



10  
JAHRE  
RÜCKBLICK

## 4. Landesgleichstellungsbericht

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

Berichtszeitraum: Juli 2000 bis Februar 2004

## **4. Landesgleichstellungsbericht**

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

Berichtszeitraum: Juli 2000 bis Februar 2004



## Gliederung

<b>Vorwort</b> .....	4
<b>Einleitung</b> .....	7
Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse .....	8
<b>1. Zehn Jahre gesetzlich verankerte Gleichstellung in der öffentlichen Verwaltung Brandenburgs</b> .....	11
1.1 Ausgangssituation zur Zeit des In-Kraft-Tretens des Landesgleichstellungsgesetzes 1994 .....	11
1.2 Generelle Tendenzen (Personalstandstatistik) .....	12
1.2.1 Veränderung der Gesamtbeschäftigtenzahlen .....	12
1.2.2 Entwicklung der Beschäftigungssituation für Frauen .....	13
1.2.3 Entwicklung des Frauenanteils im höheren Dienst .....	15
1.2.4 Entwicklung des Frauenanteils in den Besoldungs- und Vergütungsgruppen .....	18
1.2.5 Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung .....	19
1.2.6 Altersabgänge als Chance für Frauen .....	22
1.3 Umsetzung wesentlicher Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes .....	23
1.3.1 Stellenbesetzungspraxis der Dienststellen-Ausschreibungen (§ 7 LGG) .....	24
1.3.2 Gleichstellungspläne .....	25
1.3.2.1 Erstellung von Gleichstellungsplänen (§ 5 LGG) .....	25
1.3.2.2 Qualität der Gleichstellungspläne (§ 6 LGG) .....	26
1.3.2.3 Wirksamkeit der Gleichstellungspläne .....	26
1.3.3 Gleichstellungsbeauftragte .....	27
1.3.3.1 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten (§ 20 LGG) .....	27
1.3.3.2 Beteiligung und Wirksamkeit der Gleichstellungsbeauftragten (§ § 22, 23 LGG) .....	29
1.4 Mitarbeit von Frauen in Gremien .....	32
1.5 Schlussfolgerungen .....	37
<b>2. Erfahrungen von Gleichstellungsbeauftragten-Netzwerke</b> .....	38
<b>3. Kommunale Gleichstellungsbeauftragte in Brandenburg</b> .....	42
<b>4. Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft (Ressortbericht des MWFK)</b> .....	45
Einleitung .....	45
4.1 Rahmenbedingungen zur Förderung von Frauen an den Hochschulen .....	45
4.2 Die Situation von Frauen an den Hochschulen .....	47
4.2.1 Frauen in Positionen der Hochschulleitung .....	47
4.2.2 Professorinnen .....	47
4.2.3 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen .....	48
4.2.4 Studierende .....	49
4.3 Zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft .....	50
4.3.1 Programmförderung zur Realisierung von Chancengleichheit für Frauen an den Hochschulen .....	50
4.3.2 Frauen- und familiengerechte Bedingungen .....	51
Ausblick .....	52
<b>Anlagen</b> .....	53
<b>Tabellenanhang</b> .....	88

## Vorwort



Liebe Leserinnen und Leser,

wie steht's um die Gleichstellung von Frauen und Männern? Haben wir zugelegt oder bewegen wir uns auf der Gleichberechtigungs-Skala eher noch im unteren Level? Über Wirkung und Entwicklung des 1994 beschlossenen Landesgleichstellungsgesetzes wird regelmäßig berichtet. Dieser vierte Bericht schreibt die Ergebnisse seiner drei Vorgängerberichte fort, zieht über einen Zeitraum von zehn Jahren Bilanz und beantwortet solche Fragen. Er tut es für die öffentliche Verwaltung – und damit für einen Bereich, der als größter Arbeitgeber des Landes Vorbild auch für die private Wirtschaft ist und somit die Gleichstellung insgesamt voranbringen will.

Die Beantwortung dieser Fragen ist uns wichtig, weil sie entscheidende Hebel für die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft in Gang setzt. Natürlich ist die Gleichstellung seit Jahrzehnten rechtlich gesichert und politisch akzeptiert. Doch im Alltag funktioniert das leider oft noch anders, weil das traditionelle Rollenverständnis häufig Männer bevorzugt und Frauen benachteiligt. Wir verschenken aber wichtige Entwicklungspotenziale, sollte es nicht gelingen, berufliche Chancen und Pflichten gerechter und gleichberechtigt zu verteilen. Frauen dürfen auf den Chefetagen und in Führungspositionen von Wirtschaft und Politik keine Exoten sein.

Die öffentliche Verwaltung Brandenburgs kann eine positive Bilanz ziehen – wenn auch mit Einschränkungen. Doch insgesamt sind weitere Schritte nach vorn gelungen. Die kontinuierliche Arbeit der letzten Jahre hat sich gelohnt und neben einem deutlichen Bewusstseinswandel auch zu messbaren Verbesserungen geführt, deren Ergebnisse sich verfestigten. Besonders erfreulich ist, dass sich der positive Trend weiblicher Beschäftigung fortsetzte, obwohl mit dem notwendigen Personalabbau die Spielräume für die Dienststellen immer

enger wurden. So sank seit 1999 die Zahl der Beschäftigten von knapp 46.000 auf heute rd. 43.000. Dennoch: Mit etwa 52 % haben Frauen einen leicht gestiegenen und damit weiterhin den größten Anteil an allen Beschäftigten; und nach wie vor ist die Landesverwaltung der wichtigste Arbeitgeber für Frauen im Land Brandenburg

Bemerkenswert ist die langsame, aber stete Steigerung des Frauenanteils im höheren Dienst: 1994, als das Landesgleichstellungsgesetz in Kraft trat, waren gerade mal knapp 30 % der im höheren Dienst Beschäftigten weiblich; 2004 waren es dann schon 38 %. Diese Kontinuität kann nicht zufällig sein. Vielmehr zeigt sie, dass mit dem Landesgleichstellungsgesetz ein Prozess in Gang kam, der die berufliche Benachteiligung von Frauen Stück für Stück abbaut. Setzt er sich so fort, hätten wir in etwa zehn Jahren in den obersten Laufbahngruppen Parität erreicht.

Leider gelten diese guten Aussichten nicht für alle Bereiche. Handlungsbedarf besteht u. a. bei der paritätischen Besetzung von Gremien. In fast allen wichtigen Gremien – wie in Aufsichtsräten oder Vorständen – sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. So entgeht ihnen die Chance, federführend Kontakte zu knüpfen, Einfluss und Ansehen zu gewinnen. Eben solchen Handlungsbedarf sehe ich auch bei der frühzeitigen und umfassenden Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten. Zwar haben sie sich längst in fast allen Dienststellen und Behörden etabliert und konnten ihre Positionen festigen. Und man kann wohl davon ausgehen, dass der gewachsene Frauenanteil im höheren Dienst auch auf ihr Wirken zurückzuführen ist. Dennoch werden sie noch nicht überall als unentbehrliche Säule für die Gleichstellungsbelange gesehen – das kann uns nicht zufrieden stellen und daran müssen wir weiter arbeiten.

Die trotz der sichtbaren Erfolge immer noch bestehenden Defizite bei weiblichen Karriere-

chancen machen deutlich, dass wir auch in den nächsten Jahren auf das Gleichstellungsgesetz nicht verzichten können und es ohne eine gezielte Frauenförderung nicht geht. Angesichts der engeren finanziellen Spielräume muss es künftig mehr denn je darum gehen, sich bei der Ausgestaltung der Gleichstellungspolitik auch an den Erwartungen und Lebensentwürfen von Frauen und Männern zu orientieren.

Es gilt also vor allem, die Bedingungen für eine gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben weiter zu verbessern, um Frauen gleiche Aufstiegschancen und den Zugang zu Führungspositionen zu ermöglichen. Gelingen kann das nur im Zusammenspiel von verschiedenen Maßnahmen – wie z. B. Bereitstellung bedarfsgerechter Kinderbetreuungsangebote sowie ein flexibleres Arbeitszeitregime, Angebote zur Pflege und Betreuung von Angehörigen. Brandenburg wird auch mit seinem Ende 2005 verabschiedeten familienpolitischen Programm für mehr Familien- und Kinderfreundlichkeit Schritt für Schritt die Bedingungen dafür verbessern. Denn Familienpolitik muss mit Gleichstellungspolitik Hand in Hand gehen.



Dagmar Ziegler  
Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und  
Familie des Landes Brandenburg



## Einleitung

Der vorliegende vierte Landesgleichstellungsbericht schreibt seine Vorgängerberichte konsequent fort und ermöglicht so eine systematische Rückschau auf die zurückliegenden zehn Jahre.

Die den Aussagen zugrunde liegenden Daten basieren in bewährter Weise auf der jährlichen Personalstandstatistik des Landesbetriebs für Datenverarbeitung und Statistik Brandenburg (LDS) und einer schriftlichen Befragung der Dienststellen durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen (MASGF). Sie wurden von Frau Dr. Alessandra Rusconi und Frau Dr. Sandra Wagner, beide wissenschaftliche Mitarbeiterinnen am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung Berlin, analysiert und zu grafischen Darstellungen aufgearbeitet.<sup>1</sup>

Die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) fügt sich ein in einen umfangreichen Verwaltungsreformprozess, den die Landesregierung vor einigen Jahren in Gang gesetzt hat und der begleitet wird von enormen Anstrengungen zur Haushaltskonsolidierung. Auch unter veränderten Rahmenbedingungen, die vor allem geprägt werden durch Umstrukturierungen der Brandenburger

Behördenlandschaft und durch Personalabbau im Zuge der Umsetzung der Personalbedarfsplanung, müssen die Bemühungen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern weitergehen. Dies ist Verfassungsauftrag.

Der vorliegende Entwurf basiert auf § 26 Abs. 1 Landesgleichstellungsgesetz vom 4. Juli 1994 (GVBl. I/94 S. 254), wo vorgesehen war, dass der Bericht im Abstand von zwei Jahren erstattet wird. Infolge der Änderung des Artikels 7 des Gesetzes vom 24. Mai 2004 (GVBl. I/04 S. 186, 196) berichtet zukünftig die Landesregierung dem Landtag nur noch einmal in der Legislaturperiode. Der Vorgängerbericht wurde 2003 im Parlament beraten.

Seit dem In-Kraft-Treten des Landesgleichstellungsgesetzes vor mehr als zehn Jahren werden die Beschäftigungssituation von Frauen in der öffentlichen Verwaltung des Landes und die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes systematisch evaluiert. Zur öffentlichen Verwaltung gehören die Behörden und Einrichtungen des Landes sowie die Landesbetriebe (§ 1 Landesorganisationsgesetz), die Verwaltung des Landtages, der Landesrechnungshof, der

<sup>1</sup> Die Ergebnisse des 1. Kapitels des vorliegenden Berichtes basieren auf der jährlichen Personalstandstatistik des Landesbetriebs für Datenverarbeitung und Statistik sowie auf einer schriftlichen Befragung der Dienststellen des Landes und ihrer Gleichstellungsbeauftragten, die im Zeitraum von März bis Mai 2004 durch das MASGF durchgeführt wurde.

Mit Hilfe der Personalstandstatistik werden generelle Trends in der Entwicklung des Frauenanteils in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg untersucht. Die verwendeten Daten umfassen die Dienststellen der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg einschließlich der Verwaltung des Landtages, des Landesrechnungshofes, des Landesbeauftragten für den Datenschutz, der Gerichtsbarkeiten und Staatsanwaltschaften sowie der Sozialversicherungsträger unter Landesaufsicht. Die Daten für das Lehrpersonal an den Schulämtern wurden vom LDS wegen der weiterhin geltenden Teilzeitmodelle wieder gesondert aufbereitet, um Verzerrungen bei der Auswertung – insbesondere zur Teilzeitbeschäftigung – zu vermeiden. Nicht berücksichtigt werden konnten die Beschäftigten der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts unter Landesaufsicht, da diese im Rahmen der Personalstandstatistik nicht berichtspflichtig sind. Die vom LDS gelieferten Daten weichen teilweise von denen für die Vorgängerberichte ab. Diese Abweichungen resultieren aus einer teilweisen Neuordnung des Personals bedingt durch Umstrukturierungen. Aus diesem Grund sind anhand dieser Datengrundlage lediglich generelle Trends ablesbar. Zu den Gründen für Teilzeitbeschäftigung lagen für den 4. Bericht erstmals Angaben über Altersteilzeit vor. Die schriftliche Befragung der Dienststellen ist die Grundlage der Analyse der aktuellen Umsetzung des LGG und seiner Regelungen in den Behörden selbst. Befragt wurden diejenigen Dienststellen auf Landesebene, die gemäß § 2 LGG dem Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes unterliegen (vgl. Anlage 2). Im Vergleich zu den Vorjahren ist der Fragebogen stark gekürzt worden. Dienststelle und Gleichstellungsbeauftragte wurden auch nicht mehr getrennt, sondern in einem Fragebogen gemeinsam befragt (vgl. Anlage 4). Umfangreiche Strukturveränderungen in den Dienststellen (vgl. Anlage 3) behindern zum Teil die Vergleichbarkeit der Ergebnisse mit denen der Vorgängerberichte und ermöglichen lediglich Trendaussagen.

Landesbeauftragte für den Datenschutz und das Akteneinsichtsrecht sowie die Gerichte und Staatsanwaltschaften. In den Fachrichtungen der öffentlichen Verwaltung werden die Beamtinnen/Beamten und Angestellten mit ihren entsprechenden Besoldungs- und Vergütungsgruppen den vier Laufbahngruppen – einfacher Dienst, mittlerer Dienst, gehobener Dienst, höherer Dienst – zugeordnet.

#### **Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse:**

Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse des vorliegenden vierten Landesgleichstellungsberichtes zusammengefasst.

- ▶ Im Berichtszeitraum ist es zu einer weiteren Reduzierung des Personals in der öffentlichen Verwaltung um rund 6 % gekommen. 2003 waren insgesamt 2.679 Personen weniger beschäftigt als 1999. Damit hat sich der Personalbestand seit 1994 um insgesamt 10,5 % verringert (Kapitel 1.2.1).
- ▶ Während sich die Beschäftigtenzahlen im höheren und gehobenen Dienst gemessen an den Gesamtbeschäftigtenzahlen zunächst gegenläufig entwickelten, setzte ab 1999 auch hier der Prozess des Personalabbaus ein. Im höheren Dienst reduzierte sich der Personalbestand bis 2003 um 8,5 %, im gehobenen Dienst um 2,4 % (Abb. 1). Der Personalabbau in der öffentlichen Verwaltung belastet Frauen nicht stärker als Männer.
- ▶ Während seit 1994 rund 10 % des Personals eingespart wurde, hat sich der Anteil der weiblichen Beschäftigten weiterhin leicht erhöht.
- ▶ Auch 2003 war die Mehrheit der Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung des Landes trotz des Personalrückgangs weiblich. Der Frauenanteil erhöhte sich seit 1994 um rund 1,0 % und lag im Jahr 2003 bei 51,7 % (Kapitel 1.2.2).
- ▶ Die Aussage „Je höher die Position, desto geringer der Frauenanteil“ hatte auch 2003 Gültigkeit. Der Frauenanteil im höheren Dienst der öffentlichen Verwaltung insgesamt erreicht gerade 38 % (Kapitel 1.2.3).
- ▶ Trotz des immer enger werdenden Spielraums für die Dienststellen aufgrund des notwendigen Personalabbaus ist eine positive Tendenz erkennbar. Im Berichtszeitraum ist der Frauenanteil im höheren Dienst um 2,3 % angestiegen. Seit 1994 ist damit eine kontinuierliche Erhöhung erkennbar und zwar um durchschnittlich rund 1,0 % pro Jahr (Tab. A 1 im Anhang). Diese Entwicklung deutet darauf hin, dass das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) seine Wirkung entfaltet. Teilzeitbeschäftigung ist auch im Berichtszeitraum eine Domäne der Frauen geblieben. Mit 82,8 % im Jahr 2003 war der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten nach wie vor überdurchschnittlich hoch. Allerdings zeichneten sich zwei Tendenzen ab. Von 1994 bis 2003 ist die Teilzeitquote von 3,3 % auf 13,4 % gestiegen. Gleichzeitig erhöhte sich der Anteil der Männer an den Teilzeitbeschäftigten um 5,9 % (Kapitel 1.2.5). Weiterhin sind 4 von 5 Teilzeitbeschäftigten Frauen.
- ▶ Es liegt die Vermutung nahe, dass sowohl die deutliche Erhöhung der Teilzeitquote als auch der Anstieg des Anteils der Männer an den Teilzeitbeschäftigten auf die stärkere Inanspruchnahme von Altersteilzeit zurückzuführen ist (Tabelle 2).
- ▶ In den nächsten fünf Jahren werden rund 6 % der Beschäftigten im höheren Dienst der öffentlichen Verwaltung des Landes wegen des Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze aus dem Dienst ausscheiden. Die Mehrzahl dieser Beschäftigten sind Männer (rund 87 %). Mit ihrem Ausscheiden wird sich statistisch automatisch die Beschäftigungsposition von Frauen im Landesdienst verbessern. Soweit Nachbesetzungen angesichts der

restriktiven Einstellungspraxis entsprechend der Personalbedarfsplanung der Landesregierung überhaupt in Frage kommen, böten diese eine weitere Chance, den Frauenanteil im höheren Dienst zu erhöhen (Kapitel 1.2.6).

- ▶ Soweit die Dienststellen im Berichtszeitraum die Möglichkeit hatten, Stellen zu besetzen, sind diese auch mehrheitlich ihrer Pflicht zur Stellenausschreibung nach § 7 LGG nachgekommen (Kapitel 1.3.1). Allerdings haben sich dadurch die Chancen von Frauen im höheren Dienst nicht erhöht, denn die Dienststellen entschieden sich auch dann zugunsten von Männern, wenn den Stellenbesetzungen Ausschreibungs-/Interessenbekundungsverfahren vorausgingen (Tab. A 5 im Anhang).
- ▶ Der Anteil der Dienststellen mit mehr als 20 Beschäftigten, in denen zum Zeitpunkt der Befragung für den vorliegenden Bericht (Februar 2004) Gleichstellungspläne in Kraft waren, ist auf 74,6 % zurückgegangen. 1999 hatten noch 85,2 % dieser Dienststellen Gleichstellungspläne.
- ▶ Nur eine Minderheit der Dienststellen hatte in ihren Gleichstellungsplänen die gesetzlich vorgesehenen, verbindlichen Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen mit Unterrepräsentanz festgelegt. Im gehobenen Dienst waren es 17,2 %, im höheren Dienst 15,4 %.
- ▶ Bei etwas mehr als der Hälfte der Dienststellen mit Unterrepräsentanz im höheren und gehobenen Dienst fanden sich lediglich abstrakte Zielvorgaben (Kapitel 1.3.2.2). Dass es sich bei den Gleichstellungsplänen mit verbindlichen Zielvorgaben nicht nur um eine Formalie handelt, hat sich erneut gezeigt, denn die Dienststellen waren im Hinblick auf die Erhöhung des Frauenanteils insbesondere dann erfolgreich, wenn sie ihren

Gleichstellungsplan in die Entscheidungsfindung einbezogen hatten und dieser verbindliche Zielvorgaben enthielt (Kapitel 1.3.2.3).

- ▶ Gleichstellungsbeauftragte haben sich in den Dienststellen etabliert. Im Februar 2004 waren in 97,8 % der Dienststellen Gleichstellungsbeauftragte tätig. Bei den Motiven zur Wahrnehmung dieser Funktion überwogen mit 46 % das frauenpolitische Interesse sowie mit 58 % der Wunsch der Kolleginnen (Kapitel 1.3.3.1).
- ▶ Die Einflussmöglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten hängen in entscheidendem Maße von ihrer umfassenden Beteiligung ab. Zwar verbesserte sich die durch den 3. Landesgleichstellungsbericht (LGG) festgestellte Entwicklung, wonach der Anteil der Dienststellen, die ihre Gleichstellungsbeauftragten umfassend beteiligt hatten, unter 30 % gesunken war, deutlich. Dennoch besteht Handlungsbedarf, denn mit 53,4 % wurde im aktuellen Berichtszeitraum auch gerade erst die Hälfte der Gleichstellungsbeauftragten umfassend beteiligt (Kapitel 1.3.3.2).
- ▶ Die Gleichstellungsbeauftragten nahmen ihnen zustehende Rechte in Anspruch. Fast ein Drittel der Gleichstellungsbeauftragten nutzte die Möglichkeit zur Einsichtnahme in Personalakten, rund 14 % legten mindestens einmal Widerspruch gegen Maßnahmen ihrer Dienststelle ein (Kapitel 1.3.3.2).
- ▶ Drei Viertel der Gleichstellungsbeauftragten waren der Ansicht, dass diese Funktion in den Dienststellen nach wie vor wichtig ist. Ihren entscheidenden Beitrag sahen sie insbesondere darin, zur Transparenz von Entscheidungen beigetragen (44,6 %) bzw. das Thema Gleichberechtigung ins Bewusstsein der Entscheidungsträger/Entscheidungsträgerinnen gebracht (36,6 %) zu haben (Kapitel 1.3.3.2).

- ▶ Es gibt immer noch zu wenige Frauen in Spitzenpositionen. Behördenleiterinnen sind eher die Ausnahme. Beispielsweise werden nur drei von neun Ministerien von einer Frau geführt; seit Beginn der neuen Legislaturperiode gibt es keine Staatssekretärinnen mehr. Nur 10 % der Abteilungsleitungen in den Ministerien sind weiblich.
- ▶ Frauen werden nach wie vor zu selten berücksichtigt, wenn es darum geht, das Land in Aufsichtsräten, Beiräten, Sachverständigen- und Mitwirkungsgremien zu vertreten. Nur etwa jedes vierte Mandat wird mit einer Frau besetzt.

Die Berichterstattung zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes ist somit eine Möglichkeit der Kontrolle, inwieweit die Dienststellen der Zielstellung des Landesgleichstellungsgesetzes näher kommen. Im Hinblick darauf, dass die Landesregierung dem Landtag zukünftig nur noch einmal in der Legislaturperiode berichten muss (bisher im zweijährigen Rhythmus), sollte den Landesgleichstellungsberichten besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden.

Der Bericht gliedert sich in vier Kapitel. Er beginnt mit einem Vergleich der Ausgangssituation 1994 mit dem heutigen Stand nach der Anwendung von 10 Jahren LGG in Brandenburg. Im zweiten Kapitel berichten die Gleichstellungsbeauftragten aus den Behörden und Einrichtungen von ihren Erfahrungen. Dies gehört nicht zum notwendigen Inhalt des Berichts, soll aber die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten lebendig werden lassen. Das dritte Kapitel enthält eine Übersicht über die Situation der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten. Dies geht ebenfalls über die Berichtspflicht hinaus, wurde aber bei früheren Berichten im Parlament vermisst. Das vierte Kapitel enthält einen Ressortbericht des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kultur über die Förderung von Frauen im

Bereich der Wissenschaft. Dies geht zurück auf die Landtagsdebatte vom 25. Februar 1998 zu TOP 10, bei der der damalige Wissenschaftsminister Steffen Reiche zugesagt hat, dass im Rahmen der regelmäßigen Berichterstattung zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) ein gesonderter Platz für die Förderung der Frauen im Bereich der Wissenschaft vorgesehen werden soll (Plenarprotokoll 2/79, Seite 6529).

# Zehn Jahre gesetzlich verankerte Gleichstellung in der öffentlichen Verwaltung Brandenburgs

1.

## 1.1 Ausgangssituation zur Zeit des In-Kraft-Tretens des Landesgleichstellungsgesetzes 1994

Mit der Wiedervereinigung am 3. Oktober 1990 wurde das Land Brandenburg neu errichtet. Es begann eine Zeit tief greifender politischer, gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Umbrüche. Infolge des Strukturwandels gingen Wirtschaftsstandorte verloren und brachen Beschäftigungsmöglichkeiten weg. Die Arbeitslosigkeit stieg enorm an. Betroffen waren insbesondere Frauen. Mit einer Quote von 20,6 % war die Arbeitslosigkeit bei Brandenburger Frauen im Juni 1994 mehr als doppelt so hoch wie bei Männern (9,9 %). Die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit war eines der Hauptziele der ersten Brandenburgischen Landesregierung und ist es auch heute noch.

Parallel dazu stand vor den politisch Verantwortlichen die Aufgabe, moderne und effiziente Verwaltungsstrukturen aufzubauen. Dabei wurde Ende 1990 für jede noch aus DDR-Zeiten bestehende Einrichtung geklärt, ob sie aufgelöst oder in die neuen Strukturen eingebunden wird. Das dortige Personal wurde im Wesentlichen übernommen. Die Führungspositionen wurden überwiegend mit Beamtinnen und Beamten insbesondere aus Nordrhein-Westfalen besetzt. In den Folgejahren wurde die Landesverwaltung ausdifferenziert. Die Abteilungs- und Referatsstruktur entwickelte sich, neue Landesbehörden wurden errichtet.<sup>2</sup> Dieser Prozess war 1994, als das Landesgleichstellungsgesetz in Kraft trat, im Wesentlichen abgeschlossen.

Obwohl die Gleichberechtigung von Frauen und Männern durch Art. 3 Grundgesetz (GG) und im Jahre 1992 auch durch Art. 12 der Brandenburgischen Landesverfassung festgeschrieben ist, war gerade im beruflichen Bereich der Grundsatz der Geschlechtergleichstellung immer noch nicht Verfassungswirklichkeit

geworden. Trotz eines gleich guten Ausbildungsstandes von Frauen und Männern in Brandenburg waren seinerzeit fast zwei Drittel aller Arbeitslosen Frauen. Frauen trugen nicht nur ein höheres Risiko arbeitslos zu werden, sie hatten es auch deutlich schwerer, nach Phasen der Arbeitslosigkeit oder anderen Erwerbsunterbrechungen wieder eine Beschäftigungsmöglichkeit zu finden. Sie waren deutlich länger arbeitslos als Männer, was sich u. a. darin zeigte, dass der Frauenanteil an den Langzeitarbeitslosen überdurchschnittlich hoch war.

Im öffentlichen Dienst des Landes Brandenburg fanden Frauen noch vergleichsweise gute Beschäftigungsmöglichkeiten. Dies zeigt sich daran, dass 1994, zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens des Landesgleichstellungsgesetzes, etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten Frauen waren (50,7 %). Aber die allgemeinen gesamtgesellschaftlichen Auswirkungen struktureller Diskriminierung spiegelten sich auch in den Verteilungsstrukturen der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg wider.

Frauen waren nicht gleichermaßen in allen Hierarchiebereichen zu finden wie Männer. Es zeigte sich eine typische Struktur: je höher die Position, desto geringer der Frauenanteil. Zahlen belegen dies. Im höheren Dienst der öffentlichen Verwaltung erreichte der Frauenanteil nur 29,6 %. Im gehobenen Dienst lag er mit 47,6 % knapp unter der 50 %-Marke und überstieg diese mit 64,1 % im mittleren Dienst und 82,3 % im einfachen Dienst deutlich.<sup>3</sup>

Wird die Gruppe der Männer und Frauen getrennt betrachtet, so wird ebenfalls eine deutliche Diskrepanz sichtbar. Während 1994 nur rund 5 % der in der öffentlichen Verwaltung beschäftigten Frauen im höheren Dienst tätig waren, war dieser Anteil mit 12 % bei den Männern mehr als doppelt so hoch.<sup>4</sup>

<sup>2</sup> Dr. Frank Berg, Verwaltungsreform und Personal im Land Brandenburg, KWI-Arbeitsheft 5 (2002), S. 13

<sup>3</sup> MASGF: Landesgleichstellungsbericht 1997, S. 11

<sup>4</sup> MASGF: Landesgleichstellungsbericht 1997, S. 12/13

Meist tragen die Frauen die Hauptlast in ihren Familien, auch dann, wenn sie berufstätig sind. Frauen sind deshalb häufiger bereit, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, um der Mehrfachbelastung in Beruf und Familie gerecht zu werden, und zwar trotz aller Konsequenzen, die sich daraus hinsichtlich ihres Einkommens, ihrer beruflichen Entwicklung und ihrer späteren Altersversorgung ergeben. Brandenburg macht da keine Ausnahme: Schon 1994 waren fast 90 % aller Teilzeitbeschäftigten in der öffentlichen Verwaltung Frauen.<sup>5</sup>

Der Brandenburger Gesetzgeber sah es als notwendig an, der beschriebenen Situation entgegenzuwirken. In Erfüllung des Verfassungsauftrages für die Gleichstellung von Frau und Mann in Beruf und Familie, im öffentlichen Leben, in Bildung und Ausbildung, in Familie sowie im Bereich der sozialen Sicherung durch wirksame Maßnahmen zu sorgen, wurde am 17. Juni 1994 das Landesgleichstellungsgesetz vom Landtag verabschiedet. Es trat am 6. Juli 1994 in Kraft.

## 1.2 Generelle Tendenzen (Personalstandstatistik)

Auf der Grundlage der jährlichen Personalstandstatistik des Landesbetriebs für Datenverarbeitung und Statistik wird im Folgenden untersucht, wie sich die Beschäftigungssituation von Frauen in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg im Zeitraum von Juni 1999 bis Juni 2003 verändert hat. Dabei wird der Schwerpunkt der Analyse insbesondere auf die Entwicklung im höheren Dienst gelegt. Die Vergleiche zum Jahr 1994 (dem Jahr des In-Kraft-Tretens des LGG) dienen dazu, längerfristige Trends im Hinblick auf die Wirksamkeit des Landesgleichstellungsgesetzes zu analysieren, da es sich hier um einen Bereich handelt, in dem die Gleichstellung der Geschlechter in der Regel noch nicht realisiert ist.

### 1.2.1 Veränderung der Gesamtbeschäftigtenzahlen

Die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg ist vor dem Hintergrund der umfangreichen Verwaltungsreform, der damit verbundenen Umstrukturierungen der Behörden und dem Ziel der Haushaltskonsolidierung zu betrachten.

Im Zeitraum von 1999 bis 2003 ist es zu einer deutlichen Personalreduzierung gekommen. Der Personalbestand sank von 45.740 auf 43.061 Personen. Mit Ausnahme der Sozialversicherungsträger, hier war ein geringfügiger Personalzuwachs (62 Beschäftigte) zu verzeichnen, waren alle Bereiche betroffen, am stärksten die öffentliche Verwaltung ohne die Ministerien/Staatskanzlei<sup>6</sup> (Personalreduzierung von 42.696 auf 40.167). Jedoch auch in den Ministerien/Staatskanzlei (3.044 auf 2.894) und beim Lehrpersonal (27.368 auf 26.161) sank der Personalbestand. Dieser Prozess hat aber nicht erst 1999 begonnen, sondern setzt die Entwicklung seit 1994 konsequent fort. Vergleicht man den Personalbestand des Jahres 2003 mit dem von 1994, so ist eine Reduzierung um 10,5 %, das sind 5.058 Personen, festzustellen (Tab. A 1 im Anhang).

Um die Chancen von Frauen beurteilen zu können, ist es wichtig zu wissen, inwieweit es in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg, insbesondere im höheren und gehobenen Dienst, überhaupt Personalbewegungen gab. Eine frauenorientierte Personalpolitik setzt nämlich nicht zwangsläufig freie und besetzbare Stellen voraus, sondern kann sich auch in einer Personalreduzierungspolitik widerspiegeln, die das Ziel der Gleichstellung beachtet. Eine Erhöhung des relativen Frauenanteils ist in diesem Fall dann allerdings weniger das Resultat von Stellenneubesetzungen,

<sup>5</sup> MASGF: Landesgleichstellungsbericht 1997, S. 27

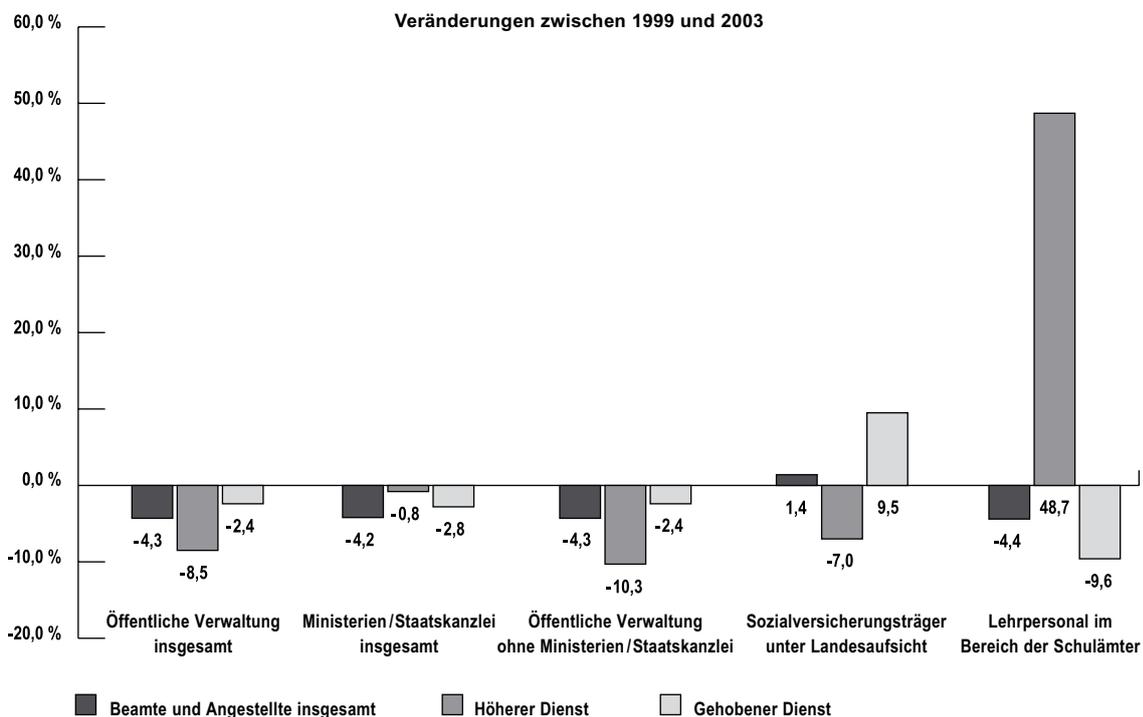
<sup>6</sup> Vgl. zur Entwicklung des Personalbestands und des Frauenanteiles in den Ministerien/Staatskanzlei ausführlich den Abschnitt 1.2.3 sowie im Anhang die Tabelle A 2.

sondern eher auf veränderte Bezugsgrößen zurückzuführen. Da jedoch die oben genannten Zwänge die Realität der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg in vielen Bereichen dauerhaft bestimmen, gilt es vor allem auch im vierten Bericht die Aufmerksamkeit darauf zu richten, inwieweit Frauen von der Personalreduzierung betroffen sind.

