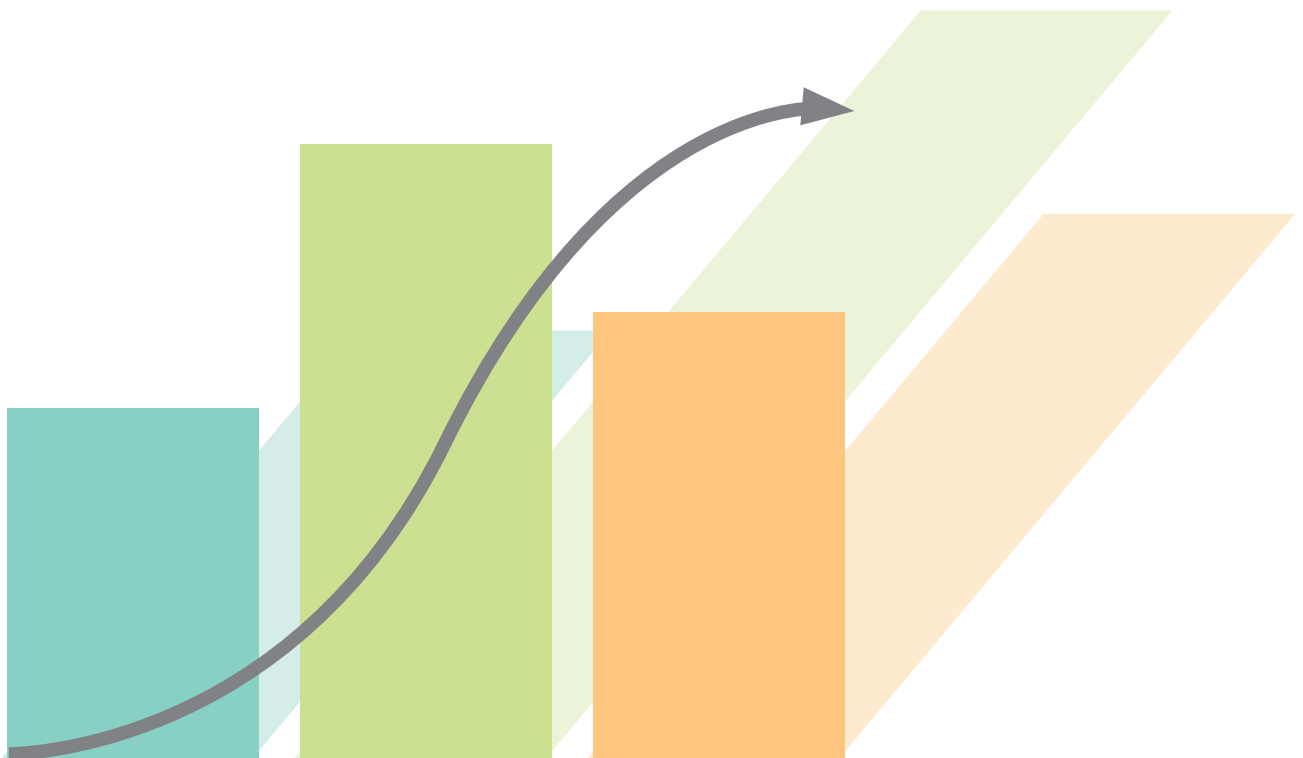




LAND  
BRANDENBURG

Ministerium für Soziales,  
Gesundheit, Integration  
und Verbraucherschutz



## 8. Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes im Land Brandenburg

Berichtszeitraum: 2019 bis 2023

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Brandenburgischen Landesregierung herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerber\*innen während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bundes-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht so verwendet werden, dass es als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es jedoch gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer einzelnen Mitglieder zu verwenden.

# **8. Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes im Land Brandenburg**

Berichtszeitraum: 2019 bis 2023

**Bericht von SowiTra  
Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer  
im Auftrag des MSGIV des Landes Brandenburg**

Stand: 04.06.2024



<b>INHALTSVERZEICHNIS</b> .....	<b>3</b>
Abkürzungsverzeichnis .....	4
Abbildungsverzeichnis .....	4
<b>Teil I: Umsetzung des LGG in der Landesverwaltung</b> .....	<b>7</b>
<b>1. Einleitung</b> .....	<b>7</b>
<b>2. Zentrale Befunde und Handlungsempfehlungen</b> .....	<b>9</b>
<b>3. Beschäftigungssituation von Frauen im öffentlichen Dienst         im Land Brandenburg</b> .....	<b>14</b>
3.1 Beschäftigungssituation im Allgemeinen .....	14
3.2 Karrierechancen .....	29
<b>4. Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungspläne</b> .....	<b>36</b>
<b>5. Frauenanteile in Gremien des Landes Brandenburg</b> .....	<b>63</b>
5.1 Gremien der Landesverwaltung .....	63
5.2 Gremien mit Mandaten .....	64
5.3 Gremien in Unternehmen mit Landesbeteiligung .....	66
<b>6. Bericht der Landesgleichstellungsbeauftragten</b> .....	<b>67</b>
<b>Teil II: Ressortbericht des MWFK</b> .....	<b>71</b>
<b>1. Einleitung</b> .....	<b>71</b>
<b>2. Hochschulpolitische Steuerung in Brandenburg</b> .....	<b>71</b>
<b>3. Finanzierungsmechanismen auf Landes- und Bundesebene</b> .....	<b>72</b>
<b>4. Zur Umsetzung von Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit an den         staatlichen Hochschulen in Brandenburg</b> .....	<b>74</b>
<b>5. Frauenanteile in verschiedenen Qualifikationsstufen an den         brandenburgischen Hochschulen</b> .....	<b>84</b>
<b>6. Ausblick</b> .....	<b>87</b>
<b>Anhang</b> .....	<b>89</b>

# Abkürzungsverzeichnis

## Abkürzungsverzeichnis

Dst	- Dienststelle
BbgKVerf	- Brandenburgische Kommunalverfassung
GBA	- Gleichstellungsbeauftragte
gD/gDL	- Gehobener Dienst (Lehrpersonal)
hD/hDL	- höherer Dienst (Lehrpersonal)
IMAG	- Interministerielle Arbeitsgruppe
LGBA	- Landesgleichstellungsbeauftragte
LGG	- Landesgleichstellungsgesetz Brandenburg
MBJS	- Ministerium für Bildung, Jugend und Sport
mD	- mittlerer Dienst
MdFE	- Ministerium der Finanzen und für Europa
MdJ	- Ministerium der Justiz
MIK	- Ministerium des Innern und für Kommunales
MIL	- Ministerium für Infrastruktur und Landesplanung
MLUK	- Ministerium für Landwirtschaft, Umwelt und Klimaschutz
MSGIV	- Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz
MWAE	- Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie
MWFK	- Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur
Stk	- Staatskanzlei

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Grundgesamtheit und Rücklauf der zwei Online-Befragungen (2023) . . . . .	8
Abbildung 2:	Gesamtbeschäftigung in der Landesverwaltung und beim Lehrpersonal im Bereich der Schulämter in Brandenburg, 1994 bis 2022 . . . . .	14
Abbildung 3:	Entwicklung des Frauenanteils in der Landesverwaltung und dem Lehrpersonal im Bereich der Schulämter in Brandenburg, 1994 bis 2022 . . .	15
Abbildung 4:	Beamt*innen und Tarifbeschäftigte in der Landesverwaltung inkl. Frauen- und Männeranteil (ohne Hochschulen und Lehrpersonal), 2012 bis 2022 . . .	16
Abbildung 5:	Entwicklung des Frauenanteils in den Einkommensgruppen (ohne Hochschulen und Lehrpersonal), 1994 bis 2022 . . . . .	17
Abbildung 6:	Frauenanteil bei Beamt*innen und Richter*innen in den Besoldungsgruppen ab A13 (ohne Hochschulen und Lehrpersonal), 2017 und 2022. . . . .	18
Abbildung 7:	Frauenanteil bei Tarifbeschäftigten in den Entgeltgruppen ab E13 (ohne Hochschulen und Lehrpersonal), 2017 und 2022. . . . .	19
Abbildung 8:	Frauenanteil in den Ministerien und der Staatskanzlei im Jahr 2022 sowie Veränderungen gegenüber 2017 in Klammern. . . . .	20
Abbildung 9:	Frauenanteil in den höchsten Einkommensgruppen (Gruppe A) in den Ministerien und der Staatskanzlei im Jahr 2022 sowie Veränderungen gegenüber 2017 . . . . .	21

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 10: Altersstruktur der Beschäftigten in der Landesverwaltung in den Einkommensgruppen A und B, 2022. . . . .	22
Abbildung 11: Altersstruktur der Beschäftigten in der Landesverwaltung in den Einkommensgruppen A und B, 2022, in Prozent . . . . .	23
Abbildung 12: Entwicklung der Teilzeitquoten in der Landesverwaltung, 1994 bis 2022. . . . .	24
Abbildung 13: Entwicklung der Teilzeitquoten in der Landesverwaltung, 1994 bis 2022 nach Geschlecht . . . . .	25
Abbildung 14: Teilzeitquoten von Frauen und Männern in der Landesverwaltung nach Einkommensgruppe, 1994 bis 2022. . . . .	25
Abbildung 15: Frauen-/Männeranteil an den Teilzeitbeschäftigten in der Landesverwaltung, 1994 bis 2022 . . . . .	26
Abbildung 16: Vereinbarkeitsmaßnahmen von Familie/Pflege und Beruf in Dienststellen der mittelbaren/unmittelbaren Landesverwaltung 2019 bis 2023 . . . . .	28
Abbildung 17: Frauenanteil in den Führungsebenen in unmittelbaren Dienststellen zum 30.06.2023, Veränderungen gegenüber dem 30.06.2019 . . . . .	31
Abbildung 18: Verteilung von Frauen und Männern auf den Führungsebenen in den mittelbaren Dienststellen. . . . .	31
Abbildung 19: Frauenanteil bei Neubesetzungen in unmittelbaren Dienststellen seit 2019 .	33
Abbildung 20: Frauenanteil bei Beförderungen/Höhergruppierungen in unmittelbaren Dienststellen seit 2019 . . . . .	33
Abbildung 21: Maßnahmen zur Personalentwicklung in Dienststellen der mittelbaren/unmittelbaren Landesverwaltung 2019 bis 2023 . . . . .	35
Abbildung 22: Vorhandensein eines Gleichstellungsplans in der Dienststelle im Jahr 2023 . . . . .	38
Abbildung 23: Aktualisierung und Weiterentwicklung der Gleichstellungspläne – Sicht der unmittelbaren Dienststellen . . . . .	39
Abbildung 24: Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in den Gleichstellungsplänen –Sicht der unmittelbaren Dienststellen . . . . .	39
Abbildung 25: Weitere Inhalte von Gleichstellungsplänen, Sicht der unmittelbaren Dienststellen . . . . .	40
Abbildung 26: Zeitliche Entlastung der GBA in den unmittelbaren Dienststellen, Sicht der unmittelbaren Dienststellen . . . . .	42
Abbildung 27: Benötigte zeitliche Entlastung für die Tätigkeit als GBA . . . . .	43
Abbildung 28: Erweiterung der Tätigkeiten von GBA zwischen 2019 und 2023 . . . . .	44
Abbildung 29: Veränderungen in der Arbeit von GBA zwischen 2019 und 2023. . . . .	45
Abbildung 30: Beteiligung der GBA an Entscheidungen und Maßnahmen – Sicht der unmittelbaren Dienststellen . . . . .	46
Abbildung 31: Zeitpunkt der Beteiligung der GBA an personellen Maßnahmen in der Dienststelle . . . . .	48
Abbildung 32: Maßnahmen der Zusammenarbeit von Dienststelle und GBA in Dienststellen der mittelbaren/unmittelbaren Landesverwaltung 2019 bis 2023 . . . . .	50

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 33: Verfahrensweise bei Personalentscheidungen, wenn in zu besetzenden Besoldungs-/Entgeltgruppen der Frauenanteil unter 50 % liegt – Sicht der unmittelbaren Dienststellen . . . . .	51
Abbildung 34: Erneute Ausschreibung bei fehlenden Bewerbungen von Frauen mit geforderter Qualifikation – Sicht der unmittelbaren Dienststelle . . . . .	52
Abbildung 35: Widerspruch der GBA gegenüber personellen Maßnahmen der unmittelbaren Dienststelle zwischen 2019 und 2023 . . . . .	53
Abbildung 36: Änderung der vorab getroffenen personellen Maßnahme der Dienststelle auf Grund eines Widerspruchs der GBA. . . . .	54
Abbildung 37: Umsetzung des LGG in unmittelbaren Dienststellen – Personelle Maßnahmen . . . . .	55
Abbildung 38: Kontakt zu GBA anderer Dienststellen . . . . .	56
Abbildung 39: Form des gewünschten engeren Austauschs mit der LGBA und/oder den GBA anderer Dienststellen. . . . .	57
Abbildung 40: Teilnahme von GBA an Fortbildungen seit 2019 – Sicht der GBA . . . . .	58
Abbildung 41: Bisherige Erfolge als GBA seit 2019 – Sicht der Gleichstellungsbeauftragten . . . . .	59
Abbildung 42: Relevanz ausgewählter Themen für eine zielgenaue Umsetzung des LGG in der Praxis – Sicht der Gleichstellungsbeauftragten . . . . .	61
Abbildung 43: Frauenanteil in Gremien innerhalb der Dienststellen der mittelbaren und unmittelbaren Landesverwaltung . . . . .	63
Abbildung 44: Nach Geschlecht quotierte Besetzung von Gremien in Dienststellen der mittelbaren und unmittelbaren Landesverwaltung 2019 bis 2023 . . . . .	65
Abbildung 45: Durchschnittlicher Anteil der auf Veranlassung des Landes berufenen Frauen in Aufsichtsräten landesbeteiligter Unternehmen 2006 bis 2023 . . . . .	66
Abbildung 46: Frauenanteile unter den Studierenden an den staatlichen Hochschulen in Brandenburg . . . . .	84
Abbildung 47: Frauenanteile unter den Studierenden der staatlichen Hochschulen in Brandenburg nach Fächergruppen . . . . .	85
Abbildung 48: Frauenanteile unter den Promotionen in Brandenburg im Vergleich zum Bundesschnitt . . . . .	85
Abbildung 49: Frauenanteile unter den Habilitationen in Brandenburg im Vergleich zum Bundesschnitt . . . . .	86
Abbildung 50: Frauenanteile unter den Professuren in Brandenburg im bundesweiten Vergleich . . . . .	86
Abbildung 51: Frauenanteile unter den Professuren an den staatlichen Hochschulen in Brandenburg . . . . .	87



# Teil I: Umsetzung des LGG in der Landesverwaltung

## 1. Einleitung

Das Landesgleichstellungsgesetz Brandenburg trat in erster Fassung im Jahr 1994 in Kraft, wurde im Jahr 2013 umfänglich novelliert und liegt aktuell in einer zuletzt 2018 leicht aktualisierten Fassung vor<sup>1</sup>. Zielsetzung des Gesetzes ist, die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst zu erreichen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (für Frauen und Männer) zu fördern und die berufliche Situation von Frauen in der Privatwirtschaft zu verbessern (§ 1 LGG).

### Landesgleichstellungsgesetz (LGG) Brandenburg:

Das Gesetz gilt für die Dienststellen der unmittelbaren und mittelbaren Landesverwaltung. Im LGG werden die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen geregelt und ihre Aufgaben und Kompetenzen definiert (§ 20 und § 22 LGG). Seit der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes in 2013 werden dort ebenfalls Funktion, Aufgaben und Rechte der Landesgleichstellungsbeauftragten bestimmt (§ 19a und § 19b LGG). Seit 2013 fallen zudem auch privatrechtliche Unternehmen, an denen das Land unmittelbar oder mittelbar eine Mehrheitsbeteiligung innehat, in den Geltungsbereich des Gesetzes. Hochschulen sind ausdrücklich aus dem Geltungsbereich des Gesetzes herausgenommen (§ 2 Abs. 3 LGG).

### Zielsetzung

Einmal pro Legislaturperiode berichtet die Landesregierung dem Landtag über die Durchführung des Landesgleichstellungsgesetzes (§ 26 Abs. 1 LGG) – in Form des LGG-Berichts, für den in dieser Legislaturperiode das Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz (MSGIV)

<sup>1</sup> Die mit der Novellierung der Brandenburgischen Kommunalverfassung einhergehenden Änderungen sind hier noch nicht berücksichtigt.

federführend zuständig ist. Beauftragt wurde dafür das Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer SowiTra unter Leitung von Svenja Pfahl und Eugen Unrau. Mit dem nun 8. LGG-Bericht liegen weitreichende Ergebnisse zur Beschäftigungssituation von Frauen in der Landesverwaltung (vgl. Kap. 3), zur konkreten Umsetzung des LGG in den Dienststellen (vgl. Kap. 4), zur Partizipation von Frauen in den Gremien der Landesverwaltung (vgl. Kap. 5) sowie zu Erfahrungen der Landesgleichstellungsbeauftragten (Kap. 6) vor. Hierzu wurden unterschiedliche ausgewählte Daten verwendet:

### Methodisches Vorgehen

Die Beschäftigungssituation von Frauen in der Landesverwaltung (vgl. Kap. 3.1) wurde anhand von amtlichen Daten des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg ausgewertet<sup>2</sup>. Ergänzt wurden diese amtlichen Daten um Online-Befragungen der Dienststellen der unmittelbaren und mittelbaren Landesverwaltung sowie der Gleichstellungsbeauftragten zur Anwendung des LGG in den Dienststellen (vgl. Kap. 3.2 und Kap. 4). Diese drei getrennten Online-Befragungen hatten jeweils eine Laufzeit von fünf Wochen und fanden parallel zueinander im Zeitraum vom 11. September bis zum 15. Oktober 2023 statt.<sup>3</sup>

Erst mit Hilfe der Angaben von Dienststellen und Gleichstellungsbeauftragten in den drei Online-Befragungen kann die konkrete Umsetzung von Inhalten und Zielen des Landesgleichstellungsgesetzes in den Dienststellen der Landesverwaltung umfassend dargestellt werden.<sup>4</sup> Für eine solche Beurteilung sind die Daten zur Beschäftigungssituation des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg allein nicht hinreichend. Von 117 Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung haben sich

<sup>2</sup> Stichtage 30.06.2017 und 30.06.2022

<sup>3</sup> Auf Anfrage und Bitte einer Dienststelle wurde die Online-Befragung am 16.10.2023 ausnahmsweise noch einmal kurz geöffnet, um eine Teilnahme zu ermöglichen.

<sup>4</sup> Weitere Informationen zu den Inhalten der Online-Befragungen finden sich in Kap. 4.

## Teil I: Umsetzung des LGG in der Landesverwaltung

100 Dienststellen beteiligt, das entspricht 85 Prozent aller unmittelbaren Dienststellen. Etwas geringer ist die Beteiligung bei den Dienststellen der mittelbaren Landesverwaltung: Hier haben sich mit 25 von 41 Dienststellen nur 61 Prozent der Dienststellen beteiligt.<sup>5</sup>

Die Beteiligung der Dienststellen der mittelbaren Landesverwaltung ist damit 2023 deut-

Befragungen wurde jeweils auch nach den Aktivitäten und Erfahrungen der Dienststellen seit dem 01.01.2019 gefragt und darum

gebeten, von konkreten Maßnahmen zu berichten, d. h. von eigenen Maßnahmen, Erfolgen und Hürden. Hierzu liegen getrennte Antworten zu vier Themenbereichen vor: zu Personalentwicklung von (weiblichen) Führungskräften (vgl. Kap. 3.2), zu Vereinbarkeit

Abb. 1: Grundgesamtheit und Rücklauf der zwei Online-Befragungen von Dienststellen der Landesverwaltung (2023), absolute Angaben und Prozent

Online-Befragung	Grundgesamtheit	Rücklauf	
		absolut	in Prozent
Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung	117	100	85
Dienststellen der mittelbaren Landesverwaltung	41	25	61
<b>GESAMT</b>	<b>158</b>	<b>125</b>	<b>79</b>

Datenquelle: Online-Befragung der Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung 2023, Online-Befragung der Dienststellen der mittelbaren Landesverwaltung 2023 sowie eigene Recherchen (SowiTra)

lich höher ausgefallen als bei der Befragung im Jahr 2018, für den 7. LGG-Bericht. Es hatten sich 2018 nur 9 mittelbare Dienststellen beteiligt, sodass dieser Befragungsteil der mittelbaren Dienststellen nicht als repräsentativ gelten konnte.

Zudem wurden alle Dienststellen gebeten, einen dritten Befragungsteil an die bei ihnen jeweils tätigen Gleichstellungsbeauftragten weiterzuleiten. Die Gesamtzahl der in unmittelbaren Landesverwaltungen tätigen Gleichstellungsbeauftragten beträgt 117 Personen. Insgesamt liegen von 110 Gleichstellungsbeauftragten auswertbare Rückantworten vor, von ihnen sind 84 in unmittelbaren Dienststellen und 11 in mittelbaren Dienststellen tätig, weitere 15 Gleichstellungsbeauftragte konnten oder wollten sich nicht zuordnen.

Im Rahmen der durchgeführten Online-

<sup>5</sup> Zur Übersicht über alle im 8. LGG-Bericht berücksichtigten Dienststellen der Landesverwaltung gemäß § 2 LGG, deren Daten in der Personalstandstatistik erfasst sind, vgl. Anhang.

von Beruf und Familie bzw. von Beruf und Pflege (vgl. Kap. 3.1), zu Besetzungen von Gremien, in denen es gelungen ist, den Frauenanteil entsprechend § 12 LGG zu erhöhen (vgl. Kap. 5.1) sowie zu weiteren gleichstellungspolitischen Maßnahmen (vgl. Kap. 4).<sup>6</sup>

Zum Frauenanteil in den Gremien mit Besetzung der Mandate per Kabinettsbeschluss liegen Daten des MSGIV für den Berichtszeitraum 2019 bis 2024 vor, zu den Gremien in Unternehmen mit Landesbeteiligung die neuesten Daten des Beteiligungsberichts 2023 vom MdFE (vgl. Kap. 5).

Zudem wurde die Landesgleichstellungsbeauftragte Manuela Dörnenburg in einem halb-strukturierten Expertinnen-Interview zu ihrer Arbeit, den Erfahrungen mit dem LGG

<sup>6</sup> Nicht von allen wurden in den Rückmeldungen konkrete Beispiele geschildert, stattdessen wurde teilweise auch lediglich vermerkt, dass (noch) keine Maßnahmen durchgeführt wurden oder keine Erfolge erzielt wurden. Daher unterscheidet sich die Anzahl der in den Tabellen dargestellten Rückmeldungen von Thema zu Thema.

und dessen Umsetzung in den Dienststellen befragt. Die Ergebnisse hierzu finden sich in Kapitel 6.

Auf der Grundlage der Ergebnisse der Auswertungen aller Datenquellen werden in Kapitel 2 im Folgenden die zentralen Befunde vorgestellt und Handlungsempfehlungen gegeben.

## 2. Zentrale Befunde und Handlungsempfehlungen

Aus der amtlichen Statistik<sup>7</sup>:

- Mit insgesamt 38.555 Beschäftigten<sup>8</sup> sind im Jahr 2022 gut 2.500 mehr Personen in der Landesverwaltung tätig als im Jahr 2017.
- Die Mehrheit der Beschäftigten sind Frauen: mit aktuell 54 Prozent stieg der Frauenanteil gegenüber 2017 um einen weiteren Prozentpunkt an.
- In den **höchsten Einkommensgruppen (Gruppe A)**<sup>8</sup> hat der Frauenanteil erstmals die Zielmarke von 50 Prozent erreicht. Ein differenzierter Blick auf die einzelnen Besoldungs-/Entgeltgruppen innerhalb der höchsten Einkommensgruppen zeigt jedoch, dass die vertikale Segregation hier weiterhin, und zwar mit zunehmender Besoldungs-/Entgeltgruppe umso deutlicher besteht.
- In den **Ministerien und der Staatskanzlei** fällt der Frauenanteil mit insgesamt 62 Prozent generell höher aus als in der gesamten Landesverwaltung.

Die Mehrheit der Frauen im Jahr 2022 in den höchsten Einkommensgruppen (**Gruppe A**) ist höchstens 50 Jahre alt ist, während der Großteil der Männer älter als 50 Jahre alt ist. Es ist davon auszugehen, dass in den nächsten zehn Jahren altersbedingt insgesamt etwa 43 Prozent aller Männer, aber nur 33 Prozent aller Frauen aus diesen Einkommensgruppen ausscheiden werden. Der Frauenanteil in Gruppe A könnte auf Grund dieser natürlichen demographischen Fluktuation zukünftig weiter steigen. In den hohen Einkommensgruppen (**Gruppe B**) gilt hingegen umgekehrt: Je älter die betrachteten Beschäftigten, desto mehr Frauen sind unter ihnen zu finden.

- **Teilzeitbeschäftigung** in der Landesverwaltung bleibt im Jahr 2022 weiterhin eine Frauendomäne: 5 von 6 Teilzeitbeschäftigten sind Frauen.<sup>9</sup> Insgesamt ein Fünftel aller Beschäftigten in der Landesverwaltung ist in Teilzeit tätig (20 %). Frauen sind zu 30 Prozent in Teilzeit tätig, Männer jedoch nur zu 7 Prozent. Auffällig ist: Männer arbeiten am häufigsten in den höchsten Einkommensgruppen in Teilzeit (Gruppe A, 10 %), Frauen hingegen am häufigsten in den – hier niedrigsten – Einkommensgruppen (Gruppe C, 33 %).
- In der Online-Befragung berichten die Dienststellen hinsichtlich des **Ziels „Förderung der Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf“** – mit weitem Abstand – vor allem von ihren Angeboten zum Arbeiten im Home-Office (auch Telearbeit oder Wohnraumarbeit genannt). Hinzu kommen vereinzelt Angebote zum mobilen Arbeiten oder zur Arbeitsortflexibilität. Insgesamt

7 Sonderauswertung von Daten der Personalstandstatistik mit Vorgaben des MSGIV, keine Vergleichbarkeit mit Statistischen Berichten möglich.

8 Dies umfasst: Die Besoldungsgruppen A13hD bis A16hD (höherer Dienst), B1-B6, C, R sowie die Entgeltgruppen E13 bis E15Ü und außertariflich.

9 Teilzeitbeschäftigung ist hier definiert als Beschäftigung, deren regelmäßige Arbeitszeitdauer niedriger ist als die übliche Wochenarbeitszeitdauer von Vollzeitbeschäftigten. Die exakte Anzahl der Wochenstunden der Teilzeitbeschäftigten ist somit nicht bekannt. Es muss aber davon ausgegangen werden, dass die Teilzeitbeschäftigten ein breites Spektrum unterschiedlicher Wochenarbeitszeiten aufweisen.

## Teil I: Umsetzung des LGG in der Landesverwaltung

unterstützen mindestens zwei Drittel aller Dienststellen das Arbeiten jenseits des Arbeitsplatzes – allerdings mit großen Unterschieden im zeitlichen Umfang, in der konkreten Ausgestaltung sowie dem Kreis der anspruchsberechtigten Beschäftigten.

Der genauere Blick auf die **beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen** in den Dienststellen zeigt, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern vielerorts noch nicht vollumfänglich realisiert ist (vgl. Kap. 3.2).

- Für die Gesamtheit der Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung wird im Jahr 2023 nur in 3 von 13 verschiedenen **Führungsebenen** ein Frauenanteil von mindestens 50 Prozent erreicht (Geschäfts-, Referats- und Stabsstellenleitungen). Allerdings kann für die allermeisten Führungsebenen ein Zuwachs des Frauenanteils gegenüber 2019 verzeichnet werden.
- Insgesamt wurde die Mehrheit aller seit 2019 neubesetzten Vorgesetzten-/Leitungspositionen in den unmittelbaren Dienststellen mit Frauen besetzt (55 %), ähnlich hoch ist der Frauenanteil bei den neubesetzten Stellen ohne Vorgesetzten-/Leitungsposition (53 %).
- In den Dienststellen der **mittelbaren Landesverwaltung** ist die Zielmarke eines 50-prozentigen Frauenanteils im Jahr 2023 auf allen Führungsebenen und bei allen Neubesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen seit 2019 realisiert worden.
- Zur Umsetzung des Ziels „**Personalentwicklung von Führungskräften (insbesondere von Frauen)**“ werden in rund jeder vierten Dienststelle Schulungen für Führungsnachwuchskräfte angeboten. Entsprechende Schulungsangebote aus-

schließlich für Frauen (z. B. Kompetenzentwicklung, Rollenklärung) finden sich nur in rund jeder zehnten Dienststelle.

In einer großen Mehrheit der Dienststellen der unmittelbaren und mittelbaren Landesverwaltung werden **die durch die Dienststelle zu besetzenden Gremien** mindestens hälftig mit Frauen besetzt (vgl. Kap. 5).

- In zwei Drittel der unmittelbaren Dienststellen (65 %) sind die **eigenen, internen Gremien** mehrheitlich mit Frauen besetzt, in einem weiteren Fünftel „ungefähr hälftig“ mit Frauen und Männern (20 %). Dies trifft ähnlich auch für die mittelbaren Dienststellen zu: Knapp die Hälfte (45 %) weisen mehrheitlich mit Frauen besetzte Gremien auf, ein weiteres Sechstel (17 %) hat „ungefähr hälftig“ besetzte Gremien.
- Von den befragten unmittelbaren Dienststellen, die auch **Mandate in einem außerhalb der Dienststelle befindlichen Beratungs- und Entscheidungsgremium** besetzen können, wurden von knapp der Hälfte der unmittelbaren Dienststellen (44 %) und einem Viertel der mittelbaren Dienststellen (25 %) auch Frauen für freie Mandate benannt.

Die Ergebnisse aus der Online-Befragung aller unmittelbaren und mittelbaren Dienststellen zeigen, dass im **LGG geforderte zentrale Instrumente** im Großen und Ganzen erfüllt werden (vgl. Kap. 4):

- Der Verpflichtung, einen **Gleichstellungsplan** für jeweils vier Jahre zu erstellen (§ 5 LGG) bzw. den bestehenden Gleichstellungsplan alle zwei Jahre an aktuelle Entwicklungen anzupassen (§ 6 LGG), kommen rund 4 von 5 unmittelbare Dienststellen nach.

- 89 Prozent der befragten Gleichstellungsbeauftragten bestätigen, dass sie an der Erstellung, Aktualisierung bzw. Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans beteiligt sind.
  - Nur in 6 von 10 Dienststellen enthalten die Gleichstellungspläne Zielvorgaben **zur Erhöhung des Frauenanteils** (in Form von Zahlen oder verbaler Umschreibung).
  - Nur zwei Drittel der unmittelbaren Dienststellen treffen ihre **personalpolitischen Entscheidungen** „immer“ (45 %) oder zumindest „meistens“ (21 %) unter Berücksichtigung der in ihrem Gleichstellungsplan definierten Ziele.
  - Auch wenn das LGG eine bevorzugte Berücksichtigung von Frauen bei Einstellungen, Höhergruppierungen oder Beförderungen für Bereiche mit Unterrepräsentanz von Frauen vorschreibt, bestätigen nur 75 Prozent der unmittelbaren Dienststellen eine solche **bevorzugte Berücksichtigung von Frauen**.
  - Auch die vom LGG vorgeschriebene **Wiederholung der Ausschreibung**, bei Fehlen von qualifizierten Bewerbungen von Frauen auf eine Stellenausschreibung, führt nur rund die Hälfte der unmittelbaren Dienststellen „immer“ oder „meistens“ durch (47 %).
- In so gut wie allen befragten unmittelbaren Dienststellen sind eine **Gleichstellungsbefragte (GBA)** sowie eine stellvertretende GBA vorhanden:
- Der Umfang der **zeitlichen Freistellung** ist für die Hälfte der GBA nicht in einer Freistellungsregelung mit der Dienststelle vereinbart (51 % der Dienststellen). Insgesamt ein Viertel der befragten GBA bewertet das für sie praktizierte **Freistellungsverfahren als nicht praktikabel** (23 %).
  - Bei einem Viertel der befragten GBA ist es zwischen 2019 und 2023 zu einer **Erweiterung ihrer Tätigkeiten** gekommen, vor allem, weil sie in eine größere Anzahl von Themen eingebunden und öfter von Beschäftigten kontaktiert werden.
  - Die **Selbsteinschätzung** ihrer bisherigen Erfolge durch die GBA (in unmittelbaren/mittelbaren Dienststellen) deutet darauf hin, dass das im LGG definierte Ziel einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Öffentlichen Dienst noch nicht in allen Dienststellen ohne Widerspruch erreicht ist bzw. hohe Priorität genießt. Gleichstellungspolitische Anliegen als eine selbstverständliche und permanente Querschnittsaufgabe im Routinehandeln der Dienststelle zu verankern, scheint jedoch gerade dort schwierig zu sein, wo Frauen in der Belegschaft zumindest zahlenmäßig eigentlich gut vertreten sind. Hier wird in den Dienststellen allzu häufig kein weiterer Handlungsbedarf gesehen.
  - Als wichtigste **Zukunftsthemen** werden von den GBA benannt: stärkere Unterstützung von Frauen bei ihrer Bewerbung auf Aufstiegspositionen sowie stärkere Mitspracherechte der GBA bei Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf genauso wie bei der Besetzung von Führungspositionen.

## Teil I: Umsetzung des LGG in der Landesverwaltung

### Handlungsempfehlungen

Ausgehend von der Analyse der amtlichen Statistiken und den Online-Fragebögen sind v. a. den Personalleitungen – in Zusammenarbeit mit den GBA – in den Dienststellen folgende Schritte zu empfehlen:

- ◆ Unterstützung, Begleitung und Evaluation der Erstellung sowie Aktualisierung von **Gleichstellungsplänen** in allen Dienststellen der Landesverwaltung.
- ◆ flächendeckende Definition von quantitativen/qualitativen **Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils** in den Gleichstellungsplänen der Dienststellen. Gleichzeitig: Unterstützung, Begleitung und Evaluation der anschließenden Umsetzung dieser Zielvorgaben.
- ◆ Erhöhung der Frauenanteile in Führungspositionen z. B.
  - durch **stärkere Vernetzung** von Frauen (Frauennetzwerke) und Mentoring-Programme
  - **Sensibilisierung** von allen Führungskräften in verpflichtenden Führungskräftebildungen über Gleichstellungsthemen und Personalentwicklung im Sinne des LGG
- **Attraktivitätssteigerung von Führungspositionen** durch beispielsweise Job Sharing bei Teilzeitinteressen
- ◆ Stärkere Einhaltung der im LGG geforderten **bevorzugten Einstellungen/Neubesetzungen, Beförderungen und Höhergruppierungen von Frauen bei gleichwertiger Qualifikation** – in Form einer differenzierten Betrachtung bzw. Bewertung einzelner Besoldungs-/Entgeltgruppen bzw. von Vorgesetzten-/Leitungsfunktionen (an Stelle einer Pauschalbetrachtung des Gesamtfrauenanteils in der Dienststelle).
- ◆ **Absicherung bzw. Steigerung des Frauenanteils** in Entgelt-/Besoldungsgruppen, in denen altersbedingt ein erheblicher Beschäftigtenwechsel bevorsteht und überproportional **viele Frauen ausscheiden** werden. Dies gilt insbesondere für die hohen Einkommensgruppen (Gruppe B: Besoldungsgruppen A9gD bis A14gDL sowie die Entgeltgruppen E9b bis E12).
- ◆ Stärkeres Augenmerk auf **Chancen und Risiken von längerfristiger Teilzeitarbeit** für die langfristige Arbeits- und Lebenssituation der Beschäftigten. Analyse der Teilzeitmotivation von Beschäftigten und Suche nach alternativen Lösungen für ihre jeweils

zugrundeliegenden Bedarfe (z. B. Angebot von Home-Office, passgenaue Arbeitszeitmodelle, befristete Teilzeit, Kurzzeit-Sabbaticals). Eine Begrenzung des Gender Gaps (in den jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppen bzw. bei Leitungs-/Vorgesetztenfunktion) bezüglich der Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit durch Frauen und Männer.

- ◆ **Stärkere Wahrnehmung** der unmittelbaren und mittelbaren Dienststellen **der Berichtspflichten** gemäß LGG. Anzustreben ist eine vollständige Teilnahme aller Dienststellen an der nächsten LGG-Berichterstattung.
- ◆ Stärkeres Werben in den Dienststellen dafür, die **Freistellungsregelung für die GBA umzusetzen** und dabei transparent zu machen, dass der GBA keine Nachteile im beruflichen Fortkommen entstehen werden.
- ◆ Verbesserte Umsetzung der verbindlichen **Mitsprache- und Handlungsrechte der GBA**, insbesondere bei personellen Maßnahmen der Dienststellen, aber auch bei Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf sowie bei der Besetzung von Aufstiegs-/Führungspositionen in der Dienststelle.
- ◆ Prüfung von Maßnahmen zur **Erhöhung der Wertschätzung der von den GBA** in den Dienststellen geleisteten gleichstellungspolitischen Arbeit, z. B. in Form von Zulagen.
- ◆ Ausbau und Intensivierung der gegenseitigen **Beratungs-/Vernetzungsmöglichkeiten der GBA** untereinander sowie mit der **LGBA**.
- ◆ Absicherung der Teilnahmemöglichkeiten der GBA an Fortbildungsmöglichkeiten, insbesondere zur Erlangung einer größeren Rechtssicherheit in ihrer Funktion.

# Teil I: Umsetzung des LGG in der Landesverwaltung

## 3. Beschäftigungssituation von Frauen im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg

### 3.1 Beschäftigungssituation im Allgemeinen

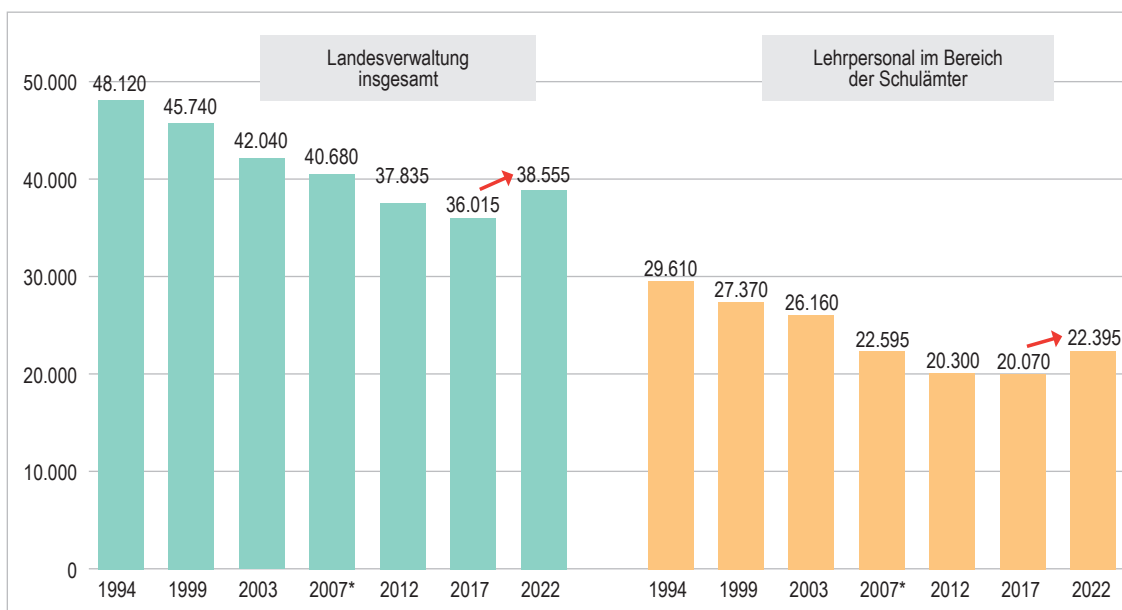
#### Gesamtbeschäftigung und Frauenanteil

Die nachfolgenden Analysen beruhen auf amtlichen Daten, die vom Amt für Statistik Berlin-Brandenburg zur Verfügung gestellt wurden.

Die **Gesamtanzahl der Beschäftigten** in der **Landesverwaltung Brandenburgs** ist innerhalb des abgebildeten Erhebungszeitraums (1994 bis 2022) erstmals zwischen 2017 und 2022 gestiegen (vgl. Abb. 2)<sup>10</sup>. Im Vergleich zur letzten Erhebung aus dem Jahr 2017

<sup>10</sup> In der Personalstandstatistik werden keine Planstellen sondern der Istbestand zum 30.06. eines Jahres erhoben. Abweichungen ergeben sich durch nichtbesetzte Planstellen oder z. B. durch Beginn/Ende der Ausbildungszeiten. Ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte werden in der Statistik nicht ausgewertet.

Abb. 2: Gesamtbeschäftigung in der Landesverwaltung und beim Lehrpersonal im Bereich der Schulämter in Brandenburg, 1994 bis 2022, in absoluten Zahlen



Datenquelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, eigene Darstellung (SowiTra)

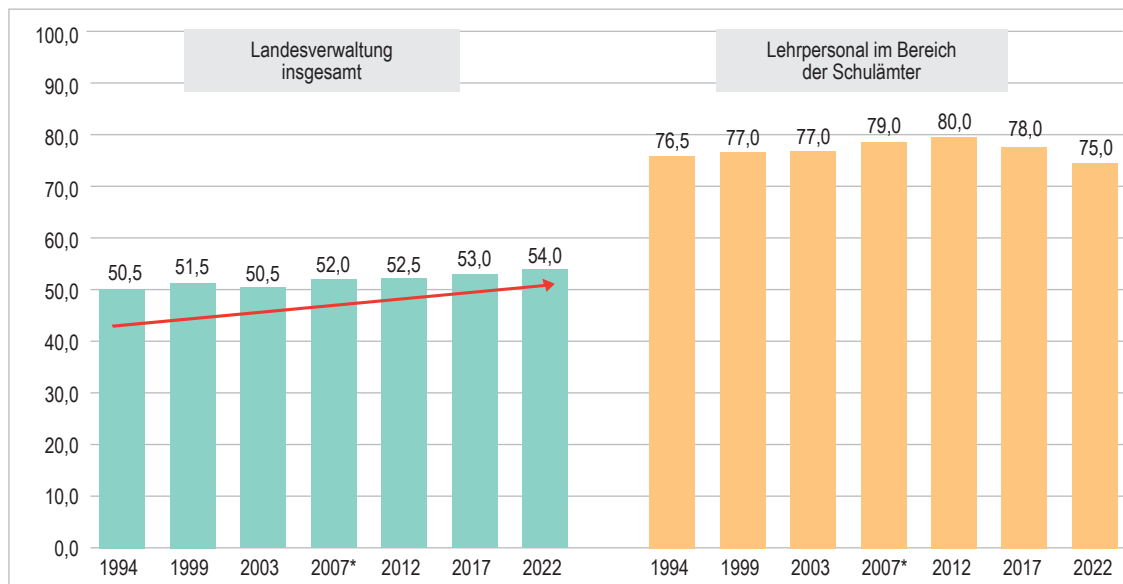
Die Statistik umfasst Beschäftigte des Lehrpersonals (inkl. Lehramtsanwärter\*innen) an Grundschulen, Gesamtschulen mit gymnasialer Oberstufe, Oberschulen, Gymnasien, Schulen des Zweiten Bildungswegs, Förderschulen, Oberstufenzentren/Berufliche Schulen ohne ehrenamtliche Kräfte, Honorarkräfte, geringfügig Beschäftigte oder ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte.

