



## **5. Landesgleichstellungsbericht**

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

Berichtszeitraum: März 2004 bis August 2008

## **5. Landesgleichstellungsbericht**

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

Berichtszeitraum: März 2004 bis August 2008



## Gliederung

<b>1.</b>	<b>Einleitung</b> .....	5
<b>2.</b>	<b>Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse</b> .....	7
<b>3.</b>	<b>Zur Wirksamkeit des Landesgleichstellungsgesetzes</b> .....	9
3.1	Gleichstellungspläne und Gleichstellungsbeauftragte .....	9
3.2	Anwendung wesentlicher Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes und deren Wirkung .....	10
3.3	Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten .....	13
3.4	Erfahrungen der Gleichstellungsbeauftragten im Interministeriellen Ausschuss (IMA)	18
3.5	Mitarbeit von Frauen in Gremien .....	20
3.6	Fazit .....	24
<b>4.</b>	<b>Exkurs: Kommunale Gleichstellungsbeauftragte im Land Brandenburg</b> .....	26
<b>5.</b>	<b>Geschlechtergerechtigkeit in den Bereichen der Landesverwaltung</b> .....	29
<b>6.</b>	<b>Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b> .....	31
6.1	Förderprogramme und Möglichkeiten .....	31
6.2	Beispiele für Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie in anderen Ressorts .....	33
6.3	Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Privatwirtschaft .....	36
<b>7.</b>	<b>Die Beschäftigungssituation von Frauen im öffentlichen Dienst des Landes Brandenburg im Zeitraum 2003 bis 2007</b> .....	38
7.1	Veränderung der Gesamtbeschäftigtenzahlen .....	39
7.2	Entwicklung der Beschäftigungssituation für Frauen .....	40
7.3	Entwicklung des Frauenanteils .....	42
7.3.1	Frauenanteil in den Laufbahngruppen .....	42
7.3.2	Frauenanteil in den Ministerien und der Staatskanzlei .....	44
7.4	Frauenanteil in den Besoldungs- und Vergütungs-/Entgeltgruppen des höheren Dienstes .....	46
7.4.1	Frauenanteil in den Besoldungsgruppen des höheren Dienstes .....	46
7.4.2	Frauenanteil in den Vergütungs-/Entgeltgruppen des höheren Dienstes .....	47
7.4.3	Bewertung der Entwicklung des Frauenanteils in den Besoldungs- und Vergütungs-/Entgeltgruppen .....	49
7.5	Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung .....	49
7.6	Altersabgänge als Chance für Frauen am Beispiel des höheren Dienstes .....	52
7.7	Fazit .....	53
<b>8.</b>	<b>Exkurs: „Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich der Wissenschaft nach dem Brandenburgischen Hochschulgesetz (BbgHG)“ – Ressortbericht des MWFK)</b> .....	54
8.1	Einleitung .....	54
8.2	Entwicklung der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern an den Brandenburger Hochschulen .....	55
8.2.1	Förderprogramme zur Umsetzung von Chancengleichheit an den Brandenburger Hochschulen .....	56
8.2.2	Frauen- und familiengerechte Rahmenbedingungen an den Brandenburger Hochschulen .....	59

8.3	Anteile der Frauen an den Brandenburger Hochschulen in den jeweiligen Qualifikationsstufen .....	61
8.3.1	Studienanfänger und Studierende .....	61
8.3.2	Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen .....	62
8.3.3	Professuren .....	63
	<b>Anlagen</b> .....	67
	<b>Tabellenanhang</b> .....	95

## Anliegen des Berichtes

Seit dem Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) vor fast 15 Jahren wird dessen Anwendung und Wirksamkeit regelmäßig geprüft. Über die Ergebnisse wird dem Landtag berichtet.

Zur Beobachtung der Geschlechterverhältnisse in den Strukturen der öffentlichen Verwaltung ist diese Berichterstattung ein politisches Instrument, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fokussieren und die Interessen von Frauen in benachteiligten Lebenssituationen zu stärken.