Tabelle A 1 im Anhang zeigt, dass sich in der öffentlichen Verwaltung insgesamt die Gesamtbeschäftigtenzahlen und die Beschäftigtenzahlen im höheren und gehobenen Dienst

zunächst gegenläufig entwickelten. Während insgesamt, wie bereits beschrieben, Personal abgebaut wurde, gab es im höheren und gehobenen Dienst bis 1999 noch leichte Personalzuwächse. Im Zeitraum 1999 bis 2003 wurde dann auch in diesen beiden Laufbahngruppen Personal reduziert. Dies gilt mit Ausnahme des gehobenen Dienstes bei den Sozialversicherungsträgern und des höheren Dienstes im Bereich der Schulämter auch für die übrigen Beschäftigungsbereiche, wie nachstehende Abbildung 1 belegt.

**Abb. 1: Veränderung der Gesamtbeschäftigtenzahlen in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg zwischen 1999 und 2003**  
(prozentuale Veränderungen; ohne Arbeiterinnen und Arbeiter, ohne kommunalen Bereich und Hochschulen/Universitäten sowie ohne Lehrpersonal im Bereich der Schulämter – Letzteres ist extra ausgewiesen)



### 1.2.2 Entwicklung der Beschäftigungssituation für Frauen

Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, wie sich die beschriebene Entwicklung aus Sicht der weiblichen Beschäftigten darstellt. Die systematische Evaluierung seit 1994 zeigt,

dass zu jedem untersuchten Zeitpunkt mehr Frauen als Männer in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg beschäftigt waren. Der Frauenanteil lag 1999 bei 51,5 % und stieg bis 2003 auf 51,7 % an, und dies trotz eines generellen Personalabbaus. Im Vergleich zu

1994 hat sich der Frauenanteil um insgesamt 1 % erhöht (1994: 50,8 %) (Tab. A 1 im Anhang). Bei den Sozialversicherungsträgern unter Landesaufsicht und im Bereich der Schulämter sind von den Beschäftigten mehr als 80 % bzw. 75 % Frauen.

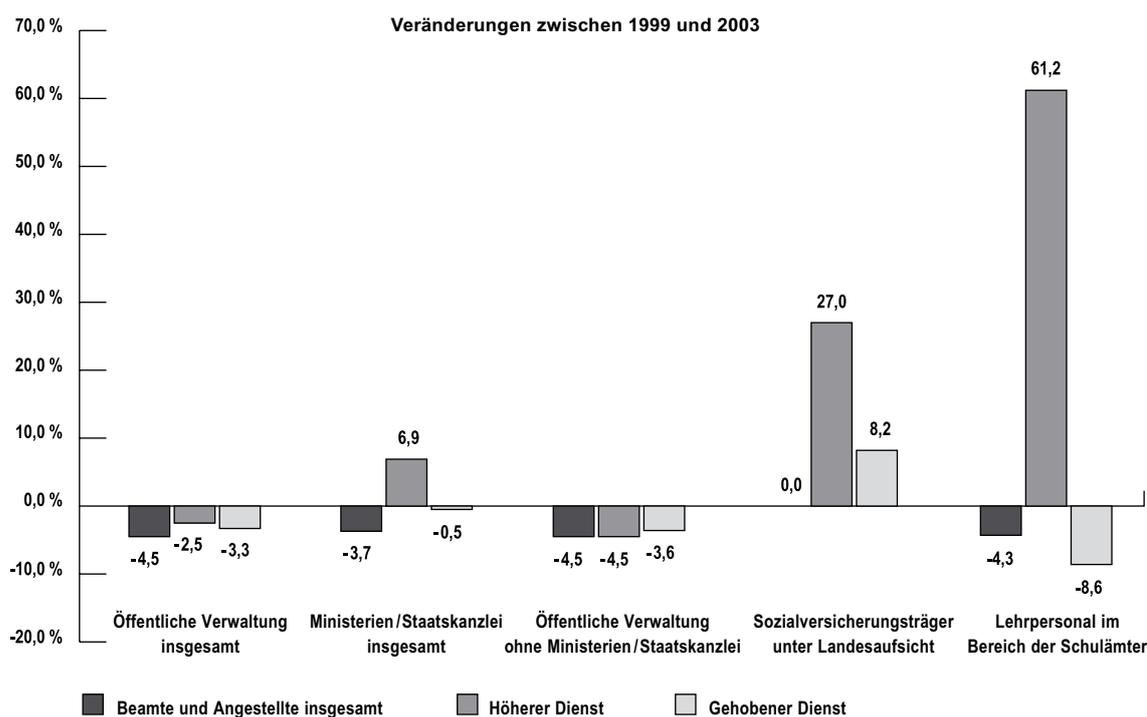
Betrachtet man nun die Entwicklung im Zeitraum 1999 bis 2003 differenzierter unter dem Gesichtspunkt der besonderen Betroffenheit von Frauen, zeigt sich folgendes Bild (Abb. 2 i. V. m. Abb. 1): Mit 4,5 % waren Frauen in der **öffentlichen Verwaltung insgesamt** im Vergleich zum Gesamtpersonalabbau (4,3 %) nur minimal stärker betroffen. Jedoch muss hier nach Laufbahngruppen differenziert werden: Während der Beschäftigungsrückgang im höheren Dienst für Frauen mit 2,5 % deutlich geringer ausfiel als der Rückgang der Gesamtbeschäftigtenzahlen (8,5 %), waren im gehobenen Dienst hingegen deutlich mehr Frauen betroffen (Rück-

gang der Gesamtbeschäftigtenzahlen in der öffentlichen Verwaltung insgesamt 2,4 % – Abb. 1; Reduzierung der Zahl der Frauen 3,3 % – Abb. 2).

Innerhalb der **Ministerien/Staatskanzlei** hat sich trotz Personalreduzierung (Gesamtbeschäftigtenzahl -4,2 %; Beschäftigte im höheren Dienst -0,8 % – Abb. 1) die Zahl der im höheren Dienst beschäftigten Frauen um 6,9 % erhöht (Abb. 2) – dies bedeutet real einen Zuwachs von 47 weiblichen Beschäftigten.

Auch bei den **Sozialversicherungsträgern und im Bereich der Schulämter** hat sich die Anzahl der im höheren Dienst beschäftigten Frauen überdurchschnittlich erhöht.

**Abb. 2: Veränderung der Zahl der Frauen in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg zwischen 1999 und 2003** (prozentuale Veränderungen; ohne Arbeiterinnen und Arbeiter, ohne kommunalen Bereich und Hochschulen/Universitäten sowie ohne Lehrpersonal im Bereich der Schulämter – Letzteres ist extra ausgewiesen)



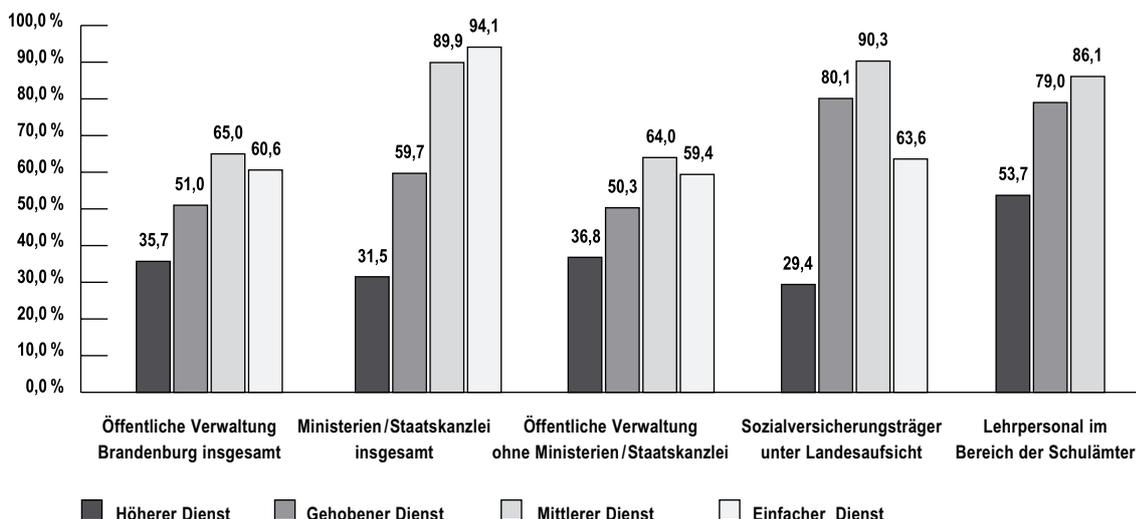
### 1.2.3 Entwicklung des Frauenanteils im höheren Dienst

Dieses insgesamt positive Bild relativiert sich allerdings wieder, wenn die Frauenanteile in den einzelnen Laufbahngruppen betrachtet werden (Abb. 3 und 4). An der bereits durch die ersten drei Landesgleichstellungsberichte festgestellten Tatsache, dass eine „paritätische“ Repräsentanz von Frauen längst nicht auf allen

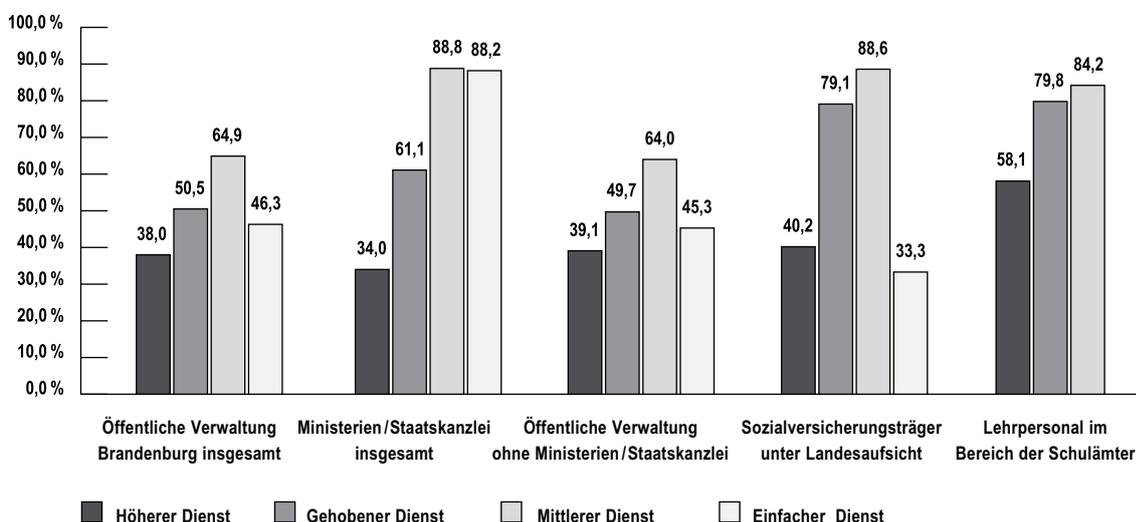
Ebenen vorzufinden ist, hat sich auch im Zeitraum 1999 bis 2003 nichts Grundsätzliches geändert. Sowohl für die öffentliche Verwaltung insgesamt wie auch für die Ministerien/ Staatskanzlei und selbst für das Lehrpersonal im Bereich der Schulämter zeigte sich nach wie vor eine typische Struktur:

**Je höher die Position, desto geringer ist der Frauenanteil.**

**Abb. 3: Frauenanteil in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg 1999 – nach Laufbahngruppen**  
(prozentuale Veränderungen; ohne Arbeiterinnen und Arbeiter, ohne kommunalen Bereich und Hochschulen / Universitäten sowie ohne Lehrpersonal im Bereich der Schulämter – Letzteres ist extra ausgewiesen)



**Abb. 4: Frauenanteil in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg 2003 – nach Laufbahngruppen**  
(ohne kommunalen Bereich und Hochschulen/Universitäten; öffentliche Verwaltung insgesamt ist ohne Lehrpersonal im Bereich der Schulämter – Letzteres ist extra ausgewiesen)



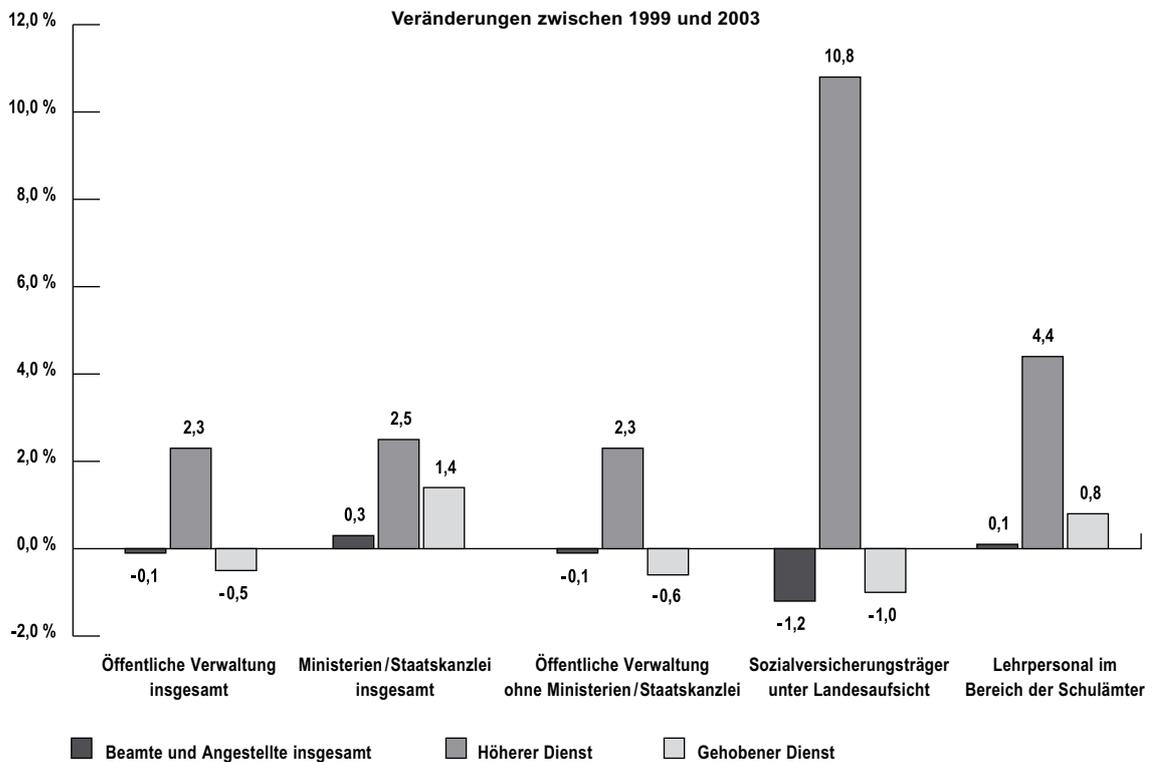
Im höheren Dienst zeigten sich auch 2003 noch besonders deutliche Unterschiede in den Beschäftigungschancen von Frauen und Männern – hier war man bis auf den Schulbereich noch weit von der 50 %-Marke entfernt (Abb. 4). Nur beim Lehrpersonal lag dieser Anteil über 50 %.

Während 1994 nur 30 % der Beschäftigten im höheren Dienst der öffentlichen Verwaltung insgesamt Frauen waren<sup>7</sup>, so lag dieser Anteil im Jahr 2003 bereits bei 38 %.

Dennoch gab es im Vergleich zu den Vorjahren Erfolge bei der Erhöhung des Frauenanteils zu verzeichnen (Abb. 3 und 4 im Vergleich). Im Zeitraum von 1999 bis 2003 hat sich der Frauenanteil im höheren Dienst der öffentlichen Verwaltung um 2,3 % von 35,7 % auf 38 % erhöht, obwohl Personal reduziert wurde. Vergleicht man die Entwicklung des Frauenanteils im höheren Dienst 1994 mit 2003, zeigte sich ebenfalls ein positives Bild:

Erfreulicher stellte sich die Situation im **gehobenen Dienst** dar. Nur in der öffentlichen Verwaltung ohne Ministerien/Staatskanzlei blieb der Frauenanteil 2003 noch unter der 50 %-Marke, wenn auch nur knapp (Abb. 4). In den unteren Laufbahngruppen, d. h. dem einfachen und mittleren Dienst, lag der Frauenanteil 2003 vielfach weit über 50 % (Abb. 4). Wie die reale Erhöhung des Frauenanteils im höheren und gehobenen Dienst im Berichtszeitraum aussah, verdeutlicht Abbildung 5.

**Abb. 5: Veränderung des Frauenanteils im höheren und gehobenen Dienst in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg zwischen 1999 und 2003**  
(% -Differenz der Frauenanteile; ohne kommunalen Bereich und Hochschulen/Universitäten sowie ohne Lehrpersonal im Bereich der Schulämter – Letzteres ist extra ausgewiesen)



<sup>7</sup> MASGF: 2. Landesgleichstellungsbericht 1999, S. 11

Es zeigte sich, dass der **Frauenanteil im höheren Dienst** im Berichtszeitraum in **allen Bereichen angestiegen war**, zum Teil deutlich.

**In der öffentlichen Verwaltung insgesamt erhöhte sich der Frauenanteil im höheren Dienst von 1999 bis 2003 um weitere 2,3 % (Abb. 5). Damit wurde seit 1994 eine Steigerung von rund 8 % erreicht.**

So positiv dies auch ist, so darf dennoch keinesfalls vergessen werden, dass der Frauenanteil im höheren Dienst der öffentlichen Verwaltung insgesamt – wie Abbildung 3 zeigt – mit 38 % immer noch weit vom Ziel des Landesgleichstellungsgesetzes, der 50 %-Marke, entfernt war.

Für den **gehobenen Dienst** war für die öffentliche Verwaltung insgesamt im Berichtszeitraum zwar ein **leichter Rückgang des Frauenanteils** um 0,5 % zu verzeichnen (Abb. 5), die **50 %-Grenze** wurde **jedoch nicht unterschritten** (Abb. 4). 1994 lag der Frauenanteil mit 47,8 % hier noch unter 50 % (Tab. A 1 im Anhang).

**Damit bestätigen diese Ergebnisse die Aussage der Vorgängerberichte: Die Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen mit Unterrepräsentanz ist auch möglich, wenn es keine Personalzuwächse gibt. Die eher positive Bilanz verdeutlicht bereits, dass dem Problem der Unterrepräsentanz von Frauen in vielen Dienststellen der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg besondere Aufmerksamkeit geschenkt wurde – und diese bereits zu Resultaten geführt hat.**

In den **Ministerien/Staatskanzlei** sah die Situation wie folgt aus:

Trotz Personalreduzierung konnte der Frauenanteil am gesamten Personalbestand von 55,1 % im Jahr 1999 auf 55,6 % im Jahr 2003 gesteigert werden. 1994 lag dieser Anteil noch bei 53,4 % (Tab. A 1 im Anhang). Aber auch hier zeigte sich die bekannte Struktur des geringeren Anteils von Frauen mit zunehmender Laufbahngruppe. Im **höheren Dienst** erreichte

der **Frauenanteil 2003 gerade 34 %**, im **gehobenen Dienst** lag er bei **61,1 %** (Abb. 4).

Abbildung 5 verdeutlicht für den aktuellen Berichtszeitraum, dass die Ministerien/Staatskanzlei bei der Erhöhung des Frauenanteils im höheren Dienst (um 2,5 %) und im gehobenen Dienst (um 1,4 %) positive Spitzenreiter unter den gegebenen Bedingungen waren. Damit führten sie einen Trend fort, der sich bereits in den Vorgängerberichten zeigte.

Im Jahr 2003 hatten vier Ministerien und die Staatskanzlei einen vergleichsweise hohen Frauenanteil (über 33,3 %, d. h. mehr als ein Drittel der beschäftigten Frauen) im höheren Dienst (Tab. A 2 im Anhang):

- ▶ Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen: 54,5 % (1999: 51,7 %; Vergleich 1994 – 2003: Steigerung um 9,1 %),
  - ▶ Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur: 42,3 % (1999: 40 %; Vergleich 1994 – 2003: Steigerung um 6,1 %),
  - ▶ Staatskanzlei: 35,2 % (1999: 27,8 %; Vergleich 1994 – 2003: Steigerung um 10,9 %),
  - ▶ Ministerium der Finanzen: 34,7 % (1999: 33,7 %; Vergleich 1994 – 2003: Steigerung um 12,2 %),
  - ▶ Ministerium für Bildung, Jugend und Sport: 33,7 % (1999: 34,7 %; Vergleich 1994 – 2003: Steigerung um 2,4 %).
- Einen deutlich geringeren Frauenanteil (von nicht einmal 33,3 %) im höheren Dienst hatten im Jahr 2003:
- ▶ Ministerium des Innern: 28,6 % (1999: 31,3 %; Vergleich 1994 – 2003: Steigerung um 8 %),
  - ▶ Ministerium der Justiz: 28,8 % (1999: 28,1 %; Vergleich 1994 – 2003: Steigerung um 6,9 %),
  - ▶ Ministerium für Stadtentwicklung, Wohnen und Verkehr: 29,7 % (1999: 27,3 %; Vergleich 1994 – 2003: Steigerung um 12,1 %) und
  - ▶ Ministerium für Wirtschaft: 31,1 % (1999: 26,2 %; Vergleich 1994 – 2003: Steigerung um 12,7 %).

- ▶ Im Ministerium für Landwirtschaft, Umweltschutz und Raumordnung lag der Frauenanteil 2003 bei 28,4 % (1999: 22,4 %). Ein Vergleich mit 1994 ist hier nicht möglich, da das Ministerium erst 1999 durch Zusammenlegung der Ministerien für Umwelt, Naturschutz und Raumordnung sowie Ernährung, Landwirtschaft und Forsten neu gebildet wurde. Insgesamt konnten alle Ministerien/Staatskanzlei seit 1994 ihren Frauenanteil im höheren Dienst deutlich erhöhen. Dies ist u. a. auf die Wirkung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) zurückzuführen.

#### 1.2.4 Entwicklung des Frauenanteils in den Besoldungs- und Vergütungsgruppen

Fragt man ferner danach, ob Frauen und Männer, die im aktuellen Berichtszeitraum im **höheren Dienst** beschäftigt waren, auch gleiche **Einkommen** realisieren konnten – d. h. ob in dieser Hinsicht eine Gleichbehandlung von Frauen und Männern erfolgte –, so zeigte sich (Tab. A 3 im Anhang):

**Je höher die Vergütungs- bzw. Besoldungsgruppe, umso geringer ist der Frauenanteil.**

Bei den **Beamtinnen und Beamten** (Tab. A 3 im Anhang) lag der Frauenanteil in den unteren Besoldungsgruppen des **höheren Dienstes** (A15/R1) 2003 bei 41,8 %. In den höheren Besoldungsgruppen war er erheblich niedriger: 12,7 % in den Gruppen B3/B4/R3/R4<sup>8</sup> bzw. 7,7 % in den Gruppen B6-5/R10-5<sup>9</sup>. Im Vergleich zum Jahr 1999 konnte bis auf die höchste Besoldungsgruppe in allen Gruppen eine leichte Steigerung erzielt werden.

Vergleicht man den **Angestelltenbereich im höheren Dienst** für die Jahre 1999 und 2003 (Tab. A 3 im Anhang), konnte bis auf die Vergütungsgruppe BAT Ia in allen Gruppen eine deutliche Steigerung des Frauenanteils erzielt

werden. D. h. trotz der Veränderungen in den Beschäftigtenzahlen hatte sich hier die Situation für Frauen verbessert. Dieses positive Bild ist jedoch zu relativieren, betrachtet man die einzelnen Vergütungsgruppen im Angestelltenbereich. In der niedrigsten Vergütungsgruppe des höheren Dienstes (BAT IIa, b) ist der Frauenanteil inzwischen auf 48,2 % gestiegen (1999: 45,9 %). Mit höherem Einkommen in den entsprechenden Vergütungsgruppen (BAT Ib bis außertariflich) sinkt der Frauenanteil kontinuierlich und beträgt in der Vergütungsgruppe „außertariflich“ nur noch 29,5 % (1999: 26,7 %)<sup>10</sup>.

Das heißt, nur 30 % der außertariflich vergüteten Angestellten im höheren Dienst und nur 12,7 % der nach B4, B3, R4 und R3 besoldeten Beamtinnen/Beamten und Richterinnen/Richter waren Frauen – und dies obwohl ca. 38 % der Vollzeitbeschäftigten im höheren Dienst der öffentlichen Verwaltung insgesamt Frauen waren. Damit wird die ohnehin vorhandene Benachteiligung von Frauen bei der Besetzung von Positionen des höheren Dienstes durch eine Benachteiligung bei der Entlohnung innerhalb des höheren Dienstes verstärkt.

Für den **gehobenen Dienst** (Tab. A 3 im Anhang) waren – aufgrund des hier vorhandenen höheren Frauenanteils – auch wesentlich höhere Anteile in den entsprechenden Besoldungs- und Vergütungsgruppen zu finden. Nichtsdestotrotz zeigte sich – leider auch hier – das eben beschriebene und bereits aus den LGG-Vorgängerberichten bekannte Bild:

**Je höher das Einkommen der Vergütungsgruppen, umso geringer ist der Frauenanteil.**

Bei den **Angestellten des gehobenen Dienstes** lag der Frauenanteil 2003 in den höheren Vergütungsgruppen BAT IIa Fg10S unter 50 %. In den Vergütungsgruppen BAT III, Kr. XII und

<sup>8</sup> 1994 betrug er noch 10,2 %.

<sup>9</sup> 1994 gab es nicht eine Frau in dieser Besoldungsgruppe (laut den für diesen Bericht gelieferten Daten des LDS).

<sup>10</sup> 1994 betrug er nur 11,3 %.

BAT IVa, Kr. XI und Kr. X lag er knapp über der 50 %-Marke. Auch in den unteren Vergütungsgruppen ab BAT IVb bzw. Kr. IX war – wie bereits 1994 – ein Frauenanteil von über 50 % zu finden, in der untersten Gruppe BAT Va, b und Kr. VIII, VII betrug er 2003 sogar 86 %. Im Vergleich 2003 zu 1999 gab es bei den Angestellten im gehobenen Dienst leichte Rückentwicklungen in den Frauenanteilen der Vergütungsgruppen BAT III, Kr. XII und BAT IVa, Kr. XI und Kr. X. In den anderen Vergütungsgruppen war eine leichte Steigerung des Frauenanteils zu verzeichnen.

Bei **Beamtinnen und Beamten im gehobenen Dienst** bewegte sich der Frauenanteil in den unterschiedlichen Besoldungsgruppen 1999 und 2003 zwischen ca. 30 % und 46 %<sup>11</sup>. Letzteres signalisiert, dass Frauen auch im Jahr 2003 immer noch weit seltener im gehobenen Dienst verbeamtet waren als Männer.

**Insgesamt signalisieren die eben dargestellten Befunde zu den Einkommensunterschieden, dass, selbst wenn Frauen im höheren bzw. gehobenen Dienst beschäftigt waren, sie die „schlechteren“ – zumindest schlechter bezahlten – Positionen innehatten. Die Verweise auf die Situation von 1994 (siehe Fußnoten), dem Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens des LGG, zeigen jedoch auch, dass es bis 2003 auch in diesem Bereich Fortschritte gegeben hat.**

### 1.2.5 Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung

Im Februar 2005 war der Frankfurter Rundschau unter der Überschrift „Trend zur Teilzeit hält an“ Folgendes zu entnehmen:

„Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten ist seit 1995 um mehr als zwei Millionen auf 7,2 Millionen Menschen gestiegen. Teilzeit ist nach wie vor eine Domäne der Frauen, auch wenn die Quote bei den Männern inzwischen auf sechs Prozent

gestiegen ist. Frauen sind nicht nur häufiger, sondern auch länger in solchen Jobs tätig als Männer, stellt das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) fest“

In der Tendenz trifft diese Aussage auch für die öffentliche Verwaltung des Landes Brandenburg zu, wie die folgenden Betrachtungen zum Thema Teilzeitbeschäftigung zeigen. Hierbei handelt es sich um einen Bereich, in dem auch Männern durch das Landesgleichstellungsgesetz und andere Gesetze neue Chancen eröffnet wurden. Laut § 1 LGG und § 18 LGG richtet sich der grundsätzliche Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung (und Beurlaubung – § 17 LGG) aus familiären Gründen sowohl an die weiblichen als auch die männlichen Beschäftigten.

Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten ist zwischen 1999 und 2003 von 4.278 auf 5.758 gestiegen. Damit lag die Teilzeitquote 1999 bei 9,3 % und 2003 bei 13,4 %. Neben familiären Gründen und der Inanspruchnahme von Altersteilzeit ist die Erhöhung der Teilzeitquote zunehmend auch beschäftigungspolitischen Zielstellungen geschuldet, d. h. einer Reduzierung der Arbeitsstunden zugunsten der Erhaltung von Stellen.

Weiterhin dominierten im Jahr 2003 die Frauen mit 83,7 % bei der Teilzeitbeschäftigung. Doch wie in Tabelle 1 deutlich wird, hat sich der Anteil von Männern unter den Teilzeitbeschäftigten in den Jahren 1994 bis 2003 um 5,9 % erhöht (von 10,4 % auf 16,3 %). Während in allen Laufbahngruppen generell ein Zuwachs an Teilzeitbeschäftigung zu verzeichnen war, sank der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten in der Regel.<sup>12</sup>

<sup>11</sup> 1994 lag er jedoch noch unter 20 %.

<sup>12</sup> Die Daten für den Schulbereich sind auf Grund von veränderten Zuordnungen im Zeitverlauf nicht vergleichbar.

**Tab. 1: Teilzeitbeschäftigung in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg – nach Beschäftigungsbereich und Laufbahngruppen**  
(ohne Arbeiterinnen und Arbeitnehmer; ohne kommunalen Bereich und Hochschulen/Universitäten; ohne Lehrpersonal im Bereich der Schulämter - extra ausgewiesen)

	Frauenanteil (%) *					Veränderung von 1999 bis 2003		1994–2003		
	1994	1995	1996	1997	1999	2003	Teilzeit insgesamt absolut	Zuwachs- rate** 1999–2003	Differenz: Frauen- anteil 1999–2003	Differenz: Frauen- anteil 1994–2003
<b>Öffentliche Verwaltung Brandenburg insgesamt</b>										
Beamte/Angestellte insg.	89,6	89,3	91,8	90,7	86,7	82,8	1.480	1,3	-3,9	-6,8
Höherer Dienst	92,0	76,0	81,7	74,5	62,5	54,9	209	1,8	-7,6	-37,1
Gehobener Dienst	82,0	87,8	90,2	87,2	84,2	82,0	355	1,2	-2,2	0,0
Mittlerer Dienst	90,4	90,3	93,9	95,0	93,8	90,4	823	1,5	-3,4	0,0
Einfacher Dienst	96,4	96,1	94,8	92,7	90,3	85,0	6	1,3	-5,3	-11,4
									0,0	0,0
<b>Landesregierung Brandenburg insgesamt</b>										
Beamte/Angestellte insg.	86,0	82,2	90,1	87,4	79,5	69,1	148	1,7	-10,4	-16,9
Höherer Dienst	100,0	50,0	68,8	78,1	66,7	44,7	63	2,2	-22,0	-55,3
Gehobener Dienst	75,0	77,8	93,3	83,8	80,0	77,1	60	1,7	-2,9	2,1
									0,0	0,0
<b>Öffentliche Verwaltung – ohne Landesregierung</b>										
Beamte/Angestellte insg.	89,8	89,9	92,0	90,9	87,0	83,6	1.332	1,3	-3,4	-6,2
Höherer Dienst	90,9	84,2	85,5	73,0	61,5	58,2	146	1,7	-3,3	-32,7
Gehobener Dienst	83,3	89,4	90,0	87,4	84,4	82,3	295	1,2	-2,1	-1,0
									0,0	0,0
<b>Sozialversicherungsträger unter Landesaufsicht</b>										
Beamte/Angestellte insg.	94,8	96,3	97,3	98,8	88,0	87,2	533	1,2	-0,8	-7,6
Höherer Dienst	100,0	100,0	100,0	100,0	50,0	57,6	-19	0,6	7,6	-42,4
Gehobener Dienst	100,0	100,0	100,0	100,0	85,4	85,7	227	1,2	0,3	-14,3
									0,0	0,0
<b>Schulämter des Landes Brandenburg</b>										
Beamte/Angestellte insg.	77,7	78,2	81,7	87,3	88,4	84,8	2.646	1,3	-3,6	7,1
Höherer Dienst	50,0	37,5	53,8	63,2	72,2	61,3	583	5,0	-10,9	11,3
Gehobener Dienst	77,6	78,0	82,0	87,5	88,7	86,4	1.971	1,2	-2,3	8,8

\* Beschäftigte mit einem Dienst- oder Arbeitsvertragsverhältnis am 30. Juni

\*\* Erläuterung: Zuwachsrate ist der Multiplikator des Wertes von 1999. Zuwachsraten „gleich 1“ bedeuten „keine Veränderung“; „kleiner 1“ eine „Verringerung“ und „größer 1“ eine „Vergrößerung“.

Erstmals wurden mit den Daten des Statistischen Landesbetriebs für den vierten Landesgleichstellungsbericht auch Angaben zur Altersteilzeit geliefert.