\*Aufgrund der Einführung des Tarifvertrags TV-L (2006) ist die Vergleichbarkeit mit den Vorjahren nur eingeschränkt möglich. Der TV-L unterscheidet nicht mehr zwischen Angestellten und Arbeiter\*innen. Zuvor waren Arbeiter\*innen nicht in die Analysen einbezogen worden.

Anmerkungen: Zum Schutz personenbezogener Daten in den Personalstatistiken ist statistische Geheimhaltung erforderlich. In Absprache mit dem Amt für Statistik Berlin-Brandenburg werden im 8. LGG-Bericht zur Sicherstellung der Geheimhaltung nur gerundete Zahlen veröffentlicht. Hierfür wird das 5er-Rundungsverfahren angewendet. Angaben in den Tabellenfeldern werden zunächst ohne Rundung ermittelt und anschließend auf ein Vielfaches von 5 auf- oder abgerundet. Summierte Werte werden zunächst anhand der tatsächlichen Werte ermittelt und anschließend gerundet. Bei Prozentzahlen wird höchstens eine Nachkommastelle angegeben und diese ebenso nach dem 5er-Rundungsverfahren angepasst. Im 7. LGG-Bericht wurden ungerundete Zahlen veröffentlicht. Deshalb kann es für das Jahr 2017 im Vergleich zum 7. LGG-Bericht zu geringfügigen Abweichungen der absoluten Zahlen und Prozentwerte in allen Abbildungen in Kap. 3 kommen. Die Anzahl der Beschäftigten in der Landesverwaltung Brandenburgs im 8. LGG-Bericht weicht für das Jahr 2017 auch noch aus einem anderen Grund von der im 7. LGG-Bericht genannten Anzahl ab. Die Brandenburgische Betriebskrankenkasse (BKK) fusionierte zum 01.01.2020 mit der BKK Verkehrsbau Union (Bundeseinrichtung) zur BKK VBU (Bundeseinrichtung). Die 25 Beschäftigten der Brandenburgischen BKK werden somit bei der Zählung inzwischen nicht mehr berücksichtigt, da sie nun in einer Bundeseinrichtung tätig sind. Hierdurch kann es zu geringfügigen Abweichungen bei den Prozentzahlen kommen. Dies gilt für alle folgenden Abbildungen in Kap. 3.1 sowie Abbildungen zu Kap. 3.1 im digitalen Anhang, die (auch) Auskunft über das Jahr 2017 geben.



Abb. 3: Entwicklung des Frauenanteils in der Landesverwaltung und dem Lehrpersonal im Bereich der Schulämter in Brandenburg, 1994 bis 2022, in Prozent



Datenquelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, eigene Darstellung (SowiTra).

Die Statistik umfasst Beschäftigte des Lehrpersonals (inkl. Lehramtsanwärter\*innen) an Grundschulen, Gesamtschulen mit gymnasialer Oberstufe, Oberschulen, Gymnasien, Schulen des Zweiten Bildungswegs, Förderschulen, Oberstufenzentren/Berufliche Schulen ohne ehrenamtliche Kräfte, Honorarkräfte, geringfügig Beschäftigte oder ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte.

\*Aufgrund der Einführung des Tarifvertrags TV-L (2006) ist die Vergleichbarkeit mit den Vorjahren nur eingeschränkt möglich. Der TV-L unterscheidet nicht mehr zwischen Angestellten und Arbeiter\*innen. Zuvor waren Arbeiter\*innen nicht in die Analysen einbezogen worden.

(36.015 Beschäftigte) stieg die Zahl der Beschäftigten bis 2022 um 2.540 Beschäftigte bzw. um 7 Prozent an, auf insgesamt 38.555 Beschäftigte<sup>11</sup>. Noch größer ist der Zuwachs beim **Lehrpersonal im Bereich der Schulämter** (ebenso erstmals zwischen 2017 und 2022 gestiegen): Im Vergleich zu 2017 fiel die Anzahl der Beschäftigten im Jahr 2022 um 2.325 Beschäftigte bzw. um 10 Prozent höher aus.

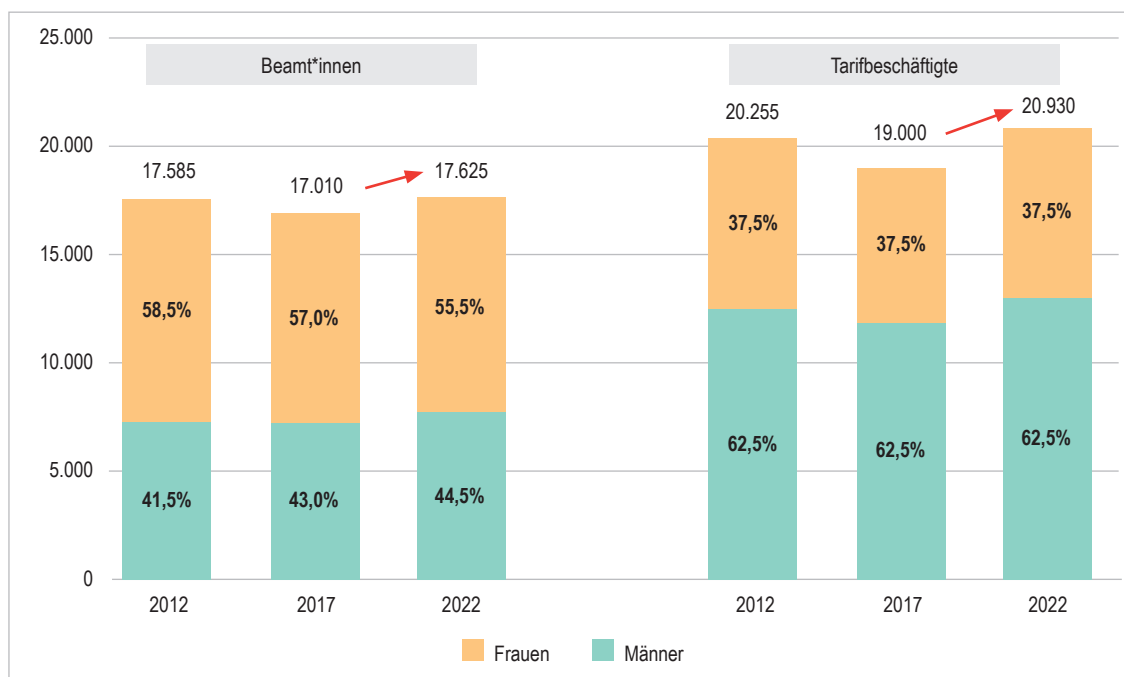
Bis 2017 war die **Landesverwaltung** stark vom Personalabbau betroffen, was sich in einem Rückgang von mehr als 12.000 Beschäftigten zwischen 1994 und 2017 zeigt. Das entspricht einem Rückgang von einem Viertel der Beschäftigten. Der Rückgang

der Beschäftigtenzahlen betraf dabei eher Männer als Frauen. Zudem wurden zwischen 2017 und 2022 etwas mehr Frauen als Männer neu eingestellt. Der Frauenanteil ist deshalb ausgehend von 50,5 Prozent (1994) auf 54 Prozent im Jahr 2022 angestiegen (vgl. Abb. 3). Frauen stellen damit im Jahr 2022 etwas mehr als die Hälfte aller Beschäftigten in der Landesverwaltung. Das **Lehrpersonal im Bereich der Schulämter** war bis 2012 ebenfalls von einem deutlichen Personalabbau betroffen: Innerhalb von 18 Jahren hat sich die Anzahl der Beschäftigten um mehr 9.500 Beschäftigte reduziert, das entspricht einem Rückgang um fast ein Drittel. Auch hier betraf der Beschäftigtenrückgang verstärkt Männer. Der Frauenanteil stieg deshalb bis 2012 um 3,5 Prozentpunkte an. Seitdem ist er jedoch stark rückläufig und fällt im Jahr 2022 mit 75 Prozent niedriger aus als im Jahr 1994 (76,5 %).

<sup>11</sup> Sonderauswertung von Daten der Personalstandstatistik nach Vorgaben des MSGIV, die eine Vergleichbarkeit mit den vorherigen LGG-Berichten ermöglichen, Daten sind nicht vergleichbar mit den Statistischen Berichten des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg; Zahlen entsprechen Vollzeitäquivalenten im Kernhaushalt Land. Die Angabe umfasst die Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg (Landesbereich und Sozialversicherung) ohne Hochschulen und ohne Beschäftigte im Schulbereich.

## Teil I: Umsetzung des LGG in der Landesverwaltung

Abb. 4: Beamt\*innen und Tarifbeschäftigte in der Landesverwaltung inkl. Frauen- und Männeranteil (ohne Hochschulen und Lehrpersonal), 2012 bis 2022, in absoluten Zahlen und Prozent



Datenquelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, eigene Darstellung (SowiTra)

In den **Ministerien und der Staatskanzlei** liegt der Frauenanteil im Jahr 2022 mit 62 Prozent 8 Prozentpunkte höher als in der Landesverwaltung insgesamt (vgl. Abb. A1 im digitalen Anhang).

Die Gesamtzahl der **Beamt\*innen** in der Landesverwaltung befindet sich 2022 wieder auf dem Niveau von 2012 (vgl. Abb. 4). Der Frauenanteil hingegen ist seit 2012 angestiegen: Ausgehend von 41,5 Prozent im Jahr 2012, liegt er im Jahr 2022 mit 44,5 Prozent bereits um 3 Prozentpunkte höher.

Die Gesamtzahl der **Tarifbeschäftigten** ist noch deutlicher gestiegen: Im Vergleich zu 2012 stieg ihre Zahl bis zum Jahr 2022 leicht an (um knapp 700 Personen) (vgl. Abb. 4). Frauen stellen auch 2022 weiterhin mit 62,5 Prozent deutlich mehr als die Hälfte aller Tarifbeschäftigten in der Landesverwaltung.

### Frauenanteile in den Einkommensgruppen

**Erläuterung Einkommensgruppen:** Die Gruppenbildung in Einkommensgruppen A, B und C ist eine Zusammenfassung der Besoldungs- und Entgeltgruppen und wurde vom Amt für Statistik Berlin-Brandenburg vorgenommen. Sie ermöglicht einen Vergleich mit den Vorgängerberichten. Die Gruppen setzen sich wie folgt zusammen:

**Höchste Einkommen – Gruppe A:** Besoldungsgruppen A13hD bis A16hD (höherer Dienst), B1-B6, C, R sowie Entgeltgruppen E13 bis E15Ü und außertariflich

**Hohe Einkommen – Gruppe B:** Besoldungsgruppen A9gD bis A14gDL (gehobener Dienst) sowie Entgeltgruppen E9b bis E12.

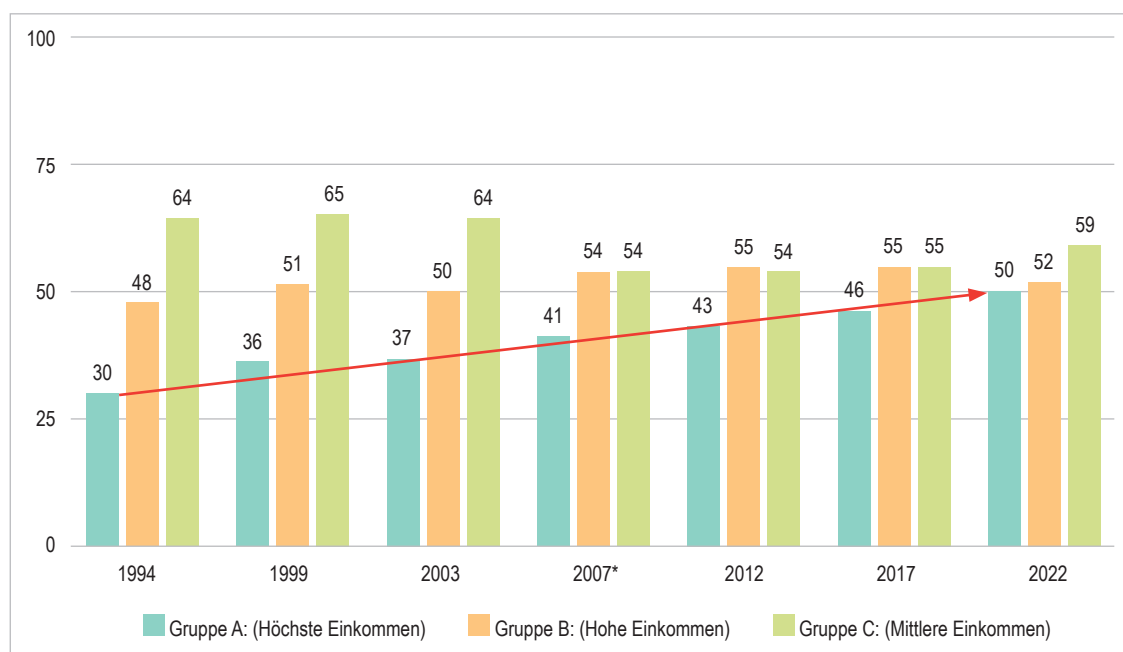
**Mittlere Einkommen – Gruppe C:** Besoldungsgruppen A5mD bis A9mDS (mittlerer Dienst) sowie Entgeltgruppen E1 bis E9a.

In den höchsten Einkommensgruppen (Gruppe A) für Beamt\*innen sowie für Tarifbeschäftigte ist der Frauenanteil seit der Einführung des Landesgleichstellungsgesetzes im Jahr 1994 kontinuierlich gestiegen (vgl. Abb. 5). Während Frauen im ersten Erhebungsjahr 1994 nur knapp ein Drittel aller Beschäftigten in Gruppe A stellten, stellen sie

Hälfte der Beschäftigten (48 %). Nach einer Steigerung des Frauenanteils auf 55 Prozent im Jahr 2017 liegt dieser aktuell bei 52 Prozent.

In den mittleren Einkommensgruppen (**Gruppe C**) ist der Frauenanteil im Jahr 2022 hingegen erstmals im Erhebungszeitraum

Abb. 5: Entwicklung des Frauenanteils in den Einkommensgruppen<sup>1)</sup> (ohne Hochschulen und Lehrpersonal), 1994 bis 2022, in Prozent



Datenquelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, eigene Darstellung (SowiTra)

1) Gruppe A – Besoldungsgruppen A13hD bis A16hD (höherer Dienst), B1 bis B6, C, R sowie Entgeltgruppen E13 bis E15Ü und außertariflich; Gruppe B – Besoldungsgruppen A9gD bis A14gDL (gehobener Dienst) sowie Entgeltgruppen E9b bis E12; Gruppe C – Besoldungsgruppen A5mD bis A9mDS (mittlerer Dienst) sowie Entgeltgruppen E1 bis E9a.

\*Aufgrund der Einführung des Tarifvertrags TV-L (2006) ist die Vergleichbarkeit mit den Vorjahren nur eingeschränkt möglich. Der TV-L unterscheidet nicht mehr zwischen Angestellten und Arbeiter\*innen. Zuvor waren Arbeiter\*innen nicht in die Analysen einbezogen worden.

im Jahr 2022 genau die Hälfte der Beschäftigten. Legt man den durchschnittlichen Frauenanteil unter allen Beschäftigten in der Landesverwaltung als Vergleichsmaßstab zu Grunde (54 %), sind die Frauen in Gruppe A noch geringfügig unterrepräsentiert. Hierbei zeigt ein differenzierter Blick, dass mit steigender Entgelt-/Besoldungsgruppe der Frauenanteil sinkt (siehe nachfolgende Ausführungen).

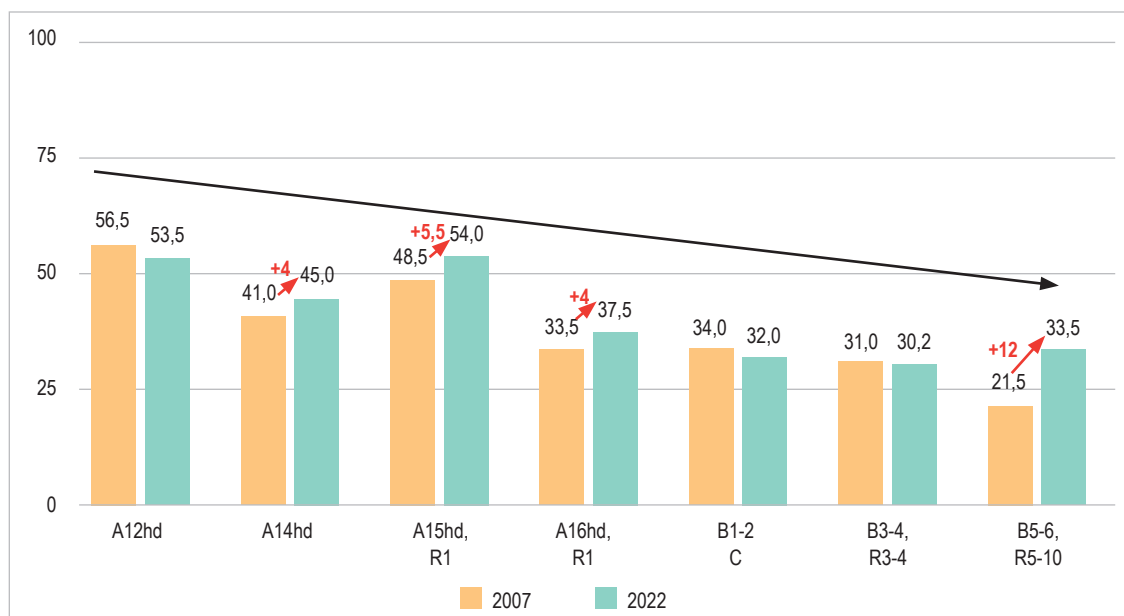
In den hohen Einkommensgruppen (**Gruppe B**) stellten Frauen bereits 1994 fast die

deutlich angestiegen, auf nun 59 Prozent. Allerdings lag der Frauenanteil über den gesamten Erhebungszeitraum hinweg (1994 bis 2022) durchgängig und z.T. deutlich oberhalb der 50-Prozent-Marke.

**Zwischenfazit:** Die Zielmarke von 50 Prozent Frauenanteil ist im Jahr 2022 erstmalig auch für Beschäftigte in den höchsten Einkommensgruppen (Gruppe A) erreicht. In den hohen Einkommensgruppen (Gruppe B) sind – wie bereits durchgängig seit 1999 –

## Teil I: Umsetzung des LGG in der Landesverwaltung

Abb. 6: Frauenanteil bei Beamt\*innen und Richter\*innen in den Besoldungsgruppen ab A13 (ohne Hochschulen und Lehrpersonal), 2017 und 2022, in Prozent



Datenquelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, eigene Darstellung (SowiTra)

die Mehrheit der Beschäftigten Frauen. Und in den mittleren Einkommensgruppen (Gruppe C) sind Frauen auch im 2022 wieder verstärkt repräsentiert: Sie stellen 6 von 10 Beschäftigten.

### Frauenanteile in Besoldungs- und Entgeltgruppen

Ein differenzierter Blick auf die **Beamt\*innen und Richter\*innen** bestätigt das Fortbestehen einer geschlechtsspezifischen Ungleichheit in der Hierarchie (vertikale Geschlechtersegregation) am oberen Ende der Einkommensskala<sup>12</sup>. Mit zunehmender Höhe der Bezüge sinkt der Frauenanteil (vgl. Abb. 6) deutlich ab: Während Frauen im Jahr 2022 in der Besoldungsgruppe A13 noch in der Mehrheit sind (53,5 %), stellen Frauen in den höheren Besoldungsgruppen B1 bis B6<sup>13</sup> und bei den

Richter\*innen ab Stufe 3 (R3-R10) nur etwa ein Drittel aller Beschäftigten. Eine Ausnahme hiervon bildet die Besoldungsgruppe A15/R1: Hier stellen Frauen im Jahr 2022 die Mehrheit der Beschäftigten (54 %). Dies erklärt sich durch den hohen Frauenanteil bei den Richter\*innen auf dieser für das Richteramt niedrigsten Besoldungsgruppe 1 (56 %).<sup>14</sup>

Im **Vergleich zum Jahr 2017** ist der Frauenanteil in den meisten Besoldungsgruppen angestiegen. Dies gilt für die Besoldungsgruppen A14hD, A15hd/R1, A16hd/R2 und ganz besonders für die höchsten hier betrachteten Besoldungsgruppen B5-6/R5-10: Dort ist der Frauenanteil innerhalb von 5 Jahren um 12 Prozentpunkte angestiegen.

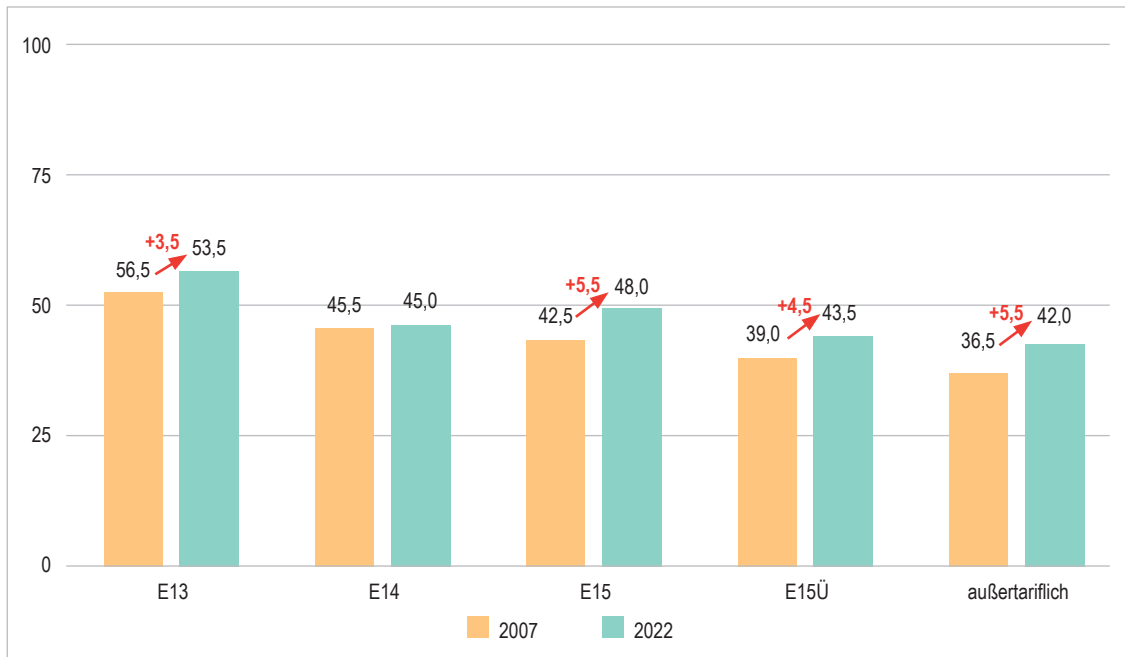
Während die Spannweite des Frauenanteils in den höchsten Besoldungsgruppen der Beamt\*innen sowie Richter\*innen im Jahr 2022 um bis zu 23,5 Prozentpunkte variiert (A15hd/R1 gegenüber B3-4/R3-4),

<sup>12</sup> Die Besoldungsgruppen B7 bis B11 werden in den LGG-Berichten nicht einbezogen.

<sup>13</sup> Die Besoldungsgruppen B1 und B2 wurden mit der vergleichsweise kleineren Gruppe C, den Professor\*innen und Dozent\*innen zusammengefasst. Diese stellen eine Ausnahme bei der Gehaltsklasse dar, da sie sich durch ein geringeres Gehalt als die Gruppen B1 und B2 auszeichnen. Die Besoldungsgruppen C werden ab dem 01.12.2022 durch die Besoldungsgruppen W abgelöst.

<sup>14</sup> Der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe A15hD liegt mit 49,5 Prozent jedoch auch ohne Einbezug der Richter\*innen über dem Frauenanteil in Gruppe A14hD (45 %).

Abb. 7: Frauenanteil bei Tarifbeschäftigten in den Entgeltgruppen ab E13 (ohne Hochschulen und Lehrpersonal), 2017 und 2022, in Prozent



Datenquelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, eigene Darstellung (SowiTra)

liegen die Frauenanteile der tarifbeschäftigten **Arbeitnehmer\*innen** aus den einzelnen Entgeltgruppen deutlich näher beieinander (vgl. Abb. 7): Der Unterschied zwischen dem höchsten Frauenanteil in Entgeltgruppe 13 (55 %) und dem niedrigsten Frauenanteil bei den außertariflich entlohnten Beschäftigten (42 %) beträgt im Jahr 2022 nur 13 Prozentpunkte.

Mit zunehmender Entgeltgruppe sinkt jedoch auch hier tendenziell der Frauenanteil. Zudem erreichen Frauen lediglich in der Entgeltgruppe E13 einen Anteil von mindestens 50 Prozent der Beschäftigten, stellen aber in allen anderen Entgeltgruppen der höchsten Einkommensgruppen nur eine Minderheit. Frauen stellen in der gesamten Gruppe A im Jahr 2022 nur deshalb die Hälfte der Beschäftigten (vgl. Abb. 5), weil die meisten Beamt\*innen und Richter\*innen von ihnen in den Gruppen A13, A15 oder R1 eingruppiert sind (insgesamt 63 %) und die meisten Tarifbeschäftigten von ihnen in E13 (51 %).

Im **Vergleich zum Jahr 2017** ist der Frauenanteil jedoch gerade in den höchsten Entgeltgruppen für Tarifbeschäftigte (ab E15) sehr deutlich angestiegen (vgl. Abb. 7).

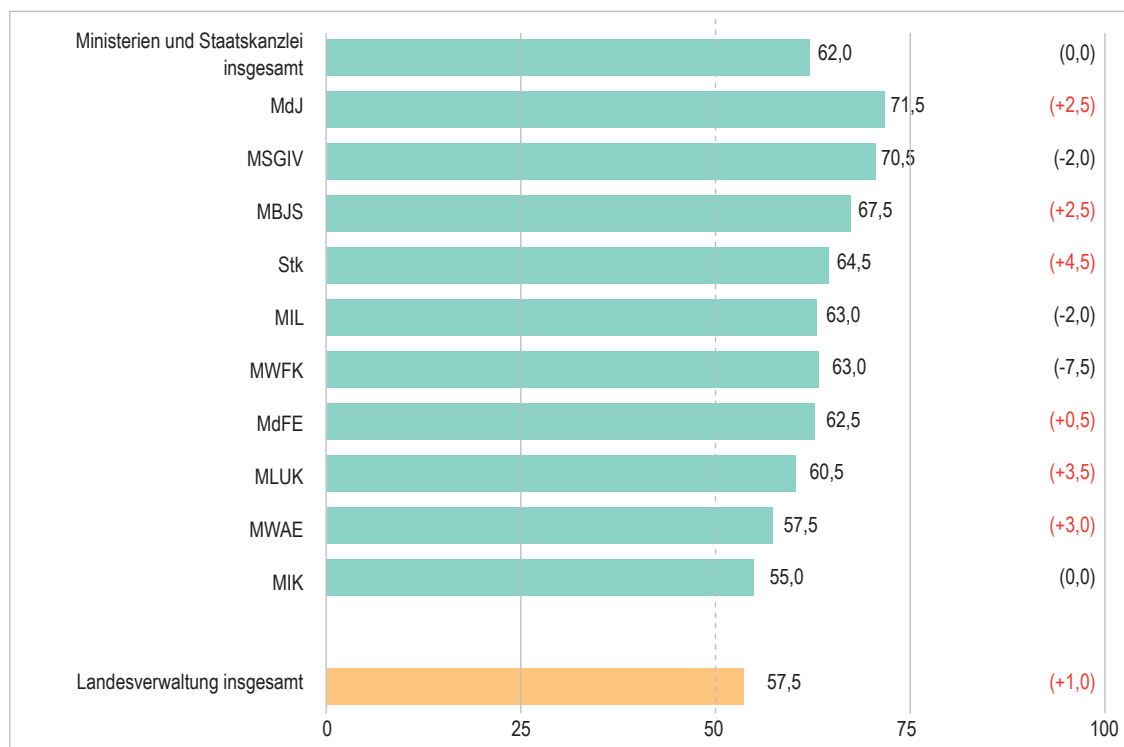
**Zwischenfazit:** Sowohl für Tarifbeschäftigte als auch für Beamt\*innen/Richter\*innen zeigt sich für das Jahr 2022 in einzelnen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils gegenüber 2017. Damit flacht sich die vertikale Geschlechtersegregation weiter ab. Für Beamt\*innen/Richter\*innen variiert der Frauenanteil zwischen den Besoldungsgruppen stärker als zwischen den Entgeltgruppen der Tarifbeschäftigten.

#### Frauenanteile in Ministerien und der Staatskanzlei

Im Durchschnitt aller Ministerien sowie der Staatskanzlei liegt der Frauenanteil im Jahr 2022 – wie schon 2017 – bei 62 Prozent und damit deutlich höher als der Frauenanteil in der gesamten Landesverwaltung (54 %,

## Teil I: Umsetzung des LGG in der Landesverwaltung

Abb. 8: Frauenanteil in den Ministerien und der Staatskanzlei<sup>1)</sup> im Jahr 2022 sowie Veränderungen gegenüber 2017 in Klammern, in Prozent



Datenquelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, eigene Darstellung (SowiTra)

1) MdJ: bis 2019 MdJEV, MSGIV: bis 2019 MASGF, MWAE: bis 2019 MWE, MLUK: bis 2019 MLUL, MdFE: bis 2019 MdF.

Anmerkung: Zuwächse oder Rückgänge des Frauenanteils gegenüber 2017 können z.T. auch darauf zurückzuführen sein, dass einzelne Abteilungen jeweils anderen Ministerien zugeordnet wurden und sich damit das Geschlechterverhältnis der im jeweiligen Ministerium Beschäftigten verändert hat. Dies betrifft rund die Hälfte der Ministerien.

vgl. Abb. 8). In allen Ministerien sowie der Staatskanzlei beträgt der Frauenanteil im Jahr 2022 mehr als 50 Prozent (so auch schon im Jahr 2017).

Die Frauenanteile in den **einzelnen Ministerien sowie in der Staatskanzlei** variieren 2022 zwischen 55 Prozent (MIK) und 71,5 Prozent (MdJ). Der größte Zuwachs beim Frauenanteil gegenüber 2017 zeigt sich für die Staatskanzlei (plus 4,5 Prozentpunkte), der größte Rückgang zeigt sich im MWFK (minus 7,5 Prozentpunkte).

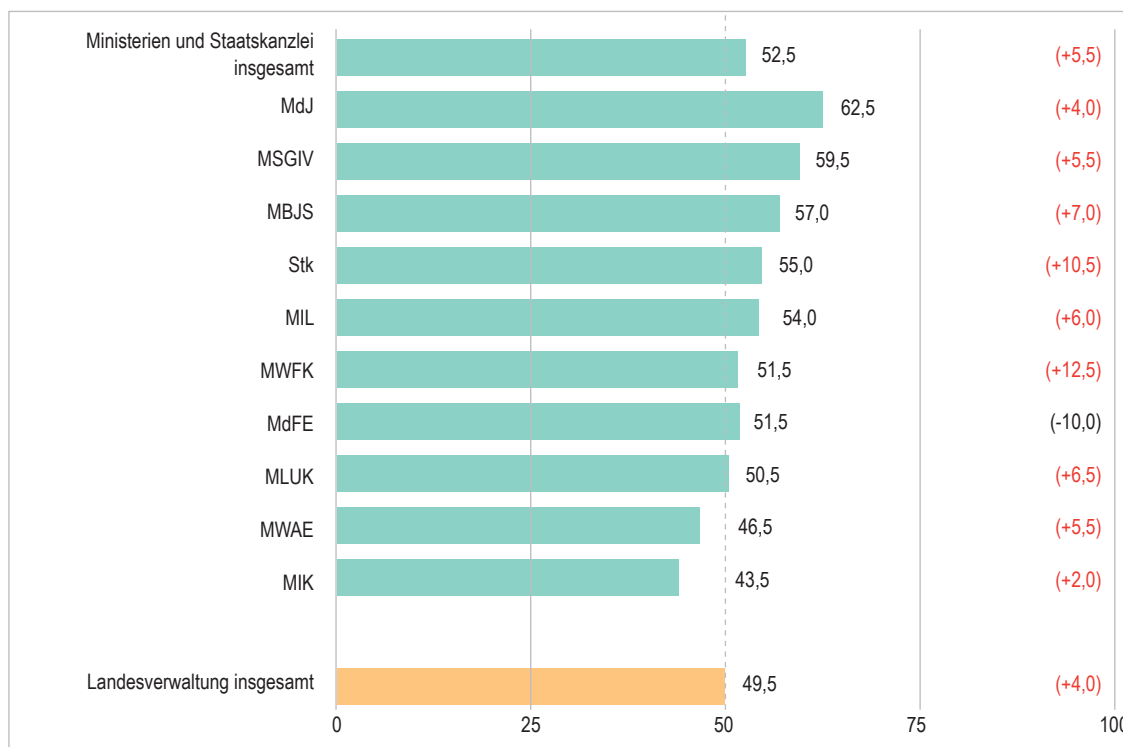
In den Ministerien sowie der Staatskanzlei setzt sich gut die Hälfte aller Beschäftigten der **höchsten Einkommensgruppen (Gruppe A)** im Jahr 2022 aus Frauen zusammen

(52,5 %, vgl. Abb. 9). Gegenüber 2017 ist der Frauenanteil in Gruppe A insgesamt um 5,5 Prozentpunkte gestiegen.

Dennoch sind Frauen in Gruppe A damit noch um knapp 10 Prozentpunkte unterrepräsentiert, gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil in allen Ministerien sowie der Staatskanzlei insgesamt (Anteil in Gruppe A: 52,5 %, Anteil an allen Beschäftigten: 62 %).

Zugleich unterscheiden sich die Frauenanteile in Gruppe A der einzelnen Ministerien sowie der Staatskanzlei im Jahr 2022 deutlich: Sie betragen zwischen 43,5 Prozent (MWAE) und 62,5 Prozent (MSGIV). Für die meisten Ministerien sowie die Staatskanzlei zeigt sich in Gruppe A aber ein deutlicher Anstieg

Abb. 9: Frauenanteil in den höchsten Einkommensgruppen (Gruppe A)<sup>1)</sup> in den Ministerien und der Staatskanzlei<sup>2)</sup> im Jahr 2022 sowie Veränderungen gegenüber 2017 in Klammern, in Prozent



Datenquelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, eigene Darstellung (SowiTra)

1) Gruppe A – Besoldungsgruppen A13hD bis A16hD (höherer Dienst), B1-B6, C, R sowie Entgeltgruppen E13 bis E15Ü und außertariflich.

2) MdJ: bis 2019 MdJEV, MSGIV: bis 2019 MASGF, MWAE: bis 2019 MWE, MLUK: bis 2019 MLUL,

MdFE: bis 2019 MdF.

des Frauenanteils gegenüber 2017: Die Zuwächse liegen zwischen 2 Prozentpunkten (MWAE) und 12,5 Prozentpunkten (MLUK).

Anmerkung: Zuwächse oder Rückgänge des Frauenanteils gegenüber 2017 können z.T. auch darauf zurückzuführen sein, dass einzelne Abteilungen jeweils anderen Ministerien zugeordnet wurden und sich damit das Geschlechterverhältnis der im jeweiligen Ministerium Beschäftigten verändert hat. Dies betrifft rund die Hälfte der Ministerien.

In den **hohen Einkommensgruppen (Gruppe B)** liegt der Frauenanteil in allen Ministerien sowie der Staatskanzlei im Jahr 2022 teils deutlich oberhalb von 50 Prozent (vgl. Abb. A5 im digitalen Anhang). Im Durchschnitt aller Ministerien sowie der Staatskanzlei beträgt der Frauenanteil in Gruppe B

63,5 Prozent. Gegenüber 2017 ist er damit um 6 Prozentpunkte gesunken.

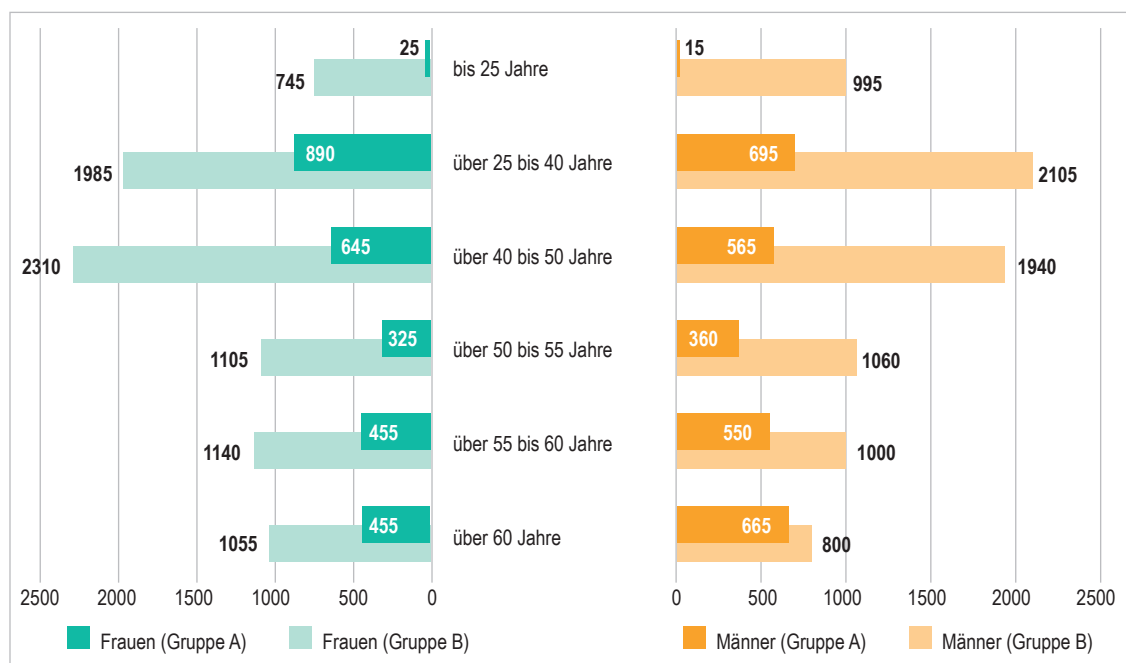
**Zwischenfazit:** Der Frauenanteil liegt im Jahr 2022 in allen Ministerien und der Staatskanzlei deutlich oberhalb von 50 Prozent, jedoch können nicht alle Ministerien auch einen 50-prozentigen Frauenanteil für ihre höchsten Einkommensgruppen (Gruppe A) vorweisen. Zudem ist der Anteil der Frauen in Gruppe A in jedem einzelnen Ministerium sowie der Staatskanzlei geringer als ihr Anteil an allen Beschäftigten im jeweiligen Ministerium bzw. der Staatskanzlei insgesamt.

#### **Altersstruktur der Beschäftigten in den Einkommensgruppen A und B**

Um die Entwicklung der Beschäftigten in der Landesverwaltung in den höchsten Einkommensgruppen (Gruppe A) und den hohen

## Teil I: Umsetzung des LGG in der Landesverwaltung

Abb. 10: Altersstruktur der Beschäftigten in der Landesverwaltung in den Einkommensgruppen A und B<sup>1)</sup>, 2022, absolute Angaben



Datenquelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, eigene Darstellung (SowiTra)

1) Gruppe A – Besoldungsgruppen A13hD bis A16hD (höherer Dienst), B1-B6, C, R sowie Entgeltgruppen E13 bis E15Ü und außertariflich.

Gruppe B – Besoldungsgruppen A9gD bis A14gDL (gehobener Dienst) sowie Entgeltgruppen E9b bis E12.

Einkommensgruppen (Gruppe B) besser nachzuvollziehen und künftige Trends ableiten zu können, wird im Folgenden die Altersstruktur der Beschäftigten in diesen beiden Gruppen betrachtet.

Wie bereits dargestellt, stellen Frauen im Jahr 2022 insgesamt die Hälfte aller Beschäftigten in den höchsten Einkommensgruppen der Landesverwaltung (**Gruppe A**) (vgl. Abb. 5). Die große Mehrheit dieser Frauen ist älter als 25 Jahre, aber höchstens 40 Jahre alt (Abb. 10). In dieser Altersgruppe stehen sich 890 Frauen aber nur 695 Männer gegenüber. Auch in der Altersgruppe der Über-40- bis 50-Jährigen finden sich mehr Frauen als Männer. Am oberen Ende des Altersspektrums überwiegen hingegen die Männer: In der Altersgruppe der Über-55- bis 60-Jährigen finden sich 95 mehr Männer als Frauen, bei den Über-60-Jährigen sogar 210 mehr Männer als Frauen. Damit gilt für die **Gruppe A** im Jahr 2022: Je älter die betrach-

tete Teilgruppe, umso stärker dominieren dort mengenmäßig die Männer.

In Kap. 3.1 hat sich gezeigt, dass zwischen 2017 und 2022 insgesamt etwas mehr Frauen als Männer eingestellt wurden. Im **Zeitpunktvergleich 2017/2022** der **Altersstruktur** für die **Gruppe A** ist zudem erkennbar, dass in Gruppe A vor allem Frauen aus den jüngeren Altersklassen (über 25 bis 50 Jahre) neu eingestellt wurden (vgl. Abb. A6 im digitalen Anhang).

In den hohen Einkommensgruppen (**Gruppe B**) stellen Frauen mit 52 Prozent etwas mehr als die Hälfte aller Beschäftigten (vgl. Abb. 5). Auffällig ist, dass Männer hier jedoch insbesondere am unteren Ende des Altersspektrums dominieren: So finden sich in der jüngsten Altersgruppe der bis 25-Jährigen 250 mehr Männer als Frauen, in der Altersgruppe der Über-25- bis 40-Jährigen immerhin noch 120 mehr Männer als Frauen



(vgl. Abb. 11). In der Altersgruppe der Über-40- bis 50-Jährigen sind dann hingegen 370 mehr Frauen als Männer vertreten. Auch am oberen Ende des Altersspektrums dominieren die Frauen: Bei den Über-55- bis 60-Jährigen zeigt sich ein Plus von 140 Frauen, in der Altersgruppe der über 60-Jährigen sogar ein Plus von 255 Frauen. Damit gilt für die **Gruppe B** im Jahr 2022 umgekehrt zur Gruppe A: Je älter die betrachtete Teilgruppe ist, desto stärker dominieren dort die Frauen.