Die bisherigen Landesgleichstellungsberichte haben vorrangig den Stand der Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes beschrieben und die Beschäftigungssituation der Frauen in der öffentlichen Verwaltung im jeweiligen Berichtszeitraum mittels statistischen Datenmaterials analysiert. Der nunmehr vorliegende Bericht geht weiter. Auf der Grundlage von § 1 LGG widmet er sich insbesondere auch Fragen der Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit in allen Bereichen der Landesverwaltung sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Nunmehr legt die Landesregierung von Brandenburg zum fünften Mal einen Gleichstellungsbericht des Landes vor und zieht damit eine wichtige politische Bilanz ihrer gleichstellungspolitischen Arbeit in der zu Ende gehenden Legislaturperiode:

- ▶ Ist die öffentliche Verwaltung den im Landesgleichstellungsgesetz festgeschriebenen Zielen nähergekommen?
- ▶ Welche Fortschritte hat die Gleichberechtigung von Frauen und Männern gemacht, seit das Parlament im Jahr 2006 den vierten Bericht beriet?

Mit dem Landesgleichstellungsgesetz hat sich die öffentliche Verwaltung des Landes Brandenburg verpflichtet Frauen und Männer gleich-

zustellen. Dieses Ziel ist dann erreicht, wenn die Parität zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen hergestellt ist, wenn Frauenförderung bei der Personalplanung eine Selbstverständlichkeit ist, wenn jede Dienststelle über autarke Gleichstellungsbeauftragte und verbindliche Gleichstellungspläne verfügt und wenn eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit – für Frauen und Männer gleichermaßen – gegeben ist.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist seit dem letzten Gleichstellungsbericht ein großes Stück vorangekommen. Entscheidenden Anteil an der positiven Entwicklung haben das gestiegene gesellschaftliche Interesse und die Umsetzung gleichstellungsfördernder Maßnahmen. Neben strukturellen Verbesserungen, die durch steigende Frauenanteile in der öffentlichen Verwaltung statistisch belegbar sind, ist der Weg geebnet für eine Veränderung der Kultur des Miteinander und damit zu einer wirklich gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an allen beruflichen Aufgaben und mit allen Karriereoptionen.

Obwohl die Hochschulen vom Geltungsbereich des LGG ausgenommen sind, ist dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur (MWFK) auch diesmal für eine spezifische Bewertung der dortigen Gleichstellungssituation zu danken: Im angefügten Ressortbericht wird die Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft nach dem Brandenburgischen Hochschulgesetz (BbgHG) beschrieben.

### Methodik und Hintergrundinformationen

Die Landesgleichstellungsberichte, basierend auf §26 Abs.1 LGG<sup>1</sup>, dienen der Landesregierung als Kontrollinstrumente. Deshalb sind sie so angelegt, dass sie miteinander verglichen werden können. Wegen der veränderten Rahmenbedingungen (Umstrukturierung von Dienststellen, Zusammenlegung mit Dienststellen des Landes Berlin, Ablösung des BAT durch den TV-L) war es diesmal jedoch nicht in allen Punkten möglich, direkte Parallelen zu ziehen.

Die den Aussagen zugrunde liegenden Daten – eine Sonderauswertung der Personalstandstatistik<sup>2</sup> vom Juni 2008 – wurden in bewährter Weise vom Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (AfS)<sup>3</sup> zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus führte das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie (MASGF), ebenso wie für die bisherigen Berichte, im September und Oktober 2008 eine Befragung der Dienststellen über die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes durch.<sup>4</sup>

Besonderer Dank gilt Frau Ilka Seyer und ihren Mitarbeiterinnen vom Amt für Statistik, die auch einen Textentwurf, Graphiken und Teilanalysen erstellten, sowie Frau Dr. Eva Schulze, Herrn Dr. Detlef Oesterreich und Frau Anja Wilbrandt von der BIS Berliner Institut für Sozialforschung GmbH, die die Fragebögen ausgewertet, analysiert und zu grafischen Darstellungen aufgearbeitet haben.

<sup>1</sup> Zunächst war in § 26 Abs. 1 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 4. Juli 1994 (GVBl. I/94 S. 254) für die Berichterstattung ein Zeitraum von zwei Jahren vorgesehen. Nach der Änderung des Artikels 7 vom 24. Mai 2004 (GVBl. I/04 S. 186, 196) berichtet die Landesregierung dem Landtag jetzt nur noch einmal in jeder Legislaturperiode.

