



LAND  
BRANDENBURG

Ministerium für Arbeit, Soziales,  
Frauen und Familie



## **6. Landesgleichstellungsbericht**

Anwendung und Wirksamkeit  
des Landesgleichstellungsgesetzes  
des Landes Brandenburg

Berichtszeitraum:  
September 2008 bis Dezember 2013



## **6. Landesgleichstellungsbericht**

Anwendung und Wirksamkeit  
des Landesgleichstellungsgesetzes  
des Landes Brandenburg

Berichtszeitraum:  
September 2008 bis Dezember 2013

# Inhalt

<b>1. Sechster Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Brandenburg (LGG)</b> .....	<b>7</b>
<b>1.1 Vorwort</b> .....	<b>7</b>
1.1.1 Gesetzliche Grundlage .....	8
1.1.2 Daten und methodisches Vorgehen .....	8
1.1.3 Rechtsentwicklung .....	8
1.1.4 Erläuterung wesentlicher Rahmenbedingungen .....	9
<b>1.2 Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse</b> .....	<b>11</b>
<b>1.3 Zur Beschäftigungssituation von Frauen im öffentlichen Dienst des Landes Brandenburg 2008–2013</b> .....	<b>12</b>
1.3.1 Zur Entwicklung des Frauenanteils in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg ..	12
1.3.2 Frauen in den verschiedenen Einkommensgruppen .....	15
1.3.3 Frauen in Führungspositionen .....	18
1.3.4 Zusammenfassung .....	18
<b>1.4 Mitarbeit von Frauen in Gremien</b> .....	<b>19</b>
1.4.1 Frauenanteil in Unternehmen des privaten und öffentlichen Rechts, an denen das Land Brandenburg beteiligt ist .....	19
1.4.2 Kabinettsbeschlüsse zur Besetzung von Mandaten des Landes Brandenburg in Gremien .....	20
1.4.3 Sitzverteilung in Gremien nach Geschlecht – Gremien der mittelbaren Landesverwaltung .....	21
1.4.4 Zusammenfassung .....	21
<b>1.5 Zur Anwendung einzelner Instrumente des Landesgleichstellungsgesetzes – Auswertung einer schriftlichen Befragung in den Dienststellen der Landesverwaltung</b> .....	<b>22</b>
1.5.1 Methodik der Befragung .....	22
1.5.2 Ausschreibung von Stellen - § 7 LGG .....	23
1.5.3 Zur Arbeit mit Gleichstellungsplänen - §§ 5 und 6 LGG .....	23
1.5.4 Zur Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten - §§ 22 – 24 LGG .....	24
1.5.5 Zusammenfassung .....	30
<b>1.6 Zur Entwicklung von Teilzeitbeschäftigung</b> .....	<b>32</b>
1.6.1 Entwicklung von Teilzeit und Altersteilzeit .....	32
1.6.2 Zusammenfassung .....	34
<b>1.7 Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b> .....	<b>35</b>
1.7.1 Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....	35
1.7.2 Zusammenfassung .....	35

<b>1.8 Anhang</b> .....	<b>36</b>
Übersicht 1: Im sechsten Landesgleichstellungsbericht berücksichtigte Dienststellen der öffentlichen Verwaltung gemäß § 2 LGG, deren Daten in der Personalstandsstatistik erfasst sind .....	36
Tabelle 14: Entwicklung des Frauenanteils in der Staatskanzlei und den Ministerien des Landes Brandenburg zwischen 2007 und 2012 .....	37
Tabelle 15: Entwicklung des Frauenanteils in den höchsten Einkommensgruppen (Gruppe A), in den Ministerien und der Staatskanzlei des Landes Brandenburg zwischen 2007 und 2012 .....	38
Tabelle 16: Kabinettsbeschlüsse zur Wahrnehmung von Landesmandaten in Gremien im Zeitraum von September 2008 bis Dezember 2013 .....	38
Tabelle 17: Mitgliedschaft in Gremien im Bereich der mittelbaren Landesverwaltung .....	43
<b>Fragebögen zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes</b> .....	<b>44</b>
a) Fragebogen an die Dienststellen .....	44
b) Fragebogen an die Gleichstellungsbeauftragten .....	52
Liste der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden .....	57
<b>2. Ressortbericht zum 6. Landesgleichstellungsbericht (Juni 2007 bis Juni 2012)</b> .....	<b>60</b>
<b>2.1 Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern an den brandenburgischen Hochschulen</b> .....	<b>61</b>
2.1.1 Förderung von Chancengleichheit und familiengerechte Hochschulen .....	62
2.1.2 Qualitätsstandards zur Chancengleichheit von Frauen und Männern an brandenburgischen Hochschulen .....	64
2.1.3 Familiengerechte Rahmenbedingungen an den brandenburgischen Hochschulen .....	64
<b>2.2 Anteile der Frauen an den Brandenburger Hochschulen in den jeweiligen Qualifikationsstufen</b> .....	<b>66</b>
2.2.1 Studienanfänger und Studierende .....	66
2.2.2 Professuren .....	67
2.3 Ausblick .....	68
<b>Anhang – Landesgleichstellungsgesetz LGG</b> .....	<b>70</b>
Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg (Landesgleichstellungsgesetz- LGG) in der novellierten Fassung vom 5. Dezember 2013	



# Sechster Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Brandenburg (LGG)

## 1.1 Vorwort

Der sechste Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes folgt in seiner Darstellung der Logik des LGG. Einleitend werden die rechtlichen Grundlagen, Datenquellen und die Methodik der Erarbeitung des Berichtes sowie wichtige Rahmenbedingungen beschrieben. Im Anschluss daran werden schlaglichtartig die wichtigsten Ergebnisse zusammengefasst.

In den ersten Abschnitten des Berichtes werden Ergebnisse der Analyse der Beschäftigtenstruktur dargestellt. Im Fokus stehen hier Befunde zur Repräsentanz von Frauen in den Besoldungs- und Entgeltgruppen und in Führungspositionen. Der Abschnitt, der sich hieran anschließt, geht der Frage nach, wie sich der Anteil von Frauen bei Mandatsbesetzungen für Gremien und wie Sitzverteilung zwischen den Geschlechtern in Gremien entwickelt hat. Danach werden Ergebnisse zur Umsetzung einzelner Regelungen des LGG präsentiert. In diesen Abschnitten werden Einschätzungen von Dienststellen den Einschätzungen von Gleichstellungsbeauftragten gegenübergestellt. Der vorletzte Abschnitt beinhaltet geschlechterdifferenzierte Analysen zur Teilzeitarbeit. Zum Ende des Berichtes wird ein Schlaglicht auf Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie geworfen.

Die einzelnen Abschnitte schließen mit einer Zusammenfassung der Ergebnisse ab. Handlungsempfehlungen, die aus den Daten und Analysen abgeleitet wurden, sind im Text mit Fettdruck hervorgehoben.

Die Hochschulen fallen nicht in den Geltungsbereich des LGG. Gleichwohl hat das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur (MWFK) - wie in den Vorgängerberichten auch -, einen aktuellen Überblick über die Gleichstellungssituation im Bereich der Wissenschaft beigetragen. Sein Ressortbericht „Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich der Wissenschaft nach dem Brandenburgischen Hochschulgesetz (BbgHG)“ ist als gesonderter Berichtsteil beigefügt.

### 1.1.1 Gesetzliche Grundlage

Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) wurde 1994 verabschiedet. Es wurde im Jahr 2013 novelliert. Es verfolgt drei Ziele (§ 1 LGG):

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

Ihrer Berichtspflicht nach § 26 LGG entsprechend, legt die Landesregierung hiermit den 6. Bericht über die Durchführung dieses Gesetzes vor. Der Bericht gibt Auskunft über den Erfolg gleichstellungspolitischer Maßnahmen, die zur Erreichung der o.g. Ziele ergriffen wurden. Insbesondere informiert er über die Entwicklung des Frauenanteils in den Besoldungs- und Entgeltgruppen in der Landesverwaltung in der zurückliegenden Legislaturperiode.

### 1.1.2 Daten und methodisches Vorgehen

Wie seine Vorgängerberichte beruht der 6. LGG-Bericht auf verschiedenen Datenquellen. An der Erarbeitung des Berichtes waren zwei Institutionen maßgeblich beteiligt: Das Amt für Statistik Berlin-Brandenburg hat Daten der Personalstatistik zur Verfügung gestellt. Mit der Analyse und Auswertung dieser und weiterer Daten und Informationen wurde das Berliner Institut für Sozialforschung GmbH (BIS) vom MASF beauftragt. Der Auftrag beinhaltete, einen Entwurf für den vorliegenden Bericht zu erarbeiten und so einen Überblick über die Entwicklung des Frauenanteils in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg zu geben. Der Blick wurde dabei auf die Anteile von Frauen in höheren Positionen fokussiert. Mit dem Ziel, die Anwendung ausgewählter Instrumente des LGG genauer beschreiben zu können, wurden die Dienststellen gebeten, sich an einer schriftlichen Befragung zu beteiligen. Diese Befragung wurde vom BIS inhaltlich und methodisch vorbereitet, durchgeführt und statistisch ausgewertet. Inhaltlich konzentrierte sich die schriftliche

Befragung auf Aspekte der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in den Behörden und auf die Anwendung von Gleichstellungsplänen.

Um Aussagen über das zweite Ziel des LGG, die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer, treffen zu können, wurden vom BIS Informationen durch schriftliche Befragung der Dienststellen und durch Auswertung des Berichtes "Familienfreundliche Landesverwaltung" aus dem Jahr 2011 an den Landtag (Drucksache 5/2239) gewonnen.

Der Untersuchung zur Mitgliedschaft von Frauen in Gremien liegen Analysen verschiedener Dokumente der Landesregierung (insbesondere Kabinettsvorlagen zu Besetzungsentscheidungen, Beteiligungsbericht 2013<sup>1)</sup>) und Recherchen des BIS zu Grunde.

### 1.1.3 Rechtsentwicklung

Das 1994 in Kraft getretene LGG wurde erstmals im Jahr 2013 novelliert und trat am 06.12.2013 in der novellierten Fassung in Kraft. Mit der Novelle wurden einzelne Regelungen verschärft, den aktuellen Verhältnissen angepasst oder - wie z.B. im Geltungsbereich - erweitert. Mit Blick auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens der Novelle können Veränderungen hinsichtlich der Wirksamkeit des Gesetzes erst in den nachfolgenden Berichten eingeschätzt werden.

Die Kommunen unterliegen nicht der Berichtspflicht des Landes an den Landtag. Nach § 26 Abs. 4 LGG besteht für deren Verwaltungsleitung die Pflicht, gegenüber ihren gewählten Vertretungen zu berichten. Aus diesem Grunde enthält der vorliegende Bericht keine Ausführungen zur Durchsetzung des LGG in den Kommunen.

1) Bericht über die Beteiligungen des Landes Brandenburg an Unternehmen des privaten und öffentlichen Rechts – Beteiligungsbericht 2013, Ministerium der Finanzen des Landes Brandenburg 2014.



#### 1.1.4 Erläuterung wesentlicher Rahmenbedingungen

Mit Regierungsbildung im Jahr 2009 haben sich die Aufgabenzuschüsse einzelner Ressorts verändert, und es wurden Umstrukturierungen einschließlich der Umverteilung von Personal vorgenommen, was zu Veränderungen im Personalkörper der betroffenen Ressorts und der ihnen nachgeordneten Bereiche führte. Insofern können die aktuellen statistischen Angaben zu einzelnen Ministerien nicht mit den entsprechenden Daten der Vorjahre verglichen werden, da sich die Grundzusammensetzung verändert hat. Entwicklungslinien können insofern nicht für die einzelnen Ressorts, wohl aber für die Landesverwaltung insgesamt nachgezeichnet werden.

Bei der Interpretation der Daten der Personalstandstatistik und zur Veränderung der Frauenanteile in den Besoldungs- und Entgeltgruppen ist des Weiteren die Entwicklung des Personalbestandes insgesamt zu berücksichtigen. Die Landesregierung hat im Juli 2012 beschlossen<sup>2</sup>, den Personalbestand von damals 48.271 Stellen auf 42.970 Stellen im Jahr 2018 zu reduzieren (das entspricht einem Abbau von 5.301 Stellen). D.h. Maßnahmen zur Frauenförderung sind im Kontext des vorgegebenen Stellenabbaus zu gestalten. Gleichstellungspolitik entwickelt sich insofern zu einem Element moderner Personalpolitik, die für einen stabilen, effizienten, innovativen und gut motivierten öffentlichen Dienst Sorge trägt.

Im Jahr 2006 wurden die Tarifverträge BAT und MTArb durch den TV-L (Tarifvertrag der Länder) abgelöst. Mit dem TV-L wurde die Vereinheitlichung des Tarifwerks für Arbeiter, Angestellte und Pflegebeschäftigte sowie die Abkehr von der dienstalters- und familienbezogenen Bezahlung hin zu einer erfahrungsorientierten Vergütung vollzogen. Es wurde der einheitliche Begriff des bzw. der Beschäftigten anstelle von Angestellten und Arbeiterinnen bzw. Arbeitern eingeführt. Hinsichtlich ihrer Vergütung bzw. Entlohnung wurden sie in Entgeltgruppen „überführt“. Die bis dahin mögliche Vergleichbarkeit der Eingruppierung in Tarif-

gruppen mit der Zuordnung von Besoldungsgruppen (verbeamteten Beschäftigten) ist jetzt so nicht mehr möglich. Deshalb werden im vorliegenden Bericht die Gruppe der Tarifbeschäftigten und die Gruppe der verbeamteten Landesbediensteten getrennt betrachtet; die Zuordnung der Entgelt- und der Besoldungsgruppen erfolgte durch das Amt für Statistik Berlin-Brandenburg.

2) Vgl. hierzu: Personalbedarfsplanung 2018 und ressortübergreifende Personalentwicklungsplanung für die brandenburgische Landesverwaltung, Beschluss der Landesregierung vom 10.07.2012.

# 1.

Der Bericht enthält zahlreiche Abb. und Tabellen, denen Daten der Personalstandstatistik zu Grunde liegen. Um den Stand der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern hinsichtlich ihrer Entlohnung im Entgeltsystem (Tarifbeschäftigte) bzw. bei der Beamtenbesoldung darstellen zu können, wurden die Eingruppierungen in die Entgelt- und in die Besoldungsgruppen erfasst. Zur Unterscheidung von vertikalen Berufskarrieren (Aufstieg in höhere Positionen) wurden bei den Beamtinnen und Beamten die Laufbahngruppen und die ihnen zugeordneten Besoldungsgruppen betrachtet. Bei den Tarifbeschäftigten, bei denen es keine Laufbahngruppen gibt, wurde zu Vergleichszwecken eine Gruppierung der Entgeltgruppen vorgenommen, die sich an den Laufbahngruppen orientiert. Da wo es sinnvoll und geboten schien, wurden neue Gruppen – die Gruppen A, B, C und D - gebildet. Folgende Zuordnungen in diesen Gruppen wurden vom Amt für Statistik Berlin-Brandenburg vorgenommen<sup>3</sup>:

*Besonderer Dank gilt Frau Seyer und Frau Baumann sowie ihren Kolleginnen und Kollegen im Landesamt für Statistik Berlin-Brandenburg für die gut aufbereiteten und schnell verfügbaren Datensätze sowie Frau Dr. Eva Schulze, Herrn Dr. Detlef Österreich und Frau Anja Wilbrandt vom BIS. Das BIS hat in Abstimmung mit dem MASF die Konzeption für diesen Bericht und den Berichtsentwurf erarbeitet.*

Laufbahn- und Besoldungsgruppen	Im Bericht vorgenommene Gruppenbildung von Entgeltgruppen nach TV-L	Bezeichnung der Gruppen im Bericht
Höherer Dienst: A13 hD-A16 hD, B1-B6, C, W, R	Höchste Entgeltgruppen: Entgeltgruppen ab E13	Gruppe A, Höchstes Einkommen
Gehobener Dienst: A9 gD- A 13gD	Hohe Entgeltgruppen : E9-E12	Gruppe B Hohes Einkommen
Mittlerer Dienst: A5mD, A6mD, A7, A8, A9mD	Mittlere Entgeltgruppen: E5-E8	Gruppe C Mittleres Einkommen
Einfacher Dienst: A2-A4, A5eD, A6eD A9eD	Niedrige Entgeltgruppen: E1-E4	Gruppe D Niedriges Einkommen

3) Die Zuordnungen erfolgten nach der jeweils zum Stichtag gültigen Fassung des § 9 Abs. 2 Landesbeamtengesetz.

Der Frauenanteil in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg insgesamt ist in den vergangenen Jahren weiter gestiegen und liegt gegenwärtig bei knapp 53 Prozent. Diese Entwicklung vollzieht sich in den Einkommensgruppen sehr unterschiedlich. Die Anzahl von Frauen in Führungspositionen in der Landesregierung hat zugenommen. Im Ländervergleich liegt Brandenburg im vorderen Feld. Gleichwohl gilt nach wie vor: Je höher eine Position, desto geringer ist der Frauenanteil. **Um eine Parität zwischen Männern und Frauen zu erreichen, sind die Instrumente des LGG weiter konsequent anzuwenden.**

Bei der Besetzung von Landesmandaten in Gremien ist ein steigender Frauenanteil festzustellen. Die Sitze in Aufsichtsräten landesbeteiligter Unternehmen und in Gremien der mittelbaren Landesverwaltung werden jedoch noch immer zu drei Viertel von Männern eingenommen. **Die Landesregierung hält an ihrem Ziel fest, im Sinne der Regelungen des LGG den Frauenanteil in Gremien der unmittelbaren und mittelbaren Landesverwaltung zu erhöhen.**

Gleichstellungspläne sind ein gutes Instrument. In vielen Fällen erfüllen sie nicht die gesetzlichen Mindestvorgaben und immer weniger Dienststellen haben einen Gleichstellungsplan. **An die Dienststellen wird appelliert, den Regelungen des § 6 LGG zu entsprechen.**

Fast alle Dienststellen entsprechen ihrer Pflicht, eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Die überwiegende Mehrheit der Gleichstellungsbeauftragten erfüllt ihre Aufgaben im Rahmen ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit nach eigenem Ermessen. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an personellen Maßnahmen erfolgt jedoch nicht immer. Bei strukturellen Veränderungen ist die Beteiligungsrate höher. Häufig wird sie im Verfahrensablauf zu spät (zeitgleich mit dem Personalrat) beteiligt. **An die Dienststellen wird appelliert, dass sie die Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten vollumfänglich gewährleisten.**

Die Erwartungen der Dienststellen an die Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten decken sich im Wesentlichen mit den Erwartungen, welche die Gleichstellungsbeauftragten selbst an ihre Tätigkeit haben. Vordringliche Tätigkeiten sind aus Sicht beider die Unterstützung von Frauen bei Bewerbungen auf höhere Positionen, die Vermeidung von Benachteiligungen von Frauen in Folge von Teilzeitarbeit sowie die Mitwirkung an Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Jedoch schätzen die Gleichstellungsbeauftragten die Wirksamkeit ihrer Arbeit eher verhalten ein. **Die Landesregierung sieht in der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten einen wichtigen Beitrag zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau.**

Teilzeitarbeit ist eine Frauendomäne. Auch bei Altersteilzeit ist der Frauenanteil höher als der der Männer. **Die Dienststellen sind aufgerufen, Voll- und Teilzeitbeschäftigten im Sinne von § 18 Abs. 1 LGG die gleichen beruflichen Chancen zu ermöglichen.**

In den Dienststellen wurden im Berichtszeitraum vielfältige Maßnahmen entwickelt, die es Frauen und Männern erleichtern, Beruf und Familienarbeit unter einen Hut zu bekommen. Sie sind auf die Gestaltung von Arbeitsbedingungen (z.B. flexible Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort) und auf die Veränderung der „Kultur in den Köpfen“ ausgerichtet.

Insgesamt kann die Arbeit mit dem Landesgleichstellungsgesetz als erfolgreich angesehen werden. **Um diese Entwicklung auch in Zukunft fortzuführen, wird an alle Dienststellen, Einrichtungen und privatrechtlichen Unternehmen, die nach § 2 LGG in den Geltungsbereich des Gesetzes fallen, appelliert, die Regelungen des LGG in der novellierten Fassung vom 6. Dezember 2013 konsequent umzusetzen.**

# Zur Beschäftigungssituation von Frauen im öffentlichen Dienst des Landes Brandenburg 2008–2013

## 1.3

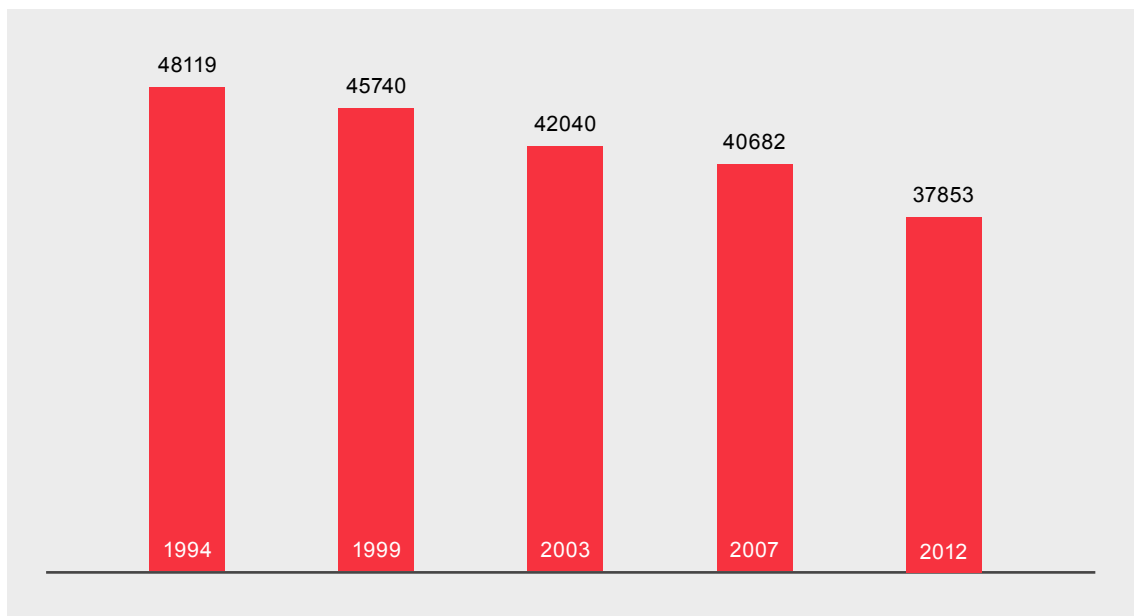
### 1.3.1 Zur Entwicklung des Frauenanteils in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg

Die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg zeigt über die letzten 20 Jahre einen rückläufigen Trend. Von 1994-2012 ist die Zahl der Beschäftigten (ohne Hochschulen und ohne Lehrpersonal im Bereich der Schulämter) um ca. 27 Prozent zurückgegangen (siehe Abb. 1). Die Gründe dafür liegen in der von der Regierung beschlossenen Personalbedarfsplanung, die der demografischen Entwicklung des Landes angepasst wurde. Dabei sieht sich die Landesregierung dem Ziel verpflicht-

tet, die Bürgerfreundlichkeit der Verwaltung zu stärken und den Verwaltungsaufwand zu senken. Verwaltungsabläufe und Organisationsstrukturen sollen stets überprüft und hinsichtlich ihrer Leistungsfähigkeit verbessert werden, damit die bis zum Jahr 2018 insgesamt 5.301 einzusparenden Stellen kompensiert werden können<sup>4</sup>.

Auch die Zahl der in der öffentlichen Verwaltung beschäftigten Frauen ist in diesem Zeitraum zurückgegangen, aber weniger stark als die der Männer, sodass sich der Frauenanteil von 50,7 Prozent im Jahr 1994 auf 52,6 Prozent im Jahr 2012 erhöht hat (siehe Abb. 2).

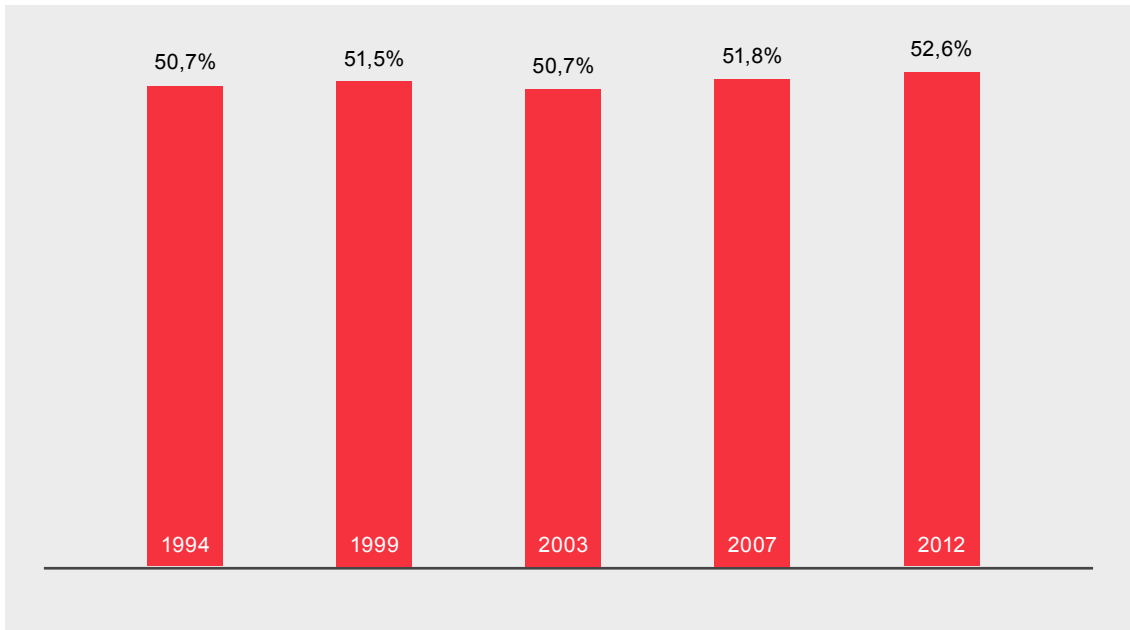
Abbildung 1: Anzahl der Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg von 1994-2012 (ohne Hochschulen und Lehrpersonal)



Quelle: BIS nach Daten des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg

4) Vgl. dazu: Personalbedarfsplanung 2018 und ressortübergreifende Personalentwicklungsplanung für die brandenburgische Landesverwaltung, Beschluss der Landesregierung vom 10.07.2012.

**Abbildung 2: Frauenanteil an den Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg (ohne Hochschulen und Lehrpersonal) von 1994-2012 (in Prozent)**



Quelle: BIS nach Daten des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg

Wird diese Entwicklung getrennt nach verschiedenen Bereichen der öffentlichen Verwaltung analysiert (vgl. Tabelle 1), dann wird deutlich, dass insbesondere der Frauenanteil in den Ministerien

und der Staatskanzlei deutlich gestiegen ist (von 53,4 Prozent im Jahr 1994 auf 60,7 Prozent im Jahr 2012).

