Ausschreibungspraxis. D.h., erst wenn über freie Stellen umfassend öffentlich informiert wurde, veränderten sich im höheren Dienst die Chancen zugunsten von Frauen.

Eine Ausschreibung der zu besetzenden Stellen im höheren Dienst erfolgte ...						
	gemeinsame Auswertung für 80 DST		externe Ausschreibung - Auswertung für 51 DST		interne Ausschreibung - Auswertung für 51 DST	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
immer intern und extern	28	21,4 %				
nur intern	12	9,2 %				
nur extern	10	7,6 %				
weder intern noch extern	8	6,1 %				
teils/teils	5	3,8 %	19	14,5 %	3	2,3 %
keine Angaben	17	13,0 %	3	2,3 %	29	22,1 %
Mehrfachnennung			1	0,8 %	0	0,0 %
immer auch extern			26	19,8 %		
immer auch intern					18	13,7 %
nicht auch extern			2	1,5 %		
nicht auch intern					1	0,8 %
Zwischensumme	80	61,1 %	51	38,9 %	51	38,9 %
Anzahl der DST insgesamt	131	100,0 %	131	100,0 %	131	100,0 %

**Tabelle 6: Stellenausschreibungspraxis der Dienststellen der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg im Berichtszeitraum – höherer Dienst** (Nur solche DST, in denen im Berichtszeitraum Stellenbesetzungen stattfanden)

So schrieben etwa die Hälfte der 33 Dienststellen (17), in denen Stellen im höheren Dienst nur mit Frauen besetzt wurden, die freien Stellen sowohl extern als auch intern oder nur extern aus. Auf der anderen Seite zeigte sich, dass von den 34 Dienststellen, in denen im höheren Dienst nur Männer eingestellt wurden,

nur etwa ein Viertel (9) der Dienststellen einen solchen Veröffentlichungsmodus für freie Stellen gewählt hatte.

Diese Tendenz ist zwar auch für die Besetzung von Stellen im gehobenen Dienst erkennbar, allerdings nicht in dieser Deutlichkeit.

**Stellenbesetzung im höheren Dienst erfolgte in den 131 Dienststellen (mit) ...**

Gesamtzahl der DST	nur mit Frauen		mehr Frauen		gleich vielen Frauen und Männern		mehr Männern		nur mit Männern	
	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	
131	33	25,2 %	20	15,3 %	12	9,2 %	24	18,3 %	34	26,0 %

**Auswertung der Dienststellen-Angaben zur internen und externen Ausschreibung**

ausgeschrieben wurden	davon in DST									
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
immer intern und extern	9	27,3 %	3	15,0 %	2	16,7 %	6	25,0 %	8	23,5 %
nur intern	2	6,1 %	1	5,0 %	1	8,3 %	0	0,0 %	8	23,5 %
nur extern	8	24,2 %	2	10,0 %	3	25,0 %	2	8,3 %	1	2,9 %
weder intern noch extern	1	3,0 %	0	0,0 %	2	16,7 %	1	4,2 %	4	11,8 %
teils/teils	1	3,0 %	2	10,0 %	0	0,0 %	2	8,3 %	0	0,0 %
keine Angaben	9	27,3 %	0	0,0 %	0	0,0 %	4	16,7 %	1	2,9 %
<b>Zwischensumme</b>	<b>30</b>	<b>90,9 %</b>	<b>8</b>	<b>40,0 %</b>	<b>8</b>	<b>66,7 %</b>	<b>15</b>	<b>62,5 %</b>	<b>22</b>	<b>64,7 %</b>
	33	100,0 %	20	100,0 %	12	100,0 %	24	100,0 %	34	100,0 %

**Tabelle 7: Zusammenhang von Ausschreibungspraxis und Stellenbesetzung mit Frauen im höheren Dienst**

(Nur solche DST, in denen im Berichtszeitraum Stellenbesetzungen stattfanden – 8 dieser 131 Fälle konnten diesbezüglich nicht ausgewertet werden)

**Stellenbesetzung erfolgte in 136 Dienststellen im gehobenen Dienst (mit) ...**

Merkmale der DST	nur mit Frauen		gleich vielen Frauen und Männern		nur mit Männern		Gesamtzahl der DST
	Zeilenprozent	Zeilenprozent	Zeilenprozent	Zeilenprozent	Zeilenprozent	Zeilenprozent	
Anzahl der DST	32	38	14	17	22	136	
Zeilenprozent	23,5%	27,9%	10,3%	12,5%	16,2%	100,0%	

**Tabelle 8: Stellenbesetzung im gehobenen Dienst mit Frauen** (Nur solche DST, in denen im Berichtszeitraum

Stellenbesetzungen stattfanden – 13 der 136 Fälle waren hinsichtlich der Fragestellung nicht auswertbar.)

Anzahl der Beförderungen/Höhergruppierungen			
	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil %
<b>im höheren Dienst</b>			
in DST (ohne öffentlichen Schuldienst)	420	198	47,1 %
im öffentlichen Schuldienst	1.043	714	68,5 %
<b>insgesamt</b>	<b>1.463</b>	<b>912</b>	<b>62,3 %</b>
<b>im gehobenen Dienst</b>			
in DST (ohne öffentlichen Schuldienst)	1.482	726	49,0 %
im öffentlichen Schuldienst	1.915	1.721	89,9 %
<b>insgesamt</b>	<b>3.397</b>	<b>2.447</b>	<b>72,0 %</b>

**Tabelle 9: Anzahl der Beförderungen/Höhergruppierungen im Berichtszeitraum im höheren und gehobenen Dienst – nach Frauen**

Wie bereits im zweiten LGG-Bericht kann im dritten gesagt werden, dass im gehobenen Dienst letztlich auch die weiteren Ausschreibungspraxen positive Ergebnisse für Frauen zeigten. Sie führten ein weiteres Mal dazu, dass in mehr als der Hälfte der 136 Dienststellen offene Stellen im gehobenen Dienst nur, mehr oder gleichermaßen mit Frauen besetzt wurden.

#### 4.1.3 Höhergruppierung und Beförderung

Insgesamt wurden im **höheren Dienst** 1.463 Beschäftigte der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg höhergruppiert bzw. befördert, darunter waren 912 Frauen (62,3%). Wie bei den Stellenbesetzungen wurde auch die überwiegende Anzahl der Höhergruppierungen/Beförderungen im Schulbereich vorgenommen. Hier wurden 1.043 Beschäftigte, darunter 714 (68,5%) Frauen befördert bzw. höhergruppiert. 420 Höhergruppierungen/ Beförderungen, darunter 198 (47,1%) Frauen, entfielen auf die übrige Verwaltung. Letztlich waren nur 28,7% der Höhergruppierten/ Beförderten

insgesamt und 21,7% aller höhergruppierten/beförderten Frauen Beschäftigte in Dienststellen der öffentlichen Verwaltung ohne Schulämter (vgl. Tab. 9).

Ein ähnliches Bild ergab sich auch für den gehobenen Dienst. Auch hier entfielen auf die öffentliche Verwaltung ohne Schulbereich 1.482 von insgesamt 3.397 vorgenommenen Höhergruppierungen/Beförderungen (43,6%). Von den insgesamt 2.447 beförderten/höhergruppierten Frauen waren 726 (29,7%) in Dienststellen außerhalb des Schulbereichs beschäftigt.

Zur Entschlüsselung der Faktoren und Entwicklungen, die sich in den Verwaltungen hinter diesen Statistiken verbergen, wäre jedoch eine weitergehende Recherche notwendig. So könnte es durchaus möglich sein, dass „Verbeamtungswellen“ in den Dienststellen oder die Einstellung von Beamtenanwärterinnen maßgeblich die zahlenmäßige Entwicklung mit geprägt haben. Eine Bewertung dieser Ergebnisse

erweist sich zudem als schwierig, da die Daten zur Beförderungspraxis und Höhergruppierung von Beschäftigten nicht getrennt erhoben wurden und so Höhergruppierungen im Sinne eines Bewährungsaufstiegs nach dem BAT oder „turnusmäßige“ Beförderungen an dieser Stelle nicht gesondert ausgewiesen werden können. Des Weiteren kann aufgrund der erhobenen Daten nicht herausgearbeitet werden, in welchen Besoldungsstufen bzw. Vergütungsstufen des höheren bzw. des gehobenen Dienstes die Beförderungen bzw. Höhergruppierungen vorgenommen wurden und wie sich der Frauenanteil an den Beförderungen bzw. Höhergruppierungen auf die Besoldungsstufen bzw. Vergütungsstufen verteilt. Insofern werden die Daten an dieser Stelle rein quantitativ dargestellt.

#### 4.2 Gleichstellungspläne

Bereits die Ergebnisse der ersten beiden LGG-Berichte sprachen dafür, dass es sich bei der Erstellung der Gleichstellungspläne nicht nur um eine reine Formalität handelt, die von Gesetzes wegen zu erfüllen ist. Vielmehr spielen

die Gleichstellungspläne eine positive Rolle in dem Bemühen der Dienststellen um eine Gleichstellung von Frauen und Männern.<sup>22</sup>

Ob sich dies im Berichtszeitraum für den vorliegenden Bericht bestätigt hat, soll im folgenden Abschnitt untersucht werden.

##### 4.2.1 Erstellung von Gleichstellungsplänen

Bereits im Juni 1998 waren 85,2% der Dienststellen der öffentlichen Verwaltung ihrer gesetzlichen Pflicht zur Erstellung eines Gleichstellungsplanes nachgekommen.<sup>23</sup> Daran hat sich auch im Berichtszeitraum für den dritten LGG-Bericht nichts Grundlegendes geändert.

Im Juni 2000 war in 181 der 217 Dienststellen mit mehr als 20 Beschäftigten (83,4%) ein Gleichstellungsplan in Kraft. In 35 Dienststellen dieser Kategorie (16,1%) war dies nicht der Fall.<sup>24</sup> Darüber hinaus teilte eine Dienststelle (0,5%) mit, dass der Gleichstellungsplan wegen einer Dienststellenzusammenlegung erst Anfang 2001 in Kraft treten könne, was inzwischen auch geschehen ist.

	DSP mit GSP		DSP ohne GSP		Besond. Bemerk.		Anzahl der DST insgesamt	
	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %
DST mit mehr als 20 Beschäftigten	181	83,4 %	35	16,1 %	1	0,5 %	217	100 %
DST mit weniger als 20 Beschäftigten	2	8,3 %	20	83,3 %	2	8,3 %	24	100 %
DST insgesamt	183	75,9 %	55	22,8 %	3	1,2 %	241	100 %

**Tabelle 10: Gleichstellungspläne in den Dienststellen der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg – Dienststellen-Erhebung 2000**

<sup>22</sup> 2. Landesgleichstellungsbericht S. 52

<sup>23</sup> 2. Landesgleichstellungsbericht S. 44

<sup>24</sup> Welche Dienststelle dies sind, ergibt sich aus Anlage 4

Von den 24 Dienststellen mit weniger als 20 Beschäftigten hatten erfreulicherweise 2 Dienststellen (8,3%) freiwillig einen Gleichstellungsplan erstellt.<sup>25</sup> Die Dienststellen begründeten den Verzicht auf die Erstellung des Gleichstellungsplanes im Wesentlichen mit fehlender Personalhoheit, fehlendem Handlungsbedarf – da der Frauenanteil in der Dienststelle höher als der Männeranteil ist – sowie mit laufenden internen Strukturveränderungen, deren Durchführung Priorität hatte.

Grundsätzlich entbindet eine fehlende Personalhoheit die Dienststellen nicht von der Verpflichtung zur Aufstellung eines Gleichstellungsplans.

Auch wurde von Dienststellen oftmals vernachlässigt, dass Frauen – auch wenn der prozen-

tuale Frauenanteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten über der 50%-Marke lag – gleichwohl im höheren Dienst unterrepräsentiert waren. Dies zeigt ein Blick auf die nachstehende Tabelle 11. So waren unter den 35 Dienststellen mit mehr als 20 Beschäftigten, die keinen Gleichstellungsplan erstellt hatten, 18 Dienststellen (51,4%), in denen im höheren Dienst mehr Männer als Frauen beschäftigt waren. Im gehobenen Dienst waren es 8 Dienststellen (22,9%).

Schließlich wurde verkannt, dass interne Strukturveränderungen Chancen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen im höheren und gehobenen Dienst eröffnen können. Deshalb kann der Erstellung von Gleichstellungsplänen in Umstrukturierungsphasen eine besondere Bedeutung zukommen.

Unterrepräsentanz von Frauen in DST vorhanden...	ohne GSP		mit GSP		besond. Bemerk.		Anzahl der DST insgesamt	
	Anzahl	Spalten %	Anzahl	Spalten %	Anzahl	Spalten %	Anzahl	Spalten %
<b>im höheren Dienst</b>								
ja	18	51,4 %	121	66,9 %	0	0,0 %	139	64,1 %
nein	16	45,7 %	56	30,9 %	0	0,0 %	72	33,2 %
besond. Bemerkungen	1	2,9 %	4	2,2 %	1	100,0 %	6	2,8 %
<b>Gesamt</b>	<b>35</b>	<b>100,0 %</b>	<b>181</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1</b>	<b>100,0 %</b>	<b>217</b>	<b>100,0 %</b>
<b>im gehobenen Dienst</b>								
ja	8	22,9 %	64	35,4 %	0	0,0 %	72	33,2 %
nein	27	77,1 %	116	64,1 %	0	0,0 %	143	65,9 %
besond. Bemerkungen	0	0,0 %	1	0,6 %	1	100,0 %	2	0,9 %
<b>Gesamt</b>	<b>35</b>	<b>100,0 %</b>	<b>181</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1</b>	<b>100,0 %</b>	<b>217</b>	<b>100,0 %</b>

**Tabelle 11: Zusammenhang der Unterrepräsentanz von Frauen im höheren und gehobenen Dienst und der Erstellung von Gleichstellungsplänen in Dienststellen mit mehr als 20 Beschäftigten**

<sup>25</sup> Dies waren das Bergamt Rüdersdorf und das Arbeitsgericht Senftenberg.

#### 4.2.2 Qualität der Gleichstellungspläne

Kernstück des Gleichstellungsplanes sind die verbindlichen Zielvorgaben für Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen von Frauen mit dem Ziel, bestehende Unterrepräsentanzen schrittweise abzubauen.

Aus Tabelle 11 geht hervor, dass in 139 der 217 Dienststellen mit mehr als 20 Beschäftigten (64,1%) Frauen im höheren Dienst unterrepräsentiert waren. Von diesen 139 Dienststellen hatten 121 (87,1%) einen Gleichstellungsplan erstellt. Ein ähnliches Bild zeigt sich für den gehobenen Dienst. Hier waren Frauen in 72

Dienststellen mit mehr als 20 Beschäftigten (33,2%) unterrepräsentiert. Von diesen 72 Dienststellen hatten 64 (88,9%) einen Gleichstellungsplan in Kraft gesetzt.

Dementsprechend müssten 121 Dienststellen in ihren Gleichstellungsplänen verbindliche Zielvorgaben im höheren Dienst festgelegt haben. Für den gehobenen Dienst müssten sich verbindliche Zielvorgaben in den Gleichstellungsplänen von 64 Dienststellen wiederfinden.

In der Praxis zeigte sich jedoch ein ganz anderes Bild.

Verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils im GSP ..								
Unterrepräsentanz von Frauen im	vorhanden		nicht vorhanden		keine Angaben		Gesamt	
	Anzahl	Spalten %	Anzahl	Spalten %	Anzahl	Spalten %	Anzahl	Spalten %
<b>höheren Dienst</b>								
ja	42	87,5 %	79	59,8 %	0	0,0 %	121	66,9 %
nein	6	12,5 %	49	37,1 %	1	100,0 %	56	30,9 %
keine Angabe	0	0,0 %	4	3,0 %	0	0,0 %	4	2,2 %
Gesamt Spalten %	48	100,0 %	132	100,0 %	1	100,0 %	181	100,0 %
Gesamt Zeilen %	48	26,5 %	132	72,9 %	1	0,6 %	181	100,0 %
<b>gehobenen Dienst</b>								
ja	26	54,2 %	38	28,8 %	0	0,0 %	64	35,4 %
nein	22	45,8 %	93	70,5 %	1	100,0 %	116	64,1 %
keine Angabe	0	0,0 %	1	0,8 %	0	0,0 %	1	0,6 %
Gesamt Spalten %	48	100,0 %	132	100,0 %	1	100,0 %	181	100,0 %
Gesamt Zeilen %	48	26,5 %	132	72,9 %	1	0,6 %	181	100,0 %

**Tabelle 12: Verbindliche Zielvorgaben im GSP zur Erhöhung des Frauenanteils und Unterrepräsentanz von Frauen im höheren bzw. gehobenen Dienst (181 DST mit mehr als 20 Beschäftigten und GSP)**

Tabelle 12 verdeutlicht, dass lediglich 42 Dienststellen mit einer Unterrepräsentanz von Frauen im höheren Dienst in ihrem Gleichstellungsplan verbindliche Zielvorgaben formuliert hatten. Im gehobenen Dienst waren es 26 Dienststellen.

Dieses Ergebnis kann nicht zufrieden stellen, denn die Situation hat sich wesentlich verschlechtert. Während der erste LGG-Bericht noch zu dem Ergebnis kam, dass 62,2% der Dienststellen mit einer Unterrepräsentanz von Frauen im höheren Dienst in ihre Gleichstel-

Verbindliche Zielvorgaben im GSP zur Erhöhung des Frauenanteils nach Funktionsebenen							
	vorhanden		nicht vorhanden		keine Angabe		Gesamt
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl
Ministerien/Staatskanzlei	5	55,6 %	4	44,4 %	0	0,0 %	9
sonst. oberste u. Oberbehörden	6	35,3 %	11	64,7 %	0	0,0 %	17
untere Landesbehörden	23	27,4 %	61	72,6 %	0	0,0 %	84
Gerichte u. Staatsanwaltsch.	3	8,3 %	33	91,7 %	0	0,0 %	36
sonst. nachgeord. Dst. d. Landes	8	27,6 %	20	69,0 %	1	3,4 %	29
sonst. Körpersch., Anst. u. Stift.	3	50,0 %	3	50,0 %	0	0,0 %	6
<b>Gesamt</b>	<b>48</b>	<b>26,5 %</b>	<b>132</b>	<b>72,9 %</b>	<b>1</b>	<b>0,6 %</b>	<b>181</b>

**Tabelle 13: Verbindliche Zielvorgaben im GSP zur Erhöhung des Frauenanteils – nach Funktionsebenen – Dienststellen-Erhebung 2000** (181 DST mit mehr als 20 Beschäftigten und GSP) (Zeilenprozente)

lunungspläne verbindliche Zielvorgaben aufgenommen hatten, waren es im zweiten LGG-Bericht mit 55,5% immerhin noch etwas mehr als die Hälfte der Dienststellen.<sup>26</sup> Bis Juni 2000 hat sich der Anteil der Dienststellen, die zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen verbindliche Zielvorgaben festgelegt hatten, weiter verringert und betrug nur noch 34,7%. Ähnliches ist auch für den gehobenen Dienst zu verzeichnen. Mit nur 40,6% hatte nicht einmal die Hälfte der Dienststellen mit einer Unterrepräsentanz von Frauen im gehobenen Dienst im Juni 2000 verbindliche Zielvorgaben im Gleichstellungsplan festgelegt. Im zweiten LGG-Bericht waren es immerhin noch 58,3% der Dienststellen und im ersten LGG-Bericht lag der Anteil der Dienststellen mit verbindlichen Zielvorgaben im gehobenen Dienst noch bei 64,2%.<sup>27</sup>

Allerdings gilt auch für den vorliegenden Bericht, was bereits für den zweiten LGG-Bericht

festgestellt wurde. Die Personalhoheit spielt für die Festlegung verbindlicher Zielvorgaben eine wesentliche Rolle.<sup>28</sup> Von den 48 Dienststellen mit verbindlichen Zielvorgaben in ihren Gleichstellungsplänen hatten 10 eine Personalhoheit für alle Stellen und 37 eine begrenzte Personalhoheit. Von den 132 Dienststellen, die in ihren Gleichstellungsplänen keine verbindlichen Zielvorgaben hatten, gaben hingegen nur 19 an, eine volle Personalhoheit zu besitzen, 111 verneinten diese Frage. Dem gegenüber vermerkten 101 Dienststellen, dass sie eine begrenzte Personalhoheit hätten.