**Tab. 2: Veränderung der Altersteilzeit im höheren und gehobenen Dienst in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg zwischen 1999 und 2003**  
(ohne kommunalen Bereich und Hochschulen/Universitäten sowie ohne Lehrpersonal im Bereich der Schulämter – Letzteres ist extra ausgewiesen)

	1999				2003				1999 – 2003
	Personalbestand Ist	Teilzeit insg.	Alters- teilzeit insg.	Frauenanteil Altersteilzeit	Personalbestand Ist	Teilzeit insg.	Alters- teilzeit insg.	Frauenanteil Altersteilzeit	Differenz: Frauenanteil Altersteilzeit
<b>Öffentliche Verwaltung insg.</b>									
Beamte/Angestellte insg.	40.401	4.278	284	69,4	38.677	5.728	1.170	58,4	-11,0
Höherer Dienst	5.620	259	25	20,0	5.144	468	178	21,9	1,9
Gehobener Dienst	15.141	2.027	108	64,8	14.776	2.382	428	54,2	-10,6
Mittlerer Dienst	19.142	1.761	127	89,8	18.014	2.584	482	81,1	-8,7
Einfacher Dienst	497	31	0	0,0	743	40	5	100,0	100,0
<b>Ministerien / Staatskanzlei</b>									
Beamte/Angestellte insg.	2.903	195	15	40,0	2.782	343	120	44,2	4,2
Höherer Dienst	1.101	51	4	0,0	1.092	114	52	19,2	19,2
Gehobener Dienst	1.062	80	6	83,3	1.032	140	44	56,8	-26,5
<b>Öffentliche Verwaltung – ohne Ministerien/Staatskanzlei</b>									
Beamte/Angestellte insg.	37.498	4.083	269	71,0	35.895	5.415	1.050	60,0	-11,0
Höherer Dienst	4.519	208	21	23,8	4.052	354	126	23,0	-0,8
Gehobener Dienst	14.079	1.947	102	63,7	13.744	2.242	384	53,9	-9,8
<b>Sozialversicherungsträger unter Landesaufsicht</b>									
Beamte/Angestellte insg.	4.264	2.258	73	83,6	4.326	2.791	254	82,3	-1,3
Höherer Dienst	214	52	1	0,0	199	33	6	33,3	33,3
Gehobener Dienst	1.891	1.177	26	73,1	2.070	1.404	102	75,5	2,4
<b>Lehrpersonal im Bereich der Schulämter</b>									
Beamte/Angestellte insg.	27.368	8.687	578	67,3	26.161	11.333	2.705	67,9	0,6
Höherer Dienst	2.376	144	24	50,0	3.535	727	354	46,0	-4,0
Gehobener Dienst	24.574	8.326	544	67,8	22.227	10.297	2.325	71,1	3,3

Durch Altersteilzeit soll älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein gleitender Übergang vom Erwerbsleben in die Altersrente/ Pension ermöglicht werden. Gleichzeitig ist diese Maßnahme auch mit einer geplanten Entlastung des Arbeitsmarktes in Zusammenhang zu bringen. Insgesamt zeigte sich, dass zwischen 1999 und 2003 die Inanspruchnahme von Altersteilzeit zugenommen hat. 2003 nahmen mit 61,0 % deutlich mehr Frauen Altersteilzeit in Anspruch als Männer. Doch wie Tabelle 2 zeigt, hat sich der Anteil von Männern unter den Altersteilzeitbeschäftigten zwischen 1999 und 2003 erhöht, und zwar um 11,7 % (von 27,3 % auf 39,0 %). Während in allen Laufbahngruppen generell ein Zuwachs an Altersteilzeitbeschäftigung zu verzeichnen war, ist der Frauenanteil unter den Altersteilzeitbeschäftigten eher gesunken.

Geht man der Frage nach, welche Rolle das Instrument der Altersteilzeit im Hinblick auf die generelle Erhöhung der Teilzeitquote spielt, zeigt sich bei der Untersuchung des Zusammenhangsmaßes zwischen der Zuwachsrate in der Teilzeitbeschäftigung und der Zuwachsrate in

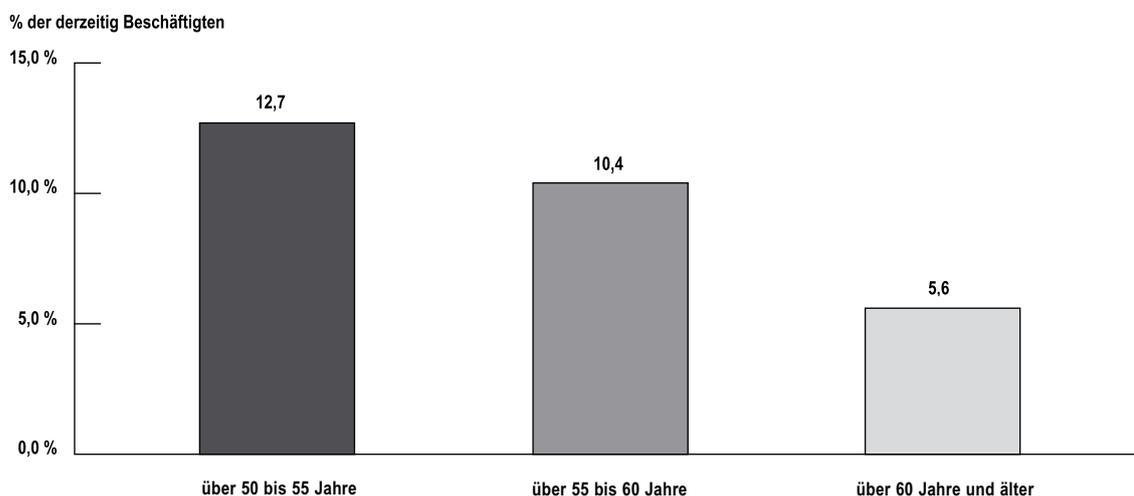
der Altersteilzeit ein deutlich positiver Zusammenhang (Korrelation von  $r = 0.8$ ). D. h. die Zuwachsrate in der Teilzeitbeschäftigung ist deutlich von der Zuwachsrate der Altersteilzeit mit bestimmt.

### 1.2.6 Altersabgänge als Chance für Frauen

Da auch in Zukunft eher von einer Stagnation bzw. Reduzierung der Beschäftigtenzahlen im öffentlichen Dienst auszugehen ist, liegt ein wesentliches Gestaltungspotenzial für die Erhöhung des Frauenanteils im höheren und ggf. gehobenen Dienst in der Altersstruktur der derzeit Beschäftigten und damit in der Besetzung der zukünftig frei werdenden Stellen. Wie auch in den Vorgängerberichten soll sich aus diesem Grund mit der derzeitigen Altersstruktur beschäftigt werden. Die derzeitige Altersstruktur des höheren Dienst der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg ist der Abbildung 6 zu entnehmen. Die Angaben zur Altersstruktur der Beschäftigten im höheren Dienst am 30. Juni 2003 sollen Aufschluss darüber liefern, welche Potenziale in den nächsten Jahren durch Rentenübergänge für die Neubesetzung von Stellen mit Frauen zur Verfügung stehen (könnten).

**Abb. 6: Altersstruktur der im höheren Dienst Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg insgesamt, 2003**

(% der derzeit Beschäftigten, ohne kommunalen Bereich und Hochschulen/Universitäten sowie ohne Lehrpersonal im Bereich der Schulämter)



Die Betrachtung der Altersgruppe „über 60 Jahre“ lässt erkennen, dass in den nächsten fünf Jahren rund 6 % bzw. 290 Beschäftigte aus Altersgründen ausscheiden werden. Die Mehrzahl dieser ausscheidenden Beschäftigten sind Männer (252 Männer, 38 Frauen). Vorausgesetzt die Beschäftigtenzahl bleibt gleich, so könnte eine 100-prozentige Besetzung dieser Stellen mit Frauen den Frauenanteil im höheren Dienst um 6 % erhöhen.

Altersbedingte Abgänge in wirklich nennenswertem Umfang sind jedoch erst mit den Altersgruppen „über 50 bis 55 Jahre“ und „über 55 bis 60 Jahre“ zu erwarten. In Bezug auf die Altersgruppe „über 55 bis 60 Jahre“ werden ca. 10 % der derzeit besetzten Stellen im höheren Dienst frei, wobei 409 der 534 Stellen derzeit mit Männern besetzt sind. Eine 100-prozentige Besetzung dieser frei werdenden Stellen im höheren Dienst, die derzeit von Männern im Alter von über 55 bis 60 Jahre besetzt sind, könnte den Frauenanteil im höheren Dienst um ca. 8,8 % erhöhen. In Bezug auf die Altersgruppe „über 50 bis 55 Jahre“ werden ca. 13 % frei, von denen 456 der 654 Stellen mit Männern besetzt sind. Damit könnte der Frauenanteil nochmals um 9,6 % erhöht werden.

Ausgehend von dem derzeitigen Frauenanteil im höheren Dienst von 38 % – und unter der Bedingung, dass alle frei werdenden Stellen wieder besetzt werden – könnte es allein damit in den nächsten 5 Jahren gelingen, den Frauenanteil auf knapp 44 % zu erhöhen und damit der paritätischen Besetzung der Stellen im höheren Dienst bis 2008 einen deutlichen Schritt näher zu kommen.

Dies ist sicherlich eine nicht zu realisierende Strategie, dennoch sollte in den kommenden Jahren das mögliche Potenzial an frei werdenden Stellen – im Falle ihrer Wiederbesetzung – zugunsten der weiteren Erhöhung des Frauenanteils in diesen Bereichen genutzt werden.

### 1.3 Umsetzung wesentlicher Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes

Die Aussagen zur Umsetzung wesentlicher Regelungen des LGG werden auf der Grundlage der Ergebnisse der schriftlichen Befragung der Dienststellen durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen (MASGF) und deren Gleichstellungsbeauftragte bewertet (Fußnote 1). Mit der Beantwortung der Fragebögen kamen die Dienststellen ihrer gesetzlichen Berichtspflicht gemäß § 26 LGG nach. Von den 218 Dienststellen, die in die Befragung einbezogen wurden, beteiligten sich 203 Dienststellen mit ausgefülltem Fragebogen, davon 175 gleichzeitig mit Antworten der Gleichstellungsbeauftragten.<sup>13</sup> Das sind 93,1 % der Dienststellen. Von den 203 Dienststellen (DST), die damit die Grundgesamtheit der folgenden Auswertungen bilden, ist Folgendes bekannt:

- ▶ 181 DST (89,2 %) hatten mehr als 20 Beschäftigte.
- ▶ 56 DST waren im Berichtszeitraum von Strukturveränderungen betroffen.
- ▶ 57 DST hatten die Personalhoheit für den höheren Dienst (28,1 %), darunter waren 44 DST (77 %) ohne Strukturveränderungen.
- ▶ 119 DST hatten die Personalhoheit für den gehobenen Dienst (58,6%), darunter waren 78 DST ohne Strukturveränderungen (58,7 %).

Im Folgenden wird untersucht, wie sich die allgemeinen Entwicklungstendenzen auf der Ebene der Dienststellen darstellen. Soweit möglich, wird ein Bezug zu den Vorgängerberichten hergestellt. Ziel ist es, die spezifischen Problem-situationen herauszuarbeiten, denen die unterschiedlichen Dienststellen bei der Realisierung einer Gleichstellung von Frauen und Männern gegenüberstehen. Dies könnte sich als bedeutsam erweisen, wenn es darum geht, den dienststellenspezifischen Umgang mit den Regelungen des LGG sowie deren unterschiedliche Wirksamkeit in den Dienststellen zu erklären.

<sup>13</sup> Welche Dienststellen sich nicht beteiligt haben, ergibt sich aus Tab. A 4 im Anhang.

### 1.3.1 Stellenbesetzungspraxis der Dienststellen- Ausschreibungen (§ 7 LGG)

Durch die Pflicht zur öffentlichen Ausschreibung geht das LGG im Sinne der Frauenpolitik weit über andere diesbezügliche Rechtsvorschriften hinaus. Für die Transparenz von Personalentscheidungen, insbesondere Stellenbesetzungsverfahren, sind Stellenausschreibungen gemäß § 7 LGG und Interessenbekundungsverfahren von besonderer Bedeutung. Sie dienen dem Grundanliegen, bei einer leistungsgerechten und -bezogenen Personalauswahl Frauen gleichermaßen zu berücksichtigen.

Tabelle 3 zeigt, dass die Mehrheit der Dienststellen<sup>14</sup> bei Stellenbesetzungen im Berichtszeitraum dem gesetzlichen Auftrag zur Ausschreibung nachkam. Der Anteil der Dienststellen, die ihre Stellen immer ausgeschrieben haben, lag bei Stellen im höheren Dienst bei 66,7 % (22 DST) und bei Stellen im gehobenen Dienst bei 62,7 % (37 DST). Nur 4 Dienststellen (12,1 %) gaben an, im höheren Dienst auf Ausschreibungen verzichtet zu haben. Im gehobenen Dienst war der Anteil der Dienststellen, die Stellen besetzt haben, ohne sie auszuschreiben, mit 8,5 % (5 DST) deutlich geringer. Damit ist das Bild in Bezug auf die Ausschreibungspraxis der Dienststellen insgesamt eher als positiv einzuschätzen.

**Tab. 3: Stellenausschreibungspraxis der Dienststellen der öffentlichen Verwaltung  
des Landes Brandenburg, 2000 – 2004**

(nur solche DST, die Personalhoheit haben und bei denen im Berichtszeitraum keine Strukturveränderungen, jedoch Stellenbesetzungen stattfanden, Anteile in %)

	Stellenausschreibung bzw. Möglichkeit für eine Interessenbekundung				Anzahl der DST
	Ja, immer	Ja, aber nur teilweise	Nein	Keine Angabe	
<b>Höherer Dienst</b>					
Anteile (%)	66,7	18,2	12,1	3,0	
Anzahl der DST	22	6	4	1	33
<b>Gehobener Dienst</b>					
Anteile (%)	62,7	22,0	6,8	8,5	
Anzahl der DST	37	13	4	5	59
					92

Bleibt zu fragen, ob die Ausschreibung von Stellen tatsächlich die Chancen von Frauen erhöht. Im höheren Dienst war dies im Berichtszeitraum offensichtlich nicht der Fall. Tabelle A 5 im Anhang zeigt, dass die Stellen hier mit mehr Männern besetzt wurden, und zwar unabhängig davon, ob es Ausschreibungen/Interes-

senbekundungen gegeben hat. Im gehobenen Dienst stellt sich die Situation anders dar. Hier wurden die Stellen tatsächlich dann mit mehr Frauen besetzt, wenn es immer oder zumindest teilweise Ausschreibungen/Interessenbekundungen gab. Wurde darauf verzichtet, profitierten Männer.

<sup>14</sup> Berücksichtigt wurden nur diejenigen Dienststellen, die über personelle Maßnahmen entscheiden können und im Berichtszeitraum nicht von Strukturveränderungen betroffen waren.

### 1.3.2 Gleichstellungspläne

Für alle Dienststellen mit mehr als 20 Beschäftigten sind die Gleichstellungspläne nach wie vor als Instrument zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen zwingend vorgesehen.

### 1.3.2.1 Erstellung von Gleichstellungsplänen (§ 5 LGG)

Der Anteil der Dienststellen, die der gesetzlichen Vorgabe zur Erstellung von Gleichstellungsplänen nachkamen, ging im Berichtszeitraum deutlich zurück. Während im Juni 2000 in 83,4 % der Dienststellen mit mehr als 20 Beschäftigten ein Gleichstellungsplan in Kraft war<sup>15</sup> (1998 lag der Anteil noch bei 85,2 %<sup>16</sup>), war dies im Februar 2004 nur noch in 74,6 % der Dienststellen (132 DST) der Fall (Tab. 4).

Tab. 4: Gleichstellungspläne in den Dienststellen der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg, 2004  
(Anteile in %)

	Anteil der Dienststellen		Anzahl der DST
	Mit Gleichstellungsplan	Ohne Gleichstellungsplan	
Insgesamt	67,7	32,3	
Anzahl der DST	134	64	198*
<b>DST mit einer Beschäftigtenanzahl von ...</b>			
weniger als 20 Beschäftigten	9,5	90,5	21
mehr als 20 Beschäftigten	74,6	25,4	177

\* Für 5 DST fehlen Antworten, um diese Information zu erstellen, darunter sind 4 DST mit mehr als 20 Beschäftigten.

Damit muss festgestellt werden, dass ein Viertel der Dienststellen mit mehr als 20 Beschäftigten (45 DST = 25,4 %) der gesetzlichen Pflicht nicht nachgekommen war.<sup>17</sup> Mit insgesamt 2 (= 9,5 %) hatten auch deutlich weniger kleinere Dienststellen im Februar 2004 freiwillig einen Gleichstellungsplan erstellt. Im Juni 1998 waren es noch 15 Dienststellen.<sup>18</sup>

Kritisch ist festzuhalten, dass in fast der Hälfte der Dienststellen ohne Gleichstellungsplan (21 von 45 DST = 46,7%) Frauen im höheren Dienst unterrepräsentiert waren. Im gehobenen Dienst war dies in 8 der 45 Dienststellen ohne Gleichstellungsplan (17,8 %) der Fall.

<sup>15</sup> MASGF: 2. Landesgleichstellungsbericht, 1999, S. 44

<sup>16</sup> MASGF: 3. Landesgleichstellungsbericht, 2002, S. 30

<sup>17</sup> siehe Anlage 4

<sup>18</sup> MASGF: 2. Landesgleichstellungsbericht, 1999, S. 44

### 1.3.2.2 Qualität der Gleichstellungspläne (§ 6 LGG)

Kernstück des Gleichstellungsplanes sind die verbindlichen Zielvorgaben für Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen von Frauen mit dem Ziel, bestehende Unterrepräsentanzen schrittweise abzubauen. Verbindliche Zielvorgaben erscheinen allerdings nur dann sinnvoll, wenn die Dienststellen auch selbst über personelle Maßnahmen entscheiden können (Personalhoheit). Anderenfalls laufen sie leer. Von den 132 Dienststellen, in denen Gleichstellungspläne in Kraft waren, hatten 40 Dienststellen die Personalhoheit für die Stellen des höheren Dienstes und 89 für die Stellen des gehobenen Dienstes. Auf diese Dienststellen beschränken sich die folgenden Betrachtungen.

In 26 der 40 Dienststellen (65 %) mit mehr als 20 Beschäftigten und entsprechender Personalhoheit waren Frauen im höheren Dienst unterrepräsentiert. Im gehobenen Dienst wurde in rund einem Drittel der Dienststellen (29 DST, 32,6 %) eine Unterrepräsentanz von Frauen ermittelt. Diese Dienststellen hätten dementsprechend verbindliche Zielvorgaben festlegen müssen. Die Praxis sieht anders aus.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen (Tab. A 6 im Anhang), dass mit 15,4 % im höheren Dienst und 17,2 % im gehobenen Dienst nur eine Minderheit der Dienststellen in ihren Gleichstellungsplänen tatsächlich verbindliche Zielvorgaben für die Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen mit Unterrepräsentanz festgelegt hatten. Bei über der Hälfte der Dienststellen mit Unterrepräsentanz im höheren und gehobenen Dienst fanden sich lediglich abstrakte Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils. Dieses Ergebnis kann nicht zufrieden stellen.

### 1.3.2.3 Wirksamkeit der Gleichstellungspläne

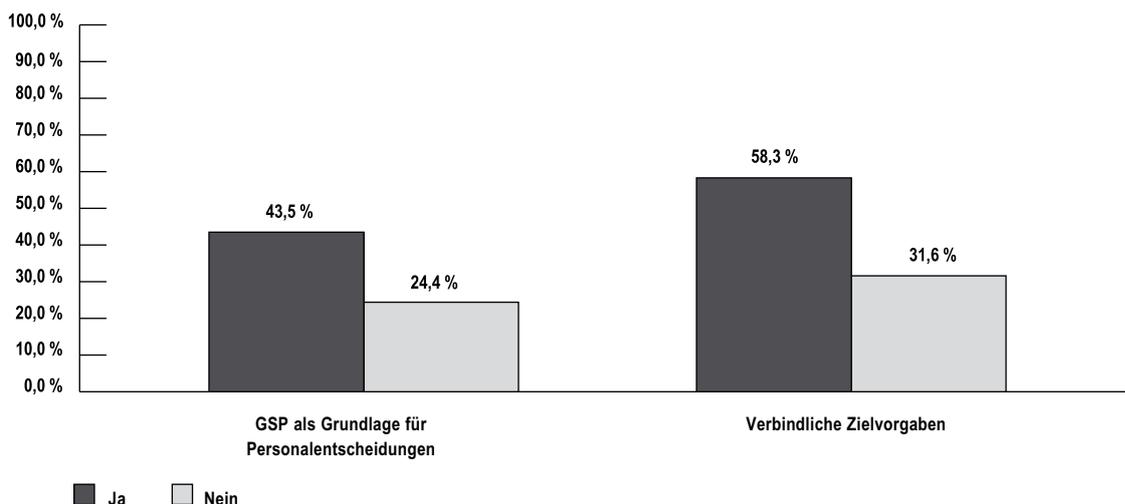
Die Wirksamkeit der Gleichstellungspläne soll wie auch schon bei den Vorgängerberichten daran gemessen werden, ob es den Dienststellen gelungen ist, den Frauenanteil in Bereichen mit einer Unterrepräsentanz zu erhöhen.

Zunächst kann als positives Ergebnis festgehalten werden, dass die Hälfte der Dienststellen nach eigenen Angaben ihren Gleichstellungsplan als Grundlage für Personalentscheidungen herangezogen hat. Bei Dienststellen mit einer Unterrepräsentanz von Frauen im höheren Dienst waren es sogar 61,5 % (Tab. A 7 im Anhang).

Die in Abb. 7 dargestellten Ergebnisse sprechen für ein Festhalten an Gleichstellungsplänen mit verbindlichen Zielvorgaben. Es zeigte sich nämlich, dass Dienststellen im Hinblick auf die Erhöhung des Frauenanteils im höheren Dienst insbesondere dann erfolgreich waren, wenn sie bei Personalmaßnahmen auch ihren Gleichstellungsplan in die Entscheidungsfindung einbezogen hatten und wenn dieser verbindliche Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils enthielt.

**Abb. 7: Zusammenhang zwischen der Erhöhung des Frauenanteils im höheren Dienst im Zeitraum Juli 2000 bis Februar 2004 und der Qualität der Gleichstellungspläne (GSP)**  
(97 DST mit einem Gleichstellungsplan & ohne Strukturveränderung im Berichtszeitraum; Anteile in %)

Anteil der DST mit Erhöhung des Frauenanteils im höheren Dienst (%)



Mit 43,5 % konnten Dienststellen, die den Gleichstellungsplan als Grundlage für Personalentscheidungen einsetzten, den Frauenanteil im höheren Dienst weit häufiger erhöhen als solche Dienststellen, deren Pläne nicht herangezogen wurden (24,4 %).

Die gleiche Tendenz zeigte sich auch bezüglich der verbindlichen Zielvorgaben. Dienststellen, die verbindliche Zielvorgaben für Bereiche mit einer Unterrepräsentanz von Frauen in ihren Gleichstellungsplänen festgeschrieben hatten, konnten den Frauenanteil im höheren Dienst weit häufiger erhöhen als solche Dienststellen, deren Gleichstellungspläne keine bzw. nur abstrakte Zielvorgaben enthielten (58,3 % bzw. 31,6 %).

### 1.3.3 Gleichstellungsbeauftragte

Neben den Gleichstellungsplänen spielen auch die Gleichstellungsbeauftragten bei der Umsetzung des LGG eine entscheidende Rolle.

#### 1.3.3.1 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten (§ 20 LGG)

An der Tatsache, dass die Dienststellen ihrer gesetzlichen Pflicht zur Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten im Wesentlichen nachkommen, hat sich auch im Berichtszeitraum für den vorliegenden Bericht nichts geändert.

Wie Tabelle 5 beweist, wurde das Amt der Gleichstellungsbeauftragten im Februar 2004 in 97,8 % der Dienststellen mit mehr als 20 Beschäftigten ausgeübt. Darüber hinaus haben 36,4 % der kleineren Dienststellen freiwillig eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt.

Insgesamt waren damit in 184 der befragten Dienststellen (91 %) Gleichstellungsbeauftragte tätig.

Tab. 5: Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten (GBA) in den Dienststellen

	Mit GBA	Ohne GBA	Anzahl der DST
Insgesamt	91,1	8,9	
Anzahl der DST	184	18	202*
DST mit einer Beschäftigtenanzahl von ...			
weniger als 20 Beschäftigten	36,4	63,6	22
mehr als 20 Beschäftigten	97,8	2,2	180*

\* Eine DST hat diese Frage nicht beantwortet.

Die Motivation der Gleichstellungsbeauftragten, ihre Funktion zu übernehmen, ist in zweierlei Hinsicht von Bedeutung. Zum einen ist sie sicherlich ein Indikator dafür, welcher Stellenwert dieser Funktion seitens der Frauen, aber auch seitens aller Beschäftigten in der jeweiligen Dienststelle beigemessen wird. Zum anderen kann sie – wie bei jeder Arbeit – das Engagement, mit der diese Funktion ausgeübt wird, bedeutend erhöhen.

Die Ergebnisse zeigen (Tab. A 8 im Anhang):

- ▶ Ca. 45,7 % der Gleichstellungsbeauftragten hatten sich aufgrund ihres Interesses an frauenpolitischen Fragen für diese Aufgabe bereit erklärt.
- ▶ Ca. 33,7 % gaben als Grund an, dass sie von der Dienststellenleitung gebeten worden sind.
- ▶ Bei mehr als der Hälfte der Gleichstellungsbeauftragten basierte die Übernahme der Tätigkeit unter anderem auch auf den Wünschen der Kolleginnen (57,5 %).
- ▶ Nur bei 8,6% der Gleichstellungsbeauftragten geschah dies, weil keine andere Mitarbeiterin Gleichstellungsbeauftragte werden wollte.

Im Vergleich zu früheren Landesgleichstellungsberichten hat also sowohl das frauenpolitische Interesse der Gleichstellungsbeauftragten für diese Aufgabe als auch der Wunsch der Kolle-

ginnen, dass die Funktion durch die Gleichstellungsbeauftragte übernommen wird, zugenommen.

Die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten erfordert ein hohes Maß an Sachkompetenz und Durchsetzungsvermögen. Deshalb ist ihre Einbindung als Gleichstellungsbeauftragte in die Dienststelle von besonderer Bedeutung. Tabelle A 8 im Anhang zeigt, dass zum Zeitpunkt der Befragung mehr als die Hälfte der Gleichstellungsbeauftragten im höheren und gehobenen Dienst tätig waren.

In Bezug auf die zeitliche Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten zeigt sich, dass die überwiegende Mehrheit ihre Tätigkeit in eigenem Ermessen organisiert (92,1%, Tab. A 9 im Anhang).

In vier Dienststellen war die Gleichstellungsbeauftragte zum Zeitpunkt der Befragung vollständig von sonstigen dienstlichen Tätigkeiten entlastet. Zehn weitere Dienststellen hatten ihre Gleichstellungsbeauftragte teilweise freigestellt.

Unabhängig von der Art der Regelung war die überwiegende Mehrheit der Gleichstellungsbeauftragten mit der gefundenen Lösung auch zufrieden (Tab. A 9 im Anhang).

### 1.3.3.2 Beteiligung und Wirksamkeit der Gleichstellungsbeauftragten (§ § 22, 23 LGG)

Nach dem Landesgleichstellungsgesetz verfügt jede Gleichstellungsbeauftragte über klare Rechte und eindeutige Kompetenzen. Im Rahmen ihrer Zuständigkeit unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte ihre Dienststelle, insbesondere bei Personalmaßnahmen (beispielsweise bei Einstellungen, Beförderungen, Eingruppierungen, Höhergruppierungen, Versetzungen sowie bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, bei Auswahlverfahren und Vorstellungsgesprächen), bei Fortbildungsmaßnahmen, bei der Arbeitsplatzgestaltung, der Analyse der Beschäftigungsstruktur sowie der Erstellung des Gleichstellungsplanes.

Nachfolgend wird ausschließlich auf die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Personalmaßnahmen eingegangen.

Für die Wirksamkeit der Gleichstellungsbeauftragten ist ihre umfassende Beteiligung entscheidend. Zwar hat sich die Situation im aktu-

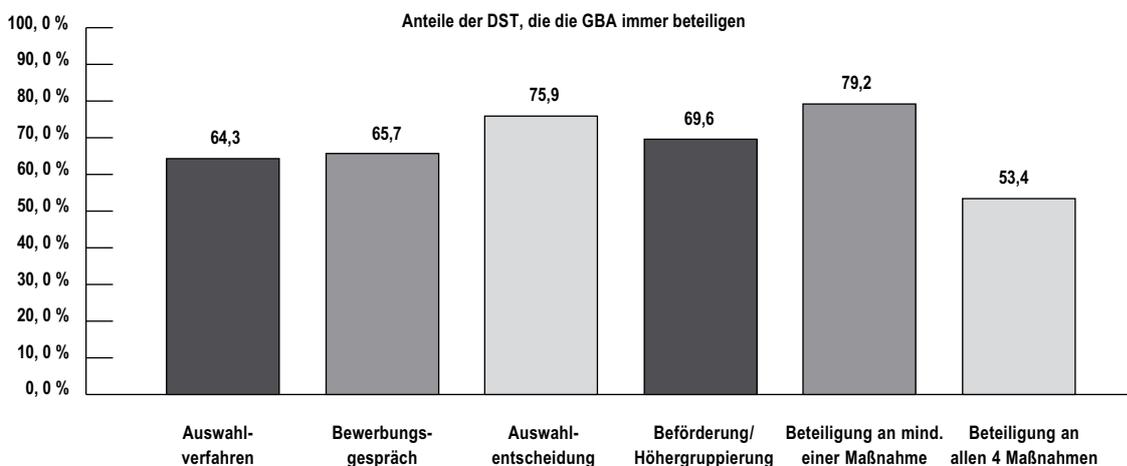
ellen Berichtszeitraum gegenüber dem dritten Landesgleichstellungsbericht wieder etwas verbessert<sup>19</sup>, jedoch kann sie immer noch nicht zufrieden stellen.

Die nachstehende Abbildung 8 zeigt folgende Mängel auf:

Nur knapp zwei Drittel der Gleichstellungsbeauftragten wurden am Auswahlverfahren beteiligt (64,3 %) bzw. durften an Bewerbungsgesprächen teilnehmen (65,7 %). Zu Auswahlentscheidungen wurden mit 75,9 % immerhin drei Viertel der Gleichstellungsbeauftragten hinzugezogen. An allen vier Maßnahmen wurden 53,4 % der Gleichstellungsbeauftragten beteiligt. Auch wenn es hier seit dem Jahr 2000 eine deutliche Verbesserung gab, darf dies nicht darüber hinwegtäuschen, dass damit gerade die Hälfte der Gleichstellungsbeauftragten tatsächlich umfassend beteiligt wurde.

An Beförderungs- bzw. Höhergruppierungsentscheidungen wurden 69,6 % der Gleichstellungsbeauftragten beteiligt.

**Abb. 8: Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Personalentscheidungen**  
(159 Dienststellen, in denen diese Maßnahmen stattgefunden haben, Anteile in %)



<sup>19</sup> MASGF: 3. Landesgleichstellungsbericht 2002, S. 40

Die Gleichstellungsbeauftragten verfügen laut Gesetz über ein Widerspruchsrecht sowie die Möglichkeit, sich mittels der Einsicht in entsprechende Akten umfassend zu informieren. Tabelle 6 zeigt, dass von beiden Möglichkeiten seitens der Gleichstellungsbeauftragten durchaus Gebrauch gemacht wurde. Fast ein Drittel der Gleichstellungsbeauftragten nutzte die Möglichkeit, sich über die Einsicht in Personalakten zu informieren (31,2 %), was eine leichte Steigerung im Vergleich zu den früheren Berichten darstellt. 14,1 % der Gleichstellungsbeauftragten legten im aktuellen Berichtszeitraum Widerspruch ein. Insgesamt wurden 41 Widersprüche

in 24 Dienststellen eingelegt (Tab. A 10 im Anhang). Nach ca. der Hälfte der Widersprüche der Gleichstellungsbeauftragten (23) wurde die Entscheidung der Dienststelle geändert. Allerdings war dies nur in einem Drittel der Dienststellen der Fall (8 DST). Tabelle A 10 im Anhang zeigt auch, dass 9 Widersprüche in insgesamt 6 Dienststellen der nächst höheren Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wurden – was etwa einem Viertel sowohl der Widersprüche als auch der Dienststellen entspricht. Jedoch wurde die Entscheidung der vorliegenden Dienststelle in keinem dieser Fälle abgeändert.

**Tab. 6: Ausgewählte Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten:**

**Einsicht in Personalakten und Widerspruch (nach Auskunft der Dienstleitung)**

(nur DST, in denen GBA bestellt sind und in denen im Berichtszeitraum personelle Maßnahmen stattfanden; Anteile in %)

	Einsicht in Personalakten verlangt?*		Vom Widerspruchsrecht Gebrauch gemacht?*		Anzahl der DST
	Ja	Nein	Ja	Nein	
<b>Insgesamt</b>	31,2	65,9	14,1	82,4	
<b>Anzahl der DST</b>	53	112	24	140	170
<b>Wurde der GBA Einsicht in Personalakten gewährt?</b>					
<b>Ja</b>	98,1				
<b>Nein</b>	0				

\* Fehlende Prozentangaben zu 100 % sind „keine Angabe“.

Für die Einflussnahme der Gleichstellungsbeauftragten ist wichtig, inwieweit sie über Netzwerke und Informationswege verfügen. Abgefragt wurden: die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen und der Kontakt zu und Erfahrungsaustausch mit anderen Gleichstellungsbeauftragten (Tab. A 11 im Anhang). Wie auch in den vorangegangenen Landesgleichstellungsberichten festgestellt, nahm fast die Hälfte der Gleichstellungsbeauftragten an Fortbildungsveranstaltungen zum LGG teil (48,6 %) und/oder hatte Kontakte zu anderen Gleichstellungsbeauftragten (42,3 %).

Über die Hälfte der Gleichstellungsbeauftragten war mit ihrer Tätigkeit zufrieden (61,1 %, Tab. 7). Allerdings zeigt sich auch ein Zusammenhang zwischen Laufbahngruppe und persönlicher Zufriedenheit: Je höher die berufliche Laufbahngruppe der Gleichstellungsbeauftragten, desto zufriedener waren sie mit ihrer Tätigkeit. Dies ist vermutlich auch damit begründet, dass Frauen in höheren Laufbahnen diese Tätigkeit eher aus frauenpolitischem Interesse wahrnahmen (Tab. A 8 im Anhang).

Tab. 7: Zufriedenheit der Gleichstellungsbeauftragten mit ihrer Tätigkeit <sup>+</sup>

	Eher unzufrieden (Anteile in %)	Eher zufrieden (Anteile in %)
Insgesamt	11,5	61,1
Anzahl GBA <sup>*</sup>	19	101
Nach beruflicher Laufbahn der GBA		
Mittlerer Dienst	11,4	58,5
Gehobener Dienst	9,9	61,8
Höherer Dienst	15,4	65,3

<sup>+</sup> Zufriedenheitsskala von 0 bis 6; 0 bis 2 = „eher unzufrieden“; 4 bis 6 = „eher zufrieden“.

<sup>\*</sup> 10 GBA haben diese Frage nicht bzw. mit „weiß nicht“ beantwortet.