<sup>2</sup> Mit Hilfe der Personalstandstatistik werden generelle Trends der Entwicklung des Frauenanteils in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg untersucht. Die verwendeten Daten umfassen die Dienststellen der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg einschließlich der Verwaltung des Landtages, des Landesrechnungshofs, des Landesbeauftragten für den Datenschutz, der Gerichtsbarkeiten und Staatsanwaltschaften sowie der Sozialversicherungsträger unter Landesaufsicht. Die Daten für das Lehrpersonal an den Schulämtern wurden vom AfS wegen der weiterhin geltenden Teilzeitmodelle wieder gesondert aufbereitet, um Verzerrungen bei der Auswertung – insbesondere zur Teilzeitbeschäftigung – zu vermeiden. Nicht berücksichtigt werden konnten die Beschäftigten der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts unter Landesaufsicht, da diese im Rahmen der Personalstandstatistik nicht berichtspflichtig sind. Die vom AfS gelieferten Daten weichen teilweise von denen der Vorgängerberichte ab. Diese Abweichungen resultieren aus einer teilweisen Neuordnung des Personals durch Umstrukturierungen. Daher sind von dieser Datengrundlage lediglich generelle Trends ablesbar.

<sup>3</sup> Das AfS ist aus der Zusammenführung des Statistikeils des Landesbetriebes für Datenverarbeitung und Statistik Brandenburg und des ehemaligen Statistischen Landesamtes Berlin hervorgegangen.

<sup>4</sup> Die schriftliche Befragung der Dienststellen ist Grundlage für die Analyse der aktuellen Umsetzung des LGG und seiner Regelungen in den Behörden selbst. Befragt wurden diejenigen Dienststellen auf Landesebene, die gemäß §2 LGG dem Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes unterliegen (Anlage 2). Der Fragebogen des Vorgängerberichts wurde um Fragen zur Besetzung von Leitungsstellen (Frage 6) ergänzt.

### Gesamtresümee

Die konsequente Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes ist ein wesentlicher Garant dafür, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern voranzubringen. Um dieses Ziel zu erreichen, sind Gleichstellungspläne, Verfahrensregelungen für die Gremienbesetzung, die konsequente Beteiligung von Gleichstellungsbeauftragten, aber auch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Mütter und Väter sowie Förderung der beruflichen Gleichstellung in der Privatwirtschaft unverzichtbare Instrumentarien.

Für die Erfolge sowie für die weiteren notwendigen Schritte hin zu einer paritätischen Besetzung aller Bereiche spielen Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungspläne eine wesentliche Rolle.

**In der überwiegenden Zahl der Dienststellen – in 96 Prozent – sind Gleichstellungsbeauftragte tätig.** Ihre Beteiligung muss jedoch deutlich gebessert werden; dies gilt insbesondere im Hinblick auf die frühzeitige Einbindung.

**Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ist wichtig und erfolgreich.** In gut zwei Dritteln der Fälle werden Gleichstellungsbeauftragte immer an Personalentscheidungen beteiligt. Durch die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten sind Personalentscheidungen transparenter geworden und das Bewusstsein der Personalverantwortlichen für die Geschlechtergerechtigkeit/Gleichberechtigung der Geschlechter gestärkt worden.

Die Mehrheit aller Dienststellen arbeitet mit Gleichstellungsplänen; allerdings ist der Anteil von Dienststellen mit Gleichstellungsplänen leicht zurückgegangen. In Dienststellen, deren Gleichstellungspläne verbindliche Zielvorgaben enthalten, wuchs der Frauenanteil stärker als in Dienststellen ohne verbindliche Zielvorgaben.

**Eine notwendige Voraussetzung für die gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben ist auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter.** Es kann eine erfreuliche Bilanz im Hinblick auf die Maßnahmen gezogen werden, die die Balance von Berufs-, Privat- und Familienleben – auch in privatwirtschaftlichen Unternehmen – verbessern.

**Mit der Einführung des Prinzips des Gender Mainstreamings in der Landesverwaltung** ist ein wichtiger strategischer Schritt vollzogen worden, der die Gleichberechtigung der Geschlechter befördert.

Durch das Zusammenspiel dieser oben genannten Instrumentarien sind auch in diesem Berichtszeitraum wichtige und eindeutige Fortschritte mit Blick auf die Geschlechtergerechtigkeit/Gleichberechtigung erreicht worden.