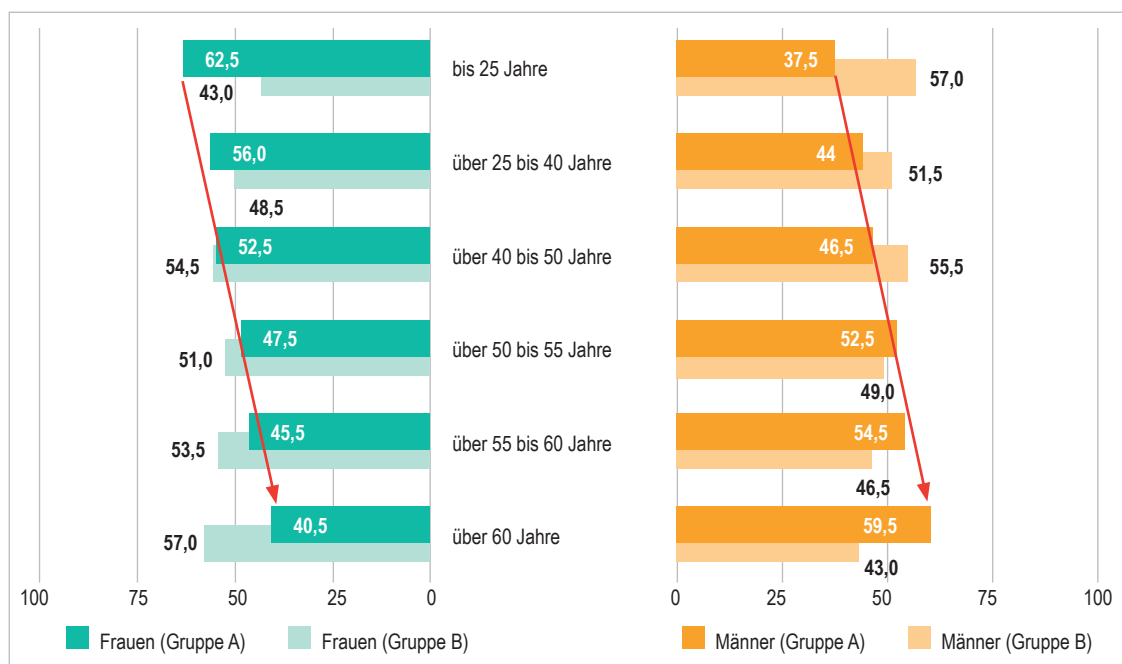
Im **Zeitpunktevergleich 2017/2022** der **Altersstruktur** für die **Gruppe B** zeigt sich, dass hier in den jüngsten Altersgruppen (bis 40 Jahre alt) verstärkt Männer neu eingestellt wurden bzw. aufgestiegen sind (vgl. Abb. A7 im digitalen Anhang).

**Ausblick:** Es ist davon auszugehen, dass in den nächsten zehn Jahren altersbedingt insgesamt knapp 38 Prozent der Beschäftigten

**aus Gruppe A ausscheiden** werden (nämlich die über 55-Jährigen). Dies betrifft knapp 43 Prozent aller Männer, aber nur auf 33 Prozent aller Frauen aus Gruppe A. Der altersbedingte Übergang in die Nacherwerbsphase von überproportional vielen Männern in absehbarer Zeit spricht dafür, dass der Frauenanteil in Gruppe A weiter zunehmen könnte (vgl. Abb. 5). In **Gruppe B** werden es – im Gegensatz zu Gruppe A – verstärkt Frauen sein, die dort in den nächsten zehn Jahren altersbedingt **ausscheiden**: Dies betrifft 26 Prozent aller Frauen der Gruppe B, aber nur auf 23 Prozent der Männer. Wenn in den nächsten Jahren nicht vermehrt Frauen in die hohen Einkommensgruppen (Gruppe B) aufsteigen bzw. dort neu eingestellt werden, könnte sich der Frauenanteil in Gruppe B damit weiter verringern (vgl. Abb. 5).

Abbildung 11 verdeutlicht, wie gegenläufig sich die Altersstruktur der Frauen und Män-

Abb. 11: Altersstruktur der Beschäftigten in der Landesverwaltung in den Einkommensgruppen A und B<sup>1)</sup>, 2022, in Prozent

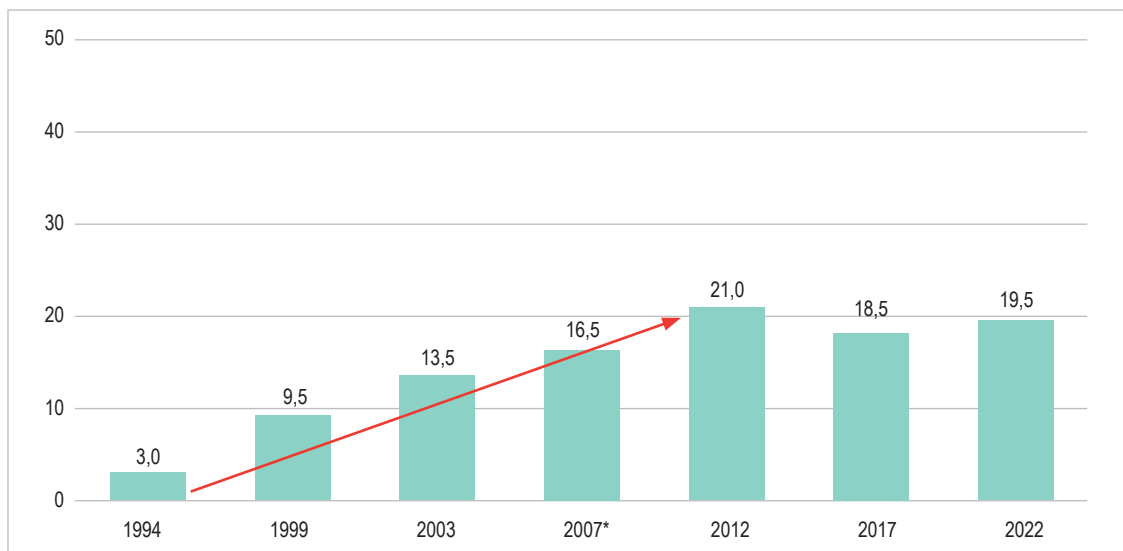


Datenquelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, eigene Darstellung (SowiTra)

1) Gruppe A – Besoldungsgruppen A13hD bis A16hD (höherer Dienst), B1-B6, C, R sowie Entgeltgruppen E13 bis E15Ü und außertariflich. Gruppe B – Besoldungsgruppen A9gD bis A14gDL (gehobener Dienst) sowie Entgeltgruppen E9b bis E12.

## Teil I: Umsetzung des LGG in der Landesverwaltung

Abb. 12: Entwicklung der Teilzeitquoten<sup>1)</sup> in der Landesverwaltung, 1994 bis 2022, in Prozent



Datenquelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, eigene Darstellung (SowiTra)

1) Teilzeitbeschäftigung ist hier definiert als Beschäftigung, deren regelmäßige Arbeitszeit weniger als die übliche volle Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten umfasst.

\*Aufgrund der Einführung des Tarifvertrags TV-L (2006) ist die Vergleichbarkeit mit den Vorjahren nur eingeschränkt möglich. Der TV-L unterscheidet nicht mehr zwischen Angestellten und Arbeiter\*innen. Zuvor waren Arbeiter\*innen nicht in die Analysen einbezogen worden.

ner in den Einkommensgruppen A und B darstellt. Weil in den hohen Einkommensgruppen (Gruppe B) vermehrt Frauen in einem Alter sind, dass sie in den nächsten Jahren aus dem Berufsleben ausscheiden werden (insbesondere die Gruppe der Über-60-Jährigen, die sich zu 57 % aus Frauen zusammensetzt), muss ein Augenmerk auf die Personalentwicklung im Sinne des LGG gelegt werden z. B. bei Neubesetzungen, Beförderungen und Höhergruppierungen.

### Entwicklung von Teilzeitarbeit

Die Teilzeitquote in der Landesverwaltung Brandenburgs hat sich innerhalb des Zeitraums von 1994 bis 2012 versiebenfacht (vgl. Abb. 12: von 3 auf 21 %). Seit 2012 ergeben sich nur noch relativ geringe Veränderungen.

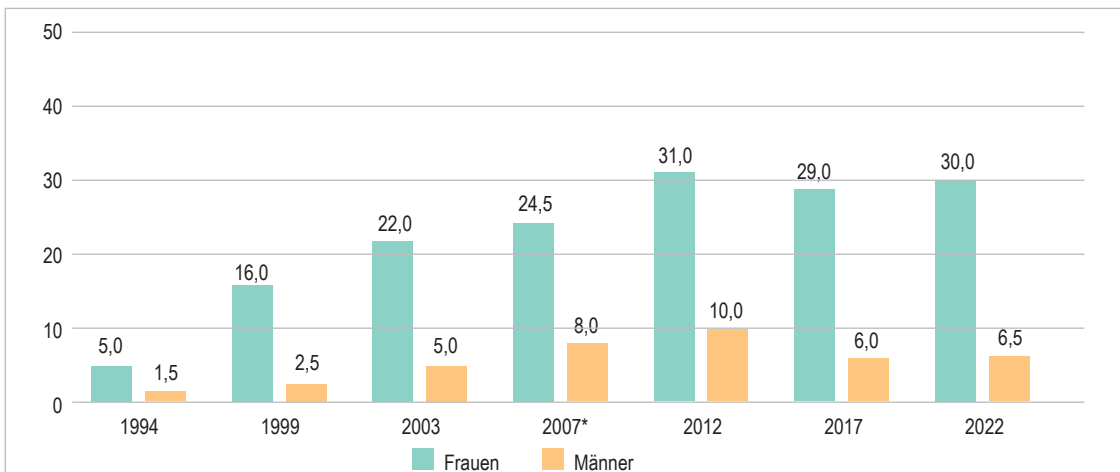
Fast jede dritte Frau, aber nur jeder fünfzehnte Mann in der Landesverwaltung arbeitet im Jahr 2022 in Teilzeit (vgl. Abb. 13; Frauen: 30 %, Männer: 6,5 %). Betrachtet man die Entwicklung der Teilzeitquoten von Frauen und Männern getrennt, wird deutlich, dass

der Rückgang der Teilzeitbeschäftigung nach 2012 zu einem großen Teil auf die Männer zurückzuführen ist: Bis 2012 war die Teilzeitquote der Männer auf 10 Prozent angestiegen, danach bis 2017 jedoch wieder auf 6 Prozent zurückgegangen. Frauen arbeiten im Jahr 2022 (wie bereits auch schon 2017) fast fünfmal so häufig in Teilzeit wie Männer.

Betrachtet man die Beschäftigten der Landesverwaltung in den **höchsten Einkommensgruppen (Gruppe A)** (vgl. Abb. 14) zeigt sich für Frauen eine leicht niedrigere Teilzeitquote (25 %) und für Männer eine leicht höhere Teilzeitquote (9,5 %) – im Vergleich zur durchschnittlichen Teilzeitquote aller Beschäftigten im Jahr 2022 (vgl. Abb. 13). Umgekehrt gilt für die **mittleren Einkommensgruppen (Gruppe C)**: Frauen arbeiten häufiger (32,5 %) und Männer seltener (6 %) in Teilzeit als im Durchschnitt aller Beschäftigten.

Männer arbeiten somit am häufigsten in Teilzeit, wenn sie in den höchsten Einkommensgruppen (Gruppe A) tätig sind (32,5 %), Frauen hingegen dann, wenn sie – in den hier

Abb. 13: Entwicklung der Teilzeitquoten<sup>1)</sup> in der Landesverwaltung, 1994 bis 2022, nach Geschlecht, in Prozent

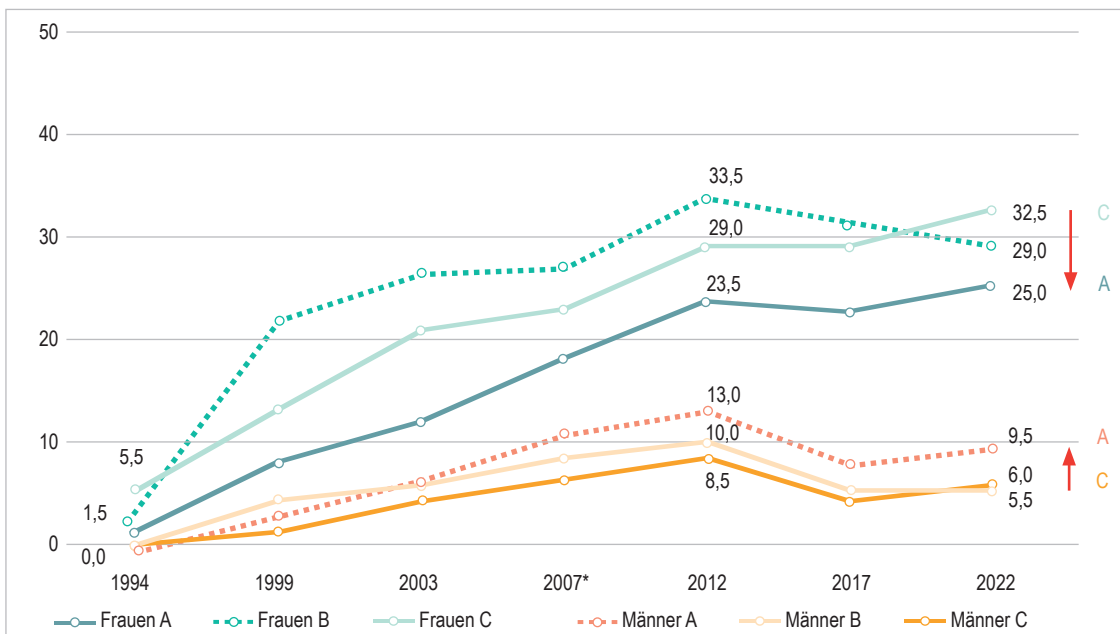


Datenquelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, eigene Berechnungen und Darstellung (SowiTra)

1) Teilzeitbeschäftigung ist hier definiert als Beschäftigung, deren regelmäßige Arbeitszeit weniger als die übliche volle Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten umfasst.

\*Aufgrund der Einführung des Tarifvertrags TV-L (2006) ist die Vergleichbarkeit mit den Vorjahren nur eingeschränkt möglich. Der TV-L unterscheidet nicht mehr zwischen Angestellten und Arbeiter\*innen. Zuvor waren Arbeiter\*innen nicht in die Analysen einbezogen worden.

Abb. 14: Teilzeitquoten<sup>1)</sup> von Frauen und Männern in der Landesverwaltung nach Einkommensgruppen<sup>2)</sup>, 1994 bis 2022, in Prozent



Datenquelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, eigene Berechnungen und Darstellung (SowiTra)

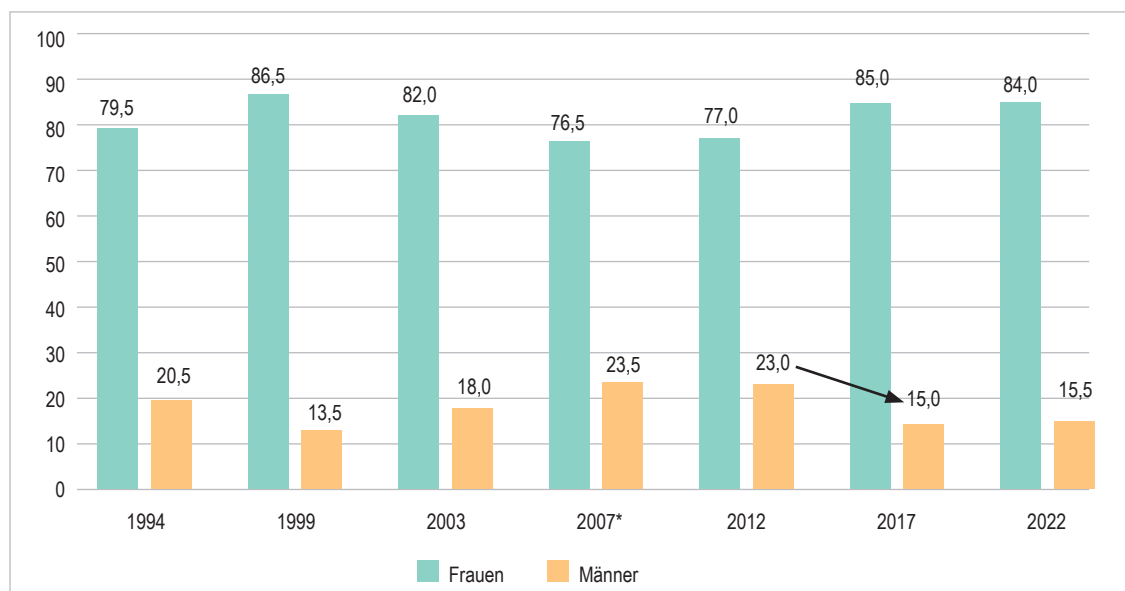
1) Teilzeitbeschäftigung ist hier definiert als Beschäftigung, deren regelmäßige Arbeitszeit weniger als die übliche volle Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten umfasst.

2) Gruppe A – Besoldungsgruppen A13hD bis A16hD (höherer Dienst), B1-B6, C, R sowie Entgeltgruppen E13 bis E15Ü und außertariflich; Gruppe B – Besoldungsgruppen A9gD bis A14gDL (gehobener Dienst) sowie Entgeltgruppen E9b bis E12.; Gruppe C – Besoldungsgruppen A5mD bis A9mDS (mittlerer Dienst) sowie Entgeltgruppen E1 bis E9a.

\*Aufgrund der Einführung des Tarifvertrags TV-L (2006) ist die Vergleichbarkeit mit den Vorjahren nur eingeschränkt möglich. Der TV-L unterscheidet nicht mehr zwischen Angestellten und Arbeiter\*innen. Zuvor waren Arbeiter\*innen nicht in die Analysen einbezogen worden.

## Teil I: Umsetzung des LGG in der Landesverwaltung

Abb. 15: Frauen-/Männeranteil an den Teilzeitbeschäftigten<sup>1)</sup> in der Landesverwaltung, 1994 bis 2022, in Prozent



Datenquelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, eigene Darstellung (SowiTra)

1) Teilzeitbeschäftigung ist hier definiert als Beschäftigung, deren regelmäßige Arbeitszeit weniger als die übliche volle Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten umfasst.

\*Aufgrund der Einführung des Tarifvertrags TV-L (2006) ist die Vergleichbarkeit mit den Vorjahren nur eingeschränkt möglich. Der TV-L unterscheidet nicht mehr zwischen Angestellten und Arbeiter\*innen. Zuvor waren Arbeiter\*innen nicht in die Analysen einbezogen worden.

niedrigsten – Einkommensgruppen C tätig sind (10 %). Dies deutet auf unterschiedliche Teilzeitsursachen sowie Teilzeitmöglichkeiten für Frauen und Männern in der Landesverwaltung hin. Die jüngste Entwicklung im Jahr 2022 macht darüber hinaus noch eine weitere Polarisierung der Teilzeitbeschäftigung in Hinblick auf die Einkommensgruppen sichtbar: Während die Teilzeitquoten bei Frauen und Männern sowohl in Gruppe A als auch C (also am oberen und unteren Ende des hier dargestellten Einkommensspektrums) gegenüber 2017 gestiegen sind, ist die Teilzeitquote der Frauen in Gruppe B rückläufig (um 2 Prozentpunkte) bzw. stagniert bei Männern in Gruppe B.

Beim Blick auf **alle Teilzeitbeschäftigten** wird deutlich, dass Teilzeitarbeit weiterhin eine Frauendomäne ist: Im Jahr 2022 sind 5 von 6 Teilzeitbeschäftigten in der Landesverwaltung Brandenburgs Frauen (vgl. Abb. 15).<sup>15</sup>

<sup>15</sup> Unterschiede beim Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten zeigen sich für die verschiedenen Einkommensgruppen.

**Zwischenfazit:** Die Teilzeitquote unter den Beschäftigten ist im Erhebungszeitraum deutlich angewachsen – weist aber einen zunehmend ansteigenden Gender Gap auf (2022: 23,5 %). Vergleichsweise am häufigsten arbeiten Männer aus Gruppe A sowie Frauen aus Gruppe C in Teilzeit – was auf unterschiedliche Interessenlagen und Möglichkeiten in Bezug auf Teilzeitarbeit hindeutet.

### Exkurs: Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege

Die offenen Rückantworten aus den befragten Dienststellen<sup>16</sup> zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege verweisen darauf, dass Vereinbarkeitsthemen in den Dienststellen bereits recht häufig aktiv aufgegriffen werden.

Als Beitrag für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege wird mit wei-

<sup>16</sup> Zur Vereinbarkeit von Familie bzw. Pflege und Beruf gaben 89 unmittelbare Dienststellen, 20 mittelbaren Dienststellen sowie 81 Gleichstellungsbeauftragte Rückmeldung.



## Teil I: Umsetzung des LGG in der Landesverwaltung

strukturelle/finanzielle Unterstützungsangebote, wie das Einrichten eines Eltern-Kind-Zimmers in der Dienststelle, ein finanzieller Kita-Zuschuss, das Durchführen von Familientagen in der Dienststelle, das Formulieren von Leitlinien für familienbewusstes Führen oder das Angebot von Langzeitkonten.

Einige Dienststellen erwähnen die Hürden, die eine Umsetzung von vereinbarkeitsförderlichen Maßnahmen erschweren (9 Nennungen). Häufig ergeben sich diese aus einem hohen dienstlichen Arbeitsanfall oder dem Einhalten von Präsenzzeiten.

Hinzu kommen technische Hemmnisse, wie der Mangel an mobilen Endgeräten oder eine zu langsame Umrüstung auf E-Akten.

### Fazit

Die **Gesamtbeschäftigung** ist in der Landesverwaltung Brandenburgs im Beobachtungszeitraum wieder gestiegen (Zuwachs um 2.500 Beschäftigte gegenüber 2017). Frauen stellen mit 54 Prozent mehr als die Hälfte der Beschäftigten. Unter den **Beamt\*innen** ist der Frauenanteil jedoch deutlicher geringer (44,5 %) als unter den tarifbeschäftigten **Arbeitnehmer\*innen** (62,5 %).

Abb. 16: Vereinbarkeitsmaßnahmen von Familie/Pflege und Beruf in Dienststellen der mittelbaren/unmittelbaren Landesverwaltung 2019 bis 2023<sup>1)</sup>, in absoluten Zahlen

	Unmittelbare DSt (n = 100)		mittelbare DSt (n = 25)	GBA (n = 110)	Summe
	Ministerien / Staatskanzlei (n = 10)	Landesverwaltung o. Ministerien/Stk (n = 90)			
<b>Home-Office, Telearbeit bzw. Wohnraumarbeit</b>	4	61	10	58	<b>133</b>
<b>Angebot von Teilzeitarbeit</b>	1	34	4	18	<b>57</b>
<b>Einzelmaßnahmen</b>	2	15	7	16	<b>40</b>
<b>Gleitzeit</b>	1	22	3	9	<b>35</b>
<b>Mobiles Arbeiten</b>	2	10	7	9	<b>28</b>
<b>Arbeitszeitflexibilisierung</b>	3	7	5	9	<b>24</b>
<b>Arbeitsortflexibilisierung</b>	4	6	1	1	<b>12</b>
<b>Audit Beruf und Familie</b>	4	3	1	4	<b>12</b>
<b>Besondere Vereinbarkeitsmaßnahmen / Corona-Pandemie</b>	0	3	2	4	<b>9</b>
<b>Vertrauensarbeitszeit</b>	0	8	0	0	<b>8</b>
<b>Sabbatical-Regelungen</b>	1	1	0	0	<b>2</b>
<b>Rückkehr-Konzepte</b>	2	0	1	2	<b>5</b>
Anzahl der Dienststellen/ GBA, die geantwortet haben:	10	79	20	81	

Datenquelle: Online-Befragung der Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung 2023, Online-Befragung der Dienststellen der mittelbaren Landesverwaltung 2023 sowie Online-Befragung der Gleichstellungsbeauftragten 2023, eigene Darstellung (SowiTra)

1) Die Dienststellen wurden in der Befragung wie folgt gebeten: „Bitte berichten Sie von beispielhaften Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, die in Ihrer Dienststelle zur Anwendung kamen [...]“

In den **höchsten Einkommensgruppen (Gruppe A)** hat der Frauenanteil insgesamt erstmals die Zielmarke von 50 Prozent erreicht. Die vertikale Segregation der Geschlechter zeigt sich jedoch weiterhin mit zunehmender Besoldungs- und Entgeltgruppe: Insbesondere in den Besoldungsgruppen ab A16, B, C und R2 stellen Frauen deutlich weniger als die Hälfte der Beschäftigten.

In allen **Ministerien sowie der Staatskanzlei** liegt der Frauenanteil seit 2017 über 50 Prozent. Insgesamt liegt er bei 62 Prozent und damit deutlich über dem Frauenanteil in der gesamten Landesverwaltung (54 %). Frauen stellen in den Ministerien und der Staatskanzlei im Jahr 2022 insgesamt nun auch mehr als die Hälfte der Beschäftigten in den höchsten Einkommensgruppen (Gruppe A, 52,5 %).

Für die **Altersstruktur** der Beschäftigten der Landesverwaltung in den **höchsten Einkommensgruppen (Gruppe A)** im Jahr 2022 gilt: Je älter die betrachtete Gruppe, desto mehr Männer sind zu finden. In den nächsten zehn Jahren werden altersbedingt 43 Prozent aller Männer, aber nur 33 Prozent aller Frauen aus diesen Einkommensgruppen ihre Tätigkeit beenden. Dies spricht dafür, dass der Frauenanteil in Gruppe A weiter steigen könnte. Für die **hohen Einkommensgruppen (Gruppe B)** gilt das Gegenteil: Je älter die Beschäftigten, desto mehr Frauen sind zu finden. Der Frauenanteil könnte hier aufgrund des Eintritts in die Nacherwerbsphase von überproportional vielen Frauen also zukünftig sinken, wenn nicht verstärkt Frauen in

die hohen Einkommensgruppen (Gruppe B) aufsteigen bzw. dort neu eingestellt werden<sup>18</sup>.

**Teilzeit** bleibt in der Landesverwaltung Frauendomäne. Die Teilzeitquote liegt im Jahr 2022 insgesamt bei 20 Prozent, allerdings sind 30 Prozent der Frauen in Teilzeit tätig, aber nur 7 Prozent der Männer. Der Gender Gap in Bezug auf Teilzeitarbeit steigt damit seit Jahren immer weiter an. Auffällig: Die Teilzeitquote fällt bei Männern in den höchsten Einkommensgruppen (Gruppe A) am größten aus (10 %), bei Frauen hingegen in den – hier niedrigsten – Einkommensgruppen C (33 %).

Die Antworten aus den befragten Dienststellen der Online-Befragung zeigen, dass **Vereinbarkeitsthemen** in den Dienststellen eine große Rolle spielen: Als Beitrag hierzu werden am häufigsten das Home-Office genannt, aber auch Teilzeit (meist im Kontext familiärer Anforderungen und für die Zielgruppe der Eltern) sowie Gleitzeitregelungen.

### 3.2 Karrierechancen

#### Führungsebenen

Bezüglich der Verteilung von Frauen und Männern auf die verschiedenen Führungsebenen wurden die Personalstellen aller Dienststellen zunächst nach Art und Bezeichnung der bei ihnen vorhandenen Führungsebenen befragt. Danach sollte für jede Führungsebene die Anzahl der Frauen und Männer in der Dienststelle zum 30.06.2019 und zum 30.06.2023 angegeben werden, um

<sup>18</sup> Im Rahmen des Tarif- und Besoldungsrechts und im Sinne der Bestenauslese gemäß Art. 33 Abs. 2 GG.

## Teil I: Umsetzung des LGG in der Landesverwaltung

die Veränderung des Frauenanteils innerhalb dieser vier Jahren beziffern zu können.<sup>19</sup>

**In den unmittelbaren Dienststellen** stellen Frauen im Jahr 2023 nur auf einer Führungsebene (*Geschäftsleitungen*) die Mehrheit (vgl. Abb. 17), auf zwei Ebenen machen sie zudem die Hälfte aller Stelleninhaber\*innen aus (*Referatsleitungen und Stabstellenleitungen*). Auf zwei weiteren Ebenen machen sie annähernd die Hälfte aller Stelleninhaber\*innen aus (*Geschäftsstellenleitung und andere Führungsebenen*). Auf den acht anderen Führungsebenen befinden sich Frauen deutlich in der Minderheit.

Auf fast allen Führungsebenen in den Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung ist zwischen 2019 und 2023 jedoch zumindest ein kleiner **Zuwachs** des Frauenanteils zu verzeichnen (Abb. 17). Die Zuwächse reichen dabei von 2 Prozentpunkten bis zu 10 Prozentpunkten. Die höchsten Zuwächse von 10 Prozentpunkten finden sich auf der Ebene von *Präsident\*innen als auch auf der Ebene von Bereichsleitungen* sowie von *anderen Führungsebenen*.

<sup>19</sup> Zunächst wurden die Dienststellen der unmittelbaren und mittelbaren Landesverwaltung gefragt, ob sie tatsächlich über die Personalhoheit für Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen ihrer Dienststelle verfügen. Denn: In manchen (kleineren) Dienststellen liegt die Personalhoheit nicht dort, sondern (weitgehend) in Händen der jeweils übergeordneten Dienststelle. Dies gilt z. B. für die Amtsgerichte und Landgerichte des Landes Brandenburg, deren Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen (weitgehend) durch das Brandenburgische Oberlandesgericht (OLG) vorgenommen werden. In solchen Fällen wurden dann die übergeordneten Dienststellen mit Personalhoheit gebeten, bei ihren Angaben zu Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen zugleich auch Aussagen für die untergeordneten Dienststellen mit zu tätigen. Für die jeweils untergeordneten Dienststellen entfielen diese Fragen dann. Die Ergebnisse zur Verteilung von Frauen und Männern auf die verschiedenen Führungsebenen, bei Neueinstellungen und Beförderungen sind im 8. LGG-Bericht damit zuverlässiger geworden, allerdings verkleinerte sich dadurch naturgemäß auch der Kreis der antwortgebenden Dienststellen. Abweichend von den weiteren Auswertungen der Online-Befragungen in Kapitel 4 basieren die Auswertungen für dieses Kapitel deshalb nur auf 51 Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung und 23 Dienststellen der mittelbaren Landesverwaltung. Nur sie verfügen über die Personalhoheit für die Besetzung von Führungsebenen bzw. für Neueinstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen in ihrer eigenen Dienststelle (sowie ggf. für nachgeordnete Dienststellen).

Lediglich auf der Ebene von *Dienststellenleitungen* ist ein **Rückgang** des Frauenanteils um 5 Prozentpunkte zu beobachten. Bei den *Geschäftsstellenleitungen* hat sich der Frauenanteil nicht verändert.

Die Verteilung von Frauen und Männern auf die verschiedenen Führungsebenen in den **mittelbaren Dienststellen** wurde anhand von Zustimmung zu bestimmten Aussagen ermittelt. Für jede Führungsebene sollte zum Befragungszeitpunkt angegeben werden, ob der Frauenanteil bei mindestens 50 Prozent liegt (vgl. Abb. 18). Von den mittelbaren Dienststellen mit Personalhoheit für Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen haben 22 der 23 diese Fragen beantwortet.

Die erste Führungsebene ist in der Hälfte der mittelbaren Dienststellen gleichermaßen mit Frauen wie Männern besetzt oder es sind sogar mehr Frauen als Männer vertreten (11 Dienststellen). Auf der zweiten Führungsebene haben zwei Drittel der mittelbaren Dienststellen, die diese Führungsebene aufweisen, einen mindestens 50-prozentigen Frauenanteil realisiert (13 von 19 Dienststellen). Eine dritte Führungsebene ist bei fast zwei Dritteln der Dienststellen nicht vorhanden – dort wo es sie gibt, haben 5 von 8 Dienststellen einen mindestens 50-prozentigen Frauenanteil umgesetzt.

### Neubesetzungen

Positionen mit **Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen** wurden in den **unmittelbaren Dienststellen** seit 2019 mehrheitlich mit Frauen neu besetzt (55 %, vgl. Abb. 19).<sup>20</sup> Auch bei den Beschäftigten ohne Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen wurden seit 2019 mehrheitlich Frauen berücksichtigt (53 %).

<sup>20</sup> Insgesamt 50 Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung gaben an, dass sie über die Personalhoheit verfügen und seit dem 01.01.2019 auch tatsächlich Stellen in ihrer Dienststelle neu besetzt haben.



Abb. 17: Frauenanteil in den Führungsebenen in unmittelbaren Dienststellen zum 30.06.2023, Veränderungen gegenüber dem 30.06.2019 in Klammern, in Prozent



Datenquelle: Online-Befragung der Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung 2023, eigene Berechnungen (SowiTra)  
 Anmerkungen: Diese Frage richtete sich an 51 Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung, die angegeben haben, dass sie die Personalhoheit für Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen haben und wurde von allen beantwortet. Aber: Nicht alle diese Dienststellen verfügen über alle hier aufgelisteten Führungsebenen.

Abb. 18: Verteilung von Frauen und Männern auf den Führungsebenen in den mittelbaren Dienststellen, absolute Angaben

Antwort	Auf der ersten Führungsebene	Auf der zweiten Führungsebene	Auf der dritten Führungsebene
...liegt der Frauenanteil bei mindestens 50 Prozent	11	13	5
...gibt es mehr Männer als Frauen	10	6	1
Weiß ich nicht	0	0	2
Trifft nicht zu	1	3	14
Insgesamt	22	22	22

Datenquelle: Online-Befragung der Dienststellen der mittelbaren Landesverwaltung 2023, eigene Berechnungen (SowiTra)  
 Anmerkung: Die Frage richtete sich an 23 Dienststellen, die angegeben haben, die Personalhoheit für Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen zu haben, und wurde von einer Dienststelle nicht beantwortet.

## Teil I: Umsetzung des LGG in der Landesverwaltung

Stellen mit den **höchsten Einkommen**<sup>21</sup> wurden seit 2019 deutlich mehr mit Frauen als Männern neu besetzt (61 %). Anders ist es bei hohen Einkommen (48 % Frauen) sowie bei mittleren Einkommen (41 % Frauen), wo die Mehrheit der Neubesetzten männlich war.

Betrachtet man Neubesetzungen nach der Art des **Besetzungsverfahrens**, fanden die meisten Neubesetzungen seit 2019 nach einer öffentlichen Ausschreibung statt (80 %). Von den neubesetzten Personen nach öffentlicher Ausschreibung handelt es sich zur Hälfte um Frauen (50 %). Bei landesverwaltungsinternen Ausschreibungen (54 % Frauen) sowie bei Neubesetzungen ohne vorausgegangene Ausschreibung (56 %) wurden sogar mehrheitlich Frauen berücksichtigt.

In den befragten **mittelbaren Dienststellen** wurden in allen hier betrachteten Einkommensgruppen sowie sowohl in Positionen mit und ohne Leitungsfunktionen seit 2019 in der Mehrheit mindestens genauso viele Frauen wie Männer neu besetzt (ohne Abb.).<sup>22</sup>

**Beförderungen und Höhergruppierungen**  
Der Frauenanteil an den Beamt\*innen in der Landesverwaltung fällt niedriger aus als an den Tarifbeschäftigten (44,5 % gegenüber 62,5 %, vgl. Abb. 4 in Kap. 3.1). Auch bei den Beförderungen und Höhergruppierungen seit 2019 zeigt sich ein entsprechendes Bild: Unter allen **beförderten Beamt\*innen** waren Frauen mit 42 Prozent in der Minderheit, während sie unter den **höhergruppierten Tarifbeschäftigten** in der Mehrheit waren (64 %) (vgl. Abb. 20).<sup>23</sup> Beamt\*innen werden

also vergleichsweise seltener befördert, als tarifbeschäftigte Frauen höhergruppiert werden.<sup>24</sup>

Für die verschiedenen Einkommensgruppen zeigt sich in Hinblick auf Beförderungen und Höhergruppierungen ein vergleichbares Bild wie zuvor schon bei den Neubesetzungen (vgl. Kap. 3.2): Beförderungen/Höhergruppierungen in den **höchsten Einkommensgruppen** betrafen mehrheitlich Frauen (55 %) – ähnlich wie bei Neubesetzungen (61 %; vgl. Abb. 19).<sup>25</sup> In den **hohen Einkommensgruppen** wurden mehrheitlich Männer befördert oder höhergruppiert, der Frauenanteil liegt hier nur bei 44 Prozent. Auch bei den Neubesetzungen in hohen Einkommensgruppen befinden sich Frauen knapp in der Minderheit (48 %; vgl. Abb. 19). In den **mittleren Einkommensgruppen** hingegen wurden mehrheitlich Frauen befördert oder höhergruppiert (51 %), während sie unter den Neubesetzungen hier nur eine Minderheit darstellten (41 %, vgl. Abb. 19).

Auch in einer Mehrheit der befragten **mittelbaren Dienststellen** wurden in allen betrachteten Beschäftigten- und Einkommensgruppen mindestens genauso viele Frauen wie Männer befördert bzw. höhergruppiert (ohne Abb.).<sup>26</sup>

21 Der Vergleich mit den Einkommensgruppen der amtlichen Daten ist eingeschränkt (Gruppen A, B und C, Kap. 3.1), weil die Zuordnung in die Einkommensgruppen hier nicht durch das Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, sondern durch die Befragten selbst erfolgte.

22 Insgesamt 22 Dienststellen der mittelbaren Landesverwaltung mit Personalhoheit gaben an, dass seit dem 01.01.2019 Stellen in Ihrer Dienststelle neu besetzt wurden.

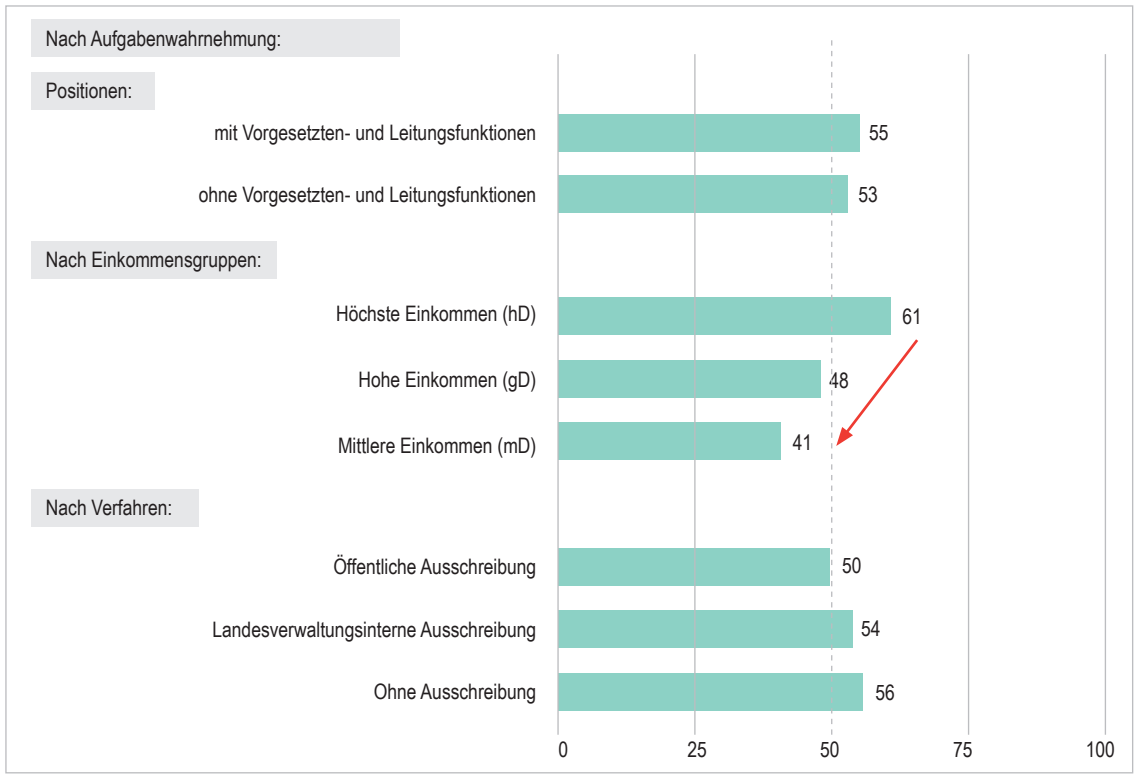
23 Insgesamt 46 befragte Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung verfügen über die Personalhoheit und haben seit dem 01.01.2019 auch tatsächlich Beschäftigte befördert oder höhergruppiert.

24 Ursachen hierfür könnten u. a. sein, dass die zugrundeliegenden Beurteilungskriterien für die Beförderung von Beamt\*innen subjektiver/individueller sind und soziale Kompetenzen hierfür nicht so stark berücksichtigt werden, wie bei der Höhergruppierung von Tarifbeschäftigten. Zudem wurden Beschäftigte der einzelnen Ministerien in den 1990er Jahren in unterschiedlichem Umfang überhaupt verbeamtet.

25 Der Vergleich mit den Einkommensgruppen der amtlichen Daten ist eingeschränkt (Gruppen A, B und C, Kap. 3.1), weil die Zuordnung in die Einkommensgruppen hier nicht durch das Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, sondern durch die Befragten selbst erfolgte.

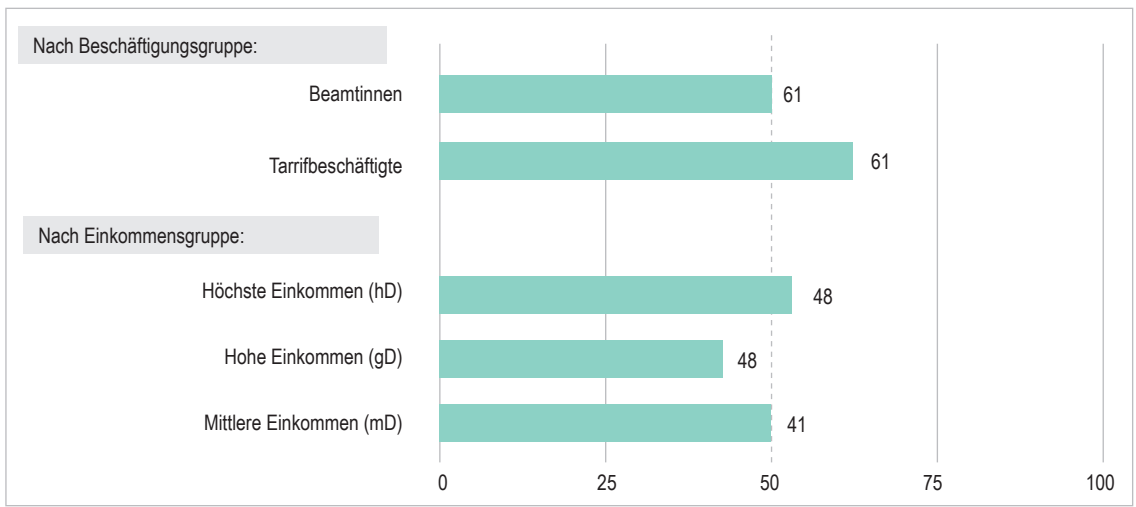
26 Insgesamt 20 Dienststellen der mittelbaren Verwaltung verfügen über die Personalhoheit und gaben zudem an, dass seit dem 01.01.2019 Beförderungen und Höhergruppierungen in ihrer Dienststelle stattgefunden haben. Die Ergebnisse sind insbesondere für die Beschäftigtengruppe der Beamt\*innen aufgrund der sehr geringen Fallzahl der Dienststellen mit beschäftigten Beamt\*innen nicht belastbar (Zwei Dienststellen).