Im Hinblick darauf, dass das LGG zum Zeitpunkt der Befragung seit fast 10 Jahren in Kraft war, sind die Gleichstellungsbeauftragten (GBA) gebeten worden, die Bedeutung ihrer Funktion zu beurteilen. Tabelle 8 zeigt, dass 131 von 175 GBA (75 %) die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten in ihrer Dienststelle nach wie vor für wichtig hielten. Nur 37 GBA gaben an, dass dies nicht mehr der Fall sei (21 %). Noch deut-

licher als bei den Ergebnissen für die Zufriedenheit mit ihrer Tätigkeit zeigt sich hier ein Zusammenhang zwischen Laufbahngruppe und Einschätzung der Wichtigkeit der Funktion als GBA: Je höher die berufliche Laufbahngruppe der Gleichstellungsbeauftragten, desto eher glauben sie, dass ihre Funktion nach wie vor wichtig ist.

Tab. 8: Ist die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten nach wie vor wichtig?

	Ja (Anteile in %)	Nein (Anteile in %)
Insgesamt	74,9	21,1
Anzahl GBA <sup>*</sup>	131	37
Nach beruflicher Laufbahn der GBA <sup>+</sup>		
Mittlerer Dienst	61,7	31,7
Gehobener Dienst	78,3	20,5
Höherer Dienst	96,2	3,8

<sup>\*</sup> 7 GBA haben diese Frage nicht bzw. mit „weiß nicht“ beantwortet.

<sup>+</sup> Fehlende Prozentangaben zu 100 % sind „keine Angabe“ bzw. „weiß nicht“.

Die Gleichstellungsbeauftragten sollten auch einschätzen, ob sie in ihrer Dienststelle etwas bewirken konnten. Diese Einschätzung ist wichtig um zu erfahren, welche Bedeutung dieser Funktion seitens der Frauen, aber auch seitens aller Beschäftigten in der jeweiligen Dienststelle beigemessen wird. Am häufigsten wurde erwähnt, dass sie zur Transparenz von Entscheidungen beigetragen haben (44,6%; 78 von 175 GBA). Über ein Drittel sieht ihren Hauptbeitrag darin, das Thema Gleichberechtigung ins Be-

wusstsein gebracht zu haben (36,6 %; 64 von 175 GBA). Nur 12 % berichten, einen Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils geleistet zu haben (21 von 175 GBA). Diese Ergebnisse stellen sicherlich eine positive Bilanz dar: Die Mehrheit der Gleichstellungsbeauftragten erachtet die eigene Funktion als wichtig und glaubt mit ihrer Tätigkeit etwas bewirken zu können. Allerdings ist es auch ernüchternd, dass ein knappes Drittel berichtete, nichts bewirkt zu haben (30,9 %; 54 von 175 GBA).

#### 1.4 Mitarbeit von Frauen in Gremien

Bei der Besetzung von Gremien werden Einfluss und Macht verteilt. Die Mitarbeit in Gremien erhöht das berufliche und gesellschaftliche Ansehen. Der Vorsitz in einem Gremium kann sich positiv auf die dienstliche Beurteilung auswirken. In Gremien werden wichtige Entscheidungen vorbereitet und/oder getroffen. Frauen sind hier fast immer unterrepräsentiert.

In ihrem zweiten Bericht über den Anteil von Frauen in wesentlichen Gremien im Einflussbereich des Bundes hat die Bundesregierung festgestellt:

„Die Mitwirkung in Beratungs- und Entscheidungsgremien ist Voraussetzung dafür, Einfluss auf die Gestaltung der Gesellschaft auszuüben. Solange Frauen diese Einflussmöglichkeit nur in verschwindend geringer Zahl wahrnehmen können, ist ihre gleichberechtigte Teilhabe am politischen, gesellschaftlichen und kulturellen Leben nicht tatsächlich verwirklicht.“<sup>20</sup>

Die 11. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) griff diesen Gedanken auf und formulierte hierzu in ihrer Entschließung:

„Die Einbeziehung der Sichtweise, des Erfahrungsreichtums und des Innovationspotenzials qualifizierter Expertinnen in bedeutende Entscheidungsprozesse wirkt sich positiv auf die Weiterentwicklung unserer Gesellschaft aus. Der Bund und die Länder sind gleichermaßen aufgefordert, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an wichtigen Entscheidungsprozessen zum Leitgedanken der Regierungspolitik zu erklären und ein übergreifendes Konzept zur Umsetzung der Forderungen des Europäischen Parlaments über die ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern am Entscheidungsprozess zu entwickeln. Gemeinsam mit politi-

schen Parteien, Gewerkschaften und sonstigen Interessenverbänden sind Strategien auszuarbeiten und festzulegen, um qualifizierte Frauen für die Gremienarbeit zu gewinnen und zu stärken.“<sup>21</sup>

Die paritätische Besetzung von Gremien ist zugleich Teil des Weges und Ziel der Gleichstellungspolitik. Wenn es selbstverständlich wäre, alle bedeutsamen Gremien in gleicher Anzahl mit Frauen und Männern zu besetzen, wäre dies Ausdruck der tatsächlichen Gleichstellung. Davon sind wir allerdings noch weit entfernt.

Bereits durch den dritten Landesgleichstellungsbericht wurden erhebliche Defizite bei der Mitarbeit von Frauen in Gremien festgestellt. So ergab die Analyse einer bei der Staatskanzlei geführten Übersicht über die Mitgliedschaften von Mitgliedern der Landesregierung und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Landesverwaltung in Vorständen, Verwaltungsräten, Aufsichtsräten, Beiräten oder vergleichbaren Einrichtungen, dass der Frauenanteil lediglich bei 7,5 % lag.<sup>22</sup> Ein ähnliches Bild zeigte sich bei der Betrachtung der Besetzung von Aufsichtsgremien von Unternehmen des privaten und des öffentlichen Rechts, an denen das Land unmittelbar beteiligt ist. Nur etwa jede zehnte von den Ressorts entsandte Person war eine Frau.<sup>23</sup>

Die bisherige Berichterstattung zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes hat aber auch gezeigt, wie schwierig es ist, sich einen möglichst umfassenden Überblick über alle relevanten Gremien zu verschaffen. Deshalb ist für den vorliegenden Bericht mit einer neuen systematischen Erfassung der Gremien nach § 12 LGG begonnen worden, die ständig fortgeschrieben werden soll.

<sup>20</sup> BT-Drs. 13/10761, S. 1

<sup>21</sup> TOP 3.4 der 11. GFMK im Jahr 2001 (Antrag der Länder Berlin und Brandenburg)

<sup>22</sup> Dritter Landesgleichstellungsbericht 2002, S. 23

<sup>23</sup> Dritter Landesgleichstellungsbericht 2002, S. 23

Entsprechend der Unterscheidung des Gesetzes wurden die Gremien folgendermaßen zusammengestellt:

#### **Gremien im Bereich der unmittelbaren Landesverwaltung<sup>24</sup>**

z. B. - Landespersonalausschuss

#### **Gremien im Bereich der mittelbaren Landesverwaltung<sup>25</sup>**

z. B. - Stiftungsrat der Stiftung „Naturschutzfond Brandenburg“

#### **Gremien außerhalb der Landesverwaltung, in die das Land entsenden kann**

- Aufsichtsgremien bei privaten Unternehmen, an denen das Land unmittelbar beteiligt ist

z. B. - Aufsichtsrat der Land Brandenburg LOTTO GmbH

- sonstige Gremien auf Landes-, Bund-/Länder- und EU-Ebene<sup>26</sup>

z. B. - Aufsichtsrat der BC Brandenburg Capital GmbH

- Beirat der Regulierungsbehörde für Telekommunikation und Post

- Ausschuss der Regionen

Darüber hinaus wurden die Entsendungen der Ressorts auf der Grundlage der Kabinetttvorlagen, die Gremienbesetzungen zum Inhalt hatten, analysiert. Die Ergebnisse sind in den folgenden Abschnitten dargestellt.

#### **Gremien im Bereich der unmittelbaren und mittelbaren Landesverwaltung**

Im Bereich der unmittelbaren und mittelbaren Landesverwaltung ist die Gremienregelung des Landesgleichstellungsgesetzes zweigeteilt. Sie sieht hier einerseits eine paritätische Besetzung aller Gremien vor (§ 12 Abs. 1 LGG) und trifft darüber hinaus Regelungen zur Ausgestaltung von Entsenderechten (§ 12 Abs. 2 LGG). Da-

nach sollen die Vorschläge der entsendenden Behörden, Dienststellen und sonstigen Einrichtungen des Landes so ausgestaltet werden, dass jeweils zur Hälfte Frauen benannt werden oder mindestens in jeder zweiten Amtsperiode eine Frau benannt wird.

Für den vorliegenden Bericht wurde die Besetzung von 37 Gremien ausgewertet; davon 14 im Bereich der unmittelbaren und 23 im Bereich der mittelbaren Landesverwaltung. Der Anlage 7 kann entnommen werden, um welche Gremien es sich dabei handelt. Die dortige Auflistung ist nicht vollständig und soll fortgeschrieben werden.

<sup>24</sup> Hierzu gehören Gremien, die in der unmittelbaren Zuständigkeit der Ministerien bzw. ihrer nachgeordneten Behörden gebildet werden.

<sup>25</sup> Hierzu gehören Gremien, die bei den Sozialversicherungsträgern sowie den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts unter Landesaufsicht gebildet werden.

<sup>26</sup> Für den vorliegenden Bericht wurde auf eine systematische Erfassung der Besetzung der Gremien in diesem Bereich noch verzichtet.

Im Bereich der **unmittelbaren Landesverwaltung** waren insgesamt 283 Personen an der Gremienarbeit beteiligt, darunter 102 Frauen (36,0 %). In vier<sup>27</sup> der 14 Gremien wurden die Mandate ausschließlich von Männern wahrgenommen. Nur zwei Gremien waren paritätisch besetzt. In den übrigen 10 Gremien variierte der Frauenanteil zwischen 16,7 % und 41,7 %. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass bei der Mehrzahl der Gremien (10 von 14) auch Institutionen und Stellen außerhalb der Landesverwaltung vorschlagsberechtigt sind, für die die Gremienregelung des LGG nicht zwingend ist. Das federführende Ressort kann hier nur appellieren, sich dennoch daran zu orientieren und bei der Auswahl der Personen für eine Gremienmitgliedschaft Frauen gleichermaßen zu berücksichtigen wie Männer.

Bei den **Mitgliedschaften auf Vorschlag des Landes** ergab sich folgendes Bild: 95 der insgesamt 283 Mitglieder wurden auf Vorschlag des Landes entsandt oder berufen. Darunter waren 34 Frauen (35,8 %). In vier der 14 Gremien wurden ausschließlich Männer entsandt/berufen (insgesamt 30 Personen). In acht Gremien wurden genauso viele oder mehr Frauen entsandt/berufen wie Männer. Darunter war auch ein Gremium, in das ausschließlich eine Frau entsandt wurde. Bei den übrigen zwei Gremien lag der Frauenanteil an den Entsendungen/Berufungen bei 25 % bzw. 40,1 %.

Die im Bereich der **mittelbaren Landesverwaltung** ausgewerteten Gremien hatten insgesamt 610 Mitglieder. Darunter waren 135 Frauen (22,1 %). Erfreulicherweise gab es hier kein Gremium, das ausschließlich männlich besetzt war. Der Frauenanteil an den Mitgliedern variierte zwischen 7,1 % und 45,2 %. Damit war aber auch kein Gremium paritätisch besetzt. 22 Gremienmitgliedschaften gingen auf Entsendungen/

Berufungen des Landes zurück. Darunter waren 8 Frauen (26 %).

#### Fazit:

Trotz gesetzlicher Vorgaben besteht nach wie vor deutlicher Handlungsbedarf bei der Mitarbeit von Frauen in Gremien, denn im Bereich der unmittelbaren Landesverwaltung war gerade jedes dritte Mitglied eine Frau, im Bereich der mittelbaren Landesverwaltung nicht einmal jedes vierte.

#### Gremien außerhalb der Landesverwaltung

Für den vorliegenden Bericht wurde die Besetzung von 22 Aufsichtsgremien bei privaten Gesellschaften, an denen das Land unmittelbar beteiligt ist, ausgewertet (Anlage 7).<sup>28</sup>

Darunter waren

- ▶ 18 Aufsichtsräte,
- ▶ 2 Beiräte,
- ▶ 1 Kuratorium,
- ▶ 1 Verwaltungsrat.

Unter den insgesamt 223 Mitgliedern in diesen Gremien sind 32 Frauen (14,3 %). Damit ist nur etwa jedes siebte Mitglied in einem Aufsichtsgremium einer privaten Gesellschaft, an denen das Land unmittelbar beteiligt ist, weiblich.

Mit insgesamt 10 Gremien ist fast die Hälfte ausschließlich männlich besetzt. In den übrigen 11 Gremien liegt der Frauenanteil zwischen 12 % und in einem Fall 50 %. Damit ist lediglich ein Gremium paritätisch besetzt. Allerdings muss berücksichtigt werden, dass die Vorgabe des Landesgleichstellungsgesetzes, wonach mindestens die Hälfte der Mitglieder in Gremien Frauen sein sollen (§ 12 Abs. 1 LGG), nur für den Bereich der mittelbaren und unmittelbaren Landesverwaltung gilt, nicht aber für die genannten Gesellschaften.

<sup>27</sup> Darunter ist auch ein Gremium, bei dem die Mitgliedschaft auf Grund des Amtes vorgesehen ist.

<sup>28</sup> Grundlage für die Auswertung war der Beteiligungsbericht 2004 des MdF.

Eine Möglichkeit auf die Gesamtzusammensetzung Einfluss zu nehmen, gibt es über die Mitglieder, die auf Vorschlag des Landes entsandt werden. § 12 Abs. 3 LGG sieht hierfür vor, dass bei der Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern in Gremien außerhalb der Landesverwaltung durch Organe, Behörden, Dienststellen oder sonstige Einrichtungen des Landes zur Hälfte Frauen vorzuschlagen oder zu benennen sind oder mindestens in jeder zweiten Amtsperiode eine Frau vorzuschlagen oder zu benennen ist.

Unter den 223 Mitgliedern in den o. g. Gremien sind 65 Mitglieder, die auf Vorschlag des Landes entsandt oder berufen wurden. Darunter sind nur 10 Frauen (15,4 %). Damit wird nicht einmal jedes sechste Landesmandat von einer Frau wahrgenommen.

In 16 der 22 Gremien wurden ausschließlich Männer entsandt, in zwei Gremien ausschließlich Frauen. Bei den übrigen vier Gremien lag der Frauenanteil an den Entsendungen zwischen einem Fünftel und zwei Dritteln.

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

Über die Mitgliedschaft in wichtigen Beratungs- und Entscheidungsgremien zur Wahrnehmung von Landesmandaten beschließt in vielen Fällen die Landesregierung.

Da bereits durch die Vorgängerberichte immer wieder festgestellt wurde, dass überwiegend Männer in Gremien vertreten sind bzw. entsandt werden, einigten sich die Amtschefs der Ressorts im September 2000 auf Vorschlag der damaligen Staatssekretärin im MASGF, Frau Margret Schlüter, auf ein Verfahren, welches mittelfristig zu einer paritätischen Besetzung von Gremien führen soll. Danach wird bei allen

Kabinettvorlagen, die die Besetzung von Gremien zum Gegenstand haben, die Gleichstellungsbeauftragte des vorschlagsberechtigten Ressorts frühzeitig in das Entscheidungsverfahren einbezogen. Das MASGF zeichnet derartige Kabinettvorlagen mit und erhält bereits im Vorfeld, in der Regel auf Arbeitsebene, die Gelegenheit sich zum Entsendevorschlag zu äußern.<sup>29</sup>

Auf dieser Grundlage wurden im Zeitraum Oktober 2000 bis Februar 2004 in insgesamt 83 Gremien<sup>30</sup> Mandate des Landes per Kabinettsbeschluss besetzt. Darunter waren:

- ▶ 41 Aufsichtsräte (75 Mandate)
- ▶ 4 Ausschüsse (12 Mandate)
- ▶ Beiräte (17 Mandate)
- ▶ Kuratorien (13 Mandate)
- ▶ Mitgliederversammlungen (3 Mandate)
- ▶ Senat (1 Mandat)
- ▶ Stiftungsräte (8 Mandate)
- ▶ Verwaltungsräte (10 Mandate)

Die Anlage 8 gibt darüber Auskunft, um welche Gremien es sich dabei im Einzelnen gehandelt hat.

Insgesamt wurden 139 Personen entsandt. Darunter waren 34 Frauen (24,5 %). Allerdings muss berücksichtigt werden, dass bei insgesamt 24 Personen, davon 4 Frauen, die Entsendung kraft Amtes bzw. im Zusammenhang mit der Nachfolge im Amt des Ministerpräsidenten, einer Ministerin/eines Ministers oder einer Staatssekretärin/eines Staatssekretärs erfolgte und insofern ohne Alternative war. Die Anzahl der entsandten Personen verringert sich dadurch auf 125, darunter 30 Frauen (24 %).

<sup>29</sup> Beschluss der Amtschefs auf der 42. Arbeitsbesprechung am 04. September 2000

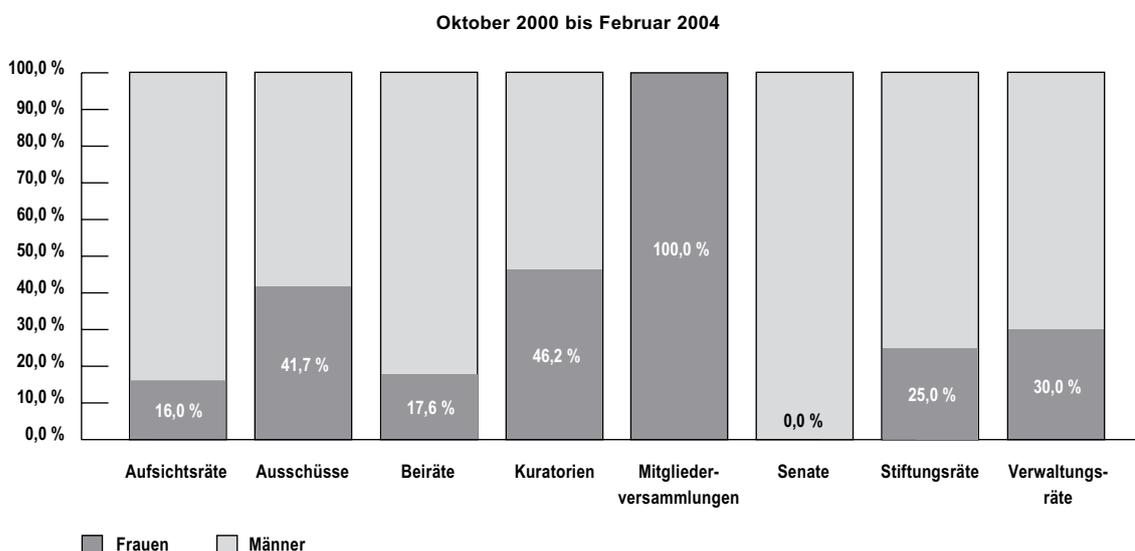
<sup>30</sup> Darunter waren 21 Gremien, in denen mehrfach Mandate besetzt wurden.

Damit gilt die Aussage:

Nur etwa jedes vierte Mandat des Landes Brandenburg in einem Gremium wurde im Berichtszeitraum mit einer Frau besetzt.

Wie die folgende Grafik zeigt, hatten Frauen dann die größten Chancen, für die Mitarbeit in einem Gremium ausgewählt zu werden, wenn es um die Besetzung von Landesmandaten in Mitgliederversammlungen (100 %), Ausschüssen (41,7 %) und Kuratorien (46,2 %).

Abb. 9 Frauenanteil an den Entsendevorschlägen nach Art des Gremiums



Knapp ein Viertel (61 von 83 = 73,5 %) der Kabinettsvorlagen zur Gremienbesetzung beinhalteten einen Entsendevorschlag. 46-mal betraf dieser einen Mann, 15-mal eine Frau. War mehr als ein Mandat (zwischen zwei und acht) zu besetzen, waren die Vorschläge mehrheitlich nicht geschlechtergerecht ausgestaltet. Nur bei etwa einem Viertel dieser Kabinettsvorlagen (6 von 22 = 27,3 %) lag der Frauenanteil bei 50 % und darüber. In fast der Hälfte der Vorlagen (10 von 22 = 45,4 %) wurden dagegen ausschließlich Männer benannt. Bei den restlichen Vorlagen (6 von 22 = 27,3 %) lag der Frauenanteil zwischen 20 und rund 29 %.

Das zwischen den Amtschefs verabredete Verfahren hat sich relativ schnell eingespielt. Das MASGF wurde in den o. g. Fällen fast immer auf Arbeitsebene beteiligt, nur in einigen Ausnahmen

erfolgte die Beteiligung erst im Rahmen des Mitzeichnungsverfahrens. Das MASGF hat bei seiner Entscheidung, einem Entsendevorschlag zuzustimmen, insbesondere das Votum der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten berücksichtigt. Auf dieser Grundlage wurde im Berichtszeitraum in fünf Fällen die Zustimmung/ Mitzeichnung verweigert. In zwei dieser Fälle wurden die Entsendevorschläge dann auch zugunsten von Frauen abgeändert.

Im Rahmen der Beteiligung des MASGF kristallisierten sich zwei wesentliche Gründe dafür heraus, weshalb Frauen deutlich seltener für die Mitarbeit in einem Gremium vorgeschlagen wurden als Männer.

**Erstens** wurde häufig dargelegt, dass nur eine Führungskraft (mindestens Referatsleitungs-

ebene) wegen der damit verbundenen Entscheidungskompetenz für die Mitgliedschaft in Frage kommt. Dabei wirkte sich dann aus, dass Frauen auf der Führungsebene zu wenig vertreten waren. Hieran zeigt sich die Komplexität des Problems. Eine merkliche Verbesserung der Berücksichtigung von Frauen bei Auswahl für Gremienmitgliedschaften wird sich dann einstellen, wenn auch der Frauenanteil in Leitungspositionen steigt.

**Zweitens** wurde bei Neubesetzungen nach Ablauf der Amtszeit eines Gremiums mehrfach argumentiert, dass im Interesse einer kontinuierlichen Fortsetzung der Arbeit an den bisherigen Mitgliedern festgehalten werden soll. Dies waren in der Regel Männer. Gerade hier bestünde die Möglichkeit, durch eine geeignete Vertretungsregelung Frauen langfristig und kontinuierlich auf eine Mandatsübernahme vorzubereiten.

Der Mitgliedschaft in Gremien sollte auch weiterhin eine besondere Aufmerksamkeit zukommen. Das vereinbarte Verfahren leistet einen wesentlichen Beitrag dazu.

### 1.5 Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse des vorliegenden vierten Landesgleichstellungsberichtes veranlassen zu folgenden Schlussfolgerungen:

- ▶ **Erstens:** Die weitere Erhöhung des Frauenanteils im höheren Dienst, die trotz des allgemeinen Personalabbaus erreicht werden konnte, spricht dafür, dass der mit dem Landesgleichstellungsgesetz eingeschlagene Weg richtig war und bereits Früchte trägt.
- ▶ **Zweitens:** Es ist davon auszugehen, dass sich der Personalabbau noch weiter fortsetzt. Personalzuwächse sind eher unwahrscheinlich. Den Dienststellen muss bewusst werden, dass auch unter diesen Rahmenbedingungen eine gleichstellungsorientierte Personalpolitik möglich und nötig ist. Der 5. Landesgleichstellungs-

bericht sollte Aussagen darüber enthalten, welche Auswirkungen die Verwaltungsstrukturreform für Frauen in Führungspositionen hat.

- ▶ **Drittens:** Die konsequente Nutzung der Spielräume, die sich in den Dienststellen durch altersbedingte Übergänge in den Ruhestand ergeben, bietet die Chance, in den nächsten fünf Jahren einen weiteren Schritt in die Richtung der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern voranzukommen.

- ▶ **Viertens:** An der Erstellung von Gleichstellungsplänen mit verbindlichen Zielvorgaben in den Dienststellen, die über personelle Maßnahmen entscheiden können, sollte festgehalten werden.

- ▶ **Fünftens:** Auf die umfassende Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sollte noch stärkeres Augenmerk gerichtet werden.

- ▶ **Sechstens:** Bei der Besetzung von Gremien müssen die Ressorts stärker als bisher die Beschlüsse der Arbeitsbesprechung der Staatssekretäre vom 4. September 2000 und 9. Oktober 2000 zum Verfahren der Gremienbesetzung mit Frauen berücksichtigen. Diesbezüglich wurde die Einhaltung des Verfahrens auf der Arbeitsbesprechung der Staatssekretäre vom 22. August 2005 bekräftigt.

Die Ergebnisse des Berichtes zeigen, dass gezielte Maßnahmen zur Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auch nach fast zehnjähriger Geltung des Landesgleichstellungsgesetzes nötig sind. Gleichzeitig muss es zur Normalität werden, dass der Gedanke der Gleichstellung der Geschlechter Eingang in alle Politikbereiche findet.

## 2. Erfahrungen von Gleichstellungsbeauftragten-Netzwerke

Gleichstellungsbeauftragte leisten einen entscheidenden Beitrag zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg. Sie sorgen insbesondere dafür, dass das Thema Gleichberechtigung ins Bewusstsein gebracht wird, und tragen zur Transparenz von Entscheidungen bei. In den Dienststellen werden sie inzwischen überwiegend als Partnerinnen in Entscheidungsprozessen mit Auswirkungen auf die Beschäftigung von Frauen verstanden. Dennoch machen sie in ihrer täglichen Arbeit vor Ort die unterschiedlichsten Erfahrungen. Im Rahmen der Befragung der Dienststellen für den vierten Landesgleichstellungsbericht wurden die Gleichstellungsbeauftragten gebeten darüber zu berichten, welche Eindrücke sie beim Umgang mit dem Landesgleichstellungsgesetz im Hinblick auf dessen Wirksamkeit gewonnen haben. Im Folgenden werden einige ausgewählte Meinungsäußerungen von Gleichstellungsbeauftragten in anonymisierter Form wiedergegeben.

[1] Das LGG ist zu wenig bekannt auch bei den Entscheidungsträgern/-trägerinnen in Personalangelegenheiten. Es müsste Gegenstand konkreter Fortbildungsangebote nicht nur an die Gleichstellungsbeauftragten, sondern auch gerade an die Personalabteilungen sein. Es entsteht der Eindruck, dass das Gesetz lediglich als politisches Bekenntnis verstanden wird, dem man sich abstrakt gern anschließt, jedoch kaum als konkrete und verbindliche Handlungsaufforderung. Das Problem der Geschlechtergerechtigkeit wird oft nicht gesehen oder als von der Natur gegeben und unbeeinflussbar hingenommen. So kommt es, dass auch in einer grundsätzlich frauenfreundlichen Atmosphäre kaum Mechanismen entwickelt werden, die geeignet wären, der natürlichen Beeinträchtigung der weiblichen Karriere durch Mutterschaft entgegenzuwirken. Das Gesetz ist hier ein erster Schritt, durch verbindliche Vorgaben Fortschritte zu erzielen, und bedarf darum gezielter Verbreitung und konsequenter Umsetzung.

[2] Im Gleichstellungsgesetz wird immer die Dienststelle als Bezugsgröße für den Verantwortungsbereich bzw. für die Erarbeitung von Gleichstellungsplänen benannt. In der ...-verwaltung hat die Dienststelle aber nur bis zum gehobenen Dienst die Personalhoheit. Für den höheren Dienst ist das Ministerium ... zuständig. Dieser Widerspruch könnte gelöst werden, wenn der § 5 des LGG so umformuliert würde, dass der Gleichstellungsplan durch die Dienststelle für den Teil zu erarbeiten ist, für den sie über die Personalhoheit verfügt.

Die im Gleichstellungsplan aufzuführenden Schätzungen und Zielvorgaben für die Erhöhung des Frauenanteils lassen sich in Zeiten der Verwaltungsoptimierung, verbunden mit der Reduzierung des

- Personals, nicht ermitteln. Alle frei werdenden Stellen werden grundsätzlich nicht neu besetzt. Haushaltssperren verschärfen die Situation.
- [3] Das In-Kraft-Treten des LGG war für die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten sehr hilfreich und diente als Grundlage und Rahmen für die Zusammenarbeit zwischen GBA und Dienststelle. Mit der Zeit ergaben sich z.B. im Bereich Beförderungen Probleme, da die Zielvorgaben – aufgrund von geschaffenen Richtlinien und zusätzlichen Bestimmungen – nicht mehr im Sinne des LGG Anwendung finden konnten. Eine allgemeine Anpassung/Überarbeitung des LGG erscheint erforderlich.
- [4] Der Dienststellenbegriff des LGG ist nachteilig bei Umstrukturierungen und sollte dem Dienststellenbegriff des Landespersonalvertretungsgesetzes angepasst werden.
- [5] Widersprüche der GBA oberster Landesbehörden bleiben wegen der Verfahrensregelung (z.B. keine Einigungsstelle) nahezu wirkungslos.
- [6] Es erscheint problematisch, dass im Widerspruchsverfahren für die GBA keine rechtlichen Schritte zur Durchsetzung des Widerspruchs möglich sind.
- [7] Wenn die Leitung der Dienststelle erkennt, dass sie in der Pflicht steht, Frauen zu fördern, gibt es auch eine gute Zusammenarbeit mit der GBA. Die Belange, die aufgrund des LGG zu beachten sind, müssen jedoch immer wieder neu allen Beteiligten ins Gedächtnis gerufen werden. Lernfelder gibt es für alle (die GBA nicht ausgenommen). Insofern sollte der Gedankenaustausch innerhalb der Dienststelle nicht verloren gehen.
- [8] Die Formulierung der Kompetenzen der GBA in § 22 LGG ist zu ungenau. Was heißt „unterstützen“?
- [9] Das LGG genießt in der Dienststelle nicht die oberste Priorität.
- [10] Die Anforderungen an die Erfüllung der Aufgaben können nicht optimal realisiert werden, da es keine Vorgaben zur zeitlichen Entlastung der GBA gibt. Es wird auch seitens der Vorgesetzten keine Rücksicht auf die zusätzliche Ausübung dieser Funktion genommen.
- [11] Die im Rahmen der Überwachungs- und Beratungsfunktion anfallende Kritik wirkt sich nicht positiv auf die berufliche Entwicklung der GBA aus, insbesondere dann nicht, wenn es um Beanstandungen gegen das Vorgesetztenverhalten aus dem eigenen Umfeld geht.
- [12] Die langjährige Tätigkeit der GBA hat zu einer neuen Qualität der Sozial- und Beratungskompetenz geführt und zur Erweiterung des Fachwissens. Diese besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten finden entgegen § 24 LGG keine Berücksichtigung für die berufliche Entwicklung.
- [13] Das Vertrauen der weiblichen Beschäftigten und der Personalabteilung motivierten.
- [14] Auch männliche Beschäftigte zeigen Interesse an der Tätigkeit der GBA und ihren Ergebnissen.

Im Rahmen der Fachtagung des MASGF „Halbzeit: 10 Jahre Landesgleichstellungsgesetz – wie weit sind wir mit der Gleichstellung in Brandenburg gekommen?“ am 23. August 2004 berichteten zwei langjährige Gleichstellungsbeauftragte oberster Landesbehörden über ihre Erfahrungen und fassten sie in nachfolgenden fünf Thesen zusammen:

These 1: Es ist wichtig, dass es das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) gibt.

These 2: Das Thema Gleichstellung ist formal anerkannt.

These 3: Es ist wichtig, dass es eine Gleichstellungsbeauftragte gibt.

These 4: Die Gleichstellungsbeauftragte ist eine wichtige Beraterin der Dienststelle bei der Umsetzung der Verwaltungsreform.

These 5: Die Art der Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterin und die Kultur der Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und den Gleichstellungsbeauftragten sind Indikatoren dafür, inwieweit die Frage der Gleichstellung das institutionelle Bewusstsein prägt.

Ausführungen zu den einzelnen Thesen enthält die Anlage 5.

Die Erfahrungen der Gleichstellungsbeauftragten zeigen einerseits, dass das LGG dazu beigetragen hat, das Thema Gleichstellung stärker ins öffentliche Bewusstsein zu rücken. Andererseits machen sie aber auch deutlich, dass eine gesetzliche Regelung allein noch keine Garantie dafür ist, dass sich Erfolge automatisch einstellen. Es bedarf vielmehr einer stetigen und konsequenten Umsetzung.

Die Praxis hat auch gezeigt, so klingt es in mehreren Beiträgen von Gleichstellungsbeauftragten an, dass einzelne Regelungen des LGG verbesserungsbedürftig sind. Eine Novellierung des LGG steht insoweit an.

Im Unterschied zum Personalrat sind Gleichstellungsbeauftragte Einzelkämpferinnen vor Ort. Sie haben lediglich die Möglichkeit, sich mit ihrer Vertreterin auszutauschen. Für viele Gleichstellungsbeauftragte ist es deshalb wichtig, Kontakt zu Gleichstellungsbeauftragten anderer Dienststellen zu haben.

Ein landesweites Netzwerk für Gleichstellungsbeauftragte wurde bisher nicht installiert. Auf der Ebene der obersten Landesbehörden existiert aber bereits seit 1991 der Interministerielle Ausschuss zur Gleichstellung von Frauen und Männern (IMA). Er wurde seinerzeit auf Initiative des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen (MASGF) ins Leben gerufen.<sup>31</sup> Seine Mitglieder sind die Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden und ihre Vertreterinnen.<sup>32</sup> Interessierten Gleichstellungsbeauftragten von nachgeordneten Dienststellen steht die Teilnahme ebenfalls frei. Darüber hinaus erfolgt auch eine Vernetzung mit der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten.

<sup>31</sup> Die Ressorts hatten zu diesem Zeitpunkt auf der Grundlage der Gemeinsamen Geschäftsordnung und im Vorgriff auf eine spätere gesetzliche Regelung bereits Gleichstellungsbeauftragte bestellt.

<sup>32</sup> Eine Übersicht über die Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden und deren Vertreterinnen enthält Anlage 6.

Der IMA trifft sich regelmäßig einmal im Quartal. Gegenstand seiner Beratungen sind im Wesentlichen Fragen der einheitlichen Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes in den einzelnen Behörden sowie der Erfahrungsaustausch über aktuelle Probleme der Gleichstellungsarbeit in den Ministerien und im nachgeordneten Bereich. Zunehmend befasst sich der IMA aber auch mit frauenpolitisch relevanten Sachverhalten, die insbesondere in Zusammenhang mit der Verwaltungsmodernisierung stehen.