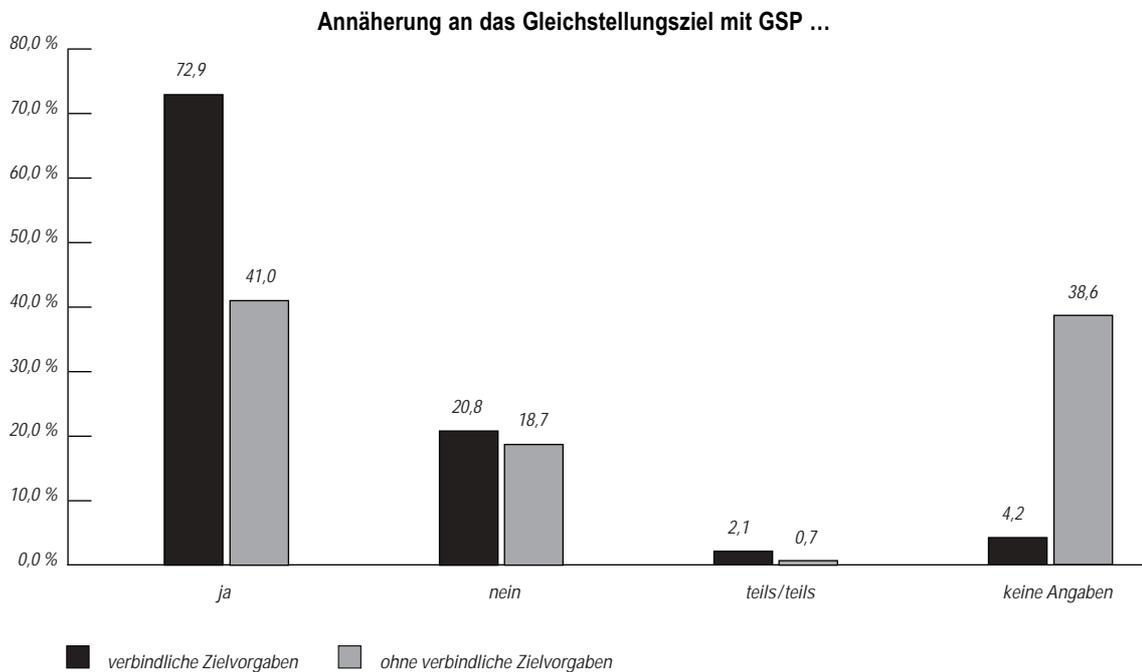
**Kritisch ist anzumerken, dass in den beiden obersten Funktionsebenen (Ministerien einschließlich Staatskanzlei und sonst. oberste u. Oberbehörden) der Anteil der Dienststellen mit verbindlichen Zielvorgaben mit 55,6% bzw. 35,3% deutlich gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum mit 83% bzw. 80% zurückgegangen war (vgl. Tab. 13).<sup>29</sup>**

<sup>26</sup> 2. Landesgleichstellungsbericht S. 46

<sup>27</sup> ebenda

<sup>28</sup> 2. Landesgleichstellungsbericht S. 47

<sup>29</sup> ebenda



**Abb. 14: Wirksamkeit von Gleichstellungsplänen in Dienststellen mit verbindlichen Zielvorgaben (48 DST) und ohne verbindliche Zielvorgaben (132)** (Nur DST mit mehr als 20 Beschäftigten und GSP = 181 DST, davon machte eine keine Angaben zu Zielvorgaben)

#### 4.2.3 Wirksamkeit der Gleichstellungspläne

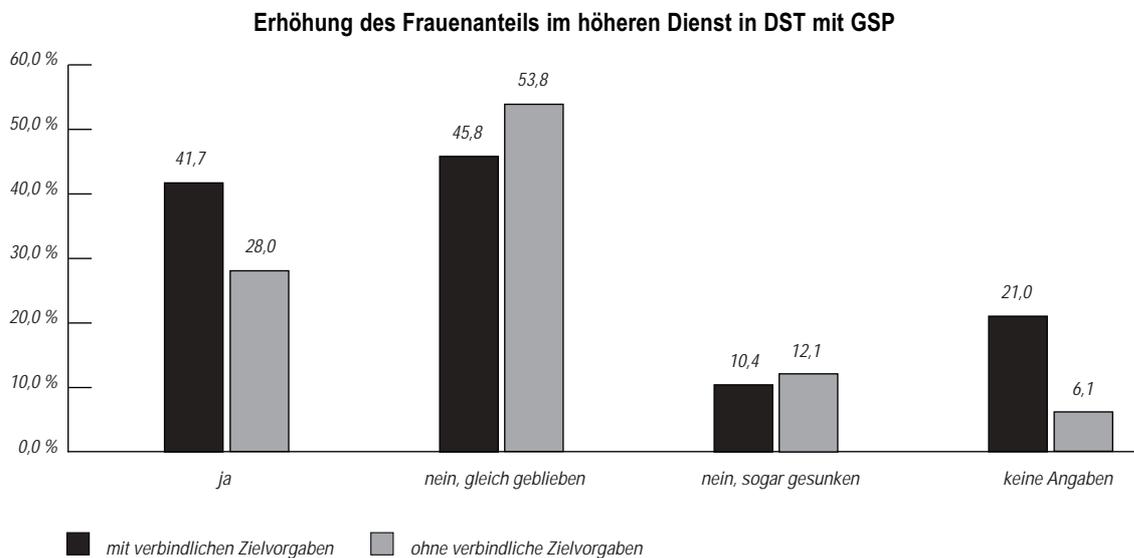
Abschließend soll noch ein Blick auf die Wirksamkeit der Gleichstellungspläne geworfen werden. Überraschend deutlich hat sich gezeigt, dass die Chancen auf eine Verbesserung der Beschäftigungssituation von Frauen in der öffentlichen Verwaltung steigen, wenn in den Gleichstellungsplänen verbindliche und damit messbare Ziele vorgegeben werden.

Abbildung 14 zeigt, dass 72,9% der Dienststellen im Berichtszeitraum ihren im Gleichstellungsplan festgelegten verbindlichen Zielvorgaben näher gekommen waren.

Von den Dienststellen, die in ihren Gleichstellungsplänen keine verbindlichen Zielvorgaben

verabredet hatten, hatten sich nur 41,0% dem Gleichstellungsziel des LGG genähert.

Auch im Hinblick auf die Erhöhung des Frauenanteils im höheren Dienst war eine ähnliche Tendenz erkennbar. So konnten 41,7% der Dienststellen, deren Gleichstellungspläne verbindliche Zielvorgaben enthielten, den Frauenanteil im höheren Dienst erhöhen, während dies nur in 28,0% der Dienststellen möglich war, die keine verbindlichen Zielvorgaben festgelegt hatten. Bei ihnen war mit 12,1% (16) auch die Zahl der Dienststellen höher, in denen der Frauenanteil in dieser Laufbahngruppe gesunken war. Bei den Dienststellen mit Zielvorgaben war dies nur in 10,4% (5) der Verwaltungen der Fall (vgl. Abb. 15).



**Abb. 15: Wirksamkeit von Gleichstellungsplänen in Dienststellen mit verbindlichen Zielvorgaben (48 DST) und ohne verbindliche Zielvorgaben (132) hinsichtlich der Erhöhung des Frauenanteils im höheren Dienst**  
(Nur DST mit mehr als 20 Beschäftigten und GSP = 181 DST, davon machte eine keine Angaben zu Zielvorgaben)

Insgesamt ist also davon auszugehen, dass die Qualität der Gleichstellungspläne eine tragende und entscheidende Säule für die Erhöhung des Frauenanteils in der öffentlichen Verwaltung ist. **Gleichstellungspläne sind also mehr als nur eine formale gesetzliche Verpflichtung.**

#### 4.3 Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterinnen

Einen entscheidenden Beitrag zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen in der öffentlichen Verwaltung leisten die Gleichstellungsbeauftragten.

Der folgende Abschnitt geht insbesondere der Frage nach, ob sie in den Dienststellen inzwischen als Partnerinnen gesehen und in alle

Entscheidungsprozesse, die Auswirkungen auf die Beschäftigung von Frauen haben können, einbezogen wurden.

##### 4.3.1 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterinnen

Bereits durch den zweiten LGG-Bericht wurde festgestellt, dass die Dienststellen ihrer gesetzlichen Pflicht zur Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten und einer Vertreterin im Wesentlichen nachgekommen waren. Daran hat sich nichts geändert. Im Juni 2000 hatten von den 217 Dienststellen mit mehr als 20 Beschäftigten 215 (99,1 %) eine Gleichstellungsbeauftragte und 194 (89,4 %) eine Vertreterin bestellt.<sup>30</sup>

<sup>30</sup> Das Staatliche Schulamt Landkreis Potsdam-Mittelmark vermerkte, dass ihre Dienststelle bis zum 31.07.1999 eine Gleichstellungsbeauftragte und bis 31.07.2000 eine Vertreterin hatte. Die Landesanstalt für Gartenbau hatte im Berichtszeitraum keine Gleichstellungsbeauftragte.

**Dienststellen der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg ...**

Merkmale der DST	Anzahl d. DST	Zeilen %	Anzahl d. DST	Zeilen %	Anzahl d. DST	Zeilen %	Anzahl d. DST
<b>DST mit einer Beschäftigtenzahl von</b>	<b>mit GBA</b>		<b>ohne GBA</b>		<b>Besondere Bemerkungen</b>		<b>Gesamt</b>
mehr als 20 Beschäftigten	215	99,1 %	1	0,5 %	1	0,5 %	217
weniger als 20 Beschäftigten	4	16,7 %	20	83,3 %	0	0,0 %	24
<b>DST insgesamt</b>	<b>219</b>	<b>90,9 %</b>	<b>21</b>	<b>8,7 %</b>	<b>1</b>	<b>0,4 %</b>	<b>241</b>
<b>DST mit einer Beschäftigtenzahl von</b>	<b>mit GBA Vertreterin</b>		<b>ohne GBA Vertreterin</b>		<b>Besondere Bemerkungen</b>		<b>Gesamt</b>
mehr als 20 Beschäftigten	194	89,4 %	22	10,1 %	1	0,5 %	217
weniger als 20 Beschäftigten	3	12,5 %	20	83,3 %	1	4,2 %	24
<b>DST insgesamt</b>	<b>197</b>	<b>81,7 %</b>	<b>42</b>	<b>17,4 %</b>	<b>2</b>	<b>0,8 %</b>	<b>241</b>

**Tabelle 14: Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterinnen**

Erfreulicherweise hatten auch 4 der 24 Dienststellen mit weniger als 20 Beschäftigten (16,7%) eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt, obwohl sie nicht dazu verpflichtet sind.

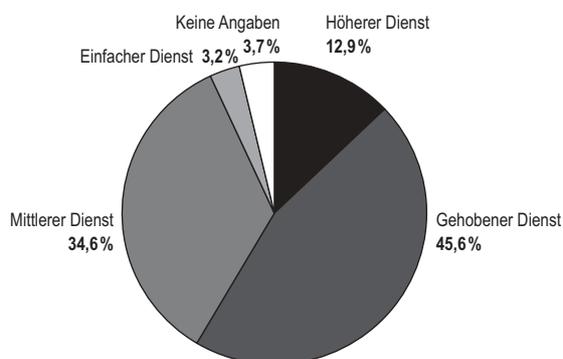
**4.3.2 Sozialprofil der Gleichstellungsbeauftragten**

Die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten erfordert ein hohes Maß an Sachkompetenz und Durchsetzungsvermögen. Deshalb ist die berufliche Position der Gleichstellungsbeauf-

tragten innerhalb der Dienststelle von besonderer Bedeutung.

Abbildung 16 zeigt, dass im Berichtszeitraum etwa ein Achtel (12,9%) der Gleichstellungsbeauftragten im höheren und fast die Hälfte (45,6%) im gehobenen Dienst tätig waren. Damit gehörten insgesamt knapp zwei Drittel der Gleichstellungsbeauftragten diesen beiden Laufbahngruppen an.

**Berufliche Positionierung der GBA**



**Abb. 16: Berufliche Positionierung der Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen – nach Laufbahngruppen**  
(Auswertung der 217 GBA-Fragebögen)

Es wäre jedoch zu kurz gegriffen, die Kompetenz und das Engagement einer Gleichstellungsbeauftragten ausschließlich an der Zugehörigkeit zu einer Laufbahngruppe zu messen. Vielmehr spielt auch die Motivation, die hinter der Übernahme dieses Aufgabenbereichs steht, eine wesentliche Rolle.

Die Mehrzahl der Gleichstellungsbeauftragten (39,9%) hatte das Amt übernommen, weil Kolleginnen oder ihre Amtsvorgängerin sie dazu ermunterten. Für 31,6% der Gleichstellungsbeauftragten spielte darüber hinaus ein frauenpolitisches Interesse eine fast ebenso wichtige Rolle. 23,1% der Gleichstellungsbeauftragten hatten das Amt auf Bitten der Dienststellenleitung übernommen und nur 5,4% wurden Gleichstellungsbeauftragte, weil keine andere Frau zur Verfügung gestanden hatte (vgl. Tab. 15).

Im Fazit lässt sich sagen, dass in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg

qualifizierte und sehr motivierte Gleichstellungsbeauftragte arbeiteten, die in der Mehrheit mit ihrem Amt einen frauenpolitischen Anspruch verbanden und die eine hohe Akzeptanz bei den weiblichen Beschäftigten ihrer Dienststellen besaßen.

#### 4.3.3 Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an Fortbildungsmaßnahmen

Für den Erfolg der Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten ist es von entscheidender Bedeutung, dass sie über den Inhalt des LGG und mögliche Umsetzungsstrategien informiert ist. Im Berichtszeitraum standen hierfür zwei Wege offen. Die Landesakademie für öffentliche Verwaltung in Neufahrland bot zweimal jährlich Fortbildungen zum LGG an. Darüber hinaus organisierten eine Reihe von Gleichstellungsbeauftragten der Ministerien in ihrem Geschäftsbereich regelmäßige Beratungen, um den Gleichstellungsbeauftragten ihrer nachgeordneten Behörden die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch zu geben.

Gleichstellungsbeauftragte tätig im ...												
	höheren Dienst		gehobenen Dienst		mittleren Dienst		einfachen Dienst		k. A. zur Laufbahngruppe		Gesamt	
Motivation zur Übernahme des Amtes	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Spalten %
Bitte von Kolleginnen	17	13,5 %	59	46,8 %	43	34,1%	4	3,2 %	3	2,4 %	126	39,9 %
Frauenpolitisches Interesse	17	17,0 %	47	47,0 %	31	31,0 %	1	1,0 %	4	4,0 %	100	31,6 %
Bitte der Dienststellen-Leitung	9	12,3 %	33	45,2 %	28	38,4 %	1	1,4 %	2	2,7 %	73	23,1 %
Weil keine andere Mitarbeiterin GBA werden wollte	2	11,8 %	5	29,4 %	8	47,1 %	1	5,9 %	1	5,9 %	17	5,4 %
Gesamtzahl der Nennungen	28	8,9 %	85	26,9 %	67	21,2 %	3	0,9 %	7	2,2 %	316	100,0 %

**Tabelle 15: Motivation der Gleichstellungsbeauftragten zur Übernahme des Amtes**  
(213 der 217 Gleichstellungsbeauftragten beantworteten diese Fragen. Mehrfachantworten waren möglich.)

	Teilnahme an Fortbildungsveranstaltung(en) zum LGG		Kontakt zu anderen GBA		Wunsch nach Kontakt zu anderen GBA	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
ja	122	56,2 %	112	51,6 %	84	38,7 %
nein	94	43,3 %	103	47,5 %	28	12,9 %
nur bei Bedarf					3	1,4 %
keine Angabe	1	0,5 %	2	0,9 %	102	47,0 %
insgesamt	217	100,0 %	217	100,0 %	217	100,0 %

**Tabelle 16: Fortbildungsaktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten** (Nach Auskunft der GBA)

Aus Tabelle 16 geht hervor, dass mit 56,2% (122) mehr als die Hälfte der 217 Gleichstellungsbeauftragten, die sich an der Erhebung beteiligten, an Fortbildungsveranstaltungen zum LGG teilgenommen hatten. Mit 51,6% (112) hatten fast ebenso viele von ihnen den Kontakt zu Gleichstellungsbeauftragten anderer Dienststellen gesucht.

Darüber hinaus äußerten mehr als ein Drittel der Gleichstellungsbeauftragten (84:38,7%) den Wunsch, Kontakt mit ihren Kolleginnen aufzunehmen.

Damit hatten die Gleichstellungsbeauftragten ihre Fortbildungsaktivitäten sowie ihren Kommunikationsaustausch mit den anderen Gleichstellungsbeauftragten im Vergleich zum zweiten LGG-Bericht ausgebaut. In dessen Berichtszeitraum hatten 49% der Gleichstellungsbeauftragten an Fortbildungen teilgenommen und 45% den Kontakt zu anderen Gleichstellungsbeauftragten hergestellt.<sup>31</sup>

Am Beispiel der Einsichtnahme in Personalakten wird deutlich, wie wichtig die Rechtssicherheit, zu der letztlich auch die Fortbildung

beiträgt, für die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten war.

Nachstehende Tabelle 17 zeigt, dass 71,2% der Gleichstellungsbeauftragten, die an Fortbildungsmaßnahmen zum LGG teilgenommen hatten, von ihrem Recht auf Einsichtnahmen in Personalakten Gebrauch gemacht hatten. Von Gleichstellungsbeauftragten, die keine Fortbildung besucht hatten, nutzten dagegen nur 28,8% das Akteneinsichtsrecht.

#### 4.3.4 Regelungen zur Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen ihre Aufgaben grundsätzlich neben ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit wahr und sind hierfür im erforderlichen Umfang zu entlasten. In der Praxis wurden diesbezüglich allerdings nur selten entsprechende Regelungen getroffen.

Lediglich 13% der Dienststellen hatten den zeitlichen Umfang, den die Gleichstellungsbeauftragte für ihre Tätigkeit zur Verfügung hat, festgelegt, jedoch ohne die sonstigen dienstlichen Aufgaben zu reduzieren. In 6,5% der Dienststellen wurde die Entlastung der Gleich-

<sup>31</sup> 2. Landesgleichstellungsbericht S. 68

Teilnahme der GBA an Fortbildungsveranstaltungen zum LGG							
	ja		nein		keine Angabe		Gesamt
	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl
<b>Akteneinsicht verlangt</b>							
ja	47	71,2%	19	28,8%			66
nein	74	49,7%	74	49,7%	1	0,7%	149
Zugang ohnehin vorhanden	1	50,0%	1	50,0%			2
<b>Gesamt</b>	<b>122</b>	<b>56,2%</b>	<b>94</b>	<b>43,3%</b>	<b>1</b>	<b>0,5%</b>	<b>217</b>

**Tabelle 17: Fortbildungsaktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten und Verlangen der Einsicht in Personalakteneinsicht**  
(Nach Auskunft der GBA)

stellungsbeauftragten durch Übertragung von dienstlichen Aufgaben an andere Beschäftigte geregelt.<sup>32</sup>

Die überwiegende Zahl der Gleichstellungsbeauftragten war aber dennoch mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden.<sup>33</sup> Soweit Kritik von einzelnen Gleichstellungsbeauftragten geäußert wurde, nahm diese proportional zur Personalhoheit der Dienststellen zu. So kritisierte zum Beispiel ein Großteil der Gleichstellungsbeauftragten der Ministerien einschließlich Staatskanzlei, für die im Berichtszeitraum keinerlei Regelungen zur Entlastung existierten, dass sie jeweils individuell ihre Vertretung regeln müssen, um ihre gleichstellungspolitischen Aufgaben wahrnehmen zu können. Kritische Anmerkungen kamen aber auch von Gleichstellungsbeauftragten, in deren Dienststellen es formale Regelungen gab. Hier wurde angeführt, dass die vorgesehene Zeit zur Wahrnehmung der Aufgaben zu eng bemessen war. Darüber hinaus war es für Gleichstellungsbeauftragte im Schulbereich oftmals schwierig, die Unterrichtszeit und die Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte zu koordinieren.

Im Fazit scheint eine Änderung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen trotzdem nicht geboten zu sein. Allerdings muss vermerkt werden, dass in großen Dienststellen und Dienststellen mit voller bzw. eingeschränkter Personalhoheit von Gleichstellungsbeauftragten eine formale Freistellungsregelung angesichts der Vielfalt der Aufgaben durchaus als erforderlich angesehen wurde.

#### 4.3.5 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Durch den zweiten LGG-Bericht war ein erheblicher Handlungsbedarf in Bezug auf den Umfang und den Zeitpunkt der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an personellen Maßnahmen festgestellt worden.<sup>34</sup> Daran hat sich leider auch im aktuellen Berichtszeitraum nichts geändert.

Die **Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an personellen Maßnahmen** in Dienststellen mit mehr als 20 Beschäftigten ist nach wie vor eher unbefriedigend. Die durch den zweiten LGG-Bericht festgestellte rückläufige Tendenz konnte nicht gestoppt werden.

<sup>32</sup> Tabelle 16 im Tabellenanhang

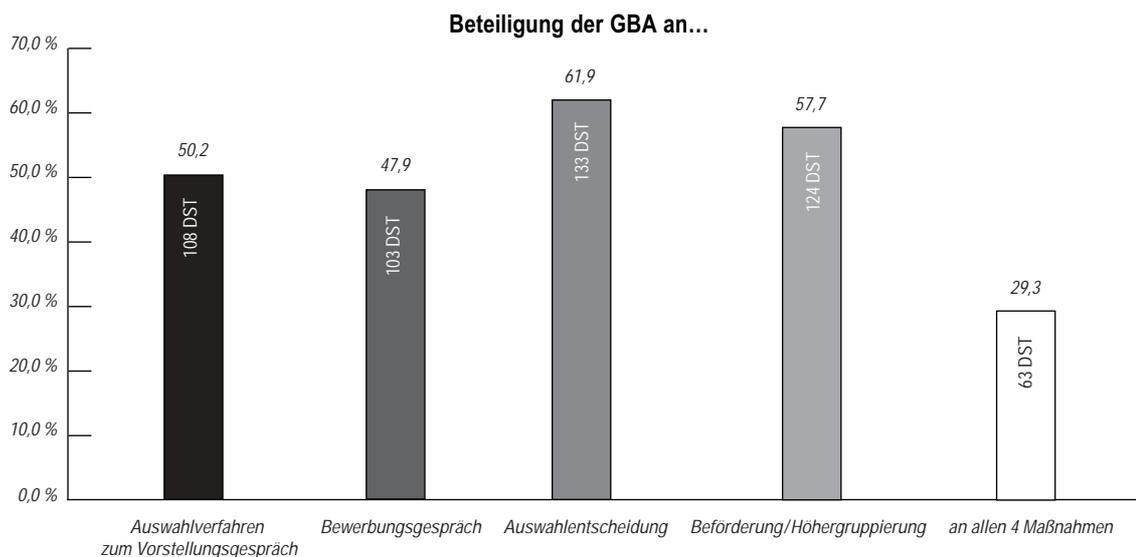
<sup>33</sup> Tabelle 17 im Tabellenanhang

<sup>34</sup> 2. Landesgleichstellungsbericht S. 62- 64

Abbildung 17 verdeutlicht am Beispiel ausgewählter Maßnahmen, dass i.d.R. weniger als zwei Drittel der Dienststellen ihre Gleichstellungsbeauftragte in Entscheidungsprozesse einbezogen hatten. An Auswahlverfahren zu Vorstellungsgesprächen wurden die Gleichstellungsbeauftragten in 50,2% der Dienststellen beteiligt (2. Bericht 54,4%), an Bewerbungsgesprächen in 47,9% (2. Bericht 50,9%) und an Beförderung/Höhergruppierung in 57,7% (2. Bericht 59,2%) der Dienststellen. Mit 61,9% beteiligen die meisten Dienststellen ihre Gleichstellungsbeauftragte an Auswahlent-

scheidungen (2. Bericht 60,1%). Der Anteil der Dienststellen, die ihre Gleichstellungsbeauftragte umfassend beteiligen, lag nur bei 29,3%. Im Berichtszeitraum für den zweiten LGG-Bericht waren es noch 31,6%.