Abb. 19: Frauenanteil bei Neubesetzungen in unmittelbaren Dienststellen seit 2019, in Prozent



Datenquelle: Online-Befragung der Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung 2023, eigene Berechnungen (SowiTra)  
 Anmerkungen: Diese Frage richtete sich an 50 Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung, die angegeben haben, dass sie 1.) über die Personalhoheit für Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen in ihrer Dienststelle verfügen und 2.) seit 2019 tatsächlich auch Stellen in ihrer Dienststelle neu besetzt haben. Die Frage wurde von allen beantwortet – nicht alle Dienststellen konnten aber Angaben zu allen genannten Beschäftigtengruppen machen.

Abb. 20: Frauenanteil bei Beförderungen/Höhergruppierungen in unmittelbaren Dienststellen seit 2019, in Prozent



Datenquelle: Online-Befragung der Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung 2023, eigene Berechnungen (SowiTra)  
 Anmerkungen: Diese Frage richtete sich an 46 Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung, die angegeben haben, dass sie 1.) über die Personalhoheit für Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen in ihrer Dienststelle verfügen und 2.) seit 2019 auch tatsächlich Beförderungen und Höhergruppierungen in ihrer Dienststelle stattgefunden haben. Die Frage wurde von allen beantwortet – nicht alle Dienststellen konnten aber Angaben zu allen hier genannten Beschäftigtengruppen machen.



maßnahmen ergeben (4 Nennungen). Sei es, dass die Frauen in der Dienststelle wenig Interesse an der Übernahme von Führungsaufgaben zeigen oder dass die vorhandenen Führungspositionen grundsätzlich an Attraktivität eingebüßt haben. Als Hürde erweist sich auch, wenn die GBA nicht in personelle Maßnahmen der Dienststelle eingebunden werden.

**Fazit**

Damit lässt sich insgesamt festhalten, dass in den **unmittelbaren Dienststellen** seit 2019

(noch) kein mindestens 50-prozentiger Frauenanteil erreicht wird für:

- (1) 8 von 13 Führungsebenen deutlich bzw. für 2 von 13 Führungsebenen knapp,
- (2) Neubesetzungen in den hohen und mittleren Einkommensgruppen sowie für Stellenbesetzungen nach öffentlicher Ausschreibung,
- (3) Beförderungen und Höhergruppierungen in den hohen Einkommensgruppen sowie für Beamt\*innen.

Abb. 21: Maßnahmen zur Personalentwicklung in Dienststellen der mittelbaren/unmittelbaren Landesverwaltung 2019 bis 2023<sup>1)</sup>, in absoluten Zahlen

	unmittelbare DSt (n = 100)		mittelbare DSt (n = 25)	GBA (n = 110)	Summe
	Ministerien / Staatskanzlei (n = 10)	Landesverwaltung o. Ministerien/Stk (n = 90)			
Schulungen für (Nachwuchs-) Führungskräfte	5	18	7	9	39
Fortbildungsangebote	4	22	3	7	36
Spezielle Angebote für Frauen	1	9	3	7	20
Mentoringprogramme	3	3	2	6	14
Personalentwicklungskonzept	0	9	0	2	11
Aktive Ermutigung von Frauen	0	2	0	6	8
Erprobung (mit anschl. Beförderung)	0	2	2	3	7
Qualifizierungsgespräche/ -vereinbarungen	0	1	2	1	4
Stellenbesetzungen mit Frauen	0	1	0	2	3
Spezielle Angebote von der DSt für die GBA	0	2	0	0	2
Hürden bei der Umsetzung	0	2	0	2	4
Personalhoheit liegt woanders	0	4	0	0	4
Zu klein	0	1	0	0	1
Anzahl der Dienststellen/ GBA, die geantwortet haben:	8	64	17	63	

Datenquelle: Online-Befragung der Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung 2023, Online-Befragung der Dienststellen der mittelbaren Landesverwaltung 2023 sowie Online-Befragung der Gleichstellungsbeauftragten 2023, eigene Darstellung (SowiTra)

1) Die Dienststellen wurden in der Befragung wie folgt gebeten: „Bitte berichten Sie von beispielhaften Maßnahmen zur Personalentwicklung von Führungsnachwuchskräften, insbesondere Frauen, die in Ihrer Dienststelle zur Anwendung kamen (Angebote, Zielgruppe, Verbesserungen, Hemmnisse).“

# Teil I: Umsetzung des LGG in der Landesverwaltung

Für Neueinstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen in den höchsten Einkommensgruppen konnte die Zielmarke des 50-prozentigen Frauenanteils erreicht werden.

In den mittelbaren Dienststellen wird ein Frauenanteil von mindestens 50 Prozent auf jeder Führungsebene, in allen Beschäftigten- und Einkommensgruppen sowie sowohl in Positionen mit als auch ohne Leitungsfunktionen erreicht (eingeschränkte Aussagekraft für Beamt\*innen).

Die Antworten aus den befragten Dienststellen der Online-Befragung zum Thema **Personalentwicklung** von insbesondere weiblichen Führungsnachwuchskräften zeigen, dass in den Dienststellen zwar eine Reihe verschiedener Angebote hierzu vorhanden sind. Von speziellen Schulungsangeboten nur für Frauen wird dabei jedoch etwas seltener berichtet als von Schulungen und Fortbildungsangeboten für alle bzw. ausgewählte Beschäftigtengruppen.

## 4. Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungspläne

Die Fragen in den drei getrennt durchgeführten Online-Befragungen – welche sich an Personalleitungen in unmittelbaren und mittelbaren Dienststellen sowie an die GBA richteten – beziehen sich auf die Zusammenarbeit von Dienststellen und Gleichstellungsbeauftragten (GBA), auf den Gleichstellungsplan, das Vorgehen in den Dienststellen bei Personalentscheidungen und Einstellungsverfahren sowie auf mögliche Folgen der Corona-Pandemie. Ergänzt wurde dies um Fragen zur Funktion und den Tätigkeiten der GBA sowie ihrer Beteiligung an Entscheidungs-

gen und Maßnahmen in den Dienststellen.<sup>28</sup> Die Ergebnisse werden im Folgenden vorgestellt. Einige Fragebereiche richteten sich dabei nur an Teile der drei Befragtengruppen, zudem wurden einzelne Fragen auch nicht immer von allen Befragten inhaltlich beantwortet. Daher kann sich die Zahl der vorliegenden Antworten von Frage zu Frage leicht unterscheiden. Aus diesem Grund wird unter jeder Grafik/Tabelle die Zahl der jeweils zu Grunde liegenden Antworten angegeben.

### Gleichstellungspläne

In zwei Drittel der 100 Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung, die an der Online-Befragung teilgenommen haben, liegt ein **aktueller Gleichstellungsplan** vor (64 %) (vgl. Abb. 22). In 16 Prozent aller unmittelbaren Dienststellen liegt ein Gleichstellungsplan vor, der sich gerade in Aktualisierung befindet, in weiteren 3 Prozent der Dienststellen wird ein Gleichstellungsplan gerade erstmalig erstellt. Damit kann für mindestens 4 von 5 unmittelbaren Dienststellen angenommen werden, dass sie die im Landesgleichstellungsgesetz formulierte Anforderung erfüllen.<sup>29</sup>

**§ 5 Abs. 1 LGG:** 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. [...]

<sup>28</sup> Außerdem wurden die Dienststellen um Angaben zur Beschäftigtenstruktur sowie nach Berufszugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen und Männer befragt (gemäß § 6 Abs. 2 LGG; Ergebnisse in Kap. 3.2). Zudem wurden Dienststellen wie Gleichstellungsbeauftragte um Praxisbeispiele für die Umsetzung des LGG in ihrer jeweiligen Dienststelle gebeten.

<sup>29</sup> Die Erstellung bzw. die regelmäßige Anpassung des Gleichstellungsplans ist für Dienststellen mit mehr als 20 Beschäftigten verpflichtend vorgeschrieben, für Dienststellen mit weniger als 20 Beschäftigten handelt es sich um eine Kann-Bestimmung (§ 5 Abs. 1 LGG).

**§ 6 Abs. 1 LGG:** Der Gleichstellungsplan ist für jeweils vier Jahre zu erstellen und nach jeweils zwei Jahren der aktuellen Entwicklung anzupassen. [...]

Demgegenüber stehen insgesamt 16 Prozent der unmittelbaren Dienststellen, die einen älteren Gleichstellungsplan (länger) nicht aktualisiert haben oder aus anderen Gründen über keinen Gleichstellungsplan verfügen. Einige dieser Dienststellen geben Gründe für das Nichtvorliegen **eines Gleichstellungsplans** an, wie etwa einen sehr hohen Anteil von Frauen in der Dienststelle, eine geringe Beschäftigtenzahl (weniger als 20 Beschäftigte) oder verweisen darauf, dass die Personalhoheit nicht in ihrer Dienststelle, sondern bei einer übergeordneten Dienststelle liegt. Damit fallen die Ergebnisse für das Jahr 2023 aus Sicht der unmittelbaren Dienststellen etwas besser aus als für das Jahr 2018. Denn 2018 verfügten nur 70 Prozent der unmittelbaren Dienststellen über einen Gleichstellungsplan (vgl. 7. LGG-Bericht, S. 20).

Die Antworten der 110 Gleichstellungsbeauftragten, die an der Online-Befragung teilgenommen haben, zeichnen ein ganz ähnliches Bild zur Verbreitung von Gleichstellungsplänen in den Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung (vgl. Abb. 22). Sie werden vom Landesgleichstellungsgesetz – neben den Dienststellenleitungen – als gleichberechtigte Akteurinnen für das Erstellen von Gleichstellungsplänen vorgesehen (§ 5 LGG). Dementsprechend bestätigen 89 Prozent der befragten Gleichstellungsbeauftragten in der Online-Befragung dann auch, dass sie an der Erstellung, Aktualisierung bzw. Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans beteiligt sind. Lediglich 7 Gleichstellungsbeauftragte berichten in der Befragung, dass sie an der Erstellung des Gleichstellungsplans nicht beteiligt waren. Entweder weil sie noch zu neu als Gleichstellungsbeauftragte tätig sind, oder weil die

Dienststellenleitung hierbei allein das Heft in der Hand hat.

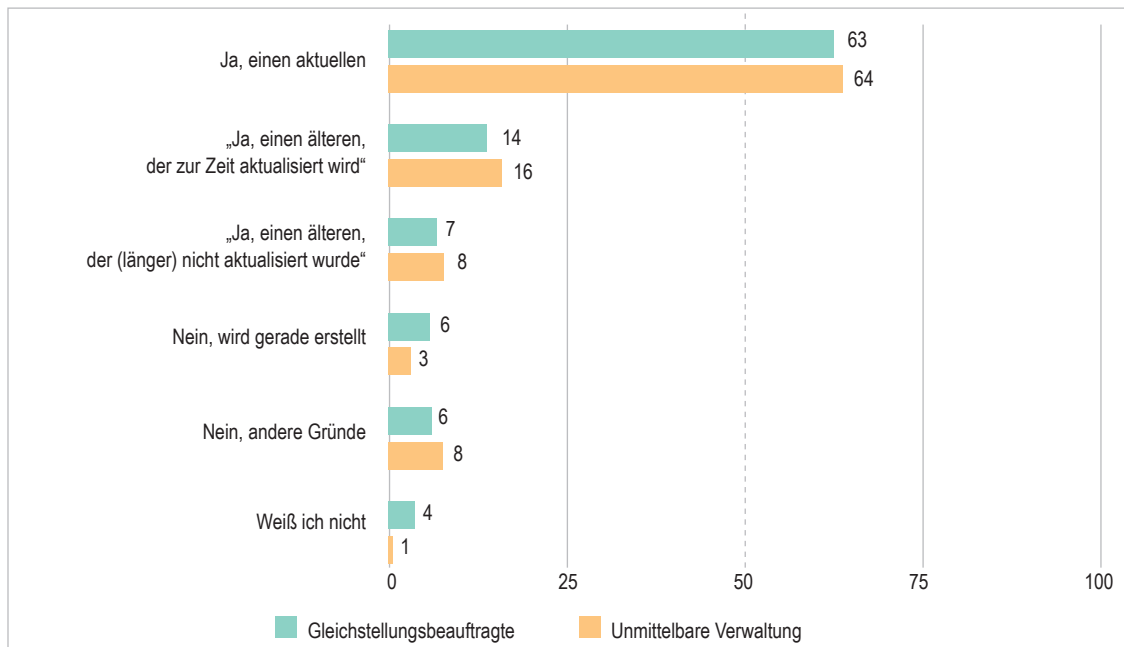
Befragt nach ihren Arbeitsanteilen an der Erstellung, Aktualisierung bzw. Weiterentwicklung von Gleichstellungsplänen lassen sich für die GBA **vier Niveaus der Mitarbeit** differenzieren:<sup>30</sup>

- Eine kleinere Gruppe von 12 GBA übernimmt die Haupt- bzw. Komplettverantwortung für die Erstellung/Aktualisierung des Gleichstellungsplans, d. h. sie erhalten die Beschäftigtendaten von der Dienststelle und diskutieren teilweise auch die abgeleiteten Maßnahmen noch mit der Dienststellenleitung – übernehmen aber ansonsten alle Arbeitsschritte eigenständig.
- Die größte Gruppe von 31 GBA beschreibt den Erstellungsprozess als einen gemeinsamen Arbeitsprozess von GBA und Dienststelle, bei dem die Gleichstellungsbeauftragte Vorlagen erstellt, einbezogen wird, mitarbeitet, selbst Vorschlags-/Änderungsrechte hat und ihre Meinung von der Dienststelle auch gehört wird. Der Gleichstellungsplan wird als gemeinsames Produkt gesehen.
- Etwas schwächer gestaltet sich der Einfluss im Arbeitsprozess für eine Gruppe von 13 GBA, die an der Erstellung des Gleichstellungsplans allenfalls mitwirkt, indem sie der Dienststelle zuarbeiten, indem sie punktuell Vorschläge für Inhalte machen, Wünsche äußern oder Hinweise geben, wobei die Entscheidung letztlich bei der Dienststelle liegt.
- Eine sehr kleine Gruppe von 6 GBA übernimmt helfende Aufgaben im Entstehungsprozess des Gleichstellungsplans. Sie erinnern an die anstehende Aktualisierung und/oder übernehmen kontrollierende oder

<sup>30</sup> Die 79 Gleichstellungsbeauftragten (GBA), die tatsächlich an der Erstellung, Aktualisierung bzw. Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans beteiligt sind, wurden in einer offenen Frage nach ihrem eigenen Arbeitsanteil dabei befragt. Insgesamt 63 GBA machten hierzu Angaben.

## Teil I: Umsetzung des LGG in der Landesverwaltung

Abb. 22: Vorhandensein eines Gleichstellungsplans in der Dienststelle im Jahr 2023, in Prozent



Datenquelle: Online-Befragung der Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung 2023 sowie Online-Befragung der Gleichstellungsbeauftragten 2023, eigene Berechnungen (SowiTra)

Anmerkung: Die Frage richtete sich an 110 Gleichstellungsbeauftragte und 100 Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung. Sie wurde von 4 GBA und 2 Dienststellen jedoch nicht beantwortet.

redaktionelle Aufgaben für die Dienststelle.

Der Gleichstellungsplan wird in Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung mehrheitlich alle zwei Jahre aktualisiert (56 %), nur jede zwanzigste Dienststelle aktualisiert häufiger (vgl. Abb. 23). Ein Fünftel der Dienststellen aktualisiert nur alle drei Jahre, ein weiteres Fünftel kann keinen festen **Rhythmus bei der Aktualisierung/Weiterentwicklung des Gleichstellungsplan** erkennen bzw. wird nur bei Bedarf aktiv.

Bei zwei Dritteln der unmittelbaren Dienststellen blieben Inhalt und/oder Aufbau des Gleichstellungsplans zwischen 2019 und 2023 unverändert. In den Dienststellen, wo sich Inhalt und/oder Aufbau des **Gleichstellungsplans** in dieser Zeitspanne komplett verändert (10 %) bzw. teilweise **verändert** haben (22 %), fanden folgende Veränderungen statt:

- ein gutes Drittel hat nur geringfügige Anpassungen am Gleichstellungsplan vorge-

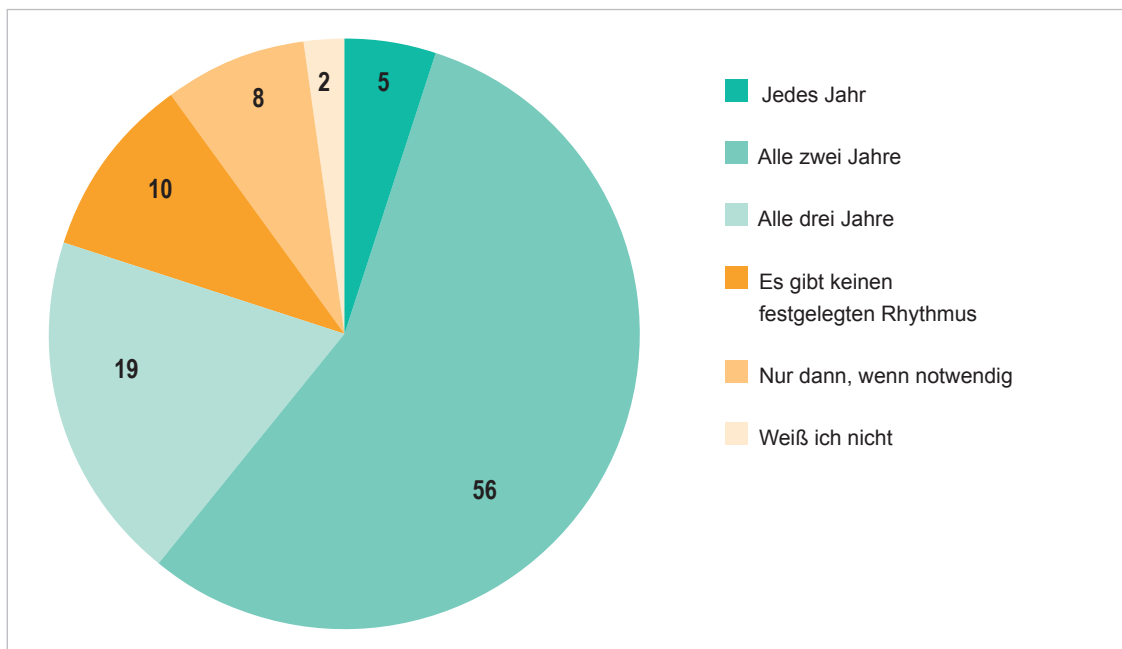
nommen, d. h. strukturelle Veränderungen, Aktualisierungen oder begrenzte redaktionelle Anpassungen (9 Dienststellen)

- ein Drittel hat zudem auch neue Inhalte in den Gleichstellungsplan aufgenommen, d. h. einzelne zusätzliche Maßnahmen, inhaltliche Ergänzungen bzw. Anpassungen bei bestehenden Maßnahmen (8 Dienststellen) und
- ein weiteres Drittel hat den alten Gleichstellungsplan grundsätzlich überarbeitet, d. h. hinsichtlich Gliederung, Struktur, Ziele, Maßnahmen und/oder Verfahren (7 Dienststellen).

6 von 10 Gleichstellungsplänen in unmittelbaren Dienststellen enthalten **Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils** in der Dienststelle (57 %, vgl. Abb. 24) – wobei die Zielgrößen jedoch überwiegend in Textform formuliert sind, nicht in verbindlichen Prozent- oder Zahlenwerten. In 4 von 10 Gleich-

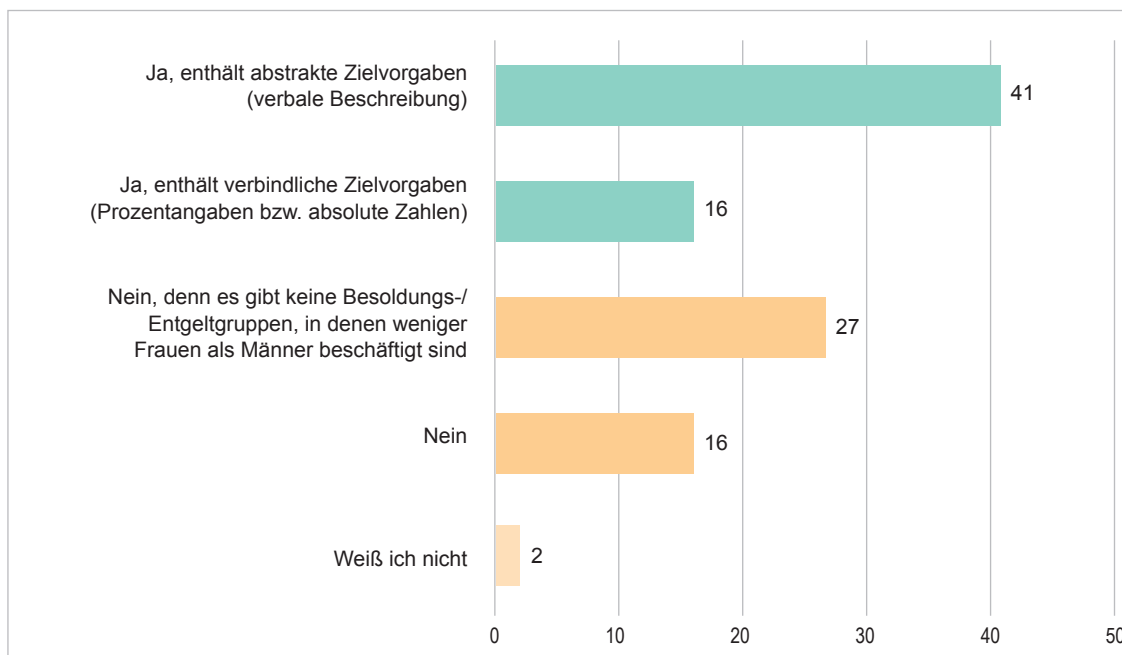


Abb. 23: Aktualisierung und Weiterentwicklung der Gleichstellungspläne – Sicht der unmittelbaren Dienststellen, in Prozent



Datenquelle: Online-Befragung der Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung 2023, eigene Berechnungen (SowiTra)  
 Anmerkung: Die Frage richtete sich an 86 Dienststellen der unmittelbaren Verwaltung, die angegeben haben, dass es einen Gleichstellungsplan in der Dienststelle gibt, und wurde von allen beantwortet.

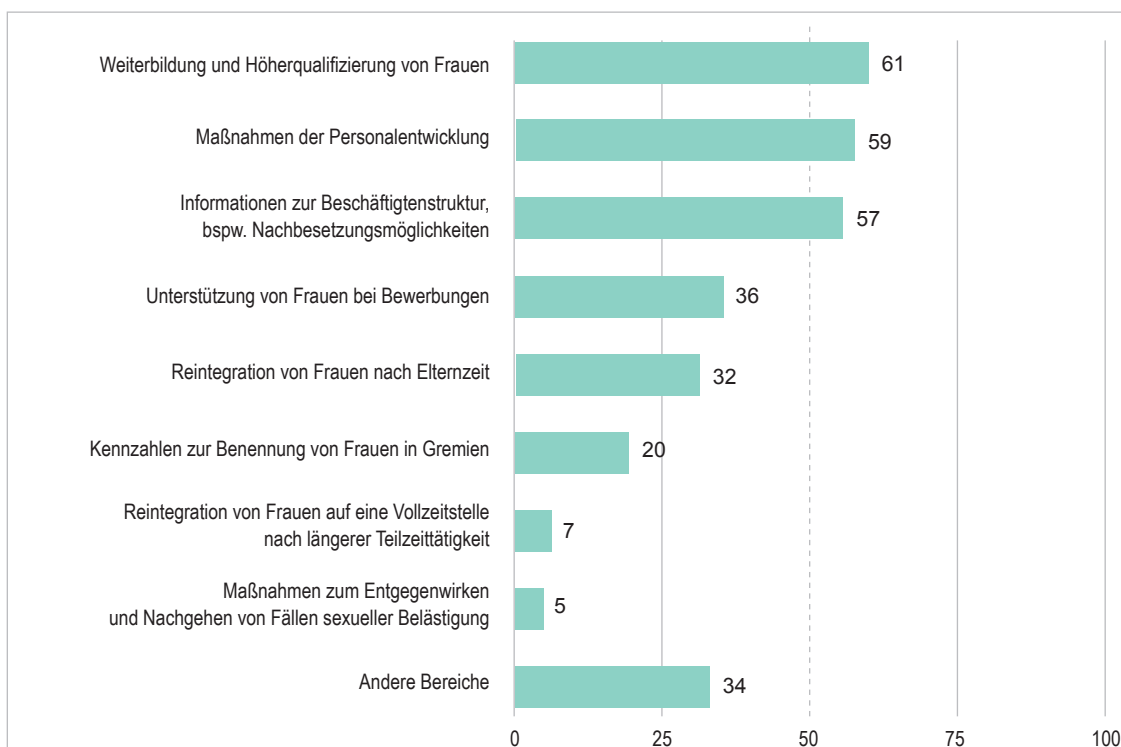
Abb. 24: Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in den Gleichstellungsplänen – Sicht der unmittelbaren Dienststellen, in Prozent



Datenquelle: Online-Befragung der Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung 2023, eigene Berechnungen (SowiTra)  
 Anmerkung: Die Frage richtete sich an 86 Dienststellen der unmittelbaren Verwaltung, die angegeben haben, dass es einen Gleichstellungsplan in der Dienststelle gibt, und wurde von allen beantwortet. Mehrfachantworten waren teilweise möglich.

## Teil I: Umsetzung des LGG in der Landesverwaltung

Abb. 25: Weitere Inhalte von Gleichstellungsplänen – Sicht der unmittelbaren Dienststellen, in Prozent (Mehrfachantworten möglich)



Datenquelle: Online-Befragung der Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung 2023, eigene Berechnungen (SowiTra)

Anmerkung: Die Frage richtete sich an 44 Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung, die angegeben haben, dass der Gleichstellungsplan (noch) andere bzw. weitergehende Zielvorgaben und Informationen enthält, und wurde von allen beantwortet.

stellungsplänen sind keine Zielvorgaben festgehalten.

In der Hälfte aller unmittelbaren Dienststellen mit Gleichstellungsplan enthält dieser auch noch **andere bzw. weitergehende Zielvorgaben oder Informationen**, jenseits der generellen Erhöhung des Frauenanteils. Dies trifft auf insgesamt 44 unmittelbare Dienststellen zu. Am häufigsten handelt es sich dabei um Zielvorgaben / Informationen zur Weiterbildung/Höherqualifizierung von Frauen, um Maßnahmen der Personalentwicklung oder um Informationen zur Beschäftigtenstruktur (vgl. Abb. 25, Mehrfachantworten möglich).

In den 25 Dienststellen **der mittelbaren Landesverwaltung**, die an der Online-Befragung

teilgenommen haben, liegt lediglich bei einem knappen Drittel ein aktueller Gleichstellungsplan vor (8 Dienststellen). Mehr als die Hälfte dieser Dienststellen geben an, dass es bei ihnen keinen Gleichstellungsplan gibt (14 Dienststellen).

- In der Hälfte der 8 Dienststellen, die einen Gleichstellungsplan haben, sind Inhalt und/oder Aufbau des Gleichstellungsplans zwischen 2019 und 2023 zudem unverändert geblieben.
- Die Mehrheit der Gleichstellungspläne dieser 8 Dienststellen enthält (verbindliche oder abstrakte) Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils (6 Dienststellen) – überwiegend jedoch verbal formuliert (5 Dienststellen), nicht in verbindlichen Zahlenwerten (eine Dienststelle).

- In 7 der 8 Dienststellen sind darüber hinaus noch andere bzw. weitergehende Zielvorgaben oder Informationen im Gleichstellungsplan enthalten: überwiegend handelt es sich dabei auch bei den mittelbaren Dienststellen um Zielvorgaben zu Maßnahmen der Personalentwicklung, zur Weiterbildung/Höherqualifizierung von Frauen oder Informationen zur Beschäftigtenstruktur.

**Zwischenfazit:** In 4 von 5 Dienststellen der **unmittelbaren Verwaltung** liegt ein aktueller Gleichstellungsplan vor oder er wird gerade aktualisiert. Es kann davon ausgegangen werden, dass diese Dienststellen die Bestimmungen des LGG erfüllen. Damit hat 1 von 5 unmittelbaren Dienststellen (noch) keinen (aktualisierten) Gleichstellungsplan. Manche dieser Dienststellen weisen jedoch weniger als 20 Beschäftigte auf oder verweisen darauf, dass die Personalhoheit nicht in ihrer Dienststelle, sondern bei einer übergeordneten Dienststelle liegt.

9 von 10 der befragten Gleichstellungsbeauftragten sind an der Erstellung, Aktualisierung bzw. Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans ihrer Dienststelle beteiligt. Die Hälfte der GBA beschreibt dies als gemeinsamen, arbeitsteiligen Prozess mit der Dienststelle. Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in der Dienststelle sind jedoch nur bei 6 von 10 Dienststellen im Gleichstellungsplan enthalten.

Von den 25 befragten Dienststellen der **mittelbaren Verwaltung** haben nur 8 Dienststellen einen Gleichstellungsplan. Die Mehrheit dieser Gleichstellungspläne enthält zwar Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils, allerdings wurden der Inhalt und/oder Aufbau des Gleichstellungsplans seit 2019 nur in 4 von 8 Gleichstellungsplänen aktualisiert.

### Gleichstellungsbeauftragte

In 96 der insgesamt 100 befragten Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung findet sich eine Gleichstellungsbeauftragte. 4 Dienststellen haben keine Gleichstellungsbeauftragte. Allerdings haben diese 4 Dienststellen jeweils höchstens 20 Beschäftigte, sodass sie nach § 20 LGG nicht dazu verpflichtet sind, eine GBA zu bestellen. Somit erfüllen alle Dienststellen an dieser Stelle die Anforderungen des Gesetzes.

#### § 20 LGG

1. In jeder Dienststelle mit mehr als zwanzig Beschäftigten ist aus dem Kreis der Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. [...]
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. [...]

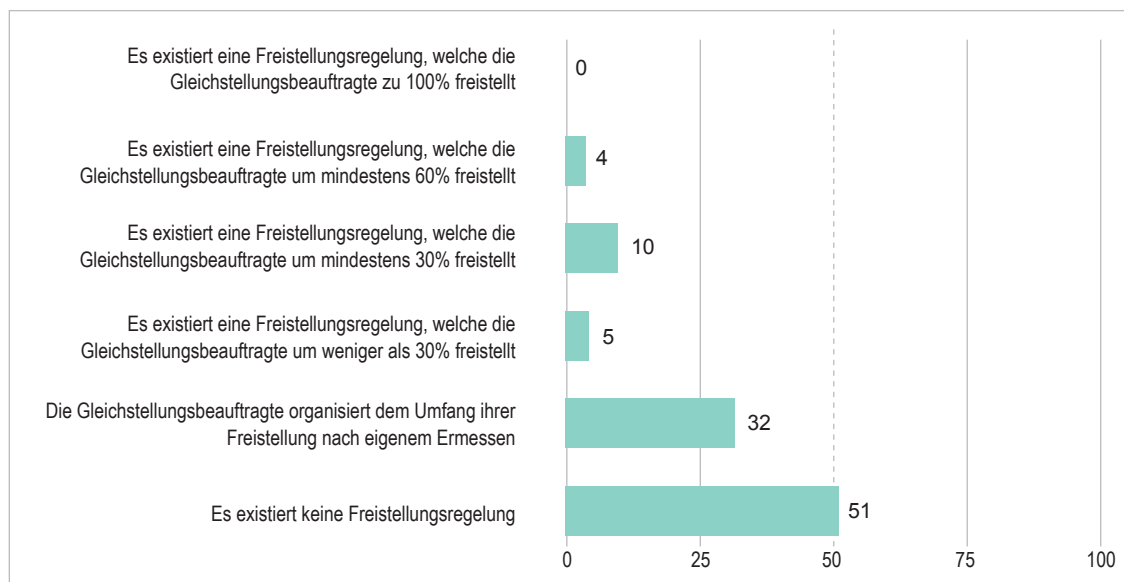
**Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte** finden sich in 90 Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung. Dementsprechend gibt es 6 Dienststellen, die keine stellvertretende GBA bestellt haben, obwohl sie über mehr als 20 Beschäftigte verfügen.

Der **zeitliche Umfang der Freistellung der GBA** für ihre gleichstellungspolitische Tätigkeit in der Dienststelle ist in den meisten Fällen nicht mengenmäßig in Stellenanteilen geregelt. Dies berichtet die Mehrheit der befragten unmittelbaren Dienststellen (vgl. Abb. 26).<sup>31</sup> In der Hälfte der Dienststellen gibt es gar keine Freistellungsregelung (51 %). Ein Drittel der Dienststellen (32 %) geben an, dass die Gleichstellungsbeauftragte bedarfsbezogen und in eigenem Ermessen

<sup>31</sup> Die Antworten der GBA zu dieser Frage fallen ähnlich aus. Allerdings können die Ergebnisse auch nicht exakt miteinander verglichen werden, weil viele GBA keine Angaben dazu machten, ob sie in einer Dienststelle der unmittelbaren oder mittelbaren Verwaltung tätig sind. Somit ist die Auswahl der GBA und der Dienststellen der unmittelbaren Verwaltung nicht deckungsgleich.

## Teil I: Umsetzung des LGG in der Landesverwaltung

Abb. 26: Zeitliche Entlastung der GBA in den unmittelbaren Dienststellen, Sicht der unmittelbaren Dienststellen, in Prozent



Datenquelle: Online-Befragung der Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung 2023, eigene Berechnungen (SowiTra)

Anmerkung: Die Frage richtete sich an 96 Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung, die angegeben haben, dass es seit dem 01.01.2019 eine Gleichstellungsbeauftragte in der Dienststelle gab/gibt, wurde von 4 Dienststellen jedoch nicht beantwortet.

sen – vermutlich flexibel – über den zeitlichen Umfang ihrer Freistellung entscheidet. Das LGG legt für die Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten zwar keinen zwingenden Stellenanteil fest – sondern schreibt vor, dass Gleichstellungsbeauftragte „im erforderlichen Umfang“ von dienstlichen Aufgaben zu entlasten sind, allerdings formuliert es Freistellungsanteile, die „in der Regel“ einzuhalten sind:

**§ 24 Abs. 1 LGG:** Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin sind Teil der Dienststelle und üben ihre Aufgaben als dienstliche Tätigkeit aus [...] 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.

Lediglich jede fünfte Dienststelle der unmittelbaren Verwaltung (19 %) berichtet jedoch von einer Freistellungsregelung für die GBA mit einem fest definiertem Stellenanteil.

Die Frage, ob das bei ihnen **praktizierte Verfahren der Freistellung praktikabel** für sie

sei, beantwortet ein knappes Viertel der **insgesamt 110 befragten Gleichstellungsbeauftragten** mit Nein (23 %), 15 Prozent wissen dies nicht so genau. 62 Prozent der GBA beantworten dies mit Ja.

Die 25 Gleichstellungsbeauftragten, die das für sie bisher praktizierte Freistellungsverfahren als nicht praktikabel bewerten, wurden zudem danach gefragt, **welche zeitliche Entlastung sie (stattdessen) für ihre Tätigkeit als GBA benötigen** würden (vgl. Abb. 27). Eine Mehrheit von 13 GBA wünscht sich eine Freistellungsregelung mit einem fest definiertem Stellenanteil, die meisten wünschen sich eine Freistellungsregelung, die sie um mindestens 30 Prozent freistellt (10 GBA). 12 GBA wünschen sich eine (ganz) andere Freistellungsregelung.<sup>32</sup>

<sup>32</sup> Hierunter wurden in den freien Antwortfeldern der Befragung sowohl Freistellungsregelungen mit Stellenanteilen genannt (Jeweilige Antworten liegen im Zahlenbereich zwischen 5 und 50 Prozent) sowie Wünsche nach flexibleren Absprachen und Regelungen bezüglich der Freistellungsregelung.

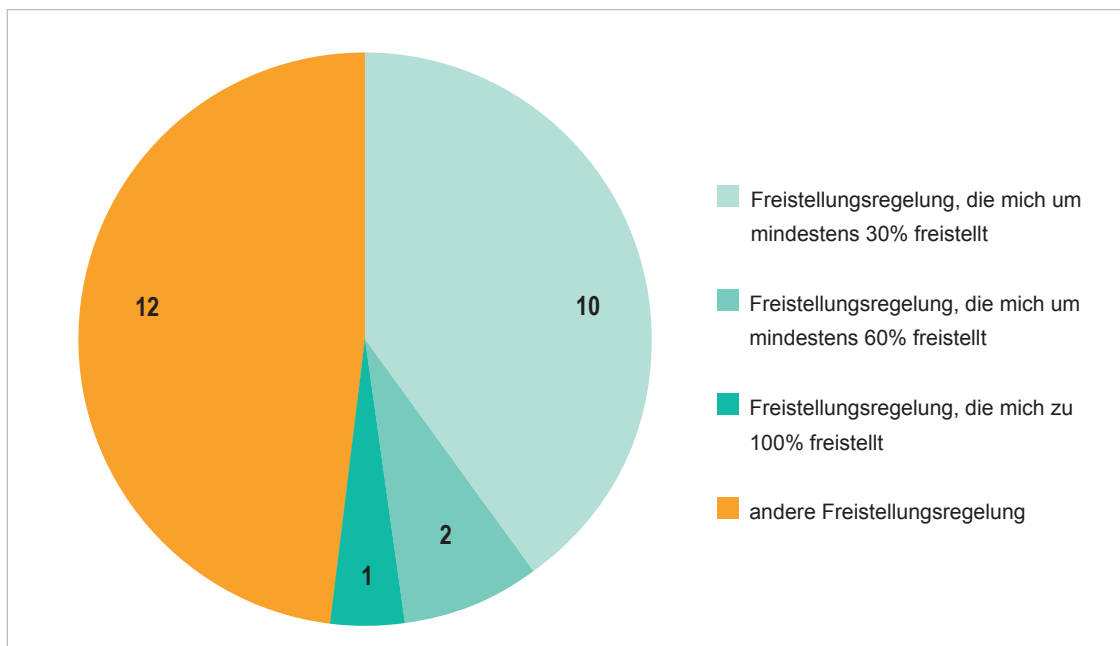
Unter welchen finanziellen Bedingungen leisten die Gleichstellungsbeauftragten ihre gleichstellungspolitische Funktion in der Dienststelle? Die GBA werden in den Dienststellen gemäß der Tätigkeit ihrer regulären Stelle entlohnt. Ein Fünftel wird mit mindestens Besoldungs-/Entgeltgruppe<sup>33</sup> A13/E13 oder höher entlohnt (22 %). Eine große Mehrheit von 58 Prozent erhält ein Entgelt entsprechend Besoldungs-/Entgeltgruppen A9/E9 bis A12/E12. Das Entgelt von weiteren 11 Prozent bewegt sich unterhalb von A9/E9.<sup>34</sup>

In den befragten 25 mittelbaren Dienststellen findet sich seit dem 01.01.2019 nur zur Hälfte eine Gleichstellungsbeauftragte

<sup>33</sup> Inklusive der Besoldungsgruppen R1 bis R3 für Richter\*innen.

<sup>34</sup> 9 Prozent der Antworten waren nicht zuordenbar.

Abb. 27: Benötigte zeitliche Entlastung für die Tätigkeit als GBA, absolute Angaben

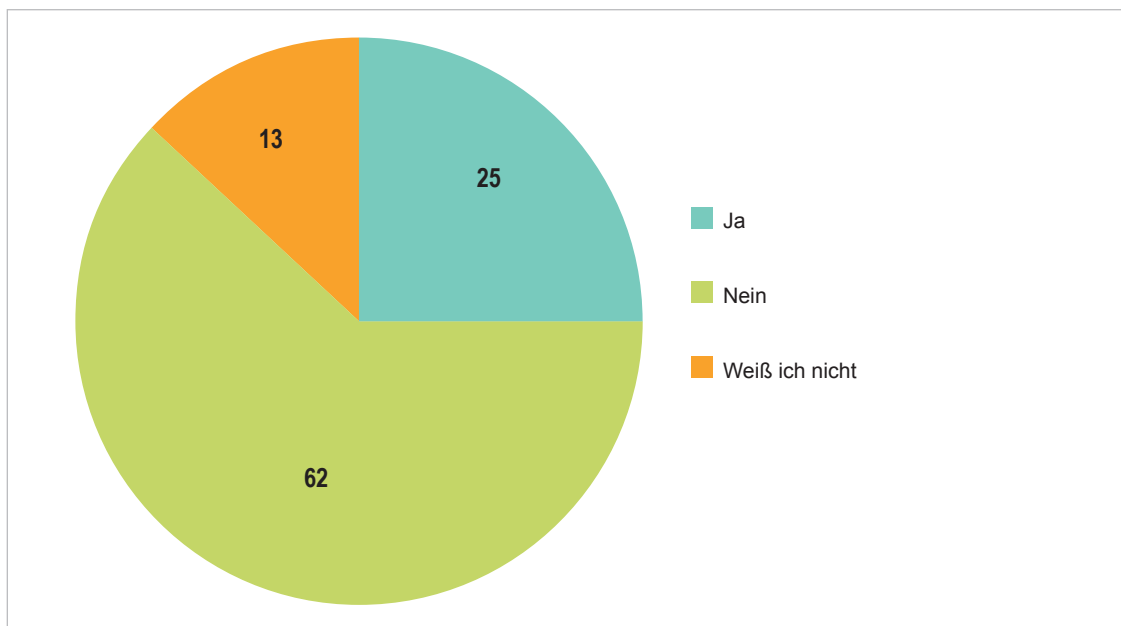


Datenquelle: Online-Befragung der Gleichstellungsbeauftragten 2023, eigene Berechnungen (SowiTra)

Anmerkung: Die Frage richtete sich an 25 Gleichstellungsbeauftragte, die angegeben haben, dass sie das in Ihrer Dienststelle gewählte Verfahren zu Ihrer zeitlichen Entlastung nicht für praktikabel halten und wurde von allen beantwortet.

## Teil I: Umsetzung des LGG in der Landesverwaltung

Abb. 28: Erweiterung der Tätigkeiten von GBA zwischen 2019 und 2023 – Sicht der Gleichstellungsbeauftragten, in Prozent



Datenquelle: Online-Befragung der Gleichstellungsbeauftragten 2023, eigene Berechnungen (SowiTra)

Anmerkung: Die Frage richtete sich an alle 110 Gleichstellungsbeauftragten, wurde von 2 GBA jedoch nicht beantwortet.

(13 Dienststellen).<sup>35</sup> Dies liegt allerdings auch daran, dass einige Dienststellen angeben, dass sie zu klein sind, um eine GBA einzusetzen (9 Dienststellen).<sup>36</sup> Die Mehrheit dieser 13 Gleichstellungsbeauftragten organisiert den zeitlichen Umfang ihrer Freistellung dabei laut Dienststelle nach eigenem Ermessen (8 Dienststellen).