**Bei sinkender Gesamtbeschäftigung ist der Frauenanteil in der öffentlichen Verwaltung Brandenburgs kontinuierlich angestiegen.** Er erhöhte sich bis 2007 auf 51,5 Prozent. Auch der überwiegende Anteil des neuangestellten Personals im höheren Dienst fiel zu Gunsten der Frauen aus.

**Der Frauenanteil gerade im höheren Dienst hat sich positiv entwickelt.** Mit 40,8 Prozent lag er 2007 erstmals über der 40-Prozent-Marke. In den Ministerien und der Staatskanzlei betrug der Frauenanteil im höheren Dienst 38,7 Prozent.

**In allen Besoldungs- und Vergütungs-/Entgeltgruppen konnte während des Berichtszeitraums eine stetige Steigerung des Frauenanteils erzielt werden.** Auch bei den höheren Entgeltgruppen konnte eine erfreuliche Zunahme der weiblichen Beschäftigten erreicht werden; gleichwohl muss auch für diesen Berichtszeitraum festgehalten werden, dass mit aufsteigender Besoldungs- und Vergütungsgruppe der Frauenanteil geringer wird.

**Beim Anteil der Frauen an Führungspositionen sind positive Entwicklungen zu verzeichnen.** Nach wie vor sind jedoch die Führungspositionen mehrheitlich von Männern besetzt, die Dienststellenleitungen zu über 80 Prozent, die Stellvertretungen zu 64 Prozent. Hier besteht dringender Handlungsbedarf.

**Bei der Besetzung von Mandaten des Landes in Gremien ist eine deutliche Verbesserung festzustellen.** Jedes dritte Mandat des Landes ist mit einer Frau besetzt; zuvor war es nur jedes vierte Mandat. Für diesen Erfolg spielen das mit den Amtschefs der Ressorts verabredete Verfahren – frühzeitige Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten des entsendenden Ressorts und vorherige Beteiligung des MASGF/der Landesgleichstellungsbeauftragten – sowie die Interventionen der Landesgleichstellungsbeauftragten eine maßgebliche Rolle. Bei der Besetzung von Aufsichtsgremien von Gesellschaften des privaten Rechts, an denen das Land unmittelbar beteiligt ist, wird jedoch nur knapp jedes sechste Landesmandat von einer Frau wahrgenommen. Um diese deutlichen Unterrepräsentanzen zu beseitigen, müssen neue Strategien entwickelt werden.

### **Folgerungen und Ausblick**

Der erfolgreichen Erhöhung des Frauenanteils insbesondere im höheren Dienst muss nun die deutliche Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und in den Gremien folgen. Als wesentliche Maßnahmen sind zu nennen:

Der politische Wille, Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen, muss noch konsequenter umgesetzt werden. Vorhandene Spielräume müssen stärker ausgeschöpft werden, indem die vorhandenen Kompetenzen und Potentiale von Frauen erkannt, gestärkt und entsprechend für Führungspositionen genutzt werden.

In Bezug auf die deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in den Gremien innerhalb und außerhalb des Landes braucht es klar strukturierte Besetzungsverfahren, frühzeitige Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten, Transparenz und die konsequente Anwendung des Prinzips der paritätischen Nachbesetzung.

Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ist aktiv zu unterstützen. Besondere Aufmerksamkeit muss der Festlegung von Zielvorgaben in den Gleichstellungsplänen als Leitlinie der Personalentwicklung geschenkt werden.

Wie erfolgreich werden die Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes im Land Brandenburg umgesetzt? Eine schriftliche Befragung der Dienststellen im Geltungsbereich des LGG sowie der in ihnen tätigen Gleichstellungsbeauftragten soll darüber Aufschluss geben. Mit der Beantwortung der Fragebögen kommen die Dienststellen ihrer gesetzlichen Berichtspflicht gemäß §26 LGG nach. Seit der Erhebung von 2004 hat es beträchtliche Umstrukturierungen des öffentlichen Dienstes in Brandenburg gegeben. Die Zahl der Dienststellen hat sich dabei deutlich verringert. 2004 waren es 218, im Jahr 2008 nur noch 171.<sup>5</sup> Wegen dieser Veränderungen muss hier auf differenzierte Vergleiche mit dem vorigen Landesgleichstellungsbericht verzichtet werden.

An der aktuellen Befragung beteiligten sich 152 Dienststellen. Das sind 88,9 Prozent (vgl. Tab. A4 im Anhang). 11,1 Prozent der Dienststellen kamen ihrer gesetzlichen Berichtspflicht nicht nach. 2004 waren es nur 6,9 Prozent.