Die Ausschussmitglieder werden durch das MASGF auch über den aktuellen Stand der Gleichstellung auf Bundes- und Länderebene sowie über die einschlägige Rechtsprechung informiert.

Der IMA hat sich neben seiner Netzwerkfunktion über die Jahre zu einem wichtigen Beratungsgremium für das MASGF in Sachen Gleichstellung entwickelt.

Darüber hinaus organisieren einzelne Gleichstellungsbeauftragte auch Zusammenkünfte für die Gleichstellungsbeauftragten ihres Geschäftsbereiches. Bekannt ist dies vom MdF und MLUV.

Eine andere Möglichkeit der Vernetzung stellen die Fortbildungsveranstaltungen bei der Landesakademie für öffentliche Verwaltung (LAKöV) in Neufahrland dar. Angeboten werden jährlich ein Grundseminar und ein Workshop zum Landesgleichstellungsgesetz. Die Teilnehmerinnenzahlen belegen, dass es auch zehn Jahre nach dem In-Kraft-Treten des LGG hierfür einen Bedarf gibt. Allerdings wäre es wünschenswert, wenn die Seminare nicht nur von Gleichstellungsbeauftragten, sondern auch wieder stärker von Personalverantwortlichen und Personalräten besucht würden. Dadurch könnten einerseits die von einzelnen Gleichstellungsbeauftragten geschilderten Informationsdefizite bei diesem Personenkreis abgebaut werden. Andererseits bestünde die Möglichkeit, Sach-

verhalte und Problemstellungen immer aus der Perspektive aller an Entscheidungen beteiligter Personen zu betrachten.

Die Seminaurausschreibungen der LAKöV sollten unter diesem Gesichtspunkt überprüft werden.

### 3. Kommunale Gleichstellungsbeauftragte in Brandenburg

Kommunale Gleichstellungsbeauftragte haben in Brandenburg bereits eine längere Tradition. Schon die Kommunalverfassung der DDR vom 17. Mai 1990 verpflichtete die Gemeinden mit eigener Verwaltung, zur Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frau und Mann Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Diese sollten in Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohnerinnen und Einwohnern hauptamtlich tätig sein.<sup>33</sup> Nach der Wiedervereinigung am 3. Oktober 1990 galt diese Vorschrift zunächst im neu errichteten Bundesland Brandenburg weiter. Auf dieser Grundlage wurden bis Mitte Februar 1991 auf kommunaler Ebene 85 Gleichstellungsbeauftragte bestellt.

Davon waren 27 in Landkreisen, 19 in kreisangehörigen Städten, 6 in kreisfreien Städten und 33 in Gemeinden tätig.<sup>34</sup> Bis zum Jahr 2000 stieg die Anzahl der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten auf 186 an und erreichte damit auch ihren Höchststand.<sup>35</sup>

**Heute gibt es mindestens 107 kommunale Gleichstellungsbeauftragte.<sup>36</sup> Davon sind 14 in Landkreisen, 4 in kreisfreien Städten, 71 in amtsfreien Gemeinden (darunter 9 in Gemeinden mit mehr als 30.000 Einwohnerinnen und Einwohnern) und 18 in Ämtern tätig.<sup>37</sup>**

1993 wurde die Kommunalverfassung der DDR durch die Kommunalverfassung des Landes Brandenburg abgelöst.<sup>38</sup> Seitdem sind alle Gemeinden und Ämter sowie die Landkreise

verpflichtet, auf die Gleichstellung von Frau und Mann in Beruf, öffentlichem Leben, Bildung und Ausbildung, Familie sowie im Bereich der sozialen Sicherung hinzuwirken. Zur Umsetzung dieser Vorgabe sind Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen, die in Gemeinden und Ämtern mit mehr als 10.000 Einwohnerinnen und Einwohnern bzw. in den Landkreisen generell hauptamtlich tätig sind.<sup>39</sup> Diese Grenze wurde im Jahr 2003 auf 30.000 Einwohnerinnen und Einwohner angehoben.<sup>40</sup>

Die Stellung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Brandenburg ist gekennzeichnet durch das Zusammenwirken der Gemeinde- und Landkreisordnung auf der einen und dem Landesgleichstellungsgesetz auf der anderen Seite. Die Gemeinde- und Landkreisordnung regeln die Bestellung und organisatorische Anbindung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und treffen Rahmenregelungen für deren Kompetenzen. Kommunale Gleichstellungsbeauftragte sind in Gemeinden mit eigener Verwaltung dem hauptamtlichen Bürgermeister oder der hauptamtlichen Bürgermeisterin, in Ämtern dem Amtsdirektor oder der Amtsdirektorin und in Landkreisen dem Landrat oder der Landrätin unmittelbar unterstellt. Ihnen ist die Gelegenheit zu geben, zu Maßnahmen und Beschlüssen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern haben, Stellung zu nehmen. Weichen ihre Auffassungen von denen der Verwaltungsleitung ab, haben sie das Recht, sich an die Gemeindevertretung

<sup>33</sup> § 29 des Gesetzes über die Selbstverwaltung der Gemeinden und Landkreise in der DDR vom 17. Mai 1990 (GBl. I S. 255)

<sup>34</sup> Quelle: Friedrich-Ebert-Stiftung, Kommunale Gleichstellungspolitik in den neuen Bundesländern –

Das Beispiel des Landes Brandenburg, Gesprächskreis Frauenpolitik Heft 3, Bonn im Juli 1991, S. 27

<sup>35</sup> Quelle: Landesbetrieb für Datenverarbeitung und Statistik, Daten + Analysen – Frauen in Brandenburg, Heft 2/2003, S. 96

<sup>36</sup> Die Angabe basiert auf den Ergebnissen schriftlicher Befragungen der Kommunalverwaltungen und ihrer Gleichstellungsbeauftragten – durchgeführt vom MASGF im Sommer 2004 und der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsbeauftragten im II. Halbjahr 2004. Da in beiden Fällen kein vollständiger Rücklauf zustande kam, konnte die tatsächliche Zahl der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten nicht ermittelt werden.

<sup>37</sup> Als Anlage 8 ist eine Liste der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Brandenburg beigelegt.

<sup>38</sup> Kommunalverfassung des Landes Brandenburg vom 15. Oktober 1993,

in Kraft getreten am 5. Dezember 1993 (GVBl. I/93 S.398)

<sup>39</sup> § 23 Gemeindeordnung bzw. § 21 Landkreisordnung

<sup>40</sup> Art. 4 des Gesetzes zur Entlastung der Kommunen von pflichtigen Aufgaben vom 4. Juni 2003 (GVBl. I/03 S.172, 174)

bzw. den Kreistag oder die zuständigen Ausschüsse zu wenden. Nähere Regelungen bleiben der Hauptsatzung vorbehalten (§§ 23 Abs. 3 Gemeindeordnung [GO], 21 Abs. 3 Landkreisordnung [LKrO]).

Das Landesgleichstellungsgesetz gilt gemäß § 2 auch für die Verwaltungen der Gemeinden, Ämter und Landkreise; mit Ausnahme der §§ 20 bis 24. Die Regelungen über die Bestellung, Aufgaben und Kompetenzen und ihre Stellung finden keine Anwendung, das heißt, dass sich die Verpflichtung zur Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten nicht nach § 20 LGG, sondern in den Gemeinden und Ämtern nach § 23 Abs. 2 GO und in den Landkreisen nach § 21 Abs. 2 LKrO richtet. Ihre Aufgaben und Kompetenzen lassen sich nicht unmittelbar aus § 22 LGG herleiten, sondern es gelten § 23 Abs. 3 GO und § 21 Abs. 3 LKrO (siehe oben).

Alle übrigen Vorschriften des LGG gelten auch für die Verwaltungen der Gemeinden, Ämter und Landkreise. Insofern sind die Kommunen zum Beispiel verpflichtet, Gleichstellungspläne zu erstellen.

Als gravierend hat sich die im Sommer 2003 vom Gesetzgeber beschlossene Änderung der Gemeindeordnung erwiesen.<sup>41</sup> Zwar ist das Instrument der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten weiterhin politisch gewollt, jedoch unter Berücksichtigung der finanziellen Situation des Landes und der Kommunen war es unvermeidbar, die für die Hauptamtlichkeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten maßgebliche Zahl der Einwohnerinnen und Einwohner von ursprünglich 10.000 auf 30.000 anzuheben. Es ist nicht zu erwarten, dass davon abgerückt werden kann.

Nunmehr sind insgesamt noch 27 kommunale Gebietskörperschaften verpflichtet, hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen.

Neben den 14 Landkreisen, für die § 21 LKrO generell hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte vorsieht, und den vier kreisfreien Städten sind dies nur noch neun weitere Gemeinden. Nach der alten Regelung wären es insgesamt 93 kommunale Gebietskörperschaften. Diese Reduzierung ist beachtlich. Ob dadurch die Qualität der Gleichstellungsarbeit vor Ort beeinträchtigt wird, muss allerdings noch weiter beobachtet werden.

Erfreulich ist, dass in den genannten 27 Kommunen auch tatsächlich hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte tätig sind. Allerdings zeigt sich, dass der Begriff der Hauptamtlichkeit vor Ort sehr unterschiedlich ausgelegt wird. Aus einer Abfrage, die die Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im zweiten Halbjahr 2004 unter ihren Mitgliedern durchgeführt und der Landesgleichstellungsbeauftragten, Frau Ministerin Ziegler, zur Verfügung gestellt hat, geht hervor, dass alle 14 Gleichstellungsbeauftragten in den Landkreisen weitere Beauftragtenfunktionen (zwischen zwei und vier) wahrnehmen oder andere Verwaltungstätigkeiten ausüben.

In den kreisfreien Städten sind drei der vier Gleichstellungsbeauftragten ausschließlich für Gleichstellungsarbeit zuständig. Eine Gleichstellungsbeauftragte hat zusätzlich zwei weitere Beauftragtenfunktionen inne.

In den übrigen neun Gemeinden mit mehr als 30.000 Einwohnerinnen und Einwohnern sind fünf ausschließlich Gleichstellungsbeauftragte, drei nehmen andere Beauftragtenfunktionen oder Verwaltungstätigkeiten wahr. Von einer Gleichstellungsbeauftragten liegen keine Angaben vor.

Auch hinsichtlich der für die Gleichstellungsarbeit zur Verfügung stehenden wöchentlichen Arbeitszeit gibt es deutliche Unterschiede. In

<sup>41</sup> Art. 4 des Gesetzes zur Entlastung der Kommunen von pflichtigen Aufgaben vom 4. Juni 2003 (GVBl. I/03 S.172, 174)

den Landkreisen liegt sie zwischen 10 und 38 Wochenstunden und in den kreisfreien Städten zwischen 25 und 40 Wochenstunden.

In den übrigen Gemeinden mit mehr als 30.000 Einwohnerinnen und Einwohnern stehen den Gleichstellungsbeauftragten zwischen 10 und 40 Stunden pro Woche für die Gleichstellungsarbeit zur Verfügung.

Im Land Brandenburg gibt es derzeit 60 Gemeinden und 6 Ämter mit 10.000 bis 30.000 Einwohnerinnen und Einwohnern.<sup>42</sup> Auch hier sind Gleichstellungsbeauftragte zwingend vorgesehen, allerdings müssen diese seit Mitte 2003 nicht mehr hauptamtlich tätig sein. 45 Gemeinden und 5 Ämter sind dieser Verpflichtung nachgekommen. In 9 Gemeinden gibt es keine kommunale Gleichstellungsbeauftragte. Aus sechs Gemeinden und einem Amt liegen keine Angaben vor. Positiv hervorzuheben ist, dass mindestens 14 Gemeinden ohne ausdrückliche Verpflichtung an der Hauptamtlichkeit ihrer Gleichstellungsbeauftragten festgehalten haben.

Allerdings sind auch Fälle bekannt geworden, in denen die Änderung der Rechtslage dazu geführt hat, dass die vormals hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte aus dem Amt ausgeschieden ist und innerhalb ihrer Verwaltung andere Tätigkeiten zugewiesen bekommen hat.

Für alle anderen Gemeinden mit eigener Verwaltung und allen Ämtern, deren Einwohnerinnen- und Einwohnerzahl unterhalb der Grenze von 10.000 bleibt, hat sich an der seit 1993 bestehenden Rechtslage nichts geändert. Auch hier sind nach wie vor Gleichstellungsbeauftragte auf der Grundlage von § 23 GO zu bestellen, die ihr Amt neben- oder ehrenamtlich ausüben. Soweit bekannt, erfüllen mindestens 30 Gemeinden und Ämter diese Vorgaben.

<sup>42</sup> LDS: Bevölkerung des Landes Brandenburg am 30. September 2004 (Gebietsstand 30. September 2004)

# Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft (Ressortbericht des MWFK)

4.

(Anhang des MWFK zum 4. Landesgleichstellungsbericht)

## Einleitung

Der Berichtszeitraum von Mitte des Jahres 2000 bis Anfang 2004 war gekennzeichnet durch die rasche Entwicklung von Aufgaben und Struktur der Hochschulen des Landes. Der Auf- und Ausbau der Hochschulen in dieser Zeit war geprägt von der Notwendigkeit zur Profil-schärfung, zur Implementierung neuer Steuerungsinstrumente und zur Umsetzung der Studienstrukturreform und Dienstrechtsreform.

Zeitgleich trat in der Gleichstellungspolitik neben die traditionelle Förderung von Frauen in der Wissenschaft die relativ neue Handlungsstrategie des Gender Mainstreaming. Während Maßnahmen zur Frauenförderung vor allem auf die Beseitigung bestehender Nachteile von Frauen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zielen, bezieht die Strategie des Gender Mainstreaming Männer als gleichstellungspolitische Akteure explizit ein und intendiert, dass alle politischen und administrativen Maßnahmen von vornherein dahingehend zu prüfen sind, wie sie sich auf die Lebensrealitäten von Frauen und Männern auswirken und ob sie die Geschlechtergerechtigkeit voranbringen.

Die Hochschulen des Landes haben sich der Herausforderung gestellt, die Reformprozesse im Hochschulbereich unter Berücksichtigung der Gleichstellungsproblematik in der Wissenschaft zu meistern.

Dass dieses Vorgehen zu Erfolgen führt, belegen exemplarisch

- ▶ die Auszeichnung der Universität Potsdam mit dem TOTAL E-QUALITY Science Award in 2002 als eine von 12 Universitäten und Forschungseinrichtungen (und erneut in 2005) und
- ▶ die sehr guten Platzierungen der Fachhochschulen Brandenburg (12. Platz) und Potsdam (20. Platz) beim ersten bundesweiten Hochschul-Ranking unter Gleichstellungsaspekten (Vergleich von 126 Fachhochschulen

und Verwaltungsfachhochschulen) – erhoben durch das Center of Excellence Woman and Science (veröffentlicht 2003, Datengrundlage 2001).

## 4.1 Rahmenbedingungen zur Förderung von Frauen an den Hochschulen

Das Landesgleichstellungsgesetz findet gemäß § 2 Absatz 3 LGG auf die Hochschulen keine Anwendung. Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern an den Hochschulen wurden im Berichtszeitraum mit dem am 25. Mai 1999 in Kraft getretenen Brandenburgischen Hochschulgesetz geregelt. Danach ist es gesetzliche Aufgabe der Hochschulen, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern an den Hochschulen zu fördern und bestehende Nachteile zu beseitigen. Ziel ist es, die Gleichstellung umfassend zu verwirklichen und dabei insbesondere die Mittel der Planung, der Ressourcenverteilung, der Organisation und der Herstellung von Öffentlichkeit einzusetzen. Als spezielle Planungsinstrumente werden Frauenförderrichtlinien und Frauenförderpläne angeführt.

Zur Wahrnehmung der Aufgaben werden an den Hochschulen Gleichstellungsbeauftragte für die Dauer von vier Jahren gewählt und von dem Präsidenten/der Präsidentin bestellt. Die Gleichstellungsbeauftragten beraten und unterstützen die Hochschulleitungen und wirken mit bei Struktur- und Personalentscheidungen und 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.

Das Brandenburgische Hochschulgesetz enthält darüber hinaus weitere Einzelvorschriften zur Stärkung der Position von Frauen an den Hochschulen. Insbesondere die Festlegungen, dass der Frauenanteil in allen Hochschulgremien sowie im Landeshochschulrat mindestens ein Drittel betragen soll und in Berufungskommissionen zur Besetzung von Professuren mindestens 40% Frauen sein sollen (darunter mindestens eine Professorin), haben in der Praxis Wirkung entfaltet. In den Natur- und Technikwissenschaften nutzen die Hochschulen für die oftmals noch schwierige Gewinnung von Professorinnen für die Berufungskommissionen zunehmend nationale und internationale Datenbanken.

In Übereinstimmung mit dem Hochschulgesetz verfügen alle Brandenburger Hochschulen über Frauenförderrichtlinien, in denen Ziele und Maßnahmen insbesondere

- ▶ zur Erhöhung des Frauenanteils auf den Beschäftigungs- und Qualifikationsstufen, wo Frauen unterrepräsentiert sind, und
- ▶ zur Gewährleistung der Erfüllung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten festgeschrieben sind.

Zur Umsetzung der Frauenförderrichtlinien dienen an einigen Hochschulen fächerspezifische Zielvorgaben in Frauenförderplänen.

Die umfassenden Regelungen zur Gleichstellung im Brandenburgischen Hochschulgesetz haben sich im Berichtszeitraum bewährt. Die Position von Frauen an den Hochschulen wurde – nicht zuletzt aufgrund der gesetzlich geregelten Stellung der Gleichstellungsbeauftragten – gestärkt.

Im Berichtszeitraum wurden moderne Steuerungsinstrumente wie die leistungsorientierte Mittelvergabe und der Abschluss von Zielvereinbarungen sowohl zwischen dem MWFK und den Hochschulen als auch innerhalb der Hochschulen implementiert. Diese Steuerungs-

instrumente werden vom MWFK und den Hochschulen in wachsendem Maße genutzt, um die Förderung von Frauen in Forschung, Lehre und Studium zu unterstützen und weitergehend die Strategie des Gender Mainstreaming zu verwirklichen.

Beispielgebend ist die erstmals für das Haushaltsjahr 2004 angewandte leistungsorientierte Mittelvergabe an die Hochschulen, die auch am Fortschritt bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags ausgerichtet ist. Das gemeinsam mit den Hochschulen erarbeitete Modell der leistungsorientierten Mittelvergabe erkennt „Frauenförderung“ als ein Leistungskriterium an und veranschlagt den Indikator mit 10 % im Leistungsteil.

Dabei trägt das Mittelverteilungsmodell insbesondere den unterschiedlichen Karrierewegen von Frauen Rechnung und setzt auf jeder Ebene dieser Entwicklungskaskade gezielt Anreize. Auf diese Weise wird berücksichtigt, dass im Wissenschaftsbereich mit zunehmender Qualifikation der Frauenanteil immer geringer wird. In der Studieneingangsphase ist der Parameter für Frauenförderung „die Zahl der erstimmatrikulierten Frauen“. Mit dieser Ausrichtung auf das Erstsemester wird gewährleistet, dass sich erfolgreiche Bemühungen der Hochschulen zur Gewinnung von Studentinnen (z. B. mit Angeboten für technisch interessierte Mädchen) bereits kurzfristig auszahlen. Beim sog. akademischen Mittelbau erfolgt die Leistungsbemessung anhand der „Zahl wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen“, auf der Ebene der Hochschullehrer geht die „Zahl der Professorinnen“ in die Mittelverteilung ein.

Damit setzt das Modell Anreize für die Frauenförderung und „belohnt“ Erfolge der Hochschulen, ohne die Autonomie der Hochschulen zu beschränken. Im Mittelverteilungsmodell wird die Förderung von Frauen als Ziel formuliert und durch geeignete Indikatoren abgebildet. Auf welchem Weg die Hochschulen dieses Ziel erreichen, bleibt weitgehend ihrer Kompetenz und ihrem Ideenreichtum überlassen.

Auch Maßnahmen zur gezielten Personalentwicklung und -führung wie Mentoring für Frauen wurden im Berichtszeitraum an den Hochschulen bekannt gemacht und ansatzweise zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen erprobt. Dabei zeigte sich, dass ein erheblicher Bedarf an Unterstützung für Studentinnen, Absolventinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen zu Fragen der Karriereplanung und Entwicklungsmöglichkeiten an Hochschulen und in der Wirtschaft besteht.

## 4.2 Die Situation von Frauen an den Hochschulen

### 4.2.1 Frauen in Positionen der Hochschulleitung

Im Berichtszeitraum wurden drei von neun Hochschulen – die Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder), die Fachhochschule Lausitz und die Fachhochschule Potsdam – von Frauen geführt. An vier der Brandenburger Hochschulen waren Kanzlerinnen tätig (Universität Potsdam, BTU Cottbus, FH Brandenburg, TFH Wildau). Auch weitere leitende Funktionen in den Präsidialkollegien (Vizepräsidentinnen bzw. Prorektorinnen v. a. für Lehre und Studium) und leitende Tätigkeiten im Verwaltungsbereich wurden von Frauen ausgeübt.

Damit hatte Brandenburg im Berichtszeitraum eine im Vergleich zum Bundesdurchschnitt sehr gute Position inne. Während bundesweit ca. 16 % Frauen im Jahr 2003 in Führungspositionen in der Hochschulleitung waren, betrug der Anteil in Brandenburg ca. 39 %.

### 4.2.2 Professorinnen

Auch der Frauenanteil an den Professuren liegt an Brandenburger Hochschulen erkennbar über dem Bundesdurchschnitt. Allerdings hat sich der Frauenanteil bundesweit bei allen Hochschularten erhöht, während in Brandenburg der Frauenanteil an Fachhochschulprofessuren im Berichtszeitraum stagniert.

Tab. 1: Anteile der Frauen an den Professuren in Brandenburg im Vergleich zu Deutschland für die Jahre 2000 – 2003 insgesamt und nach Hochschularten

	Jahr	insgesamt	Universitäten	Kunsthochschulen	allg. Fachhochschulen
Länder insgesamt (D)	2000	10,5	9,0	22,3	11,2
	2001	11,2	9,7	22,4	11,9
	2002	11,9	10,5	23,6	12,4
	2003	12,8	11,4	24,3	13,2
Brandenburg	2000	16,1	15,3	26,7	16,1
	2001	17,2	16,0	30,0	17,4
	2002	17,4	16,0	38,9	16,7
	2003	17,1	16,4	34,5	16,4

Mit Blick auf die Vergütungsgruppen ist festzustellen, dass Frauen prozentual noch weniger in der höchsten Vergütungsgruppe C4 vertreten sind (14,1%) als im geringer dotierten C3-Bereich (16,5 %) und C2-Bereich (25,9 %). Nicht zufrieden stellend ist auch die Zahl der Juniorprofessorinnen an den Universitäten: Nicht einmal jede vierte Juniorprofessur hat eine Nachwuchswissenschaftlerin inne.

Angesichts dessen ist künftig die Umsetzung der Professorenbesoldungsreform und die Vergabe von Leistungsbezügen an den Hochschulen auch unter dem Aspekt der Partizipation von Frauen v. a. an Leistungsbezügen zu betrachten.

Tab. 2: Anteile der Frauen an den Professuren in Brandenburg in 2004 nach Hochschulart und Dotierung

Dotierung	insgesamt	Universitäten	Fachhochschulen	Kunsthochschulen
W 1	23,1 %	23,1 %		
C 2	25,9 %		25,2 %	37,5 %
C 3	16,5 %	23,0 %	11,2 %	35,3 %
C 4	14,1 %	14,6 %		0,0 %

Tab. 3: Anteile der Frauen an den Professuren der einzelnen Hochschulen in Brandenburg für die Jahre 2001–2004

Hochschule	2004	2003	2002	2001
Uni Potsdam	23,5 %	21,4 %	21,1 %	21,7 %
BTU Cottbus	9,9 %	9,1 %	9,2 %	8,9 %
Europa-Uni	13,3 %	12,5 %	12,5 %	12,1 %
HS Film u. Fernsehen	27,3 %	34,5 %	38,9 %	30,0 %
FH Brandenburg	9,6 %	9,8 %	8,0 %	10,2 %
FH Eberswalde	17,8 %	12,5 %	13,2 %	14,3 %
FH Lausitz in Cottbus	14,6 %	10,1 %*	14,6 %	15,2 %
FH Lausitz in Senftenberg	7,3 %	k. A.	7,8 %	4,5 %
FH Potsdam	28,6 %	30,6 %	31,4 %	32,9 %
TFH Wildau	12,9 %	14,5 %	14,0 %	13,8 %
Gesamtergebnis	17,7 %	17,1 %	17,4 %	17,2 %

\* Angabe für die FH Lausitz insgesamt

#### 4.2.3 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Der Anteil von Frauen an den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist im Berichtszeitraum unwesentlich gestiegen und unterliegt an den einzelnen Hochschulen Schwankungen. Insgesamt liegt Brandenburg beim Frauenanteil im sog. akademischen Mit-

telbau im Bundesdurchschnitt. Die absoluten Zahlen sind unter Berücksichtigung der fächer-spezifischen Gegebenheiten zu betrachten und insbesondere an den Hochschulen mit naturwissenschaftlich-technischem Profil nicht zufrieden stellend.

**Tab. 4: Anteile der Frauen am wissenschaftlichen Personal insgesamt und nach Hochschularten in Brandenburg im Vergleich zu Deutschland im Jahr 2003**

Dotierung	insgesamt	Universitäten	Kunsthochschulen	Fachhochschulen
Länder insgesamt (D)	30,1 %	31,1 %	33,2 %	24,9 %
Brandenburg	30,5 %	32,6 %	26,0 %	25,3 %

**Tab. 5: Anteile der Frauen an den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der einzelnen Brandenburger Hochschulen in den Jahren 2001 – 2004**

Hochschule	2004	2003	2002	2001
Uni Potsdam	44,5 %	39,8 %	41,2 %	39,5 %
BTU Cottbus	27,1 %	36,4 %	27,7 %	29,6 %
Europa-Uni	38,1 %	28,3 %	36,4 %	38,8 %
HS Film u. Fernsehen	50,0 %	37,9 %	44,8 %	44,0 %
FH Brandenburg	52,0 %	46,2 %	47,6 %	45,0 %
FH Eberswalde	45,5 %	45,5 %	41,7 %	30,8 %
FH Lausitz in Cottbus	66,7 %	42,9 % *	50,0 %	70,0 %
FH Lausitz in Senftenberg	16,0 %	k. A.	36,4 %	50,0 %
FH Potsdam	51,7 %	54,7 %	48,3 %	47,9 %
TFH Wildau	25,7 %	15,0 %	30,0 %	25,0 %
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>38,5 %</b>	<b>36,4 %</b>	<b>37,0 %</b>	<b>36,7 %</b>

\* Angabe für die FH Lausitz insgesamt

#### 4.2.4 Studierende

Die Zahl der weiblichen Studierenden lag zum Ende des Berichtszeitraums (Wintersemester 2004/05) bei knapp 50 %. Allerdings differiert der Frauenanteil in den einzelnen Fächergruppen erheblich. Während Frauen in den Sprach- und Kulturwissenschaften mehr als 70 % der Studierenden stellen, liegt ihr Anteil in den Ingenieurwissenschaften unter 30 %.

Hochschulbezogen hat sich das Bild im Vergleich zum vorhergehenden Berichtszeitraum wenig verändert. Die Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) weist wiederum den höchsten Anteil an Studentinnen mit 63,1 % und die FH Brandenburg den geringsten Anteil mit 25,9 % im Wintersemester 2004/05 auf.

**Tab. 6: Anteile der Frauen an den Studierenden insgesamt und in den Fächergruppen im Wintersemester 2004/05**

Fächergruppe	Anteile der Frauen
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	54,8 %
Ingenieurwissenschaften	29,5 %
Kunst, Kunstwissenschaft	56,1 %
Mathematik, Naturwissenschaften	34,5 %
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	52,1 %
Sport	42,2 %
Sprach- und Kulturwissenschaften	71,6 %
<b>insgesamt</b>	<b>49,6 %</b>

Tab. 7: Anteile der Frauen an den Studierenden insgesamt und an den einzelnen Hochschulen in den Wintersemestern 2001/02 – 2004/05

Hochschule	2004/05	2003/04	2002/03	2001/02
Uni Potsdam	57,0 %	57,0 %	58,6 %	58,8 %
BTU Cottbus	33,4 %	32,8 %	33,2 %	33,3 %
Europa-Uni	63,1 %	63,0 %	61,7 %	61,4 %
HS Film u. Fernsehen	48,2 %	47,7 %	47,1 %	45,3 %
FH Brandenburg	25,9 %	25,8 %	27,0 %	27,4 %
FH Eberswalde	45,0 %	45,0 %	44,0 %	41,8 %
FH Lausitz in Cottbus	46,9 %	46,5 %	48,1 %	48,7 %
FH Lausitz in Senftenberg	30,0 %	31,0 %	33,5 %	34,4 %
FH Potsdam	56,4 %	57,6 %	57,9 %	57,5 %
TFH Wildau	41,3 %	42,4 %	43,5 %	43,5 %
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>49,6 %</b>	<b>49,8 %</b>	<b>50,6 %</b>	<b>50,2 %</b>

### 4.3 Zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft

Wenngleich Brandenburg mit einem Frauenanteil von ca. 17 % bei den Professuren im Berichtszeitraum im Vergleich zum Bundesdurchschnitt von ca. 11 % weit vorn lag, sind dennoch – flankierend zu den genannten gesetzlichen Regelungen und strukturellen Maßnahmen zur Frauenförderung – weiterhin gezielte Maßnahmen zur individuellen Förderung von Frauen im Studium, in der Qualifizierungsphase und während der Berufstätigkeit erforderlich. Diese Maßnahmen sind von den Hochschulen unter Berücksichtigung v. a. fächerspezifischer Gegebenheiten zu entwickeln und umzusetzen.

#### 4.3.1 Programmförderung zur Realisierung von Chancengleichheit für Frauen an den Hochschulen

Im Berichtszeitraum stellten Bund und Land umfangreiche Mittel im Rahmen der Bund-Länder-Vereinbarung zur Förderung der Weiterentwicklung von Hochschule und Wissenschaft sowie zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (HWP) zur Verfügung.

In der ersten Förderperiode 2001 bis 2003 konnten die Brandenburger Hochschulen für die Frauenförderung jährlich 812.954 EUR

Bundes- und Landesmittel einsetzen (Gesamtfördersumme über drei Jahre 2.438.862 EUR).

Die Mittel wurden entsprechend den Programmvorgaben für nachfolgende drei Förderschwerpunkte verwendet:

- ▶ Maßnahmen, die zu einer Qualifizierung für eine Professur an Universitäten oder für eine Professur an Fachhochschulen oder zu einer Promotion führen (75 % der Gesamtfördersumme, ca. 576.000 EUR pro Jahr);
- ▶ Maßnahmen der Frauen-/Gender-Forschung (15 % der Gesamtfördersumme, ca. 172.000 EUR pro Jahr);
- ▶ Maßnahmen zur Steigerung des Anteils von Frauen in naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen (10 % der Gesamtfördersumme, ca. 70.000 EUR pro Jahr).

Nach erfolgreicher Evaluation wird das Programm seit 2004 planmäßig mit einer zweiten Förderperiode bis 2006 fortgesetzt. Für diesen Zeitraum werden insgesamt wiederum 2.438.862 EUR zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft je zur Hälfte vom Bund und dem Land Brandenburg zur Verfügung gestellt. Die Förderschwerpunkte haben sich bewährt und werden fortgeführt.

Die Konzipierung und Durchführung des Programms liegt bei der Brandenburgischen Landesrektorenkonferenz.

Beispielgebend für die aus HWP-Mitteln geförderten Projekte sind

- ▶ das „Lise-Meitner-Förderprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen“ der Universität Potsdam, das sich speziell an Frauen in der Postdoc-Phase richtet, die Gelegenheit erhalten, die für eine Berufung notwendige Qualifikation zu erwerben;
- ▶ das von den Universitäten Potsdam und Frankfurt (Oder) entwickelte transdisziplinär orientierte Forschungs- und Lehrprojekt zur Frauen- und Genderforschung, in dessen Rahmen die Qualifizierung von Frauen speziell auf eine Professur in der Frauen- und Geschlechterforschung gefördert wird;
- ▶ das von mehreren Hochschulen des Landes entwickelte und durchgeführte Projekt JUWEL – „Jung – weiblich - Lust auf Technik“ zur Erhöhung des Frauenanteils in naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen.

Bedeutsam sind aber auch die zahlreichen Einzelprojekte zur individuellen Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur und die Qualifizierung von Frauen „on the job“ insbesondere für eine Fachhochschulprofessur.

#### 4.3.2 Frauen- und familiengerechte Bedingungen

Um den Anforderungen von Studium und wissenschaftlicher Laufbahn einerseits und der Familie andererseits gerecht werden zu können, bedarf es auch im Hochschulbereich frauen- und familiengerechter Bedingungen. Die Hochschulen in Brandenburg haben im Berichtszeitraum vieles unternommen, damit sich Studium und Berufstätigkeit mit Schwangerschaft, Elternschaft bzw. der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger vereinbaren lassen.

Dazu gehören insbesondere flexible und individuell ausgerichtete studien- bzw. arbeitsorganisatorische Regelungen (z. B. Teilzeitstudien- und Prüfungsregelungen sowie für Beschäftigte Gleitzeitregelungen, Tutorien für Studentinnen, Einzelfalllösungen).

An einigen Brandenburger Hochschulen besteht die Möglichkeit, Teilzeitstudiengänge oder ein Fernstudium zu absolvieren. Auch Online-Studienangebote und virtuelle Lernformen bieten die Möglichkeit eines individuell gestaltbaren Studiums.

Flexible hochschulnahe Kinderbetreuungsangebote tragen maßgeblich dazu bei, dass v. a. Frauen den Anforderungen von Wissenschaft und Studium unter dem Aspekt der Arbeits- und Präsenzzeiten gerecht werden können. Dabei arbeiten die Hochschulen sehr erfolgreich mit den Kommunen und Studentenwerken zusammen.

Die Förderung von Frauen im Hochschulbereich wird durch Angebote der Hochschulen zur Studienberatung, zur Gestaltung der Berufseingangsphase (Career Center), zur Graduiertenförderung und Existenzgründung u. a. ergänzt, die – wenngleich nicht oder nur partiell geschlechtsspezifisch ausgerichtet – Frauen bei der erfolgreichen Planung und Umsetzung ihres Studiums und Berufsweges unterstützen.