**Zwischenfazit:** In fast allen befragten **unmittelbaren Dienststellen** sind eine GBA sowie eine stellvertretende GBA zu finden. In der Hälfte der Dienststellen fehlt allerdings eine Freistellungsregelung für die GBA. In jeder dritten Dienststelle organisiert die GBA den Umfang ihrer Freistellung bedarfsgerecht selbst. Nur in einem Fünftel der Dienststellen

existiert eine Freistellungsregelung mit einem festgelegten Stellenanteil, dabei meistens mit mindestens 30 Prozent Freistellung von der regulären Tätigkeit. Fast ein Viertel der befragten GBA bewertet das für sie praktizierte Freistellungsverfahren als nicht praktikabel und wünscht sich ein anderes Freistellungsverfahren, häufig eine dauerhafte Freistellung mit 30-Prozent-Stellenanteil.

Nur die Hälfte der 25 befragten Dienststellen der **mittelbaren Verwaltung** hat eine Gleichstellungsbeauftragte (13 Dienststellen). Ein Drittel der Dienststellen ist zu klein, und muss keine GBA beschäftigen (9 Dienststellen, höchstens 20 Beschäftigte). Die meisten dieser 13 GBA organisieren den Umfang ihrer Freistellung laut Dienststelle nach eigenem Ermessen (8 Dienststellen).

Für knapp zwei Drittel aller befragten Gleichstellungsbeauftragten kam es zwischen 2019 und 2023 nicht zu einer **Erweiterung der Tätigkeiten** – nur ein Viertel der Gleichstel-

<sup>35</sup> Eine dieser 13 Dienststellen gab an, dass die GBA nicht den gesamten Zeitraum seit dem 01.01.2019 beschäftigt war. In allen 13 Dienststellen mit GBA war auch eine stellvertretende GBA zu finden – in zwei dieser Dienststellen war die stellvertretende GBA nicht den gesamten Zeitraum seit dem 01.01.2019 beschäftigt.

<sup>36</sup> Eine Dienststelle gab an, dass die Bestellung der GBA „in Planung“ ist. Zwei Dienststellen gaben an, dass es „keine Frau gibt, die das Amt übernommen hat“.

lungsbeauftragten berichtet von solch einer Erweiterung ihres Tätigkeitsspektrums (vgl. Abb. 28).

Was hat sich **in der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten (GBA) verändert**? Die 27 GBA, bei denen es in den letzten vier Jahren zu einer Erweiterung des Tätigkeitsspektrums gekommen ist, stellen vor allem fest, dass sie es inzwischen mit einer größeren Themenvielfalt zu tun haben (70 %, vgl. Abb. 29). Mehr als die Hälfte von ihnen werden inzwischen häufiger von Beschäftigten kontaktiert als noch 2019 (52 %) und 30 Prozent stellen fest, dass ihre Rolle als GBA inzwischen ernster genommen wird.

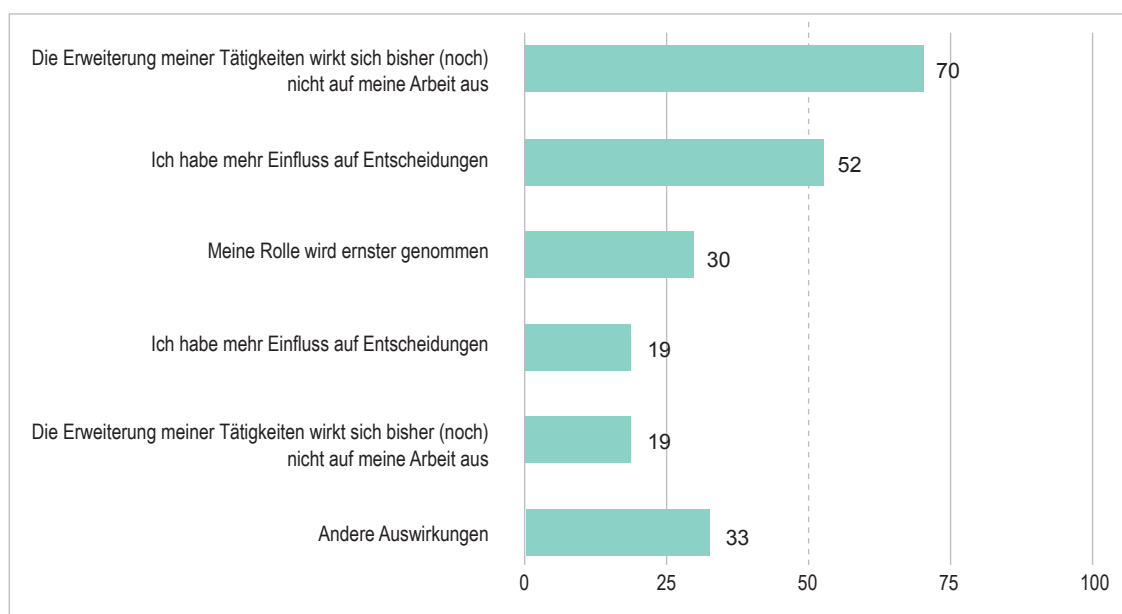
Für die Mehrheit der Dienststellen hat sich die **Art und/oder Intensität der Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten (GBA)** zwischen 2019 und 2023 nicht verändert. Dies trifft auf jeweils 4 von 5 der befragten Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung (81 %) und der befragten Dienst-

stellen der mittelbaren Landesverwaltung zu (77 %). Allerdings bezeichnen immerhin jeweils 15 Prozent der Dienststellen die Einbindung der GBA in die Angelegenheiten der Dienststelle – im Vergleich zu 2019 – inzwischen als intensiver.

**Zwischenfazit:** Für ein Viertel der Gleichstellungsbeauftragten kam es zwischen 2019 und 2023 zu einer Erweiterung ihrer Tätigkeiten. Diese 27 GBA berichten vor allem von einer größeren Themenvielfalt als zuvor. Mehr als die Hälfte wird nun zudem häufiger von Beschäftigten kontaktiert und 3 von 10 GBA berichten, dass ihre Rolle als GBA inzwischen ernster genommen wird.

Sowohl die Gleichstellungsbeauftragten als auch die unmittelbaren Dienststellen wurden um Angaben gebeten, **an welchen Entscheidungen und Maßnahmen die GBA in der Dienststelle beteiligt** sind.

Abb. 29: Veränderungen in der Arbeit von GBA zwischen 2019 und 2023 – Sicht der Gleichstellungsbeauftragten, in Prozent (Mehrfachantworten möglich)



Datenquelle: Online-Befragung der Gleichstellungsbeauftragten 2023, eigene Berechnungen (SowiTra)  
 Anmerkung: Die Frage richtete sich an 27 Gleichstellungsbeauftragte – die angegeben haben, dass sich ihre Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte seit dem 01.01.2019 erweitert haben – und wurde von allen beantwortet.

## Teil I: Umsetzung des LGG in der Landesverwaltung

**§ 22 Abs. 1 LGG:** 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 [...].

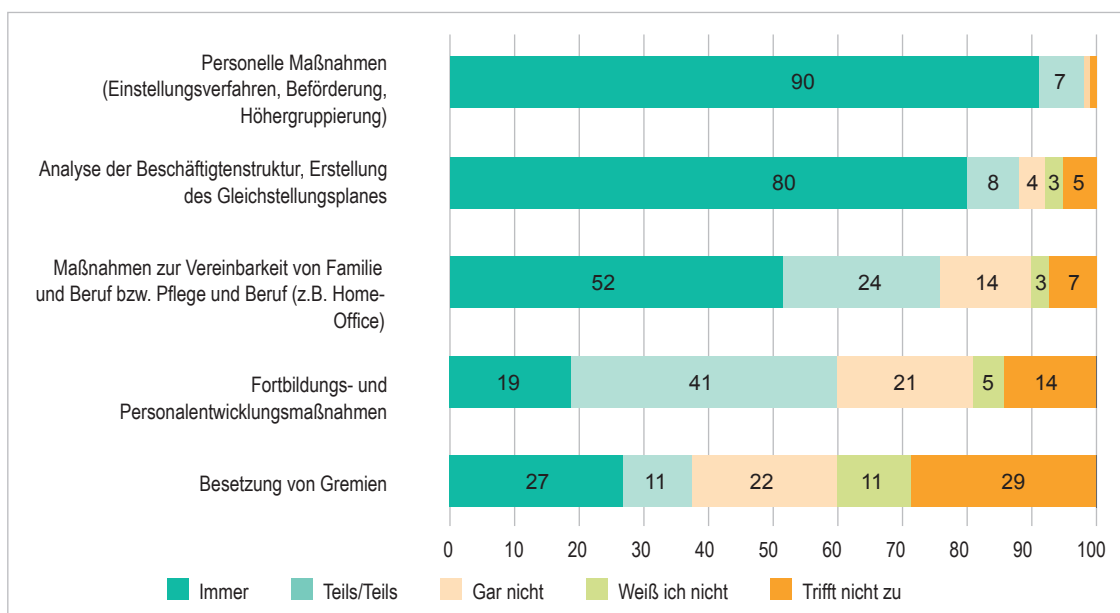
Die befragten Gleichstellungsbeauftragten sind in den Dienststellen vor allem an personellen Maßnahmen (97 %) beteiligt sowie an Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie bzw. Pflege und Beruf (62 %). Aber auch bei Fortbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen (40 %) sowie bei der Analyse der Beschäftigtenstruktur (38 %) sieht sich ein nennenswerter Teil der GBA in den Dienststellen als eingebunden und beteiligt. Darüber hinaus zählen die GBA noch „andere“ Maßnahmen bzw. Entscheidungen auf, an denen sie beteiligt sind: den Arbeits-

Gesundheitsschutz (10 Nennungen), die Prämienvergabe (7 Nennungen) oder Maßnahmen zur Umsetzung/Versetzung/Abordnung (4 Nennungen).

Die unmittelbaren Dienststellen bewerten die **Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten** ganz ähnlich wie die GBA selbst, zum Teil sogar ein wenig positiver (vgl. Abb. 30).<sup>37</sup> Fast alle Dienststellen beteiligen die GBA immer bzw. teilweise bei personellen Maßnahmen (97 %) und sogar 76 Prozent der Dienststellen sehen die GBA bei Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Pflege und Beruf immer oder teilweise beteiligt. Auch bei Fortbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen (60 %) sowie bei der Analyse der Beschäftigtenstrukturen/Erstellung des Gleichstellungsplans (88 %) sind die GBA aus Sicht der Dienststellen et-

<sup>37</sup> Die Ergebnisse können nur eingeschränkt miteinander verglichen werden, weil viele GBA keine Angaben dazu gemacht haben, ob sie in einer Dienststelle der unmittelbaren oder mittelbaren Verwaltung tätig sind. Somit ist die Auswahl der GBA und der Dienststellen der unmittelbaren Verwaltung nicht deckungsgleich.

Abb. 30: Beteiligung der GBA an Entscheidungen und Maßnahmen – Sicht der unmittelbaren Dienststellen, in Prozent



Datenquelle: Online-Befragung der Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung 2023, eigene Berechnungen (SowiTra)

Anmerkung: Die Frage richtete sich an 96 Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung, die angegeben haben, dass es seit dem 01.01.2019 eine Gleichstellungsbeauftragte in der Dienststelle gab/gibt, wurde von einer Dienststelle jedoch nicht beantwortet.



was häufiger beteiligt als die Gleichstellungsbeauftragten selbst es erleben.

Die 96 unmittelbaren Dienststellen, die seit 2019 eine Gleichstellungsbeauftragte (GBA) haben, wurden danach gefragt, welche **Erwartungen sie an die Arbeit einer Gleichstellungsbeauftragten haben**. Gut die Hälfte der Dienststellen hat diese Frage beantwortet (52 Dienststellen, wobei Mehrfachantworten möglich waren). Am häufigsten erwarten Dienststellen demnach eine konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit bzw. eine offene Kommunikation mit der GBA (26 Dienststellen). An zweiter Stelle erwarten sie, dass die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen des LGG in der Dienststelle mitwirkt, über die Einhaltung des LGG wacht und die Dienststelle bei der Einhaltung des LGG unterstützt (13 Dienststellen). Sie erwarten zudem, dass sich die GBA für die Realisierung von Chancengleichheit beider Geschlechter einsetzt und aktiv Vorschläge macht, wie die Gleichstellung der Geschlechter in der Dienststelle vorangebracht werden kann und die Umsetzung solcher Schritte/Maßnahmen dann auch unterstützt (9 Dienststellen). Genauso soll sich die GBA auch für eine Verbesserung von Familie und Beruf in der Dienststelle einsetzen und stark machen (7 Dienststellen). Daneben soll sich die Gleichstellungsbeauftragte als Ansprechperson oder Vertrauensperson für die weiblichen Beschäftigten anbieten, die Bedürfnisse von Frauen in der Dienststelle aufgreifen, sie beraten und begleiten (7 Dienststellen). Eine sehr kleine Gruppe von Dienststellen wünscht sich zudem, dass die Gleichstellungsbeauftragte auch die Männer mit in den Blick nimmt und auf ein „ausgewogenes Verhältnis“ beider Geschlechter hinarbeitet (3 Dienststellen).

Der **Zeitpunkt der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten** hat zeitlich vor dem Personalrat zu liegen, in dringenden Fällen zeitgleich mit dem Personalrat.

**§ 22 Abs. 2 LGG:** 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 Stellungnahme [...] beifügen. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt vor dem Personalrat, in dringenden Fällen zeitgleich.

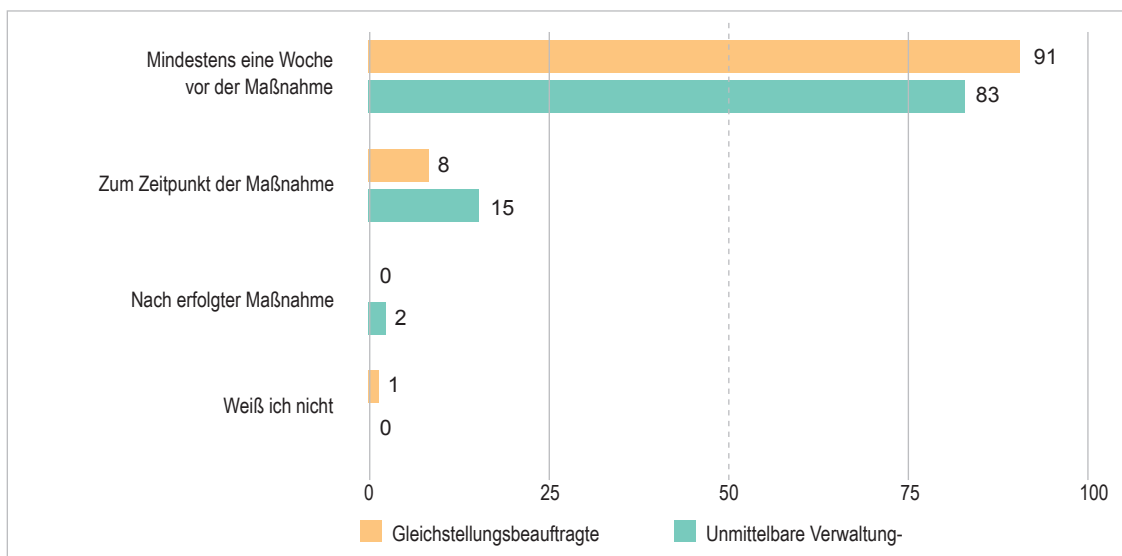
Bei personellen Maßnahmen werden 83 bzw. 91 Prozent (Sichtweise unmittelbare Dienststelle bzw. Sicht GBA) der Gleichstellungsbeauftragten **mindestens eine Woche im Voraus beteiligt** (vgl. Abb. 31). In einer kleineren Anzahl von Fällen erst zum Zeitpunkt der Maßnahme. Dabei werden die Gleichstellungsbeauftragten in etwa hälftig entweder vor dem Personalrat beteiligt oder zeitgleich mit dem Personalrat.

Von den 25 befragten **mittelbaren Dienststellen** verfügen nur 13 Dienststellen überhaupt über eine Gleichstellungsbeauftragte (vgl. Kap. 4: „Gleichstellungsbeauftragte“). In Hinblick auf die **Beteiligung** ihrer GBA fallen die Rückmeldungen aus diesen 13 Dienststellen vergleichbar bzw. teilweise sogar noch positiver aus als bei den unmittelbaren Dienststellen:

- Alle 13 Dienststellen beteiligen die GBA laut eigener Aussage immer bei personellen Maßnahmen. Außerdem melden alle Dienststellen, die diese Maßnahmen seit dem 01.01.2019 tatsächlich durchgeführt haben, dass sie die GBA immer bzw. zumindest teilweise bei der Analyse der Beschäftigtenstruktur und der Erstellung des Gleichstellungsplans (11 Dienststellen), sowie bei Maßnahmen zur Vereinbarkeit von

## Teil I: Umsetzung des LGG in der Landesverwaltung

Abb. 31: Zeitpunkt der Beteiligung der GBA an personellen Maßnahmen in der Dienststelle, in Prozent



Datenquelle: Online-Befragung der Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung 2023 sowie Online-Befragung der Gleichstellungsbeauftragten 2023, eigene Berechnungen (SowiTra)

Anmerkung: Die Frage richtete sich an 96 Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung, die angegeben haben, dass es seit dem 01.01.2019 eine Gleichstellungsbeauftragte in der Dienststelle gab/gibt, sowie an 110 Gleichstellungsbeauftragte. Sie wurde von 4 Dienststellen und 8 GBA jedoch nicht beantwortet. Viele GBA haben keine Angaben dazu gemacht, ob sie in einer Dienststelle der unmittelbaren oder mittelbaren Verwaltung tätig sind. Somit ist die Auswahl der GBA und der Dienststellen der unmittelbaren Verwaltung nicht deckungsgleich.

Familie und Beruf (12 Dienststellen) beteiligt haben.

- Auch die weiteren Ergebnisse der Beteiligung der GBA an Maßnahmen sind vergleichbar: dies gilt für Fortbildungs- und Entwicklungsmaßnahmen (8 Dienststellen „immer“ und „teilweise“, ebenso etwa 60 %) sowie die Besetzung von Gremien (5 Dienststellen „immer“ und „teilweise“, ebenso etwa 40 %).
- Bei personellen Maßnahmen werden die GBA in 11 Dienststellen (85 %) mindestens eine Woche im Voraus beteiligt, in 2 Dienststellen zum Zeitpunkt der Maßnahme.
- Die Beteiligung erfolgt ebenso etwa zur Hälfte vor dem Personalrat (6 Dienststellen) oder zeitgleich mit dem Personalrat (7 Dienststellen).

### Exkurs: weitere gleichstellungspolitische Maßnahmen

Die offenen Rückantworten aus den befragten Dienststellen<sup>38</sup> zu **gleichstellungspolitischen Maßnahmen**, die sich auf eine intensivere **Zusammenarbeit von GBA und Dienststelle** richten, machen deutlich, dass einer Reihe von Dienststellen durchaus viel an einer erfolgreichen Einbindung und Beteiligung der eigenen GBA liegt. Dort wo dies ein Anliegen ist, werden gemeinsam zum Teil weitreichende, innovative Maßnahmen auf den Weg gebracht.

Die Dienststellen verweisen zunächst auf die bereits erzielten **Fortschritte bei den Arbeitsbedingungen der GBA** sowie bei der **GBA-Beteiligung in der Dienststelle** (29 Nennungen). So konnten bei ihnen die

<sup>38</sup> Insgesamt 46 unmittelbare Dienststellen, 8 mittelbare Dienststellen sowie 55 Gleichstellungsbeauftragte (GBA) gaben Rückmeldungen zu gleichstellungspolitischen Maßnahmen, die sich vor allem auf die Zusammenarbeit von GBA und Dienststelle beziehen.

Arbeitsbedingungen, die Beteiligung, und/oder die inhaltliche Einbindung der GBA in die Dienststelle verbessert bzw. erweitert werden (vgl. Abb. 32). Dies bezieht sich u.a. auf die Prozesse bei Stellenbesetzungen bzw. Neuausschreibung von Stellen, aber auch beim Fehlen von ausreichend qualifizierten weiblichen Bewerberinnen. Andere Beispiele sind die Einbindung der GBA in das Thema Arbeitssicherheit/Gefährdungsbeurteilung oder das Aufgreifen von gleichstellungspolitischen Themen (z. B. sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz). Ergänzend wird dabei einigen Dienststellen auf die **gute, respektvolle Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und GBA** hingewiesen. Dazu gehört etwa: ein enger Kontakt zwischen Dienststellenleitung und GBA, Teilnahme der GBA an Leitungsrundenden/Tagungen in der Dienststelle bzw. an Sitzungen von Personalrat bzw. Personalreferat, Etablierung von regelmäßigen und verlässlichen Arbeitsterminen/-strukturen zwischen GBA und Dienststelle, problemloser Zugriff der GBA auf benötigte Daten, unkomplizierte Vor-Ort-Besuche dezentraler Außenstellen durch die GBA. sowie gemeinsam von Dienststelle und GBA organisierte Arbeitsgruppen.

Zu weiteren, gleichstellungspolitischen Maßnahmen der Dienststellen gehören auch **spezielle Angebote für weibliche Beschäftigte** (11 Nennungen), wie etwa Workshops, Kurse oder Seminare für Frauen (z. B. Selbstbehauptung, Sich-Bewähren in Konfliktsituationen, Selbstverteidigung), besondere Sprechstunden für Frauen oder gezielte Beratungsangebote (z. B. für weibliche Mentees). Eine Reihe von Dienststellen arbeitet

daran, **Genderfragen stärker sichtbar zu machen**, sie anzusprechen und/oder als Querschnittsthema in die laufende Arbeit einzuflechten (11 Nennungen), etwa in Form von Diversity-Strategien, von Gender-Equality-Plänen, durch die Einrichtung einer (AGG-) Beschwerdestelle oder der Gründung einer AG zur Aufteilung von Sorgearbeit. Hiermit wird das Ziel verfolgt, Führungskräfte stärker für Genderfragen zu sensibilisieren als auch die Genderkompetenz in der ganzen Belegschaft zu erhöhen. Eine kleinere Gruppe von Dienststellen bemüht sich zudem um die **Etablierung von gendersensibler Sprache** in den Dienststellen (6 Nennungen),

etwa im dienstlichen Schriftverkehr oder bei Stellenausschreibungen sowie durch die Formulierung von Sprachleitfäden.

Eine kleine Anzahl von GBA spricht allerdings auch **Hürden** an (7 Nennungen), wie etwa Unkenntnis des LGG bei den Verantwortlichen in der

Dienststelle, Zweifel von Beschäftigten an den Einflussmöglichkeiten der GBA oder auch generell vorhandene personelle Engpässe. Auch wird erneut von einigen Dienststellen (jedoch von keiner einzigen GBA) darauf verwiesen, dass es bei ihnen **keiner weiteren gleichstellungspolitischen Maßnahmen bedarf**, da bei ihnen bereits ein hoher Frauenanteil in der Belegschaft gegeben ist (13 Nennungen).

**Zwischenfazit:** Fast alle **unmittelbaren Dienststellen** bestätigen die Mitwirkung der GBA an personellen Maßnahmen in der Dienststelle, wie auch an Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf. Unterschiedliche Bewertungen bestehen jedoch hinsichtlich des



## Teil I: Umsetzung des LGG in der Landesverwaltung

Abb. 32: Maßnahmen der Zusammenarbeit von Dienststelle und GBA in Dienststellen der mittelbaren/unmittelbaren Landesverwaltung 2019 bis 2023<sup>1)</sup>, in absoluten Zahlen

	unmittelbare DSt. (n = 100)		mittelbare DSt. (n = 25)	GBA (n = 110)	Summe
	Ministerien / Staatskanzlei (n = 10)	Landesverwaltung o. Ministerien/Stk (n = 90)			
<b>Verbesserte Arbeitsbedingungen und Beteiligung der GBA</b>	3	7	1	18	<b>29</b>
<b>Spezielle Angebote für Frauen</b>	2	2	0	7	<b>11</b>
<b>Gender zum Thema machen</b>	0	2	3	6	<b>11</b>
<b>Gute Zusammenarbeit von DSt. und GBA</b>	1	2	1	6	<b>10</b>
<b>Sensibilität für Sprache</b>	0	2	1	3	<b>6</b>
<b>Hürden bei der Umsetzung</b>	0	0	0	7	<b>7</b>
<b>Zu klein</b>	0	1	0	0	<b>1</b>
<b>Ist nicht notwendig</b>	1	9	3	0	<b>13</b>
<b>Anzahl der Dienststellen/ GBA, die geantwortet haben:</b>	7	39	8	55	

Datenquelle: Online-Befragung der Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung 2023, Online-Befragung der Dienststellen der mittelbaren Landesverwaltung 2023 sowie Online-Befragung der Gleichstellungsbeauftragten 2023, eigene Darstellung (SowiTra)

1) Die Dienststellen wurden in der Befragung wie folgt gebeten: „Bitte berichten Sie von weiteren, eigenen Beispielen aus Ihrer Dienststelle, mit denen Sie die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) befördern (Was und wie umsetzen, Erfolge, Hemmnisse).“

Aufgabenfeldes Analyse der Beschäftigtenstruktur/des Gleichstellungsplans: 8 von 10 unmittelbaren Dienststellen sehen die GBA hier „immer“ beteiligt, während dies nur 4 von 10 befragten GBA bestätigen.<sup>39</sup> Die Erwartungen der unmittelbaren Dienststellen an ihre Gleichstellungsbeauftragten entsprechen weitgehend den im Landesgleichstellungsgesetz verankerten Aufgaben von Gleichstellungsbeauftragten. Außerdem erwarten die Dienststellen eine konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit bzw. eine offene Kommunikation mit der GBA.

<sup>39</sup> Manche GBA machten allerdings keine Angaben dazu, ob sie in einer Dienststelle der unmittelbaren oder mittelbaren Verwaltung tätig sind. Somit ist die Auswahl der GBA und der Dienststellen der unmittelbaren Verwaltung nicht deckungsgleich.

Wie im LGG gefordert, werden die GBA bei personellen Maßnahmen in der Regel jeweils mindestens eine Woche vor der Durchführung der jeweiligen Maßnahme und vor dem Personalrat oder spätestens zeitgleich zu diesem beteiligt.

Von den 25 befragten **mittelbaren Dienststellen** haben nur 13 Dienststellen überhaupt eine GBA. Diese sind immer an personellen Maßnahmen beteiligt, bei der Analyse der Beschäftigtenstruktur und der Erstellung des Gleichstellungsplans, genauso wie bei Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (sofern diese Maßnahmen seit 2019 tatsächlich stattgefunden haben). Bei personellen Maßnahmen werden die GBA mindes-

tens eine Woche vor oder zum Zeitpunkt der Maßnahme beteiligt, und vor oder zeitgleich mit dem Personalrat.

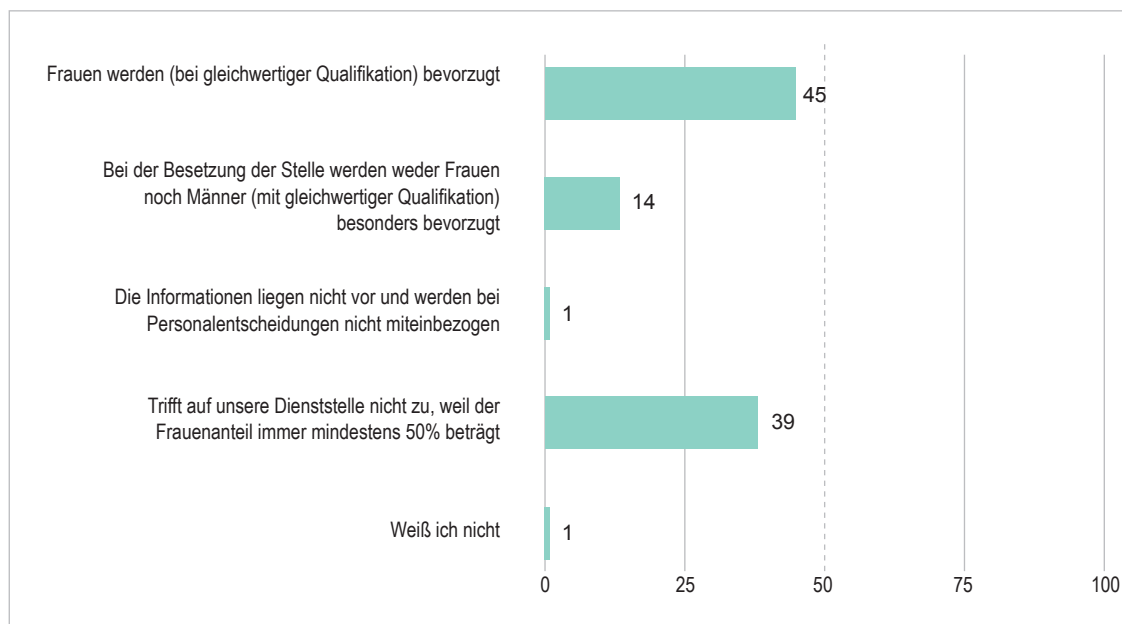
### Personalentscheidungen der Dienststelle

Wie gehen die befragten Dienststellen bei Personalentscheidungen bzw. Einstellungsverfahren vor: berücksichtigen sie für ihre Entscheidungen den für sie geltenden Gleichstellungsplan? Von den 100 befragten Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung verfügen 86 Dienststellen über einen Gleichstellungsplan, 45 Prozent von ihnen **berücksichtigen den Gleichstellungsplan bei Personalentscheidungen** „immer“, weitere 21 Prozent „meistens“. Ein Drittel der Dienststellen berücksichtigt den eigenen Gleichstellungsplan hierbei jedoch nicht (21 %) bzw. weiß es nicht genau (13 %).

**§ 9 Abs. 1 LGG:** 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. [...]

Von den 100 befragten unmittelbaren Dienststellen bestätigen 45 Prozent eine **bevorzugte Einstellung, Höhergruppierung oder Beförderung von Frauen mit gleichwertiger Qualifikation** (vgl. Abb. 33). Insgesamt 15 Prozent der unmittelbaren Dienststellen halten das LGG hier jedoch nicht ein, weil sie – nach eigener Auskunft – Frauen mit

Abb. 33: Verfahrensweise bei Personalentscheidungen, wenn in zu besetzenden Besoldungs-/Entgeltgruppen der Frauenanteil unter 50 % liegt – Sicht der unmittelbaren Dienststellen, in Prozent



Datenquelle: Online-Befragung der Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung 2023, eigene Berechnungen (SowiTra)

Anmerkung: Die Frage richtete sich an 100 Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung, wurde von 2 Dienststellen jedoch nicht beantwortet.

## Teil I: Umsetzung des LGG in der Landesverwaltung

gleichwertiger Qualifikation (auch) bei Unterrepräsentanz nicht bevorzugen (14 %) oder diese Informationen nicht mit einbeziehen (1 %). Auf 39 Prozent trifft die Vorgabe des LGG jedoch nicht zu, da der Frauenanteil bei ihnen sowieso immer mindestens 50 Prozent beträgt.

Ausschreibungen müssen zudem **erneut erfolgen**, wenn sich keine Frauen mit der geforderten Qualifikation auf die ausgeschriebene Stelle beworben haben.

**§ 7 Abs. 4 LGG:** 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.

Knapp die Hälfte der befragten Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung kommen dieser gesetzlichen Vorgabe „immer“ (20 %) oder „meistens“ (27 %) nach (vgl. Abb. 34). Die Mehrheit der Dienststellen, mit Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, erfüllt dies jedoch nicht (38 %) bzw. sie wissen es nicht genau (15%). Dem Vorgehen kommt somit die Mehrheit der Dienststellen der unmittelbaren Verwaltung nicht nach. Allerdings erklärt ein Viertel derjenigen 22 unmittelbaren Dienststellen, die **keine erneute Ausschreibung durchführen** dies mit besonderen Gründen, die im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten festgestellt wurden (24%). Weitere 10 Prozent geben an, dass die Stelle nur hausintern, also mit Beschäftigten der eigenen Dienststelle zu besetzen ist. Beides entspricht Ausnahmeregelungen (§ 7 Abs. 1 LGG).

Daneben verweisen jedoch 47 Prozent der 22 Dienststellen auf „andere Gründe“ und

19 Prozent geben an, die Gründe dafür nicht zu wissen. Mit „anderen Gründen“ meinen die Dienststellen vor allem, dass die Bewerbungslage bei der jeweiligen Ausschreibung so schlecht sei und/oder überhaupt so wenig Bewerbungen eingingen, dass eine Berücksichtigung des Geschlechts bei der Stellenbesetzung nicht auch noch zu leisten sei.

Daher kommen tatsächlich immer noch insgesamt 4 von 10 Dienststellen der unmittelbaren Verwaltung den Vorschriften zur erneuten Ausschreibung bei fehlenden Bewerbungen von Frauen mit geforderter Qualifikation nicht nach.

*Abb. 34: Erneute Ausschreibung bei fehlenden Bewerbungen von Frauen mit geforderter Qualifikation – Sicht der unmittelbaren Dienststelle, in Prozent*

Antworten	Unmittelbare DSt.
Ja, immer	20
Ja, meistens	27
Nein	38
Weiß ich nicht	15
Insgesamt	100

Datenquelle: Online-Befragung der Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung 2023, eigene Berechnungen (SowiTra)

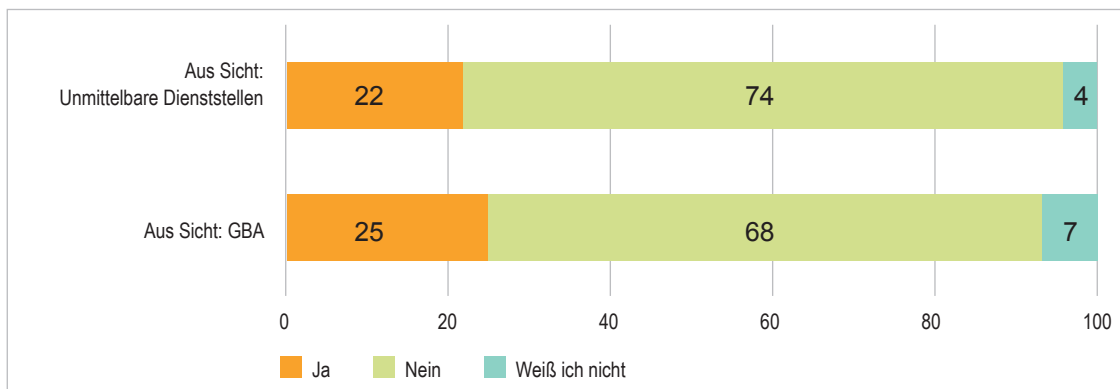
Anmerkung: Die Frage richtete sich an 59 Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung, die entweder angegeben haben, dass Frauen (bei gleichwertiger Qualifikation) bevorzugt werden, dass weder Frauen noch Männer bevorzugt werden oder dass sie nicht wissen, wie verfahren wird, wenn in der zu besetzenden Besoldungs-/Entgeltgruppe der Frauenanteil niedriger als 50 % ist. Die Frage richtete sich nicht an diejenigen Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung, deren Frauenanteil in allen zu besetzenden Besoldungs-/Entgeltgruppe bereits höher als 50 % ist. Die Frage wurde von allen 59 Dienststellen beantwortet.

Ein Fünftel der unmittelbaren Dienststellen bzw. ein Viertel der Gleichstellungsbeauftragten berichten davon, dass es zwischen 2019 und 2023 personelle Maßnahmen gegeben hat, gegen die die jeweilige **GBA der Dienststelle Widerspruch eingelegt** hat (vgl. Abb. 35).

**§ 23 Abs. 1 LGG:** 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.

durch die Gleichstellungsbeauftragte? Aus Sicht der 20 befragten unmittelbaren Dienststellen ging es dabei vor allem um Einstellungen (8 Dienststellen), um Beförderungen (2 Dienststellen) und um sonstige Themen (15 Dienststellen), z. B. sich im Einzelnen Um-/Versetzungen, Stellenausschreibungen, Probezeitkündigungen, Herabgruppierungen oder Ermahnungen verbergen. Auch von den 24 betroffenen Gleichstellungsbeauftragten mit Widerspruchserfahrung wurden Beispiele angeführt: Meist legten sie ihren Widerspruch im Kontext von Einstellungen und Ausschreibungen ein (13 GBA), etwas seltener auch zu Umsetzungen und Abordnungen (5 Dienst-

Abb. 35: Widerspruch der GBA gegenüber personellen Maßnahmen der unmittelbaren Dienststelle zwischen 2019 und 2023, in Prozent



Datenquelle: Online-Befragung der Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung 2023 sowie Online-Befragung der Gleichstellungsbeauftragten 2023, eigene Berechnungen (SowiTra)

Anmerkungen: Die Frage richtete sich an 96 Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung, die angegeben haben, dass es seit dem 01.01.2019 eine Gleichstellungsbeauftragte in der Dienststelle gab/gibt, wurde von 3 Dienststellen jedoch nicht beantwortet. Die Frage richtete sich auch an 110 Gleichstellungsbeauftragte, wurde von 4 GBA jedoch nicht beantwortet. Die Ergebnisse können nur eingeschränkt miteinander verglichen werden, weil viele GBA keine Angaben dazu gemacht haben, ob sie in einer Dienststelle der unmittelbaren oder mittelbaren Verwaltung tätig sind. Somit ist die Auswahl der GBA und der Dienststellen der unmittelbaren Verwaltung nicht deckungsgleich.

Von den 20 unmittelbaren Dienststellen, in denen es Widersprüche der GBA gegen personelle Maßnahme gegeben hat und die hierzu detaillierte Angaben gemacht haben, berichten 10 Dienststellen von ein bis zwei Widersprüchen zwischen 2019 und 2023 (bzw. 16 GBA), 5 Dienststellen berichten von drei bis zehn Widersprüchen (bzw. 8 GBA).

In welchen Situationen bzw. zu welchen Themen erfolgt ein solcher Widerspruch

stellen), zu Probezeitkündigungen (3 GBA), zur Prämienvergabe (1 GBA), zur Gremiumsbesetzung (1 GBA) oder zu einer Sabbatical-Nutzung (1 GBA).

In einem reichlichen Drittel der unmittelbaren Dienststellen kam es nach dem Widerspruch der GBA zu einer **Änderung der vorab getroffenen personellen Maßnahme** (vgl. Abb. 36). Der Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten war hier also erfolg-

## Teil I: Umsetzung des LGG in der Landesverwaltung

reich. Demgegenüber berichten 11 der insgesamt befragten 20 unmittelbaren Dienststellen, bei denen es zu Widersprüchen durch die GBA gekommen war, dass sie ihre personelle Entscheidung trotz des Widerspruchs nicht abgeändert haben (55 %). Die Gleichstellungsbeauftragten äußern sich hierzu in vergleichbarer Weise – allerdings kommt es für sie häufiger als für die Dienststellen zu der Situation, dass sie hinterher nicht genau wissen (12 %), ob die personelle Maßnahme auf Grund ihres Widerspruchs letztendlich noch einmal abgeändert wurde.

Abb. 36: Änderung der vorab getroffenen personellen Maßnahme der Dienststelle auf Grund eines Widerspruchs der GBA, in Prozent

Antworten	Unmittelbare DSt.	GBA
Ja	40	36
Nein	55	52
Weiß ich nicht	5	12
Insgesamt	100	100

Datenquelle: Online-Befragung der Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung 2023 sowie Online-Befragung der Gleichstellungsbeauftragten 2023, eigene Berechnungen (SowiTra)  
Anmerkungen: Die Frage richtete sich an 20 Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung – die angegeben haben, dass es seit 2019 Maßnahmen gegeben hat, gegen die die zuständige GBA Widerspruch eingelegt hat – und wurde von allen diesen Dienststellen beantwortet. Die Frage richtete sich auch an 26 GBA, die angegeben haben, dass sie vom Widerspruchsrecht bei personellen Maßnahmen Gebrauch gemacht haben (wurde von einer GBA jedoch nicht beantwortet). Die Ergebnisse können nur eingeschränkt miteinander verglichen werden, weil viele GBA keine Angaben dazu gemacht haben, ob sie in einer Dienststelle der unmittelbaren oder mittelbaren Verwaltung tätig sind. Somit ist die Auswahl der GBA und der Dienststellen der unmittelbaren Verwaltung nicht deckungsgleich.

Von der Hälfte der betroffenen Dienststellen wird eine Nicht-Änderung der getroffenen personellen Maßnahme nach Widerspruch durch die GBA damit erklärt, dass die GBA in weiteren Gesprächen letztendlich doch überzeugt werden konnte bzw. man sich einvernehmlich auf die Position der Dienststelle einigen konnte (6 Dienststellen). Zwei weitere Dienststellen bekräftigen, dass die Position

der Dienststelle richtig gewesen sei und sich deshalb durchgesetzt hat.

Von den 20 unmittelbaren Dienststellen, in denen die GBA überhaupt Widerspruch gegen Entscheidungen der Dienststelle eingelegt hat, haben nur 3 Dienststellen sich dazu entschieden, diesen **Widerspruch der nächsthöheren Dienststelle zur Entscheidung vorzulegen**. In nur einer dieser 3 Dienststellen kam es daraufhin zu einer Abänderung der getroffenen personellen Maßnahme durch die nächsthöhere Dienststelle – in den beiden anderen Dienststellen kam es nach dem erfolglosen Widerspruch nicht dazu, dass die GBA ein gerichtliches Verfahren eingeleitet hat.

In den befragten 25 mittelbaren Dienststellen stellt sich die Situation bei Personalentscheidungen seit 2019 grundsätzlich schwieriger dar:

- Nur 8 Dienststellen haben einen Gleichstellungsplan (vgl. Kap. 4: „Gleichstellungspläne“). Immerhin 6 dieser Dienststellen haben den Gleichstellungsplan aus ihrer Sicht „immer“ oder zumindest „meistens“ bei Personalentscheidungen berücksichtigt.
- Wenn in der zu besetzenden Besoldungs-/Entgeltgruppe der Frauenanteil bei unter 50 Prozent liegt, werden jedoch nur in 3 aller 25 Dienststellen Frauen bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt. In 8 Dienststellen passiert das nicht. Für die Hälfte der Dienststellen stellt sich die Frage allerdings gar nicht, weil der Frauenanteil bei ihnen mindestens 50 % beträgt (13 Dienststellen).<sup>40</sup>
- Ebenso schreiben auch nur 3 Dienststellen eine Stelle „immer“ oder „meistens“ erneut aus, wenn nach der ersten Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vorliegen,

<sup>40</sup> Darüber hinaus gab eine Dienststelle an, nicht zu wissen, wie dann verfahren wird.



die die geforderten Qualifikationen nachweisen. Als Grund für den Verzicht auf eine erneute Ausschreibung wird – ähnlich wie bei den Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung – vor allem die schlechte Bewerbungslage genannt (3 Dienststellen).