Deutliche Unterschiede gab es wiederum bei der Betrachtung der einzelnen Funktionsebenen. Einen umfassenden Überblick gibt Tabelle 18. Hieraus geht hervor, dass lediglich im Bereich der Ministerien einschließlich Staatskanzlei eine umfassende Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sichergestellt war.



**Abb. 17: Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an personellen Maßnahmen in DST mit mehr als 20 Beschäftigten und GBA (215 DST)**

Bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften war der prozentuale Anteil der Gleichstellungsbeauftragten, die an personellen Maßnahmen beteiligt wurden, besonders gering. Dies wurde ebenfalls bereits im zweiten LGG-Bericht festgestellt.<sup>35</sup> Hier ist aber zu berücksichtigen, dass die Personalhoheit weitestgehend nicht bei den einzelnen Gerichten und Staatsanwaltschaften liegt, sondern bei den Präsidenten der Ober-

gerichte und dem Generalstaatsanwalt bzw. im zuständigen Ministerium.

Insgesamt bleibt der im zweiten LGG-Bericht eingeforderte Handlungsbedarf zur Verbesserung der Umsetzung des § 22 LGG auch aufgrund der Auswertungsergebnisse zum vorliegenden Bericht bestehen und hat sich sogar noch verstärkt.

<sup>35</sup> 2. Landesgleichstellungsbericht S. 62/63

Anzahl der DST, die ihre GBA immer an Personalentscheidungen beteiligten												
	Auswahlverfahren		Bewerbungsgesprächen		Auswahlentscheidungen		Beförderungen/Höhergruppierungen		an allen 4 Maßnahmen		Gesamtanzahl	
	Gesamtanzahl	%	Gesamtanzahl	%	Gesamtanzahl	%	Gesamtanzahl	%	Gesamtanzahl	%		
Ministerien/ Staatskanzlei	10	100,0 %	10	100,0 %	10	100,0 %	10	100,0 %	10	100,0 %	10	
sonst. oberste u. Oberbehörden	14	73,7 %	12	63,2 %	16	84,2 %	15	78,9 %	9	47,4 %	19	
untere Landesbehörden	50	57,5 %	41	47,1 %	59	67,8 %	57	65,5 %	30	34,5 %	87	
Gerichte u. Staatsanwaltschaften	12	27,9 %	12	27,9 %	17	39,5 %	12	27,9 %	5	11,6 %	43	
sonst. nachgeord. DST	18	40,9 %	22	50,0 %	23	52,3 %	25	56,8 %	8	18,2 %	44	
sonst. Körpersch., Anst. u. Stift.	4	33,3 %	6	50,0 %	8	66,7 %	5	41,7 %	1	8,3 %	12	
<b>Gesamt</b>	<b>108</b>	<b>50,2 %</b>	<b>103</b>	<b>47,9 %</b>	<b>133</b>	<b>61,9 %</b>	<b>124</b>	<b>57,7 %</b>	<b>63</b>	<b>29,3 %</b>	<b>215</b>	

**Tabelle 18: Beteiligung der GBA an personellen Maßnahmen – nach Funktionsebenen**

(215 DST mit mehr als 20 Beschäftigten und GBA)

(Prozentanteile beziehen sich jeweils auf die Gesamtzahl der Dienststellen in der jeweiligen Funktionsebene)

Für eine Einflussnahme der Gleichstellungsbeauftragten auf Entscheidungsprozesse in ihrer Dienststelle ist der **Zeitpunkt der Beteiligung** entscheidend. Das LGG geht davon aus, dass die Gleichstellungsbeauftragte grundsätzlich eine Woche bevor eine Maßnahme vollzogen werden soll, zu unterrichten ist und die Gelegenheit erhalten muss, eine Stellungnahme abzugeben.

Es fällt auf, dass die Einhaltung dieser Frist von Seiten der Dienststelle und der Gleichstellungsbeauftragten unterschiedlich beurteilt wurde.

Während mit 71,6 % fast drei Viertel der Dienststellen meinten, ihre Gleichstellungsbeauftragte eine Woche oder früher von personellen Maßnahmen zu unterrichten, waren nur

knapp die Hälfte der Gleichstellungsbeauftragten dieser Ansicht.

Insgesamt blieb der Anteil der Dienststellen, die ihre Gleichstellungsbeauftragte gar nicht oder erst zu einem Zeitpunkt beteiligten, zu dem keine Einflussnahme mehr möglich war, sehr hoch.<sup>36</sup> Damit hat sich die Situation im Vergleich zum zweiten Landesgleichstellungsbericht kaum verändert.

#### **Akteneinsichts- und Widerspruchsrecht**

Das LGG räumt der Gleichstellungsbeauftragten das Recht ein, ohne Zustimmung der Betroffenen in Personalakten einzusehen, wenn dies zu ihrer Entscheidungsfindung erforderlich ist. Von diesem Recht machten die Gleichstellungsbeauftragten in 27,9% der Dienststellen Gebrauch (60 GBA).<sup>37</sup>

<sup>36</sup> Tabellen 18 und 19 im Tabellenanhang

<sup>37</sup> Ausführliche Tabelle siehe Anhang Tabelle Nr. 20

Widerspruch eingelegt gegen Maßnahmen und ... (DST-Auswertung)							
	ja		nein		keine Angabe		Gesamt
	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl
<b>Einsicht in die Personalakten verlangt</b>							
Ministerien/Staatskanzlei	3	75,0 %	1	25,0 %	0	0,0 %	4
sonst. oberste u. Oberbehörden	4	66,7 %	2	33,3 %	0	0,0 %	6
untere Landesbehörden	8	34,8 %	14	60,9 %	1	4,3 %	23
Gerichte u. Staatsanwaltsch.	0	0,0 %	10	100,0 %	0	0,0 %	10
sonst. nachgeord.Dst. d. Landes	2	14,3 %	12	85,7 %	0	0,0 %	14
sonst. Körpersch., Anst. u. Stift.	2	66,7 %	1	33,3 %	0	0,0 %	3
<b>Gesamt</b>	<b>19</b>	<b>31,7 %</b>	<b>40</b>	<b>66,7 %</b>	<b>1</b>	<b>1,7 %</b>	<b>60</b>
<b>keine Einsicht in die Personalakten verlangt</b>							
Ministerien/Staatskanzlei	1	16,7 %	5	83,3 %	0	0,0 %	6
sonst. oberste u. Oberbehörden	3	23,1 %	10	76,9 %	0	0,0 %	13
untere Landesbehörden	2	3,1 %	61	95,3 %	1	1,6 %	64
Gerichte u. Staatsanwaltsch.	1	3,0 %	32	97,0 %	0	0,0 %	33
sonst. nachgeord. Dst. d. Landes	1	3,3 %	28	93,3 %	1	3,3 %	30
sonst. Körpersch., Anst. u. Stift.	1	11,1 %	8	88,9 %	0	0,0 %	9
<b>Gesamt</b>	<b>9</b>	<b>5,8 %</b>	<b>144</b>	<b>92,9 %</b>	<b>2</b>	<b>1,3 %</b>	<b>155</b>

**Tabelle 19: Ausgewählte Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten: Einsicht in Personalakten und Widerspruch eingelegt (215 DST mit mehr als 20 Beschäftigte und GBA)**

Von diesen 60 Gleichstellungsbeauftragten nutzten 19, also etwa ein Drittel (31,7%), ein weiteres im LGG verankertes Recht, indem sie Widerspruch gegen eine geplante Maßnahme einlegten. Von den 155 Gleichstellungsbeauftragten, die keine Akteneinsicht verlangten, widersprachen nur 9 (5,8%) einer Maßnahme (vgl. Tab. 19).

Insgesamt machten 25 der 217 Gleichstellungsbeauftragten (11,5%), die sich an der Befragung beteiligt hatten, von ihrem Widerspruchsrecht Gebrauch.<sup>38</sup> Davon verlangten

5 Gleichstellungsbeauftragte die Vorlage der strittigen Maßnahme bei der nächst höheren Dienststelle, weil ihrem Widerspruch nicht gefolgt worden war.

Damit hat sich die Situation sowohl beim Akteneinsichts- als auch beim Widerspruchsrecht im Vergleich zum zweiten LGG-Bericht nur unwesentlich verändert. In dessen Berichtszeitraum verlangten 59 Gleichstellungsbeauftragte (26,2%) die Einsichtnahme in die Personalakte und 31 Gleichstellungsbeauftragte (13,8%) legten Widerspruch ein.<sup>39</sup>

<sup>38</sup> Tabelle 21 in Tabellenanhang

<sup>39</sup> 2. Landesgleichstellungsbericht S. 65

Die Mehrzahl der Widersprüche richtete sich gegen Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen. Nur in wenigen Fällen wurde dem Gleichstellungsplan widersprochen (vgl. Abb. 18).

#### Anzahl und Erfolg der eingelegten Widersprüche

Insgesamt wurden 105 Widersprüche eingelegt. Darunter waren allein 50 Widersprüche der Gleichstellungsbeauftragten der AOK.

Leider konnten nur 4 Gleichstellungsbeauftragte mitteilen, dass sie mit ihren Widersprüchen immer erfolgreich waren. 9 weitere antworteten mit einem eingeschränkten „ja“.<sup>40</sup> 10 Gleichstellungsbeauftragte konnten ihre Widersprüche nie durchsetzen.<sup>41</sup>

#### Verringerung der Unterrepräsentanz von Frauen im höheren Dienst

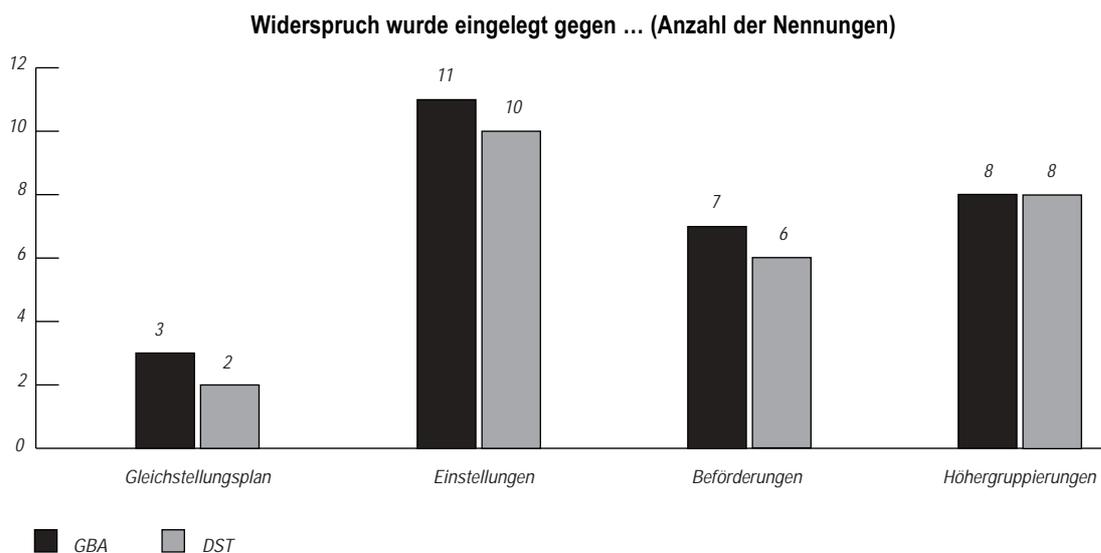
Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten trägt wesentlich dazu bei, die Situation von Frauen in den Dienststellen der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg zu verbessern.

Im Berichtszeitraum zeigte sich dies beispielsweise an der Erhöhung des Frauenanteils im höheren Dienst. Aus Abbildung 19 geht hervor, dass eine erhebliche Anzahl der Dienststellen, die ihre Gleichstellungsbeauftragte an Auswahlverfahren, Bewerbungsgesprächen und Auswahlentscheidungen immer oder teilweise beteiligten, ihren Frauenanteil im höheren Dienst erhöhen konnten.

Die Anteile lagen zwischen 26 % und 42 %. Bei den Dienststellen, in denen die Gleichstellungsbeauftragte nicht beteiligt wurde, lagen die Anteile immer unter 30 %.

Wie auch schon im zweiten LGG-Bericht war auch in dem 3. Berichtszeitraum der Unterschied bei den Bewerbungsgesprächen am prägnantesten.

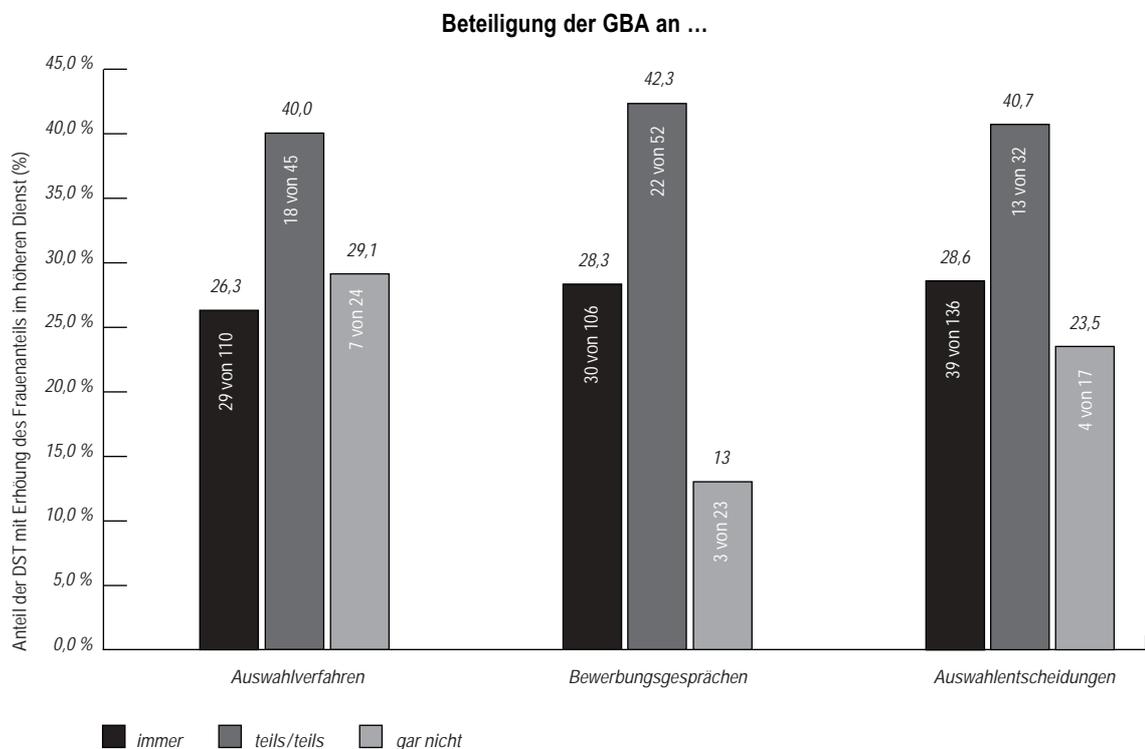
Im Fazit kann gesagt werden, dass die Chancen für Frauen, für eine Stelle im höheren Dienst ausgewählt zu werden, also allein schon durch die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten



**Abb. 18: Widersprüche der GBA in DST mit mehr als 20 Beschäftigten (215 DST)**  
(Berücksichtigt wurden nur die 208 eingegangenen GBA-Antworten dieser DST)

<sup>40</sup> Im 2. LGG-Bericht wurde noch berichtet, dass 9 Gleichstellungsbeauftragte mit ihren Widersprüchen immer erfolgreich waren.

<sup>41</sup> Tabelle 22 im Tabellenanhang



**Abb. 19: Erhöhung des Frauenanteils im höheren Dienst – nach Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten**  
(der 241 DST) (nur jene GBA)

in Auswahlentscheidungen steigen. Dies wurde bereits im zweiten LGG-Bericht festgestellt und wurde durch den vorliegenden Bericht bestätigt.

#### 4.4 Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe

Eine wesentliche Regelung ist auch § 14 LGG (Auftragsvergabe).

Es lässt sich allerdings empirisch noch nicht sagen, wie die Auftragsvergabe auf die Frauenförderung wirkt. Denn sie ist nur ein Mittel neben weiteren Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik (Senkung der Anzahl arbeitsloser Frauen, Erhöhung der Ausbildungsplätze pp), um die Chancengleichheit von Frauen speziell zu fördern.

Das MASGF hat im Frühjahr 2002 eine Broschüre herausgegeben, in der 14 Unternehmen, die nach der Frauenförderverordnung

bevorzugt wurden, über ihre Erfahrungen und Ansichten berichten. Einig sind sich alle 14 darin, dass die Erfahrungen durchweg gut sind. Allerdings macht die Befragung auch deutlich, dass bei zahlreichen Ausschreibungen von öffentlichen Aufträgen nicht auf die Frauenförderverordnung hingewiesen wird. Häufig sind es die Unternehmen selbst, die ihrem Angebot den Vordruck über eine mögliche Bevorzugung beifügen.

Diese Praxis muss geändert werden. Es ist unbedingt nötig, dass die Beschaffungsstellen bei allen Aufträgen, die in den Geltungsbereich der Frauenförderverordnung fallen, diese auch tatsächlich anwenden. Erst wenn das in allen machbaren Fällen konsequent geschieht, kann erwartet werden, dass die Unternehmen diesen Aspekt bei der Einstellung von Personal oder der Vergabe von Ausbildungsplätzen berücksichtigen.

Die Verwaltungen der Landkreise, kreisfreien Städte, Gemeinden und Ämter sind zur Anwendung der im LGG vorgesehenen Regelungen genauso verpflichtet wie die Verwaltungen des Landes. Die kommunalen Verwaltungen müssen beispielsweise genauso für die Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen mit Unterrepräsentanz sorgen, wobei die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten die Verwaltung unterstützen bzw. auf die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen achten.

Aus Sicht der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ist es hinderlich, dass gemäß §25 LGG die Vorschriften über die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten (§ 20), Widerruf der Bestellung (§ 21), Aufgaben und Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten (§ 22), Widerspruchsrecht (§ 23) und dienstliche Stellung (§ 24) für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten keine Anwendung finden, weil nur einige Kommunen entsprechende Regelungen für ihren Bereich entwickelt haben (z.B. in der Satzung, Dienstanweisung o.ä.).

Bei einer Novellierung des LGG werden diese Vorschriften unter dem Gesichtspunkt von Verbesserungen zu prüfen sein.

In diesem Bericht können keine Aussagen über die Umsetzung des LGG in den Kommunalverwaltungen getroffen werden. Im Bereich der Kommunalverwaltung haben die Verwaltungen eine Berichtspflicht gegenüber ihren gewählten Vertretungen (§26 Abs.4). Dem MASGF ist nicht bekannt, inwieweit die Kommunen diesem Auftrag des Gesetzes nachkommen und inwieweit sich der Frauenanteil in Bereichen mit Unterrepräsentanz seit Inkrafttreten des LGG verändert hat. Da in den Kommunalverwaltungen mehrheitlich weibliche Beschäftigte tätig sind, wird sich die Unterre-

präsentanz von Frauen überwiegend auf die Leitungsstellen beschränken. Bei der Besetzung der Leitungsstellen gilt ebenfalls das LGG im Rahmen der kommunalen Vorschriften.

Zur Erfassung der Situation kommunaler Gleichstellungsbeauftragter hat das MASGF im Herbst 1999 eine Befragung der Verwaltungsleitungen und der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt, deren Ergebnis als Broschüre im Jahr 2000 veröffentlicht wurde.<sup>42</sup> Der Bericht enthält im Wesentlichen eine Bestandsaufnahme zur Bestellung und der Arbeitssituation von kommunalen Gleichstellungsbeauftragten. Er enthält keine Ausführungen über die Anwendung des LGG in Kommunen.