**Tabelle 1: Frauenanteil bei den Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg von 1994-2012, aufgeteilt nach Bereichen (ohne Hochschulen und Lehrpersonal) (in absoluten Zahlen und in Prozent)**

	1994	1999	2003	2007	2012
Öffentliche Verwaltung insgesamt	48.119	45.740	42.040	39.933	37.853
	50,7%	51,5%	50,7%	51,8 %	52,6%
davon in Ministerien/Staatskanzlei	3.257	3.044	2.894	2.898	2.815
	53,4%	55,1%	55,6%	58,3%	60,7%
davon in der öffentlichen Verwaltung ohne Ministerien/Staatskanzlei	44.862	42.696	39.146	37.035	35.038
	50,5%	51,3%	50,4%	50,5%	52,0%
außerdem Lehrpersonal im Bereich der Schulämter	29.610	27.368	26.161	23.237	20.301
	76,4%	76,9%	77,0%	78,2%	79,8%

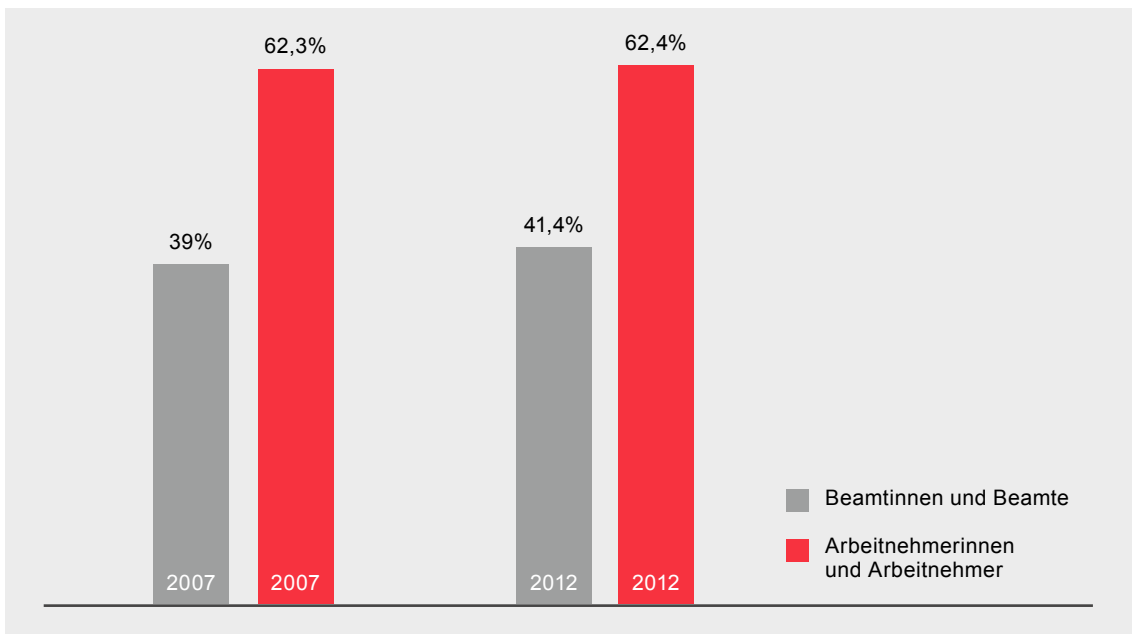
Quelle: BIS nach Daten des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg

## 1.3

Die öffentliche Verwaltung beschäftigt sowohl Beamtinnen und Beamte (46,5 Prozent) als auch Tarifbeschäftigte (53,5 Prozent). Diese Proportion ist im Verlauf der Jahre relativ konstant geblieben.

Betrachtet man die Frauenanteile in den beiden Gruppen (vgl. Abb. 3), dann zeigt sich, dass im Jahr 2012 der Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten mit 62,4 Prozent nach wie vor deutlich höher ist als bei den verbeamteten Dienstkräften (41,4 Prozent).

**Abbildung 3: Frauenanteil bei den Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg (ohne Hochschulen und Lehrpersonal), aufgeteilt nach Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten 2007 und 2012 (in Prozent)**



Quelle: BIS nach Daten des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg

### 1.3.2 Frauen in den verschiedenen Einkommensgruppen

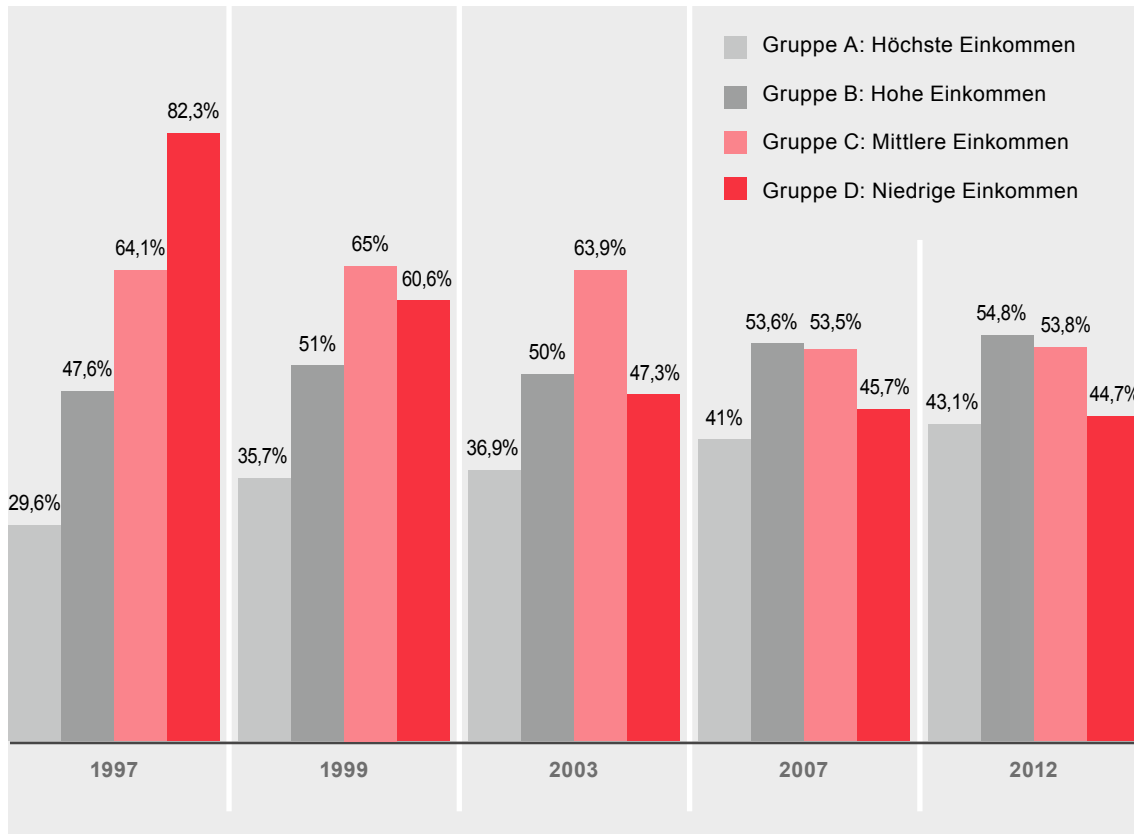
Werden die Frauenanteile in den einzelnen Einkommensgruppen betrachtet, zeigt sich folgendes Bild (vgl. im Folgenden Abb. 4): In der höchsten Einkommensgruppe (Gruppe A) liegt der Frauenanteil 2012 bei 43,1 Prozent. Damit sind Frauen zwar immer noch unterrepräsentiert, dennoch ist hier seit Mitte der 90er Jahre eine beträchtliche Steigerung um immerhin 13,5 Prozentpunkte zu verzeichnen. Während der Frauenanteil in dieser Einkommensgruppe zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des LGG im Jahr 1994 mit 29,6 Prozent noch deutlich unter einem Drittel lag, sind heute statistisch gesehen zwei von fünf Beschäftigten weiblichen Geschlechtes. Diese erfreuliche Entwicklung hat sich bei einem nur geringfügig gestiegenen Frauenanteil an den Beschäftigten insgesamt (vgl. Abb. 2) vollzogen. Auch in der Gruppe mit hohem Einkommen (Gruppe B) ist der Frauenanteil gestiegen - um 7,2 Prozentpunkte. Die Entwicklung lässt vermuten, dass durch Personalentwicklung den Frauen Entwicklungschancen geboten wurden.

Ein Rückgang des Frauenanteils ist in den Gruppen mit mittlerem und mit niedrigem Einkommen (Gruppen C und D) festzustellen. Waren in Gruppe D 1994 noch 82,3 Prozent aller Beschäftigten Frauen, sind es 2012 nur noch 44,7 Prozent. Diese Entwicklung ging einher mit dem Abschmelzen des Personalkörpers in diesem Bereich. Der Anteil von Beschäftigten in dieser Gruppe lag im Jahr 2012 bei nur noch gut drei Prozent.

Der steigende Anteil von Frauen in den Gruppen A und B ist als Beleg für eine erfolgreiche Anwendung des LGG zu werten. Mit Blick auf den sinkenden Anteil der Gruppen C und D am Personalkörper insgesamt ist zu vermuten, dass der Stellenabbau im Rahmen der Personalbedarfsplanung hier besonders zum Tragen kommt. In welchem Umfang sich hier Karrierewege in Form von Aufstiegen in höhere Einkommensgruppen eröffnet haben und in welchem Verhältnis hiervon ggf. Frauen partizipieren konnten, konnte mangels valider Daten nicht untersucht werden. Ein positives Beispiel für die These sei an dieser Stelle jedoch erwähnt:

Am 21. Januar 2009 wurde der Tarifvertrag über Maßnahmen zur Begleitung des Umbaus der Landesverwaltung (TV Umbau) beschlossen. Nach dem Willen der Tarifvertragsparteien sollten die mit dem Umbauprozess verbundenen personellen Maßnahmen sozial ausgewogen ausgestaltet und dabei die Leistungsfähigkeit der Landesverwaltung gestärkt werden. Der Tarifvertrag sieht hierzu u.a. Regelungen für Qualifizierungen der betroffenen Beschäftigten vor. Vor diesem Hintergrund wurde eine ressortübergreifende Qualifizierungsmaßnahme für Tarifbeschäftigte („QUIT“) entwickelt, die von der Landesakademie für öffentliche Verwaltung (LAKÖV) als Maßnahmeträgerin in Königs Wusterhausen organisiert und durchgeführt wurde und wird. Dieses bundesweit einmalige Pilotprojekt ist eine Personalentwicklungsmaßnahme für Tarifbeschäftigte, die in der Landesverwaltung bisher Aufgaben vergleichbar dem mittleren Dienst wahrgenommen haben. QUIT qualifiziert die Kursteilnehmenden bei Anerkennung von Kompetenzen, die in der bisherigen Berufstätigkeit erworben wurden, für Aufgaben des gehobenen, nichttechnischen Verwaltungsdienstes. Nach erfolgreichem Abschluss können die Teilnehmenden Aufgaben auf Sachbearbeitungsebene ausüben und - vergleichbar mit dem Laufbahnwechsel vom mittleren in den gehobenen Dienst bei den verbeamteten Beschäftigten - entsprechend der Tätigkeit in höhere Entgeltgruppen eingruppiert werden. Im März 2011 startete der erste Kurs mit 16 Teilnehmenden - 14 Frauen und 2 Männern. Die vier bisher durchgeführten Kurse haben 55 Teilnehmerinnen und 7 Teilnehmer erfolgreich abgeschlossen. Ein Kurs, der im April d.J. begonnen hat, läuft noch. Auch diesen Kurs absolvieren mehrheitlich Frauen (12 von insgesamt 17 Teilnehmenden).

Abbildung 4: Entwicklung des Frauenanteils in den Einkommensgruppen (ohne Hochschulen und Lehrpersonal) von 1994-2012 (in Prozent)

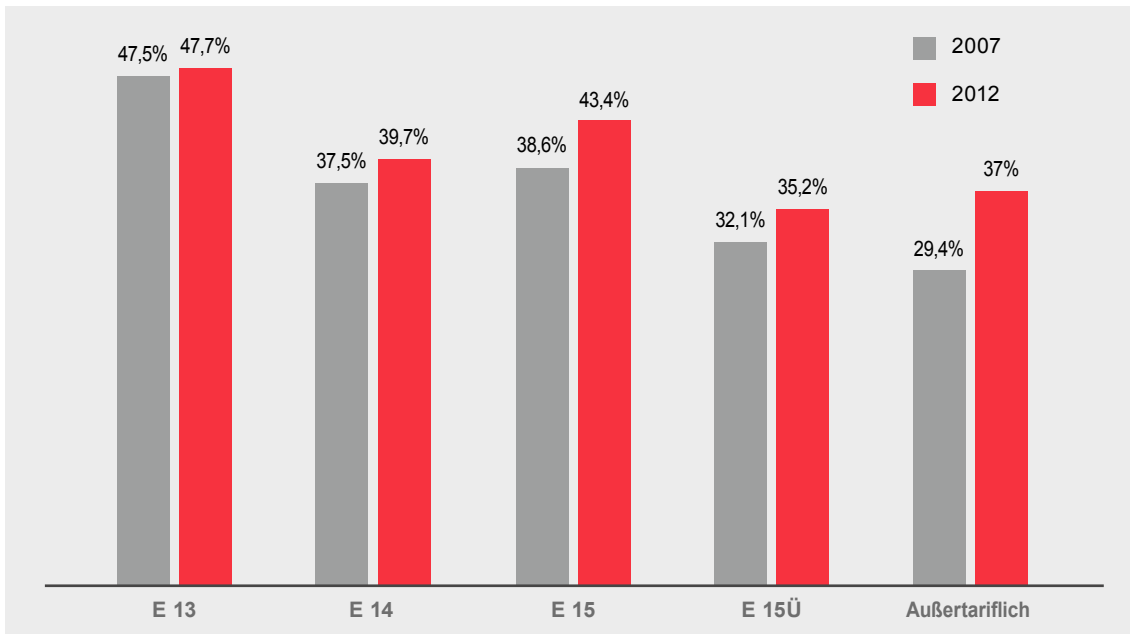


Quelle: BIS nach Daten des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg

Wird der Blick auf die Gruppe mit den höchsten Einkommen (Gruppe A) gerichtet, so zeigt sich, dass die Frauen in den letzten fünf Jahren deutlich an Boden gewonnen haben. Jedoch sinkt ihr Anteil mit steigender Besoldungs- und Entgeltgruppe. Die differenzierte Betrachtung der Tarifbeschäftigten und der verbeamteten Dienstkräfte zeigt ein ähnliches Bild (vgl. dazu Abb. 5 und 6).

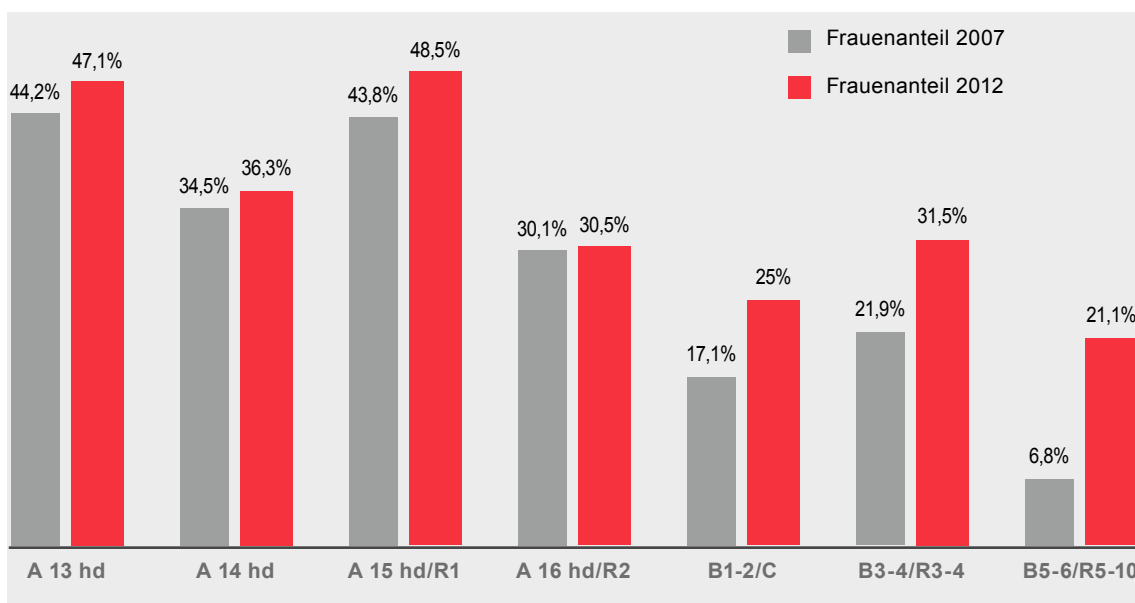


Abbildung 5: Entwicklung des Frauenanteils in den Entgeltgruppen ab E 13 zwischen 2007 und 2012 (ohne Hochschulen und Lehrpersonal) (in Prozent)



Quelle: BIS nach Daten des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg

Abbildung 6: Entwicklung des Frauenanteils in den Besoldungsgruppen ab A13 bei den Beamtinnen/Beamten sowie Richterinnen und Richtern zwischen 2007 und 2012 (ohne Hochschulen und Lehrpersonal) (in Prozent)



Quelle: BIS nach Daten des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg

### 1.3.3 Frauen in Führungspositionen

Der Blick auf die Führungspositionen in der Landesregierung<sup>5</sup> zeigt, dass inzwischen 35,5 Prozent der Referate von Frauen geführt werden. Auf der nächsthöheren Hierarchieebene, den Abteilungsleitungen, beträgt der Frauenanteil gegenwärtig 25 Prozent. Auf beiden Führungsebenen hat sich eine positive Entwicklung vollzogen, wie der Vergleich mit den entsprechenden Zahlen des Vorgängerberichtes aufzeigt, denn damals betrug die Frauenanteile 28,8 Prozent (Referatsleitungen) und 15 Prozent (Abteilungsleitungen). Im Vergleich mit anderen Bundesländern belegte Brandenburg im Jahr 2011 bei den Abteilungsleitungen mit einem Frauenanteil von 24 Prozent den fünften Platz (gemeinsam mit Berlin und Nordrhein-Westfalen) und lag damit 4 Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt<sup>6</sup>. Zum Vergleich: Spitzenreiter war Bremen mit einem Frauenanteil von 37 Prozent.

Neben dem Ministerpräsidenten sitzen heute sieben Minister und drei Ministerinnen am Kabinettschiff. Vier Staatssekretärinnen und sieben Staatssekretäre führen auf der nächsten Ebene die Ressorts und die Staatskanzlei. In der vorangegangenen Legislatur war die Staatssekretärs-Ebene ausschließlich mit Männern besetzt, sodass auch hier eine positive Entwicklung zu konstatieren ist.

Mit dem Ziel, den Anteil von Frauen in Entscheidungspositionen in der Privatwirtschaft zu steigern, wurde mit Novellierung des LGG u.a. der Geltungsbereich des Gesetzes erweitert. Damit unterliegen seit Inkrafttreten des geänderten Gesetzes zum 6. Dezember 2013 erstmals privatrechtliche Unternehmen, an denen das Land beteiligt ist, den Regelungen des LGG<sup>7</sup>. Das Ziel der Gleichstellung und die entsprechenden Regelungen dieses Gesetzes gelten insbesondere im Bereich der Vorstands- und Geschäftsführungspositionen. Vor diesem Hintergrund werden zukünftige Gleichstellungsberichte i.S. einer Evaluierung der neuen Regelungen die Scheinwerfer stärker auf diese Bereiche richten.

### 1.3.4 Zusammenfassung

Der Frauenanteil in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg ist in den vergangenen Jahren weiter leicht gewachsen und liegt gegenwärtig bei knapp 53 Prozent.

In den höheren Positionen (höchste und höhere Einkommensgruppen) ist der Frauenanteil seit 1994 kontinuierlich gestiegen und liegt derzeit bei ca. 43 Prozent bzw. knapp 54 Prozent. Bei den Gruppen mit mittlerem und niedrigem Einkommen ist der Frauenanteil gesunken – in der Gruppe mit niedrigem Einkommen besonders drastisch von über 82 auf knapp 45 Prozent. Da der Anteil dieser Gruppe am Personalbestand insgesamt auf 3 Prozent reduziert wurde, erscheinen Strukturveränderungen hierfür ursächlich, die den Abbau von „Frauenarbeitsplätzen“ mit geringerem Qualifikationsniveau bewirkt haben.

Bei den Führungspositionen in der Landesregierung sind die Frauen vorangekommen: etwa 35 Prozent der Referate und ein Viertel der Abteilungen werden von Frauen geführt. Brandenburg liegt dabei im Ländervergleich im vorderen Feld und über dem Bundesdurchschnitt. Gleichwohl gilt nach wie vor: Je höher eine Position, desto häufiger ist sie von Männern besetzt. Am Regierungstisch sitzen gegenwärtig der Ministerpräsident, sieben Minister und drei Ministerinnen. Auf Staatssekretärs-Ebene hat sich im Vergleich zur vorangegangenen Legislatur der Frauenanteil auf ein Drittel erhöht.

Die positive Entwicklung des Frauenanteils im Personalbestand der öffentlichen Verwaltung insgesamt und in den Ressorts der Landesregierung hat sich im Rahmen der planmäßigen Reduzierung von Stellen und Personal gemäß der Landespersonalbedarfsplanung vollzogen. Sie belegt eindrücklich den positiven Effekt von Maßnahmen zur Frauenförderung im Kanon von Maßnahmen zur Modernisierung der Verwaltung. **Um eine Parität zwischen Männern und Frauen zu erreichen, wird an alle Dienststellen appelliert, die Instrumente des LGG weiter konsequent anzuwenden.**

5) Auszählung des MASF auf Grundlage der im Internet zugänglichen Organigramme, Stand: 1. Februar 2014.

6) Siehe hierzu „2. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland“, 2. Auflage Mai 2013, Hrsg: BMFSFJ.

7) In privatrechtlichen Unternehmen, an denen das Land beteiligt ist ohne die Mehrheit zu halten, ist es verpflichtet, auf die Anwendung dieses Gesetzes lediglich hinzuwirken.

In Gremien mitzuarbeiten, ist eine weitere Möglichkeit, in herausgehobener Position Verantwortung zu übernehmen, Entscheidungen zu treffen und neue berufliche Netzwerke zu knüpfen. Gleichstellungspolitisches Ziel ist es, in allen Beratungs- und Entscheidungsgremien (z.B. in Beiräten, Kommissionen, Ausschüssen, Verwaltungs- und Aufsichtsräten) eine geschlechterparitätische Besetzung zu erreichen (§ 12 LGG). Insofern sollen die auf Veranlassung des Landes zu vergebenden Mandate zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. In der novellierten Fassung des LGG, die am 06.12.2013 in Kraft trat, wurde die bisher geltende Soll- durch eine Muss-Regelung abgelöst, sodass nun die 50-Prozent-Quote bei Besetzungen greift. Brandenburg gehört damit zu den ersten Ländern, die eine strenge Quotierung gesetzlich normiert haben. Die Wirkung dieser verschärften Regelung wird in den nächsten Berichten zur Durchführung des LGG untersucht und bewertet werden.

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

Das Land beteiligt sich an Unternehmen, um öffentliche Aufgaben in rechtlich selbständiger Organisationsform flexibel und effizient zu erfüllen (§ 65 Abs. 1 Landeshausordnung – LHO –). Die Zahl der unmittelbaren Landesbeteiligungen ist im Ergebnis von Straffungen im Beteiligungsportfolio von 33 im Jahr 2000 auf 23 im Jahr 2012 gesunken<sup>8)</sup>. Bei unmittelbarer Beteiligung hält das Land Anteile an dem Unternehmen. Von mittelbarer Beteiligung wird gesprochen, wenn ein landesbeteiligtes Unternehmen Anteile an einem anderen Unternehmen erworben hat – dann ist das Land an jenem mittelbar beteiligt. Für die Steuerung und Überwachung der Landesbeteiligungen ist das Finanzministerium zuständig und stimmt sich dabei mit den fachlich zuständigen Ressorts ab. Der aktuelle Beteiligungsbericht 2013 informiert über die rechtlichen Grundlagen und Voraussetzungen für die Beteiligungen des Landes an Unternehmen und gibt einen Überblick über die Entwicklung

des gesamten Portfolios sowie über die einzelnen Unternehmen, an denen das Land unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist. Dabei geht er auch auf die den Beteiligungen zu Grunde liegenden verwaltungs- und unternehmensbezogenen Regeln (Corporate Governance Kodex) ein und weist die Mitgliedschaft von Frauen in Aufsichtsräten aus<sup>9)</sup>.

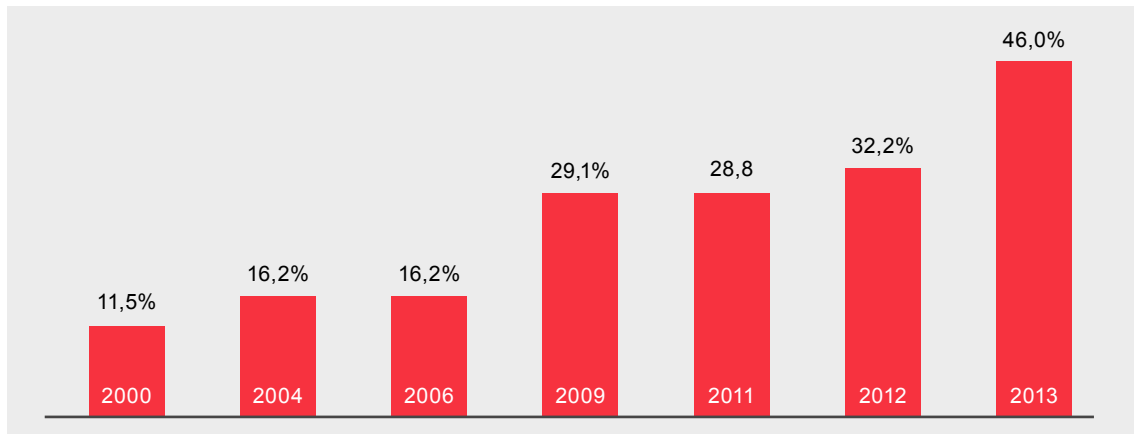
In Übereinstimmung mit den Zielen des Landesgleichstellungsgesetzes und mit dem Corporate Governance Kodex Brandenburg hat das Land verstärkt auf die Beteiligung von Frauen bei der Besetzung von Verwaltungs- und Aufsichtsratsmandaten bei landesbeteiligten Unternehmen geachtet und beachtliche Fortschritte erreicht. Das Ministerium der Finanzen hat diesen Prozess in den letzten Jahren in Abstimmung mit den anderen vorschlagsberechtigten Ressorts planvoll vorangetrieben. Derzeit werden die auf Vorschlag des Landes zu besetzenden Mandate zu einem Anteil von 46 Prozent von Frauen wahrgenommen<sup>10)</sup>. Die Entwicklung in den Jahren seit 2000 ist in dem folgenden Schaubild dargestellt:

8) Vgl.: Bericht über die Beteiligungen des Landes Brandenburg an Unternehmen des privaten und öffentlichen Rechts – Beteiligungsbericht 2013 –, Hrsg.: Ministerium der Finanzen des Landes Brandenburg 2014.

9) ebenda

10) Ohne Berücksichtigung des zum Ablauf des 31.12.2013 abberufenen Aufsichtsrats der an die Investitionsbank des Landes Brandenburg (ILB) veräußerten Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH (LASA).

Abbildung 7: Entwicklung des Anteils der auf Veranlassung des Landes in Aufsichtsräten landesbeteiligter Unternehmen berufenen Frauen seit 2000 (in Prozent)



Quelle: Beteiligungsbericht 2013, S. 18 ; Ministerium der Finanzen des Landes Brandenburg

Die Sitze in den Verwaltungs- und Aufsichtsräten der landesbeteiligten Unternehmen werden allerdings nicht nur durch Mandate des Landes besetzt, sondern auch in Verantwortung der anderen Anteilseigner. Nach Zählung der Sitzverteilung in den einzelnen landesbeteiligten Unternehmen zeigt sich, dass in Summe von derzeit 226 Plätzen 52 mit Frauen und 173 mit Männern besetzt sind. Der Frauenanteil beträgt damit 23 Prozent. **Das Land wird seine Vorbildfunktion bei Mandatsbesetzungen verstärken. Zukünftige Berichte zur Umsetzung des LGG werden die Entwicklung der Repräsentanz von Frauen in den Verwaltungs- und Aufsichtsräten und in anderen Führungspositionen nachzeichnen und über Gleichstellungspläne in den Beteiligungsunternehmen berichten.**

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

Über die Besetzung von Landesmandaten in wichtigen Beratungs- und Entscheidungsgremien beschließt in vielen Fällen das Kabinetts. Das vorschlagsberechtigte Ressort hat in Umsetzung eines im Jahr 2000 gefassten Beschlusses der Staatssekretärinnen und Staatssekretäre bei allen Kabinettsvorlagen zur Besetzung der Mandate die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig in das Entscheidungsverfahren einzubeziehen. Dem MASF wird wegen seiner Zuständigkeit für die Umset-

zung des LGG von den vorschlagenden Ressorts frühzeitig Gelegenheit gegeben, sich zu den Entsendungsvorschlägen zu äußern. Im Rahmen seiner Beteiligung registriert es die Kabinettsvorlagen fortlaufend. Die nachfolgenden Darstellungen beruhen auf dieser Statistik, die in ihrer Systematik bereits für die Vorgängerberichte angewendet wurde.