### Ausblick

Angesichts der aktuellen Situation von Frauen an den Brandenburger Hochschulen und unter Berücksichtigung der demografischen und Fachkräfteentwicklung im Land Brandenburg werden perspektivisch nachfolgende Handlungsschwerpunkte für die Förderung von Frauen an den Hochschulen gesehen:

- ▶ Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses zur Erhöhung des Professorinnenanteils an den Hochschulen des Landes;
- ▶ Gewinnung von Frauen für naturwissenschaftliche und technische Studienrichtungen, um die Unterrepräsentanz von Frauen in diesen Bereichen zu verringern und dem absehbaren Fachkräftemangel entgegenzuwirken;
- ▶ Sicherung familiengerechter Strukturen an den Hochschulen, um Frauen die Vereinbarkeit von beruflicher Entwicklung und Familie zu ermöglichen.

Die folgenden Maßnahmen erscheinen aus Landessicht besonders geeignet zur gezielten Förderung von Frauen in Forschung und Lehre:

- ▶ Entwicklung und Durchführung von Mentoringprogrammen,
- ▶ Einrichtung weiterer Teilzeitstudiengänge, berufsbegleitender Studienangebote und Weiterbildungsangebote,
- ▶ Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen bis hin zur Professur, z. B. über Juniorprofessuren und das Tenure track-Verfahren.
- ▶ Qualifizierung von Frauen „on the job“ v. a. für eine FH-Professur,
- ▶ Unterstützung von Unternehmensgründungen / Ausgründungen aus Hochschulen durch Frauen.

Die Evaluation neuer Steuerungsinstrumente wie der leistungsorientierten Mittelvergabe und Besoldung im Hochschulbereich sollte eine gendersensible Analyse und Berichterstattung zu den Hochschulhaushalten beinhalten, um Aussagen zur Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit treffen zu können. Einige Bundesländer, darunter Berlin, sammeln bereits Erfahrungen mit dem Gender Budgeting in der Wissenschaft. Mittelfristig sollte die Anwendung der finanzpolitischen Instrumente des Gender Mainstreaming im Hochschulbereich geprüft werden.

## Anlagen

- Anlage 1: Verwendete Abkürzungen
- Anlage 2: Übersicht über die berücksichtigten Dienststellen gemäß § 2 LGG
- Anlage 3: Übersicht über die Veränderungen bei den Dienststellen seit dem dritten Landesgleichstellungsbericht
- Anlage 4: Fragebogen zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes
- Anlage 5: Aus der Praxis für die Praxis – 5 Thesen zur Gleichstellung
- Anlage 6: Gleichstellungsbeauftragte in den obersten Landesbehörden
- Anlage 7: Besetzung von Gremien
- Anlage 8: Übersicht über die durch Kabinettsbeschluss entsandten Personen zur Wahrnehmung von Landesmandaten in Gremien
- Anlage 9: Kommunale Gleichstellungsbeauftragte in Brandenburg

Tabellenanhang

## Anlage 1: Verwendete Abkürzungen

### Ministerien

MASGF	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen
MBJS	Ministerium für Bildung, Jugend und Sport
MdJBE	Ministerium der Justiz und für Bundes- und Europaangelegenheiten
MdJE	Ministerium der Justiz und für Europaangelegenheiten
MELF	Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten
MF	Ministerium der Finanzen
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
MWMT	Ministerium für Wirtschaft, Mittelstand und Technologie
CdS	Staatskanzlei

### Nachgeordnete Behörden

AfF	Amt für Forstwirtschaft
LBB	Landesbergamt
LDS	Landesbetrieb für Datenverarbeitung und Statistik
LgBA	Liegenschafts- und Bauamt
LISUM	Landesinstitut für Schule und Medien
LME	Landesamt für Mess- und Eichwesen
LVL	Landesamt für Verbraucherschutz und Landwirtschaft
PP	Polizeipräsidium
RBB	Rundfunk Berlin-Brandenburg
SFB	Sender Freies Berlin
StSchA	Staatliches Schulamt

### Sonstige

Abb.	Abbildung
bzw.	beziehungsweise
d. h.	das heißt
DST	Dienststelle(n)
GBA	Gleichstellungsbeauftragte
GSP	Gleichstellungsplan/-pläne
LGG	Landesgleichstellungsgesetz
LT-DS	Landtagsdrucksache
s.	siehe
Tab.	Tabelle
vgl.	vergleiche

## Anlage 2: Übersicht über die für den Bericht berücksichtigten Dienststellen der öffentlichen Verwaltung gemäß § 2 LGG

### 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 Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen  
Ministerium für Wirtschaft  
Ministerium für Landwirtschaft, Umweltschutz und Raumordnung  
Ministerium für Stadtentwicklung, Wohnen und Verkehr  
Ministerium der Finanzen

---

### Sonstige oberste Landesbehörden und Landesoberbehörden

---

Landesrechnungshof  
Verwaltung des Landtages  
Landesbeauftragter für den Datenschutz und das Recht auf Akteneinsicht  
Zentrale Ausländerbehörde für Asylbewerber  
Landeskriminalamt  
Landesjugendamt  
Landesamt für Denkmalpflege und Archäologisches Landesmuseum  
Landesamt für Soziales und Versorgung  
Landesamt für Mess- und Eichwesen  
Landesamt für Geowissenschaften und Rohstoffe  
Landesumweltamt  
Landesamt für Verbraucherschutz und Landwirtschaft  
Oberfinanzdirektion  
Landesamt für Bauen, Verkehr und Straßenwesen  
Landeshauptkasse  
Landesamt zur Regelung offener Vermögensfragen  
Landesbergamt

---

### Untere Landesbehörden

---

Ämter für Flurneuordnung und ländliche Entwicklung (5)  
Ämter für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (4)  
Ämter für Forstwirtschaft (10)  
Ämter für Immissionsschutz (6)  
Ämter für Soziales und Versorgung (3)  
Autobahnamt  
Straßenbauämter (6)  
Finanzämter (17)  
Liegenschafts- und Bauämter (4)  
Polizeipräsidien (2)  
Staatliche Schulämter (6)

---

## Gerichte und Staatsanwaltschaften

---

Verfassungsgericht des Landes Brandenburg  
Brandenburgisches Oberlandesgericht  
Finanzgericht des Landes Brandenburg  
Landgerichte (4)  
Amtsgerichte (25)  
Landesarbeitsgericht  
Arbeitsgerichte (7)  
Oberverwaltungsgericht für das Land Brandenburg  
Verwaltungsgerichte (3)  
Landessozialgericht  
Sozialgerichte (4)  
Generalstaatsanwaltschaft für das Land Brandenburg  
Staatsanwaltschaften (4)

## Sonstige nachgeordnete Dienststellen

---

### a) Einrichtungen des Landes

---

Landeseinsatzeinheit der Polizei  
Fachhochschule der Polizei  
Zentraldienst der Polizei  
Landesakademie für öffentliche Verwaltung  
Staatlicher Munitionsbergungsdienst  
Landesschule und Technische Einrichtung für Brand- und Katastrophenschutz  
Justizvollzugsanstalten(7)  
Jugendarrestanstalt  
Deutsche Richterakademie, Tagungsstätte Wustrau  
Justizakademie Kolpin  
Landesinstitut für Schule und Medien  
Cottbus Kolleg  
Potsdam Kolleg  
Landesprüfungsamt  
Studienseminare (4)  
Sozialpädagogisches Fortbildungswerk  
Theodor-Fontane-Archiv  
Landeshauptarchiv  
Kunstsammlungen  
Filmmuseum Potsdam  
Staatstheater Cottbus  
Landesinstitut für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin  
Landesinstitut für Rechtsmedizin  
Institut für Stadtentwicklung und Wohnen  
Bildungszentrum der Finanzverwaltung  
Landesanstalt für Großschutzgebiete  
Landesforstanstalt

---

Staatliche Rechnungsprüfungsämter (3)

---

Landeslabor

---

Staatliches Prüfungsamt für die Verwaltungslaufbahnen

---

**b) Landesbetriebe**

---

Landesvermessung und Geobasisinformation

---

Landesbetrieb für Datenverarbeitung und Statistik

---

Materialprüfungsamt

---

Landeskliniken (4)

---

**Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts unter Landesaufsicht**

---

Landesversicherungsanstalt

---

Unfallkasse Brandenburg

---

AOK Brandenburg

---

Innungskrankenkasse Brandenburg und Berlin

---

Handwerkskammern (3)

---

Industrie- und Handelskammern (3)

---

Landesärztekammer Brandenburg

---

Landeszahnärztekammer Brandenburg

---

Landesapothekerkammer Brandenburg

---

Brandenburgische Architektenkammer

---

Brandenburgische Ingenieurkammer

---

Stiftung „Brandenburgische Gedenkstätten“

---

Stiftung „Großes Waisenhaus zu Potsdam“

---

Stiftung „Geoforschungszentrum“ Potsdam

---

Stiftung „Deutsches Institut für Ernährungsforschung“

---

Stiftung „Einsteinforum“

---

Stiftung „Stift Neuzelle“

---

Stiftung „Preußische Schlösser- und Gärten“

---

Stiftung „Brandenburgisches Haupt- und Landesgestüt“

---

Studentenwerke (2)

---

**Gesamtzahl: 218 Dienststellen**

---

## Anlage 3: Übersicht über die Veränderung bei den Dienststellen seit dem dritten Landesgleichstellungsbericht

### 16 Dienststellen wurden neu gebildet:

Landesamt für Verbraucherschutz und Landwirtschaft
Liegenschafts- und Bauamt Bernau
Liegenschafts- und Bauamt Cottbus
Liegenschafts- und Bauamt Frankfurt (Oder)
Liegenschafts- und Bauamt Potsdam
Finanzamt Cottbus
Polizeipräsidium West (Potsdam)
Polizeipräsidium Ost (Frankfurt [Oder])
Staatliches Schulamt Perleberg
Staatliches Schulamt Eberswalde
Staatliches Schulamt Frankfurt (Oder)
Staatliches Schulamt Cottbus
Staatliches Schulamt Wünsdorf
Staatliches Schulamt Brandenburg a. d. Havel
Landesinstitut für Schule und Medien
Landeslabor

### 58 Dienststellen wurden aufgelöst:

Landesamt für Ernährung und Landwirtschaft	
Grundstücks- und Vermögensamt Cottbus	eingegliedert in LgBA Cottbus
Grundstücks- und Vermögensamt Frankfurt (Oder)	eingegliedert in LgBA Frankfurt (Oder)
Grundstücks- und Vermögensamt Waldstadt-Wünsdorf	eingegliedert in LgBA Potsdam
Polizeipräsidium Cottbus	eingegliedert in PP Ost
Polizeipräsidium Eberswalde	eingegliedert in PP Ost
Polizeipräsidium Frankfurt (Oder)	eingegliedert in PP Ost
Polizeipräsidium Oranienburg	eingegliedert in PP West
Polizeipräsidium Potsdam	eingegliedert in PP West
Polizeipräsidium der Wasserschutzpolizei	eingegliedert in PP West
Staatliches Schulamt für den Landkreis Oder-Spree	eingegliedert in StSchA Frankfurt (Oder)
Staatliches Schulamt für den Landkreis Potsdam-Mittelmark	eingegliedert in StSchA Brandenburg
Staatliches Schulamt für den Landkreis Oberspreewald-Lausitz	eingegliedert in StSchA Cottbus
Staatliches Schulamt für den Landkreis Spree-Neisse	eingegliedert in StSchA Cottbus
Staatliches Schulamt für den Landkreis Elbe-Elster	eingegliedert in StSchA Cottbus
Staatliches Schulamt für den Landkreis Dahme-Spreewald	eingegliedert in StSchA Wünsdorf
Staatliches Schulamt für den Landkreis Oberhavel	eingegliedert in StSchA Perleberg
Staatliches Schulamt für den Landkreis Barnim	eingegliedert in StSchA Eberswalde
Staatliches Schulamt für den Landkreis Prignitz	eingegliedert in StSchA Perleberg
Staatliches Schulamt für den Landkreis Uckermark	eingegliedert in StSchA Eberswalde
Staatliches Schulamt für den Landkreis Havelland	eingegliedert in StSchA Brandenburg
Staatliches Schulamt für den Landkreis Märkisch-Oderland	eingegliedert in StSchA Frankfurt (Oder)
Staatliches Schulamt für den Landkreis Ostprignitz-Ruppin	eingegliedert in StSchA Perleberg
Staatliches Schulamt für den Landkreis Teltow-Fläming	eingegliedert in StSchA Wünsdorf

Staatliches Schulamt für die kreisfreie Stadt Brandenburg	eingegliedert in StSchA Brandenburg
Staatliches Schulamt für die kreisfreie Stadt Cottbus	eingegliedert in StSchA Cottbus
Staatliches Schulamt für die kreisfreie Stadt Frankfurt (Oder)	eingegliedert in StSchA Frankfurt (Oder)
Staatliches Schulamt für die kreisfreie Stadt Potsdam	eingegliedert in StSchA Brandenburg
Justizvollzugsanstalt Oranienburg	Nur noch Teilanstalt der JVA Wriezen
Justizvollzugsanstalt Potsdam	
Justizvollzugsanstalt Prenzlau	
Pädagogisches Landesinstitut	eingegliedert in LISUM
Medienpädagogisches Zentrum	eingegliedert in LISUM
Studienseminar für das Lehramt der Sek. II Frankfurt (Oder)	
Staatliches Veterinär- und Lebensmitteluntersuchungsamt Frankfurt(Oder)	eingegliedert in LVL
Staatliches Veterinär- und Lebensmitteluntersuchungsamt Potsdam	eingegliedert in LVL
Sonderbauleitung Finsterwalde	eingegliedert in LgBA Cottbus
Sonderbauleitung Waldstadt-Wünsdorf	eingegliedert in LgBA Frankfurt (Oder)
Sonderbauleitung Neuruppin	eingegliedert in LgBA Bernau
Sonderbauleitung Potsdam	eingegliedert in LgBA Potsdam
Landesanstalt für Landwirtschaft	eingegliedert in LVL
Landesanstalt für Gartenbau	eingegliedert in LVL
Ostdeutscher Rundfunk Brandenburg	Zusammengelegt mit SFB zu RBB

**8 Dienststellen wurden umgewandelt in Außenstellen und sind dementsprechend keine Dienststellen im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes mehr:**

Amt für Forstwirtschaft Borgsdorf	Außenstelle des AfF Altruppin
Amt für Forstwirtschaft Fürstenberg	Außenstelle des AfF Templin
Amt für Forstwirtschaft Großschönebeck	Außenstelle des AfF Eberswalde
Amt für Forstwirtschaft Hangelberg	Außenstelle des AfF Wünsdorf
Amt für Forstwirtschaft Karstädt	Außenstelle des AfF Kyritz
Amt für Forstwirtschaft Luckenwalde	Außenstelle des AfF Lübben
Amt für Forstwirtschaft Waldsiefersdorf	Außenstelle des AfF Müllrose
Amt für Forstwirtschaft Rathenow	Außenstelle des AfF Belzig

**4 Dienststellen wurden wegen einer Rechtsformumwandlung neu zugeordnet:**

Landesvermessung und Geobasisinformation (ehemals Landesvermessungsamt Brandenburg)
Landesbetrieb für Datenverarbeitung und Statistik (ehemals Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik)
Materialprüfungsamt
Stiftung „Brandenburgisches Haupt- und Landesgestüt“

**3 Dienststellen wurden erstmals berücksichtigt:**

Straßenbauamt Kyritz
Straßenbauamt Eberswalde
Brandenburgische Ingenieurkammer

## Anlage 4: Fragebogen zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes

Absendende Dienststelle

Fragebogen - Nr.

-----

-----

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

### Fragebogen zur Erstellung des Vierten Berichts zur Durchführung des Landesgleichstellungsgesetzes gemäß § 26 Landesgleichstellungsgesetz (LGG)

Bitte beachten Sie, dass sich die Fragen auf den Berichtszeitraum  
vom 1.7.2000 bis 29.2.2004 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 von Teilen einer anderen Dienststelle, Herauslösung von Teilen der Dienststelle, Rechtsformumwandlung o. Ä. betroffen? (Interne Umstrukturierungen wie z. B. Zusammenlegung von Abteilungen/Referaten bleiben unberücksichtigt).

ja   
nein

Bitte beantworten Sie die Fragen 1.3 bis 1.4 nur, wenn Sie Frage 1.2 mit „ja“ beantwortet haben. Anderenfalls fahren Sie bitte bei Frage 1.5 fort.

1.3 Ab wann war Ihre Dienststelle von Strukturveränderungen betroffen?  
(Bitte den Monat und das Jahr angeben.)

..... / .....

Monat      Jahr

1.4 In welcher Form war /ist Ihre Dienststelle von Strukturveränderungen betroffen?

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

- ▶ Zusammenlegung von Dienststellen/Eingliederung von Teilen anderer Dienststellen/ Herauslösung von Teilen der Dienststelle
- ▶ Rechtsformumwandlung

1.5 Für welche Stellen kann Ihre Dienststelle bei personellen Maßnahmen (Einstellung, Beförderung, Höhergruppierung, Umsetzung) die Entscheidung treffen?

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

- ▶ für alle Stellen in der Behörde
- ▶ für Stellen des höheren Dienstes
- ▶ für Stellen des gehobenen Dienstes
- ▶ für Stellen des mittleren Dienstes
- ▶ für Stellen des einfachen Dienstes
- ▶ für keine Stellen

## 2. Fragen zur Gleichstellungsbeauftragten (GBA)

2.1 Hatte Ihre Dienststelle im Berichtszeitraum eine Gleichstellungsbeauftragte?

- ja   
nein

Bitte beantworten Sie die Fragen 2.2 bis 2.5. nur, wenn in Ihrer Dienststelle eine GBA tätig ist.  
Anderenfalls fahren Sie bei Frage 3 fort.

2.2 Fragen zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei personellen Maßnahmen  
Bitte beantworten Sie die Fragen 2.2 bis 2.4.5 nur, wenn Sie über die genannten personellen Maßnahmen entscheiden können. Anderenfalls fahren Sie bei Frage 2.5 fort.

2.2.1 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

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

(Bitte kreuzen Sie die entsprechenden Kategorien an.)

- ▶ Kenntnisnahme nach erfolgter Maßnahme
- ▶ zum Zeitpunkt der Maßnahme
- ▶ eine Woche oder früher vor der Maßnahme
- ▶ zeitgleich mit dem Personalrat
- ▶ vor dem Personalrat

2.3 Fragen zum Akteneinsichtsrecht der GBA

2.3.1 Hat Ihre GBA mindestens einmal Einsicht in Personalakten verlangt?

- ja
- nein

2.3.2 Ist Ihrer GBA Einsicht in Personalakten gewährt worden?

- ja
- nein

2.4 Fragen zum Widerspruchsrecht

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

- ja  Anzahl .....
- nein

**Bitte beantworten Sie die Fragen 2.4.2 bis 2.4.5 nur, wenn Sie die Frage 2.4.1 mit „ja“ beantwortet haben!  
Ansonsten fahren Sie bitte mit Frage 2.5 fort!**

2.4.2 Handelte es sich dabei um

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

- ▶ den Gleichstellungsplan
- ▶ Einstellungen

- ▶ Beförderungen
- ▶ Höhergruppierungen
- ▶ sonstige Maßnahmen, und zwar...  
(Bitte keinen Personenbezug herstellen.)

.....  
 .....

2.4.3 Hat die Dienststelle jemals Ihre Entscheidung nach einem Widerspruch geändert?  
 ja  Anzahl .....

nein

2.4.4 Gab es Widersprüche der GBA, die zur Entscheidung der nächst höheren Dienststelle<sup>1</sup> vorgelegt worden sind?  
 ja  Anzahl .....

nein

Bitte beantworten Sie die Frage 2.4.5 nur, wenn Sie die Frage 2.4.4 mit „ja“ beantwortet haben!  
 Ansonsten fahren Sie bitte bei Frage 2.5 fort!

2.4.5 Wenn der Widerspruch zur Entscheidung der nächst höheren Dienststelle<sup>1</sup> vorgelegt wurde: Hat diese Dienststelle jemals Ihre Entscheidung geändert?  
 ja  Anzahl .....

nein

2.5 Wie wird in Ihrer Dienststelle hinsichtlich der zeitlichen Entlastung der GBA verfahren?  
 (Bitte kreuzen Sie nur eine der 3 möglichen Antwortvorgaben an!)

- ▶ die GBA organisiert ihre Tätigkeit in eigenem Ermessen
- ▶ es existiert eine Freistellungsregelung, welche ...  
 ... die GBA vollständig freistellt
- ▶ ... die GBA teilweise freistellt   
 (z. B. Abminderungsstunden für LehrerInnen)

**3. Fragen zum Gleichstellungsplan**  
 (Die Fragen 3.1 bis 3.3 beziehen sich auf den Stichtag der Befragung – 29.02.2004.)

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

<sup>1</sup> Bei obersten Landesbehörden tritt anstelle der nächst höheren Dienststelle die Leitung, bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen das geschäftsführende Organ (§ 23 Abs. 3 i.V.m § 5 Abs. 2 Satz 2 bzw. § 5 Abs. 6 LGG).

3.3 Hat Ihre Dienststelle einen Gleichstellungsplan?

- ja
- nein

Bitte beantworten Sie die Frage 3.4. und 3.5 nur, wenn Sie die Frage 3.3 mit „ja“ beantwortet haben!  
Hat Ihre Dienststelle keinen Gleichstellungsplan, fahren Sie bitte mit Frage 4 fort.

3.4 Enthält der Gleichstellungsplan Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils?

(Bitte kreuzen Sie nur eine der 4 möglichen Antwortvorgaben an!)

- ▶ ja, enthält abstrakte Zielvorgaben (verbale Beschreibung)
  - ▶ nein, denn es gibt keine Besoldungs-/Vergütungsgruppen, in denen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind
  - ▶ nein, denn .....
- (Bitte geben Sie den Grund an.)

3.5 Wird der Gleichstellungsplan bei Personalentscheidungen als Grundlage herangezogen?

- ja
- nein

Bitte beantworten Sie die Fragen zu Punkt 4 nur, wenn Sie die Frage nach Strukturveränderungen (1.2) mit „nein“ beantwortet haben und wenn Sie über die genannten personellen Maßnahmen entscheiden können.

#### 4. Fragen zu personellen Maßnahmen

4.1 Gab es in Ihrer Dienststelle im höheren Dienst

4.1.1 Stellen<sup>2</sup>, die besetzt worden sind und zwar durch

▶ Einstellungen (einschließlich befristet)

- ja  Anzahl .....
- nein  davon Frauen .....

▶ Versetzungen

- ja  Anzahl .....
- nein  davon Frauen .....

▶ Abordnungen, die nicht in eine Versetzung mündeten

- ja  Anzahl .....
- nein  davon Frauen .....

▶ wertgleiche Umsetzungen, die karrierefördernd sein können (befristete Übertragung höherwertiger Tätigkeiten z. B. durch Umsetzung einer Referentin/eines Referenten auf eine Stelle, die beispielsweise zur Elternzeit- oder Abordnungsvertretung befristet besetzt werden kann und die mit der Wahrnehmung der Referatsleitung verbunden ist)

- ja  Anzahl .....
- nein  davon Frauen .....

und/oder

Beförderungsstellen, die besetzt wurden

ja

Anzahl .....

nein

davon Frauen .....

4.1.2 Wurden die unter 4.1.1 genannten Stellen/Beförderungsstellen ausgeschrieben bzw. gab es die Möglichkeit für eine Interessenbekundung?

ja, immer

ja, aber nur teilweise

nein

Bitte nennen Sie Gründe, die zum teilweisen oder vollständigen Verzicht auf eine Ausschreibung/Interessenbekundung geführt haben. (Bitte keinen Personenbezug herstellen.)

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

4.1.3 sonstige Beförderungen/Höhergruppierungen

ja

Anzahl .....

nein

davon Frauen .....

4.2 Gab es in Ihrer Dienststelle im gehobenen Dienst

4.2.1 Stellen<sup>2</sup>, die besetzt worden sind und zwar durch

▶ Einstellungen (einschließlich befristet)

ja

Anzahl .....

nein

davon Frauen .....

▶ Versetzungen

ja

Anzahl .....

nein

davon Frauen .....

▶ Abordnungen, die nicht in eine Versetzung mündeten

ja

Anzahl .....

nein

davon Frauen .....

und/oder

Beförderungsstellen, die besetzt wurden

ja

Anzahl .....

nein

davon Frauen .....

<sup>2</sup> Unter Stellen sind nicht nur Stellen/Planstellen im Sinne des Stellenplanes gemeint, sondern alle Besetzungsmöglichkeiten, auch solche, die sich durch Bündelung von Stellenresten ergeben.

4.2.2 Wurden die unter 4.2.1 genannten Stellen/Beförderungsstellen ausgeschrieben bzw. gab es die Möglichkeit einer Interessenbekundung?

- ja, immer
- ja, aber nur teilweise
- nein

Bitte nennen Sie Gründe, die zum teilweisen oder vollständigen Verzicht auf eine Ausschreibung/Interessenbekundung geführt haben. (Bitte keinen Personenbezug herstellen.)

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

4.2.3 sonstige Beförderungen/Höhergruppierungen

- ja
- nein

Anzahl .....  
davon Frauen .....

Bitte beantworten Sie die Fragen zu Punkt 5 nur, wenn Sie die Frage nach Strukturveränderungen (1.2) mit „nein“ beantwortet haben.

## 5. Fragen zur Veränderung des Frauenanteils

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

- ja
- nein – ist gleich geblieben
- nein – ist sogar gesunken

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

- ja
- nein – ist gleich geblieben
- nein – ist sogar gesunken

.....  
Unterschrift der Dienststellenleitung

– Vielen Dank für Ihre Unterstützung –

# Anlage zum Fragebogen

## Fragen an die Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle

Hinweis: Zur Beantwortung der Fragen 1.1 sowie 2.2 bis 2.5 sind Sie nicht verpflichtet. Die freiwillige Beantwortung durch Sie ist aber wünschenswert. Die dadurch gewonnenen Informationen sollen einerseits bei der Interpretation der Ergebnisse der Dienststellenbefragung herangezogen werden. Darüber hinaus dienen sie als eine mögliche Grundlage zur Ableitung von Maßnahmen mit dem Ziel, die Anwendung des LGG zu intensivieren.

### 1. Fragen zu Ihrer Person

1.1 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 erstmals als GBA bestellt?

(Bitte den Monat und das Jahr angeben.)

..... / .....

Monat      Jahr

2.2 Worin bestanden für Sie die Gründe, GBA zu werden?

(Zutreffendes bitte ankreuzen. Mehrfachnennungen sind möglich.)

- ▶ 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

2.3 Haben Sie an Fortbildungen zum LGG teilgenommen?

ja   
nein

2.4 Haben Sie Kontakt zu GBA anderer Dienststellen?

ja   
nein

2.5 nur beantworten, wenn Sie die Frage 2.4 mit „nein“ beantwortet haben.

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

ja   
nein

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

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

ja	<input type="checkbox"/>	Anzahl	.....
nein	<input type="checkbox"/>		

Bitte beantworten Sie die Frage 3.2 nur, wenn Sie die Frage 3.1 mit „ja“ beantwortet haben. Ansonsten fahren Sie mit Frage 4 fort.

3.2 Für den Fall, dass Sie Widerspruch eingelegt haben, beschreiben Sie bitte ein Fallbeispiel (Bitte keinen Personenbezug herstellen.):

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

**4. Fragen zu Ihrer zeitlichen Entlastung**

4.1 Halten Sie das in Ihrer Dienststelle gewählte Verfahren zu Ihrer zeitlichen Entlastung (siehe Ziff. 2.5 der Fragen an die Dienststelle) für praktikabel?

ja	<input type="checkbox"/>
nein	<input type="checkbox"/>

4.2 Wenn nicht, geben Sie bitte den zeitlichen Umfang an, den Sie für Ihre zeitliche Entlastung für unbedingt erforderlich halten:

..... (Angabe in Arbeitsstunden bzw. bei Lehrerinnen in Abminderungsstunden)

**5. Fragen im Hinblick auf 10 Jahre LGG**

5.1 Ist die Funktion der Gleichstellungsbeauftragte in Ihrer Dienststelle nach wie vor wichtig?

ja	<input type="checkbox"/>
nein	<input type="checkbox"/>

Aus welchen Gründen

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



## Anlage 5: Aus der Praxis für die Praxis – 5 Thesen zur Gleichstellung<sup>3</sup>

### These 1 „Es ist wichtig, dass es das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) gibt“.

Durch das LGG werden die Gleichstellungsarbeit und deren Geltungsbereich legitimiert. Im LGG heißt es dazu: (Zitat aus § 4 LGG), ... Ziel dieses Gesetzes ist es, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst zu erreichen...“

Dieses konzeptionelle Ziel wird verbunden mit der gesetzlichen Schaffung der Funktion der Gleichstellungsbeauftragten. Im LGG heißt es dazu: (Zitat aus § 22 LGG) „... Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle bei der Durchführung und Einhaltung dieses Gesetzes...“

Ohne die eben zitierten konzeptionellen Auflagen gäbe es keine Gleichstellungsbeauftragten, die sich programmatisch der Einhaltung, Kontrolle und Weiterentwicklung des LGG widmen würden. Das gesamte Handeln für die Gleichstellung von Frauen und Männern hinge vom Engagement Einzelner und vom Wohlwollen der Behörden im öffentlichen Dienst ab.

Dennoch ist ein Gesetz bekanntermaßen kein Allheilmittel auf dem Weg zur tatsächlichen Gleichstellung. Lassen Sie uns diese Aussage exemplarisch mit Hilfe der aktuellen Statistik beider Ministerien wie folgt belegen:

Die eine Behörde mit insgesamt 214 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (davon 100 m; 114 wbl.) wird geleitet von 1 Minister, mit 1 Staatssekretär, 4 Abteilungsleitern, 18 Referatsleiterinnen und -leitern (davon 9 wbl.), 53 Referatsleiterinnen und -leitern (davon 22 wbl.) und Sachbearbeiterinnen, Schreib-

kräften und Arbeiterinnen, von denen insgesamt ca. 95 % weiblich sind.

Die andere Behörde mit insgesamt 533 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (davon 250 m; 283 wbl.) wird geleitet von 1 Minister, mit 2 Staatssekretären, 8 Abteilungsleitern, 46 Referatsleiterinnen und -leitern (davon 6 wbl.), 133 Referatsleiterinnen und -leitern (davon 53 wbl.) und Sachbearbeiterinnen, Schreibkräften und Arbeiterinnen, von denen insgesamt ca. 95 % weiblich sind.

Dass der Frauenanteil bei steigender Qualifikation signifikant geringer wird, werten wir u. a. als Beleg für die Zähigkeit bestehender Machtstrukturen und das Bestreben nach dessen Erhalt. Wir erinnern daran, dass das Schaffen der ersten Leitungsstrukturen beider Ministerien auf die Jahre 1989/90/91 zurückgeht, zu dessen Zeitpunkt es noch kein Landesgleichstellungsgesetz gab und somit dem eigenmächtigen und eigennützigen Handeln der Behördenleitungen und Personalverantwortlichen Tür und Tor offen standen. Die Ergebnisse dieser verfehlten Personalpolitik gehen auch heute noch zu Lasten der weiblichen Beschäftigten. Im Hinblick auf diesbezügliche Veränderungen leisten wir als Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten eine konsequente Arbeit mit partiellen Erfolgen.

Bezogen auf die Verpflichtung zum Einhalten der Bestimmungen des LGG durch jede Behörde ist es mit Blick auf die genannte Kritik an der Zeit, an zentraler politischer Stelle über wirksame Konsequenzen und Maßnahmen dort nachzudenken, wo Defizite und Verstöße gegen das LGG inkl. der verbindlich einzuhaltenden Gleichstellungspläne, beobachtet und bekannt

<sup>3</sup> Es handelt sich um einen Vortrag, den zwei langjährige Gleichstellungsbeauftragte oberster Landesbehörden im Rahmen der Fachtagung des MASGF Halbzeit: 10 Jahre Landesgleichstellungsgesetzes - Wie weit sind wir mit der Gleichstellung Brandenburg gekommen? am 23. August 2004 in Potsdam gehalten haben.

werden. Dieses Vorgehen würde für uns als Gleichstellungsbeauftragten eine enorme Hilfe und Unterstützung bedeuten und der Weg zum gesellschaftlich gewollten Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern könnte dadurch optimaler unterstützt und perspektivisch besser gestaltet werden.

## **These 2 „Das Thema Gleichstellung ist formal anerkannt“.**

Männer und Frauen sind gleichberechtigt – so steht es in Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes.

Die Umsetzung sieht allerdings in der Realität oft ganz anders aus. Einerseits kann ich bei einer Bilanz der letzten 10 Jahre keine nennenswerte Steigerung des Frauenanteils insbesondere in den Führungspositionen erkennen, u. a. deshalb, da vor In-Kraft-Treten des Landesgleichstellungsgesetzes der Aufbau der Brandenburgischen Landesverwaltung abgeschlossen war und somit die Leitungsfunktionen besetzt waren.

Andererseits sind die Akzeptanz und die Präsenz des Themas formal gestiegen und die frühzeitige Einbindung der GBA in den Verwaltungsablauf hat sich verbessert.

Das LGG ist eine gute theoretische Grundlage, um dem Ziel der tatsächlichen Gleichstellung gerecht zu werden.

Dennoch ist der korrekte Umgang und die Anwendung des Gesetzes durch die Personalverantwortlichen oft vom Einsatz, dem persönlichen Engagement und der Wachsamkeit der Gleichstellungsbeauftragten abhängig.

Aus gg. Anlass und mit Blick auf den Ausgang der Wahlen empfehle ich allen Gleichstellungsbeauftragten im Land Brandenburg im Falle von künftigen Behördenzusammenlegungen darauf

zu achten, dass sie ihren in der einen Behörde begonnenen Weg zunächst gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten der anderen Behörde so lange fortsetzen sollten, bis durch die neue Dienststelle die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten und deren Vertreterin erfolgreich abgeschlossen ist. Aus eigener Erfahrung halte ich das auch aus dem Verantwortungsgefühl gegenüber den jeweils in beiden Behörden tätigen Mitarbeiterinnen im Zuge der mit der Zusammenlegung stattfindenden umfangreichen Personalveränderungen für sehr wichtig. Das Landesgleichstellungsgesetz gibt dies auch seit Kurzem her. Jede von der beschriebenen Zusammenlegung betroffene Dienststelle täte gut daran, die Gleichstellungsbeauftragten gerade in dieser Arbeitsphase in ihre Arbeit mit einzubeziehen. Wie und ob sie das tut, ist ein Indikator für den Stellenwert von Gleichstellung.