<sup>42</sup> Zwischenbericht „Zur Situation kommunaler Gleichstellungsbeauftragter im Land Brandenburg“, 2000

## 6. Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

Die wesentlichen Ergebnisse des vorliegenden dritten LGG-Berichts werden im Folgenden zusammenfassend dargestellt:

- ▶ 1999 waren **51,5% der Beschäftigten in der gesamten öffentlichen Verwaltung Frauen** (1996: 51,3%). Bei den Sozialversicherungsträgern unter Landesaufsicht betrug der Frauenanteil 82,3% (1996: 82,6%); beim Lehrpersonal im Bereich der Schulämter 76,9% (1996: 76,5 %).
- ▶ Im **höheren Dienst** (ausgenommen bei den Sozialversicherungsträgern) hat sich der Frauenanteil von 1996 bis 1999 **um durchschnittlich 3%** erhöht:
  - öffentliche Verwaltung insgesamt 1999 35,7% (1996: 32,4%),
  - Ministerien einschließlich Staatskanzlei 1999 31,5% (1996: 29,2%),
  - öffentliche Verwaltung ohne Ministerien/ Staatskanzlei 1999 36,8% (1996: 33,4%).
- ▶ Die Aussage „**Je höher die Position, desto geringer der Frauenanteil**“ gilt immer noch.
- ▶ Von den in der **öffentlichen Verwaltung beschäftigten Frauen** arbeiteten **1999 nur 8,5% im höheren Dienst**. Von den **Männern** in der öffentlichen Verwaltung fanden sich hingegen mit **16,3%** fast doppelt so viele im höheren Dienst wieder. Von den **Frauen**, die 1999 in den **Ministerien und der Staatskanzlei** tätig waren, hatten **20,7%** Positionen im **höheren Dienst** inne. Von den **Männern in den Ministerien und der Staatskanzlei** waren demgegenüber **55,1%** im **höheren Dienst** tätig.
- ▶ Vor dem Hintergrund der **Altersstruktur im höheren Dienst**, d. h. dem damit verbundenen Ausscheiden von Beschäftigten, ergeben sich **Chancen, den Frauenanteil in dieser Laufbahngruppe zu erhöhen**. 11,4% der Beschäftigten insgesamt sind zwischen 55 und 60 Jahre alt und 4,4% über 60 Jahre. Von den in der öffentlichen Verwaltung beschäftigten

Frauen sind 6,1% zwischen 55 und 60 Jahren und 1,2% über 60 Jahre.

- ▶ Besonders unbefriedigend ist die Beteiligung von **Frauen in Gremien**. Der Frauenanteil von Personen, die von der Landesregierung in 126 Gremien (Vorstände, Verwaltungsräte, Aufsichtsräte, Beiräte) entsandt wurden, betrug **7,5%**. Aus dem Bericht über die **Beteiligungen des Landes Brandenburg an Unternehmen des privaten und des öffentlichen Rechts** ist ersichtlich, dass sich unter den 355 dort vertretenen Personen **nur 10 Frauen** befinden (**2,8%**).
- ▶ Im Juni 2000 war in 181 der 217 Dienststellen mit mehr als 20 Beschäftigten (**83,4%**) ein **Gleichstellungsplan** in Kraft. Kritisch ist anzumerken, dass in den Ministerien einschließlich Staatskanzlei und den sonstigen obersten und Oberbehörden der Anteil der Dienststellen mit **verbindlichen Zielvorgaben mit 55,6% bzw. 35,3%** deutlich gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum mit **83% bzw. 80%** zurückgegangen war.
- ▶ Einen entscheidenden Beitrag zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen leisten nach wie vor die Gleichstellungsbeauftragten. Im Juni 2000 hatten von 217 Dienststellen mit mehr als 20 Beschäftigten 215 (**99,1%**) eine **Gleichstellungsbeauftragte** bestellt.
- ▶ Die **Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an personellen Maßnahmen hat sich weiter verschlechtert**. Der Anteil der Dienststellen, die ihre Gleichstellungsbeauftragte umfassend beteiligen, lag nur bei **29,3%** (2. LGG-Bericht: 31,6%).
- ▶ Von ihrem Widerspruchsrecht machten 25 der 217 Gleichstellungsbeauftragten (11,5) Gebrauch.

Die Berichte der Landesregierung für den Landtag nach §26 LGG sind ein wichtiges Kontrollinstrument für die Durchsetzung des Gesetzesziels, 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 auch in der Privatwirtschaft zu verbessern.

Die Ergebnisse des dritten Berichts zeigen erneut, dass die Reduzierung von Beschäftigtenzahlen nicht zwangsläufig zu einem Absinken des Frauenanteils führen muss. Die Weichen für personalpolitische Entwicklungen werden in den Dienststellen gestellt. Dort wird entschieden, ob Frauen in den höheren Dienst kommen, befördert werden und dergleichen. Zur Personalplanung und -entwicklung gehört ein gleichstellungspolitisches Bewusstsein.

Folgende Entwicklungen sind in der öffentlichen Verwaltung absehbar und müssen genutzt werden, um die Gleichstellung weiter voran zu bringen:

- ▶ Erstens ist zu erwarten, dass die öffentliche Verwaltung in den kommenden Jahren weiter umstrukturiert wird und mit den strukturellen Veränderungen weitere personelle Veränderungen einhergehen werden.
- ▶ Zweitens zeigen die Auswertungen zur Altersstruktur und zur sprunghaften Entwicklung der Teilzeitarbeit, dass altersbedingt in den nächsten Jahren auch im höheren Dienst Stellen frei werden.

Bei diesen Entwicklungen gewinnt die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten an Bedeutung, wenn es darum geht, sich ergebende Chancen für Frauen zu nutzen oder mögliche Risiken zu vermeiden und/oder personelle Veränderungen im Sinne der Gleichstellung von Männern und Frauen innovativ zu gestalten.

- ▶ Die im Berichtszeitraum festzustellende weiter rückläufige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an personellen Maßnahmen muss wieder dringend verbessert und die Gleichstellungsbeauftragte muss in ihrer Funktion, die ihr nach dem Gesetz zukommt, ernst genommen werden.
- ▶ Die Gleichstellungspolitik in den Dienststellen kann nicht nur als Aufgabe zur quantitativen Erhöhung des Frauenanteils gesehen, sondern muss darüber hinaus als Aufgabe definiert werden, Frauen und Männer gleichberechtigt an Gestaltungs-, Lenkungs- und Entscheidungsprozessen zu beteiligen.
- ▶ Die Ausarbeitung von Gleichstellungsplänen mit verbindlichen Absprachen zur Personalentwicklung gewinnt an Bedeutung. D.h., dass dem erkennbaren Qualitätsverlust von Gleichstellungsplänen entgegengewirkt werden sollte.

Die Ergebnisse des Berichtes zeigen letztlich auch, dass gezielte Maßnahmen zur Sicherstellung der Chancengleichheit von Frauen, wie sie das Landesgleichstellungsgesetz vorsieht, nach wie vor nötig sind. Die von der Europäischen Union initiierte Strategie des Gender Mainstreaming, durch die sichergestellt werden soll, dass der Gedanke der Gleichstellung der Geschlechter Eingang in alle Politikbereiche findet, kann die spezifische Frauenförderpolitik nicht ersetzen. Frauenförderung und Gender Mainstreaming sind vielmehr zwei unterschiedliche Strategien mit der gleichen Zielrichtung, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen.



**Ministerium für Wissenschaft,  
Forschung und Kultur**

## **Ressortbericht der MWFK**

„Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft“  
(Anhang des MWFK zum Landesgleichstellungsbericht)

## 1. Einleitung

Das Landesgleichstellungsgesetz findet gemäß § 2 Absatz 3 LGG auf die Hochschulen keine Anwendung. Zum zweiten Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes hat das MWFK gesondert über den Stand der Förderung von Frauen in der Wissenschaft berichtet und erklärt, über die Ergebnisse der Frauenförderung künftig regelmäßig zu berichten.

Als Fazit des 1. Berichts des MWFK zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft konnte festgestellt werden, dass sich der Anteil von Frauen an den Hochschulen des Landes in allen Qualifikationsstufen positiv entwickelt hat. Der folgende Bericht fasst die Entwicklung seit dem 1. Bericht des MWFK zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft zusammen und analysiert, inwieweit dieser Prozess auch weiterhin positiv fortgesetzt werden konnte.

Entsprechend dem Dritten Bericht der Landesregierung zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes erstreckt sich der Bericht auf die Entwicklung im Zeitraum von Juli 1998 bis Juni 2000. Er basiert auf den Personaldaten und den Studierendendaten des Landesamtes für Datenverarbeitung und Statistik, die jährlich zum 01. 12. bzw. 30. 10. erhoben werden.

Es ist Aufgabe der Hochschulen, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern an den Hochschulen zu fördern und bestehende Nachteile zu beseitigen. Der Anteil von Frauen an den brandenburgischen Hochschulen hat sich in der Zeit vom Wintersemester 1997/1998 bis 1999/2000 wie folgt entwickelt:

### 2.1. Frauen in Positionen der Hochschulleitung

Der Anteil von Frauen in Leitungspositionen an den brandenburgischen Hochschulen ist von 21 % im Dezember 1998 auf 27,8 % im Dezember 1999 gestiegen. Bei einem bundesweiten Vergleich liegt Brandenburg demnach erheblich über dem Bundesdurchschnitt von 8,2%. Gleichwohl sind die absoluten Zahlen noch nicht zufriedenstellend.

### 2.2. Professorinnen

Im Wintersemester 1997/1998 erzielte das Land Brandenburg bei einem Bundesdurchschnitt von 9,0% mit 14,8% eine Spitzenposi-

tion. Für das Wintersemester 1998/1999 war ein Rückgang auf 13,3% zu verzeichnen.

Im Wintersemester 1999/2000 stieg der Frauenanteil bei den Professorinnen an den brandenburgischen Hochschulen auf 15,3%. Auch damit liegt Brandenburg weit über dem Bundesdurchschnitt.

Im Jahr 2000 ist der Frauenanteil bei C2-Stellen mit 27,0% am höchsten und bei C4-Stellen mit 11,4% am niedrigsten.

Ein Vergleich der einzelnen Hochschulen zeigt, dass die Fachhochschule Potsdam im Wintersemester 1999/2000 mit 30,0% den höchsten Frauenanteil bei Professoren aufweist. Ihr folgt die Hochschule für Film und Fernsehen in Potsdam-Babelsberg mit einem Frauenanteil von 25,0%. Den niedrigsten Anteil an Professorinnen hat die Fachhochschule Brandenburg mit 4,3%.

	Insgesamt	Universitäten	Fachhochschulen	Kunsthochschulen
Brandenburg	15,3 %	15,1 %	14,5 %	20,0 %
Bundesgebiet	9,5 %	9,3 %	10,1 %	k. A.

**Tabelle 1: Anteil Frauen an den Professuren in Brandenburg im Vergleich zum Bundesgebiet im WS 1999/2000 insgesamt und nach Hochschulen**

	Insgesamt	Universitäten	Fachhochschulen	Kunsthochschulen
insgesamt	15,2 %	14,6 %	14,9 %	26,7 %
C 4	11,4 %	11,7 %		0,0 %
C 3	14,1 %	20,6 %	8,7 %	33,3 %
C 2	27,0 %		25,9 %	40,0 %

**Tabelle 2: Anteil Frauen an den Professuren in Brandenburg im Jahr 2000, nach Hochschulart und C2-, C3- und C4-Stellen**

Hochschule	1997/1998	1998/1999	1999/2000
Uni Potsdam	19,1 %	17,3 %	19,7 %
BTU Cottbus	8,0 %	7,8 %	9,9 %
Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)	8,3 %	7,8 %	10,9 %
Hochschule für Film und Fernsehen Potsdam-Babelsbg.	34,4 %	26,7 %	25,0 %
FH Lausitz	9,5 %	8,4 %	9,8 %
FH Brandenburg	2,3 %	2,2 %	4,3 %
TFH Wildau	6,5 %	6,5 %	10,0 %
FH Eberswalde	9,7 %	9,7 %	11,1 %
FH Potsdam	30,8 %	30,8 %	30,0 %
insgesamt	14,8 %	13,3 %	15,3 %

**Tabelle 3: Anteil Frauen an den Professuren der einzelnen brandenburgischen Hochschulen**

### 2.3 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Der Anteil von Frauen an den wissenschaftlichen Mitarbeitern ist in den Jahren 1997 bis 2000 kontinuierlich gestiegen. Im Wintersemester 1997/1998 belief sich der Anteil von

Frauen bei wissenschaftlichen Mitarbeitern auf 33,8%. Im Wintersemester 1998/1999 stieg der Anteil auf 34,4% und im Wintersemester 1999/2000 auf 34,8% an.

	Insgesamt	Universitäten	Fachhochschulen	Kunsthochschulen
Brandenburg	34,8 %	35,0 %	31,6 %	48,3 %
Bundesgebiet	24,0 %	25,2 %	13,0 %	k. A.

**Tabelle 4: Anteil Frauen am wissenschaftlichen Personal insgesamt und nach Hochschularten in Brandenburg im Vergleich zum Bundesgebiet im WS 1999/00**

Im bundesweiten Vergleich ist der Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Personal an den brandenburgischen Hochschulen zufriedenstellend, wenn auch die absoluten Zahlen nicht befriedigen.

mit 48,3% und die Fachhochschule Potsdam mit 46,2% die Spitzenpositionen einnehmen. Die niedrigste Anzahl von Frauen bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen hat die TFH Wildau mit 18,4%.

Ein Vergleich der einzelnen Hochschulen zeigt, dass die Hochschule für Film und Fernsehen

Hochschule	1997/1998	1998/1999	1999/2000
Uni Potsdam	39,2 %	40,5 %	40,1 %
BTU Cottbus	25,9 %	25,4 %	25,0 %
Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)	35,1 %	38,0 %	39,0 %
Hochschule für Film und Fernsehen Potsdam-Babelsbg.	45,5 %	40,0 %	48,3 %
FH Lausitz	31,0 %	31,0 %	32,3 %
FH Brandenburg	24,0 %	20,0 %	34,6 %
TFH Wildau	5,9 %	5,6 %	18,6 %
FH Eberswalde	24,0 %	25,9 %	24,1 %
FH Potsdam	44,0 %	47,2 %	46,2 %
insgesamt	33,8 %	34,4 %	34,8 %

**Tabelle 5: Anteil Frauen an den wissenschaftlichen Mitarbeitern der einzelnen brandenburgischen Hochschulen**

#### 2.4 Studierende

Der Anteil der Studentinnen an der Gesamtzahl der Studierenden lag im Wintersemester 1999/2000 bei 50,3%.

Im Vergleich zu den Wintersemestern 1997/1998 und 1998/1999 bedeutet dies einen Rückgang. Ursache dafür ist vor allem der Rückgang der Studierendenzahl im Lehramtsstudium, das überproportional von Frauen belegt wird.

In der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften ist der Anteil an Frauen mit 73,5% traditionsgemäß am höchsten. In den Ingenieurwissenschaften und den Naturwissenschaften ist der Anteil von Frauen mit 31,6% und 35,3% deutlich niedriger. Dennoch liegt Brandenburg in den Ingenieurwissenschaften damit über dem Bundesdurchschnitt von 19,4%. In den Naturwissenschaften liegt Brandenburg ebenfalls über dem Bundesdurchschnitt von 34,7%.

Fächergruppe 1. Studienfach 1. Studiengang	Anteil Frauen
Sprach- und Kulturwissenschaften	73,5 %
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	51,5 %
Ingenieurwissenschaften	31,8 %
Mathematik, Naturwissenschaften	35,3 %
Kunst, Kunstwissenschaften	56,0 %
Sport	52,2 %
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	47,0 %
insgesamt	50,3 %

**Tabelle 6: Anteil Frauen an den Studierenden insgesamt und in den Fächergruppen im WS 1999/2000**

Über den höchsten Anteil von Frauen an den Studierenden der brandenburgischen Hochschulen im Wintersemester 1999/2000 verfügt die Europa-Universität Viadrina Frankfurt

(Oder) mit 59,5%. Den niedrigsten Frauenanteil unter den Studierenden hat die Fachhochschule Brandenburg mit 28,1%.

Hochschule	1997/1998	1998/1999	1999/2000
Uni Potsdam	61,5 %	60,5 %	58,8 %
BTU Cottbus	33,4 %	32,4 %	33,2 %
Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)	55,9 %	58,9 %	59,5 %
Hochschule für Film und Fernsehen Potsdam-Babelsbg.	40,9 %	40,1 %	42,2 %
FH Lausitz	46,3 %	43,9 %	43,8 %
FH Brandenburg	32,2 %	30,0 %	28,9 %
TFH Wildau	38,7 %	40,3 %	41,1 %
FH Eberswalde	36,3 %	38,3 %	40,2 %
FH Potsdam	58,4 %	57,6 %	57,6 %
insgesamt	51,7 %	51,1 %	50,3 %

**Tabelle 7: Anteil Frauen an den Studierenden der einzelnen brandenburgischen Hochschulen**

# Rahmenbedingungen zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft

3.

## 3.1 Brandenburgisches Hochschulgesetz

Mit dem am 25. Mai 1999 in Kraft getretenen Brandenburgischen Hochschulgesetz hat das MWFK die gesetzliche Grundlage für die Verbesserung der Situation von Frauen an den Hochschulen geschaffen.

Die Position von Frauen an Hochschulen wurde durch eine Vielzahl von Einzelvorschriften gestärkt, wie insbesondere

- ▶ der Frauenanteil soll in allen Hochschulgremien sowie im Landeshochschulrat mindestens ein Drittel betragen; in Berufungskommissionen zur Besetzung von Professuren mindestens 40 %, darunter mindestens eine Professorin,
- ▶ Stärkung der Beteiligung von Frauen an der Hochschulleitung,
- ▶ Orientierung der staatlichen Finanzierung am Fortschritt bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags.

Darüber hinaus wurde die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt. Zu ihren Aufgaben gehört die Beratung und Unterstützung der Präsidentinnen und Präsidenten und der übrigen Organe und Einrichtungen der Hochschulen in allen Frauen betreffenden Angelegenheiten. Vorgesehen ist ferner eine Mitwirkung bei Zielvereinbarungen, Struktur- und Personalentscheidungen sowie bei der Erstellung und Kontrolle von Frauenförderrichtlinien und Frauenförderplänen.

Die Gleichstellungsbeauftragten haben ein Informations-, Rede- und Antragsrecht in allen Gremien und ein Teilnahmerecht bei Stellenbesetzungsverfahren. Sie nehmen ihre Aufgaben als dienstliche Tätigkeit wahr und sind zur Hälfte von ihren Dienstaufgaben freizustellen. Die Hochschulen stellen den Gleichstellungsbeauftragten nach Maßgabe des Haushalts

der Hochschule im angemessenen Umfang Personal- und Sachmittel zur Erfüllung ihrer Aufgaben zur Verfügung.

## 3.2 Der Hochschulentwicklungsplan 1997 – 2001

Der Hochschulentwicklungsplan verfolgt über die gesetzlichen Vorgaben hinaus:

- ▶ den Frauenanteil in Führungspositionen deutlich zu steigern. Bei Neubesetzungen von Professuren wird eine Steigerung des Anteils von mit Frauen besetzten Professuren auf zunächst 25 % angestrebt,
- ▶ bei Stellenbesetzungen eine stärkere Orientierung am Frauenanteil der jeweiligen vorhergehenden Qualifikationsstufe. Dazu sollen Frauen auch gezielt angesprochen und zur Bewerbung auf offene Stellen aufgefordert werden,
- ▶ eine statistische Erfassung der Geschlechterverteilung bei der Nachwuchsförderung, ebenso die Zahl der Bewerbungen und Berufungen auf Professorenstellen (einschließlich Listenplätze),
- ▶ bei der hochschulinternen Mittelvergabe das Ziel der Frauenförderung in Prüf- bzw. Entscheidungsprozesse einzubeziehen und Anreizsysteme für Frauenförderung zu schaffen,
- ▶ die Verabschiedung von Frauenförderrichtlinien sowie Frauenförderplänen mit fächer-spezifischen Zielvorgaben an jeder Hochschule.

## 3.3 Frauenförderrichtlinien und Frauenförderpläne der Hochschulen

An allen brandenburgischen Hochschulen gibt es Frauenförderrichtlinien.

Die Richtlinien enthalten insbesondere konkrete Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils auf allen Beschäftigungs- und Qualifikationsstufen, zur Verbesserung der Studien- und

Arbeitsbedingungen, zur Gewährleistung der Erfüllung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten. Sie orientieren sich ausnahmslos an den Empfehlungen der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK).

Im Einzelnen enthalten die Frauenförderrichtlinien insbesondere Maßnahmen zu folgenden Aufgabenbereichen:

- ▶ Abbau struktureller Benachteiligung bei Personalentscheidungen durch Regelungen zur Stellenausschreibung, zur Stellenbesetzung, zu Berufungen und Beförderungen, zur Besetzung von Ausbildungsplätzen,
- ▶ Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Forschungstätigkeit der Frauen,
- ▶ Frauen- und Genderforschung,
- ▶ Förderung der Studentinnen und Erhöhung ihres Anteils an den Studierenden,
- ▶ Fort- und Weiterbildung,
- ▶ Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie,
- ▶ Verhinderung von Frauendiskriminierungen.

Darüber hinaus sehen eine Reihe von Richtlinien eine Berichtspflicht von Organen und Einrichtungen der Hochschulen gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten vor.

Frauenförderpläne, die fächerspezifische Zielvorgaben dazu enthalten, welcher Frauenanteil in den Beschäftigungskategorien des wissenschaftlichen Personals in einem definierten Zeitraum erreicht werden soll und mit welchen Maßnahmen dies angestrebt wird, gibt es noch nicht an allen brandenburgischen Hochschulen.

### 4.1 Hochschulsonderprogramm III (HSP III)

Wie in der Bund-Länder-Vereinbarung vorgesehen, wurden die Mittel des Hochschulsonderprogramms III (HSP III) zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft insbesondere zur wissenschaftlichen Qualifizierung von Frauen (Promotions- und Habilitationsstipendien) sowie zur Verbesserung der Förderstrukturen für Frauen zum Beispiel durch Angebote für frauenspezifische Forschungsprojekte eingesetzt.