Im Zeitraum von September 2008 bis Dezember 2013 wurden Mandate in insgesamt 83 Gremien per Kabinettsbeschluss besetzt. Darunter waren 21 Gremien, in denen mehrere Mandate zu vergeben waren. Nach Art der Gremien unterschieden ergibt sich folgendes Bild:

Tabelle 2:

Beratungs-oder Entscheidungsgremium	Anzahl Gremien
Aufsichtsräte	27
Ausschüsse	3
Beiräte	10
Kuratorien	15
Stiftungsräte	10
Verwaltungsräte	8
Sonstige Räte und Vorstände	10
<b>zusammen</b>	<b>83</b>

Die Tabelle 16 im Anhang gibt darüber Auskunft, um welche Gremien es sich dabei im Einzelnen handelt.

Insgesamt wurden 128 Personen, davon 49 Frauen (38,3 Prozent), in die Gremien entsendet. Bei der Interpretation des Frauenanteils ist zu berücksichtigen, dass einige Mandate „kraft Amtes“ zu besetzen sind. Diese Mandate sind an Funktionen bzw. Ämter gebunden (insbesondere das Amt des Ministerpräsidenten, Amt der Ministerin oder des Ministers, Staatssekretärebene). Näheres hierzu regeln die Geschäftsordnungen oder Satzungen der Gremien. „Kraft Amtes“ wurden 61 Personen in die Gremien entsendet. Bei diesen Positionen überwiegt der Männeranteil, was sich entsprechend auf die Besetzungstatistik niederschlägt. Ohne die Besetzungen „kraft Amtes“ standen 67 Besetzungsentscheidungen an: In 40 Fällen wurde eine Frau entsendet. D.h. mehr als die Hälfte der Mandate (knapp 60 Prozent), die nicht „kraft Amtes“ zu besetzen waren, wurden Frauen übertragen. Im Vergleich zum Vorgängerbericht ist das eine deutliche Verbesserung, denn 2008 war dies erst für jedes dritte Mandat festzustellen.

Die Betrachtung der Entsendevorschläge nach Anzahl der zu besetzenden Mandate zeigt, dass annähernd drei Viertel der Kabinettvorlagen die Besetzung eines einzelnen Mandates zum Inhalt hatten. Mehrheitlich wurden bei diesen Einzelbesetzungen Männer vorgeschlagen (34 Männer, 25 Frauen).

In dem anderen knappen Drittel der Vorlagen ging es um die Besetzung mehrerer Mandate (zwei bis sechs). Die Hälfte dieser Besetzungsvorschläge mit mehreren Mandaten war geschlechterparitätisch und sah einen Frauenanteil von mindestens 50 vor. Bei gut einem Viertel der Vorschläge wurden ausschließlich Männer benannt. Bei den restlichen Vorlagen zur Vergabe von mehreren Mandaten lag der Frauenanteil zwischen 17 und 33 Prozent.

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

Nicht nur die Landesregierung entsendet Mitglieder in Gremien der mittelbaren Landesbeteiligung. Um einen Eindruck von der Gesamtverteilung von Gremiensitzen nach Geschlecht zu gewinnen, wurden für den vorliegenden Bericht 18 Gremien im Bereich der mittelbaren Landesverwaltung

ausgewertet. Von den insgesamt 596 gezählten Mitgliedern waren 138 weiblichen Geschlechtes. Damit betrug der Frauenanteil 23,2 Prozent (siehe Tabelle 17 im Anhang). **Die Geschlechterparität in diesen Gremien kann über die Landesmandate nur mittelbar beeinflusst werden, sodass alle entsendenden Stellen aufgefordert sind, gemäß den Regelungen des §12 Abs. 2 und 3 LGG zu verfahren.**

#### 1.4.4 Zusammenfassung

Der Anteil von Frauen in Verwaltungs- und Aufsichtsräten von Unternehmen privaten oder öffentlichen Rechts, an denen das Land beteiligt ist, hat sich kontinuierlich erhöht. Gegenwärtig werden die auf Vorschlag des Landes zu besetzenden Mandate zu einem Anteil von 46 Prozent von Frauen wahrgenommen. **In Anbetracht dessen, dass insgesamt erst 23 Prozent der Sitze in den Verwaltungs- und Aufsichtsräten landesbeteiligter Unternehmen von Frauen eingenommen werden, verfolgt das Land unverändert das Ziel, den Frauenanteil in Verwaltungs- und Aufsichtsräten durch Stärkung seiner Vorbildfunktion weiter zu erhöhen.**

Bei Kabinettsentscheidungen zur Besetzung von Mandaten ist der Frauenanteil deutlich gewachsen. Knapp 60 Prozent der Mandate, die nicht „kraft Amtes“ besetzt werden, wurden an Frauen vergeben. Im Vergleich dazu war es im Jahr 2008 nur ein Drittel. Mandate „kraft Amtes“ sind aktuell mehrheitlich mit Männern besetzt. Da das Mandat dem Amt folgt, bleibt für gleichstellungspolitische Überlegungen kein Raum.

Bei den Mitgliedschaften in Gremien der mittelbaren Landesverwaltung beträgt der Frauenanteil weniger als ein Viertel (aller Mitglieder). Zu einem großen Teil handelt es sich um Körperschaften öffentlichen Rechts, für die das LGG anzuwenden ist. **Die Einrichtungen und Körperschaften werden aufgefordert, die Herstellung von Geschlechterparität in ihren Entscheidungsgremien zu befördern. In Abstimmung mit den Rechtsaufsicht führenden Stellen soll nach geeigneten Wegen und Möglichkeiten gesucht werden, um Frauen die gleichberechtigte Teilhabe an Entscheidungen zu ermöglichen.**

# Zur Anwendung einzelner Instrumente des Landesgleichstellungsgesetzes – Auswertung einer schriftlichen Befragung in den Dienststellen der Landesverwaltung

## 1.5

### 1.5.1 Methodik der Befragung

Mit dem Ziel, einzelne Instrumente des LGG hinsichtlich ihrer Anwendung und Wirksamkeit näher beschreiben zu können, wurde eine schriftliche Befragung der Dienststellen der Landesverwaltung durchgeführt; eine Übersicht über die Dienststellen findet sich im Anhang in der Übersicht 1 (siehe Seite 36). Hierzu wurde vom BIS in Abstimmung mit dem MASF ein Fragebogen entwickelt. Schwerpunkt der Befragung war es, Informationen zur Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten mit den Gleichstellungsplänen zu gewinnen. Dabei sollten aus zwei Perspektiven Einschätzungen gewonnen und gegenübergestellt werden: Die Sicht der Dienststellen (i.d.R. der Personalstellen) und die Sicht der Gleichstellungsbeauftragten. Der Fragebogen gliedert sich deshalb in zwei Teile: Einer ist an die Dienststelle und der andere an die Gleichstellungsbeauftragte in der Dienststelle

gerichtet. Beide sind im Anhang abgedruckt (siehe hierzu Seite 44 und 52).

Zum Zeitpunkt der Befragung gab es 162 Dienststellen - neun weniger als zur Befragung im Jahr 2008. An der Befragung beteiligt haben sich 123 Dienststellen, sodass die Rücklaufquote insgesamt bei fast 76 Prozent liegt. Aus methodischen Gründen konnten davon nur 116 Antworten in der statistischen Auswertung berücksichtigt werden. In den einzelnen Bereichen der Landesverwaltung sah die Beteiligung unterschiedlich aus (vgl. dazu Tabelle 3).

Gegenüber 2008 ist die Beteiligungsrate der Dienststellen mit einer Beteiligung von 94,9 Prozent um 19 Prozentpunkte gesunken. 102 Gleichstellungsbeauftragte haben sich an der Befragung beteiligt; die Rücklaufquote beträgt damit 62,9 Prozent.

**Tabelle 3: Übersicht über die Rückläufe der Fragebögen**

Dienststellen		Rückläufe (beantwortete Fragebögen)			
nach Organisation	Anzahl	von Dienststellen		von Gleichstellungsbeauftragten	
		Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent
Ministerien und Staatskanzlei	10	10	100%	9	90,0%
Sonstige oberste Landesbehörden und Landesoberbehörden	16	13	81,3%	12	75,0%
Untere Landesbehörden	22	21	95,5%	17	77,3%
Gerichte und Staatsanwaltschaften	51	35	68,6%	30	58,8%
Sonstige nachgeordnete Dienststellen	28	21	75,0%	14	50,0%
Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts unter Landesaufsicht	35	21	60,0%	20	57,1%
<b>zusammen</b>	<b>162</b>	<b>(121) 116*</b>	<b>75,9%</b>	<b>102</b>	<b>62,9%</b>

\* Aus methodischen Gründen konnten in der statistischen Verarbeitung nur 116 Antworten berücksichtigt werden.

Quelle: BIS

### 1.5.2 Ausschreibung von Stellen - § 7 LGG

Den Vorschriften zur Ausschreibung von Stellen nach § 7 wurde im Berichtszeitraum häufiger entsprochen als im Berichtsjahr 2008 (vgl. Tabelle 4).

**Tabelle 4: Anteil der Ausschreibungen oder Interessenbekundungen** (in Prozent der Dienststellenleitungen, die diese Frage beantwortet haben/N=97)

	Höchste Einkommensgruppen (Gruppe A)	Hohe Einkommensgruppen (Gruppe B)
Ja, immer	68,6%	69,7%
Ja, aber nur teilweise	21,4%	22,4%
Nein	10,0%	7,9%

Quelle: BIS nach Daten der schriftlichen Befragung

2008 wurden Ausschreibungen und Interessenbekunden in geringerem Maße praktiziert. Damals wurden im gehobenen Dienst 63,1 Prozent der Fälle ausgeschrieben, im höheren Dienst 52,9 Prozent. Diese Raten konnten um 6,6 bzw. 15,7 Prozentpunkte gesteigert werden – eine durchaus erfreuliche Entwicklung.

### 1.5.3 Zur Arbeit mit Gleichstellungsplänen - §§ 5 und 6 LGG

Nach § 5 LGG müssen Dienststellen mit mehr als 20 Beschäftigten und können Dienststellen mit weniger als 20 Beschäftigten im Einvernehmen mit ihren Gleichstellungsbeauftragten einen Gleichstellungsplan erarbeiten. Dieser Plan gilt jeweils für vier Jahre und ist der aktuellen Entwicklung anzupassen (§ 6 Abs. 1 LGG). Auf Grundlage einer Bestandsaufnahme und in Analyse der Beschäftigtenstruktur nach § 6 Abs. 2 LGG muss der Gleichstellungsplan verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, enthalten. Ferner sollen in dem Plan Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, zur Aufwertung von Tätigkeiten, zur Fortbildung sowie Vereinbarungen zur Verbreitung von Informationen über Gleichstellungsthemen dargestellt werden (§ 6 Abs. 3 LGG).

Der gesetzlichen Vorgabe, einen Gleichstellungsplan zu haben, sind nach eigenen Angaben der Dienststellen mit mehr als 20 Beschäftigten nur 52,5 Prozent nachgekommen. Im Vergleich dazu gaben im Jahr 2008 noch mehr als zwei Drittel der Dienststellen an, über einen Gleichstellungsplan zu verfügen. Daneben gaben zehn Dienststellen mit weniger als 20 Beschäftigten an, mit einem Gleichstellungsplan zu arbeiten.

Das Nichtvorhandensein eines Gleichstellungsplanes wird zum Teil mit dem bereits erreichten hohen Frauenanteil begründet. Auf die diesbezügliche Frage gaben fast zwei Drittel der antwortenden Dienststellen an, ein solcher Plan sei nicht mehr nötig, da die zahlenmäßige Gleichstellung bereits erreicht oder Frauen überrepräsentiert seien; das restliche Drittel verwies auf für sie geltende Pläne höherer Dienststellen. Für den größeren Teil der Dienststellen kann festgestellt werden, dass sie die gesetzlichen Vorgaben zur Formulierung von Zielen und Maßnahmen, die je nach aktuellem Stand für die Besoldungs- und Entgeltgruppen differenziert zu formulieren sind, nicht erfüllen. Dieser Eindruck verfestigt sich, wenn die wenigen Antworten zur Verankerung von verbindlichen Zielvorgaben zur Frauenförderung betrachtet werden (vgl. Tabelle 5).

**Tabelle 5: Verbindlichkeit der Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils im Gleichstellungsplan** (in Prozent der Dienststellen, die diese Frage beantwortet haben/N=11)

	Prozent
Ja, enthält verbindliche Zielvorgaben (Prozentangaben bzw. absolute Zahlenangaben)	30,0%
Ja, enthält abstrakte Zielvorgaben (verbale Beschreibung)	60,0%
Nein, denn es gibt keine Beschäftigungs-/Entgeltgruppen, in denen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind	10,0%

Quelle: BIS nach Daten der schriftlichen Befragung

## 1.5

Deutlich mehr Antworten gibt es auf die Frage, ob der Gleichstellungsplan noch weitergehende Zielvorgaben enthält. Hier antworten immerhin 47 Dienststellen. Rund die Hälfte davon (51,1 %) bejaht diese Frage (siehe Tabelle 6).

**Tabelle 6: Weitergehende Zielvorgaben der Gleichstellungspläne** (in Prozent der Dienststellen, die diese Frage beantwortet haben/N=24) (Mehrfachnennungen waren möglich)

Der Gleichstellungsplan enthält	Prozent
Maßnahmen der Personalentwicklung	19,3%
Weiterbildung und Höherqualifizierung von Frauen	20,2%
Unterstützung von Frauen bei Bewerbungen	10,1%
Reintegration von Frauen nach einer Elternzeit	10,1%
Reintegration von Frauen auf eine Vollzeitstelle nach längerer Halbtags­tätigkeit	4,6%
Vorbereitung auf Gremienbesetzung	8,3%

Quelle: BIS nach Daten der schriftlichen Befragung

Über 60 Prozent der Dienststellen mit Gleichstellungsplänen ziehen die Pläne bei Personalentscheidungen heran. Die Wirksamkeit des Instrumentes Gleichstellungsplan wird deutlich, wenn die Entwicklung des Frauenanteils in der höchsten Entgeltgruppe exemplarisch betrachtet wird. Der Anteil von Frauen in dieser Gruppe steigt mit einem Gleichstellungsplan. Ohne diesen verändern sich die Frauenanteile eher nicht.

### 1.5.4 Zur Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten - §§ 22 – 24 LGG

Die Gleichstellungsbeauftragten unterstützen die Dienststellen bei der Durchführung und Einhaltung des Landesgleichstellungsgesetzes insbesondere bei Personalmaßnahmen, bei sozialen und organisatorischen Angelegenheiten und bei der Erarbeitung von Gleichstellungsplänen. Als Teil der Dienststelle sind sie frühzeitig an den Maßnahmen zu beteiligen und haben nach § 23 LGG ein Widerspruchsrecht. Außerdem kann eine Gleichstellungsbeauftragte Sprechstunden durchführen und zu Versammlungen der weiblichen Beschäftigten einladen. Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben sind die Gleichstellungsbeauftragten im erforderlichen Umfang von den übrigen dienstlichen Aufgaben zu entlasten<sup>11</sup>.

Der Pflicht, eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen, kommen die Dienststellen nach. 97 Prozent gaben in der schriftlichen Befragung an, eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt zu haben. Fast alle Gleichstellungsbeauftragten erfüllen ihre Aufgaben im Rahmen ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit nach eigenem Ermessen - Freistellungsregelungen sind bisher eher die Ausnahme. Die meisten Gleichstellungsbeauftragten (knapp 86 Prozent) gaben an, eine praktikable Lösung gefunden zu haben.

Die Gleichstellungsbeauftragten wurden nach den Gründen befragt, die sie bewogen haben, für dieses Amt zu kandidieren. Obenan steht ihr Interesse an frauen- und gleichstellungspolitischen Themen (vgl. Tabelle 7). Weiter zeigt sich, dass daneben die persönliche Ansprache von Kolleginnen oder von der Leitung der Dienststelle mit der Bitte, diese Tätigkeit zu übernehmen, wichtig ist. Hieran hat sich in den zurückliegenden Jahren wenig verändert.

<sup>11</sup>) Mit Inkrafttreten der novellierten Fassung des LGG zum 6. Dezember 2014 wurden die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt. So wurde der Katalog von Aufgaben und Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten um Beteiligungsrechte bei Gremienbesetzungen und im Beurteilungsverfahren erweitert. Des Weiteren wurde den Gleichstellungsbeauftragten ein Klagerecht eingeräumt (§ 23a LGG). Außerdem wurden für sie und für ihre Stellvertreterin die Schutzrechte erweitert und eine Freistellungsregelung eingeführt (§ 24 LGG).



**Tabelle 7: Gründe, Gleichstellungsbeauftragte zu werden, 2008 und 2013**

(in Prozent der GBA, die diese Frage beantwortet haben/N=102) (Mehrfachnennungen waren möglich)

Gründe	2008 N=121	2013 N=102
politisches Interesse (Frauen, Gleichberechtigung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf)	44,5%	53,6%
von Kolleginnen gebeten, die Tätigkeit zu übernehmen	51,2%	50,5%
von der Dienststellenleitung gebeten, die Tätigkeit zu übernehmen	36,4%	37,9%
weil niemand anderes GBA werden wollte	14,9%	14,6%

Quelle: BIS nach Daten der schriftlichen Befragung

Die Untersuchung der Beteiligung von Gleichstellungsbeauftragten an Einstellungen und Beförderungen zeichnet in Auswertung der schriftlichen Befragung folgendes Bild (vgl. Tabelle 8). An personellen Maßnahmen beteiligt sie ihre Dienststelle in der deutlichen Mehrheit der Fälle. An Auswahlentscheidungen wird sie zu knapp 79 Prozent und bei Vorstellungsgesprächen wird sie zu 72 Prozent beteiligt. Etwa zwei Drittel der Dienststellen beziehen die Gleichstellungsbeauftragten auch in die Auswahlverfahren zu Vorstellungsgesprächen und bei Beförderungen/Höhergruppierungen ein. Bei Personalmaßnahmen, die nach Aktenlage entschieden werden, gaben deutlich weniger an,

die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt zu haben (knapp 39 Prozent). Die Quote derer, die dieses Verfahren nicht praktizierten, ist mit knapp 40 Prozent vergleichsweise hoch. Bei allen Beteiligungstatbeständen gibt es jedoch noch immer eine „Restmenge“ von Maßnahmen, an denen die Gleichstellungsbeauftragten nur teilweise oder gar nicht beteiligt wurden. **In Umsetzung der Norm des § 22 Abs. 1 Nr. 1 LGG ist zukünftig sicherzustellen, dass die Gleichstellungsbeauftragten in jedem Fall zu beteiligen sind.** In diesem Zusammenhang ist ergänzend positiv zu vermerken, dass dem Recht der Gleichstellungsbeauftragten auf Einsicht in die Personalakten entsprochen wird.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind von den Dienststellen so rechtzeitig an vorgesehenen Maßnahmen zu beteiligen, dass sie in einer angemessenen Frist tätig werden können. Deshalb sind sie frühzeitig über die Maßnahmen zu informieren. Ihnen ist eine Zeitspanne von mindestens einer Woche einzuräumen, in der sie eine Stellungnahme formulieren können (§ 22 Abs. 2 LGG). Da sie Teil der Dienststellen sind (§ 24 Abs.1), müssten ihre Stellungnahmen in die Vorlagen der Dienststelle einfließen, die dem Personalrat zur Befassung zugeleitet werden. **Die Befragungsergebnisse zeigen, dass hinsichtlich der Verfahrensabläufe in vielen Dienststellen nach Optimierungsmöglichkeiten gesucht werden sollte: In knapp 73 Prozent der Dienststellen wurde die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zeitgleich mit dem Personalrat eingeleitet.**

**Tabelle 8: Umfang der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei Einstellungen und Beförderungen** (in Prozent der Dienststellen, die diese Frage beantwortet haben/N=100)

	immer	teils/teils	gar nicht	gab es nicht
beim Auswahlverfahren zum Vorstellungsgespräch	66,0%	17,4%	13,4%	3,1%
beim Vorstellungsgespräch	72,0%	17,0%	18,0%	3,0%
bei der Auswahlentscheidung	78,7%	13,1%	5,1%	3,0%
bei Beförderungen/Höhergruppierungen	67,4%	19,6%	4,3%	8,7%
bei Personalmaßnahmen, die nach Aktenlage entschieden wurden	38,7%	17,2%	3,2%	40,9%

Quelle: BIS nach Daten der schriftlichen Befragung

## 1.5

Die vorgeschriebene Frist von sieben Tagen oder länger einzuhalten und die Gleichstellungsbeauftragte vor dem Personalrat an der vorgesehenen Personalmaßnahme zu beteiligen, gaben etwa 22 Prozent der Dienststellen an. Nichtbeteiligungen oder Information der Gleichstellungsbeauftragten über die Maßnahme nach deren Einleitung erfolgten nach Einschätzung der Dienststellen nur in Einzelfällen. Ein ähnliches Bild zeichnen die Gleichstellungsbeauftragten. Am häufigsten seien sie zeitgleich mit dem Personalrat beteiligt worden. Ihrer Wahrnehmung nach wurde ihnen im Unterschied zu den Einschätzungen der Dienststellen jedoch häufiger die Beteiligung in der gesetzlichen Frist ermöglicht. Sie gaben allerdings auch im Unterschied zu den Dienststellen häufiger an, erst zum Zeitpunkt der Maßnahme oder nach deren Umsetzung informiert worden zu sein.

An den Beteiligungsverfahren hat sich im Berichtszeitraum wenig verändert, denn im vorangegangenen Gleichstellungsbericht wurden ähnliche Befunde vermerkt. Insofern entspricht die vorgenommene Novellierung des § 22 Abs. 2 LGG dem praktischen Bedarf: Nunmehr sieht das Gesetz ausdrücklich die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten vor dem Personalrat vor.

Dienststellen, die im Berichtszeitraum von Strukturveränderungen betroffen waren, haben ihre Gleichstellungsbeauftragten hieran in unterschiedlicher Form beteiligt. 53,6 Prozent der Dienststellen informierten ihre Gleichstellungsbeauftragten frühzeitig und 44,9 Prozent bezogen sie aktiv ein (Stellungnahmen oder direkte Mitwirkung). Lediglich 1,5 Prozent der Dienststellen gaben an, ihre Gleichstellungsbeauftragten nicht beteiligt zu haben. Selbst betroffen von einer Strukturveränderung war nur eine Minderheit der Gleichstellungsbeauftragten (6,8 Prozent).

Die Gleichstellungsbeauftragten können an Leitungsbesprechungen oder an Konferenzen in der Dienststelle teilnehmen, wenn dort Angelegen-

heiten ihres Aufgabenbereiches thematisiert werden (§ 22 Abs. 5 LGG). In knapp 60 Prozent der Dienststellen wurde von diesem Recht Gebrauch gemacht (vgl. Tabelle 9). Zu vermuten ist, dass neben den gesetzlich formulierten Besprechungsmöglichkeiten weitere Kommunikationsformen gefunden wurden, um sich mit der Leitung über Fragen der Gleichstellung auszutauschen.

**Tabelle 9: Regelmäßige Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an Besprechungen der Leitung der Dienststelle** (in Prozent derer, die diese Frage beantwortet haben)

	Dienststellenleitungen N=98	Gleichstellungsbeauftragte N=90
Ja, immer	11,2%	12,2%
meistens	11,2%	12,2%
nur bei frauenspezifischen Themen	12,2%	7,8%
selten	23,5%	24,4%
nie	41,8%	43,3%

Quelle: BIS nach Daten der schriftlichen Befragung

Nach § 22 Abs. 6 LGG können die Gleichstellungsbeauftragten Sprechstunden durchführen und einmal im Jahr zu einer Versammlung der weiblichen Beschäftigten einladen. Befragt nach der Häufigkeit, mit der hiervon Gebrauch gemacht wurde zeigt sich, dass Sprechstunden anscheinend bedarfsabhängig und eher selten stattgefunden haben. Ungefähr die Hälfte der Gleichstellungsbeauftragten gab an, durchschnittlich mindestens einmal im Monat kontaktiert worden zu sein. Die Anliegen der Beratungsgespräche umfassen eine breite Palette. Am häufigsten ging es um Themen der beruflichen Entwicklung (z.B. zu Eingruppierungen, Beförderungen, Umsetzungen, Karriere) und um Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Am dritthäufigsten wurden Probleme mit Kollegen und Vorgesetzten genannt (vgl. Tabelle 10).

**Tabelle 10: Häufigste Anliegen der Mitarbeiterinnen bei Beratungsgesprächen** (Antworten auf die offene Frage: Was sind die häufigsten Anliegen, wenn sich die Mitarbeiterinnen an Sie wenden?/N=60)

Höhergruppierungen/Umsetzungen/ Eingruppierungen/Bewerbungen/Karriere	16
Familie und Beruf/Schwangerschaft/Elternzeit	14
Probleme mit Kollegen und Vorgesetzten	13
Teilzeit/Altersteilzeit	9
Gleichbehandlung von Männern und Frauen	3
Gleitzeit	3
Ungerechte Dienstplanung	3
Telearbeit	2
Möglichkeit von Heimarbeit	1

Quelle: BIS nach Daten der schriftlichen Befragung

Die Möglichkeit, zu einer Versammlung der weiblichen Beschäftigten einzuladen, wurde im zurückliegenden Zeitraum wenig genutzt. Lediglich 13,4 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten gaben an, eine Jahresversammlung organisiert zu haben: Themen wurden in der Befragung nicht erfasst – ebenso auch nicht andere Formen des kollektiven Austausches. Vor diesem Hintergrund bleibt z.B. fraglich, in welcher Form Prozesse zur Vermittlung von Informationen oder Meinungsbildungen gestaltet werden.

Hinsichtlich ihrer Vernetzung untereinander ist festzustellen, dass knapp die Hälfte der Gleichstellungsbeauftragten (42,6 Prozent) Kontakte zu ihren Kolleginnen in anderen Dienststellen pflegt; etwa ein Viertel trifft sich regelmäßig. Knapp 55 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten äußerten den Wunsch nach intensiveren Kontakten zu Kolleginnen. **Insofern sollte nach geeigneten Formen gesucht werden, um die Vernetzungsarbeit zu unterstützen und befördern.** Ein Beispiel für ein Vernetzungsforum ist der Interministerielle Ausschuss der Gleichstellungsbeauftragten der Ministerien („IMA“). Auf Einladung des MASF bzw. der Landesgleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterinnen kommen die Gleichstellungsbeauftragten aus den Ressorts der Landesregierung, nachgeordneter Behörden und weitere interessierte Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig im Abstand von zwei bis drei Monaten zusammen.

Sie tauschen Erfahrungen aus, informieren sich über aktuelle Rechtsprechungen und verabreden gemeinsame Strategien.