## **These 3 „Es ist wichtig, dass es eine Gleichstellungsbeauftragte gibt“.**

Die für eine Behörde verpflichtende Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in personellen Angelegenheiten bedeutet nach unserer Auffassung die bisher deutlichste Veränderung innerhalb der behördlichen Praxis, seit es das Landesgleichstellungsgesetz gibt.

Durch die Beratungs- und Kontrollfunktion der Gleichstellungsbeauftragten haben sich in den Behörden nicht nur das formale Verfahren der Personalauswahlprozesse, sondern auch die Qualität der Bewerbungsverfahren i. d. R. positiv verändert.

Dies wird insbesondere darin deutlich, dass:

- ▶ i. d. R. jede Ausschreibung vor Veröffentlichung der Gleichstellungsbeauftragten zur kritischen Prüfung vorgelegt wird;
- ▶ Frauen im Ausschreibungstext explizit zur Bewerbung motiviert werden;

- ▶ die geschlechtergerechte Sprache Einzug in die Ausschreibungstexte genommen hat, die mittlerweile i.d.R. aber auch Bestandteil der allgemeinen Behördensprache geworden ist;
- ▶ i.d.R. gemeinsame Vorüberlegungen bei jeder Ausschreibung zur Geeignetheit als Teilzeittätigkeit vorgenommen werden;
- ▶ bei allen Bewerbungsgesprächen ein einheitlicher Fragenkatalog ausgearbeitet wird, der der Gleichstellungsbeauftragten vorgelegt wird;
- ▶ ggf. eine wiederholte Ausschreibung geschieht oder eine Verlängerung der Bewerbungsfrist eingeräumt wird, wenn im Sinne des LGG eine ungünstige Bewerbungslage mit daraus möglichen schwerwiegenden Konsequenzen zu erwarten ist;
- ▶ i. d. R. unter allen Bewerberinnen und Bewerbern mindestens ebenso viele Frauen zu den Bewerbungsgesprächen geladen werden, sofern sie die für die Stelle erforderliche Qualifikation besitzen;
- ▶ die Gleichstellungsthematik auch bei den Mitgliedern des Personalrates, der am Entscheidungsprozess ebenfalls beteiligt ist, näher ins Bewusstsein gerückt ist;
- ▶ Fragen unterbleiben, die die Persönlichkeitsrechte der Frau verletzen und
- ▶ die Gleichstellungsbeauftragte bei der Personalauswahlentscheidung immer einbezogen wird.

Ohne den Einfluss der Gleichstellungsbeauftragten würden die erweiterten Spielräume, die das Landesgleichstellungsgesetz bietet, nicht ausgeschöpft bzw. unangetastet bleiben.

**These 4 „Die Gleichstellungsbeauftragte ist eine wichtige Beraterin der Dienststelle bei der Umsetzung der Verwaltungsreform“.**

Als das LGG entstand, dachte kaum jemand an eine Verwaltungsreform und deren Konsequenzen. Inzwischen haben sich die Zeiten geändert und Einsparungen stehen auf der Tagesordnung.

Eine Folge der Verwaltungsreform ist u. a. die Einsparung von Hierarchieebenen und Führungspositionen, Behörden und Einrichtungen. Werden Leitungsstellen durch Wegfall der Funktionen nicht nachbesetzt, verringert sich automatisch die Chance, die Unterrepräsentanz der Frauen in diesen Bereichen zu beheben. Lassen Sie sich nicht davon täuschen, dass sich im Zuge der Verwaltungsmodernisierung der prozentuale Anteil der Frauen in Leitungspositionen automatisch erhöht, weil in der Regel mit Männern besetzte Leitungspositionen entfallen sind. In diesem Zusammenhang erhöht sich die Verantwortung der Gleichstellungsbeauftragten enorm.

Ein weiteres Problemfeld ist der zunehmende Verzicht auf öffentliche Ausschreibungen bei Stellennachbesetzungen.

Nach meinen Erfahrungen war der Frauenanteil bei Stellenbesetzungsverfahren nach öffentlichen Ausschreibungen für eine Leitungsposition höher als bei internen Stellenbesetzungsverfahren. Dies ist nicht verwunderlich, wenn bei 8 % Frauenanteil in der Besoldungsgruppe A16 / BAT I innerhalb der Behörde statistisch auf jede potenzielle Bewerberin mehr als 10 männliche Konkurrenten entfallen.

Um so wichtiger ist es, durch gezielte Förderprogramme die Chancen der Frauen zu erhöhen, wenn in den nächsten Jahren ein Generationswechsel in den Führungspositionen stattfinden soll. Eine Änderung wird nur langsam erfolgen.

Ein positiver Effekt der Verwaltungsreform ist die Einführung von Telearbeitsplätzen. Insbesondere Frauen in speziellen familiären Situationen, z. B. Pflege bedürftiger Familienangehöriger, sollen von dieser Möglichkeit profitieren.

Ein weiteres Problem ist in diesem Zusammenhang die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Infolge des Reformprozesses kann es auch zur Verlagerung der Dienststellen/Behörden kommen. Frauen dürfen nicht die Verlierer sein. Ich empfehle, in diesem Bereich sehr eng mit dem Personalrat zusammenzuarbeiten, um Härtefälle, von denen insbesondere Frauen betroffen sind, auszuschließen.

**These 5 „Die Art der Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterin und die Kultur der Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und den Gleichstellungsbeauftragten sind Indikatoren dafür, inwieweit die Frage der Gleichstellung das institutionelle Bewusstsein prägt“.**

Die Art der Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterin ist in § 20 LGG formal geregelt.

Unsere langjährige Praxis hat gezeigt, dass die Art der Bestellung Aufschluss über den Stellenwert der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterin für die Hausleitung und die Personalleitung hat.

In meinem Fall lassen sich diesbezügliche Erfahrungen auf eine Zusammenarbeit mit 2 Ministerinnen, 2 Ministern, 2 Staatssekretären und einem Personalabteilungsleiter herleiten. Im Fall meiner Kollegin auf 3 Minister, 4 Staatssekretäre und 3 Personalabteilungsleiter. Auf einen grundsätzlich positiven Stellenwert der Gleichstellungsbeauftragten im Bewusstsein

der Leitung der Behörden lassen insbesondere folgende Kriterien schließen, die für uns leider nicht immer erkennbar waren:

- ▶ Die Gleichstellungsbeauftragte wird mit ihren Ideen, ihrer vorgetragenen Kritik und ihren Ansprüchen, die im Zusammenhang mit der Ausübung ihrer Funktion stehen, ernst genommen und der notwendige Diskurs wird ihr als Teil der Dienststelle dazu nicht verwehrt.
- ▶ Die Hausleitung und Personalleitung unterstützen die Gleichstellungsbeauftragten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.
- ▶ Die an der Erfüllung des LGG Verantwortlichen zeigen Interesse an den Vorstellungen der Gleichstellungsbeauftragten zum Prozedere der Vorschlagsfindung mit dem Ziel der Bestellung.
- ▶ Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterin wird als würdiges Ereignis zelebriert.
- ▶ Hausleitung und Personalleitung zeigen Initiative und Interesse an einem Gespräch über die künftige Zusammenarbeit und stimmen Regularien ab, die den regelmäßigen Gedankenaustausch und die Möglichkeit der rechtzeitigen Beratung und Einleitung von Maßnahmen sichern.
- ▶ Der Gleichstellungsbeauftragten werden von Beginn an Bedingungen geschaffen, die das Ausüben der Funktion nicht behindern.
- ▶ Die Zahl der an der Vorschlagsfindung beteiligten Mitarbeiterinnen und das Interesse der männlichen Mitarbeiter sind weitere Indizien für den Bewusstseinsgrad des Themas Gleichstellung innerhalb der Behörde.

Die erfolgte Aufzählung ist nicht abschließend.

### **Zusammenfassung**

- ▶ Gleichstellung ist ein allgemeines gesellschaftliches Ziel und nicht das persönliche Hobby der Gleichstellungsbeauftragten.
- ▶ Die rechtliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten erfordert ein hohes Maß an Beratungskompetenz, Verantwortung, Verlässlichkeit, Konsequenz, Kooperationsbereitschaft, Beständigkeit und Weitblick.
- ▶ Die Behördenleitung ist primär verantwortlich für die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes. Dazu gehört u.a., dass der Gleichstellungsbeauftragten eine angemessene Stellung in der Behörde ermöglicht wird und ihr Bedingungen zu schaffen sind, die es ihr quantitativ und qualitativ erlauben, den gesetzlichen Anforderungen gerecht zu werden.
- ▶ Die Gleichstellungsbeauftragte ist ein großes Potenzial bei der Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes. Das sollte den Behördenleitungen immer besser bewusst sein.
- ▶ Gleichstellungsarbeit bedeutet in erster Linie konzeptionelle Arbeit mit mittel- und langfristiger Wirkung, bei der Gender Mainstreaming als Unterstützung künftig besser begriffen und angenommen werden muss.
- ▶ Die Gleichstellungsbeauftragte ist die Chance auf dem Weg zur tatsächlichen Gleichstellung.
- ▶ Das Thema Gleichstellung muss dringend durch neue, zukunftsweisende Konzepte ergänzt werden, die auch Männern im Rahmen geeigneter Maßnahmen ihre eigene Verantwortung für die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern erklärt.

## Anlage 6: Die Gleichstellungsbeauftragten in den obersten Landesbehörden (Stand: August 2005)

Dienststelle	Gleichstellungsbeauftragte/Vertreterin	Erreichbarkeit
<b>Staatskanzlei</b>		
	Frau Pfenning	0331/866-1244 gabriele.pfenning@stk.brandenburg.de
	Frau Herold	0331/866-1303 sabine.herold@stk.brandenburg.de
<b>Ministerium des Innern</b>		
	Frau Bernig	0331/866-2146 susanne.bernig@mi.brandenburg.de
	Frau Zlotowicz	0331/866-2464 kornelia.zlotowicz@mi.brandenburg.de
<b>Ministerium der Justiz</b>		
	Frau Dr. Hennig	0331/866-3420 marianne.hennig@mdj.brandenburg.de
	Frau Hautendorfer	0331/866-3144 ines.hautendorfer@mdj.brandenburg.de
<b>Ministerium für Bildung, Jugend und Sport</b>		
	Frau Pilz	0331/866-3824 Rosemarie.Pilz@MBS.Brandenburg.de
	Frau Bischoff	0331/866-3638 Heike.Bischoff@MBS.Brandenburg.de
<b>Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur</b>		
	Frau Leopold	0331/866-4718 Hannelore.Leopold@MWFK.Brandenburg.de
	Frau Dr. Hildebrandt	0331/866-4821 Ines.Hildebrandt@MWFK.Brandenburg.de
<b>Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie</b>		
	Frau Mantey	0331/866-5050 Heike.Mantey@masgf.brandenburg.de
	Frau Napieralski	0331/866-55052 Petra.Napieralski@masgf.brandenburg.de
<b>Ministerium für Wirtschaft</b>		
	Frau Mehnert	0331/866-1606 dorothea.mehnert@MW.Brandenburg.de
	Frau Vierig	0331/8661713 vera.vierig@MW.Brandenburg.de

Dienststelle	Gleichstellungsbeauftragte/Vertreterin	Erreichbarkeit
<b>Ministerium für Ländliche Entwicklung, Umwelt und Verbraucherschutz</b>		
	Frau Schulz	0331/866-7418 karin.schulz@mluv.brandenburg.de
	Frau Kirchner	0331/866-7435 irene.kirchner@mluv.brandenburg.de
<b>Ministerium für Infrastruktur und Raumordnung</b>		
	Frau Wilhein	0331/866-8294 iris.wilhein@mir.brandenburg.de
	Frau Brodowsky	0331/866-8215 hannelore.brodowsky@mir.brandenburg.de
<b>Ministerium der Finanzen</b>		
	Frau Gebhardt	0331/866-6434 katrin.gebhardt@mdf.brandenburg.de
	Frau Dietrich-Möller	0331/866-6563 christa.dietrich-moeller@mdf.brandenburg.de
<b>Landesrechnungshof</b>		
	Frau Schneider	0331/866-8564 Veronika.Schneider@lrh.brandenburg.de
	Frau Sabin	0331/866-8531 Christine.Sabin@lrh.brandenburg.de
<b>Landesbeauftragter für den Datenschutz und das Recht auf Akteneinsicht</b>		
	Frau Berndt	033203/356-12 Gabriela.Berndt@LDA.Brandenburg.de
	Frau Peschenz	033203/356-22 Gabriele.Peschenz@LDA.Brandenburg.de
<b>Landtagsverwaltung</b>		
	Frau Markowski	0331/966-1163 Annegret.Markowski@Landtag.Brandenburg.de
	Frau Dreßler	0331/966-1130 Regina.Dressler@Landtag.Brandenburg.de

## Anlage 7: Besetzung von Gremien

Lfd. Nr.	Name des Gremiums (alphabetisch)	Besetzung			Mitgliedschaft auf Vorschlag des Landes <sup>4</sup>		
		Anzahl der Mitglieder insgesamt	Anzahl der weiblichen Mitglieder	Frauenanteil in %	Anzahl der Mitglieder insgesamt	Anzahl der weiblichen Mitglieder	Frauenanteil in %
<b>Gremien im Bereich der unmittelbaren Landesverwaltung</b>							
1	Ausschuss für Verwaltungsoptimierung	3	0	0	3	0	0
2	Beirat zur Umsetzung der Rahmenvereinbarung zum Prozess der Verwaltungsoptimierung <sup>5</sup>	5	1	20	2	1	50
3	Förderprogrammausschuss – insgesamt	23	12	52,2	23	12	52,2
	davon						
	- Ordentliche Mitglieder	9	7	77,8	9	7	77,8
	Stellvertretung	8	3	37,5	8	3	37,5
	- Beratende Mitglieder	3	1	33,3	3	1	33,3
	Stellvertretung	3	1	33,3	3	1	33,3
4	Interministerieller Ausschuss für IT	13	0	0	13	13	0
5	Landesausschuss für Berufsbildung				12	8	66,7
	davon						
	- Mitglieder				6	4	66,7
	- Stellvertretende Mitglieder				6	4	66,7
6	Landesausschuss für eGovernment und IT	11	0	0	11	11	0
7	Landesausschuss für Jugendarbeitsschutz – insgesamt	33	13	39,4	5	3	60
	davon						
	- Mitglieder	18	7	38,9	3	2	66,7
	- Stellvertretende Mitglieder	15	6	40	2	1	50
8	Landesfachbeirat für Kur- und Erholungsorte – insgesamt	18	4	22,2	4	1	25
	davon						
	- Mitglieder	9	1	11,1	4	1	25
	- Stellvertretende Mitglieder	9	3	33,3			
9	Landesfischerei-beirat	12	0	0	3	0	0
10	Landesjugendhilfeausschuss - insgesamt	60	25	41,7	17	8	40,1
	davon						
	- Stimmberechtigte Mitglieder	20	11	55	1	1	100
	Stellvertretung	19	5	26,3	1	0	0
	- Beratende Mitglieder	12	4	33,3	8	3	37,5
	Stellvertretung	9	5	55,5	7	4	51,4
11	Landespersonalausschuss	18	7	38,9	8	5	62,5
	davon						
	- Ordentliche Mitglieder	9	3	33,3	4	2	50
	- Stellvertretende Mitglieder	9	4	44,4	4	3	75
12	Landespflegeausschuss – insgesamt	69	35	50,7	3	2	66,7
	davon						
	- Mitglieder	28	10	35,7	3	2	66,7
	- 1. stellvertretende Mitglieder	23	12	52,2			
	- 2. stellvertretende Mitglieder	18	13	72,2			
13	Landeswahlausschuss für die Wahlen zu den Selbstverwaltungsorganen der landesunmittelbaren Sozialversicherungsträger	14	4	28,6	2	1	50
	davon						
	- Mitglieder	7	1	14,3	1	0	0
	- Stellvertretende Mitglieder	7	3	42,9	1	1	100

<sup>4</sup> Gemeint sind diejenigen Personen, deren Mitgliedschaft auf einem Vorschlag einer Behörde oder Einrichtung des Landes (einschließlich der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts unter Aufsicht des Landes Brandenburg) beruht, auch wenn es sich dabei nicht um Beschäftigte dieser Behörden und Einrichtungen handelt.

<sup>5</sup> Laut Rahmenvereinbarung zum Prozess der Verwaltungsoptimierung (Amtsblatt für das Land Brandenburg, Nr. 29 vom 17. Juli 2002) gehören dem Beirat zwei Mitglieder der Landesregierung und drei Vertreterinnen und Vertreter der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften an.

Lfd. Nr.	Name des Gremiums (alphabetisch)	Besetzung			Mitgliedschaft auf Vorschlag des Landes		
		Anzahl der Mitglieder insgesamt	Anzahl der weiblichen Mitglieder	Frauenanteil in %	Anzahl der Mitglieder insgesamt	Anzahl der weiblichen Mitglieder	Frauenanteil in %
14	Oberer Gutachterausschuss für Grundstückswerte des Landes Brandenburg	6	1	16,7	1	1	100
Gesamt		283	102	36,0	95	34	35,8

#### Gremien im Bereich der mittelbaren Landesverwaltung

1	Beirat der Stiftung „Preußische Schlösser und Gärten Berlin/Brandenburg“	10	4	40	1	0	0
2	Kammerversammlung der Landesärztekammer	64	21	32,8	keine		
3	Kammerversammlung der Landestierärztekammer	38	9	23,7	keine		
4	Kammerversammlung der Landeszahnärztekammer	44	13	29,5	keine		
5	Kuratorium der Stiftung „Einstein Forum“	12	3	25	3	1	33,3
6	Kuratorium der Stiftung „Deutschen Instituts für Ernährungsforschung Potsdam-Rehbrücke (DIfE)“	12	3	25	1	1	100
7	Kuratorium der Stiftung „GeoForschungs-Zentrum Potsdam (GFZ)“	10	3	30	1	0	0
8	Stiftungsrat der Stiftung „Naturschutzfonds Brandenburg“	8	2	25	4	2	50
9	Stiftungsrat der Stiftung „Preußische Schlösser und Gärten Berlin/Brandenburg“	8	2	25	3	2	66,7
10	Vertreterversammlung der Brandenburgischen Architektenkammer	31	14	45,2	keine		
11	Vertreterversammlung der Brandenburgischen Ingenieurkammer – insgesamt	30	4	13,3	keine		
	davon						
	Beratende Ingenieure	17	4	23,5			
	Freiwillige Mitglieder	13	0	0			
12	Verwaltungsrat der AOK für das Land Brandenburg	30	10	33,3	keine		
13	Verwaltungsrat der BKK Brandenburg	9	1	11,1	keine		
14	Verwaltungsrat der IKK Brandenburg und Berlin	28	2	7,1	keine		
15	Verwaltungsrat der Investitionsbank des Landes Brandenburg <sup>6</sup>	17	6	35,3	5	2	40
16	Verwaltungsrat des Studentenwerks Frankfurt (Oder)	15	5	33,3	2	0	0
	davon mit						
	Beschließender Stimme	13	5	38,5	1	0	0
	Beratender Stimme	2	0	0	1	0	0
17	Vollversammlung der Handwerkskammer Cottbus	36	3	8,3	keine		
18	Vollversammlung der Handwerkskammer Frankfurt (Oder)	36	4	11,1	keine		
19	Vollversammlung der IHK Cottbus	47	6	12,8	keine		
20	Vollversammlung der IHK Frankfurt (Oder)	48	7	14,6	keine		
21	Vollversammlung der IHK Potsdam	57 <sup>7</sup>	10	17,5	keine		
22	Wissenschaftlicher Beirat der Stiftung „GeoForschungsZentrum Potsdam (GFZ)“	12	2	17,5	keine		
23	Wissenschaftlicher Rat der Stiftung „GeoForschungsZentrum Potsdam (GFZ)“	8	1	12,5	keine		
Gesamt		610	135	22,1	22	8	36,4

<sup>6</sup> ILB wird hier geführt, da es sich um eine Anstalt des öffentlichen Rechts handelt und damit zur mittelbaren Landesverwaltung gehört, Quelle: Beteiligungsbericht 2004 des MdF

<sup>7</sup> einschließlich Ehrenpräsident und Ehrenmitglieder

Lfd. Nr.	Name des Gremiums (alphabetisch)	Besetzung			Mitgliedschaft auf Vorschlag des Landes		
		Anzahl der Mitglieder insgesamt	Anzahl der weiblichen Mitglieder	Frauen- anteil in %	Anzahl der Mitglieder insgesamt	Anzahl der weiblichen Mitglieder	Frauen- anteil in %
<b>Aufsichtsgremien bei Gesellschaften des privaten Rechts, an denen das Land unmittelbar beteiligt ist <sup>8</sup></b>							
1	Aufsichtsrat der BICC Internationales Konversionszentrum Bonn – Bonn International Center for Conversion GmbH	7	0	0	1	0	0
2	Aufsichtsrat der Brandenburgische Boden-Gesellschaft für Grundstücksverwaltung u. -verwertung mbH	8	0	0	8	0	0
3	Aufsichtsrat der Brandenburgischen Schlösser GmbH Gemeinnützige Betriebsgesellschaft	7	3	42,9	3	2	66,7
4	Aufsichtsrat der DEGES Deutsche Einheit Fernstraßen- planungs- u. bau GmbH	10	0	0	1	0	0
5	Aufsichtsrat der Flughafen Berlin-Schönefeld GmbH	20	3	15	4	0	0
6	Aufsichtsrat der GKSS- Forschungszentrum Geesthacht GmbH	15	1	6,7	1	1	100
7	Aufsichtsrat der Haus der Brandenburgisch-Preußischen Geschichte gGmbH <sup>9</sup>	7	3	42,9	4	1	25
8	Aufsichtsrat der IHP GmbH Innovations for High Performance Microelectronics /Institut für innovative Mikroelektronik	7	0	0	2	0	0
9	Aufsichtsrat der IIC The New German Länder Industrial Investment Council GmbH	14	0	0	1	0	0
10	Aufsichtsrat der Land Brandenburg LOTTO GmbH	5	1	20	5	1	20
11	Aufsichtsrat der LASA Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH	7	3	42,9	7	3	42,9
12	Aufsichtsrat der Märkischen Entsorgungsanlagen- Betriebsgesellschaft mbH	4	0	0	3	0	0
13	Aufsichtsrat der Neue Länder Grundstücksverwaltung u. -verwaltung GmbH	6	3	50	1	0	0
14	Aufsichtsrat der Polnisch-Deutschen Wirtschaftsförderungs- gesellschaft AG	14	2	14,3	2	0	0
15	Aufsichtsrat der SBB Sonderabfallgesellschaft Brandenburg/Berlin mbH	8	0	0	2	0	0
16	Aufsichtsrat der TMB Tourismus-Marketing Brandenburg GmbH	9	0	0	2	0	0
17	Aufsichtsrat der VBB Verkehrsverbund Berlin-Brandenburg GmbH	25	3	12	4	0	0
18	Aufsichtsrat der ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH	8	1	12,5	4	0	0
19	Beirat der Brandenburgischen Landgesellschaft mbH i.L. - MLUR -	3	0	0	3	0	0
20	Beirat der Landesentwicklungsgesellschaft für Städtebau, Wohnen und Verkehr des Landes Brandenburg mbH i.L.	4	0	0	4	0	0
21	Kuratorium der Kunst- u. Ausstellungshalle der Bundesrepublik GmbH	26	5	19,2	1	0	0
22	Verwaltungsrat der Ruppiner Kliniken GmbH, Neuruppin	9	4	44,4	2	2	100
<b>Gesamt</b>		<b>223</b>	<b>32</b>	<b>14,3</b>	<b>65</b>	<b>10</b>	<b>15,4</b>

<sup>8</sup> Grundlage Beteiligungsbericht 2004 des MdF (Redaktionsschluss 31.12.2003)

<sup>9</sup> Kabinettsvorlage Nr. 1311/03

## Anlage 8: Übersicht über die durch Kabinettsbeschluss entsandten Personen zur Wahrnehmung von Landesmandaten<sup>10</sup> in Gremien<sup>11</sup>

Lfd. Nr.	Monat d. Kabinettsvorlage	Name des Gremiums	Anzahl der entsandten Personen insgesamt	Anzahl der entsandten Frauen	Frauenanteil in %
1	10/00	Verwaltungsrat der Ruppiner Kliniken GmbH (RKG)	1	1	100
2	10/00	Beirat der Landeszentralbank für den Bereich der Länder Brandenburg und Berlin	1	1	100
3	11/00	Stiftungsrat der Stiftung für das sorbische Volk	1*	0	0
4	11/00	Aufsichtsrat der TMB Tourismus Marketing Brandenburg GmbH	1	0	0
5	11/00	Stiftungsrat der Stiftung Preußischer Kulturbesitz	2*	1*	50
6	11/00	Stiftungsrat der Kulturstiftung der Länder	2*	1*	50
7	11/00	Stiftungsrat der Stiftung Kulturfonds	1*	0	0
8	12/00	Kuratorium des GeoForschungsZentrums Potsdam (GFZ)	1	0	0
9	12/00	Aufsichtsrat der IHP GmbH Innovations for High Performance Microelectronics/Institut für innovative Mikroelektronik	1	0	0
10	01/01	Verwaltungsrat der Deutschen Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer	1	0	0
11	01/01	Institutsverwaltungsrat des Forschungsinstituts der Deutschen Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer	1	0	0
12	01/01	Aufsichtsrat der BC Brandenburg Capital GmbH	1	0	0
13	02/01	Aufsichtsrat der T.I.N.A. Technologie- und Innovations-Agentur Brandenburg GmbH	1*	0	0
14	02/01	Aufsichtsrat der BC Brandenburg Capital GmbH	2	0	0
15	03/01	Aufsichtsrat der IGV Institut für Getreideverarbeitung GmbH	1	0	0
16	03/01	Kuratorium der Stiftung Haus der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland	1*+1	1	50
17	04/01	Aufsichtsrat der Projektplanungs-Gesellschaft mbH Schönefeld (PPS)	1	0	0
18	04/01	Aufsichtsrat der Flughafen Projektgesellschaft Schönefeld mbH (FPS)	1	0	0
19	05/01	Beirat der Landeszentralbank für den Bereich der Länder Brandenburg und Berlin	1	1	100
20	05/01	Aufsichtsrat der GKSS Forschungszentrum Geesthacht GmbH	1	1	100
21	05/01	Aufsichtsrat der VBB Verkehrsverbund Berlin-Brandenburg GmbH	4	0	0
22	05/01	Stiftungsrat der Stiftung für das sorbische Volk	1	0	0
23	05/01	Verwaltungsrat der Ruppiner Kliniken GmbH (RKG)	1	1	100
24	07/01	Aufsichtsrat der Berlin Brandenburg Flughafen Holding GmbH (BBF)	2	0	0

<sup>10</sup> Berücksichtigt wurden alle diejenigen Mandate, für die das Vorschlagsrecht bei einem der Ressorts oder einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts unter Landesaufsicht liegt, unabhängig davon, ob es sich bei den vorgeschlagenen Personen um dortige Beschäftigte handelt. Nicht berücksichtigt wurden diejenigen Mandate, über die zwar die Landesregierung beschließt, für die das Vorschlagsrecht aber beispielsweise bei einer Gewerkschaft oder dem Land Berlin liegt. Berücksichtigt wurden auch stellvertretende Mitglieder soweit diese durch die Landesregierung ausdrücklich entsandt wurden.

<sup>11</sup> Berücksichtigt wurden alle Kabinettsvorlagen nach dem 4. September 2000 (Zeitpunkt der Vereinbarung der Amtschefs) bis zum 28. Februar 2004.

Lfd. Nr.	Monat d. Kabinetttvorlage	Name des Gremiums	Anzahl der ent- sandten Personen insgesamt	Anzahl der entsandten Frauen	Frauen- anteil in %
25	07/01	Aufsichtsrat der LASA Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH	1*+1	1*+1	100
26	08/01	Kuratorium des Max-Planck-Instituts für molekulare Genetik Berlin	1	1	100
27	08/01	Kuratorium des Max-Planck-Instituts für Gravitationsphysik Golm	1	1	100
28	08/01	Aufsichtsrat der Landesentwicklungsgesellschaft für Städtebau, Wohnen und Verkehr des Landes Brande- nburg mbH (LEG)	1	0	0
29	08/01	Aufsichtsrat der Polnisch-Deutschen Wirtschafts- förderungsgesellschaft Aktiengesellschaft	2	0	0
30	08/01	Aufsichtsrat der TLG Treuhand Liegenschaftsgesellschaft mbH	1*	0	0
31	09/01	Aufsichtsrat der ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH	4	1	25
32	09/01	Aufsichtsrat der Land Brandenburg Lotto GmbH (LBL)	5	1	20
33	09/01	Aufsichtsrat der FEBB Flughafenumfeld-Entwicklungs- gesellschaft Berlin Brandenburg mbH	1	0	0
34	11/01	Beirat der Landesentwicklungsgesellschaft für Städ- tebau, Wohnen und Verkehr des Landes Brandenburg mbH i.L. (LEG)	6	0	0
35	02/02	Aufsichtsrat der Brandenburgischen Schlösser GmbH Gemeinnützige Betriebsgesellschaft (BSG)	1	1	100
36	04/02	Aufsichtsrat der ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH	1*	0	0
37	06/02	Landespersonalausschuss	2	0	0
38	08/01	Aufsichtsrat der LASA Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH	1	0	0
39	08/02	Aufsichtsrat der Berlin-Brandenburg Flughafen Holding GmbH (BBF)	1*	0	0
40	09/02	Aufsichtsrat der IHP GmbH Innovations for High Performance Microelectronics/ Institut für innovative Mikroelektronik	1	0	0
41	09/02	Mitgliederversammlung des Instituts für Agrartechnik Bornim e.V. (ATB)	1	1	100
42	09/02	Mitgliederversammlung des Instituts für Gemüse- und Zierpflanzenbau Großbeeren/Erfurt e.V. (IGZ)	1	1	100
43	10/02	Beirat bei der Hauptverwaltung Berlin der Deutschen Bundesbank	4	0	0
44	11/02	Beirat der Landesentwicklungsgesellschaft für Städtebau, Wohnen und Verkehr des Landes Brandenburg mbH i.L. (LEG)	1	0	0
45	12/02	Aufsichtsrat der Berlin-Brandenburg Flughafen Holding GmbH (BBF)	1*	0	0
46	12/02	Aufsichtsrat der Flughafen Projektgesellschaft Schöne- feld mbH (FPS)	1*	0	0
47	12/02	Aufsichtsrat der Projektplanungs-Gesellschaft mbH Schönefeld (PPS)	1*	0	0
48	01/03	Ausschuss der Regionen	1*	0	0
49	01/03	Aufsichtsrat der BC Brandenburg Capital GmbH	1*	0	0

Lfd. Nr.	Monat d. Kabinettvorlage	Name des Gremiums	Anzahl der entsandten Personen insgesamt	Anzahl der entsandten Frauen	Frauen- anteil in %
50	01/03	Aufsichtsrat der FEBB Flughafenumfeld-Entwicklungsgesellschaft Berlin Brandenburg mbH	1*	0	0
51	01/03	Verwaltungsrat der Investitionsbank des Landes Brandenburg	1*+3	1*	25
52	02/03	Aufsichtsrat der Haus der Brandenburgisch-Preußischen Geschichte gGmbH (HBPG)	4	1	25
53	02/03	Aufsichtsrat der ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH	1*	0	0
54	02/03	Aufsichtsrat der IIC – The New German Länder Industrial Investment Council GmbH	1*	0	0
55	02/03	Beirat bei der Regulierungsbehörde für Telekommunikation und Post	1*	0	0
56	03/03	Beirat bei der Hauptverwaltung Berlin der Deutschen Bundesbank	1	0	0
57	04/03	Aufsichtsrat der IHP GmbH Innovations for High Performance Microelectronics / Institut für Innovative Mikroelektronik	1	0	0
58	04/03	Aufsichtsrat der IGV Institut für Getreideverarbeitung GMBH	1	0	0
59	04/03	Kuratorium des Potsdam-Instituts für Klimaforschung e.V. (PIK)	1	0	0
60	04/03	Kuratorium des GeoForschungsZentrums Potsdam (GFZ)	1	0	0
61	04/03	Verwaltungsrat des Deutschen Elektronen-Synchrotron DESY Hamburg	1	0	0
62	04/03	Kuratorium des Alfred Wegener Instituts für Polar und Meeresforschung	1	0	0
63	04/03	Ausschuss der Zuwendungsgeber der Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutsche Forschungszentren	1	0	0
64	04/03	Senat der Fraunhofer-Gesellschaft zur Förderung angewandter Forschung e.V. (FhG)	1	0	0
65	04/03	Kuratorium des Astrophysikalischen Instituts Potsdam (AIP)	1	1	100
66	04/03	Kuratorium des Instituts für Regionalentwicklung und Strukturplanung e.V. Erkner (IRS)	1	1	100
67	04/03	Kuratorium des Deutschen Instituts für Ernährungsforschung Potsdam Rehbrücke (DIfE)	1	1	100
68	04/03	Mitgliederversammlung des Zentrums für Agrarlandschafts- und Landnutzungsforschung e.V. (ZALF)	1	1	100
69	04/03	Kuratorium des Forschungszentrums Europäische Aufklärung e.V. Potsdam (ZEA)	1	0	0
70	04/03	Kuratorium des Zentrums für Zeithistorische Forschung e.V. Potsdam (ZZF)	1	0	0
71	04/03	Aufsichtsrat der Brandenburgischen Schlösser GmbH Gemeinnützige Betriebsgesellschaft (BSG)	4	2	50
72	06/03	Landespersonalausschuss	8	5	62,5
73	07/03	Aufsichtsrat der Polnisch-Deutschen Wirtschaftsförderungsgesellschaft AG (TWG)	2	0	0
74	08/03	Aufsichtsrat der VBB Verkehrsverbund Berlin-Brandenburg GmbH	1	0	0