**Zwischenfazit:** Wie Abb. 37 verdeutlicht, haben zwar fast alle Dienststellen der **unmittelbaren Verwaltung** eine Gleichstellungsbeauftragte und die allermeisten beteiligen diese auch rechtzeitig bei personellen Maßnahmen. Allerdings haben bereits nur noch 4 von 5 Dienststellen einen Gleichstellungsplan. Bei Personalentscheidungen sind es dann bereits deutlich weniger Dienststellen, die die Bestimmungen des LGG umsetzen: Nur 3 von 4 Dienststellen berücksichtigen Frauen mit gleicher Qualifikation bevorzugt bei Stellenbesetzungen mit Unterrepräsentanz von Frauen und nur 2 von 3 Dienststellen berücksichtigen den Gleichstellungsplan bei ihren Personalentscheidungen. Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils (im Gleichstellungsplan) haben nur gut die Hälfte aller Dienststellen. Eine erneute Ausschreibung

bei fehlenden Bewerbungen von Frauen mit gleichwertiger Qualifikation findet in weniger als der Hälfte der Dienststellen statt.

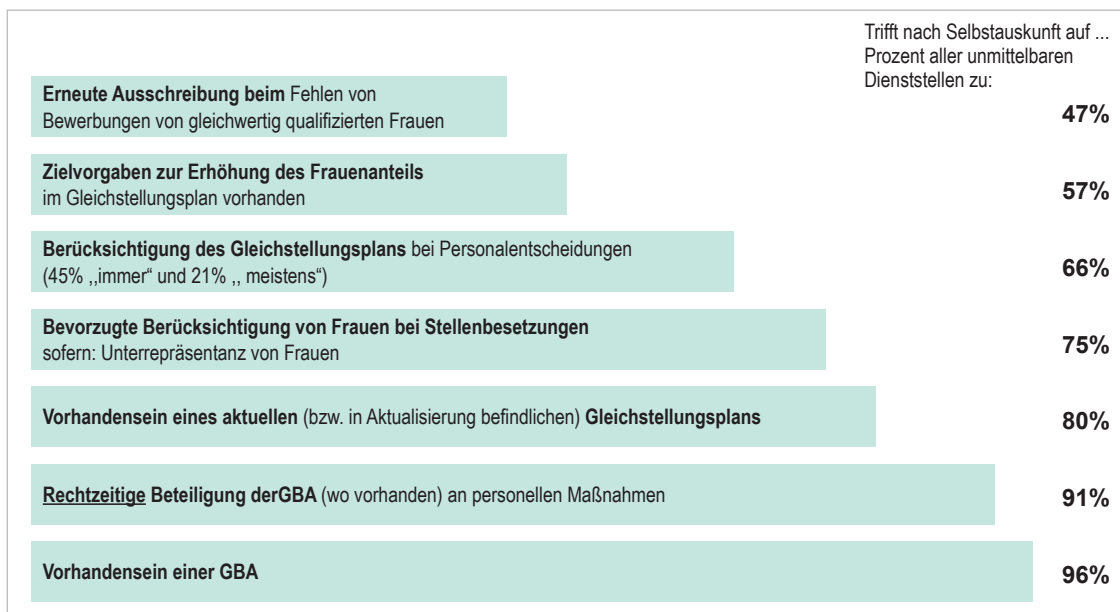
### Arbeitsweise der Gleichstellungsbeauftragten

Der Großteil der 110 befragten GBA erhält im Monat nur 1 bis **2 Anfragen von Beschäftigten** der eigenen Dienststelle (71 %).<sup>41</sup> Rund 20 Prozent der GBA wird zwischen 3 und 10 Mal pro Monat von Beschäftigten kontaktiert und nur ein kleinerer Kreis von 9 Prozent aller GBA erhält mehr als 10 (und bis hin zu 50) Anfragen von Beschäftigten. Dies hängt auch mit der Größe der jeweiligen Dienststellen zusammen. Die Anliegen der Beschäftigten, die sie an die Gleichstellungsbeauftragten herantragen, entstammen den folgenden **Themenfeldern** (Mehrfachnennungen waren möglich):

- Personelle Maßnahmen, wie z. B. Einstellungen, Beförderungen, Um-/Versetzungen, Ein-/Höhergruppierungen, Personalentwicklung (37 Nennungen)

<sup>41</sup> 8 GBA beantworteten die Frage nicht und gingen nicht in die Analysen ein.

Abb. 37: Umsetzung des LGG in unmittelbaren Dienststellen – Personelle Maßnahmen



Datenquelle: Online-Befragung der unmittelbaren Dienststellen 2023, eigene Darstellung (SowiTra)

## Teil I: Umsetzung des LGG in der Landesverwaltung

- Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf, Elterngeld sowie Arbeitszeiten und Home-Office (25 Nennungen)
- Individuelle Probleme mit Vorgesetzten und/oder Kolleg\*innen (16 Nennungen)
- Diskriminierung, Ungleichbehandlung, Mobbing, sexualisierte Belästigung (11 Nennungen)
- Gesundheit, Überlastung und Arbeitsschutz (7 Nennungen)
- Sonstige Themen/Anliegen, gendergerechte Sprache (9 Nennungen)

Nur ein Drittel der 110 befragten Gleichstellungsbeauftragten kommt im Jahresverlauf in **direkten Kontakt zur Landesgleichstellungsbeauftragten (LGBA)**, zwei Drittel (66 %) haben keinen Kontakt zu ihr.<sup>42</sup> Die 29 Gleichstellungsbeauftragten, die mindestens einmal jährlich Kontakt mit der LGBA haben, sind ihr vor allem persönlich begegnet (59 %) und/oder im Rahmen von Telefonge-

sprächen/Emails bzw. von Videokonferenzen (55 %). Für 14 Prozent der GBA hat sich der Kontakt zur Landesgleichstellungsbeauftragten im Rahmen der Interministeriellen Arbeitsgruppe ergeben, für 10 Prozent der GBA im Rahmen von Beratungsgesprächen und für 21 Prozent im Rahmen anderer Kontaktformen.

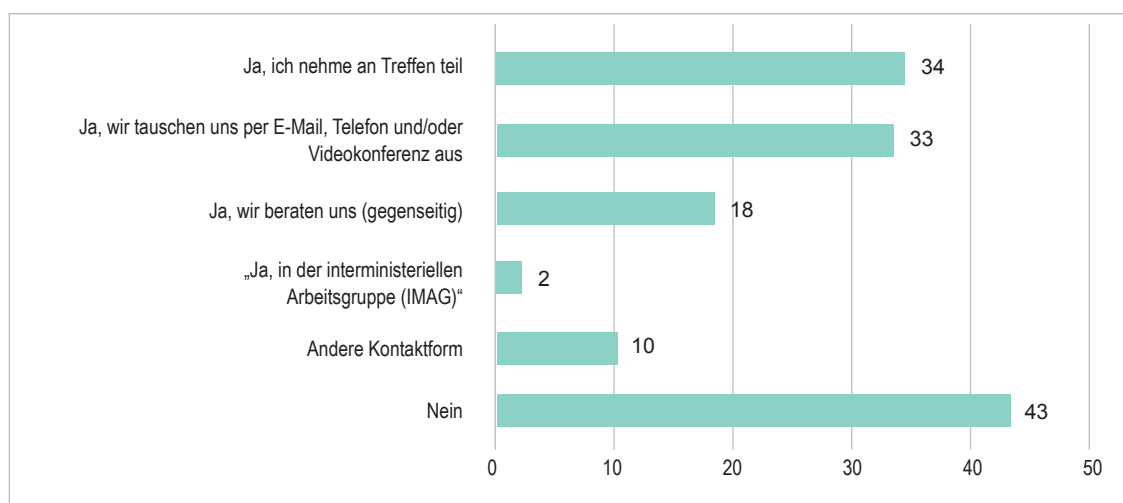
Eine größere Gruppe von Gleichstellungsbeauftragten hat den **Wunsch nach intensivem Kontakt zur LGBA**: dies trifft auf 40 Prozent der 110 befragten GBA zu, während sich 34 Prozent keinen solchen verstärkten Kontakt wünschen (26 % sind sich zu dieser Frage unsicher).<sup>43</sup>

Intensiver als der Kontakt zur Landesgleichstellungsbeauftragten gestaltet sich der **Kontakt der GBA untereinander** (vgl. Abb. 38). Ein Drittel von ihnen nimmt an gemeinsamen Treffen teil bzw. ein Drittel tauscht sich per E-Mail, Telefon bzw. Videokonferenz untereinander aus. Allerdings hat dennoch knapp die

42 4 GBA haben die Frage nicht beantwortet und gingen nicht in die Analysen ein.

43 3 GBA haben die Frage nicht beantwortet und gingen nicht in die Analysen ein.

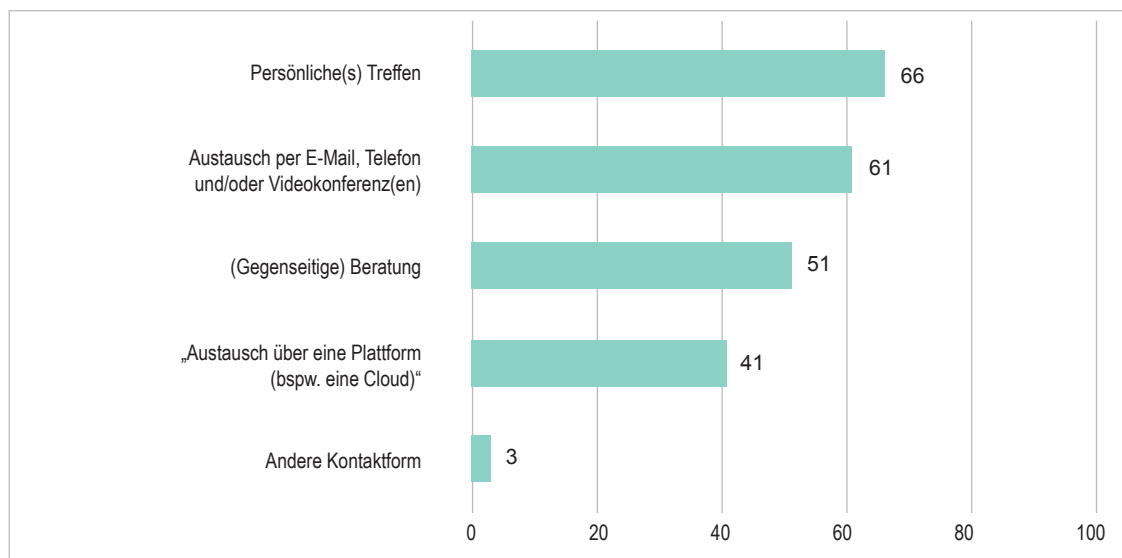
Abb. 38: Kontakt zu Gleichstellungsbeauftragten anderer Dienststellen, in Prozent (Mehrfachantworten teilweise möglich)



Datenquelle: Online-Befragung der Gleichstellungsbeauftragten 2023, eigene Berechnungen (SowiTra)

Anmerkung: Die Frage richtete sich an alle 110 Gleichstellungsbeauftragten, wurde von 2 Gleichstellungsbeauftragten jedoch nicht beantwortet.

Abb. 39: Form des gewünschten engeren Austauschs mit der Landesgleichstellungsbeauftragten und/oder den Gleichstellungsbeauftragten anderer Dienststellen, in Prozent (Mehrfachantworten möglich)



Datenquelle: Online-Befragung der Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung 2023 sowie Online-Befragung der Gleichstellungsbeauftragten 2023, eigene Berechnungen (SowiTra)

Anmerkung: Die Frage richtete sich an 61 Gleichstellungsbeauftragte, die angegeben haben, dass sie den Wunsch nach einer intensiveren Zusammenarbeit mit der Landesgleichstellungsbeauftragten und/oder den Gleichstellungsbeauftragten anderer Dienststellen haben.

Hälfte der GBA keinen Kontakt zu anderen Gleichstellungsbeauftragten.

Die Mehrheit der GBA hat den **Wunsch nach intensiverem Kontakt untereinander**: dies trifft auf 53 Prozent der 110 befragten GBA zu, während sich 27 Prozent keinen solchen verstärkten Kontakt wünschen (20 % sind sich zu dieser Frage unsicher).<sup>44</sup>

Welche **Art des Kontakts** wird bevorzugt? Dort wo ein Wunsch nach mehr Kontakt zu anderen GBA (vgl. Abb. 39) bzw. zur LGBA (s. o.) besteht, richtet sich dieser vor allem auf persönliche Treffen (66 %) als auch auf den Austausch per E-Mail, Telefon bzw. Videokonferenz (61 %). Im Vergleich dazu, dass Begegnungen bisher eher selten in Form von Beratungsgesprächen stattfinden (zwischen GBA: 18 %; zwischen GBA und LGBA: 10 %), werden Beratungsangebote auffallend häufig gewünscht (51 %). Auch

<sup>44</sup> 3 GBA beantworteten die Frage nicht und gingen nicht in die Analysen ein.

eine gemeinsame Plattform oder Cloud als technische Unterstützung für einen gemeinsamen Austausch findet recht deutlichen Zuspruch (41 %).

Die 54 GBA, die sich einen engeren Austausch mit anderen GBA oder der LGBA wünschen und dazu detaillierte inhaltliche Angaben gemacht haben, sprechen sich für einen intensiveren Erfahrungsaustausch sowie für Angebote zur Unterstützung der Rechtssicherheit bei der Aufgabenerfüllung aus. Im Einzelnen verteilen sich die **Wünsche** folgendermaßen auf die thematischen Schwerpunkte (es waren Mehrfachnennungen möglich):

- Erfahrungsaustausch, gegenseitige Beratung und gemeinsame Fallbesprechungen (28 Nennungen)
- Aufgaben und Rechte als GBA, eigene Rolle, Sicherheit bei der Um-/Durchsetzung des LGG (21 Nennungen)

## Teil I: Umsetzung des LGG in der Landesverwaltung

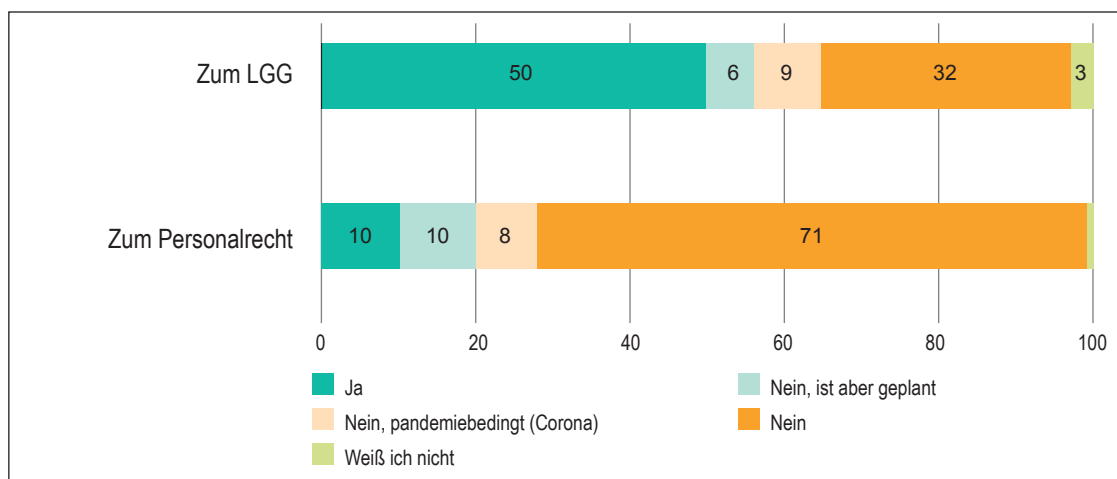
- Maßnahmen zur Frauenförderung, Mentoring und Empowerment von Frauen (8 Nennungen)
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie/ Pflege und Beruf (5 Nennungen)
- Erstellung des Gleichstellungsplans (4 Nennungen)
- Gestaltung und Durchführung von Frauenversammlungen (4 Nennungen)
- Gemeinsame Fortbildungen und/oder Hinweise für die eigene Fortbildungsplanung (4 Nennungen)
- Unterstützung und Aufklärung über Widersprüche und Klageverfahren (3 Nennungen)

**Fortbildungen zum Landesgleichstellungsgesetz** wurden von den Gleichstellungsbeauftragten im Zeitraum 2019 bis 2023 regelmäßig nachgefragt (vgl. Abb. 40). Jede zweite GBA hat in den letzten vier Jahren an einer solchen Fortbildung teilgenommen (50 %), weitere 6 Prozent haben die Teilnahme an einer solchen Fortbildung geplant. Im Vergleich dazu wurden **Fortbildungen zum Personalrecht** deutlich seltener nachge-

fragt: Nur jede zehnte GBA hat seit 2019 eine solche Veranstaltung besucht (10 %), genauso viele haben geplant, demnächst an einer solchen teilzunehmen. In gewissem Umfang geht die Nicht-Teilnahme an solchen Fortbildungen auch auf die Corona-Pandemie zurück.

**Zwischenfazit:** Die Mehrheit der GBA erhält monatlich ca. 1 bis 2 Anfragen von Beschäftigten ihrer Dienststelle. Wichtigste Anliegen der Beschäftigten sind: personelle Maßnahmen, Vereinbarkeitsanliegen, Fragen zum Elterngeld sowie Home-Office-Wünsche. Rund ein Drittel der GBA hat bisher schon direkten Kontakt zur LGBA gehabt – rund 40 Prozent aller GBA wünschen sich hier mehr Kontakt. Der Austausch zu anderen GBA ist vielfältig, dennoch haben 43 Prozent der GBA gar keinen Kontakt zu anderen Gleichstellungsbeauftragten. Etwas mehr als die Hälfte der GBA wünscht sich daher mehr gegenseitigen Austausch (53 %). Hier stehen Erfahrungsaustausch, Fallbesprechungen sowie Angebote mit dem Ziel größerer Rechtssicherheit bei der eigenen Aufgabenerfüllung im Vordergrund. Fortbildungen zum Personalrecht hat bisher nur jede zehnte GBA besucht.

Abb. 40: Teilnahme von GBA an Fortbildungen seit 2019 – Sicht der Gleichstellungsbeauftragten, in Prozent



Datenquelle: Online-Befragung der Gleichstellungsbeauftragten 2023, eigene Berechnungen (SowiTra)  
Die Frage richtete sich an 110 Gleichstellungsbeauftragte, wurde jedoch von 5 GBA („Fortbildungen zum LGG“) bzw. von 11 GBA („Fortbildungen zum Personalrecht“) nicht beantwortet.

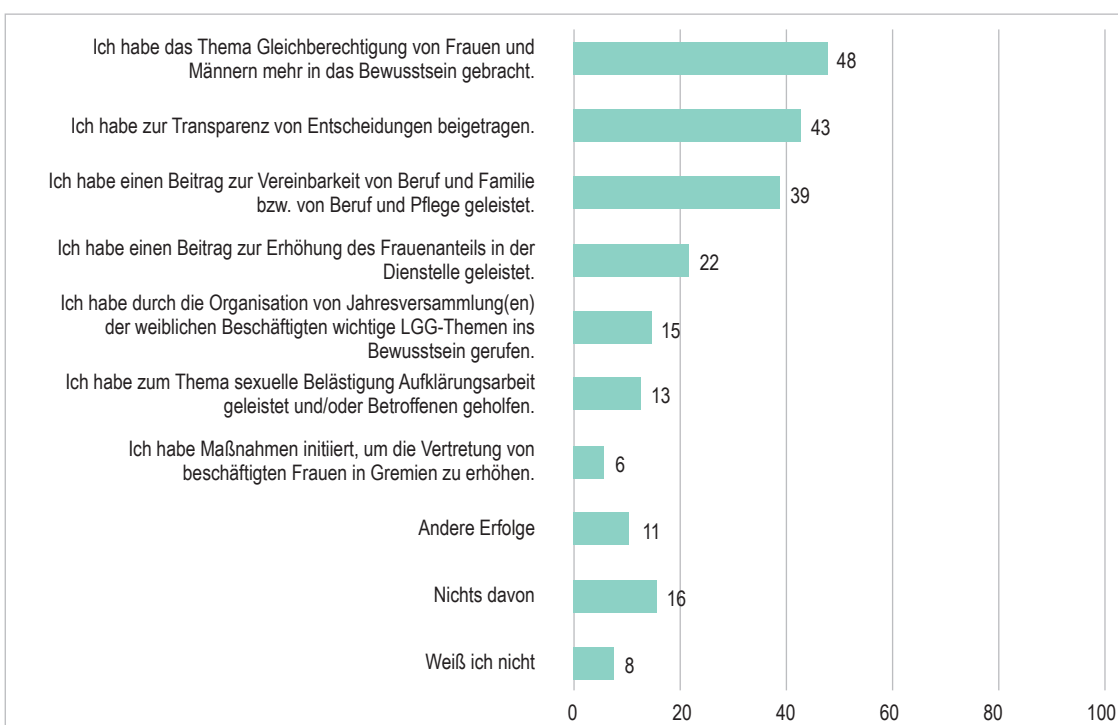
### Erfolge und Zukunftsaufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Gefragt nach ihren **bisherigen Erfolgen** in der Funktion als GBA, unterstreichen die 110 befragten GBA vorrangig ihren Einfluss auf die Sichtbarkeit des Themas Gleichstellung in der Dienststelle (1. Rang) sowie auf eine stärkere Verfahrenstransparenz bei der Entscheidungsfindung (2. Rang) als Erfolg (vgl. Abb. 41). Erst danach folgen die Erfolge hinsichtlich einzelner, konkreter Themenfelder/Maßnahmen. Das Einzelthema, zu dem mehr als ein Drittel der GBA einen erfolgreichen Beitrag leisten konnte (39 %), ist die Förderung der Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf. Jede fünfte GBA konnte zur Erhöhung des Frauenanteils in der Dienststelle beitragen (22 %). Jeweils rund ein Siebtel der GBA verzeichnet Erfolge dabei, (den weiblichen Beschäftigten) wichtige Inhalte des LGG ins Bewusstsein gerufen zu haben (15 %) oder Aufklärung zum Thema

sexualisierter Belästigung geleistet bzw. Betroffene unterstützt zu haben (13 %). Zur Erhöhung des Frauenanteils in Gremien konnte nur eine kleine Gruppe von Gleichstellungsbeauftragten beitragen (6 %).

An 17 Gleichstellungsbeauftragte, die in ihrer Funktion als GBA in den letzten vier Jahren **keine Erfolge** erzielen konnten, richtete sich die Frage, **worauf dies zurückzuführen ist**. 11 GBA gaben hierzu Auskunft. Der größere Teil von ihnen führt dies darauf zurück, dass in ihren jeweiligen Dienststellen bereits ein hoher Frauenanteil unter den Beschäftigten besteht (d. h. mehr als 50 % Frauen) und es dementsprechend wenig Handlungsbedarf gäbe. Dies zum Teil kombiniert mit dem Hinweis, dass das LGG in der eigenen Dienststelle bereits gut umgesetzt sei (8 Nennungen). Eine kleine Gruppe führt den fehlenden eigenen Erfolg allerdings auch auf grundsätzliche Ignoranz gegenüber Gleichstellungsthemen

Abb. 41: Bisherige Erfolge als GBA seit 2019 – Sicht der Gleichstellungsbeauftragten, in Prozent (Mehrfachantworten möglich)



Datenquelle: Online-Befragung der Gleichstellungsbeauftragten 2023, eigene Berechnungen (SowiTra)  
Anmerkung: Die Frage richtete sich an 110 Gleichstellungsbeauftragte, wurde von 5 GBA jedoch nicht beantwortet.

## Teil I: Umsetzung des LGG in der Landesverwaltung

in der Dienststelle, ein Nicht-Ernst-Nehmen der GBA sowie die eigene Erschöpfung zurück (3 Nennungen).

Schließlich wurden die Gleichstellungsbeauftragten gefragt, **was sie an ihrer Tätigkeit zufrieden oder unzufrieden macht**. 77 Gleichstellungsbeauftragte haben sich hierzu in Form einer offenen Antwort geäußert. Zunächst drücken insgesamt 42 von ihnen ihre Zufriedenheit mit der Tätigkeit als GBA aus. Die Antworten decken dabei ein breites Spektrum von Begeisterung ab, von eher verhaltener Zufriedenheit („im Allgemeinen zufrieden“ bzw. „alles ok“) bis hin zu großer Begeisterung („vollkommen zufrieden“ bzw. „ich liebe meine Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte“). Dies bedeutet jedoch nicht, dass sich die gleichen GBA neben dieser Zufriedenheitsbekundung nicht auch kritisch zu konkreten Aspekten ihrer Arbeit äußern würden, die sie unzufrieden machen oder bedrücken. Daher liegen zugleich insgesamt 47 Antworten vor, in denen sich **Unzufriedenheit** mit der aktuellen Tätigkeit als GBA ausdrückt:

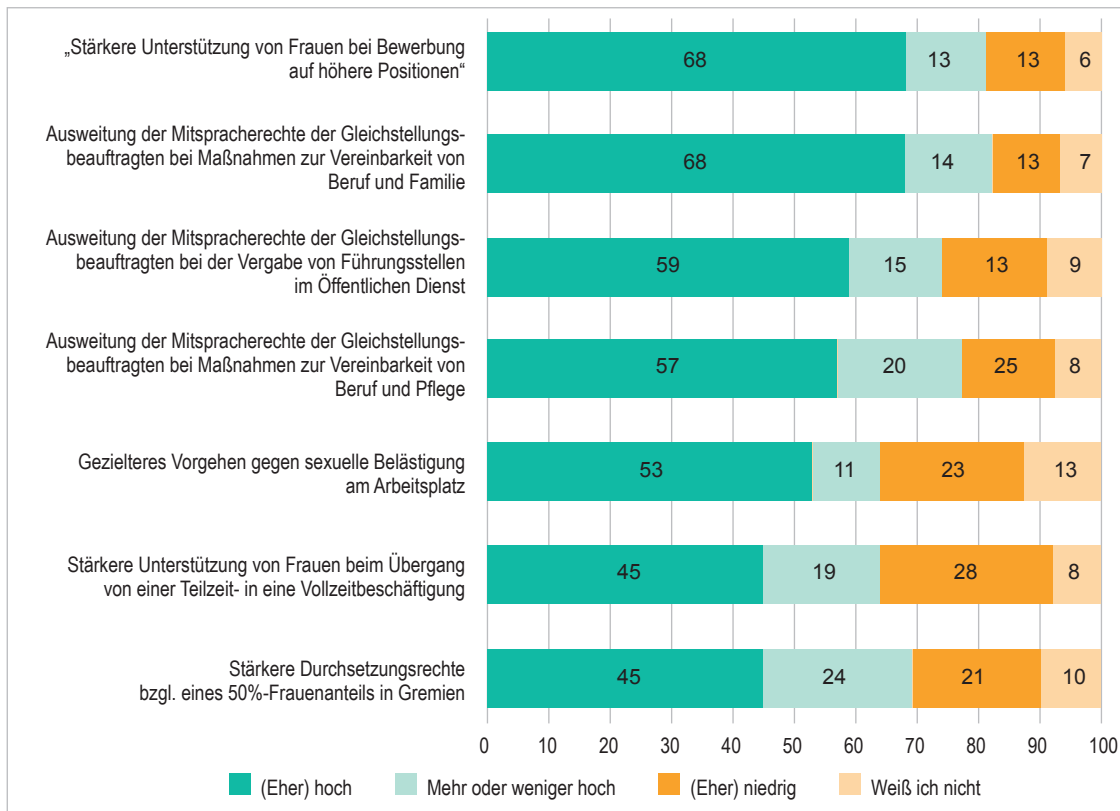
- Am häufigsten werden die fehlenden Zeitressourcen angesprochen, um die Arbeit als GBA wirklich gut und erfolgreich durchzuführen zu können (11 GBA), die sich teilweise gerade aus der Dopplung von Zeitstress auf der eigentlichen Stelle und in der Tätigkeit als GBA ergibt.
- Die zweithäufigste Rückmeldung richtet sich auf die permanente Erfahrung von Abwertung und mangelnder Wertschätzung für sich selbst, aber auch für das Thema Gleichstellung in den Dienststellen (9 GBA).
- Der dritthäufigste Kritikpunkt richtet sich auf das Landesgleichstellungsgesetz, welches zu wenig Durchsetzungsrechte für die GBA regelt bzw. die vorhandenen Rechte nicht abschließend präzise genug regelt. Explizit wird angesprochen, dass man sich

echte Mitbestimmung wünschen würde – an Stelle von bloßer *Mitwirkung*, genauso aber auch eine Pflicht zur Einbeziehung der GBA in strategische Überlegungen/ langfristige Planungen anstelle einer nur momentbezogenen Beteiligung bei laufenden Maßnahmen (8 GBA).

- Von 6 GBA wird das Fehlen von „echter“ Einbindung in die Entscheidung der Dienststelle angesprochen. Statt einer zu späten, einer vorgeschobenen, destruktiven oder partiellen Beteiligung wünschen sich die GBA eine frühzeitige, konstruktive, offene, umfängliche und ergebnisoffene Beteiligung.
- Genauso häufig wird zudem Kritik an (v. a. männlichen) Führungskräften geäußert, die Gleichstellungsanliegen ausblenden, nicht verstehen (wollen), diese umgehen oder ins Leere laufen lassen (6 GBA). Hier wird explizit der Wunsch geäußert, dass solche Führungskräfte von der Dienststelle in die Verantwortung genommen würden und sich verpflichtend mit dem LGG befassen müssten.
- Darüber hinaus entsteht Unzufriedenheit auch durch fehlende Möglichkeiten zur Weiterbildung als GBA sowie durch fehlende Ressourcen (Literatur, juristische Online-Bibliothek, kleines Budget für Veranstaltungen, ein Entgelt, welches den tatsächlichen Tätigkeitsanforderungen als GBA entspricht) (5 GBA).
- Schließlich ist auch die Passivität der (v. a. weiblichen) Beschäftigten Anlass für eigene Unzufriedenheit (3 GBA).

Welche **Zukunftsthemen** sehen die Gleichstellungsbeauftragten in Hinblick auf die weitere Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes auf sich zukommen (vgl. Abb. 42)? Als wichtigste Zukunftsthemen werden von ihnen die Unterstützung von Frauen bei Aufstiegsbewerbungen genannt (68 % schreiben

Abb. 42: Relevanz ausgewählter Themen für eine zielgenaue Umsetzung des LGG in der Praxis – Sicht der Gleichstellungsbeauftragten, in Prozent



Datenquelle: Online-Befragung der Gleichstellungsbeauftragten 2023, eigene Berechnungen (SowiTra)

Anmerkung: Diese Frage richtete sich an 110 Gleichstellungsbeauftragte. Sie wurde jedoch von 9 GBA („Gezielteres Vorgehen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“), von 10 GBA („Stärkere Durchsetzungsrechte bzgl. eines 50%-Frauenanteils in Gremien“) bzw. von 8 GBA (alle anderen Teilfragen) nicht beantwortet.

diesem Thema eine „(eher) hohe“ Relevanz zu), zudem die Ausweitung ihrer Mitsprache bei der Lösung von Vereinbarkeitsproblemen zwischen Familie und Beruf in der Dienststelle (68 % „(eher) hohe“ Relevanz). Drei weiteren Themen werden von mindestens der Hälfte der befragten GBA ebenfalls eine „(eher) hohe“ Relevanz zugesprochen: Hierzu gehört die Mitsprache bei der Besetzung von Führungsstellen, die Mitsprache bei Vereinbarkeitsproblemen zwischen Pflege und Beruf sowie das Vorgehen gegen sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz. Knapp die Hälfte der GBA billigt dem Thema Aufstocken von Teilzeit auf Vollzeit sowie der Gremienbesetzung mit Frauen ebenfalls zukünftig eine „(eher) hohe“ Relevanz zu.

**Zwischenfazit:** Als ihre größten **Erfolge** geben die Gleichstellungsbeauftragten an, das Thema Gleichstellung ins Bewusstsein gebracht zu haben und zu mehr Transparenz bei personellen Entscheidungen in der Dienststelle beigetragen zu haben. Die konkrete Maßnahme, bei der mit 39 Prozent noch die meisten GBA einen erfolgreichen Beitrag leisten konnten, ist die Förderung der Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf.

Auch wenn den meisten GBA ihre Tätigkeit gefällt, fehlt es ihnen allerdings häufig an zeitlichen Ressourcen, aber auch an fehlender Wertschätzung in den Dienststellen gegenüber ihrer eigenen Person bzw. ihrer Tätigkeit. Außerdem wünschen sie sich vielfach

## Teil I: Umsetzung des LGG in der Landesverwaltung

verbindlich formulierte Handlungs-/Durchsetzungsrechte im LGG. Für die zielgenaue Umsetzung des LGG in den Dienststellen wünschen sich die GBA vor allem eine stärkere Unterstützung von Frauen bei ihrer Bewerbung auf Aufstiegspositionen sowie stärkere Mitspracherechte der GBA bei Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf und bei der Vergabe von Führungspositionen.

### **Exkurs: Auswirkungen Corona-Pandemie**

Die Einschränkungen der Corona-Pandemie auf die gleichstellungspolitische Arbeit zwischen 2020 und 2022 in den Dienststellen wird von den Gleichstellungsbeauftragten deutlich negativer beschrieben als von den Dienststellen. Fünfmal mehr Gleichstellungsbeauftragte als Dienststellen beschreiben **Erschwernisse bei der Umsetzung des LGG bzw. bei ihrer Gleichstellungsarbeit** im Zusammenhang mit den Kontakteinschränkungen während der Corona-Pandemie (21 % gegenüber 4 %). Die Dienststellen stellen demgegenüber häufiger keinen Einfluss der Corona-Pandemie auf ihre Gleichstellungsarbeit fest (89 % gegenüber 69 %).

Aus Sicht derjenigen Dienststellen, die überhaupt positive oder negative Einflüsse durch die Corona-Pandemie auf die Gleichstellungsarbeit erlebt haben, zeichnen sich **zwei gegensätzliche inhaltliche Tendenzen** ab:

- Einerseits führte die Arbeit im Home-Office mit den stärker digital ausgerichteten Arbeitsformen auch zu Vorteilen u.a. bei der Bearbeitungsgeschwindigkeit und erleichterte die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Gleichstellungsakteur\*innen.
- Andererseits wurden Arbeitsteams durch das Arbeiten im Home-Office in der Zusammenarbeit auch behindert, Fortbildungen wurden erschwert bzw. abgesagt und die Teilnahme an Vorgängen in Präsenz

(wie z. B. Auswahlgesprächen) wurde erschwert.

Wodurch ergeben sich die **Einschränkungen im Einzelnen**? Das Verbot bzw. die Begrenzung von Präsenzveranstaltungen und persönlichen Beratungssituationen haben für die GBA das größte Problem dargestellt. Die dadurch hohen Hürden für eine Teilnahme an Bewerbungs- bzw. Auswahlgesprächen, der Wegfall von Frauenversammlungen in Präsenz sowie die erschwerte persönliche Kontaktaufnahme mit den weiblichen Beschäftigten haben die eigene Tätigkeit erschwert. In geringerem Umfang werden von den GBA außerdem der Wegfall des Austauschs mit anderen GBA und der Wegfall von Weiterbildungen beklagt. Auf der anderen Seite ergaben sich für einige GBA auch Erleichterungen, v. a. durch das Arbeiten im Home-Office.



## 5. Frauenanteile in Gremien des Landes Brandenburg

### 5.1 Gremien der Landesverwaltung

In einer Mehrheit der unmittelbaren Dienststellen (65 %) – sowie in fast der Hälfte der mittelbaren Dienststellen (45 %) – sind im Jahr 2023 **mindestens die Hälfte** der Gremiensitze **mit Frauen besetzt** (vgl. Abb. 43). Zudem sind die Gremien in jeder fünften unmittelbaren Dienststelle sowie knapp jeder fünften mittelbaren Dienststelle „ungefähr“ zur Hälfte mit Frauen besetzt. Nur in etwa jeder zehnten unmittelbaren Dienststelle (7 Dienststellen) bzw. mittelbaren Dienststelle (3 Dienststellen) sind Frauen in den Gremien in der Minderheit.<sup>45</sup>

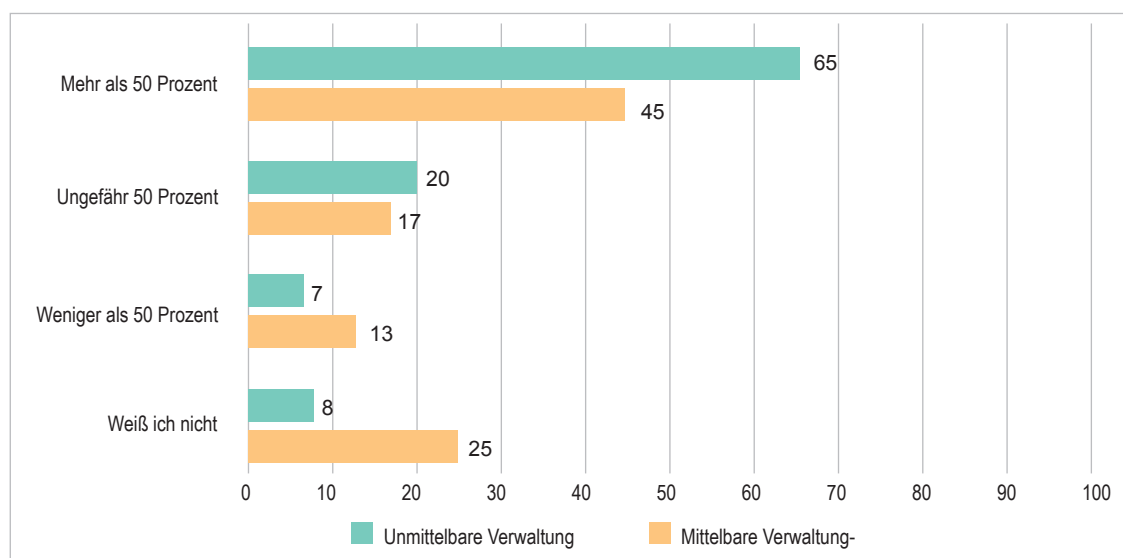
Zwischen 2019 und 2023 wurden nur von einem Fünftel der 100 befragten unmittelbaren

<sup>45</sup> Der vergleichsweise hohe Anteil an Dienststellen, die keine Antwort auf diese Frage haben, kann darauf zurückzuführen sein, dass es keine Gremien innerhalb der Dienststelle gibt oder auch darauf, dass Informationen zur Geschlechterverteilung in den Gremien nicht vorliegen.

Dienststellen (d. h. 18 unmittelbare Dienststellen) bzw. von einem Drittel der befragten 25 mittelbaren Dienststellen (d. h. 8 mittelbare Dienststellen) auch **Mandate in einem sich außerhalb der Dienststelle befindlichen, externen Beratungs- und Entscheidungsgremien** neu besetzt. Bei diesen Neubesetzungen der Mandate in externen Gremien durch die Dienststellen der Landesverwaltung wurden von knapp der Hälfte der unmittelbaren Dienststellen (44 %) und einem Viertel der mittelbaren Dienststellen (25 %) auch Frauen für diese freien Mandate vorgeschlagen bzw. dorthin entsendet.

Auf die Frage, ob die Dienststellen auch **konkrete Maßnahmen** ergriffen haben, **um den Frauenanteil in den Gremien aktiv zu erhöhen**, verweisen zwei Drittel der unmittelbaren Dienststellen sowie die Hälfte der mittelbaren Dienststellen darauf, dass dies nicht notwendig war, da der Frauenanteil in den zu besetzenden Gremien bereits zuvor ausreichend hoch war. Rund jede sechste Dienststelle hat

Abb. 43: Frauenanteil in Gremien innerhalb der Dienststellen der mittelbaren und unmittelbaren Landesverwaltung, in Prozent



Datenquelle: Online-Befragung der Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung 2023 sowie Online-Befragung der Dienststellen der mittelbaren Landesverwaltung 2023, eigene Berechnungen (SowiTra)

Anmerkung: Diese Frage richtete sich an 100 Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung und 25 Dienststellen der mittelbaren Landesverwaltung. Sie wurde jedoch von 2 Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung und einer Dienststelle der mittelbaren Landesverwaltung nicht beantwortet.



Abb. 44: Nach Geschlecht quotierte Besetzung von Gremien in Dienststellen der mittelbaren und unmittelbaren Landesverwaltung 2019 bis 2023<sup>1)</sup>, in absoluten Zahlen

Erfahrungen & Maßnahmen					
	Unmittelbare DSt. (n = 100)		Mittelbare DSt. (n = 25)	GBA (n = 110)	Summe
	Ministerien / Staatskanzlei (n = 10)	Landesverwaltung o. Ministerien/Stk (n = 90)			
Mehr Frauen in Gremien	1	3	1	6	11
Aktive Ermutigung von Frauen	0	4	0	5	9
Informieren innerhalb der DSt.	1	0	0	0	1
Hürden bei der Umsetzung	1	0	2	6	9
Personalhoheit liegt woanders	0	2	0	0	2
Dienststelle zu klein	0	1	0	0	1
Frauenanteil bereits hoch	1	19	5	11	36
Anzahl der Dienststellen/ GBA, die geantwortet haben:	4	40	9	55	

Datenquelle: Online-Befragung der Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung 2023, Online-Befragung der Dienststellen der mittelbaren Landesverwaltung 2023 sowie Online-Befragung der Gleichstellungsbeauftragten 2023, eigene Darstellung (SowiTra)

1) Die Dienststellen wurden in der Befragung wie folgt gebeten: „Bitte berichten Sie von beispielhaft von der Besetzung von Gremien, in denen es gelungen ist, den Frauenanteil entsprechend § 12 LGG zu erhöhen (Ausgangssituation, Erfolge, Hemmnisse).“

## 5.2 Gremien mit Mandaten

Für jedes auf Veranlassung des Landes zu besetzende Mandat in Beratungs- und Entscheidungsgremien wird ein Kabinettsbeschluss gefasst.

Nach § 12 LGG sind alle Gremien zur Hälfte mit Frauen zu besetzen. Diese Muss-Regel hat im Rahmen der Novellierung des LGG im Jahr 2013 eine Soll-Regel abgelöst mit dem Ziel, dem niedrigen Frauenanteil in Gremien entgegenzuwirken.

Im 7. LGG-Bericht (Berichtszeitraum 2014 bis 2018) wurde diese Neuregelung als Erfolg gewertet. Der Frauenanteil bei den Besetzungen stieg im Vergleich zum Vorberichtszeitraum um ca. 12 Prozent. Das Geschlechterverhältnis bei den Besetzungen zwischen 2014 und 2018 war in etwa ausgeglichen.

### Welche Art von Gremien sind im LGG gemeint?

Als Gremien werden in § 12 LGG definiert: Beiräte, Kommissionen, Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Kollegialorgane und vergleichbare Mitwirkungsgremien unabhängig von ihrer Bezeichnung und davon, ob die Mitglieder gewählt werden.

Im aktuellen Berichtszeitraum 2019 bis 2024<sup>48</sup> lag die Gesamtzahl der Gremienbesetzungen per Kabinettsbeschluss bei über 150 und damit etwas höher als im vorigen Berichtsraum (130 Entsendungen). Davon wurden etwa 45 Prozent Frauen und 55 Prozent Männer entsandt.