Zur Kompetenzerweiterung gehört auch die Teilnahme an spezifischen Fortbildungsangeboten. Knapp 40 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten hat an Fortbildungen zum LGG und etwa 34 Prozent an Fortbildungen zum Personalrecht teilgenommen. **Es ist davon auszugehen, dass jetzt nach Verabschiedung der LGG-Novelle ein aktueller Bedarf besteht, Kenntnisse zur Durchsetzung der neuen Regelungen zu erwerben.**

Von ihrem Recht, Widerspruch zu erheben (§ 23 LGG), haben die Gleichstellungsbeauftragten in relativ wenigen Fällen Gebrauch gemacht; 17,9 Prozent gaben an, bei personellen Maßnahmen Widerspruch eingelegt zu haben. In etwa der Hälfte der Fälle wurde die vorgesehene Entscheidung verändert. Die Zahlen sprechen dafür, dass den Hinweisen und Einwendungen von Gleichstellungsbeauftragten zumeist im Vorfeld Rechnung getragen wird. Für den Fall, dass ihre Beteiligungsrechte einschränkt würden, wünschten sich 65,8 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten ein Klagerecht. Dieses wurde in der Gesetzesnovelle im neu eingeführten § 23a LGG verankert.

In der Befragung zum vorliegenden Gleichstellungsbericht wurden erstmalig die Erwartungen der Dienststellen an die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten empirisch ermittelt. Die Antworten auf die Frage nach den Erwartungen sind in Tabelle 11 abgebildet. 57 Prozent der Dienststellen betrachten die Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten weiter als nötig. Inwieweit die geschlechterparitätische Besetzung die Schwerpunktaufgabe der Gleichstellungsbeauftragten sein sollte, dazu gibt es annähernd gleich verteilt unterschiedliche Einschätzungen. Dieses Bild relativiert sich jedoch schnell, da fast 70 Prozent der Dienststellen der Auffassung sind, dass die Gleichstellungsbeauftragten Frauen bei der Bewerbung auf höhere Positionen unterstützen sollten. Drei Viertel der Dienststellen äußern die Sorge, dass Teilzeitarbeit zu einer Benachteiligung von Frauen führen könne und wünschen sich von den Gleichstellungsbeauftragten Unterstützung dabei, dies zu vermeiden.

## 1.5

Chancengleichheit für beide Geschlechter als gleichstellungspolitisches Ziel ist demnach weiter im Blick. Daneben wird dem zweiten Ziel des LGG, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männern zu fördern, eine hohe Bedeutung beigemessen. Gut drei Viertel der Dienststellenleitungen wünschen sich von den Gleichstellungsbeauftragten, sich hierfür einzusetzen.

Diese Erwartungen werden auch von den Gleichstellungsbeauftragten selbst weitgehend geteilt. Bei der Frage, welche Aufgaben über das Erreichen einer paritätischen Besetzung der Besoldungs- und Entgeltgruppen hinaus wichtig seien, wurden die Unterstützung von Frauen bei Bewerbungen auf höhere Positionen, die Mitwirkung an Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und

Beruf sowie das Beraten von Frauen beim Übergang von einer Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung als vordringlich genannt.

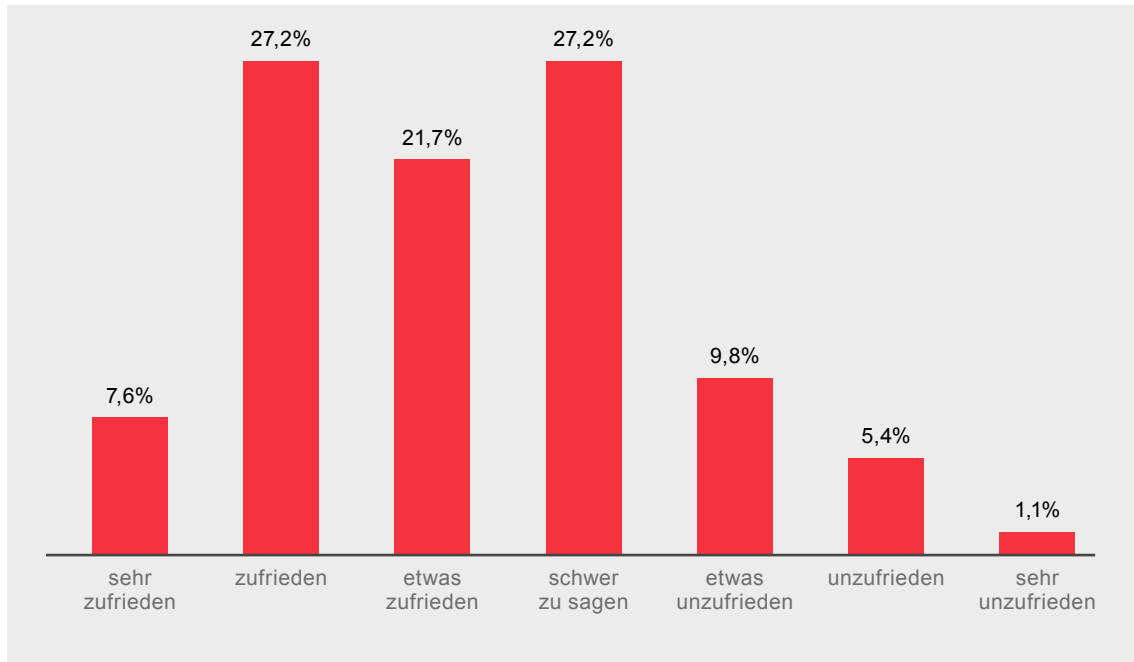
Wie schon 2008 wurden die Gleichstellungsbeauftragten gebeten, die Wirksamkeit und ihre Zufriedenheit mit ihrer Arbeit einzuschätzen. Zu beiden Fragen überwiegen die positiven Urteile. Befragt nach der Wichtigkeit der Funktion der Gleichstellungsbeauftragten in der Dienststelle schätzten insgesamt 43 Prozent ihre Funktion als wichtig oder sehr wichtig ein. Knapp 38 Prozent fiel eine Einschätzung schwer und immerhin 19 Prozent haben die Wahrnehmung, ihre Funktion sei unwichtig. Die Zufriedenheit der Gleichstellungsbeauftragten mit ihrer Arbeit ist in Abb. 8 dargestellt.

**Tabelle 11: Erwartungen der Dienststellenleitungen an die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten im öffentlichen Dienst** (in Prozent der Dienststellen, die diese Frage beantwortet haben/N=93)

	stimmt genau	schwer zu sagen	stimmt nicht
Ich denke, die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ist nicht mehr erforderlich, da eine Gleichstellung von Männern und Frauen im öffentlichen Dienst weitgehend erreicht ist.	20,4%	22,6%	57,0%
Die Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten sollte sich in erster Linie um eine paritätische Besetzung in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen bemühen.	30,0%	35,6%	34,4%
Gleichstellungsbeauftragte sollten verstärkt daran arbeiten, die Bedingungen für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern.	76,9%	11,0%	12,1%
Die Gleichstellungsbeauftragte sollte darauf achten, dass Teilzeitbeschäftigung nicht zu einer Benachteiligung von Frauen führt.	74,7%	14,3%	11,0%
Die Gleichstellungsbeauftragte sollte Frauen bei Bewerbungen auf höhere Positionen unterstützen.	69,2%	19,8%	9,9%

Quelle: BIS nach Daten der schriftlichen Befragung

**Abbildung 8: Zufriedenheit der Gleichstellungsbeauftragten mit ihrer Arbeit** (in Prozent der GBA, die diese Frage beantwortet haben (N= 92))



Quelle: BIS nach Daten der schriftlichen Befragung

Etwas mehr als die Hälfte der Gleichstellungsbeauftragten findet sich auf der Zufriedenheitsskala im Bereich von „eher zufrieden“ bis „sehr zufrieden“. Demgegenüber stehen 16 Prozent, die eher unzufrieden mit ihrer Arbeit sind. Im Vergleich zu den Befunden des Vorgängerberichtes gibt es bei der Zufriedenheit der Gleichstellungsbeauftragten nur geringe Veränderungen.

Befragt nach ihrer Einschätzung, ob sie als Gleichstellungsbeauftragte etwas bewirken konnten, ergibt sich ein ähnliches Bild (vgl. Tabelle 12). Das Thema Gleichstellung in die Köpfe gebracht, einen Beitrag zu Transparenz bei Entscheidungen geleistet und an der Vereinbarkeit von Beruf und Familie mitgewirkt zu haben waren die häufigsten Nennungen. Nur 14,4 Prozent bescheinigten sich, einen Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils geleistet zu haben. Immerhin 20 Prozent sind der Meinung, nichts bewirken zu können. Nach den Gründen hierfür gefragt, wurden der erreichte Stand der Gleichstellung, eine zu kurze Amtszeit sowie das Gefühl, nicht ernst genommen zu werden (keine echte Beteiligung, Funktion nur auf dem Papier), angegeben.

**Tabelle 12: Einschätzung der Wirksamkeit der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten** (in Prozent der GBA, die diese Frage beantwortet haben (N=97) (Mehrfachnennungen waren möglich))

Haben Sie als Gleichstellungsbeauftragte etwas bewirken können?	Prozent
Ja, ich habe einen Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils geleistet.	14,4%
Ja, ich habe das Thema Gleichberechtigung von Frauen und Männern mehr in das Bewusstsein gebracht.	45,4%
Ja, ich habe zur Transparenz von Entscheidungen beigetragen.	33,0%
Ja, ich habe einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf geleistet.	28,9%
Nein	20,2%

Quelle: BIS nach Daten der schriftlichen Befragung

### 1.5.5 Zusammenfassung

Die Anzahl von Stellenausschreibungen/Interessenbekundungsverfahren wurde im Berichtszeitraum gesteigert. Gegenwärtig werden über drei Viertel der zu besetzenden Stellen in den höheren und höchsten Einkommensgruppen nach Bekanntmachung besetzt.

Gleichstellungspläne gibt es nach eigenen Angaben in nur 52 Prozent der Dienststellen. Auch hinsichtlich der Qualität wurde Handlungsbedarf offenkundig: **Die Dienststellen sind aufgefordert, den rechtlichen Vorgaben zur Erstellung von Gleichstellungsplänen zu entsprechen.**

In den Dienststellen, die bei Personalentscheidungen Gleichstellungspläne heranziehen, zeigt sich die Wirksamkeit dieses Instrumentes. Exemplarisch nachgewiesen wurde, dass der Anteil von Frauen in der höchsten Einkommensgruppe mit Anwendung eines Gleichstellungsplanes steigt.

Die Dienststellen entsprechen ihrer Pflicht, eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Fast alle Gleichstellungsbeauftragten erfüllen ihre Aufgaben im Rahmen ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit nach eigenem Ermessen und haben praktikable Lösung gefunden - Freistellungsregelungen sind bisher eher die Ausnahme.

Für die Gewinnung von Frauen für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten ist es sehr hilfreich, wenn potentielle Kandidatinnen von der Leitung der Dienststelle persönlich angesprochen werden. Auch wenn Kolleginnen an sie persönlich herantreten mit der Bitte, diese Tätigkeit zu übernehmen, fördert das die Bereitschaft, sich für das Amt zur Verfügung zu stellen.

Die Gewährleistung der Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten zeigt ein differenziertes Bild: Bei personellen Maßnahmen wie Auswahlentscheidungen, Vorbereitung und Durchführung von Vorstellungsgesprächen sowie bei Beförderungen/Höhergruppierungen werden sie überwiegend beteiligt. Bei strukturellen Veränderungen

erfolgte ihre Beteiligung in fast allen Fällen. **In den Dienststellen ist sicherzustellen, dass die Beteiligungsrechte bei personellen Maßnahmen vollumfänglich gewährt werden.**

Hinsichtlich des Zeitpunktes im Verfahrensablauf weisen die Befragungsergebnisse in vielen Dienststellen noch Optimierungsmöglichkeiten auf. Knapp ein Viertel der Dienststellen hält die vorgeschriebene Frist von sieben Tagen oder länger ein, um die Gleichstellungsbeauftragte vor dem Personalrat an der vorgesehenen Personalmaßnahme zu beteiligen. In fast 73 Prozent der Dienststellen wurde die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zeitgleich mit dem Personalrat eingeleitet. Insofern entspricht die vorgenommene Novellierung des § 22 Abs. 2 LGG dem praktischen Bedarf, denn jetzt ist die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten vor dem Personalrat gesetzlich verankert. Nur in Ausnahmefällen ist eine zeitgleiche Beteiligung mit dem Personalrat zulässig.

**Von den Dienststellen ist zu erwarten, dass sie die Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten vollumfänglich gewährleisten.**

Von den Möglichkeiten, an Leitungsbesprechungen teilzunehmen und sich mit den weiblichen Beschäftigten aus den Dienststellen in Form eines jährlichen Treffens auszutauschen, haben die Gleichstellungsbeauftragten wenig Gebrauch gemacht. Es ist zu vermuten, dass andere Kommunikationsformen gefunden wurden. Gut 40 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten vernetzen sich mit Kolleginnen anderer Dienststellen. Es wurde der Wunsch nach mehr Kommunikation zwischen den Gleichstellungsbeauftragten geäußert. **Den Dienststellen ist vor diesem Hintergrund zu empfehlen, geeignete Formen der Kommunikation und Kooperation zu fördern.**

Das Widerspruchsrecht kam selten zur Anwendung und führte in der Hälfte der Maßnahmen, denen widersprochen wurde, zu einer Abänderung. Die Einführung eines Klagerechtes wünschen sich zwei Drittel<sup>12</sup>.

12) In der LGG-Novelle wurde im neuen § 23a LGG ein Klagerecht verankert.

Die Erwartungen der Dienststellen und der Gleichstellungsbeauftragten an die Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten liegen dicht beieinander. Die Unterstützung von Frauen bei Bewerbungen auf höhere Positionen, die Vermeidung von Benachteiligungen von Frauen in Folge von Teilzeitarbeit sowie die Mitwirkung an Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden als vordringliche Tätigkeiten gesehen.

Die Gleichstellungsbeauftragten schätzen die Wirksamkeit ihrer Arbeit eher verhalten ein. Nur 43 Prozent bewerten ihre Arbeit als wichtig oder sehr wichtig. Dies scheint sich auf ihr Zufriedenheitsempfinden auszuwirken. Nur gut ein Drittel ist „zufrieden“ oder „sehr zufrieden“ mit ihrer Arbeit. **Anscheinend bedarf es mehr Wertschätzung durch die Dienststellen.**

## 1.6 Zur Entwicklung von Teilzeitbeschäftigung

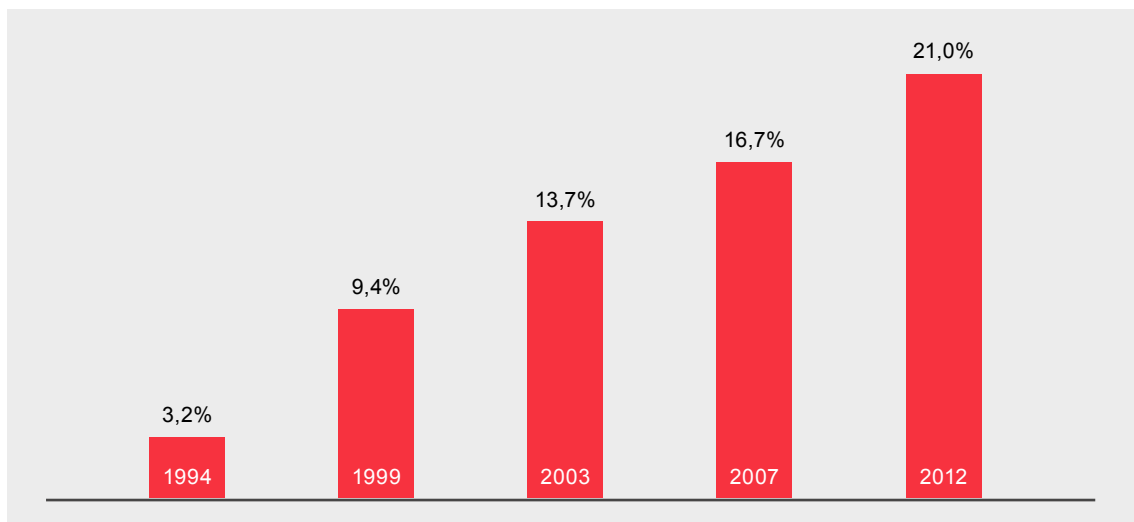
### 1.6.1 Entwicklung von Teilzeit und Altersteilzeit

Teilzeitbeschäftigung hat in den letzten zwei Jahrzehnten in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg kontinuierlich und stark zugenommen. 21 Prozent aller Beschäftigten arbeiteten im Jahr 2012 in Teilzeit. Im Vergleich waren es 1994 nur 3,2 Prozent (siehe Abb. 9).

Berichtszeitraum also aus drei Gründen möglich:

- ▶ generell nach Teilzeit- und Befristungsgesetz bzw. § 78 Landesbeamtengesetz,
- ▶ zur Erleichterung von privaten Fürsorge- oder Pflegeaufgaben und
- ▶ zur Vorbereitung auf den Ruhestand (Altersteilzeit).

Abbildung 9: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung von 1994-2012 (in Prozent)



Quelle: BIS nach Daten des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg

Teilzeitbeschäftigung ist für die Tarifbeschäftigten grundsätzlich nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz zu ermöglichen. Die Regelungen des § 11 TV-L sehen einen Anspruch auf Teilzeitarbeit vor, wenn mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder pflegebedürftige Angehörige tatsächlich zu betreuen oder zu pflegen sind und dienstliche oder betriebliche Belange dem nicht entgegenstehen. Für Beamtinnen und Beamte gelten § 78 und § 80 Landesbeamtengesetz entsprechend. Daneben gab es zeitlich befristet die Möglichkeit, in Altersteilzeit zu gehen. Durch eine Reduzierung der Arbeitszeit oder eine vorzeitige Beendigung der aktiven Tätigkeit konnte der Übergang in den Ruhestand vorbereitet werden. Für die Tarifbeschäftigten endete diese Regelung zum Jahresende 2009, für die Beamtinnen und Beamten musste das Altersteilzeitdienstverhältnis zum 1. Januar 2010 begonnen haben. Teilzeit zu arbeiten war im

Nach § 18 LGG sind Teilzeitbeschäftigten die gleichen beruflichen Entwicklungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben stehen einer Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich nicht entgegen. Teilzeitarbeit kann gemäß § 18 Abs. 2 nur abgelehnt werden, wenn besondere dienstliche Belange entgegenstehen. Damit geht das LGG über die Bestimmungen des TV-L und des Landesbeamtengesetzes hinaus und zwingt den Arbeitgeber bei Ablehnung zu einer dezidierten Begründung.

In der Personalstandstatistik des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg wird Teilzeit erfasst. Dabei wird allerdings nur die Altersteilzeit gesondert ausgewiesen. Das hat zur Folge, dass die Datenbasis zu den Arbeitszeitmodellen keine differenzierten Betrachtungen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und individuell-persönlichen Interessen ermöglicht.



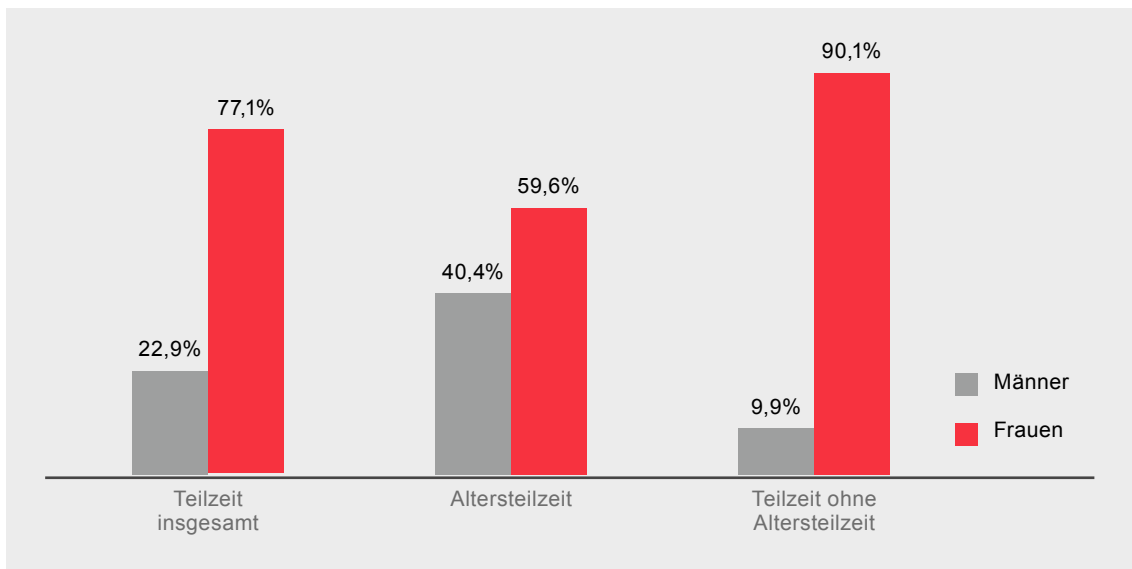
Die geschlechtsdifferenzierte Analyse von Teilzeitbeschäftigung zeigt: Teilzeit ist eine Frauendomäne. Während jeder zehnte Mann in Teilzeit arbeitet, ist es bei den Frauen fast jede dritte. Umgekehrt heißt das: 90 Prozent der männlichen und 70 Prozent der weiblichen Beschäftigten arbeiten in Vollzeit. Der Frauenanteil an den Beschäftigten, die in Teilzeit arbeiten, hat sich im Laufe der Jahre verändert: Im Jahr 1999 war mit etwa 87 Prozent der Spitzenwert erreicht. Seitdem sinkt der Wert und liegt heute mit 77 Prozent knapp unter dem des Jahres 1994 (gut 79 Prozent).

Nach Art der Teilzeit untersucht, zeigt sich, dass Altersteilzeit 42,6 Prozent der in Anspruch genommenen Teilzeit ausmacht. Auch hier ist der Frauenanteil höher als der der Männer (59,6 Prozent gegenüber 40,4 Prozent). Wird die Altersteilzeit

„herausgerechnet“, dann wird eine noch ausgeprägtere Ungleichverteilung von Arbeit in Teilzeit offenbar: Der Frauenanteil beträgt hier 90 Prozent. (vgl. Abb. 10).

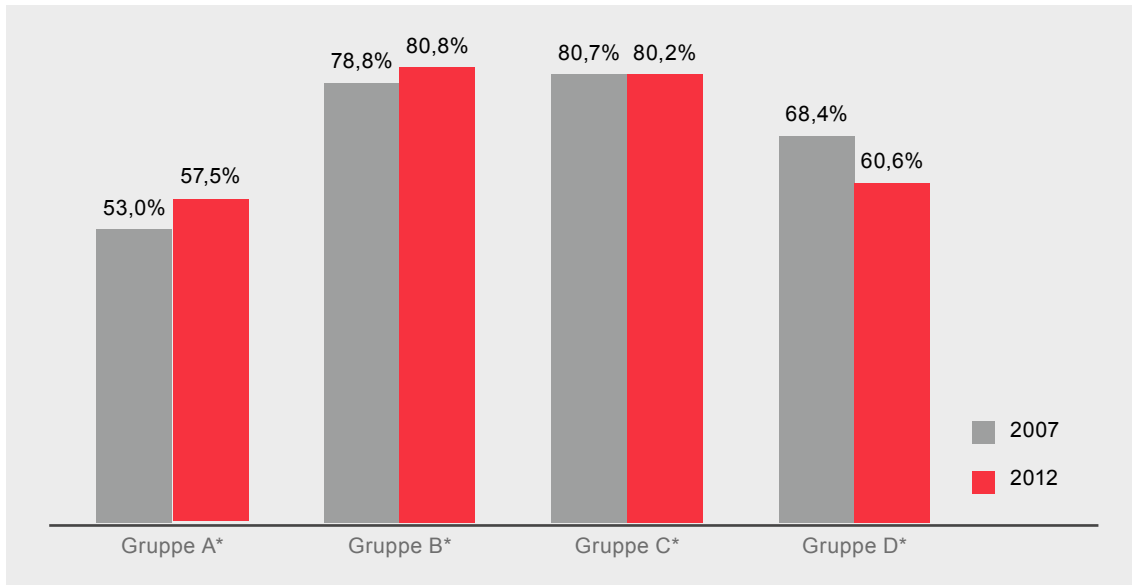
Weitgehend konstant geblieben ist auch die Verteilung der Teilzeitarbeit zwischen den Geschlechtern in den Einkommensgruppen (siehe Abb. 11). Während der Frauenanteil mit Teilzeitbeschäftigung in der höchsten Einkommensgruppe (Gruppe A) weiter bei unter 60 Prozent liegt, arbeiten in den darunter liegenden Einkommensgruppen (Gruppe B und Gruppe C) um die 80 Prozent der Beschäftigten in Teilzeit. Zwischen 2007 und 2012 ist dieser Unterschied noch geringfügig größer geworden, wobei zu berücksichtigen ist, dass der Beschäftigtenanteil in der Gruppe D auf gut 3 Prozent gesunken ist.

**Abbildung 10: Teilzeitbeschäftigung in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg, aufgeteilt nach Männern und Frauen sowie nach Art der Teilzeitbeschäftigung (in Prozent)**



Quelle: BIS nach Daten des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg

Abbildung 11: Entwicklung des Frauenanteils an der Teilzeitbeschäftigung nach Einkommensgruppen von 2007-2012 (in Prozent)



\*Gruppe A: Höchste Einkommen, Gruppe B: Hohe Einkommen, Gruppe C: Mittlere Einkommen, Gruppe D: Niedrige Einkommen, Quelle: BIS nach Daten des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg

Die Gründe für die Entscheidung, in Teilzeit zu arbeiten, werden mit Ausnahme von Altersteilzeit statistisch nicht erfasst. Zu vermuten ist, dass diese Arbeitszeitmodelle gewählt werden, um Beruf, Familie und individuell-persönliche Interessen gut unter einen Hut zu bekommen.

### 1.6.2 Zusammenfassung

Teilzeit ist eine Frauendomäne. Während jeder zehnte Mann in Teilzeit arbeitet, ist es bei den Frauen jede dritte.

Altersteilzeit macht 42,6 Prozent der in Anspruch genommenen Teilzeitregelungen aus. Auch hier ist der Frauenanteil höher als der der Männer (59,6 Prozent gegenüber 40,4 Prozent). Wird die Altersteilzeit „herausgerechnet“, dann wird eine noch ausgeprägtere Ungleichverteilung von Arbeit in Teilzeit offenbar: Der Frauenanteil beträgt dann 90 Prozent. In der höchsten Einkommensgruppe ist der Frauenanteil an den in Teilzeit Arbeitenden am geringsten. **In den Dienststellen ist weiter durch geeignete Maßnahmen zu gewährleisten, dass Teilzeitarbeit nicht zu Nachteilen in der beruflichen Entwicklung führt.**

## 1.7.1 Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das Landesgleichstellungsgesetz formuliert neben der Frauenförderung die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer als Ziel (§ 1 LGG). Der Landtagsbericht "Familienfreundliche Landesverwaltung" aus dem Jahr 2011 (Drucksache 5/2239) gibt eine Übersicht über die ergriffenen Maßnahmen zur Erreichung dieses Zieles. Der Bericht zeichnet insgesamt ein positives Bild. Vielfältige Maßnahmen wurden zur Anwendung gebracht. Sie sind auf die Gestaltung von Arbeitsbedingungen und auf die Veränderung der „Kultur in den Köpfen“ ausgerichtet. Zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen gehören insbesondere die Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen, die Ermöglichung von Wohnraumarbeit und die Schaffung von sog. ElternKind-Büros (besondere Arbeitsplätze, zu denen im Bedarfsfall Kinder mitgebracht werden können). Gleitende Arbeitszeiten sind fast überall möglich. Auch gibt es erweiterte Freistellungsmöglichkeiten in Form von sog. „Gleittagen“ (Abbau von geleisteten Überstunden). Eine regelmäßige oder bedarfsorientierte Wohnraumarbeit (Home-Office) ist mittlerweile in fast allen Dienststellen möglich. Auch eine technische Anbindung des Arbeitsplatzes zu Hause (Teleheimarbeit) ist bereits in einzelnen Dienststellen realisiert.