Darüber hinaus wurden die Kommunikationsmöglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen verbessert.

Im Bereich der Förderung von Studentinnen wurde wegen des großen Bedarfs ein besonderer Schwerpunkt auf die Weiterbildung von Frauen in den Informations- und Kommunikationstechnologien gelegt. Ein weiterer Schwerpunkt lag in den Aktivitäten zur Förderung von Studentinnen beim Übergang von der Ausbildung zum Beruf. Vor allem durch den Einsatz von Tutorien und Werkverträgen konnten die Übergangsbedingungen für diese Frauen verbessert werden.

Die im Hochschulsonderprogramm III ferner enthaltene Vorgabe, bei personenbezogenen Maßnahmen 20 Prozent der Gesamtsumme zur Förderung von Frauen einzusetzen, wurde von den Hochschulen nahezu durchgängig erreicht. Die meisten Hochschulen haben die Vorgabe sogar übertroffen. So hat die Brandenburgische Technische Universität Cottbus bezogen auf die Gesamtlaufzeit des HSP III einen durchschnittlichen Anteil von 22,6% für Maßnahmen zur Frauenförderung (bezogen auf die verausgabte Gesamtförderung) ausgewiesen. Bei den im Rahmen des HSP III an dieser Einrichtung abgeschlossenen Arbeitsverträgen wurden im Mittel etwa 42% aller Verträge mit Wissenschaftlerinnen bzw. weiblichen Angestellten abgeschlossen. Dies stellt mit Blick auf die technisch-naturwissenschaft-

liche Ausrichtung der Hochschule ein beachtliches Ergebnis dar.

In den Jahren 1998 und 1999 betrug der Anteil der Mittel für die Frauenförderung an den Gesamtausgaben im Bereich personenbezogener Maßnahmen durchschnittlich 37%. Das entspricht 10,7 Mio DM.

### 4.2 Bund-Länder-Vereinbarung zur Förderung der Weiterentwicklung von Hochschule und Wissenschaft sowie zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre

Das Hochschulsonderprogramm III ist zum Ende 2000 ausgelaufen. Bereits im Dezember 1999 haben Bund und Länder mit der „Vereinbarung zur Förderung der Weiterentwicklung von Hochschule und Wissenschaft sowie zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ Nachfolgeaktivitäten beschlossen.

Die Vereinbarung über die Nachfolgeaktivitäten zum Hochschulsonderprogramm III (HWP) enthält ein gesondertes Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (Artikel 1). Bei den anderen Programmen wird eine Beteiligung von Frauen bei personenbezogenen Programmteilen in Höhe von 40% angestrebt.

Zur Umsetzung des Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre hat die Brandenburgische Landesrektorenkonferenz mit Zustimmung des MWFK ein hochschul- und hochschulartenübergreifendes Programm entwickelt und koordiniert dessen Umsetzung. Das Programm sieht die Förderung von qualifikationsbezogenen Maßnahmen, Maßnahmen der Frauen- und Genderforschung und Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen vor. Im Einzelnen sind dies folgende Maßnahmen:

#### **4.2.1. Qualifikationsbezogene Maßnahmen**

Als Qualifikationsmaßnahmen werden Maßnahmen zur Qualifizierung für eine Professur an Universitäten, Ausfinanzierung von Habilitationsvorhaben, Qualifizierung für eine Professur an Fachhochschulen und zur Qualifizierung von Frauen durch eine Promotion verfolgt. Gefördert werden insbesondere solche Projekte, die qualifizierten Frauen eine wissenschaftliche Leistung ermöglichen und /oder die Möglichkeit geben, in der Lehre Erfahrungen zu sammeln.

#### **4.2.2. Maßnahmen der Frauen- und Genderforschung**

Um Frauen- und Genderforschung in den Hochschulen zu verbreitern, wird insbesondere ein Programm zur wissenschaftlichen Qualifikation von Frauen auf dem Gebiet der Genderforschung sowie zur Vernetzung und zum Ausbau von Studien- und Forschungsstrukturen im Bereich Frauen- und Genderforschung im Land Brandenburg gefördert. Das Programm umfasst Qualifikationsstellen, ein Lehrangebot im Bereich Frauen- und Genderforschung, landesübergreifende Lehrveranstaltungen zur Frauen- und Genderforschung, Gastvorträge, Ringvorlesungen und den Aufbau eines Netzwerkes von an Frauen- und Genderforschung interessierten Wissenschaftlerinnen.

#### **4.2.3 Steigerung des Anteils von Frauen in naturwissenschaftlichen/technischen Studiengängen**

Zur Steigerung des Anteils von Frauen in den Ingenieurwissenschaften und den mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern werden insbesondere die Brandenburgische Sommer-Universität in Mathematik, Naturwissenschaft und Technik und ein ergänzender Herbstkurs in der Lausitz gefördert.

Die Sommer-Universität bietet Schülerinnen aus dem gesamten Land Brandenburg die Möglichkeit, naturwissenschaftliche Fächer kennen zu lernen. Durch praxisnahe Experimente, Einführungsvorlesungen, beispielhafte Seminare, Studienfachberatungen etc. sollen Schülerinnen der Region ihre Neigung für Technik und Naturwissenschaften entdecken oder vertiefen und so die Motivation und das Selbstbewusstsein gewinnen, ein Studium in einem technischen oder mathematisch-naturwissenschaftlichen Fach aufzunehmen. Die Sommer-Universität ist ein Kooperationsprojekt aller technisch und mathematisch-naturwissenschaftlich orientierten Hochschulen des Landes. Veranstaltungsort ist Potsdam. Ein ergänzendes Angebot für Schülerinnen ist der von der BTU Cottbus und der FH Lausitz veranstaltete Herbst-Kurs.

Der Bericht zeigt, dass sich die Situation von Frauen an den brandenburgischen Hochschulen insgesamt positiv entwickelt hat. Mit der breit angelegten Förderung durch das Hochschulsonderprogramm III und mit der Novellierung des Brandenburgischen Hochschulgesetzes konnte vor allem ein stetiger Anstieg des Anteils von Frauen bei Professoren und wissenschaftlichen Mitarbeitern erreicht werden. Unbeschadet dessen strebt das MWFK eine noch stärkere Beteiligung von Frauen in allen Bereichen und auf allen Stufen der Hochschulen des Landes an. Vor allem bei Neubesetzungen von Professuren wird weiterhin eine Steigerung des Anteils von mit Frauen besetzten Professuren auf 25% angestrebt, und auch in den technisch-naturwissenschaftlichen Studiengängen soll der Frauenanteil auf allen Stufen erhöht werden.

Um eine Steigerung des Frauenanteils auf allen Stufen und in allen Bereichen zu erreichen, werden über die Fortsetzung des Begonnenen hinaus künftig insbesondere folgende Aufgaben zu realisieren sein:

- ▶ Orientierung der Hochschulen auf strukturelle Chancengleichheit und tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung,
- ▶ Erstellung von Frauenförderplänen mit fächerspezifischen Zielvorgaben und qualitativen Fördermaßnahmen in allen Hochschulen,
- ▶ Berücksichtigung der Frauenförderung im Rahmen der Globalisierung der Hochschulhaushalte und der Einführung neuer Steuerungsinstrumente wie der leistungsorientierten Mittelvergabe,
- ▶ Schaffung von Qualifikationswegen, die zeitlich versetzt durchlaufen werden können, das Mobilitätsanfordernis flexibel handhaben und die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Wahrnehmung von Familienverantwortung ermöglichen.

## Anlage 1: Verwendete Abkürzungen

### Ministerien

---

MASGF	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen
MBJS	Ministerium für Bildung, Jugend und Sport
MdJE	Ministerium für Justiz und für Europaangelegenheiten
MdF	Ministerium der Finanzen
MELF	Ministerium für Landwirtschaft, Ernährung und Forsten
MI	Ministerium des Innern
MLUR	Ministerium für Landwirtschaft, Umweltschutz und Raumordnung
MSWV	Ministerium für Stadtentwicklung, Wohnen und Verkehr
MUNR	Ministerium für Umwelt, Naturschutz und Raumordnung
MWFK	Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur
MW	Ministerium für Wirtschaft
Stk	Staatskanzlei

### Sonstige

---

Abb.	Abbildungen
bzw.	beziehungsweise
d. h.	das heißt
DST	Dienststelle(n)
GBA	Gleichstellungsbeauftragte
GSP	Gleichstellungsplan/-pläne
i. d. R.	in der Regel
LDS	Landesbetrieb für Datenverarbeitung und Statistik
LGG	Landesgleichstellungsgesetz
LGG-Bericht	Landesgleichstellungsbericht
S.	Seite(n)
Tab.	Tabelle
Vgl.	vergleiche

## Anlage 2: Dienststellen nach Funktionsebenen

### Funktionsebene 1: Ministerien und Staatskanzlei

---

Staatskanzlei

Ministerium des Innern

Ministerium der Justiz und für Europaangelegenheiten

Ministerium für Bildung, Jugend und Sport

Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur

Ministerium für Wirtschaft

Ministerium für Landwirtschaft, Umweltschutz und Raumordnung

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen

Ministerium für Stadtentwicklung, Wohnen und Verkehr

Ministerium der Finanzen

### Funktionsebene 2: Sonstige oberste und obere Landesbehörden

---

Landesrechnungshof

Landtag

Landbeauftragter für Datenschutz und das Recht auf Akteneinsicht

Landesvermessungsamt Brandenburg, Potsdam

Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik Brandenburg

Zentrale Ausländerbehörde für Asylbewerber

Landeskriminalamt Brandenburg, Basdorf

Landesjugendamt, Oranienburg

Brandenburgisches Landesamt für Denkmalspflege und Archäologisches Landesmuseum

Landesamt für Soziales und Versorgung

Landesamt für Mess- u. Eichwesen

Landesamt für Geowissenschaften und Rohstoffe

Materialprüfungsamt

Landesumweltamt

Landesamt für Ernährung und Landwirtschaft

Oberfinanzdirektion Cottbus

Landesamt für Bauen, Verkehr und Straßenwesen

Landeshauptkasse

Landesamt zur Regelung offener Vermögensfragen

Oberbergamt des Landes Brandenburg

### **Funktionsebene 3: Untere Landesbehörden**

---

Ämter für Flurneuordnung und ländliche Entwicklung (5)

Ämter für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (4)

Ämter für Forstwirtschaft (18)

Ämter für Immissionsschutz (6)

Ämter für Soziales und Versorgung (3)

Bergämter (2)

Brandenburgisches Autobahnbauamt

Brandenburgische Straßenbauämter (5)

Eichämter (4)

Finanzämter (18)

Grundstücks- und Vermögensämter (4)

Landesbauämter (5)

Polizeipräsidien (5)

Polizeipräsidium der Wasserschutzpolizei

Staatliche Schulämter (18)

### **Funktionsebene 4: Gerichte und Staatsanwaltschaften**

---

Verfassungsgericht des Landes Brandenburg,

Brandenburgisches Oberlandesgericht, Brandenburg

Finanzgericht des Landes Brandenburg, Cottbus

Landgerichte (4)

Amtsgerichte (25)

Landesarbeitsgericht Brandenburg

Arbeitsgerichte (7)

Oberverwaltungsgericht für das Land Brandenburg

Verwaltungsgerichte (3)

Landessozialgericht Brandenburg

Sozialgerichte (4)

Generalstaatsanwaltschaft des Landes Brandenburg

Staatsanwaltschaften (4)

## **Funktionsebene 5: Sonstige nachgeordnete Dienststellen des Landes Brandenburg**

---

Landeseinsatzeinheit der Polizei (LESE)

---

Fachhochschule der Polizei

---

Zentraldienst für Technik und Beschaffung der Polizei

---

Landesakademie für öffentliche Verwaltung, Neufahrland

---

Staatlicher Munitionsbergungsdienst

---

Landesschule und Technische Einrichtung für Brand- und Katastrophenschutz

---

Justizvollzugsanstalten (10)

---

Jugendarrestanstalt

---

Deutsche Richterakademie, Tagungsstätte Wustrau

---

Justizakademie des Landes Brandenburg, Kolpin

---

Pädagogisches Landesinstitut Brandenburg, Ludwigsfelde

---

Kollegs (2)

---

Medienpädagogisches Zentrum, Potsdam

---

Landesprüfungsamt für die 1. und 2. Staatsprüfung für Lehrämter an Schulen, Potsdam

---

Staatliche Studienseminare (5)

---

Sozialpädagogisches Fortbildungswerk

---

Theodor-Fontane-Archiv

---

Brandenburgisches Landeshauptarchiv

---

Brandenburgische Kunstsammlungen

---

Filmmuseum Potsdam

---

Staatstheater Cottbus

---

Landesinstitut für Arbeitsschutz- und Arbeitsmedizin, Potsdam

---

Brandenburgisches Landesinstitut für Rechtsmedizin, Potsdam

---

Brandenburgisches Haupt- u. Landesgestüt, Neustadt/Dosse

---

Staatliche Veterinär- und Lebensmitteluntersuchungsämter (2)

---

Institut für Stadtentwicklung und Wohnen

---

Bildungszentrum der Finanzverwaltung, Königs Wusterhausen

---

Landeskliniken (4)

---

Sonderbauleitungen (4)

---

Landesanstalt für Großschutzgebiete

---

Landesforstanstalt

---

Landesanstalt für Landwirtschaft

---

Landesanstalt für Gartenbau

---

Staatliche Rechnungsprüfungsämter (3)

---

Staatliches Prüfungsamt für die Verwaltungslaufbahnen

---

## **Funktionsebene 6: Sonstige Körperschaften, Anstalten und Stiftungen**

---

Ostdeutscher Rundfunk Brandenburg

---

Landesversicherungsanstalt Brandenburg, Frankfurt/Oder

---

Unfallkasse Brandenburg, Frankfurt/Oder

---

Landesverband Brandenburg der AOK, Teltow

---

Innungskrankenkasse Brandenburg und Berlin

---

Handwerkskammern (3)

---

Industrie- und Handelskammern (3)

---

Landesärztekammer Brandenburg

---

Landeszahnärztekammer Brandenburg

---

Landesapothekerkammer Brandenburg

---

Brandenburgische Ingenieurkammer <sup>42</sup>

---

Brandenburgische Architektenkammer

---

Stiftung „Brandenburgische Gedenkstätten“

---

Stiftung „Großes Waisenhaus zu Potsdam“

---

Studentenwerk Potsdam

---

Stiftung „Geoforschungszentrum Potsdam“

---

Deutsches Institut für Ernährungsforschung

---

Einsteinforum, Stiftung des öffentlichen Rechts

---

Stiftung „Stift Neuzelle“

---

Studentenwerk Frankfurt/Oder

---

Stiftung Preußische Schlösser und Gärten

---

<sup>42</sup> Die Brandenburgische Ingenieurkammer ist durch ein Versehen nicht in die schriftliche Befragung einbezogen worden.

## **Anlage 3: Veränderungen bei den Dienststellen vom zweiten zum dritten LGG-Bericht**

### **2 Dienststellen wurden umbenannt**

---

Landesamt für Bauen, Verkehr und Straßenwesen

(ehemals Brandenburgisches Landesamt für Verkehr und Straßenbau, Dahlewitz-Hoppegarten)

Landesschule und Technische Einrichtung für Brand- und Katastrophenschutz

(ehemals Landesfeuerwehrscheule Brandenburg, Eisenhüttenstadt)

### **In 2 Dienststellen wurden andere Dienststellen eingegliedert**

---

Landesvertretung wurde in die Staatskanzlei integriert

(ehemals als eigenständige DST „Ministerium der Justiz und für Bundes- und Europaangelegenheiten – Landesvertretung“ behandelt)

Staatliches Veterinär- und Lebensmitteluntersuchungsamt, Frankfurt/Oder einschließlich  
Staatliches Veterinär- und Lebensmitteluntersuchungsamt Cottbus

### **3 Dienststellen sind neu entstanden durch die Zusammenlegung von Dienststellen**

---

Ministerium für Landwirtschaft, Umweltschutz und Raumordnung,

(Zusammenlegung der Ministerien für Umwelt, Naturschutz und Raumordnung und für Landwirtschaft, Ernährung und Forsten)

Brandenburgisches Landesamt für Denkmalspflege und Archäologisches Landesmuseum

(Zusammenlegung des Brandenburgischen Landesamtes für Denkmalspflege und des Brandenburgischen Landesmuseums für Ur- und Frühgeschichte)

Fachhochschule der Polizei

(Zusammenlegung der Landespolizeischule Brandenburg und der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung)

### **10 Dienststellen wurden erstmals berücksichtigt**

---

Staatliches Rechnungsprüfungsamt Cottbus

Staatliches Rechnungsprüfungsamt Frankfurt/Oder

Staatliches Rechnungsprüfungsamt Brandenburg an der Havel

Staatliches Prüfungsamt für die Verwaltungslaufbahnen

Jugendarrestanstalt KWh

Staatliches Studienseminar für das Lehramt der Sekundarstufe II Neuruppin

Einsteinforum, Stiftung des öffentlichen Rechts

Stiftung „Stift Neuzelle“

Studentenwerk Frankfurt/Oder

Stiftung Preußische Schlösser und Gärten

**1 Dienststelle erklärte sich für nicht berichtspflichtig**

---

Potsdam Kolleg

**1 Dienststelle war nicht mehr berichtspflichtig**

---

Brandenburgisches Straßenbauamt Templin

(keine eigene Dienststelle sondern nur Außenstelle des Brandenburgischen Straßenbauamtes Strausberg)

**Weitere 5 Dienststellen wurden geschlossen**

---

Landesamt für Bauen, Bautechnik und Wohnen, Cottbus

Landesprüfstelle für Feuerwehrentechnik Borkheide

Landesclinik Beelitz

Amt für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik, Frankfurt / Oder

Finanzamt Prenzlau

**Insgesamt wurden 265 Dienststellen berücksichtigt.**

## Anlage 4: Dienststellen ohne Gleichstellungsplan

Name der Dienststelle	Begründungen	Unterrepräsentanz von Frauen im höheren Dienst
<b>keine Angabe</b>		
MLUR	Umstrukturierung, <b>inzwischen GSP</b>	k. A.
<b>Kein GSP in Kraft</b>		
Zentrale Ausländerbehörde für Asylbewerber, Eisenhüttenstadt	Strukturveränderungen	nein
Landesjugendamt, Oranienburg	keine Unterrepräsentanz von Frauen im gehob. u. höh. Dienst	nein
Landesakademie für öffentliche Verwaltung, Neufahrland	Personalrat und DST: bei so wenigen Beschäftigten kein GSP nötig	ja
Landesschule und Technische Einrichtung für Brand- und Katastrophenschutz	Strukturveränderungen, GSP noch nicht neu ausgearbeitet	ja
Justizvollzugsanstalt, Potsdam	ohne Begründung	nein
Deutsche Richterakademie / Tagungsstätte Wustrau	29 Beschäftigte, davon 22 Frauen	nein
Justizakademie des Landes Brandenburg, Kolpin	21 Beschäftigte, keine personellen Änderungen geplant	ja
Pädagogisches Landesinstitut Brandenburg	geteilte Pers. Hoheit	ja
Medienpädagogisches Zentrum, Potsdam	Verhältnis M u. F gut, keine Unterrepräsentanz, keine Pers. Hoheit	nein
Sozialpädagogisches Fortbildungswerk, Blankensee	mehr F als M, keine Unterrepräsentanz, keine weiteren Gründe für GSP	nein
Filmmuseum Potsdam	Frauenbetrieb, Leitungspos. überwiegend F, Gleichstellungsbeauftragte f. Männer nötig	nein
Staatstheater Cottbus	bedingt durch Inszenierungen und künstl. Konzept, Unterrepr. In beiden Gruppen	ja
Staatliches Veterinär- u. Lebensmitteluntersuchungsamt, Frankfurt/Oder	Strukturveränderungen, GSP noch nicht neu ausgearbeitet	ja
Amtsgericht Guben	25 Beschäftigte, davon 20 Frauen	nein
Amtsgericht Zehdenick	ohne Begründung	ja
Amtsgericht Potsdam	„Frauen sind in der Mehrzahl und müssen daher nicht notwendig gleichgestellt werden“, „Gleichstellung kein Streit- u. Kritikpunkt“	nein
Arbeitsgericht Cottbus	kein Handlungsbedarf	ja

Name der Dienststelle	Begründungen	Unterrepräsentanz von Frauen im höheren Dienst
Arbeitsgericht Potsdam	nicht notwendig, nicht geplant, im richterl. Bereich keine Pers. Befugnis, im nicht richterl. Bereich nur ein Mann	nein
Sozialgericht Frankfurt/Oder	„91% sind Frauen“, k. A. zum höh. Dienst, im gehob keine Unterrepräsentanz	k. A
Staatsanwalt Cottbus	Verweis auf hohe F-Anteile im mittl. und einf. Dienst, keine Pers. Hoheit	ja
Staatl. Schulamt für den Landkreis Potsdam-Mittelmark	hoher Frauenanteil, keine Auswahl bei Beförderungen	nein
Staatl. Schulamt für den Landkreis Märkisch-Oderland	hoher Frauenanteil (90 %)	nein
Staatl. Schulamt für den Landkreis Ostprignitz-Ruppin	vorläufige Bestellung der GBA, deshalb kein GSP	ja
Staatl. Schulamt für die kreisfreie Stadt Potsdam	GSP hätte nur formellen Charakter, lfd. personelle Veränderungen	ja
Sonderbauleitung Waldstadt-Wünsdorf	falsche Beantwortung der Frage, GSP im vorigen Berichtszeitraum in Kraft getreten.	ja
Landesforstanstalt, Eberswalde	wg. Neugründung der DST noch kein GSP	ja
Landesanstalt für Landwirtschaft, Teltow	Umstrukturierung noch nicht abgeschlossen, deshalb kein GSP	ja
Staatl. Rechnungsprüfungsamt Cottbus (erstmalig berücksichtigt)	ohne Begründung	ja
Staatl. Rechnungsprüfungsamt Brandenburg an der Havel (erstmalig berücksichtigt)	GSP September 2000 in Kraft getreten	ja
Innungskrankenkasse Brandenburg und Berlin	Umstrukturierung noch nicht abgeschlossen, deshalb kein GSP	ja
Industrie und Handelskammer Cottbus	kein GSP, Frauen in keinem Bereich unterrepräsentiert	nein
Stiftung Brandenburgische Gedenkstätten, Oranienburg	Frauen zahlenmäßig und in Vergütungsbereichen stärker vertreten als Männer, deshalb kein GSP	nein
Studentenwerk Potsdam	keine Unterrepräsentanz, also kein Handlungsbedarf	nein
Deutsches Institut für Ernährungsforschung Bergholz – Rehbrücke	alle Beschäftigten im Angestelltenverhältnis, sonst keine Begründung	nein
Stiftung Preußische Schlösser und Gärten, erstmalig berücksichtigt	keine Begründung	ja
<b>Insgesamt 35 Dienststellen</b>		