Außerdem haben 125 Gleichstellungsbeauftragte Fragebögen ausgefüllt – zwölf weniger als es Dienststellen mit Gleichstellungsbeauftragten gibt. Die Antwortquote beträgt also 91,2 Prozent.

Von den an der Untersuchung beteiligten Dienststellen haben 137 über 20 Beschäftigte, 14 haben weniger, bei einer Dienststelle fehlt diese Angabe.

Bei der folgenden Darstellung der Ergebnisse beziehen sich die Prozentzahlen immer auf die Anzahl der Dienststellen, welche die jeweilige Frage beantwortet haben. Gleiches gilt für die Angaben der Gleichstellungsbeauftragten.

### 3.1 Gleichstellungspläne und Gleichstellungsbeauftragte

Das LGG sieht für jede Dienststelle mit über 20 Beschäftigten einen Gleichstellungsplan sowie eine Gleichstellungsbeauftragte vor. Der Forderung nach einem solchen Plan sind jedoch nur 69,2 Prozent dieser Dienststellen nachgekommen (vgl. Tab. 1). Im Jahr 2004 hatten noch 74,6 Prozent der Dienststellen mit über 20 Beschäftigten einen Gleichstellungsplan.

Bei der Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten wird den Vorgaben des Gesetzes sehr viel besser entsprochen. Immerhin 96,3 Prozent der dazu verpflichteten Dienststellen haben eine Gleichstellungsbeauftragte. 2004 lag der Anteil mit 97,8 Prozent nur geringfügig höher.

**Tabelle 1: Anteil der Dienststellen mit Gleichstellungsplänen und Gleichstellungsbeauftragten**  
(in absoluten Zahlen und in Prozent/nur Dienststellen mit über 20 Beschäftigten)

Gleichstellungsplan vorhanden	Ja	Nein	Dienststellen
n	92	41	133
Prozent	69,2	30,8	100,0
Gleichstellungsbeauftragte vorhanden	Ja	Nein	Dienststellen
n	130	5	135
Prozent	96,3	3,7	100,0

Zu ergänzen ist, dass von den 14 Dienststellen mit weniger als 20 Beschäftigten – also von jenen, für die weder Gleichstellungsplan noch Gleichstellungsbeauftragte gesetzlich vorge-

schrieben sind – sechs eine Gleichstellungsbeauftragte haben und zwei einen Gleichstellungsplan.

<sup>5</sup> Diese Angaben beruhen auf Feststellungen des MASGF. Siehe dazu Anlage 2 und 3 im Anhang.

### 3.2 Anwendung wesentlicher Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes und deren Wirkung

Ein entscheidendes Kriterium für den Erfolg des Gleichstellungsgesetzes ist eine Erhöhung des Frauenanteils in jenen Bereichen der öffentlichen Verwaltung, in denen sie nach wie vor in der Minderheit sind. Allerdings wird über die Benennung der Richterinnen und Richter bei allen Fachobergerichten<sup>6</sup> gemeinsam von den Ländern Berlin und Brandenburg entschieden,

da es sich um gemeinsame Gerichte beider Länder handelt.

Zum Stichtag der Befragung, dem 31. August 2008, waren in 77,7 Prozent der Dienststellen mehr Frauen als Männer im gehobenen Dienst beschäftigt. Im höheren Dienst galt das nur für 40 Prozent (vgl. Tab. 2). Anders ausgedrückt: In 60 Prozent der Dienststellen sind Frauen im höheren Dienst unterrepräsentiert.

**Tabelle 2: Verhältnis von Männer- und Frauenanteil im gehobenen und höheren Dienst<sup>7</sup>**  
(in Prozent; n=148)

	Gehobener Dienst	Höherer Dienst
Mehr Frauen als Männer in der Dienststelle	77,7	40,0
Mehr Männer als Frauen in der Dienststelle	22,3	60,0

Dieses Ergebnis entspricht der vorgenannten Tatsache, dass Frauen – obwohl im öffentlichen Dienst insgesamt in der Mehrheit – dennoch seltener in höhere Positionen gelangen. Be-

sonders deutlich wird das bei den Dienststellenleitungen: 80,7 Prozent sind männlich besetzt, und auch bei den Vertretungen gilt das immerhin noch für 64,4 Prozent (vgl. Tab. 3).