<sup>48</sup> Die Daten zu den Gremienbesetzungen per Kabinettsbeschluss beruhen auf Daten, die dem MSGIV vorliegen. Informationen zu den Besetzungen wurden bis zum Stichtag 31.01.2024 berücksichtigt.

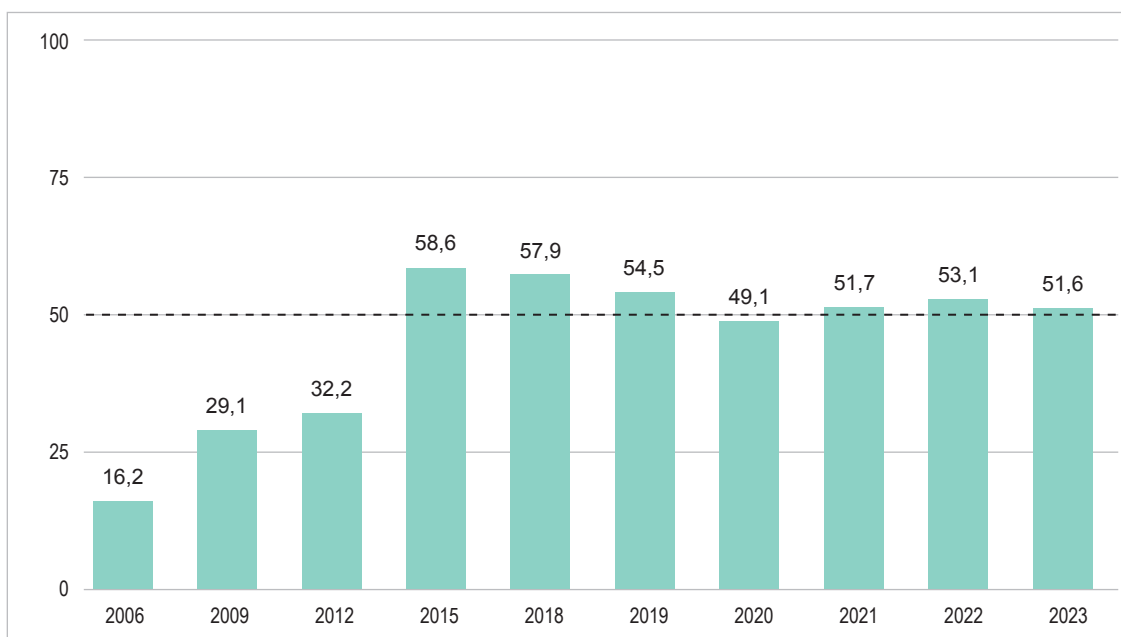
## Teil I: Umsetzung des LGG in der Landesverwaltung

Das Geschlechterverhältnis ist also weniger ausgeglichen als zuvor, Frauen sind bei den Entsendungen in der Gesamtzahl leicht unterrepräsentiert. Dies muss jedoch alleine kein Indikator für die mangelnde Umsetzung des LGG sein, da es mehrfach Neubesetzungen in den gleichen Gremien gab.

Besonders aussagekräftig ist die Zahl der Besetzungen, bei der der Frauenanteil bei den eigenen Landesmandaten mit der Neubesetzung erreicht wurde: Dies war bei etwa der Hälfte der Besetzungen der Fall. Bei etwa 50 Prozent der Besetzungen wurde die gesetzlich verankerte paritätische Besetzung

demgegenüber nicht erreicht. Dies wurde in vielen Fällen mit einer Besetzung kraft Amtes begründet, die nach dem LGG eine Ausnahme darstellt. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn die zu entsendende Person Mitglied der Landesregierung sein muss. So werden viele Mandate mit Staatssekretär\*innen besetzt. Das Geschlechterverhältnis auf Staatssekretär\*innen-Ebene spielt somit eine wichtige Rolle bei der Erreichung der geschlechterparitätischen Gremienbesetzung nach § 12 LGG. In weiteren Fällen wurde die Besetzung mit einer Frau geprüft, aber dennoch ein Mann entsandt, zum Beispiel ob seiner fachlichen Nähe zum Gremium.

Abb. 45: Durchschnittlicher Anteil der auf Veranlassung des Landes berufenen Frauen in Aufsichtsräten landesbeteiligter Unternehmen 2006 bis 2023, in Prozent



Datenquelle: Beteiligungsbericht Brandenburg 2023, MdFE

### 5.3 Gremien in Unternehmen mit Landesbeteiligung

Das Land achtet bei der Besetzung von Aufsichtsratsmandaten bei landesbeteiligten Unternehmen – in Übereinstimmung mit den Zielen des LGG und des CGK – besonders auf die Beteiligung von Frauen.

Der Frauenanteil bei den auf Vorschlag des Landes zu besetzenden Mandaten in Aufsichtsräten beträgt im Jahr 2023 durchschnittlich 51,6 Prozent (vgl. Abb. 45). Bei den maßgeblichen Landesbeteiligungen mit Kapital- oder Stimmrechtsmehrheit des Landes liegt der durchschnittliche Anteil bei 56 Prozent. In 7 von 16 Aufsichtsräten ist ein Frauenanteil von deutlich über 50 v. H. erreicht. Parität beim Frauenanteil besteht in 2 Aufsichtsräten. Noch nicht erreicht ist die Parität bei 7 Aufsichtsräten.

## 6. Bericht der Landesgleichstellungsbeauftragten

Die Landesgleichstellungsbeauftragte (LGBA) des Landes Brandenburg wird für die Dauer einer Legislaturperiode<sup>49</sup> vom zuständigen Mitglied der Landesregierung (Ministerin für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz des Landes Brandenburg) ernannt. Sie arbeitet unabhängig und ist keinen Weisungen unterworfen. Grundlage für ihre Tätigkeit sind die im § 19b LGG definierten Aufgaben und Rechte.

### Tätigkeitsschwerpunkte

Seit Juni 2020 wird die Tätigkeit der LGBA von Manuela Dörnenburg wahrgenommen. Der Rahmen ihres Handelns ergibt sich aus den im LGG formulierten Tätigkeitsbereichen:

- 1 Beratung und Unterstützung der kommunalen sowie der behördlichen Gleichstellungsbeauftragten (GBA),
- 2 Beratung der Landesregierung und Begleitung von Regierungsvorhaben sowie
- 3 Information der Öffentlichkeit über die Gleichstellung von Frauen und Männern.

Zu 1 Die LGBA berät und unterstützt die kommunalen und behördlichen GBA, deren Handlungsspielräume in Bezug auf Aufgabengebiete, Rechte und Ressourcen unterschiedlich sind. Während die behördlichen GBA auf Grundlage des LGG berufen werden und einen klaren Aufgabenzuschnitt aus dem Gesetz erhalten, ergibt sich die Berufung der kommunalen GBA aus der Brandenburgischen Kommunalverfassung (BbgKVerf) und, soweit die Gemeinde- oder Stadtvertretungen keine Bestimmung in den Hauptsatzungen entsprechend § 25 LGG vorgenommen haben, ohne eine konkrete Aufgabenbeschreibung.

Um den GBA Möglichkeiten der Vernetzung, des Austauschs, aber auch der Fortbildung zu geben, bietet die LGBA regelmäßige Treffen an. Dazu gehören Landeskongresse für die kommunalen GBA (ca. alle zwei Monate) zu ausgewählten Themen, wie z. B. Lesben im Alter, Integration geflüchteter Frauen, Alleinerziehende, Situation der Hebammen und der Geburtshilfe im Land Brandenburg, Mädchenarbeit und vieles mehr. Die LGBA bietet darüber hinaus der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen GBA Raum für den internen Austausch sowie eine jährliche Klausurtagung an. Die GBA aus den Dienststellen kommen auf Einladung der LGBA viermal im Jahr im Rahmen der interministeriellen Arbeitsgruppe (IMAG) zusammen, in der interne Themen und juristische Fragen u. a. zur Auslegung des LGG aufgegriffen werden. Die LGBA unterstützt die GBA generell dabei, in den Behörden und den Kommunen

<sup>49</sup> Die mit dem Kommunalrechtsmodernisierungsgesetz einhergehenden Änderungen sind hier noch nicht berücksichtigt.

## Teil I: Umsetzung des LGG in der Landesverwaltung

mehr Wertschätzung sowohl für das Thema Gleichstellung als auch für die eigene Beauftragung zu erreichen und den Verfassungsauftrag der Gleichstellung der Geschlechter durchzusetzen.

Aufgrund der wenig geschärften gesetzlichen Vorgaben für die Tätigkeit der kommunalen GBA und der unterschiedlichen Aufgabenzuschneide je Kommune gibt es einen erheblichen gleichstellungspolitischen Flickenteppich in Brandenburg. Es scheint daher umso wichtiger, dass auch im kommenden Koalitionsvertrag für die 8. Legislaturperiode die Stärkung der kommunalen GBA in ihrer Rolle und Wahrnehmung für die Umsetzung des Verfassungsauftrags nach § 12 Landesverfassung betont wird. Eine Stärkung widerspiegelt sich auch in der aktuellen Novellierung des § 18 BbgKVerf im Rahmen des Kommunalrechtsmodernisierungsgesetzes, die von der LGBA unterstützt wurde.

Arbeitsgrundlage der behördlichen GBA ist das LGG. In der IMAG werden wiederholt Schwierigkeiten in der Auslegung und Anwendung des Gesetzes besprochen. Dem Wunsch der behördlichen GBA nach einer Aktualisierung des vergriffenen und veralteten Kommentars von 1999 konnte in der Form nicht nachgekommen werden. Dennoch ist es gelungen, mit Hilfe einer Arbeitsgruppe von Jurist\*innen, ein Praxishandbuch zu entwerfen, das im Frühjahr 2024 veröffentlicht wird und auf Fragen der GBA Antworten gibt. Aus der Arbeitsgruppe ergab sich eine Empfehlung zur Novellierung des LGG. Diese ist ebenfalls nach einem intensiven Austausch mit den behördlichen GBA erarbeitet worden.

Zu **2** Die Beratung der Landesregierung und die Begleitung der vielfältigen Regierungsvorhaben kann nur punktuell erfolgen. Gleichstellung ist eine Querschnittsaufgabe, die die Ressorts und die Staatskanzlei betrifft. Seit 2005 verfolgt die Landesregierung den

Gender-Mainstreaming-Ansatz, was bedeutet, dass die Ressorts und die Staatskanzlei die geschlechtergerechte Gesetzesfolgenabschätzung in Eigenverantwortung umsetzen.

Die LGBA arbeitet mit einzelnen Ministerien im Land Brandenburg zusammen, um auf relevante inhaltliche Aspekte mit Gleichstellungsdimension aufmerksam zu machen oder die eigene Gleichstellungsexpertise anzubieten, um gemeinsame Querschnittsthemen zu bearbeiten. Dies geschieht vor allem mit dem Infrastrukturministerium und der Staatskanzlei zu den Themen Strukturwandel und Regionalentwicklung. Als Mittlerin konnte sie Positionen des Bündnisses der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten der Lausitz zu Gleichstellungsperspektiven im laufenden Strukturwandelprozess der Lausitz vermitteln, Diskussionen anregen und politische Beschlüsse herbeiführen.

Mit dem Bildungsministerium wurden bisher Themen wie geschlechtersensible Erziehung in Kita, Schule und freier Trägerschaft besprochen. Einen intensiven Austausch gibt es mit der Kinder- und Jugendbeauftragten zur Mädchenbeteiligung als einem besonderen Fokus im Bereich der Jugendbeteiligung. Sehr erfolgreich ist die Zusammenarbeit mit Fachreferaten des Sozialministeriums, was sich in der Mitarbeit an unterschiedlichen Landesaktionsplänen widerspiegelt.

Die LGBA versteht ihre Aufgabe darin, politische Prozesse im Land Brandenburg zu begleiten, um die in den aktuellen Fachthemen enthaltenden Gleichstellungsaspekte mit in die politische Diskussion zu bringen. Ob das Thema Gleichstellung bzw. gleichstellungspolitische Aspekte bei den Fachressorts in den Fokus kommen, hängt erfahrungsgemäß davon ab, welche Person ein Thema bearbeitet. Hier bedarf es mehr inhaltlicher Fortbildungen und Sensibilisierung in den Ressorts, worin die Gleichstellungsrelevanz bei den

Fachthemen besteht – nicht zuletzt auch, um dem Gender-Mainstreaming-Ansatz der Landesregierung gerecht zu werden.

Zu **3** Was macht eine Landesgleichstellungsbeauftragte? Worin liegt die gleichstellungspolitische Relevanz eines Themas? Das sind nur zwei Fragen, auf die die Öffentlichkeitsarbeit der LGBA des Landes Brandenburg derzeit aufbaut. Mit Hilfe der beiden Social-Media-Kanäle Instagram und Facebook werden diese Fragen einem größeren Publikum täglich beantwortet. Und gerade zu speziellen Anlässen und Themen, wie zum Internationalen Frauentag, Gender Pay Gap oder Sternenkinder steht die LGBA als Interviewpartnerin u. a. der Presse zur Verfügung.

Ein jährlich wiederkehrendes Format ist die gleichstellungspolitische Sommertour mit der Frauenministerin, um dem Thema Gleichstellung in den Regionen mehr Sichtbarkeit zu verleihen. Es werden Frauenorganisationen und -projekte besucht, die so für sich werben können und die ihre Bedarfe direkt gegenüber der Landesbeauftragten und Ministerin äußern können.

Unerlässlich ist eine enge Kooperation mit den Frauenverbänden und -organisationen im Bundesland. Dabei zeigen sich die unterschiedlichen Bedarfe von beispielsweise älteren und jüngeren Frauen, Frauen und Mädchen mit und ohne Migrationsgeschichte oder einer Behinderung sowie Frauen und Mädchen im ländlichen oder städtischen Raum. Mit Blick auf die Vielfalt der Lebensrealitäten ist in diesem Kontext zum einen die enge Zusammenarbeit mit den Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderung, Senior\*innen, Kinder- und Jugend und Integration wichtig. Sie ermöglicht gezielt im Interesse von Frauen und Mädchen zu intervenieren, ineinandergreifende Diskriminierungsverhältnisse ganzheitlich in den Blick zu nehmen, Strukturen zu hinterfragen und auf

politischer wie behördlicher Ebene zu sensibilisieren. Zum anderen dient die Kooperation mit den Frauenverbänden und -organisationen dem intensiven Austausch über die gesellschaftspolitisch notwendigen Frauen- und Mädchenthemata im Land Brandenburg. Was braucht es und wo soll es gleichstellungspolitisch aus Sicht der Frauen und Mädchen hingehen? Fragen wie diese werden nicht zuletzt in dem regelmäßig tagenden Begleitgremium zu den Brandenburgischen Frauenwochen erörtert und spiegeln sich im Motto und der Ausrichtung der Auftaktveranstaltung wider. Finanziert wird das bundesweit einmalige Projekt der Brandenburgischen Frauenwochen durch die LGBA. Organisatorisch und inhaltlich umgesetzt wird es durch den Frauenpolitischen Rat Land Brandenburg e. V.

Ein erheblicher Teil der Tätigkeit besteht in der Beratung von Bürger\*innen oder Mitarbeitenden der Landes- und kommunalen Behörden. Themenschwerpunkte bilden dabei Unsicherheiten bei sprachlichen Regelungen, Besetzungsverfahren von behördlichen und kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, Diskriminierungserfahrungen und Auslegungsfragen zum LGG. In juristischen Anliegen konnte die LGBA vielfach auf die Expertise der Antidiskriminierungsstelle im Fachreferat 16 des MSGIV vielfach zurückgreifen.

### **Der vorliegende 8. LGG-Bericht**

Mit einem Frauenanteil von 54 Prozent in der gesamten Landesverwaltung ist die Situation im Land Brandenburg recht positiv zu bewerten. Seit Einführung des LGG im Jahr 1994 ist ein kontinuierlicher Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen.

Nicht zuletzt, weil es immer noch eine nicht unerhebliche Rentenlücke zwischen den Geschlechtern auch in Brandenburg gibt, ist vor allem auf die Einkommensverteilung und Teilzeitquote zu achten. Hier zeigt sich, dass Frauen in den höchsten Einkommens-

## Teil I: Umsetzung des LGG in der Landesverwaltung

gruppen, zwar geringfügig, aber zu selten repräsentiert sind. Vor allem bei den Bezügen der Beamt\*innen wird das deutlich. Der Frauenanteil sinkt mit zunehmender Höhe der Bezüge und mit zunehmendem Umfang der Verantwortung (Führungsebene). Auch bei den Beförderungen von Beamt\*innen schneiden Frauen schlechter ab, während bei den höhergruppierten Tarifbeschäftigten Frauen stärker vertreten sind.

Es gilt grundsätzlich für die Hausleitungen, die Ziele des LGG voranzutreiben durch beispielsweise Sensibilisierung sowohl des Personalreferates als auch der Führungsebenen und die Vorgaben des LGG auch mit Unterstützung der behördlichen Gleichstellungsbeauftragten maximal auszuschöpfen. Die Erarbeitung der Gleichstellungspläne, die die Möglichkeit von Zielvorgaben zu unterschiedlichen Themen eröffnen, kann hier eine gute Hilfe sein. Erfreulich ist, dass immerhin 57 Prozent der Gleichstellungspläne Zielgrößen, z. B. die Erhöhung des Frauenanteils, benennen. Vielerorts fehlt aber noch der Mut zu klaren Prozent- oder Zahlenwerten als feste Größe.

Ein Augenmerk sollte auf die Verteilung zwischen den Geschlechtern bei der Teilzeit gelegt werden. Die häufigere Übernahme von unbezahlter Haus- und Sorgearbeit durch Frauen wird nach wie vor durch geschlechtsspezifische Rollenerwartungen, aber auch strukturelle Rahmenbedingungen wie z. B. steuerlichen Vorteilen für ungleiche Einkommen („Ehegattensplitting“) bedingt. Am Thema geschlechtsspezifische Teilzeitbeschäftigung muss auch in der Landesverwaltung mit einem differenzierten Blick gearbeitet werden.

Erfreulich ist, dass es nahezu in allen befragten Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung eine Gleichstellungsbeauftragte gibt. Die wenigsten davon sind freigestellt.

Schaut man sich das Portfolio der Aufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten nach dem LGG an, stellt sich die Frage, wie diese Aufgaben ohne eine entsprechende Freistellung erfüllt werden können.

### Ausblick

Folgende Themen erweisen sich aus Sicht der aktuellen LGBA zukünftig als wichtig für eine intensiviertere (Weiter-)Bearbeitung:

- Novellierung des LGG und deren Begleitung durch die LGBA, unter Hinzuziehung der von der eigenen Arbeitsgruppe zusammengetragenen offenen Regelungsbedarfe und der daraus formulierten Empfehlungen. Dies umfasst juristische Präzisierungen und die Frage zum Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt.
- Stärkung der Rechtsdurchsetzung der Aufgaben für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten nach dem LGG
- Prüfung von und Austausch über mögliche Regelungen zur Anerkennung der mitunter von GBA in Dienststellen übernommenen höherwertigen Tätigkeiten (im Sinne einer Beratung der Hausleitung und im Vergleich zur ursprünglichen Tätigkeit auf der eigentlichen Stelle). Dies umfasst sowohl den Vorschlag, solche höherwertigen geleisteten Tätigkeiten in der Funktion als GBA zunächst einmal zu dokumentieren (z. B. zur Unterstützung eines späteren Aufstiegsbegehrens der jeweiligen Frau) als auch, in solchen Fällen zusätzlich eine befristete finanzielle Zulage in Anerkennung der höherwertigen Tätigkeiten zu zahlen (mindestens entsprechend E13).
- Fortsetzung bzw. Intensivierung der thematischen Zusammenarbeit mit weiteren Landesministerien
- Bundesweite Vernetzung und regelmäßiger Austausch aller Landesgleichstellungsauftragten aus einzelnen Bundesländern



## Teil II: Ressortbericht des MWFK

### 1. Einleitung

Die Förderung von tatsächlicher Gleichstellung der Geschlechter im Hochschulbereich richtet sich im Land nach dem Brandenburgischen Hochschulgesetz, konkret § 7 BbgHG, da das Landesgleichstellungsgesetz nach § 2 Absatz 4 LGG auf die Hochschulen in Brandenburg keine Anwendung findet. Das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur (MWFK) berichtet gemäß § 7 Absatz 7 BbgHG seit dem 2. LGG-Bericht (1999) über die Förderung der Chancengleichheit im Hochschulbereich. Der letzte Bericht des MWFK wurde für die Jahre 2014 bis 2018 formuliert.

Der Zeitraum des vorliegenden Berichts (2019 bis 2023) entspricht der Laufzeit der im März 2019 unterzeichneten Hochschulverträge zwischen dem MWFK und den staatlichen Hochschulen im Land. Darin wurden erneut sowohl hochschulübergreifende als auch -spezifische Festlegungen zur Verbesserung von Chancengleichheit und Familienorientierung getroffen. Des Weiteren wurden wesentliche Weichenstellungen für die Entwicklung in dem Bereich mit dem Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken für die Jahre 2021 bis 2027 und der diesbezüglichen Verpflichtungserklärung von Brandenburg vorgenommen (vgl. II.2).

Die hiesigen Hochschulen haben im Berichtszeitraum mit finanzieller Unterstützung von Bundes- und Landesseite (vgl. II.3) ihre über viele Jahre aufgebauten Maßnahmen – die von Mentoring und Beratung über Regelungen für Berufungs- und Besetzungsverfahren sowie Vereinbarkeit von Studium bzw. Arbeit mit Sorge- und Pflegeaufgaben bis hin zur Bereitstellung von Stipendien reichen – fortgeführt bzw. weiterentwickelt (vgl. II.4). Gleichwohl waren die Bedingungen durch die schwierigen Jahre der Coronapandemie, die Frauen oft aufgrund der stärkeren Wahrneh-

mung von Sorge- und Pflegeaufgaben ungleich belastet haben, erschwert.

Dennoch konnten die Frauenanteile (vgl. II.5) im Student Life Cycle von den Studienanfängerinnen über die Gesamtstudierenden, welche sich zahlenmäßig in den letzten Jahren weiterhin bei etwa 50.000 im Land bewegten, bis hin zu den Studienabsolventinnen insgesamt bei über 50 % an den staatlichen Hochschulen in Brandenburg gehalten werden.<sup>50</sup> In den weiteren Qualifikationsstufen hat sich der Frauenanteil insgesamt im Vergleich von 2017 zu 2021 zudem leicht verbessert und lag zu beiden Zeitpunkten in etwa auf bzw. über dem Bundesschnitt.<sup>51</sup> Zugleich zeigt sich auch in Brandenburg der grundlegende Trend, dass über die vergangenen Jahre der Frauenanteil in den verschiedenen Karrierestadien nach Studienende zugenommen hat. Jedoch ist zu konstatieren, dass der Frauenanteil mit Fortschritt der akademischen Entwicklungsstufen weiterhin sinkt.

Die Verwirklichung von Gleichstellung wird daher künftig weiterhin ein zentrales Handlungsfeld der Hochschulentwicklung sein (vgl. Ausblick).

### 2. Hochschulpolitische Steuerung in Brandenburg

Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein wichtiges Ziel der brandenburgischen Landesregierung über alle Ressorts hinweg. Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit im Hochschulbereich sind als Querschnittsthema dementsprechend fester Bestandteil der hiesigen Wissenschaftspolitik.

<sup>50</sup> Vgl. Studierendenstatistik des Amtes für Statistik.

<sup>51</sup> Vgl. Tabelle 2.1 – S. 26/87 (Promotionen), Tabelle 3.1 – S. 28/87 (Habilitationen) und Tabelle 4.2 – S. 33/87 (Professuren) in GWK: Heft 85: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 27. Fortschreibung des Datenmaterials (2021/2022) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn 2023

## Teil II: Ressortbericht des MWFK

Basierend auf der landesseitigen Hochschulentwicklungsplanung für den Zeitraum 2013 bis 2025 wurden in allen über den Berichtszeitraum 2019 bis 2023 gültigen Hochschulverträgen spezifische Maßnahmen und Vorhaben bilateral vereinbart. Zudem ist die Thematik weiterhin in den aktuellen Struktur- und Entwicklungsplänen der brandenburgischen Hochschulen gemäß § 3 Absatz 2 BbgHG verankert. Des Weiteren verfügen sie jeweils über zentrale Gleichstellungskonzepte und zum Teil dezentrale Gleichstellungspläne nach § 7 Absatz 3 BbgHG. In der Berichterstattung und einer Wirkungsanalyse der auslaufenden Hochschulverträge zeigt sich, dass die Hochschulen ihrer Verantwortung nachkommen und umfängliche Maßnahmen unter Berücksichtigung der 2010 mit dem MWFK vereinbarten und 2017 aktualisierten „Qualitätsstandards für Chancengleichheit und Familienorientierung“ umsetzen.

Auch die vom MWFK seit mehreren Jahren koordinierten Treffen mit den Gleichstellungsbeauftragten und Verantwortlichen für Familienarbeit an den brandenburgischen Hochschulen wurden im Berichtszeitraum regelmäßig durchgeführt. Sie waren wiederkehrend von einem regen Erfahrungsaustausch sowie gegenseitiger Information und Anregung geprägt, so dass das konstruktive und vertrauensvolle Miteinander in der gleichstellungs- und familienpolitischen Zusammenarbeit fortgeschrieben werden konnte.

Darüber hinaus wurde seitens des MWFK gemäß dem im Koalitionsvertrag festgehaltene Willen von 2020 bis 2023 ein landesweiter Dialogprozess Gute Arbeit in der Wissenschaft mit insgesamt 16 Veranstaltungen koordiniert. In diesem wurden mit den betroffenen Gruppen inkl. der Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten an den brandenburgischen Hochschulen (LaKoG) die Beschäftigungsbedingungen in Forschung und Lehre analysiert sowie anschließend

Empfehlungen, Vorschläge und Ideen entwickelt, wie neben vielen weiteren Handlungsfeldern insbesondere auch gleiche Teilhabe von Frauen an der Wissenschaft und eine angemessene Balance von Leben und Arbeit ermöglicht werden können. Beiden Themen war jeweils eine separate Veranstaltung gewidmet. Hierbei wurde sich beispielsweise intensiv zum Gender Gap nach der Promotion und Maßnahmen zu dessen Verringerung, zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Wissenschaftler\*innen sowie über Finanzierungsfragen zur familienpolitischen Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes ausgetauscht. Darüber hinaus wurden auch angemessene Beschäftigungsbedingungen wie beispielsweise familienbewusste Arbeitszeitmodelle diskutiert.

### 3. Finanzierungsmechanismen auf Landes- und Bundesebene

Die brandenburgischen Hochschulen werden seit 2004 nach einem indikatorengeprägten leistungsbezogenen Mittelverteilungsmodell finanziert, das nach wie vor den Anteil von weiblichen Professuren im Leistungsteil honoriert. Parallel dazu stellte das MWFK im Berichtszeitraum über die Hochschulverträge jährlich 800.000 Euro für Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit und Familienorientierung bereit. Diese Mittel unterstützten die Hochschulen bei der Verwirklichung von Gleichstellung als strategische Leitungsaufgabe.

#### **Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken**

Flankierend wurden gute Rahmenbedingungen in puncto Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie als eines von acht Teilzielen in der landesseitigen Verpflichtungserklärung zum 2019

geschlossenen Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken für die Jahre 2021 bis 2027 definiert. In der Nachfolge zum Hochschulpakt 2020 stellt der Bund für Brandenburg darüber seit 2021 aufwachsend und ab 2024 dauerhaft etwa 35 Millionen Euro, welche vom Land in gleicher Höhe gegenfinanziert werden, zur Verfügung. Ende 2022 wurde zusätzlich eine jährliche Dynamisierung von der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) beschlossen. Wie hoch die Mittel des Bundes exakt sind, wird jedes Jahr anhand eines Mischparameters aus den jeweiligen Landesanteilen an den bundesweiten Zahlen der Studienanfänger\*innen, Studierenden in Regelstudienzeit zuzüglich zwei Semester sowie der Absolvent\*innen errechnet. Die Mittelweitergabe an die Hochschulen erfolgt auf Grundlage der „Vereinbarung über die Verteilung der Mittel aus dem Hochschulpakt 2020 sowie dem Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken an die brandenburgischen Hochschulen“.

### **Professorinnenprogramm**

Das erfolgreiche Professorinnenprogramm als Maßnahme, um mehr Frauen auch nach der Promotion im Wissenschaftssystem zu halten und ihre Präsenz auf allen Qualifikationsstufen zu steigern, befindet sich nunmehr in der vierten Programmphase (2023 bis 2030). Während des Berichtszeitraums hatten sich alle Hochschulen in Brandenburg an der dritten Programmphase (2018 bis 2022) beteiligt. Bis auf die Technische Hochschule Wildau (THWi) wurden alle anderen – Europa-Universität Viadrina (EUV), Filmuniversität Babelsberg Konrad Wolf (FBKW) und Technische Hochschule Brandenburg (THB) im 1. Call sowie Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg (BTUCS), Fachhochschule Potsdam (FHP), Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde (HNEE) und Universität Potsdam (UNIP) im 2. Call – zur Antragstellung aufgefordert. Damit gehört Brandenburg ne-

ben Niedersachsen, Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern zu den Ländern mit dem höchsten Anteil an programmteilnehmenden Hochschulen.<sup>52</sup> Insgesamt wurden 16 Anträge für Regelprofessuren der genannten Hochschulen mit einem Fördervolumen von insgesamt rund 5,5 Millionen Euro und einer Laufzeit von in der Regel je fünf Jahren bewilligt: je einer an der EUV (Kulturphilosophie/ Philosophie der Kulturen), FBKW (Kinematographie für dokumentarische Medien) und THB (Wirtschaftsrecht) sowie je drei an der FHP (Angewandte Datenwissenschaft/ Applied Data Science, Typografie, Produkt & Perspektive), HNEE (Social Business Management, Ecosystem-based transformation management in UNESCO Biosphere Reserves, Nachhaltige Regionalentwicklung und soziale Prozesse) und UNIP (Bürgerliches Recht und Rechtsgeschichte, Romanische Sprachwissenschaft (Französisch und Spanisch), Biodiversitätsforschung/ Spezielle Botanik). Die BTUCS wurde zudem als eine von zehn unter allen programmteilnehmenden Hochschulen mit dem Prädikat „Gleichstellung ausgezeichnet“ bewertet und hatte somit die Möglichkeit zur Förderung von 4 statt 3 Erstberufungen (Erziehungswissenschaften für die Soziale Arbeit, Medienpädagogik: Ästhetische Praxis in der Sozialen Arbeit, Denkmalpflege, Technik- und Umweltsoziologie).

### **Europäischer Sozialfonds (ESF)**

Über die Richtlinie des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kultur zur Förderung von Wissenschaft und Forschung aus dem Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2014 bis 2020 wurden 59 Vorhaben an den staatlichen Hochschulen in Brandenburg zur Erschließung neuer Zielgruppen für ein Studium, Sicherstellung eines erfolgreichen Studienverlaufs bis zum akademischen Abschluss sowie Unterstützung beim Übergang in den Beruf mit einem Gesamtvolumen

52 Vgl. S. 12 in technopolis group: Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder: Dritte Programmphase und Gesamtevaluation, Januar 2022

## Teil II: Ressortbericht des MWFK

von über 18 Millionen Euro gefördert. In allen Projekten wurde das Gender-Mainstreaming-Prinzip angewandt und bei der Planung, Durchführung und Begleitung von Maßnahmen die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie auf die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie berücksichtigt. Der Frauenanteil unter den Teilnehmenden bzw. geförderten Personen in Kurzzeitmaßnahmen war mit insgesamt 50,8 % ausgeglichen. Etliche Projekte widmeten sich explizit der Förderung von Frauen und Chancengleichheit in der Wissenschaft. Zu den vom MWFK geförderten Vorhaben zählten u. a.

- *„heterogen-ial Prüfen“ an der BTUCS (Förderzeitraum: 01. Januar 2021 bis 31. Oktober 2022)*

Die zertifizierte Schulungsmaßnahme zielte auf die Qualifizierung von Lehrenden für einen kompetenten Einsatz von eAssessments in Zeiten einer immer diverser zusammengesetzten Studierendenschaft. Dabei standen individualisierte, faire und chancengleiche Überprüfung von Wissen, Leistungen und Kompetenzen vor, während und nach Lehrveranstaltungen im Fokus.

- *„Neue Wege in die FHP“ (Förderzeitraum: 01. Juli 2020 bis 31. Oktober 2022)*

Das Projekt diente der Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden durch eine frühzeitige Ansprache von interessierten Schülerinnen (Summer School ab der 10. Klasse) und studienbegleitende Kurse in den Grundlagenfächern Mathematik für Bauingenieur\*innen und Statistik zur Vorbereitung auf Lehrveranstaltungen und Prüfungen.

- *„Startklar: MINT“ an der THWi (Förderzeitraum: 01. April 2018 bis 31. Mai 2020)*

In dem Vorhaben wurden Maßnahmen zur Studienvorbereitung und Berufsorientierung im Bereich MINT ergriffen, um den Übergang

an die Hochschule zu erleichtern. Hierzu wurden vier aus einem Vorprojekt vorhandene naturwissenschaftliche und technische Schülerlabore NaWiTex durch neue Angebotsformen an der THWi wie beispielsweise praktische Module für MINT-Interessierte, Vor-Ort-Besuche in Schulen, individuelle Betreuung von Seminarkursarbeiten, Erfahrungsaustausch mit Studierenden und Informationen über berufliche Perspektiven erweitert.

- *„Karriere-Zertifikat für MINT-Frauen“ an der UNIP (Förderzeitraum: 01. Oktober 2018 bis 31. März 2021)*

Das Format wurde mit dem Ziel entwickelt, Informatikstudentinnen in der Abschlussphase zu fördern, ihnen berufliche Karrierewege aufzuzeigen, Persönlichkeiten zu stärken und sie „fit“ für die Arbeitswelt 4.0 zu machen. In dem flexibel gestaltbaren Modulprogramm waren Spezialisierungen auf Wirtschaft, Wissenschaft und Gründung möglich.

### 4. Zur Umsetzung von Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit an den staatlichen Hochschulen in Brandenburg

Mit den 2010 verabschiedeten und 2017 weiterentwickelten „Qualitätsstandards für Chancengleichheit und Familienorientierung“ wurden von der Brandenburgische Landeskonferenz der Hochschulpräsidentinnen und -präsidenten (BLHP), der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an brandenburgischen Hochschulen (LaKoG), dem Netzwerk Familie und Hochschule im Land Brandenburg sowie dem MWFK gemeinsam Maßstäbe für wesentliche Handlungsfelder zur Verwirklichung von Geschlechter- und Familiengerechtigkeit im Hochschulbereich definiert. Mit diesen verpflichteten sich die staatlichen Hochschulen in Brandenburg ins-

besondere, eine chancengleiche und familienorientierte Führungskultur zu unterstützen, Gender- und Diversitätsaspekte in Lehre und Forschung zu integrieren, geschlechtergerechte und familienorientierte Studien- und Arbeitsbedingungen zu gewähren bzw. zu fördern sowie zielgruppengerechte Infrastruktur, Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebote bereitzustellen. Im Berichtszeitraum wurden hierzu an den einzelnen Hochschulen die bestehenden Aktivitäten fortgeführt bzw. weiterentwickelt sowie neue Maßnahmen und Projekte initiiert bzw. umgesetzt.

### **Führungskultur, Frauenförderung, Auswahl- und Besetzungsverfahren**

Zur Etablierung einer gendergerechten und familienorientierten Führungskultur, Gewinnung und Bindung von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie Gewährleistung fairer Auswahl- und Besetzungsverfahren wurde von den Hochschulen ein umfangreiches Instrumentarium eingesetzt. Hierzu seien beispielhaft die folgenden Aktivitäten hervorgehoben:

- An der BTUCS wurden regelmäßig Weiterbildungen und Veranstaltungen für Führungskräfte und Beratende zu der Thematik angeboten (z. B. Reihe „Gesunde Selbst- und Mitarbeiter\*innenführung“, Workshop „Professionell in Führung an der BTU: Konstruktiver Umgang mit unbewussten Wahrnehmungsverzerrungen/“unconscious bias“-Phänomenen“). Die landesweite Checkliste für Berufungsverfahren wurde konsequent angewandt. 2019 erhielt die Hochschule das Gütesiegel des deutschen Hochschulverbands für faire und transparente Berufungsverfahren. Seit 2020 nimmt die zentrale Gleichstellungsbeauftragte an den Strategiesprächen zu einzelnen Berufungsverfahren teil. Die Fakultäten werden bei der Bekanntmachung von Ausschreibungen durch das Gleichstellungsbüro unterstützt und es wurde im

Präsidium eine neue Stelle „Referent\*in Aktives Rekrutieren“ besetzt. Zur Entlastung von weiblichen Gremienmitgliedern werden wissenschaftliche Hilfskräfte, Coachings, Weiterbildungen o.ä. finanziert. Darüber hinaus befinden sich Handlungsempfehlungen zur Steigerung der Gremienbeteiligung in der Erarbeitung. Zur Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen existieren vielseitige Fördermaßnahmen wie Fortbildungs-, Beratungs- und Coachingangebote, Stipendien, Reise-, Druck- und Publikationskostenzuschüsse.

- An der EUV sind in Berufungsverfahren die Gleichstellungsbeauftragten ebenfalls vom Strategiespräch an konsequent eingebunden. Sie sensibilisieren die Berufungskommissionen und deren Vorsitzenden für eine geschlechter- und familiengerechte Auswahl. Die landesweite Checkliste für Berufungsverfahren wird angewendet, Wissenschaftlerinnen werden aktiv rekrutiert. Das Format der Strategiespräche bei Berufungen wurde auf Leitungspositionen in der Verwaltung und im Wissenschaftsmanagement übertragen. Im nichtwissenschaftlichen Bereich verlaufen die Bewerbungsverfahren grundsätzlich online und anonymisiert. Etablierte Formate zur Frauenförderung wie spezifische Anschub- und Abschlussstipendien für Frauen oder das bis 2018 aus ESF-Mitteln geförderte und inzwischen verstetigte Viadrina Mentoring-Programm, welches Studentinnen, Promovendinnen und Post-Doc-Wissenschaftlerinnen insbesondere in Übergangsphasen ihrer wissenschaftlichen Karriere unterstützt, stehen zur Verfügung. Über einen speziellen Fonds werden Frauen mit hoher Gremienbelastung entlastet, indem studentische bzw. wissenschaftliche Hilfskräfte für ein Semester finanziert werden. Als neue Instrumente wurden 2022 ein einjähriges Weiterbildungsprogramm „Frauen in Führung“ sowie ein FlexFonds mit bedarfsorientierten Angeboten für insbesondere

## Teil II: Ressortbericht des MWFK

nicht-privilegierte und diskriminierungsgefährdete Wissenschaftler\*innen lanciert. Bei letzterem waren von den bisher geförderten alle weiblich, zwei davon ausländische Promovendinnen.

- An der FBKW wurden regelmäßig und fachspezifisch Fortbildungen für Führungskräfte angeboten, 2022 die Berufungssatzung angepasst sowie Promotions- und Abschlussstipendien speziell für Frauen vergeben. Zudem nahmen bzw. nehmen Hochschulmitglieder am kooperativen Mentoring-Programm für hochqualifizierte Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen „Professorin an einer Kunsthochschule werden“ der Universität der Künste Berlin, am Mentoring-Programm „Into the Wild“ für Filmemacherinnen aller Filmhochschulen in Deutschland sowie am Gertrude J. Robinson Mentoring-Programm für herausragende Kommunikationswissenschaftlerinnen teil.
- An der FHP wurde, um Verzerrungseffekten durch Biases oder homosoziale Kooptation in Auswahlverfahren entgegenzuwirken, zum einen wiederholt sensibilisiert (u.a. durch Antibias-Trainings 2023), zum anderen kontinuierlich die Transparenz und Professionalität von Einstellungs- und Berufungsverfahren verbessert (zum Beispiel durch die Einführung einer digitalen Bewerbungsplattform 2022 – mit Verzicht auf eine Algorithmen-basierte Vorauswahl – oder die überarbeitete Berufungssatzung 2023). Zudem konnte 2022 ein niedrigschwelliger Entlastungsfonds für Wissenschaftlerinnen (beispielsweise mit individuellen Belastungen, überdurchschnittlich vielen Selbstverwaltungs- und/ oder Gremienaufgaben) eingerichtet werden, woraus u.a. Coachings und Unterstützung durch studentische Beschäftigte finanziert werden.
- An der HNEE war und ist das Themenfeld Berufungsverfahren im Hinblick auf Transparenz und Geschlechtergerechtigkeit eines der aktuellen Schwerpunktthe-

men der Gleichstellungsarbeit. Durch die Einwerbung von Mitteln im Rahmen des Bund-Länder-Programms *FH-Personal* für den Aufbau eines Berufungsmanagements, konnte in enger Zusammenarbeit mit der Berufungsbeauftragten die Transparenz und Struktur von Berufungsverfahren deutlich verbessert werden. Geschlechteraspekte werden in allen Phasen von Berufungsverfahren thematisiert und berücksichtigt. Die Gleichstellungsbeauftragte wird bereits zu den Strategiegesprächen eingeladen und eingebunden. Mit der 2023 neu verabschiedeten Berufsordnung wurde darüber hinaus verfügt, dass in jedem Berufungsverfahren eine Maßnahme zur Sensibilisierung der Kommission in Form einer Präsentation bezüglich unbewussten Vorurteilen durchgeführt wird. Eine Dienstvereinbarung „Stellenausschreibung und Stellenbesetzung“ wurde erarbeitet. Sie legt u.a. fest, dass Ausschreibungen gendersensibel und frei von Rollenstereotypen gefasst sein müssen. Doktorandinnen und Postdoktorandinnen erhalten Unterstützung durch Sach- und Personalmittel im Rahmen ihrer Promotion bzw. Habilitation.

- An der THB wurde Frauen für die wissenschaftliche Qualifizierung erneut die Teilnahme am Women-Power-Kongress sowie die anteilige Finanzierung von Reisekosten und Teilnahmegebühren an internationalen Fachtagungen ermöglicht. Die Teilnahme von Mitarbeiterinnen an Mentoring-Programmen wie des Vereins „Frauen aufs Podium“, bei dem die Hochschule seit 2021 Mitglied ist, wurde organisiert. 2022 wurden ein Leitfaden für gendergerechte Sprache erarbeitet, ein generationenübergreifender Austausch zu weiblichen Bildungs- sowie Karrierewegen lanciert und es fand der Workshop „Mehr Professor:innen an der THB“ statt. Mit der 2022 eingeworbenen Förderung aus dem BMBF-Programm *FH-Personal* soll gezielt auf die Herausforderungen der qualifizierten, professoralen

Personalgewinnung und -entwicklung reagiert werden und sowohl die Bewerberdenlage als auch die Internationalisierung und die Frauenförderung nachhaltig gestärkt werden.