In dem Bestreben die Unternehmenskultur zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie (einschl. Pflege von Angehörigen) zu verändern, wurden in allen Geschäftsbereichen Schulungen der Führungskräfte für ein mitarbeiter-, familienbewusstes und generationengerechtes Führungsverhalten angeboten.

Fünf Dienststellen (MASF, MdF, MI, LASV und die deutsche Rentenversicherung) haben das „audit berufundfamilie“ erworben bzw. sind bereits erfolgreich reauditert worden und haben sich in dieser Form als familienfreundliche Arbeitgeber profiliert.

Die Auswertung der schriftlichen Befragung in den Dienststellen zeigt, dass die Initiativen weitergeführt und ergänzt werden; Tabelle 13 gibt einen beispielhaften Überblick.

Tabelle 13: Maßnahmen der Dienststelle zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (in Prozent der Dienststellen, die diese Frage beantwortet haben, N=80)

Maßnahme	Prozent
Gleitzeit	69,2%
Eltern-Kind-Zimmer	12,5%
Home-Office	40,4%

Quelle: BIS, schriftliche Befragung

## 1.7.2 Zusammenfassung

In den Dienststellen wurden im Berichtszeitraum vielfältige Maßnahmen entwickelt, die es den Beschäftigten erleichtern, Beruf und Familienarbeit besser unter einen Hut zu bekommen. Sie sind auf die Gestaltung von Arbeitsbedingungen (z.B. flexible Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort) und auf die Veränderung der „Kultur in den Köpfen“ ausgerichtet.

## 1.8. Anhang

**Übersicht 1: Im sechsten Landesgleichstellungsbericht berücksichtigte Dienststellen der öffentlichen Verwaltung gemäß § 2 LGG, deren Daten in der Personalstandstatistik erfasst sind:**

### **Ministerien und Staatskanzlei**

Staatskanzlei  
Ministerium des Innern  
Ministerium der Justiz  
Ministerium der Finanzen  
Ministerium für Wirtschaft und Europaangelegenheiten (bis 10/2009 Ministerium für Wirtschaft)  
Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft (bis 10/2009 Ministerium für Infrastruktur und Raumordnung)  
Ministerium für Bildung, Jugend und Sport  
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (bis 10/2009 Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie)  
Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur  
Ministerium für Umwelt, Gesundheit und Verbraucherschutz (bis 10/2009 Ministerium für Ländliche Entwicklung, Umwelt und Verbraucherschutz)

### **Sonstige oberste Landesbehörden und Landesoberbehörden**

Landesrechnungshof  
Verwaltung des Landtages  
Die Landesbeauftragte für den Datenschutz und das Recht auf Akteneinsicht Brandenburg  
Zentrale Ausländerbehörde  
Landesjugendamt  
Landesamt für Denkmalpflege und Archäologisches Landesmuseum  
Landesamt für Soziales und Versorgung  
Landesamt für Bergbau, Geologie und Rohstoffe  
Landesamt für Arbeitsschutz  
Landesamt für Umwelt, Gesundheit und Verbraucherschutz  
Landesamt für Ländliche Entwicklung, Landwirtschaft und Flurneuordnung  
Landesamt für Bauen und Verkehr  
Landeshauptkasse  
Landesamt zur Regelung offener Vermögensfragen  
Landesamt für Mess- und Eichwesen Berlin-Brandenburg  
Polizeipräsidium

### **Untere Landesbehörden**

Finanzämter (15)  
Staatliche Schulämter (6)  
Technisches Finanzamt Cottbus

### **Gerichte und Staatsanwaltschaften**

Verfassungsgericht des Landes Brandenburg  
Brandenburgisches Oberlandesgericht  
Finanzgericht Berlin-Brandenburg  
Landgerichte (4)  
Amtsgerichte (24)  
Arbeitsgerichte (7)  
Verwaltungsgerichte (3)  
Landessozialgericht Berlin-Brandenburg  
Sozialgerichte (4)  
Generalstaatsanwaltschaft für das Land Brandenburg  
Staatsanwaltschaften (4)

### **Sonstige nachgeordnete Dienststellen**

Einrichtungen des Landes  
Fachhochschule der Polizei  
Zentraldienst der Polizei  
Landesakademie für öffentliche Verwaltung  
Landesschule und Technische Einrichtung für Brand- und Katastrophenschutz  
Justizvollzugsanstalten (5)  
Jugendarrestanstalt  
Deutsche Richterakademie, Tagungsstätte Wustrau  
Justizakademie Königs Wusterhausen  
Landesinstitut für Schule und Medien Berlin-Brandenburg  
Landesinstitut für Lehrerbildung  
Brandenburgisches Landeshauptarchiv  
Brandenburgisches Landesinstitut für Rechtsmedizin  
Fortbildungszentrum der Finanzverwaltung  
Fachhochschule für Finanzen  
Landesfinanzschule  
Staatliches Prüfungsamt für die Verwaltungslaufbahnen  
Brandenburgische Landeszentrale für politische Bildung  
Zentrale Bezügestelle des Landes Brandenburg  
Einheitlicher Ansprechpartner für das Land Brandenburg

**Sonstige nachgeordnete Dienststellen**Landesbetriebe

Landesvermessung und  
Geobasisinformation Brandenburg  
Brandenburger IT-Dienstleister (ZIT BB)  
Landesbetrieb Straßenwesen Brandenburg  
Brandenburgischer Landesbetrieb  
für Liegenschaften und Bauen  
Landesbetrieb Forst Brandenburg

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

Rentenversicherung Berlin-Brandenburg  
Unfallkasse Brandenburg zugleich  
Feuerwehrunfallkasse Brandenburg  
AOK Nordost  
Innungskrankenkasse Brandenburg und Berlin  
Brandenburgische Betriebskrankenkasse  
Stiftung „Preußische Schlösser und Gärten“  
Stiftung „Brandenburgisches Haupt- und  
Landesgestüt“  
Studentenwerke (2)  
Amt für Statistik Berlin-Brandenburg

**Tabelle 14: Entwicklung des Frauenanteils in der Staatskanzlei und den Ministerien des Landes Brandenburg zwischen 2007 und 2012\*\* (in Prozent)**

Ministerium/Staatskanzlei des Landes Brandenburg	2007	2012	Differenz in Prozentpunkten
Staatskanzlei	59,3%	61,8%	+2,1
Ministerium des Innern	53,7%	55,6%	+1,9
Ministerium der Justiz	62,0%	66,7%	+4,7
Ministerium für Bildung, Jugend und Sport	59,2%	57,8%	-1,4
Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur	66,8%	66,9%	+0,1
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie	72,2%	70,6%	-1,6
Ministerium für Wirtschaft und Europaangelegenheiten	51,7%	52,7%	+1,0
Ministerium für Umwelt, Gesundheit und Verbraucherschutz	56,2%	61,9%	+6,7
Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft	59,3%	61,3%	+2,0
Ministerium der Finanzen	46,8%	50,3%	+3,5
Staatskanzlei und alle Ministerien	58,9%	60,7%	+1,8
Öffentliche Verwaltung insgesamt	51,8%	52,6%	+0,8

\* Nach Angaben des AfS sind 25 Dienststellen von Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die unter Landesaufsicht stehen, in der Personalstandstatistik nicht erfasst.

\*\* Im Ergebnis der Regierungsbildung 2009 wurde die Geschäftsverteilung geändert, was zu Umstrukturierungen in und zwischen den Ressorts führte, sodass Entwicklungsvergleiche nur eingeschränkt möglich sind.

**Tabelle 15: Entwicklung des Frauenanteils in den höchsten Einkommensgruppen (Gruppe A) in den Ministerien und der Staatskanzlei des Landes Brandenburg zwischen 2007 und 2012<sup>13</sup> (in Prozent)**

Ministerium/Staatskanzlei des Landes Brandenburg	2007	2012	Differenz in Prozentpunkten
Staatskanzlei	42,7%	51,9%	+9,2
Ministerium des Innern	32,5%	37,2%	+4,7
Ministerium der Justiz	42,1%	50,0%	+7,9
Ministerium für Bildung, Jugend und Sport	35,8%	40,0%	+4,2
Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur	49,4%	53,8%	+4,4
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie	55,8%	62,9%	+7,1
Ministerium für Wirtschaft und Europaangelegenheiten	36,2%	36,4%	+0,2
Ministerium für Umwelt, Gesundheit und Verbraucherschutz	30,1%	41,9%	+11,8
Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft	36,6%	40,8%	+4,2
Ministerium der Finanzen	38,0%	39,9%	+1,9
Staatskanzlei und alle Ministerien	38,7%	43,9%	+5,2
öffentliche Verwaltung insgesamt	41,0%	43,1%	+2,1

**Tabelle 16: Kabinettsbeschlüsse zur Wahrnehmung von Landesmandaten<sup>14</sup> in Gremien im Zeitraum von September 2008 bis Dezember 2013 (Anschluss an den 5. LGG- Bericht, sortiert nach Monat des Kabinettsbeschlusses)**

Lfd. Nr.	Monat der Kabinettsvorlage	Name des Gremiums	Anzahl der entsendeten Personen insgesamt	Anzahl der entsendeten Frauen	Frauenanteil in %
1	09/08	Aufsichtsrat der Medienboard Berlin-Brandenburg GmbH	1	0	0,0%
2	01/09	Aufsichtsrat der VBB Verkehrsverbund Berlin- Brandenburg GmbH	2*+1	0	0,0%
3	03/09	Aufsichtsrat der TMB Tourismus-Marketing Brandenburg GmbH (TMB)	2*	0	0,0%
4	03/09	Kuratorium der Stiftung Gedenk- und Begegnungsstätte Leistikowstraße Potsdam	1*+1	1*	50,0%
5	06/09	Aufsichtsrat der Märkischen Entsorgungsanlagen-Betriebsgesellschaft mbH (MEAB)	1	0	0,0%
6	08/09	Aufsichtsrat der LASA Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH	1*+1	1	50,0%
7	08/09	Brandenburgischer Landeshochschulrat	1	0	0,0%
8	11/09	Beirat bei der Hauptverwaltung Berlin der Deutschen Bundesbank	3	1	33,3%

13) Im Ergebnis der Regierungsbildung 2009 wurde die Geschäftsverteilung geändert, was zu Umstrukturierungen in und zwischen den Ressorts führte, sodass Entwicklungsvgl. nur eingeschränkt möglich sind.

14) 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 entsendet werden.

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

**weiter: Tabelle 16: Kabinettsbeschlüsse zur Wahrnehmung von Landesmandaten<sup>14</sup> in Gremien im Zeitraum von September 2008 bis Dezember 2013**

(Anschluss an den 5. LGG- Bericht, sortiert nach Monat des Kabinettsbeschlusses)

Lfd: Nr.	Monat der Kabinettsvorlage	Name des Gremiums	Anzahl der entsendeten Personen insgesamt	Anzahl der entsendeten Frauen	Frauenanteil in %
9	12/09	Beirat der Bundesnetzagentur für Elektrizität, Gas, Telekommunikation, Post und Eisenbahnen	2*	0	0,0%
10	12/09	Hörfunkrat des DeutschlandRadio	1	1	100,0%
11	12/09	Ausschuss der Regionen (AdR)	2	1	50,0%
12	01/10	Stiftungsrat der Stiftung Preußischer Kulturbesitz	1*	1*	100,0%
13	01/10	Kuratorium der Deutsch- Polnischen Wissenschaftsstiftung	2*	1*	50,0%
14	01/10	Stiftungsrat der Kulturstiftung der Länder	1*	1*	100,0%
15	01/10	Stiftungsrat der Stiftung Preußische Schlösser und Gärten	3*	2*	66,6%
16	01/10	Stiftungsrat der Brandenburgischen Kulturstiftung Cottbus	1*	1*	100,0%
17	01/10	Stiftungsrat des Stift Neuzelle	1*	1*	100,0%
18	01/10	Landeskuratorium (Brandenburg) der Ostdeutschen Sparkassenstiftung	1*+1	0	0,0%
19	01/10	Stiftungsrat der Stiftung für das sorbische Volk	1*	0	0,0%
20	01/10	Kuratorium des Geoforschungszentrums Potsdam (GFZ)	1*	0	0,0%
21	01/10	Kuratorium des Zentrums für Zeithistorische Forschung (ZZF) e.V., Institut der Leibnitz-Gemeinschaft (WGL)	1*	0	0,0%
22	01/10	Kuratorium der Stiftung Gedenk- und Begegnungsstätte Leistikowstraße	1*	0	0,0%
23	01/10	Kuratorium der Stiftung Haus der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland	1*	0	0,0%
24	01/10	Eisenbahninfrastrukturbeirat bei der Bundesnetzagentur für Elektrizität, Gas, Telekommunikation, Post und Eisenbahnen	1*	1	100,0%
25	01/10	Aufsichtsrat der ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH (ZAB)	1*	0	0,0%
26	01/10	Verwaltungsrat der Investitionsbank des Landes Brandenburg	5*+1	2	33,3%
27	02/10	Stiftungsrat des Brandenburgischen Haupt- und Landgestüts Neustadt (Dosse)	1	0	0,0%
28	02/10	Aufsichtsrat der Berlin Partner GmbH (BP)	1*	0	0,0%
29	03/10	Kuratorium der Stiftung Genshagen – Berlin-Brandenburgisches Institut für deutsch-französische Zusammenarbeit in Europa	1*	0	0,0%
30	03/10	Aufsichtsrat der Haus der Brandenburgisch-Preußischen Geschichte GmbH (HBPg)	1*	1	100,0%

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

**weiter: Tabelle 16: Kabinettsbeschlüsse zur Wahrnehmung von Landesmandaten<sup>14</sup> in Gremien im Zeitraum von September 2008 bis Dezember 2013**

(Anschluss an den 5. LGG- Bericht, sortiert nach Monat des Kabinettsbeschlusses)

Lfd. Nr.	Monat der Kabinettsvorlage	Name des Gremiums	Anzahl der entsendeten Personen insgesamt	Anzahl der entsendeten Frauen	Frauenanteil in %
31	03/10	Aufsichtsrat der TMB Tourismus-Marketing Brandenburg GmbH (TMB)	1*+1	1	50,0%
32	03/10	Aufsichtsrat der LASA Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH (LASA)	1*	0	0,0%
33	03/10	Aufsichtsrat der Flughafen Berlin – Schönefeld GmbH (FBS)	1*	0	0,0%
34	03/10	Aufsichtsrat der Brandenburgische Schlösser GmbH Gemeinnützige Betriebsgesellschaft (BSG)	1*	1	100,0%
35	03/10	Stiftungsrat für das sorbische Volk	1*	1*	100,0%
36	03/10	Kuratorium der Musikfestspiele Sanssouci und Nikolaisaal Potsdam GmbH	1	0	0,0%
37	03/10	Kuratorium der Stiftung „Deutsches Historisches Museum“	1*	0	0,0%
38	03/10	Aufsichtsrat der Medienboard Berlin-Brandenburg GmbH	2*+2	2	50,0%
39	03/10	Verwaltungsrat der Investitionsbank des Landes Brandenburg	5*+1	1	16,6%
40	04/10	Aufsichtsrat der DEGES Deutsche Einheit Fernstraßenplanungs- und -bau GmbH (DE-GES)	1	0	0,0%
41	04/10	Aufsichtsrat der VBB Verkehrsverbund Berlin- Brandenburg	1*+2	1	33,3%
42	06/10	Aufsichtsrat der Kammeroper Schloss Rheinsberg	2	1	50,0%
43	06/10	Aufsichtsrat der Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH (LASA)	2*	0	0,0%
44	07/10	Beirat bei der Hauptverwaltung Berlin der Deutschen Bundesbank	1	1	100,0%
45	08/10	Kongress der Gemeinden und Regionen Europas (KGRE)	1	0	0,0%
46	09/10	Verwaltungsrat der Investitionsbank des Landes Brandenburg	1	0	0,0%
47	12/10	Verwaltungsrat der Investitionsbank des Landes Brandenburg	2	2	100,0%
48	02/11	Verwaltungsrat der Investitionsbank des Landes Brandenburg	1*	0	0,0%
49	03/11	Aufsichtsrat der Flughafen Berlin – Schönefeld GmbH (FBS)	1*	0	0,0%
50	05/11	Aufsichtsrat der Haus der Brandenburgisch-Preußischen Geschichte GmbH (HBPG)	1*	1	100,0%

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



**weiter: Tabelle 16: Kabinettsbeschlüsse zur Wahrnehmung von Landesmandaten<sup>14</sup> in Gremien im Zeitraum von September 2008 bis Dezember 2013**

(Anschluss an den 5. LGG- Bericht, sortiert nach Monat des Kabinettsbeschlusses)

Lfd. Nr.	Monat der Kabinettsvorlage	Name des Gremiums	Anzahl der entsendeten Personen insgesamt	Anzahl der entsendeten Frauen	Frauenanteil in %
51	05/11	Aufsichtsrat der Brandenburgische Schlösser GmbH Gemeinnützige Betriebsgesellschaft (BSG)	1*	1	100,0%
52	05/11	Stiftungsrat der Stiftung Preußische Schlösser und Gärten Berlin- Brandenburg	1*	1	100,0%
53	06/11	Verwaltungsrat des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg	2	1	50,0%
54	07/11	Aufsichtsrat der Land Brandenburg Lotto GmbH (LBL) <sup>14</sup>	1	1	100,0%
55	09/11	Beirat bei der Hauptverwaltung Berlin der Deutschen Bundesbank	5	0	0,0%
56	02/12	Fernsehrat des Zweiten Deutschen Fernsehens	1	0	0,0%
57	02/12	Fernsehrat des Zweiten Deutschen Fernsehens	1	0	0,0%
58	04/12	Ausschuss der Regionen (AdR) der Europäischen Union	1	1	100,0%
59	08/12	Aufsichtsrat der Land Brandenburg Lotto Gesellschaft mbH	1*	1	100,0%
60	08/2012	Verwaltungsrat des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg	2	1	50,0%
61	08/2012	Kongress der Gemeinden und Regionen Europas (KGRE) des Europarates	1	1	100,0%
62	08/2012	Beirat bei der Hauptverwaltung in Berlin und Brandenburg der Deutschen Bundesbank	3	2	66,6%
63	03/2013	Aufsichtsrat der VBB Verkehrsverbund Berlin-Brandenburg GmbH	1*	1	100,0%
64	03/2013	Beirat bei der Hauptverwaltung in Berlin und Brandenburg der Deutschen Bundesbank	1	1	100,0%
65	03/2013	Verwaltungsrat der Investitionsbank des Landes Brandenburg (ILB)	2*+4	3	50,0%
66	03/2013	Aufsichtsrat der Märkischen Entsorgungsanlagen-Betriebsgesellschaft mbH (MEAB)	1	0	0,0%
67	03/2013	Aufsichtsrat der Brandenburgischen Schlösser GmbH Gemeinnützige Betriebsgesellschaft (BSG)	1*	1	100,0%
68	06/2013	Stiftungsrat der Brandenburgischen Kulturstiftung Cottbus	1	0	0,0%
69	06/2013	Kuratorium des Kunstarchivs Beeskow	1	0	0,0%
70	06/2013	Verwaltungsbeirat der Akademie der Künste	1	0	0,0%
71	06/2013	Kuratorium der Koordinierungsstelle für Kulturgutverluste	1	1	0,0%

14) 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 entsendet werden.

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

**weiter: Tabelle 16: Kabinettsbeschlüsse zur Wahrnehmung von Landesmandaten<sup>14</sup> in Gremien im Zeitraum von September 2008 bis Dezember 2013**

(Anschluss an den 5. LGG- Bericht, sortiert nach Monat des Kabinettsbeschlusses)

Lfd. Nr.	Monat der Kabinettsvorlage	Name des Gremiums	Anzahl der entsendeten Personen insgesamt	Anzahl der entsendeten Frauen	Frauenanteil in %
72	06/13	Staatstheatergruppe des Deutschen Bühnenvereins	1	0	0,0%
73	06/13	Vorstand des Landesverbandes Ost des Deutschen Bühnenvereins	1	0	0,0%
74	06/13	Kuratorium des Fonds Soziokultur	1	0	0,0%
75	06/13	Kuratorium der Musikfesttage an der Oder	1	0	0,0%
76	06/13	Beirat des Choriner Musiksommer e.V.	1	0	0,0%
77	06/13	Ausschuss der Kleist-Gedenk- und Forschungsstätte e.V.	1	0	0,0%
78	07/13	Beirat bei dem Bundesbeauftragten für die Unterlagen des Staatssicherheitsdienstes der ehemaligen DDR (BStU)	1	1	100,0%
79	07/13	Beirat bei der Hauptverwaltung in Berlin und Brandenburg der Deutschen Bundesbank	1	1	100,0%
80	08/13	Aufsichtsrat der Flughafen Berlin Brandenburg GmbH (FBB)	1*	0	0,0%
81	09/13	Kuratorium der Stiftung „Haus der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland“	1	1	100,0%
82	11/13	Aufsichtsrat der fusionierten Gesellschaft Berlin Partner für Wirtschaft und Technologie GmbH (BPWT)	1*	1	100,0%
83	12/13	Hörfunkrat	1	1	100,0%
		<b>Gesamt</b>	<b>128</b>	<b>49</b>	<b>38,3%</b>

14) 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 entsendet werden.

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

Tabelle 17: Mitgliedschaft in Gremien im Bereich der mittelbaren Landesverwaltung

Name des Gremiums	Anzahl der entsendeten Personen insgesamt	Anzahl der entsendeten Frauen	Frauenanteil in %
Kuratorium der Stiftung „GeoForschungsZentrum Potsdam“	10	2	20,0%
Kammerversammlung der Landesärztekammer	82	15	18,3%
Kammerversammlung der Landeszahnärztekammer	51	17	33,3%
Vertreterversammlung der Brandenburgischen Architektenkammer	31	8	25,8%
Kuratorium der Stiftung „Einstein Forum“	14	4	28,6%
Vertreterversammlung der Brandenburgischen Ingenieurkammer insgesamt	30	4	13,3%
davon Beratende Ingenieure	14	1	7,1%
davon Freiwillige Mitglieder	16	3	18,8%
Verwaltungsrat der AOK des Landes	29	5	17,2%
Verwaltungsrat der BKK Brandenburg	12	2	16,7%
Verwaltungsrat der IKK Brandenburg und Berlin	28	1	3,6%
Verwaltungsrat der Investitionsbank des Landes Brandenburg	18	6	33,3%
Verwaltungsrat des Studentenwerks Frankfurt (Oder)	14	4	28,6%
davon mit beschließender Stimme	12	3	25,0%
davon mit beratender Stimme	2	1	50,0%
Verwaltungsrat des Studentenwerks Potsdam	16	6	37,5%
davon mit beschließender Stimme	13	4	30,8%
davon mit beratender Stimme	3	2	66,6%
Vollversammlung der Handwerkskammer Cottbus	36	5	13,9%
Vollversammlung der Handwerkskammer Frankfurt (Oder)	36	9	25,0%
Vollversammlung der IHK Cottbus	41	8	19,5%
Vollversammlung der IHK Ostbrandenburg	50	15	30,0%
Vollversammlung der IHK Potsdam	85	24	28,2%
Wissenschaftlicher Beirat des GeoForschungsZentrum Potsdam	13	3	23,1%
Gesamt	596	138	23,2%

# Anhang

## Fragebögen zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes

### 1.8

#### a) Fragebogen an die Dienststellen

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

Absendende Dienststelle

.....

An das:

Berliner Institut für Sozialforschung GmbH  
Brandenburgische Straße 16  
10707 Berlin

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

► Bitte beachten Sie, dass sich die Fragen auf den Berichtszeitraum **vom 1.8.2008 bis 30.10.2013** beziehen.

#### 1. Fragen zur Dienststelle

##### 1.1 Hat Ihre Dienststelle mehr als 20 Beschäftigte?

ja ( )                      nein ( )

##### 1.2 In welcher Form war/ ist Ihre Dienststelle von den Strukturveränderungen der letzten Jahre (wie Zusammenlegung von Dienststellen, Eingliederung von Teilen einer anderen Dienststelle, Herauslösung von Teilen der Dienststelle, Rechtsformumwandlung o.ä.) betroffen?

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

- war davon nicht betroffen ( )
- war betroffen von der Zusammenlegung von Dienststellen ( )
- war betroffen von der Eingliederung von Teilen anderer Dienststellen ( )
- war betroffen von der Herauslösung von Teilen der Dienststelle ( )
- war betroffen von der Rechtsformumwandlung ( )

##### 1.3 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 Dienststelle ( )
- für Stellen des höheren Dienstes bzw. Entgeltgruppe ab E13 ( )
- für Stellen des gehobenen Dienstes bzw. Entgeltgruppe E9 – E12 ( )
- für Stellen des mittleren Dienstes bzw. Entgeltgruppe E5 – E8 ( )
- für Stellen des einfachen Dienstes bzw. Entgeltgruppe E1 – E4 ( )
- für keine Stellen ( )

**1.4 Beschäftigte im höheren Dienst****Sind in Ihrer Dienststelle mehr Männer als Frauen im höheren Dienst beschäftigt?**

ja ( )                      nein ( )

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

- ja ( )

- nein - ist gleich geblieben ( )

- nein - ist gesunken ( )

**1.5 Beschäftigte im gehobenen Dienst****Sind in Ihrer Dienststelle bei den Tarifbeschäftigten ab Entgeltgruppe E13 mehr Männer als Frauen beschäftigt?**

ja ( )                      nein ( )

**Hat sich in Ihrer Dienststelle im Berichtszeitraum der Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten ab Entgeltgruppe E13 erhöht?**

- ja ( )

- nein - ist gleich geblieben ( )

- nein - ist gesunken ( )

**1.6 Fragen zur Geschlechterparität auf der Führungsebene****Erste Führungsebene**

Anzahl Männer \_\_\_\_\_ Anzahl Frauen \_\_\_\_\_

**Zweite Führungsebene**

Anzahl Männer \_\_\_\_\_ Anzahl Frauen \_\_\_\_\_

**Dritte Führungsebene**

Anzahl Männer \_\_\_\_\_ Anzahl Frauen \_\_\_\_\_

**2. Fragen zur Gleichstellungsbeauftragten (GBA)****2.1 Hatte Ihre Dienststelle im Berichtszeitraum eine Gleichstellungsbeauftragte?**

ja ( )                      nein ( )

Wenn „Nein“, warum nicht?

\_\_\_\_\_

**2.2 Hatte Ihre Dienststelle im Berichtszeitraum eine Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte?**

ja ( )                      nein ( )

Wenn „Nein“, warum nicht?

\_\_\_\_\_

Bitte beantworten Sie die Fragen 2.2 bis 2.12 nur, wenn in Ihrer Dienststelle eine GBA tätig ist. Anderenfalls fahren Sie bei Frage 2.14 fort.

**2.3 Falls Ihre Dienststelle im Berichtszeitraum von Strukturveränderungen betroffen war, sagen Sie bitte, in welcher Form die GBA daran beteiligt war.**

(Mehrfachnennungen sind möglich.)

- Die GBA wurde über alle Maßnahmen frühzeitig informiert. ( )  
 Die Meinung der GBA zu den geplanten Maßnahmen wurde erfragt. ( )  
 Die GBA hat bei der Durchsetzung der Strukturveränderungen mitgewirkt. ( )  
 Die GBA war nicht an den Strukturveränderungen beteiligt. ( )

**2.4 War die Funktion der GBA von den Strukturveränderungen betroffen ?**

ja ( )                      nein ( )

**Wenn „Ja“, sagen Sie bitte, in welcher Form.**

---

**2.5 Wie beteiligen Sie Ihre GBA bei folgenden Maßnahmen?**

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

**Auswahlverfahren zum Vorstellungsgespräch**

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

**Vorstellungsgespräch**

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

**Auswahlentscheidung**

- immer ( )  
 - teils/teils ( )  
 - gar nicht ( )  
 - es gab im Berichtszeitraum keine Auswahlentscheidungen ( )

**Beförderung/Höhergruppierung**

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

**Personalmaßnahmen, die nach Aktenlage entschieden werden**

- immer ( )  
 - teils/teils ( )  
 - gar nicht ( )  
 - es gab im Berichtszeitraum keine Personalmaßnahmen, die nach Aktenlage entschieden wurden ( )

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

(Mehrfachnennungen sind möglich.)