**Tabelle 3: Geschlecht der Dienststellenleitungen**  
(in Prozent/n=132)

	Mann	Frau
Dienststellenleitung	80,7	19,3
Vertretung der Dienststellenleitung	64,4	35,6

Veränderungen des Anteils der Frauen in den Dienststellen wurden mit zwei Fragen erfasst: Zum einen wurde allgemein nach einer solchen Veränderung im Berichtszeitraum gefragt – aufgeschlüsselt nach gehobenem und höherem Dienst –, zum anderen differenziert nach Per-

sonaleinstellungen, Versetzungen, Abordnungen, die nicht in eine Versetzung mündeten, Beförderungsstellen, die besetzt wurden, sowie sonstigen Beförderungen und Höhergruppierungen.

<sup>6</sup> Dazu gehört nicht das Brandenburgische Oberlandesgericht, welches kein Fachobergericht ist, sondern zur ordentlichen Gerichtsbarkeit gehört.

<sup>7</sup> Diese Zahlen beruhen auf den Angaben der Dienststellen.

Tabelle 4 zeigt, dass es im Berichtszeitraum insgesamt eine Steigerung des Frauenanteils gab. Allerdings blieb in über 60 Prozent aller Dienststellen der Anteil der weiblichen Beschäftigten gleich.

Im höheren Dienst nahm der Frauenanteil in 31 Prozent der Dienststellen zu. Das ist sogar etwas mehr als im gehobenen Dienst mit 28,2 Prozent. Zugleich sank der Anteil im höheren Dienst aber auch in 8,8 Prozent der Dienststellen – stärker als im gehobenen Dienst mit 4,3 Prozent.

**Tabelle 4: Anteil der Dienststellen mit Veränderung des Frauenanteils im gehobenen und höheren Dienst**  
(in Prozent)

	Gehobener Dienst n=113	Höherer Dienst n=117
Frauenanteil erhöht	28,2	31,0
Frauenanteil gleich geblieben	67,5	60,2
Frauenanteil gesunken	4,3	8,8

Nur Dienststellen, die im Berichtszeitraum nicht von Strukturveränderungen betroffen waren.

Bei der differenzierten Aufschlüsselung nach Einstellungen, Beförderungen, Versetzungen usw. zeigt sich ein ähnliches Bild. In Tabelle 5 ist jeweils die durchschnittliche Häufigkeit der

Personalmaßnahmen pro Dienststelle aufgeführt. Diese variieren von Dienststelle zu Dienststelle sehr stark – von null bis über 200.

**Tabelle 5: Anteil von Frauen an Personalmaßnahmen im gehobenen und höheren Dienst**  
(Mittelwerte pro Dienststelle und prozentualer Anteil von Frauen, n=96)

	Mittlere Häufigkeit dieser Maßnahme		Anteil von Frauen in Prozent	
	Gehobener Dienst	Höherer Dienst	Gehobener Dienst	Höherer Dienst
Personaleinstellungen	8,13	8,77	69,0	62,7
Versetzungen	9,30	4,09	57,7	52,8
Abordnungen	1,06	1,50	62,6	40,7
Wertgleiche Umsetzungen	-	1,80	-	32,2
Besetzte Beförderungsstellen	3,41	2,83	78,0	62,5
Sonstige Beförderungen/Höhergruppierung	19,77	6,83	54,6	48,2

Nur Dienststellen, die im Berichtszeitraum nicht von Strukturveränderungen betroffen waren.

Sowohl im gehobenen als auch im höheren Dienst waren Frauen überproportional häufig von Personalmaßnahmen betroffen. Während dies jedoch im gehobenen Dienst für alle aufgeführten Maßnahmen gilt, trifft es im höheren Dienst nur auf Personaleinstellungen, besetzte Beförderungsstellen und Versetzungen zu. Immerhin waren im Berichtszeitraum 62,7 Prozent aller neu Eingestellten im höheren Dienst weiblich.