- An der THWi fanden Personalentwicklungsangebote für Führungskräfte und Projektleitungen zur Sensibilisierung für die Themen Chancengleichheit und Familienorientierung statt. Derzeit werden die Schulungsmöglichkeiten im Rahmen des im Frühjahr 2023 gestarteten und über mehrere Jahre laufenden Projekts aus dem Bundesprogramm *FH Personal* ausgebaut. Außerdem steht die Diversität der zukünftigen Professor\*innen im Fokus. Es sollen die Attraktivität des Berufsbilds „FH Professur“ erhöht sowie Karrierepfade systematisiert werden.
- An der UNIP wurde 2021 eine Weiterbildungsakademie für Chancengleichheit in der Wissenschaft mit zielgruppenspezifischen, bedarfsorientierten und innovativen Angeboten lanciert, um mehr Frauen den Weg zur Professur zu ebnet und den Verbleib in der Wissenschaft zu ermöglichen. Es gab Veranstaltungen und Vorträge zum Empowerment der Wissenschaftlerinnen sowie zur Sensibilisierung von Personen mit Führungs- und Personalverantwortung in Bezug auf Antidiskriminierung, Gleichstellung, Diversität und Biases. Seit vielen Jahren sind „Familiengerechte Führung“ sowie „Chancengleichheit und Diversität in Forschungs- und Lehrtätigkeit“ fester Bestandteil der Neuberufenen-Workshops. Der Service für Familien berät außerdem regelmäßig zu Fragen der familiengerechten Führung in Einzelfällen. Darüber hinaus werden diverse Maßnahmen zur Förderung von Frauen auf verschiedenen Qualifikationsstufen wie ein Konzept zur aktiven Rekrutierung, Mentoring-Programme, das Gertrud-Feiertags-Stipendium, das Professorinnennetzwerk Profinet sowie finanzielle Unterstützung angeboten.

## **Forschung, Lehre und Studium**

Im Berichtszeitraum wurden die Integration von Gender- und Diversitätsaspekten in Forschung, Lehre und Studium an den Hochschulen befördert und beispielsweise folgende Maßnahmen und Projekte durchgeführt:

- An der BTUCS wurde 2019 die Veranstaltungsreihe „Wissenschaft ist (auch) weiblich“ eingeführt, in der Nachwuchswissenschaftlerinnen der Hochschule von ihren Forschungsthemen berichten, sowie eine Ringvorlesung zum Thema „Queere Geflüchtete heute“ veranstaltet. 2021 wurde ein semesterübergreifendes Projektseminar „Familien frühzeitig stärken“ sowie 2022 eine Online-Gastvortragsreihe „Klassismus und Kulturelle Bildung“ mit finanzieller Unterstützung des Gleichstellungsbüros angeboten. Des Weiteren werden Gender- und Diversitätskriterien bei der Vergabe des jährlichen Lehrpreises berücksichtigt und die Jury von der Gleichstellungsbeauftragten im Auswahlprozess beraten.
- An der EUV wurde im Rahmen des Audits *Vielfalt gestalten* des Stifterverbands eine Checkliste zu geschlechtersensibler Lehre erarbeitet. Zudem wurden Workshops zu Sensibilisierung und Empowerment veranstaltet. 2021 wurde an der Kulturwissenschaftlichen Fakultät das Wahlpflichtmodul „Difference – Migration, Gender and Diversity“ eingeführt. 2023 wurde erstmalig ein studentischer Essaywettbewerb des Gleichstellungsbüros lanciert.
- An der FBKW wurde ein Beratungs- und Weiterbildungsangebot für Lehrende zum Thema Genderkompetenz implementiert. Es fanden regelmäßige interdisziplinäre Seminare wie z. B. „Gender – Film – Ästhetik“ (Darstellung von Gender im Film) oder „Editing Gender“ (Konstruktion von Geschlecht im Film) statt. Seit 2019 fördert die FONTE-Stiftung semesterweise im Rahmen von Gastprofessuren und Lehraufträgen exzellente habili-

## Teil II: Ressortbericht des MWFK

tierte Nachwuchswissenschaftler\*innen bzw. (nicht-promovierte) Künstler-Forscher\*innen aus der Genderforschung an der Schnittstelle von Filmtheorie und -praxis. Für das Verbundprojekt „Assessing, Understanding, and Modelling the Impact of Gender Equity Policies (GEP) in the Film Industry“ konnte eine Förderung im Programm Open Research Area for the Social Science für die Jahre 2021 bis 2024 eingeworben werden.

- An der FHP wurden bis zum Wintersemester 2019/2020 und erneut seit Sommersemester 2022 bis zu acht Lehrveranstaltungen pro Semester gefördert, die dort „Gender in die Lehre“ bringen sollen, wo sich dies nicht zwingend aus dem Curriculum ergibt. Darüber hinaus wurden „Empfehlungen für die Gestaltung einer gendergerechten Lehre“ seitens des Gleichstellungsbüros herausgegeben. Ein weiterer großer Schritt wurde 2023 mit der Integration eines Moduls „Gender & Diversity“ in das FLEX-Modulhandbuch gemacht. Seit 2021 bietet der „Wegweiser Gender in der Forschung“ Hilfestellung für die Integration von Genderaspekten in Forschungsprojekte. Mehrere Forschungsvorhaben mit gleichstellungs- und familienorientierungsrelevanten Fragestellungen konnten akquiriert werden. So verfolgte beispielsweise das 2020 bis 2022 durchgeführte EU-Kooperationsprojekt „Codesigning Citizen Social Science for Collective Action“ einen innovativen Ansatz der partizipativen Bürger\*innenforschung und widmete sich in einem von vier Untersuchungsfeldern explizit dem Thema der Geschlechtergerechtigkeit.
- An der HNEE wurde 2020 das Leitbild Lehre unter Mitarbeit der Gleichstellungsbeauftragten entwickelt und beinhaltet dadurch einen Passus zu Vielfalt und Gleichberechtigung. Bei Akkreditierungen wird standardmäßig ebenfalls ein Kapitel zur Gleichstellung und Chancengleichheit erarbeitet und

in Berufungsverfahren zur Sensibilisierung allen Bewerber\*innen eine Frage zu Geschlechteraspekten und -kompetenzen insbesondere in der Lehre gestellt. Im Studium aber auch in der Forschung werden Geschlechteraspekte punktuell und abhängig von den Lehrenden bzw. Forschenden adressiert. Zum Beispiel ist die Hochschule an dem EU-Projekt „Female-Led Innovation in Agriculture and Rural Areas“ beteiligt. Des Weiteren wurde intern eine studentische Projektwerkstatt „Gender und Klimagerechtigkeit“ initiiert.

- An der THB bietet die Gleichstellungsbeauftragte mit ihrem Team bei Bedarf intern Beratung für eine diversitätsorientierte Gestaltung von Lehrveranstaltungen an und begleitet innovative Forschungsprojekte mit Gender- und Diversitätsfokus. So konnten das promotionsbezogene Vorhaben „Evaluation und Wirksamkeit von Interventionen zur Förderung studienrelevanter Kompetenzen“, welches von der Otto-von-Guericke Universität Magdeburg unterstützt wird, von 2019 bis 2022 erfolgreich weitergeführt sowie 2020 das über den *Qualitätspaket Lehre* vom BMBF geförderte Projekt „Vielfalt in Studium und Lehre“ zum Abschluss gebracht werden. Des Weiteren arbeitete 2022 die Professur für Wirtschaftsinformatik an der UNESCO-Richtlinie „Künstliche Intelligenz für mehr Geschlechtergerechtigkeit und gegen Diskriminierung“ mit.
- An der THWi wurde im Fachbereich Wirtschaft, Informatik und Recht an dem vom BMBF in den Jahren 2017 bis 2019 geförderten Vorhaben „Gendersensible Studien- und Berufsorientierung für den Beruf Security Spezialistin (Security)“ in Kooperation mit dem Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT“ gearbeitet. Außerdem haben die NaWiTex Schülerlabore im EU-Projekt „Learn STEM“ mitgewirkt, Ideen für innovative MINT-Bildung an Schulen zu sammeln. Entwickelt



wurden ein pädagogisches Modell, beispielhafte Unterrichtseinheiten, Lehrerfortbildungen sowie ein Online-Kurs, der frei absolviert werden kann.

- An der UNIP fand im Wintersemester 2021/2022 die Ringvorlesung „Geschlechter in (Un)Ordnung?! – Wissenschaftliche Irritationen binärer Geschlechterkonstruktionen“ statt und es wurde anschließend ein Buchprojekt dazu veröffentlicht. Darüber hinaus bietet die Universität seit vielen Jahren das Zusatzzertifikat „Interdisziplinäre Geschlechterstudien“ als Ergänzung zum Fachstudium an. Sie ist Mitglied im Netzwerk Gender Consulting. Das Koordinationsbüro für Chancengleichheit berät hier regelmäßig zu Gender und Diversität in Forschungsanträgen.

### **Arbeits- und Studienbedingungen**

Die Arbeits-, Studien- und Prüfungsbedingungen waren im Berichtszeitraum stark durch die Coronapandemie geprägt. Damit einhergehend haben die Entwicklungen hinsichtlich Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort sowie asynchronen, digitalen Lehrformaten einen Schub erfahren. Zur Verbesserung im Sinne von Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit wurden u.a. folgende Maßnahmen von den Hochschulen um- bzw. fortgesetzt:

- An der BTUCS wurde 2021 mit einer neuen Dienstvereinbarung das mobile Arbeiten mit wahlweise 40 % pro Tag bzw. 7 Tage pro Monat eingeführt. Auf familienfreundliche Zeiten wird bei Terminfestlegungen geachtet. Mitarbeitende werden beim Wiedereinstieg (beispielsweise nach Elternzeit) und auch Studierende zum Beispiel bei der Beantragung von Nachteilsausgleichen unterstützt sowie hinsichtlich der Vereinbarkeit von Arbeit, Studium und Familie beraten. Nach Wiederbesetzung der Stelle für Dual Career und Familienorientierung in 2022 konnten die Maßnahmen in dem Bereich zudem vertieft und erweitert werden.

Es wurden eine Vielzahl von Veranstaltungen für Kinder und Familien, Unterstützung bei der Kindergartenplatzsuche, variable Kinderbetreuung bei externen Partnern sowie Zuschüsse zur Mitnahme von Kindern auf Dienstreisen angeboten. Zur Förderung von Frauen für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis wurden 2021 MINT-Botschafter\*innen eingestellt und die Lehre durch weibliche Tutorinnen unterstützt, 2019 bis 2022 jährlich der Preis „Beste MINT-Studentin der BTU“ und der Soroptimist-Förderpreises für sehr gute Studienleistungen und besonderes ehrenamtliches und gesellschaftliches Engagement sowie seit 2022 Stipendien für Studienanfängerinnen vergeben.

- An der EUV wird der Wiedereinstieg von Wissenschaftler\*innen nach der Elternzeit durch Brückenstipendien gefördert. Semesterzeiten werden mit den Schulferien abgeglichen. Hochschulangehörige unterstützen das Familienbüro bei der Suche nach einer geeigneten Regel- bzw. auch Notfall-Kinderbetreuung. Bei Universitätsveranstaltungen und Konferenzen kann Kinderbetreuung organisiert werden. Die Familienbeauftragte berät auch zum Thema Pflege und bietet Workshops dazu an. Seit 2019 können Studierende wie Mitarbeitende Namensänderungen im Verwaltungskontext basierend auf einem Präsidiumsbeschluss zum Umgang mit trans\* und inter\* Personen unkompliziert durchführen lassen. Unisextoiletten sind eingerichtet. 2021 wurde die Dienstvereinbarung überarbeitet, wonach Mitarbeitende bis zu 100 Tage mobil oder mit einer festen Vereinbarung bis zu maximal 50 % von zu Hause arbeiten können. Zudem hat sich die Hochschule in einer Dienstvereinbarung für das wissenschaftliche Personal verpflichtet, die familienpolitische Komponente vollständig umzusetzen. Der Drittmittelfonds zur Unterstützung auch von Drittmittelbeschäftigten mit Vertragsverlängerungen bei Mutter-

## Teil II: Ressortbericht des MWFK

schutz und Elternzeit wurde aus Haushaltsmitteln verstetigt sowie einmalig Corona-pandemie bezogen ein Fonds für befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeitende in der Qualifikation mit familiären Betreuungsaufgaben eingerichtet.

- An der FBKW wurden regelmäßig Maßnahmen zur Steigerung von Frauen in „Mangelfächern“ wie beispielsweise Sommerklassen für Schülerinnen, „Girls Make Movies!“ oder die Kinderfilmuni durchgeführt. Es existieren familienbewusste Strukturen wie flexible Arbeitszeiten und -orte im Rahmen von Wohnraumarbeit und mobilem Arbeiten sowie Teilzeitmodelle. Es wird auf familienfreundliche Veranstaltungs- und Sitzungszeiten inklusive virtueller Teilnahmemöglichkeiten geachtet. Das Familienbüro bietet Beratung zu Fragen der Vereinbarkeit von Familie, Pflege, Beruf und Studium für alle Beschäftigten und Studierenden. Es werden studien- bzw. arbeitsplatznahe Belegplätze in kooperierenden Kindertageseinrichtungen sowie flexible Kinderbetreuung bei Veranstaltungen, Wiedereinstieg nach Elternzeit oder auch im Notfall angeboten. Ein lokales Netzwerk zum Austausch für Care- und/ oder Sorgearbeit verantwortlicher Personen befindet sich im Aufbau.
- An der FHP wurden die Möglichkeiten der Nachteilsausgleiche für Studierende mit Familienaufgaben im Studium und vor allem während der Abschlussphase in den letzten Jahren kontinuierlich ausgebaut und systematisiert sowie Standards für den Mutterschutz von Studentinnen geschaffen. Zudem wurde auf pandemiebedingte Erschwernisse von studierenden Eltern durch die Gewährung von längeren Abgabefristen oder der Teilnahme von Kindern an Online-Veranstaltungen, aber auch durch asynchrone Formate in Form von Aufzeichnungen und Podcasts reagiert. Besondere Aufmerksamkeit des Familienteams galt und gilt alleinerziehenden Studierenden und zunehmend auch Studierenden wie Beschäftigten mit Pflegeaufgaben (auf Dauer oder kurzzeitig, vor Ort oder auf Distanz). 2022 trat eine Dienstvereinbarung in Kraft, die allen Beschäftigten mobiles Arbeiten im Umfang von bis zur Hälfte der Regelarbeitszeit ermöglicht, viel Flexibilität bei der Gestaltung bietet und dadurch zur besseren Vereinbarkeit beiträgt. Zudem ist inzwischen bei fast allen Gremiensitzungen eine gleichberechtigte, digitale Teilnahme möglich.
- An der HNEE gibt es ebenfalls eine Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten für das nichtwissenschaftliche Personal, um gerade Beschäftigten mit Pflege- oder Sorgeverantwortung eine hohe Vereinbarkeit zu ermöglichen. Um familienfreundliche Sitzungszeiten insbesondere für Gremien zu schaffen, ist der Mittwochnachmittag frei von Lehrveranstaltungen. Auch bei Berufungskommissionen wird in diesem Sinne eine langfristige Planung angestrebt. Studierende Eltern werden unterstützt und erhalten Beratung insbesondere zu Gestaltungsmöglichkeiten im Studium aufgrund von Pflege- oder Sorgeverantwortung. Im Rahmen von Dual Career Anfragen unterstützt die Hochschule insbesondere bei der Suche nach Kita- und Schulplätzen. 2022 wurde von der Gleichstellungsbeauftragten in Zusammenarbeit mit weiteren Akteurinnen eine Beschlussvorlage zur Anerkennung von selbstgewählten Namen und Geschlecht erarbeitet und in der Folge vom Präsidium bestätigt sowie vom Senat beschlossen.
- An der THB existieren auch familienfreundliche Studien- und Arbeitsbedingungen mit zeitlichen und örtlichen Flexibilisierungen. Der Familienservice fördert Kinderbetreuungsangebote und bietet Information, Unterstützung und Beratung in wöchentlichen Sprechstunden für Studierende und Beschäftigte mit familiärer Verpflichtung.

Für schwangere Studierende wurden Maßnahmen wie individuelle Gefährdungsbeurteilungen und Studienpläne etabliert sowie neugeborener Nachwuchs mit einem Begrüßungspaket (Informationsmaterialien und Babyhandtuch mit aufgesticktem Hochschullogo) willkommen geheißen. Zur Steigerung des Frauenanteils in den MINT-Studienfächern wurden u.a. die Beteiligung am Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen fortgeführt, 2021 die Teilnahme am Online-Mentoring-Programm CyberMentor (Betreuung von Mädchen in MINT-Themen und regelmäßige Online-Sitzungen) lanciert sowie wiederholt einwöchige „GirlsCamps“ in den Ferien mit speziell konzipierten Workshops für Mädchen im Alter von zehn bis vierzehn Jahren durchgeführt. Die Kooperation mit dem Netzwerk „Kleine Forscher UNIONHILFSWERK Brandenburg“ wurde im Rahmen von Tagesworkshops, Veranstaltungen und Zertifizierungen intensiviert.

- An der THWi offeriert das Familienbüro seit 2022 Formate zur flexiblen Kinderbetreuung. Die Betreuungszeiten richten sich nach den Bedarfen der Nutzenden, um die Teilhabe am Studium und an beruflichen Anforderungen zu ermöglichen. Eine umfangreiche Beratung für Studierende mit Familien- oder Pflegeverantwortung beispielsweise zu Finanzierungsfragen, Sonderstudienplänen und Teilzeioptionen wurde und wird angeboten. Für Beschäftigte wurden flexible Arbeitszeiten und Teilzeitregelungen eingeführt sowie 2021 eine Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit und zum mobilen Arbeiten unterzeichnet. Zudem wird auf familienfreundliche Veranstaltungs- und Sitzungstermine geachtet. Darüber hinaus wurde und wird an einer Verbesserung des On- und Offboarding für Beschäftigte gearbeitet, die für längere Zeit abwesend sind.

- An der UNIP wurden 2022 auch neue Regelungen zum mobilen Arbeiten eingeführt. Gemäß Dienstvereinbarung ist dies flexibel bis zu maximal 50 % der Arbeitszeit im Monat möglich. Es wurden Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit im Tenure Track Programm ergriffen. Das neue Mutterschutzgesetz konnte schnell und gut umgesetzt werden. Insbesondere die Regelungen für Studierende werden bundesweit als Leuchtturm wahrgenommen. Als wichtige Instrumente für den Erfolg beim Studium mit Kindern sind insbesondere Nachteilsausgleiche und diverse Angebote der Kinderbetreuung etabliert. Von letztgenanntem profitieren auch Beschäftigte. Zudem werden sowohl individuelle Beratung (zu Vereinbarkeit, Dual Career etc.) durch den Service für Familien als auch Gruppenformate wie beispielsweise ein Familiensportprogramm, Familiencafé für Studierende oder „Coffee to Care“ für Beschäftigte zum Thema Pflege angeboten. Maßnahmen zur gendergerechten Studienorientierung wie zum Beispiel das Potenzial-Assessment-Center für mehr Frauen in den MINT-Fächern „tasteMINT“, Robotik-Kurse sowie die Beteiligung am GirlsDay wurden fortgesetzt.

Nicht zuletzt werden an allen staatlichen Hochschulen in Brandenburg auch verschiedene Orte für Familien vorgehalten. So gehören Eltern-Kind-Zimmer zum Spielen, Arbeiten und/ oder Zurückziehen sowie Wickelmöglichkeiten zum etablierten Standard. Vielerorts existieren Spielplätze, -ecken und/ oder -rucksäcke. Auch die beiden Studentenwerke des Landes sind in ihren Wohnheimen und Mensen auf Studierende bzw. Gäste mit Kind eingestellt und bieten an vielen Standorten familienfreundliche Ausstattung wie Spieldecken, Hochstühle und Babykostwärmer an.

## Teil II: Ressortbericht des MWFK

### Weitere Vernetzung und Initiativen

Im Berichtszeitraum wurde die Netzwerkarbeit intern wie extern gefestigt bzw. ausgebaut. Über die bewährte Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten und Familienbeauftragten bzw. -koordinatorinnen hinaus wurden zusätzliche Strukturen, Schnittstellen und/ oder Formate mit weiteren Akteur\*innen innerhalb der einzelnen Hochschulen geschaffen. So wurden beispielsweise:

- an der BTUCS im Jahr 2019 sechs Vertrauenspersonen zur Beratung im Konfliktfall offiziell bestellt,
- an der EUV die zentrale Gleichstellungsbeauftragte als einzige landesweit in den Krisenstab der Hochschule während der Coronapandemie berufen,
- an der FHP gemeinsame Veranstaltungsformate wie eine digitale Mittagspause zum Thema „familienfreundliche und lebensphasenorientierte Hochschule“ (im November 2023) als Angebot der Familienbeauftragten, Gleichstellungsbeauftragten und des Gesamtpersonalrats durchgeführt,
- an der FBKW eine Kommission vom Akademischen Senat zur Konsolidierung des Austausches aller Beauftragten und Vertreter\*innen aus den Bereichen Gleichstellung, Inklusion, Gesundheitsmanagement, Konfliktberatung und Antidiskriminierung etc. eingerichtet,
- an der HNEE im Jahr 2021 das Netzwerk für Vielfalt und Chancengleichheit gebildet, in dem alle Beauftragten und Koordinator\*innen im Bereich Chancengleichheit, Diversität und Gleichstellung sich in regelmäßigen Abständen treffen und zu allgemeinen sowie intersektionalen Fragestellungen austauschen,
- an der THB im Jahr 2022 ein regelmäßiger Professorinnen-Stammtisch initiiert,
- an der THWi im Jahr 2023 eine AG Diversität gebildet und

- an der UNIP der Mitgliederkreis der Kommission für Chancengleichheit erweitert.

Hochschulübergreifend wurde die erfolgreiche Zusammenarbeit in landes- sowie bundesweiten Bündnissen fortgesetzt:

- In 2020 hat sich die LaKoG erstmalig eine Satzung gegeben, um eine fundierte Basis für die Gleichstellungsarbeit des Zusammenschlusses aller zentralen Gleichstellungsbeauftragten an den acht staatlichen Hochschulen in Brandenburg zu schaffen. Die Mitglieder treffen sich regelmäßig, mindestens einmal im Semester. Mit gemeinsamen Stellungnahmen, Empfehlungen und Konzepten hat sich die LaKoG während des Berichtszeitraums in landesweite Entwicklungen wie die Aufstellung des dritten gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms für das Land Brandenburg 2020-2025, die noch in Abstimmung befindliche Novellierung des Brandenburgischen Hochschulgesetzes sowie den Dialogprozess Gute Arbeit in der Wissenschaft eingebracht.
- Auch die Familienbeauftragten und Mitarbeiterinnen der Familien-Service-Büros aller staatlichen Hochschulen im Zuständigkeitsbereich des MWFK trafen sich im Berichtszeitraum zwei bis drei Mal im Jahr zum Austausch von Erfahrung, Besprechen aktueller familienpolitischer Themen oder zur gemeinsamen Fortbildung. Als Netzwerk „Familie und Hochschule im Land Brandenburg“ fungieren sie als zentrale Ansprechpartner für familienpolitische Fragen.
- Darüber hinaus haben die genannten acht Hochschulen ihre Mitgliedschaft im Netzwerk Familie in der Hochschule e.V. fortgeführt. Damit blieb die von allen unterschriebene Charta Familie in der Hochschule eine Leitlinie der gemeinsamen Arbeit. Zusätzlich engagiert sich die Leiterin des Service für Familien an der UNIP derzeit im Vorstand des „Best Practice Clubs“.

- Des Weiteren sind alle Mitglied in der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) geblieben. Zudem ist die FBKW in deren Kommission „Familienpolitik in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit an Hochschulen“ vertreten sowie die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der UNIP seit 2021 im Vorstand.

Schließlich engagierten sich die Hochschulen im Einzelnen noch bei vielen weiteren Initiativen. Hierzu seien als Beispiele genannt:

- Die HNEE und THWi traten in 2023 der Charta der Vielfalt bei, welche von der BTUCS und THB bereits vor etlichen Jahren unterzeichnet wurde. Sie dient der Anerkennung und Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitskultur und stellt die größte Arbeitgebendeninitiative zur Förderung von Diversität in Unternehmen und Institutionen Deutschlands dar.
- Das Audit Vielfalt gestalten des Stifterverbands schlossen erstmalig die EUV in 2021 sowie die UNIP in 2023 erfolgreich ab. Das Audit begleitet und berät Hochschulen sowie außeruniversitäre Forschungseinrichtungen dabei, Strukturen, Instrumente und Maßnahmen zu konzipieren, um diverse Personengruppen in den Hochschulalltag zu inkludieren. Der Prozess erstreckt sich über etwa zweieinhalb Jahre und umfasst eine interne Auditierung sowie ein Diversity-Forum.
- Für ihre zielgerichtete familienbewusste Personalpolitik wurden die die THWi in 2021 zum fünften Mal sowie die BTUCS in 2022 erstmalig im Rahmen des audits familiengerechte hochschule zertifiziert.
- Die BTUCS, EUV, FHP, HNEE und UNIP beteiligten sich (weiterhin) an der Initiative klischeefrei für eine Berufs- und Studienwahl frei von einengenden Rollenbildern. Der bundesweite Zusammenschluss von fast 600 Partnerorganisationen aus Bildung, Politik, Wirtschaft, Praxis und Wissenschaft setzt zielführende Maßnahmen um, vernetzt sich und tauscht Materialien und gute Praxis aus.
- Die FBKW gehört zur Initiativgruppe des Bündnisses Vielfalt im Film, welches 2020 eine Online-Umfrage, an der über 6.000 Filmschaffende teilnahmen, zu Erfahrungen bzgl. Vielfalt und Diskriminierung vor und hinter der Kamera durchführte. Darüber hinaus ist sie Mitglied im 2018 aus der Gleichstellungsinitiative ProQuote Regie hervorgegangenen Verein ProQuote Film, welcher sich für die Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen der Filmproduktion einsetzt.
- Die BTUCS erwarb 2021 erstmalig und die UNIP 2023 zum achten Mal in Folge das Prädikat TOTAL E-QUALITY, welches für Total Quality Management ergänzt um die Gender-Komponente steht. Seit 2020 trägt die UNIP das Zusatzprädikat Diversity.

## Teil II: Ressortbericht des MWFK

### 5. Frauenanteile in verschiedenen Qualifikationsstufen an den brandenburgischen Hochschulen

Der Anteil an Frauen an den staatlichen Hochschulen des Landes Brandenburg konnte im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum (Wintersemester 2017/2018) in vielen Feldern weiter verbessert werden.

#### Studienanfängerinnen und Studierende

Mehr als 6.000 Frauen haben im Studienjahr 2022 (Sommer- und Wintersemester zusammen) ein Studium an den staatlichen

Hochschulen in Brandenburg begonnen. Der Frauenanteil blieb bei den Studierenden insgesamt über 50 %. Er betrug 51,8 % im Wintersemester 2017/2018, 51,6 % im Wintersemester 2018/2019 sowie 51,8 % im Wintersemester 2022/2023.

Im Wintersemester 2022/2023 lag der Frauenanteil unter den Studierenden an den staatlichen Hochschulen in Brandenburg zudem bei der Mehrheit der Fächergruppen (außer Ingenieurwissenschaften, Sport sowie Mathematik, Naturwissenschaften) bei mindestens 50 %. Am höchsten war der Anteil mit 66,3 % in den Geisteswissenschaften.

Abb. 46: Frauenanteile unter den Studierenden an den staatlichen Hochschulen in Brandenburg

Hochschulen	Wintersemester 2018/19	Wintersemester 2022/23
	in Prozent	
BTUCS	41,3	43,5
EUV	60,7	58,2
FBKW	52,4	53,1
FHP	58,8	63,4
HNEE	49,1	52,0
THB	29,8	30,6
THWi	36,2	35,1
UNIP	56,8	56,0
<b>INSGESAMT</b>	<b>51,6</b>	<b>51,8</b>

Datenquelle: Studierendenstatistik des Amts für Statistik Brandenburg

BTUCS = Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg

EUV = Europa-Universität Viadrina

FBKW = Filmuniversität Babelsberg Konrad Wolf

FHP = Fachhochschule Potsdam

HNEE = Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde

THB = Technische Hochschule Brandenburg

THWi = Technische Hochschule Wildau

UNIP = Universität Potsdam

Abb. 47: Frauenanteile unter den Studierenden der staatlichen Hochschulen in Brandenburg nach Fächergruppen

Fächergruppen	Wintersemester 2018/19	Wintersemester 2022/23
	in Prozent	
Außerhalb der Studienbereichsgliederung/ Sonstige Fächer	36,6	ausgelaufen
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	61,9	59,3
Geisteswissenschaften	67,2	66,3
Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften	70,2	72,1
Ingenieurwissenschaften	27,7	29,6
Kunst, Kunstwissenschaft	52,4	58,3
Mathematik, Naturwissenschaften	50,8	49,9
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	57,0	58,4
Sport	33,7	31,9
<b>Insgesamt</b>	<b>51,6</b>	<b>51,8</b>

Datenquelle: Studierendenstatistik des Amts für Statistik Brandenburg

### Promotionen und Habilitationen

Im Berichtszeitraum konnte der Anteil an Frauen unter den Promotionen und Habilitationen im Vergleich von 2017 zu 2021 leicht gesteigert werden. In beiden Jahren entsprach er in Brandenburg bei den Promotionen in etwa dem Bundesschnitt und lag bei den Habilitationen mit mehr als 10 Prozentpunkten deutlich darüber.

In 2017 schlossen 196 Frauen von insgesamt 439 Personen ihre Promotion in Brandenburg ab, in 2021 waren es 166 von 364, wobei der absolute Rückgang in Verbindung mit der Coronapandemie zu sehen ist.

In 2017 stammten 7 von 17 Habilitationen in Brandenburg von Frauen, in 2020 und 2021 jeweils 8 von 18.

Abb. 48: Frauenanteile unter den Promotionen in Brandenburg im Vergleich zum Bundesschnitt

	2017	2018	2019	2020	2021
	in Prozent				
Länder insgesamt	44,8	45,2	45,4	45,1	45,9
<b>Brandenburg</b>	<b>44,6</b>	<b>42,7</b>	<b>45,7</b>	<b>45,5</b>	<b>45,6</b>

Datenquelle: Tabelle 2.1 – S. 26/87 (Promotionen) in GWK, Heft 85, Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 27. Fortschreibung des Datenmaterials (2021/2022) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Bonn 2023.

## Teil II: Ressortbericht des MWFK

Abb. 49: Frauenanteile unter den Habilitationen in Brandenburg im Vergleich zum Bundesschnitt

	2017	2018	2019	2020	2021
	in Prozent				
Länder insgesamt	29,3	31,6	31,9	35,1	33,9
<b>Brandenburg</b>	<b>43,8</b>	<b>38,5</b>	<b>36,4</b>	<b>44,4</b>	<b>44,4</b>

Datenquelle: Tabelle 3.1 – S. 28/87 (Habilitationen) in GWK, Heft 85, Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 27. Fortschreibung des Datenmaterials (2021/2022) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn 2023.

### Professuren

Auch bei den Professuren wies das Land Brandenburg für die Jahre 2017 bis 2021 stets einen höheren Frauenanteil als im Vergleich zum Bundesschnitt auf und steigerte ihn im Vergleich beider Jahre jeweils um

mehr als 2 Prozentpunkte. Der Frauenanteil an Professuren konnte im Vergleich von 2017 zu 2021 an allen staatlichen Hochschulen in Brandenburg bis auf eine Ausnahme gesteigert werden.

Abb. 50: Frauenanteile unter den Professuren in Brandenburg im bundesweiten Vergleich

	2017*	2018	2019	2020	2021
	in Prozent				
<b>Länder insgesamt</b>	<b>24,1</b>	<b>24,7</b>	<b>25,6</b>	<b>26,3</b>	<b>27,2</b>
Universitäten (und Kunsthochschulen)	24,8	25,5	26,3	26,9	28,0
Allgemeine Fachhochschulen	23,1	23,5	24,4	25,2	26,0
<b>Brandenburg</b>	<b>29,0</b>	<b>29,6</b>	<b>29,6</b>	<b>30,8</b>	<b>31,8</b>
Universitäten (und Kunsthochschulen)	29,5	29,6	30,1	31,4	32,3
Allgemeine Fachhochschulen	28,3	29,6	28,9	29,8	30,9

Datenquelle: Tabelle 4.1, S. 2 – S. 33/87 (Professuren) in GWK, Heft 85, Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 27. Fortschreibung des Datenmaterials (2021/2022) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn 2023.

\* Referenzjahr aus dem MWFK-Ressortbericht zum 7. LGG-Bericht.



Abb. 51: Frauenanteile unter den Professuren an den staatlichen Hochschulen in Brandenburg

Hochschulen	2017	2018	2019	2020	2021
	in Prozent				
BTUCS	23,2	21,3	22,9	25,0	23,8
EUV	32,8	36,4	31,9	36,8	36,2
FBKW	33,3	36,8	42,2	40,0	45,2
FHP	41,0	43,8	44,1	45,0	43,9
HNEE	23,4	23,4	23,9	25,2	30,0
THB	15,6	14,2	13,5	16,0	21,6
THWi	22,8	23,5	21,2	21,2	21,2
UNIP	32,7	33,1	32,8	36,1	36,1

Datenquelle: Statistik des MWFK, Referat 25.

BTUCS = Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg

EUV = Europa-Universität Viadrina

FBKW = Filmuniversität Babelsberg Konrad Wolf

FHP = Fachhochschule Potsdam

HNEE = Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde

THB = Technische Hochschule Brandenburg

THWi = Technische Hochschule Wildau

UNIP = Universität Potsdam

## 6. Ausblick

Auch in Zukunft sind die Steigerung des Frauenanteils in Führungs- und Spitzenpositionen sowie die Verwirklichung von Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit an den staatlichen Hochschulen in Brandenburg elementare Anliegen der Wissenschaftspolitik.

Dabei stellt die Fortsetzung des Professorinnenprogramms für die Jahre 2023 bis 2030 über eine erneute Bund-Länder-Vereinbarung unbenommen ein wesentliches und wirksames Förderinstrument dar. Nachdem sich die FBKW, THB und HNEE bereits an dem ersten Call zur Einreichung von (aktualisierten) Gleichstellungskonzepten in 2023 beteiligt haben, planen die weiteren fünf staatlichen Hochschulen im Land, sich noch im Rahmen der weiteren zwei geplanten Aufrufe zu bewerben.

Ähnlich verhält es sich mit der Richtlinie „Wissenschaft und Forschung“ des MWFK im ESF+ Programm 2021 bis 2027. Nachdem 2023 erste Projekte zur Förderung ausgewählt wurden, wurde noch im selben Jahr der zweite Förderaufruf lanciert und es werden vielversprechende Anträge, die u.a. die besonderen Bedürfnisse von Personen unterschiedlichen Geschlechts berücksichtigen, erwartet.

Derzeit werden mit einer zwischengeschalteten Überbrückungsphase von voraussichtlich bis zu einem Jahr neue Hochschulverträge seitens des MWFK mit den Hochschulen verhandelt. Hierbei sollen erneut gleichstellungs- und familienpolitische Aspekte berücksichtigt werden. Grundlage hierfür sind u.a. die gemeinsamen Ergebnisse und Vereinbarungen aus dem Dialogprozess „Gute Arbeit in der Wissenschaft“.

## Teil II: Ressortbericht des MWFK

Parallel dazu sollen bis voraussichtlich Sommer 2024 die Qualitätsstandards für Chancengleichheit und Familienorientierung entsprechend gesellschaftlicher Entwicklungen aktualisiert werden. Hiermit befasst sich momentan im Auftrag der BLHP eine Arbeitsgruppe von je drei Gleichstellungsbeauftragten und Verantwortlichen für Familienarbeit der Hochschulen, welche vom MWFK begleitet wird.

Des Weiteren ist im Zuge der laufenden Novelle des Brandenburgischen Hochschulgesetzes zum einen geplant, vornehmlich Anpassungen entsprechend der begrifflichen Entwicklung und Rechtsprechung in § 7 BbgHG (Gleichstellung) sowie inhaltliche Spezifizierungen zur Amtsausübung und Organisation der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen vorzunehmen. Zum anderen ist die verpflichtende Einführung eines oder einer Beauftragten für Antidiskriminierung an jeder Hochschule vorgesehen, um den Stellenwert der Aufgabe und das Beauftragtenwesen zur Interessenvertretung für spezifische Gruppen zu stärken.

Mit Blick auf die gesamte Entwicklung der Hochschullandschaft im Land befindet sich ein Strukturbegutachtungsprozess durch den Wissenschaftsrat zurzeit in der Abschlussphase. Wesentliche Erkenntnisse daraus sollen in die Hochschulentwicklungsplanung des MWFK über 2025 hinaus bis 2035 einfließen. Hierbei soll auch Gleichstellung als Handlungsfeld weiterhin in den Blick genommen und zusätzlich Intersektionalität als handlungsleitendes Element adressiert werden.

Weitere Tabellen, die Fragebögen und freien Antworten sind im separat digital abrufbaren Anhang verfügbar.

## Berücksichtigte Dienststellen der Landesverwaltung

### Ministerien und Staatskanzlei (10)

Staatskanzlei

Ministerium des Innern und für Kommunales

Ministerium der Justiz (vorher Ministerium der Justiz und für Europa und Verbraucherschutz)

Ministerium der Finanzen und für Europa (Vorher Ministerium der Finanzen)

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie (Vorher: Ministerium für Wirtschaft und Energie)

Ministerium für Infrastruktur und Landesplanung

Ministerium für Bildung, Jugend und Sport

Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration, Verbraucherschutz (Vorher: Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie)

Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur

Ministerium für Landwirtschaft, Umwelt und Klimaschutz (Vorher: Ministerium für Ländliche Entwicklung, Umwelt und Landwirtschaft)

### Sonstige oberste Landesbehörden und Landesoberbehörden (15)

Landesrechnungshof

Landtag Brandenburg

Die Landesbeauftragte für den Datenschutz und das Recht auf Akteneinsicht Brandenburg

Beauftragte des Landes Brandenburg zur Aufarbeitung der Folgen der kommunistischen Diktatur

Zentrale Ausländerbehörde

Brandenburgisches Landesamt für Denkmalpflege und Archäologisches Museum

Landesamt für Soziales und Versorgung

Landesamt für Bergbau, Geologie und Rohstoffe

Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit

Landesamt für Umwelt

Landesamt für Ländliche Entwicklung, Landwirtschaft und Flurneuordnung

Landesamt für Bauen und Verkehr

Landeshauptkasse

Landesamt für Mess- und Eichwesen Berlin-Brandenburg

Polizeipräsidium

### Untere Landesbehörden (18)

Finanzämter (13)

Staatliche Schulämter (4)

Technisches Finanzamt Cottbus

### Gerichte und Staatsanwaltschaften (49)

Verfassungsgericht des Landes Brandenburg

Brandenburgisches Oberlandesgericht

Finanzgericht Berlin - Brandenburg

Landgerichte (4)

Amtsgerichte (24)

Arbeitsgerichte (5)<sup>1</sup>

Verwaltungsgerichte (3)

Landessozialgericht Berlin-Brandenburg

Sozialgerichte (4)

<sup>1</sup> Das Arbeitsgericht Potsdam wurde zum 31.12.2022 geschlossen, die Zuständigkeit wurde vom Arbeitsgericht Brandenburg an der Havel übernommen. Daher gibt es seit 2023 nur noch vier Arbeitsgerichte im Land Brandenburg.

## Anhang

Generalstaatsanwaltschaft für das Land  
Brandenburg

Staatsanwaltschaften (4)

### **Sonstige nachgeordnete Dienststellen (21)**

#### a) Einrichtungen des Landes

Hochschule der Polizei des Landes  
Brandenburg

Zentraldienst der Polizei

Landesakademie für öffentliche Verwaltung

Landesschule und Technische Einrichtung für  
Brand- und Katastrophenschutz

Justizvollzugsanstalten (5) mit Teilanstalten

Deutsche Richterakademie, Tagungsstätte  
Wustrau

Justizakademie des Landes Brandenburg

Zentraler IT-Dienstleister der Justiz des  
Landes Brandenburg

Landesinstitut für Schule und Medien Berlin-  
Brandenburg

Brandenburgisches Landeshauptarchiv

Brandenburgisches Landesinstitut für  
Rechtsmedizin

Fortbildungszentrum der Finanzverwaltung/  
Fachhochschule für Finanzen/  
Landesfinanzschule Brandenburg

Staatliches Prüfungsamt für die  
Verwaltungslaufbahnen

Brandenburgische Landeszentrale für  
politische Bildung

Zentrale Bezügestelle des Landes  
Brandenburg

Nationalpark Unteres Odertal-Verwaltung

Gedenk und Begegnungsstätte  
Leistikowstraße

#### b) Landesbetriebe (5)

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 (22)**

Deutsche Rentenversicherung Berlin-  
Brandenburg

Unfallkasse Brandenburg zugleich  
Feuerwehrunfallkasse Brandenburg

AOK Nordost – Die Gesundheitskasse

Innungskrankenkasse Brandenburg und  
Berlin

Medizinischer Dienst Berlin-Brandenburg

Stiftung „Brandenburgische Gedenkstätten“

Stiftung „Großes Waisenhaus zu Potsdam“

Helmholtz-Zentrum Potsdam Deutsches  
GeoForschungszentrum

Stiftung „Deutsches Institut für  
Ernährungsforschung“

Stiftung „Einsteinforum“

Stiftung „Stift Neuzelle“

Stiftung „Preußische Schlösser- und Gärten“

Stiftung „Brandenburgisches Haupt- und  
Landesgestüt“

Studentenwerke (2)

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg

Brandenburgische Kulturstiftung Cottbus-  
Frankfurt/Oder Brandenburgisches  
Landesmuseum für moderne Kunst

Brandenburgische Kulturstiftung Cottbus-  
Frankfurt/Oder Staatstheater Cottbus

Kulturstiftung Schloss Wiepersdorf

Naturschutzfonds Brandenburg

Stiftung Fürst-Pückler-Museum Park und  
Schloss Branitz

Stiftung Kleist Museum

**Nicht berichtspflichtig in der  
Personalstandstatistik des Amtes für  
Statistik Berlin-Brandenburg (19)**

Landesärztekammer Brandenburg

Landeszahnärztekammer Brandenburg

Landesapothekerkammer Brandenburg

Brandenburgische Architektenkammer

Brandenburgische Ingenieurkammer

Notarkammer Brandenburg

Rechtsanwaltskammer Brandenburg

Steuerberaterkammer Brandenburg

Landestierärztekammer Brandenburg

Kassenärztliche Vereinigung

Kassenzahnärztliche Vereinigung

Handwerkskammern (3)

Industrie- und Handelskammern (3)

Versorgungswerk Rechtsanwälte in  
Brandenburg

Versorgungswerk der Steuerberater und  
Steuerbevollmächtigten im Land Brandenburg  
Körperschaft

## Notizen



## Impressum

Ministerium für Soziales, Gesundheit,  
Integration und Verbraucherschutz  
Presse und Öffentlichkeitsarbeit

Henning-von-Tresckow-Straße 2-13  
14467 Potsdam

[msgiv.brandenburg.de](https://msgiv.brandenburg.de)

Gestaltung: Connye Wolff

Auflage: 350 Stück

Druck: Landesvermessung und Geobasisinformation Brandenburg

August 2024