- Kenntnisnahme nach erfolgter Maßnahme ( )  
 - zum Zeitpunkt der Maßnahme ( )

- eine Woche oder früher vor der Maßnahme ( )
- zeitgleich mit dem Personalrat ( )
- vor dem Personalrat ( )

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

ja ( )                      nein ( )

**Wenn „Ja“, wie oft?**

---

**Wenn „Ja“, wurde diese gewährt?**

ja ( )                      nein ( )

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

ja ( )                      nein ( )

**Wenn „Ja“, wie oft?**

---

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

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

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

**2.10 Haben Sie Ihre Entscheidung nach einem Widerspruch geändert?**

ja ( )                      nein ( )

**Wenn „Ja“, wie oft?**

---

**2.11 Gab es Widersprüche der GBA, die der nächst höheren Dienststelle<sup>15</sup> zur Entscheidung vorgelegt worden sind?**

ja ( )                      nein ( )

**Wenn „Ja“, hat diese Dienststelle ihre Entscheidung geändert?**

ja ( )                      nein ( )

**Wenn „Ja“, wie oft?**

---

<sup>15)</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).

**2.12 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 nach eigenem Ermessen ( )
- es existiert eine Freistellungsregelung, welche ...
- ... die GBA vollständig freistellt ( )
- ... die GBA teilweise freistellt (z.B. Abminderungsstunden für Lehrerinnen und Lehrer) ( )

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

	stimmt genau	schwer zu sagen	stimmt nicht
Ich denke, die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ist nicht mehr erforderlich, da eine Gleichstellung von Männern und Frauen im öffentlichen Dienst weitgehend erreicht ist.	( )	( )	( )
Die Arbeit von der Gleichstellungsbeauftragten sollte sich in erster Linie um eine paritätische Besetzung in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen bemühen.	( )	( )	( )
Die Gleichstellungsbeauftragte sollte verstärkt daran arbeiten, die Bedingungen für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern.	( )	( )	( )
Die Gleichstellungsbeauftragte sollte darauf achten, dass Teilzeitbeschäftigung nicht zu einer Benachteiligung von Frauen führt.	( )	( )	( )
Die Gleichstellungsbeauftragte sollte Frauen bei Bewerbungen auf höhere Positionen unterstützen.	( )	( )	( )
Sonstiges (bitte benennen):			
<hr/>			
<hr/>			

**3. Fragen zum Gleichstellungsplan**

**3.1 Hat Ihre Dienststelle einen Gleichstellungsplan?**  
 ja ( )                      nein ( )

**Wenn „Nein“, warum nicht?**

---

**3.2 Enthält der Gleichstellungsplan Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils?**  
 (Bitte kreuzen Sie nur eine der 4 möglichen Antwortvorgaben an.)

- ja, enthält verbindliche Zielvorgaben (Prozentangaben bzw. absolute Zahlenangaben) ( )
- ja, enthält abstrakte Zielvorgaben (verbale Beschreibung) ( )



- nein, denn es gibt keine Besoldungs-/Entgeltgruppen, in denen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind ( )
- nein, denn ( )

---

(Bitte geben Sie den Grund an.)

**3.3 Enthält der Gleichstellungsplan noch weitergehende Zielvorgaben?**

ja ( )            nein ( )

**Wenn „Ja“, welche Zielvorgaben sind dies?**

(Zutreffendes bitte ankreuzen.)

- Maßnahmen der Personalentwicklung ( )
- Weiterbildung und Höherqualifizierung von Frauen ( )
- Unterstützung von Frauen bei Bewerbungen ( )
- Reintegration von Frauen nach einer Elternzeit ( )
- Reintegration von Frauen auf eine Vollzeitstelle nach längerer Halbtagsstätigkeit ( )
- Vorbereitung auf Gremienbesetzung ( )
- Sonstiges (bitte benennen):

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

ja ( )            nein ( )

**Wenn „Nein“, warum nicht?**

**4. Fragen zu personellen Maßnahmen**

**4.1 Gab es in Ihrer Dienststelle im höheren Dienst bzw. bei den Entgeltgruppen ab E13 Stellen<sup>16</sup>, die besetzt worden sind und zwar durch**

**Einstellungen** (einschließlich befristet)

ja ( )            Anzahl [ ]            davon Frauen [ ]  
nein ( )

**Versetzungen**

ja ( )            Anzahl [ ]            davon Frauen [ ]  
nein ( )

**Abordnungen**, die nicht in eine Versetzung mündeten

ja ( )            Anzahl [ ]            davon Frauen [ ]  
nein ( )

---

16) Unter „Stellen“ sind nicht nur Stellen/Planstellen im Sinne des Stellenplanes gemeint, sondern alle Besetzungsmöglichkeiten, auch solche, die sich durch Bündelung von Stellenresten ergeben.

**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 [ ] davon Frauen [ ]  
nein ( )

**Beförderungen**

ja ( ) Anzahl [ ] davon Frauen [ ]  
nein ( )

**4.2 Wurden die unter 4.1 genannten Stellen 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).

---



---

**4.3 sonstige Beförderungen/Höhergruppierungen bei den Entgeltgruppen ab E13**

ja ( ) Anzahl [ ] davon Frauen [ ]  
nein ( )

**4.4 Gab es in Ihrer Dienststelle in den Entgeltgruppen E9-E13 Stellen<sup>16</sup>, die besetzt worden sind und zwar durch**

**Einstellungen** (einschließlich befristet)

ja ( ) Anzahl [ ] davon Frauen [ ]  
nein ( )

**Versetzungen**

ja ( ) Anzahl [ ] davon Frauen [ ]  
nein ( )

**Abordnungen**, die nicht in eine Versetzung mündeten

ja ( ) Anzahl [ ] davon Frauen [ ]  
nein ( )

**Beförderungen**

ja ( ) Anzahl [ ] davon Frauen [ ]  
nein ( )

**4.5 Wurden die unter 4.4 genannten Stellen ausgeschrieben bzw. gab es die Möglichkeit einer Interessenbekundung?**

ja, immer ( )  
ja, aber nur teilweise ( )  
nein ( )

16) Unter „Stellen“ sind nicht nur Stellen/Planstellen im Sinne des Stellenplanes gemeint, sondern alle Besetzungsmöglichkeiten, auch solche, die sich durch Bündelung von Stellenresten ergeben.

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

---



---

**4.6 sonstige Beförderungen/Höhergruppierungen bei den Entgeltgruppen E9-E12**

ja ( ) Anzahl [ ] davon Frauen [ ]  
nein ( )

**5. Zu den wesentlichen Zielen des LGG (§1) gehört die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.**

**5.1 Hat Ihre Dienststelle den Prozess einer Auditierung durchlaufen?**

ja ( ) nein ( )

**5.1.1 Wenn „Ja“, wann war das?**

---

**5.1.2 Wenn eine Auditierung stattgefunden hat, auf welcher Auditierungsstufe befindet sich Ihre Dienststelle jetzt?**

Auditierung ( )  
Reauditierung: Optimierung ( )  
Reauditierung: Konsolidierung ( )  
Reauditierung: Sicherung ( )

**5.2 Wurden in Ihrer Dienststelle im Berichtszeitraum sonstige Initiativen gestartet, um das Ziel einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erreichen?**

ja ( ) nein ( )

**Wenn „Ja“, worin bestanden diese?**

Gleitzeit ( )  
Eltern-Kind-Zimmer ( )  
Home-Office ( )  
Sonstiges (bitte benennen):

---



---

Für die Dienststelle

---

Unterschrift

**– Vielen Dank für Ihre Unterstützung –**

b) Fragebogen an die Gleichstellungsbeauftragten

**Fragebogen zur Erstellung des sechsten Berichts  
zur Durchführung des Landesgleichstellungsgesetzes  
gemäß § 26 Landesgleichstellungsgesetz (LGG)**

**Rücksendung an**

Berliner Institut für Sozialforschung GmbH  
Brandenburgische Straße 16  
**10707 Berlin**

.....

Sehr geehrte Gleichstellungsbeauftragte,

die Umsetzung des LGG soll weiter vorangetrieben werden. Dazu bitten wir Sie um Ihre Mitarbeit! Wir – das BIS – sind vom MASF beauftragt, eine Fragebogenerhebung durchzuführen, mit dem Ziel, mehr Informationen über die Situation für den Zeitraum von 2008 bis heute zu erhalten. Die dadurch gewonnenen Erkenntnisse werden als Grundlage für Verbesserungen des LGG dienen. Ihre Angaben werden anonym ausgewertet und sind nur den WissenschaftlerInnen des BIS zugänglich. Das BIS ist als Forschungsinstitut dem Datenschutz verpflichtet.

Bei Fragen können Sie sich jederzeit an uns wenden unter Tel. 030 3100090 oder [bis@bis-berlin.de](mailto:bis@bis-berlin.de).

Mit Dank und freundlichen Grüßen

Dr. Eva Schulze  
(Wiss. Leiterin)

Berlin, den 16.10.2013





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

ja ( )                      nein ( )

**3.6 Nehmen Sie als GBA regelmäßig an Besprechungen der Leitung der Dienststelle teil?**

ja, immer ( )  
 meistens ( )  
 nur bei frauenspezifischen Themen ( )  
 selten ( )  
 nie ( )

**4 Fragen zu Ihrer zeitlichen Entlastung****4.1 Wie wird in Ihrer Dienststelle im Hinblick auf Ihre zeitliche Entlastung verfahren?**

- Sie organisieren Ihre Tätigkeit nach eigenem Ermessen ( )  
 - es existiert eine Freistellungsregelung, welche ...  
 ... sie vollständig freistellt. ( )  
 ... sie teilweise freistellt (z.B. Abminderungsstunden für Lehrerinnen und Lehrern). ( )

**4.2 Halten Sie das in Ihrer Dienststelle gewählte Verfahren zu Ihrer zeitlichen Entlastung für praktikabel?**

ja ( )                      nein ( )

**Wenn „Nein“, 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 zur Wirksamkeit des LGG****5.1 Wie wichtig ist die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten in Ihrer Dienststelle?**

Bitte kreuzen Sie auf der folgenden Skala an:

sehr wichtig                      gar nicht wichtig  
 ( ) ( ) ( ) ( ) ( )

**5.2. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Tätigkeit als GBA?**

Bitte kreuzen Sie auf der folgenden Skala an:

sehr zufrieden                      gar nicht zufrieden  
 ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) ( )

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

(Zutreffendes bitte ankreuzen. Mehrfachnennungen sind möglich.)

- ja, ich habe einen Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils geleistet ( )  
 - ja, ich habe das Thema Gleichberechtigung von Frauen und Männern  
 mehr in das Bewusstsein gebracht ( )  
 - ja, ich habe zur Transparenz von Entscheidungen beigetragen ( )  
 - ja, ich habe einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf geleistet ( )  
 - nein (bitte begründen): ( )

**5.4 Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind nicht allein auf die paritätische Besetzung der Besoldungs- und Entgeltgruppen beschränkt. Welche Aufgaben wären Ihrer Meinung nach darüber hinaus wichtig?**

	wichtig	wichtig	unwichtig	unwichtig
Sie sollten Frauen beim Übergang von einer Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung beraten.	( )	( )	( )	( )
Sie sollten stärkere Mitspracherechte bei Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben.	( )	( )	( )	( )
Sie sollten ein stärkeres Mitspracherecht bei der Vergabe von Führungsstellen im öffentlichen Dienst haben.	( )	( )	( )	( )
Sie sollten Frauen bei der Bewerbung auf höhere Positionen unterstützen.	( )	( )	( )	( )

Sonstiges

---



---



---

**5.5 Bitte berichten Sie über Ihre Erfahrungen und Eindrücke beim Umgang mit dem Landesgleichstellungsgesetz (Bitte keinen Personenbezug herstellen).**

---



---



---



---



---

**– Vielen Dank für Ihre Unterstützung –**



### Liste der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden

#### Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg

Heinrich-Mann-Allee 103  
14473 Potsdam

##### Frau Anke Zwink

Telefon: 03 31 / 8 66-5242  
E-Mail: anke.zwink@masf.brandenburg.de

##### Frau Anett Glause

Telefon: 03 31 / 8 66-5238  
E-Mail: anett.glause@masf.brandenburg.de

#### Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg

Heinrich-Mann-Allee 107  
14473 Potsdam

##### Frau Heike Fried

Telefon: 03 31 / 8 66-3644  
E-Mail: heike.fried@mbjs.brandenburg.de

##### Frau Kathrin Zeidler

Telefon: 03 31 / 8 66-3511  
E-Mail: kathrin.Zeidler@mbjs.brandenburg.de

#### Ministerium der Finanzen des Landes Brandenburg

Heinrich-Mann-Allee 107  
14473 Potsdam

##### Frau Katrin Gebhardt

Telefon: 03 31 / 8 66-6434  
E-Mail: katrin.gebhardt@mdf.brandenburg.de

##### Frau Sabine Beier

Telefon: 03 31 / 8 66-6518  
E-Mail: sabine.beier@mdf.brandenburg.de

#### Ministerium des Innern des Landes Brandenburg

Henning-von-Tresckow-Straße 9-13  
14467 Potsdam

##### Frau Susanne Bernig

Telefon: 03 31 / 8 66-2090  
E-Mail: susanne.bernig@mi.brandenburg.de

##### Frau Kornelia Zlotowicz

Telefon: 03 31 / 8 66-2464  
E-Mail: kornelia.zlotowicz@mi.brandenburg.de

#### Ministerium für Justiz des Landes Brandenburg

Heinrich-Mann-Allee 107  
14473 Potsdam

##### Frau Ines Hautzendorfer

Telefon: 03 31 / 8 66-3453  
E-Mail: ines.hautzendorfer@mdj.brandenburg.de

##### Frau Petra Solbach

Telefon: 03 31 / 8 66-3412  
E-Mail: petra.solbach@mdj.brandenburg.de

#### Ministerium für Umwelt, Gesundheit und Verbraucherschutz des Landes Brandenburg

Heinrich-Mann-Allee 103  
14473 Potsdam

##### Frau Karin Schulz

Telefon: 03 31 / 8 66-7418  
E-Mail: karin.schulz@mugv.brandenburg.de

##### Frau Kerstin Ochmann

Telefon: 03 31 / 8 66-7353  
E-Mail: kerstin.ochmann@mugv.brandenburg.de

#### Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft des Landes Brandenburg

Henning-von-Tresckow-Straße 2-8  
14467 Potsdam

##### Frau Dr. Andrea Feth

Telefon: 03 31 / 8 66-8792  
E-Mail: andrea.feth@mil.brandenburg.de

##### Frau Sabine Grommisch

Telefon: 03 31 / 8 66-8992  
E-Mail: sabine.grommisch@mil.brandenburg.de

#### Ministerium für Wirtschaft und Europa- angelegenheiten des Landes Brandenburg

Heinrich-Mann-Allee 107  
14473 Potsdam

##### Frau Anne Weingart

Telefon: 03 31 / 8 66-1549  
E-Mail: anne.weingart@mwe.brandenburg.de

##### Frau Anja Rogalla

Telefon: 03 31 / 8 66-1551  
E-Mail: anja.rogalla@mwe.brandenburg.de

**Ministerium für Wissenschaft, Forschung  
und Kultur des Landes Brandenburg**

Dortustraße 30-34  
14467 Potsdam

**Frau Sonja Rademacher**

Telefon: 03 31 / 8 66-4718

E-Mail: [sonja.rademacher@mwfk.brandenburg.de](mailto:sonja.rademacher@mwfk.brandenburg.de)

**Frau Nicola Preiss**

Telefon: 03 31 / 8 66-4945

E-Mail: [nicola.preiss@mwfk.brandenburg.de](mailto:nicola.preiss@mwfk.brandenburg.de)

**Landesbeauftragte für den Datenschutz  
und das Recht auf Akteneinsicht**

Stahnsdorfer Damm 77  
14532 Kleinmachnow

**Frau Gabriela Berndt**

Telefon: 03 32 03 / 3 56-12

E-Mail: [gabriela.berndt@lda.brandenburg.de](mailto:gabriela.berndt@lda.brandenburg.de)

**Frau Gabriele Peschenz**

Telefon: 03 32 03 / 3 56-22

E-Mail: [gabriele.peschenz@lda.brandenburg.de](mailto:gabriele.peschenz@lda.brandenburg.de)

**Staatskanzlei des Landes Brandenburg**

Heinrich-Mann-Allee 107  
14473 Potsdam

**Frau Dr. Ines Hildebrandt**

Telefon: 03 31 / 8 66-1342

E-Mail: [ines.hildebrandt@stk.brandenburg.de](mailto:ines.hildebrandt@stk.brandenburg.de)

**Frau Kerstin Krause**

Telefon: 03 31 / 8 66-1027

E-Mail: [kerstin.krause@stk.brandenburg.de](mailto:kerstin.krause@stk.brandenburg.de)

**Landesrechnungshof Brandenburg**

Dortustraße 30-34  
14467 Potsdam

**Frau Christine Sabin**

Telefon: 03 31 / 8531

E-Mail: [christine.sabin@lrh.brandenburg.de](mailto:christine.sabin@lrh.brandenburg.de)

**Frau Anja Ehmann**

Telefon: 03 31 / 39 77 49

E-Mail: [anja.ehmann@lrh.brandenburg.de](mailto:anja.ehmann@lrh.brandenburg.de)

**Verwaltung des Landtages**

Am Havelblick 8  
14473 Potsdam

**Frau Annegret Markowski**

Telefon: 03 31 / 9 66-1163

E-Mail: [annegret.markowski@landtag.brandenburg.de](mailto:annegret.markowski@landtag.brandenburg.de)

**Frau Dr. Julia Platter**

Telefon: 03 31 / 9 66-1182

E-Mail: [julia.platter@landtag.brandenburg.de](mailto:julia.platter@landtag.brandenburg.de)



## 2. Ressortbericht zum 6. Landesgleichstellungsbericht (Juni 2007 bis Juni 2012)

**„Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich der Wissenschaft nach dem Brandenburgischen Hochschulgesetz (BbgHG)“ - Ressortbericht des MWFK**

### Einleitung

Das LGG findet gemäß § 2 Absatz 4 LGG auf die brandenburgischen Hochschulen keine Anwendung. Die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern richtet sich nach dem BbgHG.

Unabhängig von dem Geltungsbereich des LGG berichtet das MWFK seit dem Zweiten Landesgleichstellungsbericht (1999) über die Förderung der Chancengleichheit im Hochschulbereich. Der letzte Bericht des MWFK wurde für den Zeitraum 2004 – 2008 vorgelegt.

In dem Zeitraum für den vorliegenden Bericht (Juni 2007 bis Juni 2012) haben die brandenburgischen Hochschulen ihre Position im gesamtgesellschaftlichen Rahmen weiter gefestigt und etabliert. Die Hochschulen können auf eine wachsende Studierendenzahl verweisen, die sich bis zum Jahr 2012 auf über 50.000 entwickelt hat. Der sich deutlich zeigende Bedarf an Fachkräften in Brandenburg bestätigt die Notwendigkeit des Erhalts des Studienplatzangebotes. Damit verbunden ist die Anforderung an die Steigerung der Attraktivität der Hochschulen, um für Studieninteressierte des In- und Auslandes die brandenburgischen Hochschulen noch stärker in den Fokus der Aufmerksamkeit zu rücken.

Die Hochschulen haben im Berichtszeitraum die Studienstrukturen im Rahmen des Bologna-Prozesses reformiert.

Die brandenburgischen Hochschulen wurden seit 2004 nach einem indikatorengestützten leistungsbezogenen Mittelverteilungsmodell finanziert. Im Rahmen dieses Modells hat das MWFK mit den Hochschulen Zielvereinbarungen abgeschlossen. Mit der Unterzeichnung der Zweiten gemeinsamen Erklärung von Landesregierung und Brandenburgischer Landesrektorenkonferenz (BLRK) im Jahr 2007 wurde eine Erneuerung des ersten Hochschulpakts aus dem Jahr 2004 vorgenommen. Diese gegenseitige Erklärung ist ein wesentliches Element für den erfolgreichen Aufbau der brandenburgischen Hochschullandschaft.

Den brandenburgischen Hochschulen ist es im Berichtszeitraum gelungen, ihr Profil weiterzuentwickeln, sich stärker national und international aufzustellen, noch innovativer zu agieren sowie ihre Potenziale in der Lehre und Forschung auszubauen.

Ebenso konnte die Umsetzung von Chancengleichheit noch stärker als strategische Aufgabe in die Hochschulen des Landes Brandenburg implementiert werden.

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern an den staatlichen Hochschulen im Land Brandenburg sowie die damit einhergehende Sicherung familiengerechter Rahmenbedingungen an diesen Hochschulen zur besseren Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie sind feste Bestandteile der Landespolitik im Hochschulbereich. Familienfreundlichkeit ist ein Qualitätskriterium an den Hochschulen und gewinnt zunehmend als weicher Standortfaktor für die Attraktivität der brandenburgischen Hochschullandschaft an Bedeutung.

Aus dem Berichtszeitraum ist insbesondere festzuhalten:

- ▶ Bei der Novellierung des Brandenburgischen Hochschulgesetzes im Jahr 2008 und 2010 wurden weitere Neuregelungen zur Familienförderung berücksichtigt. Das betrifft u.a. Regelungen zum individuellen Teilzeitstudium. Beim Nachweis von persönlichen Gründen (z.B. Betreuung von Kindern bzw. Angehörigen) besteht die Möglichkeit einer Immatrikulation bzw. einer Rückmeldung als Teilzeitstudierende. Die Hochschulen regeln Näheres dazu in ihren Studienordnungen.
- ▶ Mit dem im Jahr 2007 vereinbarten Hochschulpakt II verfolgen die Landesregierung Brandenburg und die BLRK das Ziel, mehr weibliche Hochschulzugangsberechtigte für ein Studium in Brandenburg zu gewinnen und das familien-gerechte Studieren mit Kindern zu ermöglichen.
- ▶ Ebenso haben die brandenburgischen Hochschulen in die Zielvereinbarungen mit dem MWFK für die Jahre 2007-2009 und in der Fortführung von 2010-2013 Aktivitäten zur Förderung der Chancengleichheit in Verbindung mit Familienorientierung aufgenommen.
- ▶ In allen Struktur- und Entwicklungsplänen der brandenburgischen Hochschulen sind frauenfördernde und familienfreundliche Maßnahmen verankert.
- ▶ Chancengleichheit ist als Leistungsindikator ein fester Bestandteil des Modells der leistungsorientierten Mittelvergabe. Brandenburg setzt hier gezielte Anreize zur Frauenförderung auf allen Qualifizierungsstufen. Im Jahr 2012 hatten fast alle Hochschulen verschiedene interne Modelle für gleichstellungsorientierte Ressourcenzuweisungen entwickelt.
- ▶ Im Berichtszeitraum haben alle Hochschulen Gleichstellungskonzepte entwickelt, die von den Hochschulgremien bestätigt wurden.
- ▶ Zur Umsetzung der Chancengleichheit und des weiteren Ausbaus familiengerechter Rahmenbedingungen an den brandenburgischen Hochschulen zur Vereinbarkeit von Studium/beruflicher Entwicklung und Familie hat sich das MWFK im Jahr 2008 mit den Hochschulen auf ein Qualitätsversprechen „Kinder und Karriere“ verständigt, das Mindeststandards für die Familienorientierung an brandenburgischen Hochschulen festschreibt und für Frauen und Männer mit Familienpflichten in gleichem Maße gilt. In der jährlichen Berichterstattung der Hochschulen zur Umsetzung des Qualitätsversprechens zeigt sich, dass die Hochschulen auf diesem Gebiet sehr gut aufgestellt sind.
- ▶ Im Jahr 2010 haben MWFK und Hochschulen eine Vereinbarung über „Qualitätsstandards zur Chancengleichheit von Frauen und Männern an den brandenburgischen Hochschulen“ unterzeichnet.

Bereits seit einigen Jahren gibt es unter der Leitung des MWFK eine Arbeitsgruppe der Familienbeauftragten und der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen, die regelmäßig zusammentrifft. Erfahrungsaustausche, gegenseitige Informationen und Anregungen sowie fachbezogene Veranstaltungen haben sich bewährt und führen zu einem vertrauensvollen Miteinander bei der Entwicklung und Umsetzung von Familien- und Gleichstellungsmaßnahmen an den Hochschulen.

Im Berichtszeitraum haben sich zahlreiche Aufgabenfelder in der Gleichstellungsarbeit an den staatlichen Hochschulen herauskristallisiert, wie zum Beispiel:

- ▶ Beteiligung und Beratung bei Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren, ggf. aktive Gewinnung von Frauen für Führungspositionen;
- ▶ Umsetzung der Gleichstellungskonzepte in enger Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung;
- ▶ geschlechtergerechte Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses;
- ▶ Beratung und Gewinnung von Studierenden;
- ▶ Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung;

- ▶ Gremienarbeit (auch im Rat der Gleichstellungsbeauftragten);
- ▶ Entwicklung eigener Projekte und Umsetzung von Maßnahmen (z.B. Mentoring-Programme für Frauen);
- ▶ Unterstützung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie;
- ▶ Vernetzung durch Partizipation an Landes- und Bundeskonferenzen der hochschulischen Gleichstellungsbeauftragten.

### 2.1.1 Förderung von Chancengleichheit und familiengerechte Hochschulen

Das Land unterstützt die Maßnahmen der staatlichen Hochschulen zur Umsetzung von Chancengleichheit und Familiengerechtigkeit an den Hochschulen durch Mittelbereitstellung im Rahmen der zwischen dem MWFK und den Hochschulen abgeschlossenen Zielvereinbarungen in Höhe von insgesamt jährlich 800.000 €. Darüber hinaus wurden im Berichtszeitraum ESF-Mittel des MWFK in Höhe von ca. 1.100.000 € für Projekte der Hochschule mit der gleichen Zielsetzung bewilligt.

Zu den vom MWFK geförderten Maßnahmen zählen z.B.:

#### ▶ **Mentoring-Programm:**

Mit dem Programm „Mentoring für Frauen – Gemeinsam Zukunft gestalten“, das seit April 2008 aus ESF-Mitteln des MWFK gefördert wird, konnten im Berichtszeitraum deutlich positive Effekte für die berufliche und persönliche Entwicklung der Mentees erreicht werden.

Das Programm zielt darauf ab, Frauen einen verbesserten Zugang zu Fach- und Führungspositionen zu ermöglichen. Hierbei werden sie durch Mentorinnen und Mentoren aus der Brandenburger Wirtschaft, Politik oder öffentlichen Verwaltung für ein Jahr begleitet. Den teilnehmenden Mentees soll zudem eine berufliche Perspektive

eröffnet werden, um der Abwanderung qualifizierter junger Frauen aus dem Land Brandenburg entgegenzuwirken.

Im Jahr 2010 wurde dieses Programm unter dem Schwerpunkt „Verbleibstudie“ extern evaluiert. Im Ergebnis wurde deutlich, dass ein Verbleib in Brandenburg in der Mehrzahl der Fälle auf eine direkte Arbeitsvermittlung durch Beteiligte und deren Netzwerke zurückzuführen ist. Hierbei ist festzustellen, dass bei der Mehrzahl der Mentees eine große Verbundenheit zum Land Brandenburg gegeben ist, wobei aber nicht außer Acht gelassen werden darf, dass familiäre Umstände einen großen Einfluss auf den Verbleib bzw. die Rückkehrneigung bei zwischenzeitlicher Abwanderung haben. Ca. 50 % der ehemaligen Mentees, die nicht in Berlin/Brandenburg ihren Berufseinstieg gefunden haben, würden gern zurückkehren, wenn ein adäquates Tätigkeitsangebot, ein höheres bzw. gleiches Gehalt und entsprechende Aufstiegsoptionen vorhanden wären.