Ein wichtiges Instrument zur Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes ist der Gleichstellungsplan. Entscheidend ist, ob er zur Grundlage von Personalentscheidungen gemacht wird und ob er verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Anteils von Frauen enthält, wo diese noch unterrepräsentiert sind. Das Beispiel des höheren Dienstes liefert interessante Aufschlüsse: Wo der Gleichstellungsplan zu Personalentscheidungen herangezogen wird, kommt es bei

einer deutlich größeren Zahl von Dienststellen zu einer Erhöhung des Frauenanteils (vgl. Tab. 6). In 51,4 Prozent der Dienststellen, die sich an diese Praxis halten, hat sich der Anteil weiblicher Beschäftigter im höheren Dienst

positiv entwickelt. Dagegen war das nur in 25,8 Prozent der Dienststellen, die den Gleichstellungsplan nicht zur Grundlage ihrer Personalentscheidungen machen, der Fall.

**Tabelle 6: Veränderungen des Frauenanteils im höheren Dienst in Abhängigkeit von Personalentscheidungen auf der Grundlage des Gleichstellungsplans (in Prozent)**

	werden mit Gleichstellungsplan getroffen (n=48)	werden ohne Gleichstellungsplan getroffen (n=38)
Frauenanteil erhöht	51,4	25,8
Frauenanteil gleich geblieben	42,9	64,5
Frauenanteil gesunken	5,7	9,7

Nur Dienststellen, die über einen Gleichstellungsplan verfügen.

Verbindliche Zielvorgaben stellen sich in Prozenten oder absoluten Zahlen dar.

enthalten, stieg der Anteil der Frauen. Dagegen waren nur 41,1 Prozent der Dienststellen ohne verbindliche Zielvorgabe in dieser Hinsicht erfolgreich (vgl. Tab. 7).

In 75 Prozent der Dienststellen, deren Gleichstellungspläne solche verbindlichen Vorgaben

**Tabelle 7: Veränderungen des Frauenanteils im höheren Dienst in Abhängigkeit von Personalentscheidungen auf der Grundlage des Gleichstellungsplans (in Prozent)**

	verbindliche Zielvorgaben (n=7)	keine verbindlichen Zielvorgaben (n=28)	keine Zielvorgaben (n=29)
Frauenanteil erhöht	75,0	41,1	24,1
Frauenanteil gleich geblieben	12,5	55,2	65,6
Frauenanteil gesunken	12,5	3,4	10,3

Nur Dienststellen, die über einen Gleichstellungsplan verfügen.

Vor diesem Hintergrund ist es bedenklich, dass verbindliche Zielvorgaben, die sich in konkreten Zahlen ausdrücken, eher die Ausnahme sind. Es dominieren „abstrakte“ Regelungen, die wohl mehr als vage Absichtserklärungen anzu-

sehen sind (vgl. Tab. 8). Über ein Viertel der Dienststellen (27,9 Prozent) gibt an, auf verbindliche Regelungen zu verzichten, weil sie mehr Frauen als Männer beschäftigten.

**Tabelle 8: Verbindlichkeit der Regelungen der Gleichstellungspläne** (in Prozent; n=86)

Es gibt verbindliche Regelungen	14,0
Es gibt abstrakte Regelungen	43,0
Nein, weil in keiner Laufbahngruppe weniger Frauen als Männer beschäftigt sind	27,9
Nein, unter Angabe eines anderen Grundes	15,1

Stellenbesetzungen im öffentlichen Dienst unterliegen grundsätzlich der Ausschreibungspflicht. Für die Belange des LGG ist das wichtig,

weil auf diesem Weg Beschäftigte und Interessierte von zu besetzenden Stellen Kenntnis erlangen.

**Tabelle 9: Stellenausschreibungspraxis der Dienststellen der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg** (in Prozent)

	Stellen/Beförderungsstellen wurden ausgeschrieben bzw. es gab die Möglichkeit für eine Interessenbekundung		
	Immer	Teilweise	Nein
Im gehobenen Dienst (n=84)	63,1	20,2	16,7
Im höheren Dienst (n=68)	52,9	16,2	30,9

Tabelle 9 zeigt, dass die Mehrheit der Dienststellen dem gesetzlichen Auftrag zur Ausschreibung nachkam. Der Anteil derer, die ihre Stellen immer ausschrieben bzw. in jedem Fall Interessenbekundungen ermöglichten, betrug bei Stellen im höheren Dienst 52,9 Prozent und bei Stellen im gehobenen Dienst 63,1 Prozent.