## Anlage 5: Besetzung von Gremien

Bericht über die Beteiligungen des Landes Brandenburg an Unternehmen des privaten und des öffentlichen Rechts (Ministerium der Finanzen, Stand: 31.12.1999);

### Übersicht über die Anzahl der weiblichen und männlichen Mitglieder

#### **Brandenburgische Schlösser GmbH, Gemeinnützige Betriebsgesellschaft,**

Aufsichtsrat: 7 Personen,  
davon werden 3 Mitglieder von der Landesregierung Brandenburg entsandt, 3 Männer (keine Frau im Gremium);

#### **Institut für Halbleiterphysik Frankfurt (Oder) GmbH,**

Aufsichtsrat: 9 Personen,  
davon werden 2 Mitglieder von der Landesregierung Brandenburg entsandt, darunter 1 Frau und 1 Mann (1 Frau im Gremium);

#### **GKSS-Forschungszentrum Geesthacht GmbH,**

Aufsichtsrat: 16 Personen,  
davon wird 1 Mitglied von der Landesregierung Brandenburg entsandt, 1 Frau (1 Frau im Gremium);

#### **Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH, Bonn**

Kuratorium: 30 Personen,  
davon wird 1 Mitglied von der Landesregierung Brandenburg entsandt, 1 Mann (keine Frau im Gremium);

#### **LASA-Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH, Potsdam**

Aufsichtsrat: 13 Personen,  
davon werden 11 Mitglieder von der Landesregierung Brandenburg entsandt, darunter 2 Frauen und 9 Männer (2 Frauen im Gremium);

#### **Ruppiner Kliniken GmbH, Neuruppin**

Verwaltungsrat: 12 Personen,  
davon werden 2 Mitglieder von der Landesregierung Brandenburg entsandt, 2 Männer (keine Frau im Gremium);

#### **Berlin Brandenburg Flughafen Holding GmbH, Berlin**

Aufsichtsrat: 25 Personen,  
davon werden 5 Mitglieder von der Landesregierung Brandenburg entsandt, 5 Männer (keine Frau im Gremium);

#### **BEA-Brandenburgische Energiespar-Agentur GmbH, Potsdam**

Aufsichtsrat: 6 Personen,  
davon werden 6 Mitglieder von der Landesregierung Brandenburg entsandt, darunter 1 Frau und 5 Männer (1 Frau im Gremium);

**Polnisch-Deutsche Wirtschaftsförderungsgesellschaft Aktiengesellschaft Polsko-Niemieckie Towarzystwo Wspierania Gospodarki Spółka Akcyjna, PL Gorzów Wlkp.**

Aufsichtsrat: 16 Personen,  
davon werden 2 Mitglieder von der Landesregierung Brandenburg entsandt, 2 Männer (keine Frau im Gremium);

**BICC-Internationales Konversionszentrum Bonn – Bonn International Center for Conversion GmbH**

Aufsichtsrat: 9 Personen,  
davon werden 2 Mitglieder von der Landesregierung Brandenburg entsandt, 2 Männer (keine Frau im Gremium);

**T.IN.A. Technologie- und Innovations-Agentur Brandenburg GmbH, Potsdam**

Aufsichtsrat: 9 Personen,  
davon werden 4 Mitglieder von der Landesregierung Brandenburg entsandt, darunter 1 Frau und 3 Männer (1 Frau im Gremium);

**Wirtschaftsförderung Brandenburg GmbH, Potsdam**

Aufsichtsrat: 12 Personen;  
davon werden 3 Mitglieder von der Landesregierung Brandenburg entsandt, 3 Männer (keine Frau im Gremium);

**IIC-The New German Länder Industrial, Investment Council GmbH, Berlin**

Aufsichtsrat: 19 Personen;  
davon werden 2 Mitglieder von der Landesregierung Brandenburg entsandt, 2 Männer (keine Frau im Gremium);

**TMB Tourismus-Marketing Brandenburg GmbH, Potsdam**

Aufsichtsrat: 8 Personen;  
davon werden 4 Mitglieder von der Landesregierung Brandenburg entsandt, 4 Männer (keine Frau im Gremium);

**Märkische Entsorgungsanlagen – Betriebsgesellschaft mbH, Neu Fahrland**

Aufsichtsrat: 7 Personen;  
davon werden 2 Mitglieder von der Landesregierung Brandenburg entsandt, 2 Männer (keine Frau im Gremium);

**SBB Sonderabfallgesellschaft Brandenburg/Berlin mbH, Potsdam**

Aufsichtsrat: 12 Personen;  
davon werden 3 Mitglieder von der Landesregierung Brandenburg entsandt, 3 Männer (keine Frau im Gremium);

**Landesentwicklungsgesellschaft für Städtebau, Wohnen und Verkehr des Landes Brandenburg mbH, Groß Glienicke**

Aufsichtsrat: 14 Personen;  
davon werden 6 Mitglieder von der Landesregierung Brandenburg entsandt, 6 Männer (keine Frau im Gremium);

**VBB Verkehrsverbund Berlin-Brandenburg GmbH, Berlin**

Aufsichtsrat: 29 Personen;  
davon werden 8 Mitglieder von der Landesregierung Brandenburg entsandt, 8 Männer (keine Frau im Gremium);

**DEGES Deutsche Einheit Fernstraßenplanungs- und -bau GmbH, Berlin**

Aufsichtsrat: 11 Personen;  
davon wird 1 Mitglied von der Landesregierung Brandenburg entsandt, 1 Mann (keine Frau im Gremium);

**Investitionsbank des Landes Brandenburg, Anstalt des Öffentlichen Rechts, Potsdam**

Verwaltungsrat: 27 Personen;  
davon werden 10 Mitglieder von der Landesregierung Brandenburg entsandt, darunter 1 Frau und 9 Männer (1 Frau im Gremium);

**Land Brandenburg Lotto GmbH, Potsdam**

Aufsichtsrat: 6 Personen;  
davon werden 5 Mitglieder von der Landesregierung Brandenburg entsandt, darunter 1 Frau und 4 Männer (1 Frau im Gremium);

**Brandenburgische Boden Gesellschaft für Grundstücksverwaltung und -verwertung mbH, Wünsdorf**

Aufsichtsrat: 11 Personen;  
davon werden 10 Mitglieder von der Landesregierung Brandenburg entsandt, darunter 1 Frau und 9 Männer (1 Frau im Gremium);

**Kreditanstalt für Wiederaufbau Frankfurt, Niederlassung Berlin**

Verwaltungsrat: 47 Personen;  
davon wird 1 Mitglied von der Landesregierung Brandenburg entsandt, 1 Frau (1 Frau im Gremium);

# Anlage 6: Fragebogen an die Leitung der Dienststellen zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes

Absendende Dienststelle

Fragebogen - Nr.

---1

Ministerium für Arbeit, Soziales,  
Gesundheit und Frauen  
Referat 21  
Postfach 601163  
14411 Potsdam

## Fragebogen für die Leitung der Dienststelle

zur Erstellung des Dritten Berichts zur Durchführung des Landesgleichstellungsgesetzes gemäß § 26 Landesgleichstellungsgesetz (LGG)

**Bitte beachten Sie, daß sich die Fragen auf den Berichtszeitraum vom 1.7.1998 bis 30.6.2000 beziehen.  
Bitte lesbar ausfüllen, gegebenenfalls in Druckbuchstaben. Bitte keine Abkürzungen verwenden.**

### 1. Fragen zur Dienststelle

1.1 Hat Ihre Dienststelle mehr als 20 Beschäftigte?

ja   
nein

1.2 War Ihre Dienststelle im Berichtszeitraum von Strukturveränderungen wie Zusammenlegung von Dienststellen, Eingliederung einer anderen Dienststelle o.ä. betroffen?

ja   
nein

1.3 Wenn ja, ist es dadurch zur Reduzierung der Beschäftigtenzahl gekommen und zwar

1.3.1 im höheren Dienst                    ja                     Anzahl .....  
    nein                     davon Frauen .....

1.3.2 im gehobenen Dienst                ja                     Anzahl .....  
    nein                     davon Frauen .....

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen 1.4.1 und 1.4.2 nur, wenn Sie die Frage 1.2 mit „nein“ beantwortet haben. Anderenfalls fahren Sie bei Frage 1.5 fort.

1.4 Hat Ihre Dienststelle im Berichtszeitraum die Anzahl der Beschäftigte reduziert und zwar

1.4.1 im höheren Dienst            ja                Anzahl            .....

nein                davon Frauen    .....

1.4.2 im gehobenen Dienst        ja                Anzahl            .....

nein                davon Frauen    .....

1.5 Fragen zur Personalhoheit

1.5.1 Hat Ihre Dienststelle für alle Stellen in der Behörde die Personalhoheit?

ja   

nein   

1.5.2 Hat Ihre Dienststelle eine begrenzte Personalhoheit?

ja   

nein   

1.5.3 Wenn Ihre Dienststelle nur begrenzte Personalhoheit hat, hat sie ein Vorschlagsrecht gegenüber der Dienststelle mit Personalhoheit?

ja   

nein   

## 2. Fragen zur Gleichstellungsbeauftragten (GBA)

2.1 Hatte Ihre Dienststelle im Berichtszeitraum eine Gleichstellungsbeauftragte?

ja   

nein   

2.2 Hatte Ihre Dienststelle im Berichtszeitraum eine Vertreterin ?

ja   

nein

Bitte beantworten Sie die Fragen 2.3 bis 2.6.4 nur, wenn in Ihrer Dienststelle eine GBA tätig ist. Anderenfalls fahren Sie bei Frage 3 fort.

2.3 Fragen zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei personellen Maßnahmen

2.3.1 Wie beteiligen Sie Ihre GBA bei folgenden Maßnahmen?  
(Bitte kreuzen Sie nur eine der 4 möglichen Antwortvorgaben an!)

1. Auswahlverfahren zum Vorstellungsgespräch

- ▶ immer
- ▶ teils/teils
- ▶ gar nicht
- ▶ es gab im Berichtszeitraum kein Auswahlverfahren

2. Bewerbungsgespräch

- ▶ immer
- ▶ teils/teils
- ▶ gar nicht
- ▶ es gab im Berichtszeitraum keine Bewerbungsgespräche

3. Auswahlentscheidung

- ▶ immer
- ▶ teils/teils
- ▶ gar nicht
- ▶ es wurden im Berichtszeitraum keine Auswahlentscheidungen getroffen

4. Beförderung / Höhergruppierung

- ▶ immer
- ▶ teils/teils
- ▶ gar nicht
- ▶ es gab im Berichtszeitraum keine Beförderungen/Höhergruppierungen

2.3.2 Wann beteiligen Sie Ihre GBA bei personellen Maßnahmen in der Regel?  
(Bitte kreuzen Sie die entsprechende Kategorie an.)

- ▶ Kenntnisnahme nach erfolgter Maßnahme?
- ▶ zum Zeitpunkt der Maßnahme?
- ▶ eine Woche oder früher vor der Maßnahme?

2.4 Fragen zum Akteneinsichtsrecht der GBA

2.4.1 Hat ihre GBA mindestens einmal Einsicht in Personalakten verlangt?

ja   
nein

2.4.2 Ist Ihrer GBA Einsicht in Personalakten gewährt worden?

ja   
nein

2.5 Fragen zum Widerspruchsrecht

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

ja   
nein

2.5.2 Handelte es sich dabei um

(Kreuzen Sie bitte alle zutreffenden Kategorien an. Mehrfachnennungen sind möglich)

- ▶ den Gleichstellungsplan
- ▶ Einstellungen
- ▶ Beförderungen
- ▶ Höhergruppierungen
- ▶ sonstige Maßnahmen

welche? (Bitte keinen Personenbezug herstellen.)

.....  
.....  
.....

Beschreiben Sie bitte stichwortartig ein Beispiel. (Bitte keinen Personenbezug herstellen.)

.....  
.....  
.....

2.5.3 War der Widerspruch im beschriebenen Beispiel erfolgreich?

ja   
nein

Wenn Ihre Dienststelle eine oberste Landesbehörde ist, fahren Sie bitte mit Frage 2.6 fort.

2.5.4 Gab es Widersprüche der GBA, die zur Entscheidung der nächst höheren Dienststelle vorgelegt worden sind ?

ja   
nein

2.5.5 Nennen Sie bitte stichwortartig die Fälle, in denen der Widerspruch der nächsthöheren Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wurde und geben Sie an, ob der Widerspruch erfolgreich war. (Bitte keinen Personenbezug herstellen.)

	Widerspruch erfolgreich	
	ja	nein
1. ....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. ....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. ....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. ....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.6 Fragen zur zeitlichen Entlastung der GBA

2.6.1 Wurde für Ihre GBA eine Regelung zum zeitlichen Umfang ihrer Tätigkeit getroffen, ohne dass Aufgaben aus ihrem Tätigkeitsbereich anderen Beschäftigten übertragen wurden?

ja   
nein

2.6.2 Falls die Frage 2.6.1 mit „ja“ beantwortet wurde, wie ist der zeitlichen Umfang?  
(Angaben in Prozent; im Schulbereich in Abminderungsstunden und in Prozent bezogen auf die ansonsten von der Lehrerin zu leistenden Pflichtstunden)

% .....

Abminderungsstunden .....

2.6.3 Ist Ihre GBA in der Weise von dienstlichen Aufgaben entlastet, indem Aufgaben aus ihrem Tätigkeitsbereich anderen Beschäftigten übertragen wurden?

ja   
nein

2.6.4 Falls die Frage 2.6.3 mit „ja“ beantwortet wurde, in welchem zeitlichen Umfang wurde die GBA entlastet? (Angaben in Prozent; im Schulbereich in Abminderungsstunden und in Prozent – bezogen auf die ansonsten von der Lehrerin zu leistenden Pflichtstunden)

% .....

Abminderungsstunden .....

3. Fragen zum Gleichstellungsplan

3.1 Sind in Ihrer Dienststelle im höheren Dienst mehr Männer als Frauen beschäftigt?

ja   
nein

3.2 Sind in Ihrer Dienststelle im **gehobenen Dienst** mehr Männer als Frauen beschäftigt?

- ja
- nein

3.3 Ist in Ihrer Dienststelle ein Gleichstellungsplan in Kraft getreten?

- ja
- nein

3.3.1 Wenn ja, wann ist er erstmalig in Kraft getreten?

- Monat .....
- Jahr .....

3.3.2 Wenn in Ihrer Dienststelle kein Gleichstellungsplan in Kraft getreten ist, nennen Sie bitte die Gründe.

.....  
.....  
.....

**Hat Ihre Dienststelle bisher keinen Gleichstellungsplan, fahren Sie bitte bei Frage 4 fort.**

3.4 Enthält der Gleichstellungsplan verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind?

- ▶ ja
- ▶ nein
- ▶ Es gibt keine Bereiche, in denen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind

**Beantworten Sie die Fragen 3.4.1 bis 3.4.3 nur wenn, Sie die Frage 3.4 mit „ja“ beantwortet haben. Anderenfalls fahren Sie bitte bei Frage 3.4.4 fort.**

3.4.1 Für welche Bereiche haben Sie verbindliche Zielvorgaben festgelegt?  
(Bitte die einzelnen Besoldungs-/Vergütungs- bzw. Lohngruppen aufzählen)

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

3.4.2 Wie sind die verbindlichen Zielvorgaben formuliert?  
(Zutreffendes bitte ankreuzen)

- ▶ als Prozentangaben bezogen auf den angestrebten Frauenanteil bei Einstellungen bzw. Beförderungen/Höhergruppierungen
- ▶ als absolute Zahlenangabe für die Einstellung bzw. Beförderung/Höhergruppierung von Frauen
- ▶ als allgemeine, anzustrebende Ziele ohne Prozent- oder Zahlenangaben

Bitte geben Sie für den Fall, dass Ihre verbindlichen Zielvorgaben keine Prozent- oder Zahlenangaben enthalten, eine Beispielformulierung an.

.....  
.....  
.....

3.4.3 Sind Sie Ihren verbindlichen Zielvorgaben im Berichtszeitraum bereits näher gekommen?

- ja
- nein

Beantworten Sie die Fragen 3.4.4 nur, wenn Sie die Frage 3.4 mit „nein“ beantwortet haben. Anderenfalls fahren Sie bitte bei Frage 3.5 fort.

3.4.4 Wenn Sie keine verbindlichen Zielvorgaben festgelegt haben, sind Sie dem Gleichstellungsziel trotzdem näher gekommen?

- ja
- nein

3.5 Ist Ihr Gleichstellungsplan inzwischen der aktuellen Entwicklung angepasst oder neu in Kraft gesetzt worden?

- ja
- nein

3.5.1 Wenn ja, wann ?

Monat .....  
Jahr .....

3.5.2 Wenn der Gleichstellungsplan nicht der aktuellen Entwicklung angepasst oder neu in Kraft gesetzt worden ist, geben Sie bitte ausführlich den Grund an:

.....  
.....  
.....

#### 4. Fragen zu personellen Maßnahmen

4.1 Gab es in Ihrer Dienststelle im höheren Dienst:

4.1.1 Stellen,<sup>43</sup> die besetzt worden sind? ja  Anzahl .....  
nein

4.1.2 Wie viele dieser Stellen wurden mit Frauen besetzt? Anzahl .....

4.1.3 Beförderungen/Höhergruppierungen? ja  Anzahl .....  
nein

4.1.4 Wie viele dieser Beförderungen/Höhergruppierungen betrafen Frauen? Anzahl .....

**Bitte beantworten Sie die Fragen 4.2.1 und 4.2.2 nur, wenn innerhalb des Berichtszeitraumes in Ihrer Dienststelle im höheren Dienst Stellen besetzt werden konnten. Anderenfalls fahren Sie bei Frage 4.5 fort.**

4.2 Wurden die Stellen im höheren Dienst

4.2.1 öffentlich ausgeschrieben?  
▶ immer   
▶ teils/teils   
▶ gar nicht

4.2.2 intern ausgeschrieben?  
▶ immer   
▶ teils/teils   
▶ gar nicht

4.3 Gab es in Ihrer Dienststelle im gehobenen Dienst:

4.3.1 Stellen, die besetzt worden sind? ja  Anzahl .....  
nein

4.3.2 Wie viele dieser Stellen wurden mit Frauen besetzt? Anzahl .....

4.3.3 Beförderungen/Höhergruppierungen? ja  Anzahl .....  
nein

<sup>43</sup> Hier sind nicht Stellen/Planstellen im Sinne des Stellenplanes gemeint, sondern alle Besetzungsmöglichkeiten. Auch solche, die sich durch Bündelung von Stellenresten ergeben haben. Dies gilt auch für die nachfolgenden Fragen zum gehobenen Dienst.

4.3.4 Wie viele dieser Beförderungen/Höhergruppierungen betrafen Frauen? Anzahl .....

Bitte beantworten Sie die Fragen 4.4.1 und 4.4.2 nur, wenn innerhalb des Berichtszeitraumes in Ihrer Dienststelle im gehobenen Dienst Stellen besetzt werden konnten. Anderenfalls fahren Sie bei Frage 4.5 fort.

4.4 Wurden die zusätzlichen und freigewordenen Stellen im gehobenen Dienst

4.4.1 öffentlich ausgeschrieben?

- ▶ immer
- ▶ teils/teils
- ▶ gar nicht

4.4.2 intern ausgeschrieben?

- ▶ immer
- ▶ teils/teils
- ▶ gar nicht

4.5 Fragen zur Veränderung des Frauenanteils

4.5.1 Hat sich in Ihrer Dienststelle im Berichtszeitraum der Frauenanteil im höheren Dienst erhöht?

- ▶ ja – deutlich
- ▶ ja – minimal
- ▶ nein – ist gleich geblieben
- ▶ nein – ist sogar gesunken

4.5.2 Hat sich in Ihrer Dienststelle im Berichtszeitraum der Frauenanteil im gehobenen Dienst erhöht?

- ▶ ja – deutlich
- ▶ ja – minimal
- ▶ nein – ist gleich geblieben
- ▶ nein – ist sogar gesunken

## 5. Fragen zur Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen

5.1 Gab es in Ihrer Dienststelle Anträge auf Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen?

ja  Anzahl .....

nein  davon Frauen .....

5.2 Wurden Anträge auf Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen abgelehnt?

ja  Anzahl .....

nein  davon Frauen .....

5.3 Wenn in Ihrer Dienststelle Anträge auf Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen abgelehnt worden sind, nennen Sie bitte stichwortartig die Gründe.