#### ▶ **Förderung von Frauen in den MINT-Fächern<sup>17</sup>:**

Die Frauenanteile in vielen MINT-Fächern liegen in Brandenburg in fast allen Qualifikationsstufen zum Teil deutlich über dem Bundesdurchschnitt<sup>18</sup>. Dennoch ist nicht zu verkennen, dass die Frauenförderung im MINT-Bereich eine besondere Herausforderung darstellt.

Viele brandenburgische Hochschulen haben im Laufe des Berichtszeitraums einen Schwerpunkt bei den MINT-Fächern gesetzt und daher vielfältige Aktivitäten entfaltet, um Schülerinnen und Schüler über diese Fächer besser zu informieren und für ein entsprechendes Studium zu interessieren.

17) Fächer in den Bereichen Mathematik, Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften und Technik.

18) Die Zahlen des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2012 belegen, dass Brandenburg zum Beispiel im Bereich Ingenieurwissenschaften im Hinblick auf den Frauenanteil an Studierenden mit 30,3% über dem bundesweiten Durchschnitt von 21,2% lag. Der Anteil der Frauen bei den Absolventen lag bei 32,0%, der Bundesdurchschnitt lag hingegen bei 22,5%. Der Frauenanteil bzgl. des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals lag in Brandenburg bei 19,3% und der Bundesdurchschnitt bei 18,7%. Hinsichtlich des Anteils an Frauen an den Professuren in Brandenburg betrug dieser 12,9% und der Bundesdurchschnitt 10,0%.

Hierfür einige Beispiele:

- ▶ Das Kooperationsprojekt von fünf brandenburgischen Hochschulen (UNIP, FHP, FHB, HNEE, THWi) BriSaNT<sup>19</sup> (Brandenburger Initiative Schule und Hochschule auf dem Weg zu Naturwissenschaften und Technik (bis Anfang 2007 JUWEL)) stellt Mädchen und Jungen die jeweils geschlechteruntypischen Studiengänge und -richtungen vor. Dieses Projekt dient der Berufsorientierung und trägt dazu bei, mehr junge Frauen für ein Studium in mathematisch-naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen zu begeistern.
- ▶ Ebenso hervorzuheben ist das Projekt „Studium lohnt“, mit dem seit 2007 Schülerinnen und Schüler über die Möglichkeiten und Bedingungen eines Studiums informiert und durch Erfahrungsberichte von Studierenden sowie Absolventinnen und Absolventen aus unterschiedlichen Fachrichtungen zur Studienaufnahme (insbesondere im Land Brandenburg) angeregt werden. Es handelt sich hier um eine Initiative der brandenburgischen Hochschulen, die u.a. aus ESF-Mitteln des MWFK finanziert wird. Eine Fortsetzung durch die Hochschulen nach Auslaufen der ESF-Förderung Ende 2013 ist geplant.
- ▶ Mit dem vom MWFK aus ESF-Mitteln geförderten Nachwuchsprogramm „Science on Tour“ sollen Schülerinnen und Schüler für ein wissenschaftliches Hochschulstudium begeistert und an Wissenschaftsthemen aus verschiedenen Fachdisziplinen herangeführt werden. Ein Bus voller Experimente und Versuche ist seit dem Frühjahr 2008 auf Tour durch Brandenburg. Die Experimente sind dabei an den Lehrplänen der Schulen ausgerichtet.
- ▶ Auch Schülerlabore, wie zum Beispiel das im Jahr 2008 an der damaligen Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus (jetzt: Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg) eröffnete Schüler-Experimentallabor „Unex“, leistet einen wichtigen Beitrag zur Gewinnung junger Menschen für ein Studium an einer brandenburgischen Hochschule.

#### ▶ ProFiL/PROFEM

Im Rahmen der Richtlinie des MWFK zur Förderung von Wissenschaft und Forschung aus dem ESF vom 23.08.2009 förderte das MWFK Projekte zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur.

So beteiligte sich beispielsweise die Universität Potsdam im Berichtszeitraum an dem Projekt „ProFiL – Professionalisierung für Frauen in Forschung & Lehre“. Die BTUC führte das Projekt „PROFEM – professura feminea“, eine spezifische Nachwuchsförderungs- und Personalentwicklungsmaßnahme, durch.

#### ▶ Professorinnenprogramm II

Um die Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen in Spitzenfunktionen zu erhöhen, haben sich Bund und Länder im Jahr 2007 auf das Professorinnenprogramm geeinigt. Vorrangiges Ziel des Professorinnenprogramms ist es, die Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung zu fördern.

Im Rahmen des Professorinnenprogramms stehen für einen Zeitraum von 2008-2012 insgesamt 150 Mio.€ zur Verfügung. Diese werden anteilig vom Bund und von den Ländern bzw. von den Hochschulen getragen. Je Hochschule können bis zu drei Erstberufungen von Frauen auf unbefristete W2- und W3-Professuren für maximal fünf Jahre mit einem Betrag von bis zu 150.000 € p.a. in Form einer Anschubfinanzierung gefördert werden.

In dem Zeitraum 2008-2012 haben sich sechs brandenburgische Hochschulen mit insgesamt 11 Professuren beteiligt.

Aufgrund des erfolgreichen bundesweiten Verlaufs des Programms, der durch eine Evaluierung im Jahr 2010/2011 bestätigt wurde, hat die GWK am 26.06. 2012 die Fortsetzung des Professorinnenprogramms als „Professorinnenprogramm II“ beschlossen. Für den Zeitraum 2013-2017 stehen wiederum 150 Mio € zu o.g. Konditionen zur Verfügung.

<sup>19)</sup> BriSaNT setzt sich aus verschiedenen Modulen zusammen. „MINT-Projekt-Tage, tasteMINT, der Mädchen-Technik-Kongress oder auch die Mädchen-Technik-Akademien setzen dabei den Schwerpunkt auf die Förderung von jungen Frauen im MINT-Bereich. Begleitet werden die Module durch BriSaNT-Workshops.

### 2.1.2 Qualitätsstandards zur Chancengleichheit von Frauen und Männern an brandenburgischen Hochschulen

Das MWFK und die brandenburgischen Hochschulen sehen nach wie vor Reserven bei der Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaft. Es gilt, junge Frauen auf ihrem Karriereweg in der Wissenschaft bis hin zu Führungspositionen an den brandenburgischen Hochschulen zu ermutigen und ihnen eine Perspektive zum Verbleib im Land Brandenburg zu bieten. Zur Umsetzung dieser Zielstellung haben das MWFK und die brandenburgischen Hochschulen im Jahr 2010 „Qualitätsstandards zur Chancengleichheit von Frauen und Männern an den brandenburgischen Hochschulen“ vereinbart. Jährlich berichten die Hochschulen über die Umsetzung der Standards an ihrer Einrichtung.

Zu den vereinbarten Standards gehören u.a.:

- ▶ alle Hochschulen entwickeln Gleichstellungskonzepte;
- ▶ der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, muss erhöht werden;
- ▶ es werden Maßnahmen entwickelt, um dem Ausscheiden von hochqualifizierten Frauen aus dem Wissenschaftssystem entgegenzuwirken;
- ▶ es werden Angebote an qualifizierte Frauen mit Familie entwickelt, um diese für den Wissenschaftsbereich zu gewinnen und zu halten;
- ▶ in den hochschulinternen Zielvereinbarungen und Mittelvergabemodellen wird die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern entsprechend mit Anreizen berücksichtigt.

All diese Maßnahmen und Aktivitäten sollen zu einer konsequenten Gleichstellungspolitik im Hochschulbereich im Land Brandenburg beitragen.

### 2.1.3 Familiengerechte Rahmenbedingungen an den brandenburgischen Hochschulen

Die brandenburgischen Hochschulen haben sich im Berichtszeitraum u.a. besonders intensiv auf die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Kind konzentriert und mit Unterstützung des MWFK entsprechende familiengerechte Rahmenbedingungen geschaffen. Zunehmend rückt aber auch die Pflege von Angehörigen in den Focus der Hochschulen.

Mit der Unterzeichnung des „Qualitätsversprechens Kinder und Karriere“ im Jahr 2008 haben sich das MWFK und die Hochschulen verpflichtet, bestmögliche Bedingungen für die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf zu schaffen. Im Berichtszeitraum wurde die Verpflichtung eingelöst. Die im Qualitätsversprechen angekündigten Angebote gehören inzwischen zum Standard an allen Hochschulen.

Dazu zählen u.a.:

- ▶ flexible und hochschulnahe Kinderbetreuungsangebote; spezielle Kinderbetreuungsräume; Eltern-Kind-Räume mit altersgerechter Ausstattung; Still- und Wickelräume auf dem Campus;
- ▶ kindgerechte Ausstattung der Mensen;
- ▶ Prüfungs- und Studienordnungen, die die Belange Studierender mit Familie berücksichtigen und Nachteile bei der Inanspruchnahme der gesetzlichen Schutzfristen des Mutterschutzgesetzes und des Erziehungsurlaubs ausschließen;
- ▶ Etablierung von Netzwerken, die den Studierenden sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kindern die Möglichkeit bieten, Kontakte untereinander zu knüpfen, Erfahrungen auszutauschen und das Leben mit Familie an der Universität zu gestalten;

Alle Hochschulen haben ein gemeinsames Netzwerk „Familie und Hochschule im Land Brandenburg“ gebildet. Das Netzwerk setzt sich für die Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit Studium, Wissenschaft und Beruf ein.



Mit der Bereitstellung von preiswertem Wohnraum, der für Studierende mit Kindern bzw. Studierendenfamilien geeignet ist, leisten auch die Studentenwerke Potsdam und Frankfurt (Oder) einen wichtigen Beitrag zur Schaffung günstiger sozialer Rahmenbedingungen für diese Studierenden.

Die zahlreichen familienfreundlichen Aktivitäten der brandenburgischen Hochschulen spiegeln sich in bundesweiten Würdigungen wider:

- ▶ Im Berichtszeitraum konnten folgende Hochschulen das Zertifikat „familiengerechte Hochschule“ – einer Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung – erwerben: ehem. BTUC, EUV, UNIP, FHB, HNEE, THWi. Mit diesem Zertifikat wird den Hochschulen ein erfolgreiches Engagement für ihre Hochschulangehörigen zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und familiärer Verantwortung bescheinigt.
- ▶ Die Fachhochschule Potsdam und die ehem. BTU haben sich erfolgreich am bundesweiten Wettbewerb „Familie in der Hochschule“ beteiligt. Sie gehören neben zehn weiteren Hochschulen Deutschlands zu einem „Best-Practice-Club“, der vom Beauftragten der Bundesregierung für die Neuen Länder, von der Robert Bosch Stiftung und vom Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) Gütersloh initiiert wurde. In diesem Club wird an Projekten für mehr Familienfreundlichkeit an Hochschulen gearbeitet. Dabei geht es nicht nur um Kinderbetreuung, sondern um alle Aspekte des familiären Engagements, die die individuellen Rahmenbedingungen des Studiums beeinflussen. Dazu gehört zum Beispiel auch das bisher noch wenig beachtete Feld der Pflege. Die Ergebnisse des Programms stehen allen interessierten Hochschulen zur Verfügung.
- ▶ Die Universität Potsdam und die ehem. Brandenburgische Technische Universität Cottbus sind mehrfache Träger der Auszeichnung „TOTAL E-QUALITY Science Award“. Mit diesem Prädikat dokumentieren die Hochschulen die Aufnahme von bewährten und innovativen Gleichstellungsmerkmalen und –parametern in die interne Organisation der jeweiligen Hochschule.

## 2.2 Anteile der Frauen an den Brandenburger Hochschulen in den jeweiligen Qualifikationsstufen

Der Anteil an Frauen an den Hochschulen des Landes Brandenburg hat sich im Berichtszeitraum in fast allen Qualifikationsstufen positiv entwickelt, auch wenn in Teilbereichen, insbesondere in den MINT-Fächern, Frauen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert sind. Gleichzeitig ist festzustellen, dass Männer nach wie vor in den Sprach- und Kultur- wie auch in den Erziehungswissenschaften, aber mittlerweile auch in den Rechts- und Sozialwissenschaften unterrepräsentiert sind.

### 2.2.1 Studienanfänger und Studierende

Der Frauenanteil bei den Studienanfängern betrug im Wintersemester 2012/2013 51,9% gegenüber dem Wintersemester 2007/2008 (1. Fachsemester) 51,5%.

Fast 7.372 (WS 2007/2008: 6.000) junge Frauen haben im Wintersemester 2012/2013 ihr Studium im Land Brandenburg begonnen.

**Tabelle 18: Frauenanteile an Studierenden nach Hochschulen<sup>20</sup> (in Prozent)**

Hochschule	Wintersemester 2007/2008	Wintersemester 2012/2013
Universität Potsdam	58,4%	58,2%
BTU Cottbus	35,2%	36,3%
Europa Universität Viadrina Frankfurt (O)	62,7%	63,6%
Hochschule f. Film und Fernsehen	45,8%	51,6%
FH Brandenburg	24,5%	28,4%
HNEE	47,0%	51,8%
FH Potsdam	55,5%	55,6%
HL	36,9%	38,3%
THWi	39,1%	38,7%
insgesamt	50,2%	50,8%

Bundesweit wie auch im Land Brandenburg ist zu konstatieren, dass die Mehrzahl aller weiblichen Studierenden in ihrer Fächerwahl geschlechtertypischen Mustern folgt.

Weibliche Studierende im Land Brandenburg sind in den technischen Fächern noch immer unterrepräsentiert. Der Frauenanteil ist beispielsweise im Wintersemester 2012/2013 in den Sprach- und Kulturwissenschaften mit 72,6% viel stärker ausgeprägt als in den Fächern Mathematik und Naturwissenschaften mit 37,5% oder aber in den Ingenieurwissenschaften mit 30,3%, wobei Brandenburg im Hinblick auf die Ingenieurwissenschaften deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 21,2% liegt. Tendenziell zeichnet sich in Brandenburg ab, dass der Frauenanteil in mathematisch-naturwissenschaftlichen und technischen Fächern leicht ansteigt.

Die Ursachen für die Unterrepräsentanz sind sehr vielschichtig. Die Gründe liegen vielfach weit vor Beginn des Studiums. Die Leistungsfähigkeit von Mädchen in mathematischen und naturwissenschaftlichen Fächern wird in der Schule und im Elternhaus leider immer noch unterschätzt. Entsprechend fällt die Selbsteinschätzung junger Frauen zugunsten einer traditionell weiblich geprägten Fachwahl aus.

**Tabelle 19: Anteile der Frauen an den Studierenden insgesamt und in den Fächergruppen in Brandenburg<sup>21</sup> (in Prozent)**

Wissenschaft	Wintersemester 2007/2008	Wintersemester 2012/2013
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	57,1%	62,6%
Ingenieurwissenschaften	28,8%	30,3%
Kunst, Kunstwissenschaft	54,5%	51,2%
Mathematik, Naturwissenschaften	36,0%	37,5%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	52,5%	53,9%
Sport	42,2%	38,9%
Sprach- und Kulturwissenschaften	71,6%	72,6%
insgesamt	50,2%	50,8%

20) Statistisches Landesamt bzw. Statistisches Bundesamt.

21) ebenda

### 2.2.2 Professuren

Auch bei den Professuren kann Brandenburg seit vielen Jahren im Bundesvergleich auf gute Ergebnisse zurückblicken.

**Tabelle 20: Anteile der Frauen an den Professuren in Brandenburg im bundesweiten Vergleich für die Jahre 2008-2011 insgesamt und nach Hochschularten (in Prozent)**

Land	Jahr	insgesamt	Universitäten	allg. Fachhochschulen
Länder insgesamt	2008	17,4%	17,7%	17,0%
	2009	18,0%	18,1%	17,8%
	2010	19,2%	19,4%	18,6%
	2011	19,9%	20,4%	19,0%
Brandenburg	2008	19,5%	20,6%	18,2%
	2009	21,1%	22,4%	19,8%
	2010	19,7%	20,0%	19,5%
	2011	21,1%	21,1%	21,3%

Quelle: 17. GWK Fortschreibung des Datenmaterials zu Frauen in Hochschulen

**Tabelle 21: Anteile der Frauen an den Professuren der einzelnen Hochschulen in Brandenburg für die Jahre 2008-2011 (in Prozent)**

Hochschulen	2008	2009	2010	2011
Uni P	23,3%	22,8%	24,7%	26,2%
BTU C	11,3%	14,9%	14,0%	14,1%
EUV	11,9%	17,5%	16,7%	17,1%
HFF	26,8%	33,3%	28,1%	26,2%
FHB	7,5%	12,7%	14,9%	13,6%
HNEE	14,7%	17,6%	14,7%	14,7%
HL	16,8%	18,1%	18,3%	17,6%
FHP	30,6%	31,0%	32,7%	32,7%
THWi	12,5%	15,4%	16,5%	17,9%

Quelle: Statistik Ref. 25

Bei Betrachtung der Frauenanteile an Professuren in den einzelnen Brandenburger Hochschulen ist festzustellen, dass die Mehrzahl der Hochschulen die Frauenanteile an Professuren im Berichtszeitraum gesteigert hat.

## 2.3 Ausblick

Die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Familienfreundlichkeit an der Hochschule sind Bestandteil der programmatischen Leitbilder aller staatlichen Hochschulen im Land Brandenburg geworden. Sie gewinnen als Qualitätskriterien für den Standort und die Reputation einer Hochschule zunehmend an Bedeutung.

In den bilateralen Hochschulverträgen, die den Zeitraum von 2014-2018 umfassen, werden grundsätzliche Bekenntnisse der Hochschulen zur wachsenden Bedeutung von Chancengleichheit und Familiengerechtigkeit mit konkreten Maßnahmen unterlegt und zu einem festen Bestandteil jedes Vertrages. Als solche konkreten hochschulinternen Verpflichtungen haben einige Hochschulen z.B. ihre Teilnahme an dem Professorinnenprogramm II aufgenommen. Weiterhin werden gezielte Anreize im hochschulinternen Mittelverteilungsmodell für die Steigerung des Anteils von Frauen an wissenschaftlichen und Führungspositionen entwickelt.

Um die besten Köpfe für die Wissenschaft zu gewinnen bzw. in der Wissenschaft zu halten, rückt der Bereich Dual Career zunehmend in den Blickpunkt. In Brandenburg verfügt die Universität Potsdam auf diesem Gebiet über umfangreiche Erfahrungen. Sie wird den anderen Hochschulen und den außeruniversitären Forschungseinrichtungen eine wichtige Partnerin sein.

Mit der im Jahr 2013 erfolgten Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) ist eine Anpassung der gleichstellungsrelevanten Vorschriften des Brandenburgischen Hochschulgesetzes (BbgHG) verbunden. Es ist geplant, dass das BbgHG nach einer umfangreichen Überarbeitung Anfang 2014 als Ablösungsgesetz dem Landtag zur Verabschiedung vorgelegt wird. Durch das Ablösungsgesetz wird das BbgHG auch einer geschlechtergerechten Sprache zugeführt.

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



# Anhang – Landesgleichstellungsgesetz- (LGG)

## **Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg (Landesgleichstellungsgesetz- LGG)**

Vom 04. Juli 1994  
(GVBl.I/94, [Nr. 19], S.254),  
zuletzt geändert durch Artikel 1  
des Gesetzes vom 05. Dezember 2013  
(GVBl.I/13, [Nr. 35], S.ber. GVBl.II/14 Nr. 1))  
Der Landtag hat das folgende Gesetz beschlossen:

### **Inhaltsübersicht**

#### **Erster Abschnitt**

##### **Allgemeine Vorschriften**

- [§ 1 Ziel des Gesetzes](#)
- [§ 2 Geltungsbereich](#)
- [§ 3 Begriffsbestimmungen](#)
- [§ 4 Grundsätze](#)

#### **Zweiter Abschnitt**

##### **Frauenförderung im öffentlichen Dienst**

- [§ 5 Erstellung von Gleichstellungsplänen](#)
- [§ 6 Mindestinhalt des Gleichstellungsplanes](#)
- [§ 7 Ausschreibung von Stellen und Funktionen](#)
- [§ 8 Auswahlverfahren](#)
- [§ 9 Einstellung und beruflicher Aufstieg](#)
- [§ 9a Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz](#)
- [§ 10 Ausbildung](#)
- [§ 11 Fortbildung](#)
- [§ 12 Gremien](#)
- [§ 13 Sprache](#)

#### **Dritter Abschnitt**

##### **Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe und staatliche Leistungsgewährung**

- [§ 14 Auftragsvergabe](#)
- [§ 15 Staatliche Leistungsgewährung](#)

#### **Vierter Abschnitt**

##### **Familiengerechte Arbeitszeit**

- [§ 16 Familie und Lebensgemeinschaften](#)
- [§ 17 Beurlaubung](#)
- [§ 18 Teilzeitbeschäftigte](#)
- [§ 19 Individuelle Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung](#)

#### **Fünfter Abschnitt**

##### **Gleichstellungsbeauftragte**

- [§ 19a Landesgleichstellungsbeauftragte](#)

- [§ 19b Aufgaben und Rechte der Landesgleichstellungsbeauftragten](#)
- [§ 20 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten](#)
- [§ 21 Widerruf der Bestellung](#)
- [§ 22 Aufgaben und Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten](#)
- [§ 23 Widerspruchsrecht](#)
- [§ 23a Gerichtliches Verfahren](#)
- [§ 24 Dienstliche Stellung](#)
- [§ 25 Kommunale Gleichstellungsbeauftragte](#)

#### **Sechster Abschnitt**

##### **Berichtspflicht, Übergangs- und Schlussvorschriften**

- [§ 26 Berichtspflicht](#)
- [§ 27 \(Inkrafttreten\)](#)

#### **Erster Abschnitt**

##### **Allgemeine Vorschriften**

#### **§ 1**

##### **Ziel des Gesetzes**

Ziel dieses Gesetzes ist es, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst zu erreichen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu fördern sowie die berufliche Situation von Frauen auch in der Privatwirtschaft zu verbessern.

#### **§ 2**

##### **Geltungsbereich**

(1) Dieses Gesetz gilt für die Verwaltung des Landes, für die der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie für die Gerichte, den Landesrechnungshof und die Verwaltung des Landtages. Es gilt auch für die Landesbeauftragte oder den Landesbeauftragten für den Datenschutz und für das Recht auf Akteneinsicht Brandenburg sowie für die Landesbeauftragte oder den Landesbeauftragten zur Aufarbeitung der Folgen der kommunistischen Diktatur.

(2) Dieses Gesetz gilt für die Verwaltung der Gemeinden, Ämter und Landkreise nach Maßgabe des § 25 sowie für die Eigenbetriebe, Krankenhäuser, Zweckverbände und der Aufsicht der Gemeinden, Ämter und Landkreise unterstehenden Stellen.

(3) Soweit das Land Mehrheitsbeteiligungen an privatrechtlichen Unternehmen unmittelbar oder mittelbar hält oder erwirbt, hat es im Rahmen des

geltenden Rechts dafür Sorge zu tragen, dass die Maßnahmen der Gleichstellung von Frauen und Männern entsprechend den Regelungen dieses Gesetzes auch in den privatrechtlichen Unternehmen umgesetzt werden. Bei Beteiligungen an privatrechtlichen Unternehmen ohne Mehrheit des Landes wirkt das Land auf die Anwendung dieses Gesetzes hin. Das Ziel der Gleichstellung und die entsprechenden Regelungen dieses Gesetzes gelten auch insbesondere im Bereich der Vorstands- und Geschäftsführungspositionen.

(4) Dieses Gesetz gilt nicht für die Hochschulen.

### **§ 3**

#### **Begriffsbestimmungen**

(1) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die Behörden und Einrichtungen des Landes und die in § 2 Absatz 1 und 2 genannten Stellen. Für die Schulen sind die Staatlichen Schulämter Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes. Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes sind auch die nach § 6 Absatz 2 des Landespersonalvertretungsgesetzes zu Dienststellen erklärten Nebenstellen und Dienststellenteile, soweit deren Leitung Entscheidungsbefugnisse in Personalangelegenheiten hat.

(2) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Auszubildende. Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind auch die Beschäftigten nach § 4 Abs. 1 bis 3 des Landespersonalvertretungsgesetzes. Auf den von § 4 Abs. 4 des Landespersonalvertretungsgesetzes ausgenommenen Personenkreis findet auch dieses Gesetz keine Anwendung. Das gleiche gilt für Wahlbeamtinnen und -beamte auf Zeit.

### **§ 4**

#### **Grundsätze**

(1) Zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst sind Frauen nach Maßgabe dieses Gesetzes unter Berücksichtigung des verfassungsrechtlichen Vorranges von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Abs. 2 Grundgesetz) zu fördern.

(2) Die Dienststellen sind verpflichtet, durch Gleichstellungspläne und sonstige Maßnahmen der Förderung auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst und auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen hinzuwirken. Die

Einzelfallgerechtigkeit ist zu wahren. Die Erfüllung dieser Verpflichtung ist besondere Aufgabe der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen und bei der Beurteilung ihrer Leistung einzubeziehen.

(3) Unterrepräsentanz nach Absatz 2 liegt dann vor, wenn in Besoldungsgruppen innerhalb einer Laufbahn oder in Entgeltgruppen sowie zusätzlich in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der jeweiligen Dienststelle weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

### **Zweiter Abschnitt**

#### **Frauenförderung im öffentlichen Dienst**

### **§ 5**

#### **Erstellung von Gleichstellungsplänen**

(1) Für jede Dienststelle mit mehr als zwanzig Beschäftigten ist ein Gleichstellungsplan zu erstellen, der die Förderung der Gleichstellung und den Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen zum Gegenstand hat. Er enthält Maßnahmen zur Personalentwicklung für die Übernahme von Führungspositionen durch Frauen. In Dienststellen mit weniger als zwanzig Beschäftigten kann ein Gleichstellungsplan aufgestellt werden. Der Gleichstellungsplan ist einvernehmlich von der Leitung der Dienststelle und der Gleichstellungsbeauftragten zu erstellen. Ist in einer Dienststelle eine Gleichstellungsbeauftragte nicht bestellt, ist die nächsthöhere Dienststelle zuständig.

(2) Wird zwischen der Leitung der Dienststelle und der Gleichstellungsbeauftragten kein Einvernehmen erzielt, entscheidet auf Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten die nächsthöhere Dienststelle. Wird zwischen der Leitung einer obersten Landesbehörde und der Gleichstellungsbeauftragten kein Einvernehmen erzielt, entscheidet die Leitung. Die Entscheidung soll innerhalb von drei Wochen ergehen.

(3) Nächsthöhere Dienststelle nach Absatz 2 ist die Dienststelle, die die Dienstaufsicht ausübt.

(4) In den Gemeinden mit eigener Verwaltung, Ämtern und Landkreisen sind Gleichstellungspläne von den für Personalangelegenheiten zuständigen Stellen und den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten einvernehmlich zu erstellen. Wird auf diese Weise kein Einverständnis erzielt, entscheidet nach Anhörung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten die Vertretung der kommunalen Körperschaft.

(5) In den Eigenbetrieben, Krankenhäusern, Zweckverbänden und der Aufsicht der Gemeinden, Ämter und Landkreise unterstehenden Stellen sind Gleichstellungspläne von den für Personalangelegenheiten zuständigen Stellen und den nach diesem Gesetz zu bestellenden Gleichstellungsbeauftragten zu erstellen. Wird auf diese Weise kein Einverständnis erzielt, gilt Absatz 4 Satz 2 zweiter Halbsatz entsprechend.