Lfd. Nr.	Monat d. Kabinetttvorlage	Name des Gremiums	Anzahl der entsandten Personen insgesamt	Anzahl der entsandten Frauen	Frauenanteil in %
75	08/03	Aufsichtsrat der Flughafen Berlin-Brandenburg GmbH	4	0	0
76	10/03	Beirat der Brandenburgische Landgesellschaft mbH i. L. (BLG)	1	0	0
77	11/03	Aufsichtsrat der Brandenburgischen Boden Gesellschaft für Grundstücksverwaltung und -verwertung mbH (BBG)	1	0	0
78	11/03	Aufsichtsrat der TMB Tourismus-Marketing Brandenburg GmbH	2	0	0
79	11/03	Stiftungsrat der Stiftung für das sorbische Volk	1*	0	0
80	12/03	Beirat der Landesentwicklungsgesellschaft für Städtebau, Wohnen und Verkehr des Landes Brandenburg mbH i.L. (LEG)	1	1	100
81	01/04	Verwaltungsrat der InvestitionsBank des Landes Brandenburg	1*	0	0
82	01/04	Aufsichtsrat der Medienboard Berlin-Brandenburg GmbH	4	1	25
83	01/04	Aufsichtsrat der LASA Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH	7	2	28,6
Gesamt			139	34	24,5

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

Verwaltung	Adresse	Name der GBA	Erreichbarkeit
<b>Kreisfreie Städte</b>			
Stadtverwaltung Brandenburg	Neuendorfer Straße 90 14770 Brandenburg an der Havel	Ingrid Schönwälder	03381/581600 Ingrid.schönwälder@stadt-brb.brandenburg.de
Stadtverwaltung Cottbus	Neumarkt 5 03046 Cottbus	Sabine Hiekel	0355/612 2018 Sabine.Hiekel@neumarkt.cottbus.de
Stadtverwaltung Frankfurt (Oder)	Marktplatz 1 15230 Frankfurt (Oder)	Sabine Stuchlick	0335/552 1340 Sabine.stuchlick@frankfurt-oder.de
Stadtverwaltung Potsdam	Fr.-Ebert-Straße 79-81 14461 Potsdam	Sabine Scheuerer	0331/289 1080 Sabine.scheuerer@rathaus.potsdam.de
<b>Landkreise</b>			
Kreisverwaltung Barnim	Heegermühler Straße 75 16225 Eberswalde	Marion Hildebrand	03334/214704 gleichstellungsbeauftragte@kvbarnim.de
Landkreis Dahme-Spreewald	Reutergasse 12 15907 Lübben (Spreewald)	Elke Voigt	03546/201109 Elke.Voigt@dahme-spreewald.de
Kreisverwaltung Elbe-Elster	Ludwig-Jahn-Straße 2 04916 Herzberg/Elster	Monika Löppen	03535/464445 DSB@lkee.de
Kreisverwaltung Havelland	Platz der Freiheit 1 14712 Rathenow	Gabriele Steidl	03385/5511231 Gabriele.steidl@havelland.de
Landkreis Märkisch-Oderland	Puschkinplatz 12 15306 Seelow	Marianne Huhn	03346/850446 Marianne_huhn@landkreismol.de
Kreisverwaltung Oberhavel	Poststraße 1 16515 Oranienburg	Christine Höhne	03301/601137 gleichstellungsbeauftragte@oberhavel.de
Landkreis Oberspreewald-Lausitz	Dubinaweg 1 01968 Senftenberg	Gisa Grundmann	03573/8701031 gleichstellung@osl-online.de
Landkreis Oder-Spree	Breitscheidstraße 7 15848 Beeskow	Elisabeth Alter	03366/351040 Elisabeth.Alter@l-os.de
Landkreis Ostprignitz-Ruppin	Virchowstraße 14-16 16816 Neuruppin	Marlies Grunst	03391/688191 marlies.grunst@o-p-r-.de
Landratsamt Potsdam-Mittelmark	Niemöllerstraße 1-2 14806 Belzig	Ines-Angelika Lübbe	033841/91321 Ines-angelika.luebbe@potsdam-mittelmark.de
Landkreis Prignitz	Berliner Straße 49 19348 Perleberg	Bärbel Schmidt	03876/713225 Baerbel.schmidt@lkprignitz.de
Landkreis Spree-Neiße	Heinrich-Heine-Straße 1 03149 Forst (Lausitz)	Kerstin Kossack	03562/98610004 Gleichstellungsbeauftragte@lkspn.de
Kreisverwaltung Teltow-Fläming	Am Nuthefließ 214943 Luckenwalde	Monika Kollert	03371/6081085 kollert.beauftr@teltow-flaeming.de
Kreisverwaltung Uckermark	Karl-Marx-Straße 1 17291 Prenzlau	Angelika Schley	03984/702200 Sekretariat-landrat@uckermark.de

Verwaltung	Adresse	Name der GBA	Erreichbarkeit
<b>Gemeinden mit mehr als 30.000 Einwohnerinnen und Einwohnern</b>			
Stadt Bernau bei Berlin	Marktplatz 2 16321 Bernau bei Berlin	Eva-Maria Rebs	03338/365-106 stadtverwaltung@bernau-bei-berlin.de
Stadt Eberswalde	Breite Straße 42 16225 Eberswalde	Ina Wermuth	03334/64107 i.wermuth@eberswalde.de
Stadtverwaltung Eisenhüttenstadt	Zentraler Platz 1 15890 Eisenhüttenstadt	Michaela Hänsel	03364/5666356 Michaela.Haensel@eisenhuettenstadt.de
Stadt Falkensee	Falkenhagener Straße 43/49 14612 Falkensee	Edeltraud Funke	03322/281119 rathaus@falkensee.net
Stadtverwaltung Fürstenwalde/Spree	Am Markt 4-6 15517 Fürstenwalde/Spree	Sabine Wehrich	03361/557541 s.wehrich@fuerstenwalde-spree.de
Stadtverwaltung Königs Wusterhausen	Karl-Marx-Straße 23 15711 Königs Wusterhausen	Petra Gröhnke	03375/273352 Petra.Groehnke@Stadt-KW.Brandenburg.de
Stadtverwaltung Neuruppin	Karl-Liebknecht-Straße 33/34 16816 Neuruppin	Petra Torjus	03391/355600 Petra.torjus@stadtneuruppin.de
Stadtverwaltung Oranienburg	Schloßplatz 2 16515 Oranienburg	Heidrun Szczepanski	03301/600686
Stadtverwaltung Schwedt/Oder	Lindenallee 25-29 16303 Schwedt / Oder	Heike Voigt	03332/446388 Buergermeister.stadt@schwedt.de
<b>Gemeinden mit 10.000 bis 30.000 Einwohnerinnen und Einwohnern</b>			
Stadtverwaltung Angermünde	Markt 24 16278 Angermünde	Ines Reule	03331/260016 i.reule@angermuende.de
Stadtverwaltung Bad Freienwalde (Oder)	Karl-Marx-Straße 1 16259 Bad Freienwalde (Oder)	Frau Hoppe	03344/412258
Stadt Belzig	Wiesenburger Straße 6 14806 Belzig	Birgit Schneider	033841/94103 osa@stadt-belzig.de
Gemeinde Blankenfelde-Mahlow	Karl-Marx-Straße 4 15827 Blankenfelde-Mahlow	Heike Richter	
Stadt Doberlug-Kirchhain	Am Markt 8 03253 Doberlug-Kirchhain	Gabriele Bilawny	
Stadtverwaltung Erkner	Bahnhofsstraße 13-16 15537 Erkner	Beate Kirscht	03362/795201 kirscht@erkner.de
Stadtverwaltung Finsterwalde	Schloßstraße 7-8 03238 Finsterwalde	Kerstin Conrad	03531/783130 hauptamt@finsterwalde.de
Stadt Forst (Lausitz)	Promenade 9 03149 Forst (Lausitz)	Martina Göbel	03562/989530 m.gobel@forst-lausitz.de
Gemeindeverwaltung Fredersdorf-Vogelsdorf	Lindenallee 3 15370 Fredersdorf-Vogelsdorf	Frau Mlynkiewicz	033439/83529 b.mlynkiewicz@fredersdorf-vogelsdorf.de
Stadt Großräschen	Seestrasse 16 01983 Großräschen	Frau Buksch	035753/17972
Stadtverwaltung Guben	Uferstraße 22-26 03172 Guben	Regina Bellack	03561/6871106 gba@guben.de

Verwaltung	Adresse	Name der GBA	Erreichbarkeit
Stadtverwaltung Hohen Neuendorf	Oranienburger Straße 2 16540 Hohen Neuendorf	Ramona Scholz	03303/528 113 Scholz@hohen-neuendorf.de
Gemeinde Kloster Lehnin	Friedensstraße 3 14797 Kloster Lehnin OT Lehnin	Monika Grimm	03328/540 bibliothek-lehnin@t-online.de
Stadt Lauchhammer	Liebenwerdaer Straße 69 01979 Lauchhammer	Ines Eichhorn	hauptamt@lauchhammer.de
Stadtverwaltung Lübben (Spreewald)	Poststraße 5 15907 Lübben (Spreewald)	Frau Kutzscher	03546/7245
Stadtverwaltung Lübbenau/Spreewald	Kirchplatz 1 03222 Lübbenau/Spreewald	Elisabeth Jente	03542/85102 stadt@luebbenau-spreewald.de
Stadt Luckau	Am Markt 34 15926 Luckau	Rita Spruch	03544/6162
Stadtverwaltung Luckenwalde	Markt 10 14943 Luckenwalde	Isa Arlt	03371/672271 rathaus@luckenwalde.de
Stadtverwaltung Ludwigsfelde	Rathausstraße 3 14974 Ludwigsfelde	Marina Ujlaki	03378/827104 uljaki.m@ludwigsfelde.de
Gemeinde Michendorf	Potsdamer Straße 33 14552 Michendorf	Bettina Krämer	033205/59848
Gemeinde Mühlenbecker Land	Liebenwalder Straße 1 16567 Mühlenbecker Land OT Mühlenbeck	Kerstin Bonk	033056/84111 Gemeinde@Muehlenbecker land.de
Gemeindeverwaltung Neuenhagen bei Berlin	Am Rathaus 1 15366 Neuenhagen bei Berlin	Marion Wende	03342/245-131 wende.marion@neuenhagen-bei-berlin.de
Stadtverwaltung Perleberg	Großer Markt 19348 Perleberg	Renate Röder	03876/781123 r.roeder@stadt-perleberg.de
Stadt Premnitz	Liebigstraße 42 14727 Premnitz	Claudia Umlauf	03386/259242
Stadtverwaltung Prenzlau	Am Steintor 4 17291 Prenzlau	Gabriele Frey	03984/752003 gba@prenzlau.de
Stadt Rathenow	Berliner Straße 15 14712 Rathenow	Anja Prume	03385/596 353
Gemeinde Schönefeld	Lilienthalstraße 6 15732 Schönefeld OT Waltersdorf	Iris Berger	033762/225835 I.Berger@amt-schoenefeld.de
Gemeinde Schorfheide	Hauptstraße 116 16244 Schorfheide OT Finowfurt	Petra Schäfer	03335/453412 p.schaefer.schorfheide@barnim.de
Stadtverwaltung Senftenberg	Markt 1 01968 Senftenberg	Monika Auer	03573/701116 Monika.Auer@senftenberg.de
Stadtverwaltung Spremberg	Am Markt 1 03130 Spremberg	Christina Bieder	03563/340150 gsb@stadt-spremberg.de
Stadtverwaltung Teltow	Potsdamer Straße 47/49 14513 Teltow	Regine Rothhaupt	03328/4781255 r.rothhaupt@teltow.de

Verwaltung	Adresse	Name der GBA	Erreichbarkeit
Stadtverwaltung Velten	Rathausstraße 10 16727 Velten	Christa Rettschlag	03304/379116 rettschlag@velten.de
Gemeinde Wandlitz	Prenzlauer Chaussee 157 16348 Wandlitz	Heidrun Gadischke	033397/22021 gemeinde@wandlitz.de
Stadtverwaltung Werder (Havel)	Eisenbahnstraße 13-14 14542 Werder (Havel)	Gudrun Zander	03327/783313
Stadtverwaltung Wittenberge	August-Bebel-Straße 10 19322 Wittenberge	Monika Hensel	03877/951103
Stadt Zehdenick	Falkenthaler Chaussee 1 16792 Zehdenick	Rita Franke	03307/4684 141 stadtverwaltung@zehdenick.de
Stadt Zossen	Marktplatz 20/21 15806 Zossen	Britta Büchner	

#### Ämter mit mehr als 10.000 Einwohnerinnen und Einwohnern

Amt Brück	Ernst-Thälmann-Straße 59 14822 Brück	Marlies Schulze	033845/41063
Amt Gransee und Gemeinden	Baustraße 56 16775 Gransee	Ursula Heinke	03306/751124 amtsdirektor@gransee.de

#### Gemeinden und Ämter mit weniger als 10.000 Einwohnerinnen und Einwohnern

Stadt Altlandsberg	Berliner Allee 6 15345 Altlandsberg	Anja Bauch	033438/15647 a.bauch@altlandsberg.de
Gemeindeverwaltung Glienicke/Nordbahn	Hauptstraße 19 16548 Glienicke/Nordbahn	Frau Pankow	033056/69237
Stadtverwaltung Kremmen	Am Markt 1 16766 Kremmen	Margareta Ganschow	033055/9980 Hauptamt@Kremmen.de
Gemeindeverwaltung Leggebruch	Eichenhof 4 16767 Leggebruch	Karin Henschke	03304/249616 k.henschke@legebruch.de
Gemeinde Schipkau	Schulstraße 4 01998 Schipkau / OT Klettwitz	Petra Stoy	
Gemeinde Tauche	Dorfstraße 23 15848 Tauche	Regina Klawunn	033675/60926 meldestelle@gemeinde-tauche.de
Gemeindeverwaltung Woltersdorf	Rudolf-Breitscheid-Straße 23 15569 Woltersdorf	Rosemarie Müller	03362/586961 gemeindeamt-woltersdorf@t-online.de
Stadt Wriezen	Freienwalder Straße 50 16269 Wriezen	Regina Müller	033456/49135 sitzungsdienst@wriezen.de
Amt Altdöbern	Marktstraße 1 03229 Altdöbern	Christine Geyer	035434/60014 hauptamt@amt-altdoeborn.de
Amt Lebus	Breite Straße 1 15326 Lebus	Heike Spiekermann	033604/44511
Amt Märkische Schweiz	Hauptstraße 1 15377 Buckow	Frau Schrot	033435/73714 amtsverwaltung@amt-maerkische-schweiz.de

## Tabellenanhang

**Tab. A 1: Gesamtbeschäftigte und Beschäftigungssituation von Frauen in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg, 1994 bis 2003, nach Laufbahngruppen** (ohne kommunalen Bereich und Hochschulen/Universitäten; öffentliche Verwaltung insgesamt ist ohne Lehrpersonal im Bereich der Schulämter – Letzteres ist extra ausgewiesen)

Beschäftigungs- bereich	1994		1996		1997		1999		2003	
	Personal- Ist-Bestand	Frauen- anteil (%)								
<b>Öffentliche Verwaltung insg.</b>										
Gesamtzahl der Beschäftigten	48.119	50,7	47.420	51,3	47.007	51,6	45.740	51,5	43.061	51,7
Beamte/Angestellte insg.	40.428	55,9	40.952	55,9	41.158	55,8	40.401	55,6	38.677	55,5
Höheren Dienst	4.132	29,6	4.685	32,4	5.246	34,4	5.620	35,7	5.144	38,0
Gehobenen Dienst	12.793	47,8	14.663	50,3	15.023	50,8	15.141	51,0	14.776	50,5
Mittleren Dienst	22.370	64,1	20.991	64,4	20.320	64,6	19.142	65,0	18.014	64,9
Einfacher Dienst	1.133	82,3	613	76,7	569	71,4	497	60,6	743	46,3
<b>Ministerien / Staatskanzlei</b>										
Gesamtzahl der Beschäftigten	3.257	53,4	3.243	52,9	3.231	54,3	3.044	55,1	2.894	55,6
Beamte/Angestellte insg.	3.081	55,2	3.068	54,5	3.062	56,0	2.903	56,7	2.782	57,0
Höheren Dienst	1.011	26,1	1.069	29,2	1.121	30,7	1.101	31,5	1.092	34,0
Gehobenen Dienst	1.249	57,1	1.181	57,5	1.129	57,0	1.062	59,7	1.032	61,1
<b>Öffentliche Verwaltung – ohne Ministerien/Staatskanzlei</b>										
Gesamtzahl der Beschäftigten	44.862	50,5	44.177	51,2	43.776	51,4	42.696	51,3	40.167	51,5
Beamte/Angestellte insg.	37.347	56,0	37.884	56,0	38.096	55,8	37.498	55,5	35.895	55,4
Höheren Dienst	3.121	30,7	3.616	33,4	4.125	35,4	4.519	36,8	4.052	39,1
Gehobenen Dienst	11.544	46,8	13.482	49,6	13.894	50,3	14.079	50,3	13.744	49,7
<b>Sozialversicherungsträger unter Landesaufsicht</b>										
Gesamtzahl der Beschäftigten	4.857	83,3	4.818	82,6	4.427	82,7	4.312	82,3	4.374	81,0
Beamte/Angestellte insg.	4.798	83,7	4.763	83,0	4.369	83,1	4.264	82,6	4.326	81,4
Höheren Dienst	171	32,2	189	32,8	188	32,4	214	29,4	199	40,2
Gehobenen Dienst	1.424	78,0	1.980	80,1	2.023	81,2	1.891	80,1	2.070	79,1
<b>Lehrpersonal im Bereich der Schulämter *</b>										
Gesamtzahl der Beschäftigten	29.610	76,4	29.295	76,5	28.802	76,7	27.368	76,9	26.161	77,0
Beamte/Angestellte insg.			29.295	76,5	28.802	76,7	27.368	76,9	26.161	77,0
Höheren Dienst			1.149	50,8	1.158	46,5	2.376	53,7	3.535	58,1
Gehobenen Dienst			27.769	77,4	27.147	77,8	24.574	79,0	22.227	79,8

\* Für das Lehrpersonal ist eine exakte Zuordnung erst seit dem 01.07.1995 möglich.

**Tab. A 2: Personalbestand und Veränderung des Frauenanteils in den Ministerien/Staatskanzlei des Landes Brandenburg, 1994 bis 2003, nach Laufbahngruppen** (ohne kommunalen Bereich und Hochschulen/Universitäten; öffentliche Verwaltung insgesamt ist ohne Lehrpersonal im Bereich der Schulämter – Letzteres ist extra ausgewiesen)

Beschäftigungsbereich	1994		1996		1997		1999		2003	
	Personal-Ist-Bestand	Frauenanteil (%)								
<b>Stk</b>										
Beamte/Angestellte	193	53,4	153	55,6	152	55,9	138	55,1	164	54,9
Höheren Dienst	70	24,3	54	24,1	52	25,0	54	27,8	71	35,2
Gehobenen Dienst	49	53,1	39	61,5	39	59,0	35	62,9	39	53,8
<b>MI</b>										
Beamte/Angestellte	787	53,9	698	45,3	634	50,9	564	52,8	513	47,6
Höheren Dienst	126	20,6	154	24,7	156	26,3	150	31,3	147	28,6
Gehobenen Dienst	389	47,0	316	46,2	269	42,4	211	41,2	209	40,7
<b>MdJBE</b>										
Beamte/Angestellte	149	53,0	155	57,4	145	57,9	143	60,8	165	59,4
Höheren Dienst	64	21,9	60	26,7	56	26,8	57	28,1	73	28,8
Gehobenen Dienst	42	69,0	48	64,6	41	65,9	40	77,5	45	80,0
<b>MBJS</b>										
Beamte/Angestellte	239	55,6	239	57,3	236	57,6	232	58,6	225	58,2
Höheren Dienst	96	31,3	95	32,6	98	35,7	98	34,7	98	33,7
Gehobenen Dienst	98	59,2	98	61,2	90	61,1	90	65,6	85	67,1
<b>MWFK</b>										
Beamte/Angestellte	181	66,9	196	65,8	220	66,4	199	64,8	188	65,4
Höheren Dienst	69	36,2	70	40,0	86	44,2	80	40,0	78	42,3
Gehobenen Dienst	50	68,0	57	61,4	60	63,3	56	66,1	64	71,9
<b>MASGF</b>										
Beamte/Angestellte	266	69,5	269	69,9	273	69,2	301	70,4	271	70,5
Höheren Dienst	97	45,4	102	51,0	112	52,7	116	51,7	110	54,5
Gehobenen Dienst	110	79,1	108	75,9	102	73,5	127	75,6	109	74,3
<b>MW</b>										
Beamte/Angestellte	229	43,7	235	46,4	253	46,6	233	46,8	218	50,5
Höheren Dienst	87	18,4	105	26,7	116	25,0	107	26,2	106	31,1
Gehobenen Dienst	104	49,0	88	48,9	95	53,7	91	53,8	79	59,5
<b>MSWV</b>										
Beamte/Angestellte	236	50,8	282	55,0	296	56,4	277	56,3	262	57,3
Höheren Dienst	102	17,6	113	23,9	119	27,7	110	27,3	101	29,7
Gehobenen Dienst	77	61,0	96	59,4	100	59,0	97	59,8	92	58,7
<b>MF</b>										
Beamte/Angestellte	256	57,4	274	57,3	276	58,0	260	58,1	259	60,2
Höheren Dienst	89	22,5	101	27,7	99	30,3	101	33,7	98	34,7
Gehobenen Dienst	111	66,7	118	65,3	123	65,0	113	65,5	116	68,1
<b>MUNR (ab 1999 MLUR)*</b>										
Beamte/Angestellte	325	50,5	339	53,1	349	52,7	556	52,7	518	56,6
Höheren Dienst	142	28,2	143	25,9	151	24,5	228	22,4	211	28,4
Gehobenen Dienst	125	53,6	118	55,9	117	57,3	202	59,9	194	64,4
<b>MELF (ab 1999 MLUR)*</b>										
Beamte/Angestellte	220	56,4	228	56,1	228	53,5				
Höheren Dienst	69	20,3	72	19,4	76	18,4				
Gehobenen Dienst	94	60,6	95	61,1	93	58,1				

\* MUNR und MELF wurden zum MLUR zusammengeführt.

**Tab. A 3: Frauenanteile in den Besoldungs- und Vergütungsgruppen, 1999 und 2003**

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

	Öffentliche Verwaltung insg.		Ministerien/ Staatskanzlei		Öffentliche Verwaltung ohne Ministerien/ Staatskanzlei		Sozialversicherungsträger unter Landesaufsicht		Lehrpersonal im Bereich der Schulämter	
	1999	2003	1999	2003	1999	2003	1999	2003	1999	2003
<b>Höherer Dienst</b>										
<b>Richterinnen &amp; Richter/Beamtinnen &amp; Beamte</b>										
B6-5, R10-5	7,8	7,7	10,3	7,7	0,0	7,7	-	-	-	-
B4, B3, R4, R3	8,3	12,7	0,0	0,0	8,5	12,9	0,0	0,0	-	-
B2, B1	14,3	15,4	16,0	15,7	8,3	14,3	0,0	0,0	-	-
A16, R2	18,1	23,2	13,6	16,8	20,3	25,7	0,0	0,0	0,0	22,2
A15, R1	39,4	41,8	42,7	35,1	41,5	43,4	10,0	12,5	9,1	46,0
A14	32,2	34,2	23,2	43,4	27,2	30,5	17,9	27,6	100,0	34,8
A13	36,4	37,4	45,0	48,8	34,0	34,2	19,0	20,8	60,1	69,4
<b>Angestellte</b>										
außertariflich	26,7	29,5	25,0	29,4	28,9	30,0	0,0	-	-	100,0
BAT I	20,8	29,5	28,3	41,2	17,4	21,1	30,0	27,3	15,5	17,6
BAT Ia	32,7	32,0	24,1	23,8	34,9	34,8	53,8	65,4	28,7	32,4
BAT Ib	31,4	36,4	36,9	38,0	30,5	36,1	43,3	50,8	49,1	47,8
BAT IIa, b	45,9	48,2	53,7	51,0	44,9	47,7	43,6	63,2	51,4	55,2
<b>Gehobener Dienst</b>										
<b>Beamtinnen &amp; Beamte</b>										
A11-A13	29,5	33,7	49,7	54,3	24,5	29,4	17,3	25,3	80,9	82,9
A10	34,8	38,5	65,6	57,1	33,3	37,8	44,4	68,6	50,0	-
A9	46,3	43,9	67,2	66,0	45,8	34,5	76,0	64,3	-	-
<b>Angestellte</b>										
BAT II a Fg10 S	40,4	44,9	51,9	59,7	37,4	41,3	33,3	47,6	53,5	59,2
BAT III, Kr. XII	55,0	54,1	56,8	63,1	54,8	52,9	67,0	73,5	67,6	76,8
BAT IV a, Kr. XI, X	53,1	51,6	68,7	70,4	52,4	50,8	76,2	71,7	92,2	85,2
BAT IV b, Kr. IX	64,9	70,7	84,2	86,4	64,1	70,1	84,3	83,1	75,1	81,7
BAT Va, b; Kr. VIII, VII	81,9	86,0	73,7	75,0	82,2	86,3	89,7	91,9	93,7	92,6

**Tab. A 4: Rücklauf des Fragebogens** (Stand 08.06.2004)

Funktionsebene		Soll	Ist	Anteil
1	Ministerien und Staatskanzlei	10	10	100,0 %
2	Sonstige oberste Landesbehörden und Landesoberbehörden	17	17	100,0 %
3	Untere Landesbehörden	64	62	96,9 %
4	Gerichte und Staatsanwaltschaften	54	54	100,0 %
5	Sonstige nachgeordnete Behörden	48	44	91,7 %
5a	Einrichtungen des Landes	41	38	92,7 %
5b	Landesbetriebe	7	6	85,7 %
6	Körperschaften, Anstalten und Stiftungen	25	20	80,0 %
<b>Gesamt</b>		<b>218</b>	<b>207</b>	<b>94,9 %</b>

**Anmerkungen zum Rücklauf**

Es haben sich insgesamt **207** Dienststellen an der Befragung beteiligt (94,9%). Davon **203** Dienststellen mit ausgefüllten Fragebögen und **vier** Dienststellen mit sonstigen Rück- oder Fehlmeldungen.

**Neun** Dienststellen haben innerhalb der Frist **nicht reagiert** (4,13 %).<sup>1</sup>

Damit liegen **203** auswertbare Fragebögen von Dienststellen vor. Davon **175** mit GBA-Teil.<sup>2</sup>

**Tab. A 5: Zusammenhang von Ausschreibungspraxis und Stellenbesetzung mit Frauen**

(nur solche DST, die eine Personalhoheit haben und bei denen in Berichtszeitraum keine Strukturveränderungen stattfanden und die Stellen besetzt haben, Anteile in %)

	Stellenbesetzung mit ...			Anzahl der DST
	Mehr Frauen	Gleich	Mehr Männern	
<b>Höherer Dienst</b>				
Insgesamt (%)	33,3	3,3	63,3	
Anzahl der DST	10	1	19	30*
Stellenausschreibung/Interessenbekundung				
Ja, immer	42,1	5,3	52,6	19
Ja, aber nur teilweise			100	6
Nein	25		75	4
Keine Angabe	100			1
<b>Gehobener Dienst</b>				
Insgesamt (%)	61,8	3,6	34,5	
Anzahl der DST	34	2	19	55*
Stellenausschreibung				
Ja, immer	60,0	2,9	37,1	37
Ja, aber nur teilweise	83,3		16,7	13
Nein	33,3		66,7	4
Keine Angabe	40,0	20	40,0	1

<sup>1</sup> An der Befragung haben sich nicht beteiligt: Staatliches Schulamt Frankfurt (Oder), Landesprüfungsamt, Staatstheater Cottbus, Materialprüfungsamt, Handwerkskammer Potsdam, Handwerkskammer Frankfurt (Oder), Handwerkskammer Cottbus, Industrie- und Handelskammer Cottbus, Studentenwerk Frankfurt (Oder)

<sup>2</sup> Aus zwei weiteren Dienststellen liegt der GBA-Teil vor, wobei eine Zuordnung wegen fehlender Adresse nicht möglich ist.

\* Für 3 DST (höherer Dienst) bzw. 4 DST (gehobener Dienst) fehlen Antworten, um diese Information zu erstellen.

**Tab. A 6: Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils im Gleichstellungsplan (GSP) und Unterrepräsentanz von Frauen im höheren und gehobenen Dienst**

(nur DST mit mehr als 20 Beschäftigten, einem GSP und die entsprechende Personalhoheit, Anteile in %)

	Verbindliche Zielvorgaben	Abstrakte Zielvorgaben	Nein, nicht notwendig	Nein, denn ...	Anzahl der DST
<b>Unterrepräsentanz von Frauen im höheren Dienst*</b>					
Ja	15,4	53,8	0	30,8	26
Nein	33,3	16,7	50,0		12
<b>Unterrepräsentanz von Frauen im gehobenen Dienst*</b>					
Ja	17,2	51,7	0	31,0	29
Nein	19,3	42,1	22,8	15,8	57

\* Für 2 DST (höherer Dienst) bzw. für 3 DST (gehobener Dienst) fehlen die Antworten, um diese Information zu erstellen.

**Tab. A 7: Heranziehen des Gleichstellungsplans als Grundlage für Personalentscheidungen und dem Entgegenwirken der Unterrepräsentanz von Frauen**

(nur DST mit mehr als 20 Beschäftigten und mit entsprechender Personalhoheit, Anteile in % \*)

	Gleichstellungsplan als Grundlage für Personalentscheidungen?		Anzahl der DST
	Nein	Ja	
Insgesamt	40,4	52,9	136**
Anzahl der DST	55	72	
<b>Unterrepräsentanz von Frauen im höheren Dienst***</b>			
Ja	34,6	61,5	26
Nein	16,7	83,3	12
<b>Unterrepräsentanz von Frauen im gehobenen Dienst***</b>			
Ja	34,5	58,6	29
Nein	33,3	64,9	57

\* Die fehlenden Prozente an 100% sind die Angaben „Keine Angabe“ bzw. „Weiß ich nicht“.

\*\* Darunter sind auch 4 DST, die die Frage nach dem Vorhandensein eines Gleichstellungsplanes nicht beantwortet haben.

\*\*\* mit entsprechender Personalhoheit

**Tab. A 8: Motive der Gleichstellungsbeauftragten (GBA) für die Bereitschaft zu ihrer Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte**

(171 Gleichstellungsbeauftragte antworteten auf diese Frage, Mehrfachnennungen waren möglich, Anteile in %)

	Frauenpolitisches Interesse	Bitte von Kolleginnen	Bitte der Dienststellenleitung	Weil keine andere Mitarbeiterin GBA werden wollte	Andere Gründe	Anzahl der GBA
Insgesamt	45,7	57,7	33,7	8,6	8,6	
Anzahl der GBA	80	101	59	15	15	
<b>Laufbahngruppe der GBA</b>						
einfacher Dienst	50,0	50,0	-	50,0	-	2
mittlerer Dienst	33,3	55,0	36,7	20,0	10,0	60
gehobener Dienst	47,0	60,2	32,5	1,2	7,2	83
höherer Dienst	73,1	65,4	34,6	3,8	11,5	26

**Tab. A 9: Zeitliche Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten, Zufriedenheit mit dem in der Dienststelle gewählten Freistellungsverfahren und Unterrepräsentanz von Frauen im höheren Dienst**

(nur Dienststellen mit Gleichstellungsbeauftragte, Anteile in %)

	Freistellungsregelung der GBA			Anzahl der DST
	Im eigenen Ermessen	Vollständige Freistellung	Teilweise Freistellung	
Insgesamt	92,1	2,3	5,6	
Anzahl der DST	163	4	10	177*
<b>Unterrepräsentanz von Frauen in höheren Dienst</b>				
Ja	92,6	2,8	4,6	108
Nein	90,0	1,7	8,3	60
<b>Zufriedenheit der GBA mit dem Verfahren zur Entlastung **</b>				<b>Anzahl der GBA***</b>
Ja	80,1	100	80	137
Nein	12,8	-	20	22

\* Für 7 DST fehlen Antworten, um diese Information zu erstellen.

\*\* Die fehlenden Prozente zu 100% sind die Angaben „weiß ich nicht“ und „keine Angabe“ (11 GBA's).

\*\*\* Berücksichtigt wurden die Antworten von 170 GBA, für die die jeweilige Freistellungsregelung durch die Dienststelle mit geteilt wurde. Bei 5 DST war dies nicht der Fall.

**Tab. A 10: Informationen zu den von den Gleichstellungsbeauftragten eingelegten Widersprüchen**  
(nach Auskunft der Dienststellenleitung)

	Anzahl der Widersprüche	Anzahl der DST	Anteile in %
Insgesamt	41	24*	
<b>Handelte es sich dabei um? **</b>			
Den Gleichstellungsplan		1	4,2
Einstellungen		5	20,8
Beförderungen		5	20,8
Höhergruppierungen		7	29,2
Sonstige Maßnahmen		15	62,5
<b>Hat die DST jemals die Entscheidung nach einem Widerspruch geändert?</b>			
Ja	23	8	33,3
Nein	-	16	66,7
<b>Widerspruch zur Entscheidung der nächst höheren DST vorgelegt? ***</b>			
Ja	9	6	25,0
Nein		16	66,7
<b>Wenn ein Widerspruch zur Entscheidung der nächst höheren DST vorgelegt wurde, hat die DST jemals die Entscheidung nach einem Widerspruch geändert?</b>			
Ja		-	-
Nein		6	100

\* Davon haben 6 DST, keine Angabe über die Anzahl der Widerspruch gemacht.

\*\* Mehrfachnennungen waren möglich.

\*\*\* Für 2 DST fehlt diese Information.

**Tab. A 11: Fortbildungsaktivitäten und Netzwerke der Gleichstellungsbeauftragten (GBA)**

	Teilnahme der GBA an Fortbildungsveranstaltung(en) zum LGG		Kontakt zu anderen GBA		Wunsch nach Kontakt zu anderen GBA (nur jene, die bisher keinen Kontakt hatten)	
	%	absolut	%	absolut	%	absolut
Ja	48,6	85	42,3	74	52,0	51
Nein	49,7	87	56	98	41,8	41
Keine Angabe	1,7	3	1,7	3	6,1	6
insgesamt		175		175		98
<b>Anteil der GBA, die an diesen Aktivitäten teilgenommen haben, nach Laufbahngruppe</b>						
einfacher Dienst	-	-	-	-	50,0	1
mittlerer Dienst	36,7	22	25	15	43,2	19
gehobener Dienst	56,6	47	51,8	43	55,0	22
höherer Dienst	61,5	16	61,5	16	80,0	8

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

Öffentlichkeitsarbeit

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

Gestaltung: Christine Bokelmann  
Lektorat: Evelyn Teschner  
Druck: sd:k Satz Druck GmbH  
Auflage: 500

Februar 2006