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**6. Fragen zu Gremien**

Gremien in diesem Sinne sind:

- ▶ Vorstände,
- ▶ Beiräte,
- ▶ Kommissionen,
- ▶ Ausschüsse,
- ▶ Verwaltungsräte und
- ▶ Aufsichtsräte.

6.1 Ist Ihre Dienststelle (federführend) zuständig für die Zusammensetzung eines Gremiums?

ja   
nein

6.2 Wenn ja, zählen Sie diese Gremien bitte auf.

Name des Gremiums	Anzahl der Mitglieder	Anzahl der weiblichen Mitglieder
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		

6.3 Ist Ihre Dienststelle personell in Gremien vertreten ?  
(Doppelungen mit Frage 6.2 sind möglich)

ja   
nein

6.4 Wenn ja, zählen Sie diese Gremien bitte auf.

Name des Gremiums	Wie viele Frauen vertreten ihre Dienststelle?	Wie viele Männer vertreten ihre Dienststelle?
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		

.....  
**Unterschrift der Dienststellenleitung**

– Vielen Dank für ihre Unterstützung –

# Anlage 7: Fragebogen an die Gleichstellungsbeauftragten der Dienststellen zu Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes

Absendende Dienststelle

Fragebogen - Nr.

--- 2

Ministerium für Arbeit, Soziales,  
Gesundheit und Frauen  
Referat 21  
Postfach 601163  
14411 Potsdam

## Fragebogen für die Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle

zur Erstellung des Dritten Berichts zur Durchführung des Landesgleichstellungsgesetzes gemäß § 26 Landesgleichstellungsgesetz (LGG)

Bitte beachten Sie, daß sich die Fragen auf den Berichtszeitraum vom 1.7.1998 bis 30.6.2000 beziehen.  
Bitte lesbar ausfüllen, gegebenenfalls in Druckbuchstaben. Bitte keine Abkürzungen verwenden.

### 1. Fragen zu Ihrer Person

(Es steht Ihnen frei, die folgenden persönlichen Daten einzutragen)

1.1 Welche berufliche Tätigkeit üben Sie derzeit aus?

.....

1.2 Welcher Laufbahn entspricht Ihre derzeitige Tätigkeit?

(Zutreffendes bitte ankreuzen)

- ▶ dem einfachen Dienst
- ▶ dem mittleren Dienst
- ▶ dem gehobenen Dienst
- ▶ dem höheren Dienst

**2. Fragen zu Ihrer Bestellung als Gleichstellungsbeauftragte (GBA)**

2.1 Wann wurden sie als GBA bestellt?  
(Bitte den Monat und das Jahr angeben)

Monat .....

Jahr .....

2.2 War vor Ihnen bereits eine GBA in Ihrer Dienststelle tätig?

ja

nein

2.3 Worin bestanden für Sie die Gründe, GBA zu werden?  
(Zutreffendes bitte ankreuzen. Es können mehrere Möglichkeiten angegeben werden.)

▶ besonderes frauenpolitisches Interesse

▶ von Kolleginnen gebeten, die Tätigkeit zu übernehmen

▶ von Dienststellenleitung gebeten, die Tätigkeit zu übernehmen

▶ weil keine andere Mitarbeiterin GBA werden wollte

▶ andere Gründe

2.4 Haben Sie an Fortbildungen zum LGG teilgenommen?

ja

nein

2.5 Haben Sie Kontakt zu GBA anderer Dienststellen?

ja

nein

Bitte die Frage 2.6 nur beantworten, wenn Sie die Frage 2.5 mit „nein“ beantwortet haben?

2.6 Würden Sie gern regelmäßigen Kontakt zu GBA anderer Dienststellen haben?

ja

nein

**3. Fragen zu Ihrer Tätigkeit als GBA**

3.1 Wann beteiligt Sie Ihre Dienststelle gewöhnlich bei personellen Maßnahmen?  
(Bitte nur eine Möglichkeit ankreuzen!)

- ▶ ich werde eine Woche oder früher vor der Maßnahme beteiligt
- ▶ ich werde zum Zeitpunkt der Maßnahme beteiligt
- ▶ teils rechtzeitig/teils nicht rechtzeitig
- ▶ mir wird erst die Entscheidung der Dienststelle zur Kenntnis gegeben, wenn die Maßnahme vollzogen ist
- ▶ ich werde nur auf Nachfrage beteiligt
- ▶ ich werde nicht beteiligt

3.2 Haben Sie im Berichtszeitraum Einsicht in Personalakten verlangt?

- ja
- nein

3.3 Im Fall, dass Sie die Frage 3.2 mit „ja“ beantwortet haben, wurde Ihrem Antrag auf Akteneinsicht entsprochen?

- ▶ ja, immer
- ▶ ja, überwiegend
- ▶ ja, manchmal
- ▶ ja, selten
- ▶ nein, nie

3.4 Gab es im Berichtszeitraum Maßnahmen, bei denen Sie von Ihrem Widerspruchsrecht Gebrauch gemacht haben?

- ja  Anzahl .....
- nein

Bitte beantworten Sie die Frage 3.5 bis 3.10 nur, wenn Sie die Frage 3.4 mit „ja“ beantwortet haben. Ansonsten fahren Sie bei Frage 4 fort.

3.5 Bei welchen Maßnahmen haben Sie Widerspruch eingelegt?  
(Zutreffendes bitte ankreuzen. Mehrfachnennungen sind möglich.)

- ▶ beim Gleichstellungsplan
- ▶ bei Einstellungen
- ▶ bei Beförderungen
- ▶ bei Höhergruppierungen
- ▶ bei weiteren Maßnahmen

Nennen Sie solche Maßnahmen:

1. ....
2. ....
3. ....

3.6 Hat Ihre Dienststelle Ihrem Widerspruch stattgegeben?  
(Zutreffendes bitte ankreuzen.)

- ▶ ja, immer
- ▶ ja, überwiegend
- ▶ ja, manchmal
- ▶ ja, selten
- ▶ nein, nie

3.7 Gab es an Ihrer Dienststelle Maßnahmen, die wegen Ihres Widerspruchs der nächst höheren Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wurden?  
(GBA von obersten Landesbehörden beantworten diese Frage bitte nicht.)

ja  Anzahl .....

nein

Bitte beantworten Sie die Frage 3.8 bis 3.10 nur, wenn Sie die Frage 3.7 mit „ja“ beantwortet haben!  
Ansonsten fahren Sie bitte bei Frage 4 fort!

3.8 Hat die nächst höhere Dienststelle Ihrem Widerspruch stattgegeben?  
(Zutreffendes bitte ankreuzen.)

- ▶ ja, immer
- ▶ ja, überwiegend
- ▶ ja, manchmal
- ▶ ja, selten
- ▶ nein, nie

3.9 Schildern Sie bitte möglichst ausführlich einen Fall, bei dem Sie Widerspruch eingelegt hatten. (Bitte keinen Personenbezug herstellen.)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.10 War der Widerspruch im unter Frage 3.9 geschilderten Fall erfolgreich?

- ja
- nein
- teils / teils

**4. Fragen zu Ihrer Entlastung von übrigen Tätigkeiten**

4.1 Sind Sie von Ihren dienstlichen Aufgaben entlastet worden?

- ja
- nein

4.2 Sind Sie mit der derzeitigen Freistellungsregelung Ihrer Dienststelle zufrieden?

- ja
- nein

4.3 Wie würden Sie Ihre eigene Freistellung regeln?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

.....  
**Unterschrift der Gleichstellungsbeauftragten**

– Vielen Dank für Ihre Unterstützung –

## Tabellenanhang

Rücklauf der DST-Erhebung									
	ja		nein		sonst. Rückmeldung		verspäteter Rücklauf		Gesamt
	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl
Ministerien/Staatskanzlei	10	100,0 %							10
sonst. oberste u. Oberbehörden	20	100,0 %							20
untere Landesbehörden	89	89,9 %	5	5,1 %	5	5,1 %			99
Gerichte u. Staatsanwaltsch.	48	88,9 %	2	3,7 %			4	7,4 %	54
sonst. nachgeord. DST d. Landes	56	96,6 %	1	1,7 %	1	1,7 %			58
sonst. Körpersch., Anst. u. Stift.	18	75,0 %	5	20,8 %			1	4,2 %	24
<b>Gesamt</b>	<b>241</b>	<b>90,9 %</b>	<b>13</b>	<b>4,9 %</b>	<b>6</b>	<b>2,3 %</b>	<b>5</b>	<b>1,9 %</b>	<b>265</b>

**Tabelle 1: Rücklauf Dienststellen-Erhebung 2000**

### Anmerkungen zu Tabelle 1

#### 13 Dienststellen, aus denen trotz Erinnerung keine Rückmeldung kam

Justizvollzugsanstalt Spremberg  
 Verfassungsgericht des Landes Brandenburg, Potsdam  
 Finanzgericht des Landes Brandenburg, Cottbus  
 Amt für Flurneuordnung und ländliche Entwicklung Luckau  
 Landesbauamt Cottbus  
 Staatliches Schulamt für den Landkreis Oder-Spree, Beeskow  
 Staatliches Schulamt für den Landkreis Havelland, Rathenow  
 Staatliches Schulamt für die kreisfreie Stadt Frankfurt/Oder  
 Handwerkskammer Frankfurt/Oder  
 Handwerkskammer Cottbus  
 Industrie- und Handelskammer Potsdam  
 Industrie- und Handelskammer Frankfurt/Oder  
 Landesärztekammer Brandenburg, Cottbus

## 6 Dienststellen mit sonstigen Rückmeldungen

Eichamt Cottbus  
 Eichamt Eberswalde  
 Eichamt Fürstenwalde  
 Eichamt Potsdam

teilten mit, dass die Angaben zu ihrer Dienststelle in die Antworten des Landesamtes für Meß- und Eichwesen, Potsdam, eingegangen seien. Gleichstellungsbeauftragte des Eichamtes Fürstenwalde schickte aber einen Fragebogen zurück.

Bergamt Senftenberg teilte mit, dass die Angaben zu ihrer Dienststelle in den Fragebogen des Oberbergamtes des Landes Brandenburg, Cottbus, eingegangen seien.

Potsdam Kolleg teilte mit, dass die Dienststelle kein eigenes Personal habe und damit nicht berichtspflichtig sei.

## 5 Dienststellen mit verspätetem Rücklauf

Landgericht Frankfurt/Oder  
 Amtsgericht Luckenwalde  
 Amtsgericht Lübben  
 Amtsgericht Eisenhüttenstadt  
 Handwerkskammer Potsdam

Dienststellen mit mehr als 20 Beschäftigten							
	ja		nein		teils/teils		Anzahl
	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	
Ministerien/Staatskanzlei	10	100,0 %					10
sonst. oberste u. Oberbehörden	19	95,0 %	1	5,0 %			20
untere Landesbehörden	88	98,9 %	1	1,1 %			89
Gerichte und Staatsanwaltschaften	43	89,6 %	5	10,4 %			48
sonst. nachgeord. DST des Landes	45	80,4 %	10	17,9 %	<sup>1)</sup> 1	1,8 %	56
sonst. Körperschaften, Anstalten u. Stiftungen	12	66,7 %	6	33,3 %			18
<b>Gesamt</b>	<b>217</b>	<b>90,0 %</b>	<b>23</b>	<b>9,5 %</b>	<b>1</b>	<b>0,4 %</b>	<b>241</b>

Tabelle 2: Dienststellen mit mehr als 20 Beschäftigten – Erhebung 2000

<sup>1)</sup> Das Studienseminar für das Lehramt der Sekundarstufe II in Frankfurt/Oder beantwortete die Frage, ob ihre Dienststelle mehr als 20 Beschäftigte habe mit „teils/teils (1998/99 unter 20; 1999/2000 über 20)“

<b>Teilnahme an der Befragung der Gleichstellungsbeauftragten</b>										
	ja, GBA-Antwort		ja, Antwort durch stellvertr. GBA		ja, Antwort von Ansprechpartn. f. GBA-Fragen		in der Auswertung berücksichtigt		Gesamt	
	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %		
Ministerien/Staatskanzlei	10	100,0 %					10	100,0 %	10	
sonst. oberste u. Oberbehörden	19	95,0 %					19	95,0 %	20	
untere Landesbehörden	84	84,8 %	4	4,0 %			88	88,8 %	99	
Gerichte und Staatsanwaltschaften	44	81,5 %			1	1,9 %	45	83,4 %	54	
sonst. nachgeord. DST des Landes	42	72,4 %	1	1,7 %			43	74,1 %	58	
sonst. Körperschaften, Anstalten u. Stiftungen	12	50,0 %					12	50,0 %	24	
<b>Gesamt</b>	<b>211</b>	<b>79,6 %</b>	<b>5</b>	<b>1,9 %</b>	<b>1</b>	<b>0,4 %</b>	<b>217</b>	<b>81,9 %</b>	<b>265</b>	

**Tabelle 3: Rücklauf Erhebung Gleichstellungsbeauftragte – In die Auswertung einbezogene Fälle**

### **Anmerkung zu Tabelle 3**

#### **5 Dienststellen, aus denen die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte antwortete**

Amt für Immissionsschutz Schwedt  
 Amt für Immissionsschutz Frankfurt/Oder  
 Brandenburgisches Autobahnbauamt Stolpe, Hohen-Neundorf  
 Finanzamt Finsterwalde  
 Landesforstanstalt, Eberswalde

#### **1 Dienststelle, aus der die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen antwortete**

Sozialgericht Neuruppin, Altruppin

Teilnahme an der Befragung der Gleichstellungsbeauftragten											
	ja, aber verspäteter Rücklauf		nein, denn DST hat keine GBA		nein, aber sonst Rückmeldung		keine Rückmeldung		in der Auswertung nicht berücksichtigt		Gesamt
	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl
Ministerien/Staatskanzlei									0	0,0 %	10
sonst. oberste u. Oberbehörden							1	5,0 %	1	5,0 %	20
untere Landesbehörden			2	2,0 %	4	4,0 %	5	5,1 %	11	11,1 %	99
Gerichte und Staatsanwaltschaften	1	1,9 %	2	3,7 %	2	3,7 %	4	7,4 %	9	16,7 %	54
sonst. nachgeord. DST des Landes			9	15,5 %	3	5,2 %	3	5,2 %	15	25,9 %	58
sonst. Körperschaften, Anstalten u. Stiftungen	1	4,2 %	6	25,0 %			5	20,8 %	12	50,0 %	24
<b>Gesamt</b>	<b>2</b>	<b>0,8 %</b>	<b>19</b>	<b>7,2 %</b>	<b>9</b>	<b>3,4 %</b>	<b>18</b>	<b>6,8 %</b>	<b>48</b>	<b>18,2 %</b>	<b>265</b>

Tabelle 4: Rücklauf Erhebung Gleichstellungsbeauftragte – Nicht in die Auswertung einbezogene Fälle

#### Anmerkung zu Tabelle 4

#### 2 Dienststellen mit verspätetem Rücklauf

Landgericht Frankfurt/Oder  
Handwerkskammer Potsdam

#### 19 Dienststellen hatten keine Gleichstellungsbeauftragte

Cottbus Kolleg  
Landesprüfungsamt für die 1. und 2. Staatsprüfung für Lehrämter an Schulen, Potsdam  
Staatliches Studienseminar für das Lehramt der Sekundarstufe I, Bernau  
Staatliches Studienseminar für das Lehramt der Sekundarstufe II, Potsdam  
Staatliches Studienseminar für das Lehramt der Sekundarstufe II, Cottbus  
Staatliches Studienseminar für das Lehramt der Sekundarstufe II, Frankfurt/Oder  
Brandenburgische Kunstsammlungen, Cottbus  
Arbeitsgericht Eberswalde  
Arbeitsgericht Senftenberg  
Bergamt Rüdersdorf  
Staatliches Schulamt für den Landkreis Potsdam-Mittelmark, Belzig  
Landesanstalt für Gartenbau, Großbeeren  
Jugendarrestanstalt KWh  
Landeszahnärztekammer Brandenburg, Cottbus

Landesapothekerkammer Brandenburg, Potsdam  
 Brandenburgische Architektenkammer, Potsdam  
 Stiftung „Großes Waisenhaus zu Potsdam“, Potsdam  
 Einsteinforum, Stiftung des öffentlichen Rechts  
 Stiftung „Stift Neuzelle“

**9 Dienststellen, aus denen kein Fragebogen aber eine Rückmeldung kam**

Potsdam Kolleg	DST Antwort: keine GBA, DST nicht berichtspflichtig
Filmmuseum Potsdam	DST Antwort: GBA weggezogen, DST kann und braucht keine Angaben zu machen.
Amtsgericht Potsdam	DST Antwort: GBA derzeit nicht in der Dienststelle
Sozialgericht Cottbus	DST Antwort: GBA derzeit nicht in der Dienststelle
Eichamt Cottbus	Antwort LA für Meß- und Eichwesen BRB: DST FB LA enthält die Angaben zu den Eichämtern, Cottbus, Eberswalde, Fürstenwalde und Potsdam. Aus dem LA gingen kein GBA FB und keine Anmerkung dazu ein. (aus dem Eichamt Fürstenwalde kam eine GBA Antwort)
Eichamt Eberswalde	siehe vorstehende Anmerkung
Eichamt Potsdam	siehe vorstehende Anmerkung
Bergamt Senftenberg	DST Antwort: Angaben gehen in DST FB Oberbergamt BRB ein. GBA FB liegt vor.
Staatliches Prüfungsamt für die Verwaltungslaufbahnen	DST Antwort: GBA Aufgaben werden von der obersten Landesbehörde abgesichert.

## 18 Dienststellen, aus denen keine Rückmeldung kam

Landesamt für Mess- u. Eichwesen, Potsdam  
 Landesakademie für öffentliche Verwaltung, Neufahrland  
 Justizvollzugsanstalt Spremberg  
 Medienpädagogisches Zentrum, Potsdam  
 Verfassungsgericht des Landes Brandenburg, Potsdam  
 Finanzgericht des Landes Brandenburg, Cottbus  
 Amtsgericht Lübben  
 Amtsgericht Eisenhüttenstadt  
 Amt für Flurneuordnung und ländliche Entwicklung Luckau  
 Amt für Forstwirtschaft Templin  
 Landesbauamt Cottbus  
 Staatliches Schulamt für den Landkreis Oder-Spree, Beeskow  
 Staatliches Schulamt für den Landkreis Havelland, Rathenow  
 Handwerkskammer Frankfurt/Oder  
 Handwerkskammer Cottbus  
 Industrie- und Handelskammer Potsdam  
 Industrie- und Handelskammer Frankfurt/Oder  
 Landesärztekammer Brandenburg, Cottbus

Ausgefüllter Fragebogen liegt vor ...									
	von DST und von GBA		nur von DST		nur von GBA		weder von DST noch von GBA		Gesamt
	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	
Ministerien/Staatskanzlei	10	100,0 %							10
sonst. oberste u. Oberbehörden	19	95,0 %	1	5,0 %					20
untere Landesbehörden	86	86,9 %	3	3,0 %	2	2,0 %	8	8,1 %	99
Gerichte u. Staatsanwaltschaften	43	79,6 %	5	9,3 %	1	1,9 %	5	9,3%	54
sonst. nachgeord. DST des Landes	43	74,1 %	13	22,4 %			2	3,4 %	58
sonst. Körperschaften, Anstalten u. Stiftungen	12	50,0 %	6	25,0 %			6	25,0 %	24
<b>Gesamt</b>	<b>213</b>	<b>80,4 %</b>	<b>28</b>	<b>10,6 %</b>	<b>3</b>	<b>1,1 %</b>	<b>21</b>	<b>7,9 %</b>	<b>265</b>

Tabelle 5: Gemeinsamer Rücklauf von DST und GBA – Erhebung 2000

## Anmerkung zu Tabelle 5

### Aus 3 Dienststellen lag nur GBA Antwort vor

Amtsgericht Luckenwalde  
Eichamt Fürstenwalde  
Staatliches Schulamt für die kreisfreie Stadt Frankfurt/Oder

#### Waren in Ihrer Dienststelle von dem Personalabbau im höheren Dienst aufgrund der strukturellen Veränderungen (durch Landesbeschlüsse) betroffen

	mehr Männer		nur Männer		Es gab keinen Personalabbau		Gesamt Anzahl
	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	
Ministerien/Staatskanzlei			1	33,3 %	2	66,7 %	3
sonst. oberste u. Oberbehörden	2	33,3 %	1	16,7 %	3	50,0 %	6
untere Landesbehörden			1	10,0 %	9	90,0 %	10
Gerichte u. Staatsanwaltschaften	1	33,3 %			2	66,7 %	3
sonst. nachgeord. DST des Landes	1	14,3 %	1	14,3 %	5	71,4 %	7
sonst. Körperschaften, Anstalten u. Stiftungen	2	66,7 %			1	33,3 %	3
<b>Gesamt</b>	<b>6</b>	<b>18,8 %</b>	<b>4</b>	<b>12,5 %</b>	<b>22</b>	<b>68,8 %</b>	<b>32</b>

**Tabelle 6: Höherer Dienst – Personalabbau aufgrund von strukturellen Veränderungen in Dienststellen – nach geschlechtsspezifischer Betroffenheit**