(6) In den der Rechtsaufsicht unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie für die Landesbeauftragte oder den Landesbeauftragten für den Datenschutz und für das Recht auf Akteneinsicht Brandenburg sowie für die Landesbeauftragte oder den Landesbeauftragten zur Aufarbeitung der Folgen der kommunistischen Diktatur gilt Absatz 5 Satz 1 entsprechend. Wird auf diese Weise kein Einverständnis erzielt, entscheidet im Fall der in Satz 1 genannten juristischen Personen des öffentlichen Rechts das geschäftsführende Organ. Im Fall der in Satz 1 genannten Landesbeauftragten entscheidet der Präsident oder die Präsidentin des Landtages.

(7) In der Verwaltung des Landtages wird der Gleichstellungsplan von dem Direktor oder der Direktorin des Landtages im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten erstellt. Wird auf diese Weise kein Einverständnis erzielt, entscheidet der Präsident oder die Präsidentin des Landtages.

(8) Das Verfahren nach Absatz 1 Satz 3 und Absatz 2 geht dem Verfahren über die Mitbestimmung des Personalrates bei organisatorischen Angelegenheiten nach dem Landespersonalvertretungsgesetz voraus. Dies gilt auch für die Verfahren nach den Absätzen 4 bis 7.

(9) Der Gleichstellungsplan ist in der Dienststelle, für die er erstellt ist, bekanntzumachen.

## § 6

### Mindestinhalt des Gleichstellungsplanes

(1) Der Gleichstellungsplan ist für jeweils vier Jahre zu erstellen und nach jeweils zwei Jahren der aktuellen Entwicklung anzupassen. Die Anpassung erfolgt entsprechend § 5.

(2) Grundlagen des Gleichstellungsplanes sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Schätzung der im Geltungszeitraum zu besetzenden Stellen und möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.

gen. Für diese Analyse sind folgende Angaben zu erheben:

1. Die Zahl der in der Dienststelle beschäftigten Frauen und Männer, getrennt nach Besoldungsgruppen innerhalb einer Laufbahn und Entgeltgruppen sowie für alle Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben,
2. die Zahl der teilzeitbeschäftigten Männer und Frauen, getrennt nach Besoldungsgruppen innerhalb einer Laufbahn und Entgeltgruppen sowie für alle Funktionen mit Vorgesetzten und Leitungsaufgaben in der Dienststelle,
3. die Zahl der Auszubildenden, getrennt nach Geschlecht, Laufbahn und Ausbildungsberuf,
4. die Zahl der voraussichtlich neu zu besetzenden Stellen oder möglichen Höhergruppierungen und Beförderungen,
5. die Zahl der Tarifbeschäftigten ohne Lehrkräfte und sonstiges pädagogisches Personal an Schulen ab Entgeltgruppe 13 mit Verträgen, die für ein Jahr und länger befristet sind, getrennt nach Geschlecht,
6. die Zahl der Beschäftigten, die altersbedingt ausscheiden, getrennt nach Geschlecht, Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie gesondert für alle Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in einer Dienststelle,
7. die Nachbesetzungsmöglichkeiten bei den Beratungs- und Entscheidungsgremien nach § 12.

(3) Der Gleichstellungsplan enthält für jeweils zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen mit dem Ziel, den Frauenanteil in Bereichen zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Wenn personalwirtschaftliche Regelungen vorgesehen sind, die Stellen sperren oder zum Wegfall bringen, sind die Zielvorgaben des Gleichstellungsplanes einzuhalten.

(4) Der Gleichstellungsplan soll ferner enthalten:

1. Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern,
2. Maßnahmen zur Aufwertung der Tätigkeit auf Arbeitsplätzen, die überwiegend mit Frauen besetzt sind, jedoch nur im Rahmen des Stellenplanes der Dienststelle,
3. Vorgaben für Fortbildungsmaßnahmen,
4. Regelungen zur umfassenden Unterrichtung der Beschäftigten über Gleichstellungsthemen.



(5) Wird der Gleichstellungsplan in Bezug auf die Einstellung und Beförderung von Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraums nicht erfüllt, bedarf es bis zu seiner Erfüllung bei jeder weiteren Einstellung oder Beförderung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, der Zustimmung der Stelle, die bei fehlendem Einvernehmen über den Gleichstellungsplan entscheidet.

## § 7

### **Ausschreibung von Stellen und Funktionen**

(1) Alle Stellen und Funktionen sind grundsätzlich auszuschreiben. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, hat die Ausschreibung in der Landesverwaltung mindestens landesweit intern und in den Gemeinden, Ämtern und Landkreisen öffentlich zu erfolgen. Soweit eine Personalmaßnahme nur vorläufig ist, kann bei einer Dauer von bis zu einem Jahr von einer Ausschreibung abgesehen werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann bei Vorliegen besonderer Gründe von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden. Für Stellen und Funktionen, die nur von Beschäftigten der Dienststelle besetzt werden können, ist eine hausinterne Ausschreibung ausreichend. Die Richtlinie des Landes Brandenburg zur Besetzung von Arbeitsplätzen und Dienstposten vom 4. Mai 2010 (ABl. S. 803) bleibt unberührt.

(2) Bei Stellenausschreibungen ist sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit.

(3) Auf bestehende Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit ist in der Ausschreibung hinzuweisen. Das gilt auch für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

(4) In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind sie besonders aufzufordern, sich zu bewerben. Liegen nach der ersten Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderten Qualifikationen nachweisen, muss die Stelle erneut ausgeschrieben werden.

## § 8

### **Auswahlverfahren**

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind alle Bewerberinnen oder mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch zu laden, sofern sie die für die Stelle erforderliche Qualifikation besitzen.

## § 9

### **Einstellung und beruflicher Aufstieg**

(1) Beträgt der Anteil von Frauen in einer Besoldungsgruppe innerhalb einer Laufbahn, in einer Entgeltgruppe oder in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nicht mindestens 50 Prozent, sind Frauen, die eine zur Ausfüllung der Stelle oder Funktion gleichwertige Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) besitzen wie Mitbewerber, bevorzugt einzustellen, höher zu gruppieren und zu befördern, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Dies gilt nicht, wenn für die Besetzung einer Richterstelle die Mitwirkung des Richterwahlausschusses vorgeschrieben ist.

(2) Bei Einstellung, Beförderung, Höhergruppierung und Übertragung höherwerteter Dienstposten und Arbeitsplätze dürfen zum Nachteil der Betroffenen nicht berücksichtigt werden:

1. der Familienstand,
2. die zeitliche Belastung durch Elternschaft, durch die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder die Absicht, von der Möglichkeit einer Ermäßigung der Arbeitszeit Gebrauch zu machen,
3. die Einkommenssituation des Partners oder der Partnerin,
4. die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, die Reduzierung der Arbeitszeit oder die Verzögerung des Abschlusses einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen.

(3) In der Familie und im Ehrenamt erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind bei der Qualifikation zu berücksichtigen, wenn sie für die vorgesehenen Tätigkeiten dienlich sind.

(4) Fragen nach Vorliegen einer Schwangerschaft, nach der Familienplanung oder danach, wie die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden kann, sind unzulässig.

## **§ 9a**

### **Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**

(1) Sexuelle Belästigungen sind Diskriminierungen und Dienstpflichtverletzungen. Es gehört zur Dienstpflicht von Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, sexuellen Belästigungen von Beschäftigten entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen sexueller Belästigung nachzugehen.

(2) Die Beschwerde von Betroffenen darf nicht zu Benachteiligungen führen.

## **§ 10**

### **Ausbildung**

Ausbildungsplätze sollen in beruflichen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens zur Hälfte an Frauen vergeben werden. In diesen Bereichen sind Frauen zusätzlich zur Ausschreibung besonders zu motivieren, sich um Ausbildungsplätze zu bewerben.

## **§ 11**

### **Fortbildung**

(1) Die Teilnahmeplätze für Fortbildungsveranstaltungen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Für weibliche Beschäftigte sind besondere Fortbildungsveranstaltungen anzubieten, die eine weitere Qualifizierung ermöglichen und auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.

(2) Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ist auch Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten sowie Beschäftigten in Eltern- oder Pflegezeit zu ermöglichen.

(3) Fortbildungsprogramme, insbesondere für Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben und solche im Personalwesen, haben dieses Gesetz als Unterrichtsgegenstand vorzusehen.

(4) Frauen sind verstärkt als Dozentinnen bei Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen.

## **§ 12**

### **Gremien**

(1) In allen Beratungs- und Entscheidungsgremien im Bereich der unmittelbaren und mittelbaren Landesverwaltung, soweit es sich nicht um ein öffentliches Amt im Sinne des Artikels 21 Absatz 2 der Verfassung des Landes Brandenburg handelt, sind die auf Veranlassung des Landes zu besetzenden Mandate zur Hälfte mit Frauen zu besetzen. Gre-

mien im Sinne von Satz 1 sind insbesondere Beiräte, Kommissionen, Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Kollegialorgane und vergleichbare Mitwirkungsgremien unabhängig von ihrer Bezeichnung und davon, ob die Mitglieder gewählt werden. Mitglieder kraft Amtes sind von dieser Regelung ausgenommen. Besteht das Gremium sowohl aus Mitgliedern kraft Amtes als auch aus vom Land zu bestellenden Mitgliedern, so soll die Gesamtanzahl dieser Mitglieder zur Hälfte Frauen sein.

(2) Bei der Bestellung, Berufung oder Ernennung von Gremienmitgliedern im Bereich der unmittelbaren oder mittelbaren Landesverwaltung sind die Vorschläge oder Vorschlagsrechte der entsendenden Organe, Behörden, Dienststellen oder sonstigen Einrichtungen des Landes so auszugestalten, dass bei der Bildung neuer Gremien oder bei der Entsendung mehrerer Personen zur Hälfte Frauen vorzuschlagen oder zu benennen sind. Wenn aus einem bestehenden Gremium Mitglieder ausscheiden, sind grundsätzlich solange Frauen vorzuschlagen, bis der Frauenanteil 50 Prozent beträgt. Ausnahmen sind zulässig, wenn eine Besetzung mit einer Frau aus rechtlichen und tatsächlichen Gründen nicht möglich ist.

(3) Absatz 2 gilt entsprechend für die Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern in Gremien außerhalb der Landesverwaltung durch Organe, Behörden, Dienststellen oder sonstige Einrichtungen des Landes.

## **§ 13**

### **Sprache**

(1) Gesetze und andere Rechtsvorschriften haben sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung zu tragen.

(2) Im dienstlichen Schriftverkehr ist bei der Formulierung besonders auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten.

(3) In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, ist die weibliche und männliche Sprachform zu verwenden.

### **Dritter Abschnitt**

#### **Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe und staatliche Leistungsgewährung**

##### **§ 14**

###### **Auftragsvergabe**

(1) Beim Abschluss von Verträgen über Leistungen mit einem geschätzten Auftragswert von über 50 000 Euro soll bei gleichwertigen Angeboten bevorzugt werden, wer sich der Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben nachweisbar angenommen hat.

(2) Das Nähere regelt eine Rechtsverordnung der Landesregierung.

##### **§ 15**

###### **Staatliche Leistungsgewährung**

(1) Bei der Gewährung von freiwilligen Leistungen nach Landesrecht an Arbeitgeber ist in geeigneten Fällen die Förderung der Beschäftigung von Frauen zu berücksichtigen.

(2) Das Nähere regelt eine Rechtsverordnung der Landesregierung.

### **Vierter Abschnitt**

#### **Familiengerechte Arbeitszeit**

##### **§ 16**

###### **Familie und Lebensgemeinschaften**

Die Regelungen nach § 11 Abs. 2, §§ 17 und 19 gelten unabhängig vom Familienstand für Lebensgemeinschaften mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen.

##### **§ 17**

###### **Beurlaubung**

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben in entsprechender Anwendung des § 80 Abs. 1 Nr. 2 des Landesbeamtengesetzes Anspruch auf Beurlaubung aus familiären Gründen ohne Entgelt. Weitergehende tarifvertragliche Regelungen bleiben unberührt. Nach Beendigung der Beurlaubung ist anzustreben, die Beurlaubten wieder an ihrem alten Dienstort einzusetzen. Frauen in der Mutterschutzfrist und Frauen und Männer in der Elternzeit haben nach Ablauf dieser Zeiten Anspruch darauf, an ihren früheren oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren unter Bedingungen, die für sie nicht weniger günstig sind.

(2) Eine Beurlaubung aus familiären Gründen steht

der Übertragung einer höherbewerteten Tätigkeit, soweit es mit dienstlichen Belangen vereinbar ist, nicht entgegen. Die Dienststelle hat eine beurlaubte Person in die engere Entscheidung über eine Maßnahme nach Satz 1 dieses Absatzes einzu beziehen, wenn die zuletzt erreichten Leistungen und der Zeitpunkt der letzten vor der Beurlaubung liegenden Maßnahme nach Satz 1 dieses Absatzes dies rechtfertigen.

(3) Während der Beurlaubung besteht die Möglichkeit der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen. Beurlaubte sind in geeigneter Weise über die Fortbildungsprogramme zu informieren. Die Fortbildungsveranstaltungen sind dienstliche Veranstaltungen. Arbeitsentgelt wird den Beurlaubten aus Anlass der Teilnahme nicht gewährt; eine Anrechnung auf die Beschäftigungs- und Dienstzeiten erfolgt nicht. Es besteht kein Anspruch auf Reisekosten- und Trennungsgeld.

(4) Beschäftigungsverhältnisse zur Überbrückung von dienstlichen Engpässen sind vorrangig Beschäftigten anzubieten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind.

(5) Mit den Beurlaubten sind auf Antrag Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über Einsatzmöglichkeiten während und nach der Beurlaubung informiert werden.

##### **§ 18**

###### **Teilzeitbeschäftigte**

(1) Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Chancen wie Vollzeitbeschäftigten einzuräumen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

(2) Anträgen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Teilzeitbeschäftigung ist zu entsprechen, soweit nicht besondere dienstliche Belange entgegenstehen. Die Reduzierung der Arbeitszeit steht der Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen.

(3) Nach Ablauf einer befristeten Teilzeitbeschäftigung im Rahmen eines unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses besteht ein Anspruch auf Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung unter Wahrung der Belange von anderen Teilzeitbeschäftigten. Teilzeitbeschäftigte aus familiären Gründen, die eine vorzeitige Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung oder diese erstmals anstreben, sind unter Beachtung ihrer Qualifikation vorrangig zu berücksichtigen.

(4) Wird eine Reduzierung der Arbeitszeit oder eine Beurlaubung ohne Entgelt beantragt, sind die Dienststellen verpflichtet, auf die allgemeinen sozial- und krankensicherungs-, arbeits- und tarifrechtlichen Folgen hinzuweisen.

#### **§ 19**

##### **Individuelle Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung**

Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit und der dienstlichen Möglichkeiten sind im Einzelfall Beschäftigten mit Familienpflichten auf begründeten Antrag geänderte tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten und die Wahl des Arbeitsortes einzuräumen.

#### **Fünfter Abschnitt**

##### **Gleichstellungsbeauftragte**

#### **§ 19a**

##### **Landesgleichstellungsbeauftragte**

Das für die Gleichstellung von Frauen und Männern zuständige Mitglied der Landesregierung bestellt in seinem Geschäftsbereich für die Dauer der Legislaturperiode auf Grundlage eines Beschlusses der Landesregierung eine Landesbeauftragte für die Gleichstellung von Frauen und Männern (Landesgleichstellungsbeauftragte). Die Verlängerung der Bestellung ist zulässig.

#### **§ 19b**

##### **Aufgaben und Rechte der Landesgleichstellungsbeauftragten**

(1) Die Landesgleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt die nach diesem Gesetz und die nach der Kommunalverfassung des Landes Brandenburg bestellten Gleichstellungsbeauftragten sowie alle Dienststellen im Geltungsbereich dieses Gesetzes. Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen der Gleichstellungsbeauftragten einer obersten Landesbehörde und der Leitung der Dienststelle kann sie beratend hinzugezogen werden. Sie ist unabhängig und keinen Weisungen unterworfen.

(2) Die Landesgleichstellungsbeauftragte trägt dazu bei, die Öffentlichkeit über die Gleichstellung von Frauen und Männern zu informieren. Sie kooperiert mit Frauenverbänden und anderen öffentlichen und nicht öffentlichen Stellen.

#### **§ 20**

##### **Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten**

(1) In jeder Dienststelle mit mehr als zwanzig Beschäftigten ist aus dem Kreis der Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Dies gilt nicht, soweit die Gemeinden mit eigener Verwaltung, Ämter und Landkreise nach § 18 der Kommunalverfassung des Landes Brandenburg in Verbindung mit den §§ 131 und 140 der Kommunalverfassung des Landes Brandenburg kommunale Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen haben.

(2) Die Bestellung erfolgt durch die jeweilige Leitung nach mehrheitlichem Vorschlag der weiblichen Beschäftigten. Es sollen mindestens zwei Kandidatinnen vorgeschlagen werden.

(3) Ist aufgrund der zu geringen Anzahl der Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte nicht zu bestellen, ist die Gleichstellungsbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle oder der Dienststelle zuständig, die die Dienstaufsicht ausübt. Die Leitung der Dienststelle ohne Gleichstellungsbeauftragte bestellt eine Vertrauensperson als Ansprechpartnerin für die Gleichstellungsbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte wird für vier Jahre mit der Möglichkeit der Verlängerung bestellt. Vor der Entscheidung über die Verlängerung muss das Votum der weiblichen Beschäftigten eingeholt werden.

(5) Für jede Gleichstellungsbeauftragte ist mindestens eine Vertreterin zu bestellen, die sie in ihrer Arbeit unterstützt und sie bei Abwesenheit und bei sonstiger Verhinderung vertritt. Die Absätze 2 und 4 gelten entsprechend.

(6) Werden Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes ganz oder teilweise in eine andere Dienststelle eingegliedert oder zu einer neuen Dienststelle zusammengeschlossen oder bilden sie durch Ausgliederung eine neue Dienststelle, so sind die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen neu zu bestellen. Die bisherigen Gleichstellungsbeauftragten führen die Geschäfte so lange gemeinsam weiter, bis die Neubestellung erfolgt ist, längstens jedoch für die Dauer von sechs Monaten. Sie können aus ihrer Mitte eine Gleichstellungsbeauftragte wählen, die von der Dienststelle kommissarisch bestellt wird. Diese führt die Geschäfte, die übrigen Gleichstellungsbeauftragten nehmen Vertreterinnenfunktionen wahr.

(7) Bei Abwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer Stellvertreterin von mehr als sechs Monaten kann die Dienststelle die Bestellung widerrufen und eine Nachbestellung nach Absatz 2 vornehmen.

## § 21

### Widerruf der Bestellung

(1) Die Leitung der Dienststelle kann die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten widerrufen, wenn die Gleichstellungsbeauftragte ihre gesetzlichen Pflichten grob vernachlässigt hat. Auf Antrag der Mehrheit der weiblichen Beschäftigten oder auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten ist die Bestellung zu widerrufen.

(2) Absatz 1 gilt für die Vertreterin entsprechend.

## § 22

### Aufgaben und Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle bei der Durchführung und Einhaltung dieses Gesetzes. Ihr ist bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten der Dienststelle mit Auswirkung auf die Gleichstellung von Frauen und Männern während des gesamten Verfahrens Gelegenheit zur aktiven Teilnahme zu geben, insbesondere bei

1. Einstellungen, Beförderungen, Eingruppierungen, Höhergruppierungen, Versetzungen und Umsetzungen von mehr als sechs Monaten, bei Abordnungen von mehr als drei Monaten sowie Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten einschließlich der Formulierung von Stellenausschreibungen, beim gesamten Auswahlverfahren sowie bei Vorstellungsgesprächen,
2. sozialen, baulichen und organisatorischen Maßnahmen, die weibliche Beschäftigte in besonderem Maße oder anders als männliche Beschäftigte betreffen,
3. Fortbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen,
4. Arbeitsplatzgestaltung,
5. Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie Erstellung des Gleichstellungsplanes,
6. der Besetzung von Gremien,
7. der Entwicklung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe und bei Beurteilungskonferenzen.

Die Wahrnehmung der Aufgaben nach Satz 1 setzt eine Einwilligung der Betroffenen nicht voraus.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über die Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Soweit die Maßnahme nach § 5 Abs. 2, 4, 5 und 6 oder § 23 Abs. 2 einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wird, kann sie eine schriftliche Stellungnahme beifügen. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt vor dem Personalrat, in dringenden Fällen zeitgleich.

(3) Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht in der nach Absatz 2 vorgeschriebenen Weise an einer Maßnahme beteiligt, ist die Entscheidung über die Maßnahme auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten für eine Woche auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. Der Antrag der Gleichstellungsbeauftragten auf Nachholung der Beteiligung geht der Klage nach § 23a voraus, wenn die Entscheidung der Dienststellenleitung noch nicht getroffen ist.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist. Soweit dies zur Erfüllung der Aufgaben nach Absatz 1 erforderlich ist, ist die Dienststelle verpflichtet und berechtigt, der Gleichstellungsbeauftragten dabei auch personenbezogene Daten zu übermitteln. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden, sowie für Personalakten.

(5) Der Gleichstellungsbeauftragten ist Gelegenheit zur aktiven Teilnahme an Besprechungen der Leitung der Dienststelle sowie an Sitzungen und Konferenzen ihrer Dienststelle und Führungsklausuren zu geben, sofern diese die Planung oder Vorbereitung von Maßnahmen in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches betreffen. Absatz 4 Satz 2 gilt entsprechend.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen. Beschäftigte können sich ohne Einhaltung des Dienstweges an die Gleichstellungsbeauftragte wenden. Die Gleichstellungsbeauftragte kann sich unmittelbar an die Leitung ihrer Dienststelle wenden.

(7) Die Gleichstellungsbeauftragte gilt als Daten verarbeitende Stelle im Sinne von § 3 Abs. 4 Nr. 1 des Brandenburgischen Datenschutzgesetzes. Für die Einhaltung der Vorschriften über den Datenschutz durch die Gleichstellungsbeauftragte ist auch die Dienststelle verantwortlich. § 24 Abs. 1 Satz 1 und 3 bleibt unberührt.

(8) Die Gleichstellungsbeauftragte ist berechtigt, personenbezogene Daten zu erheben, zu speichern und zu nutzen, soweit und solange dies zur Erfüllung der ihr durch dieses Gesetz zugewiesenen Aufgaben erforderlich ist. In den Fällen des Absatz 4 Satz 3 sind die Daten spätestens sechs Wochen nach Abschluss der Maßnahme zu löschen.

### **§ 23**

#### **Widerspruchsrecht**

(1) Soweit bei Maßnahmen, an denen die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen ist, gegen dieses Gesetz verstoßen oder durch Maßnahmen die Erfüllung des Gleichstellungsplanes der Dienststelle gefährdet wird, kann die Gleichstellungsbeauftragte der Maßnahme innerhalb einer Woche nach Kenntnis widersprechen. Die Leitung der Dienststelle hat erneut über den Vorgang zu entscheiden. Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen. Die Entscheidung soll innerhalb von zehn Arbeitstagen ergehen.

(2) Wird dem Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten nicht abgeholfen, so ist auf ihren Antrag die Entscheidung der Stelle einzuholen, die nach § 5 Absatz 2 und Absatz 5 Satz 2, Absatz 6 Satz 2 und 3 und Absatz 7 Satz 2 zur Entscheidung befugt ist. Absatz 1 Satz 3 und 4 gilt entsprechend. Der Antrag ist innerhalb von drei Tagen ab Kenntnis der Widerspruchsentscheidung durch die Gleichstellungsbeauftragte geltend zu machen.

(3) Das Verfahren gemäß Absätze 1 und 2 geht einem Beteiligungsverfahren nach dem Landespersonalvertretungsgesetz voraus.

### **§ 23a**

#### **Gerichtliches Verfahren**

(1) Bleiben ihr Widerspruch nach § 23 Absatz 1 und ihr Antrag nach § 23 Absatz 2 erfolglos, kann die Gleichstellungsbeauftragte das Verwaltungsgericht mit dem Antrag anrufen, festzustellen, dass die Dienststelle ihre Rechte aus diesem Gesetz verletzt hat. Dies gilt auch, wenn die Dienststelle

keinen oder einen nicht den Vorschriften dieses Gesetzes entsprechenden Gleichstellungsplan aufgestellt hat. Die Anrufung hat keine aufschiebende Wirkung. Die Kosten für das verwaltungsrechtliche Verfahren, einschließlich der anwaltlichen Vertretung, trägt die Dienststelle.

### **§ 24**

#### **Dienstliche Stellung**

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin sind Teil der Dienststelle und üben ihre Aufgaben als dienstliche Tätigkeit aus. Die Regelungen über die Verschwiegenheitspflicht gemäß § 37 des Beamtenstatusgesetzes und den tarifrechtlichen Bestimmungen gelten auch für die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte oder als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte. Im Rahmen ihrer rechtmäßigen Aufgabenerfüllung sind sie von Weisungen frei. Sie sind im erforderlichen Umfang von den übrigen dienstlichen Aufgaben zu entlasten. Unter Berücksichtigung der Struktur der jeweiligen Dienststelle beträgt die Freistellung in der Regel in Dienststellen mit mehr als 250 Beschäftigten mindestens 30 Prozent der vollen regelmäßigen Arbeitszeit, in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten mindestens 60 Prozent der vollen regelmäßigen Arbeitszeit, in Dienststellen mit mehr als 850 Beschäftigten die volle regelmäßige Arbeitszeit.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Das gilt auch für die berufliche Entwicklung. Durch die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte erworbene besondere Kenntnisse und Fähigkeiten sind bei der beruflichen Entwicklung zu berücksichtigen.

(3) Die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten wird durch organisatorische Maßnahmen im Rahmen der verfügbaren Planstellen und Stellen innerhalb der Dienststelle geregelt.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin sind vor Kündigung, Versetzung und Abordnung in gleicher Weise geschützt wie ein Mitglied des Personalrats.

### **§ 25**

#### **Kommunale Gleichstellungsbeauftragte**

Die Regelungen der Kommunalverfassung des Landes Brandenburg über die Gleichberechtigung von Frau und Mann werden durch dieses Gesetz nicht berührt. Für die kommunalen Gleichstellungs-

beauftragten in Gemeinden, Ämtern und Landkreisen finden die §§ 20 bis 24 dieses Gesetzes keine Anwendung. In den Hauptsatzungen ist festzulegen, welche Rechte, Aufgaben, Kompetenzen und dienstliche Stellung die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten nach §§ 22 bis 24 haben.

## **Sechster Abschnitt Berichtspflicht, Übergangs- und Schlussvorschriften**

### **§ 26**

#### **Berichtspflicht**

(1) Die Landesregierung berichtet dem Landtag einmal in der Legislaturperiode über die Durchführung des Gesetzes.

(2) Der Bericht gibt Auskunft über die bisherigen und geplanten Maßnahmen zur Durchführung dieses Gesetzes, insbesondere über die Entwicklung des Frauenanteils in den Besoldungsgruppen innerhalb einer Laufbahn, den Entgeltgruppen sowie über die Entwicklung des Anteils von Frauen in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der Landesverwaltung. Der Bericht gibt auch Auskunft über Erfahrungen bei der Anwendung dieses Gesetzes.

(3) Als Grundlage des Berichts der Landesregierung erstellt jede Dienststelle der Landesverwaltung sechs Monate vor Abgabe des Berichts eine Analyse der Beschäftigtenstruktur. Für die Analyse sind die nach § 6 Abs. 2 zu erhebenden Angaben maßgebend.

(4) Im Bereich der Kommunalverwaltung hat die Verwaltungsleitung eine Berichtspflicht gegenüber ihren gewählten Vertretungen. Die Absätze 1 bis 3 gelten entsprechend.

### **§ 27**

#### **Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.

Potsdam, den 4. Juli 1994

Der Präsident des Landtages Brandenburg  
Dr. Herbert Knoblich

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

Öffentlichkeitsarbeit

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

Gestaltung: Ute Langbein  
Bilder: © Beboy - Fotolia.com  
Korrektur: Frau Flach-Schlage  
Druck: Tastomat GmbH  
Auflage: 800

September 2014