#### Waren in Ihrer Dienststelle von dem Personalabbau im gehobenen Dienst aufgrund der strukturellen Veränderungen (durch Landesbeschlüsse) betroffen

	mehr Frauen		gleich		nur Männer		keine Stellenreduzierungen		Gesamt Anzahl
	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	
Ministerien/Staatskanzlei					1	33,3 %	2	66,7 %	3
sonst. oberste u. Oberbehörden	1	16,7 %	1	16,7 %	1	16,7 %	3	50,0 %	6
untere Landesbehörden			1	10,0 %			9	90,0 %	10
Gerichte u. Staatsanwaltschaften			1	33,3 %			2	66,7 %	3
sonst. nachgeord. DST des Landes					1	14,3 %	6	85,7 %	7
sonst. Körperschaften, Anstalten u. Stiftungen	2	66,7 %	1	33,3 %					3
<b>Gesamt</b>	<b>3</b>	<b>9,4 %</b>	<b>4</b>	<b>12,5 %</b>	<b>3</b>	<b>9,4 %</b>	<b>22</b>	<b>68,8 %</b>	<b>32</b>

**Tabelle 7: Gehobener Dienst – Personalabbau aufgrund von strukturellen Veränderungen in Dienststellen – nach geschlechtsspezifischer Betroffenheit**

<b>Personalabbau aufgrund von strukturellen Veränderungen in Dienststellen</b>			
	<b>Anzahl insgesamt</b>	<b>davon Frauen</b>	<b>Frauenanteil %</b>
Höherer Dienst	54	11	20,4 %
Gehobener Dienst	47	23	48,9 %

**Tabelle 8: Höhe des erfolgten Stellenabbaus aufgrund von strukturellen Veränderungen in Dienststellen – darunter Frauen**

<b>Personalabbau im höheren Dienst (DST FB 1.4.1)</b>							
	<b>ja</b>		<b>nein</b>		<b>keine Angabe</b>		<b>Gesamt</b>
	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl
Ministerien/Staatskanzlei	4	40,0 %	3	30,0 %	3	30,0 %	10
sonst. oberste u. Oberbehörden	6	30,0 %	8	40,0 %	6	30,0 %	20
untere Landesbehörden	21	23,6 %	56	62,9 %	12	13,5 %	89
Gerichte u. Staatsanwaltschaften	2	4,2 %	41	85,4 %	5	10,4 %	48
sonst. nachgeord. DST des Landes	8	14,3 %	41	73,2 %	7	12,5 %	56
sonst. Körperschaften, Anstalten u. Stiftungen	1	5,6 %	12	66,7 %	5	27,8 %	18
<b>Gesamt</b>	<b>42</b>	<b>17,4 %</b>	<b>161</b>	<b>66,8 %</b>	<b>38</b>	<b>15,8 %</b>	<b>241</b>

**Tabelle 9: Höherer Dienst – Reduzierung der Beschäftigtenzahl**

<b>Personalabbau im gehobenen Dienst (DST FB 1.4.2)</b>							
	<b>ja</b>		<b>nein</b>		<b>keine Angabe</b>		<b>Gesamt</b>
	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl
Ministerien/Staatskanzlei	4	40,0 %	3	30,0 %	3	30,0 %	10
sonst. oberste u. Oberbehörden	6	30,0 %	9	45,0 %	5	25,0 %	20
untere Landesbehörden	37	41,6 %	40	44,9 %	12	13,5 %	89
Gerichte u. Staatsanwaltschaften	3	6,3 %	38	79,2 %	7	14,6 %	48
sonst. nachgeord. DST des Landes	8	14,3 %	39	69,6 %	9	16,1 %	56
sonst. Körperschaften, Anstalten u. Stiftungen	1	5,6 %	12	66,7 %	5	27,8 %	18
<b>Gesamt</b>	<b>59</b>	<b>24,5 %</b>	<b>141</b>	<b>58,5 %</b>	<b>41</b>	<b>17,0 %</b>	<b>241</b>

**Tabelle 10: Gehobener Dienst – Reduzierung der Beschäftigtenzahl**

<b>Personalabbau im höheren Dienst nach geschlechtsspezifischer Betroffenheit (FB 1.4.1)</b>													
	nur Frauen		mehr Frauen		gleich		nur Männer		mehr Männer		keine Zahlen genannt	Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	
Ministerien/ Staatskanzlei	1	25,0 %			2	50,0 %			1	25,0 %		4	
sonst. oberste u. Oberbehörden	1	16,7 %			1	16,7 %	1	16,7 %	3	50,0 %		6	
untere Landesbehörden	3	14,3 %	1	4,8 %			14	66,7 %	1	4,8 %	2	9,5 %	21
Gerichte u. Staatsanwaltschaft.							2	100,0 %					2
sonst. nachgeord. DST d. Landes	1	12,5 %			1	12,5 %	5	62,5 %			1	12,5 %	8
sonst. Körpersch., Anstalten u. Stift.											1	100,0 %	1
<b>Gesamt</b>	<b>6</b>	<b>14,3 %</b>	<b>1</b>	<b>2,4 %</b>	<b>4</b>	<b>9,5 %</b>	<b>22</b>	<b>52,4 %</b>	<b>5</b>	<b>11,9 %</b>	<b>4</b>	<b>9,5 %</b>	<b>42</b>

**Tabelle 11: Höherer Dienst – Reduzierung der Beschäftigtenzahl nach geschlechtsspezifischer Betroffenheit**

<b>Personalabbau im gehobenen Dienst nach geschlechtsspezifischer Betroffenheit (FB 1.4.2)</b>														
	nur Frauen		mehr Frauen		gleich		nur Männer		mehr Männer		keine Zahlen genannt	Gesamt		
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%		
Ministerien/ Staatskanzlei	2	50,0 %			1	25,0 %			1	25,0 %		4		
sonst. oberste u. Oberbehörden							2	33,3 %	4	66,7 %		6		
untere Landesbehörden	2	5,4 %	13	35,1 %	3	8,1 %	12	32,4 %	4	10,8 %	3	8,1 %	37	
Gerichte u. Staatsanwaltschaft.	2	66,7 %					1	33,3 %					3	
sonst. nachgeord. DST d. Landes							6	75,0 %			2	25,0 %	8	
sonst. Körpersch., Anstalten u. Stift.												1	100,0 %	1
<b>Gesamt</b>	<b>6</b>	<b>10,2 %</b>	<b>14</b>	<b>23,7 %</b>	<b>4</b>	<b>6,8 %</b>	<b>21</b>	<b>35,6 %</b>	<b>9</b>	<b>15,3 %</b>	<b>5</b>	<b>8,5 %</b>	<b>59</b>	

**Tabelle 12: Gehobener Dienst - Reduzierung der Beschäftigtenzahl nach geschlechtsspezifischer Betroffenheit**

Reduzierung von Beschäftigtenzahlen (DST FB 1.4)			
	Anzahl insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil %
Höherer Dienst	134	42	31,3 %
Gehobener Dienst	781	483	61,8 %

**Tabelle 13: Höhe des erfolgten Reduzierung der Beschäftigtenzahl aufgrund von strukturellen Veränderungen in Dienststellen – darunter Frauen**

Eine Ausschreibung der zu besetzenden Stellen im gehobenen Dienst erfolgte ...						
	gemeinsame Auswertung für 78 DST möglich		externe Ausschreibung - Auswertung für die verbleibenden 58 DST		interne Ausschreibung - Auswertung für die verbleibenden 58 DST	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
immer intern und extern	22	16,2 %				
nur intern	23	16,9 %				
nur extern	5	3,7 %				
weder intern noch extern	7	5,1 %				
teils/teils	9	6,6 %	21	15,4 %	14	10,3 %
keine Angaben	12	8,8 %	6	4,4 %	19	14,0 %
Mehrfachnennung			0	0,0 %	0	0,0 %
immer auch extern			23	16,9 %		
immer auch intern					23	16,9 %
nicht auch extern			8	5,9 %		
nicht auch intern					2	1,5 %
<b>Zwischensumme</b>	<b>78</b>	<b>57,4 %</b>	<b>58</b>	<b>42,6 %</b>	<b>58</b>	<b>42,6 %</b>
Anzahl der DST gesamt die Stellen im höheren Dienst besetzten	<b>136</b>	<b>100,0 %</b>	<b>136</b>	<b>100,0 %</b>	<b>136</b>	<b>100,0 %</b>

**Tabelle 14: Stellenausschreibungspraxis der Dienststellen der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg im Berichtszeitraum – gehobener Dienst (nur solche DST, in denen im Berichtszeitraum Stellenbesetzungen stattfanden)**

Verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils im GSP ...								
Personalhoheit der DST	vorhanden		nicht vorhanden		keine Angaben		Gesamt	
	Anzahl	Spalten %	Anzahl	Spalten %	Anzahl	Spalten %	Anzahl	Spalten %
<b>Personalhoheit für alle Stellen</b>								
ja	10	20,8 %	19	14,4 %	0	0,0 %	29	16,0 %
nein	38	79,2 %	111	84,1 %	1	100,0 %	150	82,9 %
keine Angabe	0	0,0 %	2	1,5 %	0	0,0 %	2	1,1 %
Gesamt Spalten %	48	100,0 %	132	100,0 %	1	100,0 %	181	100,0 %
Gesamt Zeilen %	48	26,5 %	132	72,9 %	1	0,6 %	181	100,0 %
<b>begrenzte Personalhoheit</b>								
ja	37	77,1 %	101	76,5 %			138	76,2 %
nein	8	16,7 %	22	16,7 %	1	100,0 %	31	17,1 %
keine Angabe	3	6,3 %	9	6,8 %			12	6,6 %
Gesamt Spalten %	48	100,0 %	132	100,0 %	1	100,0 %	181	100,0 %
Gesamt Zeilen %	48	26,5 %	132	72,9 %	1	0,6 %	181	100,0 %
<b>Vorschlagsrecht</b>								
ja	36	75,0 %	93	70,5 %			129	71,3 %
nein	1	2,1 %	18	13,6 %			19	10,5 %
keine Angabe	11	22,9 %	21	15,9 %	1	100,0 %	33	18,2 %
Gesamt Spalten %	48	100,0 %	132	100,0 %	1	100,0 %	181	100,0 %
Gesamt Zeilen %	48	26,5 %	132	72,9 %	1	0,6 %	181	100,0 %

**Tabelle 15: Verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils im Gleichstellungsplan nach Personalhoheit**  
(181 DST mit Zielvorgaben im GSP)

Regelungen in Dienststellen mit mehr als 20 Beschäftigten und GBA							
	vorhanden		nicht vorhanden		keine Angabe		Gesamt
	Anzahl der DST	Zeilen %	Anzahl der DST	Zeilen %	Anzahl der DST	Zeilen %	Anzahl der DST
<b>... zur zeitlichen Freistellung der GBA ohne Übertragung von Tätigkeitsbereichen an andere Beschäftigte</b>							
Ministerien/Staatskanzlei	0	0,0 %	10	100,0 %	0	0,0 %	10
sonst. oberste u. Oberbehörden	1	5,3 %	17	89,5 %	1	5,3 %	19
untere Landesbehörden	17	19,5 %	67	77,0 %	3	3,4 %	87
Gerichte u. Staatsanwaltschaften	1	2,3 %	40	93,0 %	2	4,7 %	43
sonst. nachgeord. DST d. Landes	7	15,9 %	34	77,3 %	3	6,8 %	44
sonst. Körpersch., Anst. u. Stift.	2	16,7 %	10	83,3 %	0	0,0 %	12
<b>Gesamt</b>	<b>28</b>	<b>13,0 %</b>	<b>178</b>	<b>82,8 %</b>	<b>9</b>	<b>4,2 %</b>	<b>215</b>

<b>... zur zeitlichen Freistellung der GBA durch Übertragung von dienstlichen Aufgaben an andere Beschäftigte</b>							
Ministerien/Staatskanzlei	0	0,0 %	10	100,0 %	0	0,0 %	10
sonst. oberste u. Oberbehörden	0	0,0 %	17	89,5 %	2	10,5 %	19
untere Landesbehörden	9	10,3 %	71	81,6 %	7	8,0 %	87
Gerichte u. Staatsanwaltschaften	1	2,3 %	38	88,4 %	4	9,3 %	43
sonst. nachgeord. DST d. Landes	2	4,5 %	36	81,8 %	6	13,6 %	44
sonst. Körpersch., Anst. u. Stift.	2	16,7 %	8	66,7 %	2	16,7 %	12
<b>Gesamt</b>	<b>14</b>	<b>6,5 %</b>	<b>180</b>	<b>83,7 %</b>	<b>21</b>	<b>9,8 %</b>	<b>215</b>

**Tabelle 16: Freistellungsregelungen für Gleichstellungsbeauftragte in Dienststellen mit mehr als 20 Beschäftigten und einer GBA (215 der 217 DST) (DST-Erhebung)**

Sind Sie mit der derzeitigen Freistellungsregelung in Ihrer Dienststelle zufrieden? (GBA-Antwort GBA- FB 4.2)									
	ja		teils/teils		nein		keine Angabe		Gesamt
	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl
Ministerien/Staatskanzlei	4	40,0 %			5	50,0 %	1	10,0 %	10
sonst. oberste u. Oberbehörden	14	73,7 %			3	15,8 %	2	10,5 %	19
untere Landesbehörden	58	65,9 %			13	14,8 %	17	19,3 %	88
Gerichte u. Staatsanwaltschaften	28	62,2 %	1	2,2 %	1	2,2 %	15	33,3 %	45
sonst. nachgeord. DST des Landes	31	72,1 %			4	9,3 %	8	18,6 %	43
sonst. Körperschaften, Anstalten u. Stiftungen	10	83,3 %			1	8,3 %	1	8,3 %	12
<b>Gesamt</b>	<b>145</b>	<b>66,8 %</b>	<b>1</b>	<b>0,5 %</b>	<b>27</b>	<b>12,4 %</b>	<b>44</b>	<b>20,3 %</b>	<b>217</b>

**Tabelle 17: Zufriedenheit der GBA mit der derzeitigen Freistellungsregelung – Auswertung GBA Antworten**

**Wann beteiligen Sie ihre GBA an personellen Maßnahmen in der Regel? (DST-Erhebung)**

	eine Woche oder früher vor der Maßnahme		zum Zeitpunkt der Maßnahme		Kenntnisnahme nach erfolgter Maßnahme		nicht auswertbare Doppelnenng.		keine Angabe		Gesamt
	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	
Ministerien/Staatskanzlei	9	90,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	1	10,0 %			10
sonst. oberste u. Oberbehörden	16	84,2 %	2	10,5 %	0	0,0 %	1	5,3 %			19
untere Landesbehörden	71	81,6 %	12	13,8 %	2	2,3 %	2	2,3 %			87
Gerichte u. Staatsanwaltschaften	18	41,9 %	8	18,6 %	3	7,0 %	1	2,3 %	13	30,2 %	43
sonst. nachgeord. DST des Landes	32	72,7 %	6	13,6 %	3	6,8 %	1	2,3 %	2	4,5 %	44
sonst. Körperschaften, Anstalten u. Stiftungen	8	66,7 %	4	33,3 %	0	0,0 %					12
<b>Gesamt</b>	<b>154</b>	<b>71,6 %</b>	<b>32</b>	<b>14,9 %</b>	<b>8</b>	<b>3,7 %</b>	<b>6</b>	<b>2,8 %</b>	<b>15</b>	<b>7,0 %</b>	<b>215</b>

**Tabelle 18: Zeitpunkt der Beteiligung der GBA in personelle Maßnahmen (215 DST mit mehr als 20 Beschäftigten und GBA)**

**Information und Beteiligung der GBA an personellen Maßnahmen (GBA Antworten)**

	mindestens eine Woche vorher		zum Zeitpunkt der Maßnahme		teils rechtzeitig, teils nicht		erst an- schließend zur Kenntnis		nur auf Nachfrage		sonstige nicht beteiligt		sonstige Nennungen		Gesamt
	Anz.	Zeilen%	Anz.	Zeilen%	Anz.	Zeilen%	Anz.	Zeilen%	Anz.	Zeilen%	Anz.	Zeilen%	Anz.	Zeilen%	
Ministerien/ Staatskanzlei	5	50,0 %			4	40,0 %							1	10,0 %	10
sonst. oberste u. Oberbehörden	6	31,6 %			12	63,2 %			1	5,3 %					19
untere Landes- behörden	48	54,5 %	15	17,0 %	17	19,3 %	2	2,3 %	2	2,3 %	1	1,1 %	3	3,4 %	88
Gerichte u. Staatsanwaltsch.	18	40,0 %	8	17,8 %	3	6,7 %	1	2,2 %			12	26,7 %	3	6,6 %	45
sonst. nachgeord. DST des Landes	20	46,5 %	8	18,6 %	9	20,9 %	1	2,3 %	2	4,7 %	2	4,7 %	1	2,3 %	43
sonst. Körpersch., Anst. u. Stift.	7	58,3 %	1	8,3 %	3	25,0 %							1	8,3 %	12
<b>Gesamt</b>	<b>104</b>	<b>47,9 %</b>	<b>32</b>	<b>14,7 %</b>	<b>48</b>	<b>22,1 %</b>	<b>4</b>	<b>1,8 %</b>	<b>5</b>	<b>2,3 %</b>	<b>15</b>	<b>6,9 %</b>	<b>9</b>	<b>4,1 %</b>	<b>217</b>

**Tabelle 19: Information der GBA und Beteiligung an personellen Maßnahmen (Auswertung GBA Antworten)**

Zum Akteneinsichtsrecht der GBA							
	ja		nein		k. A./ Sonst.		Gesamt
	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl
<b>Einsicht in die Personalakten verlangt</b>							
Ministerien/Staatskanzlei	4	40,0 %	6	60,0 %			10
sonst. oberste u. Oberbehörden	6	31,6 %	13	68,4 %			19
untere Landesbehörden	23	26,4 %	62	71,3 %	2	2,3 %	87
Gerichte u. Staatsanwaltsch.	10	23,3 %	33	76,7 %			43
sonst. nachgeord. DST d. Landes	14	31,8 %	29	65,9 %	1	2,3 %	44
sonst. Körpersch., Anst. u. Stift.	3	25,0 %	8	66,7 %	1	8,3 %	12
<b>Gesamt</b>	<b>60</b>	<b>27,9 %</b>	<b>151</b>	<b>70,2 %</b>	<b>4</b>	<b>1,9%</b>	<b>215</b>
<b>Einsicht in die Personalakten erhalten</b>							
Ministerien/Staatskanzlei	5	50,0 %	2	20,0 %	3	30,0 %	10
sonst. oberste u. Oberbehörden	7	36,8 %	4	21,1 %	8	42,1 %	19
untere Landesbehörden	26	29,9 %	25	28,7 %	36	41,4 %	87
Gerichte u. Staatsanwaltsch.	11	25,6 %	21	48,8 %	11	25,6 %	43
sonst. nachgeord. DST d. Landes	14	31,8 %	6	13,6 %	24	54,5 %	44
sonst. Körpersch., Anst. u. Stift.	6	50,0 %	3	25,0 %	3	25,0 %	12
<b>Gesamt</b>	<b>69</b>	<b>32,1 %</b>	<b>61</b>	<b>28,4 %</b>	<b>85</b>	<b>39,5 %</b>	<b>215</b>

**Tabelle 20: Verlangte die Gleichstellungsbeauftragte Akteneinsicht und wurde ihr diese gewährt?**  
(DST Antwort – nur DST mit mehr als 20 Beschäftigten und GBA = 215 Fälle)

Haben Sie vom Widerspruchsrecht Gebrauch gemacht? (GBA-Auswertung)							
Einsicht in Personalakte verlangt? (GBA-Auswertung)	ja		nein		keine Angabe		Gesamt
	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl
ja	18	27,3 %	48	72,7 %	0	0,0 %	66
nein	7	4,7 %	138	92,6 %	4	2,7 %	149
habe ohnehin Zugang	0	0,0 %	2	100,0 %	0	0,0 %	2
<b>Gesamt</b>	<b>25</b>	<b>11,5 %</b>	<b>188</b>	<b>86,6 %</b>	<b>4</b>	<b>1,8 %</b>	<b>217</b>

Summe der eingelegten Widersprüche = insgesamt 105

**Tabelle 21: Widersprüche der GBA gegen geplante Maßnahmen der DST (GBA Auswertung)**

<b>Waren Sie mit Ihren Widersprüchen erfolgreich? (GBA-Auswertung)</b>											
	<b>ja, immer</b>		<b>ja, überwiegend</b>		<b>ja, selten</b>		<b>nein, nie</b>		<b>keine Angabe</b>		<b>Gesamt</b>
	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl	Zeilen %	Anzahl
Ministerien/Staatskanzlei					2	50,0 %	1	25,0 %	1	25,0 %	4
sonst. oberste u. Oberbehörden	1	14,3 %			2	28,6 %	4	57,1 %			7
untere Landesbehörden	1	12,5 %	2	25,0 %	1	12,5 %	3	37,5 %	1	12,5 %	8
Gerichte und Staatsanwaltschaften			1	100,0 %							1
sonst. nachgeord. DST des Landes	1	33,3 %					2	66,7 %			3
sonst. Körperschaften, Anstalten u. Stiftungen	1	50,0 %			1	50,0 %					2
<b>Gesamt</b>	<b>4</b>	<b>16,0 %</b>	<b>3</b>	<b>12,0 %</b>	<b>6</b>	<b>24,0 %</b>	<b>10</b>	<b>40,0 %</b>	<b>2</b>	<b>8,0 %</b>	<b>25</b>

**Tabelle 22: Erfolgsbilanz zu den eingelegten Widersprüchen (GBA Auswertung)**

Herausgeber:

**Ministerium für Arbeit, Soziales,  
Gesundheit und Frauen**

Öffentlichkeitsarbeit

Heinrich-Mann-Allee 103  
14473 Potsdam  
[www.masgf.brandenburg.de](http://www.masgf.brandenburg.de)

Gestaltung: Christine Bokelmann  
Druck: Ministerium des Innern  
Auflage: 800 Stück

Dezember 2002