Immerhin 30,9 Prozent der Dienststellen gaben an, im höheren Dienst auf Stellenausschreibungen zu verzichten. Beim gehobenen Dienst lag der Anteil der Dienststellen, die keine Ausschreibungen vornahmen, mit 16,7 Prozent deutlich niedriger.

### 3.3 Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten

Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist die Unterstützung ihrer Dienststellen bei der Durchführung und Einhaltung des Gesetzes (§ 22 LGG), beispielsweise bei Einstellungen, Höhergruppierungen und Versetzungen, bei organisatorischen und Fortbildungsmaßnahmen sowie bei der Arbeitsplatzgestaltung.

Gezielt wurden die Dienststellen nach der Mitsprache bei Einstellungen und Beförderungen/Höhergruppierungen gefragt. Die Antworten belegen, dass zwar zum überwiegenden Teil eine dem Gesetz entsprechende Beteiligung erfolgt, dass sie aber keineswegs immer an der Tagesordnung ist (vgl. Tab. 10).

**Tabelle 10: Umfang der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei Einstellungen und Beförderungen**  
(jeweils Anteil der Dienststellen in Prozent)

	Auswahlverfahren zum Vorstellungsgespräch (n=113)	Bewerbungsgespräch (n=112)	Auswahlentscheidung (n=113)	Beförderung/Höhergruppierung (n=119)
Beteiligung immer	65,5	69,7	76,1	68,1
Beteiligung teils/teils	24,8	22,3	18,6	11,8
Beteiligung gar nicht	9,7	8,0	5,3	20,2

Nur Dienststellen, in denen es Personalmaßnahmen gegeben hat.

Ohne Ausnahme erfolgt eine Beteiligung an den genannten Maßnahmen in gut zwei Dritteln der Dienststellen. Der Anteil derer, die gar keine Beteiligung verzeichnen, liegt dagegen – je nach Art der Personalmaßnahme – zwischen 5,3 und 20,2 Prozent. So wird bei Beförderungen und Höhergruppierungen in jedem fünften Fall das Mitspracherecht der Gleichstellungsbeauftragten ignoriert. Insgesamt gibt es bei der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Personalentscheidungen gegenüber 2004 keine nennenswerten Veränderungen.

Auch in der Frage des zeitlichen Ablaufs besteht deutlicher Verbesserungsbedarf. In 7,1 Prozent der Dienststellen wird erst nach getroffener Entscheidung informiert. Bei 1,6 Prozent erfolgt die Einbeziehung zum

Zeitpunkt der Maßnahme. Und nur in 13,4 Prozent der Dienststellen erfolgt eine Beteiligung, wie es dem Gesetz entspricht, eine Woche zuvor oder früher.<sup>8</sup>

Eine zeitgleiche Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten mit dem Personalrat ist ausreichend, wenn es beispielsweise um Einladungen zu Vorstellungsgesprächen geht. Sie reicht nicht aus bei Personalmaßnahmen wie Einstellung und Beförderung.<sup>9</sup> Eine frühzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt höchstens bei der Hälfte der Dienststellen.<sup>10</sup> Tabelle 11 zeigt, dass in 59,1 Prozent der Dienststellen die Gleichstellungsbeauftragten erst zusammen mit dem Personalrat informiert werden.

**Tabelle 11: Zeitpunkt der Beteiligung der GBA bei personellen Maßnahmen** (in Prozent; n=127)

Kenntnisnahme nach erfolgter Maßnahme	7,1
Zum Zeitpunkt der Maßnahme	1,6
Eine Woche oder früher vor der Maßnahme	13,4
Zeitgleich mit dem Personalrat	59,1
Vor dem Personalrat	18,9

Das Landesgleichstellungsgesetz sieht ein Widerspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten vor. Von diesem wird allerdings nur selten Gebrauch gemacht, und zwar in 11,3 Prozent der Dienststellen. 88,7 Prozent der Dienststellengeben an, dass im Berichtszeitraum keine Entscheidungen getroffen wurden, denen widersprochen wurde. In der Hälfte der Fälle, in denen ein Einspruch erfolgte – insgesamt waren es nur 16 –, wurde die Entscheidung geändert. Immerhin drei der Widersprüche

wurden der nächsthöheren Dienststelle vorgelegt. In einem Fall führte die Vorlage zur Änderung der Entscheidung. Die Angaben der Dienststellen zum Widerspruchsrecht stimmen mit den Aussagen der Gleichstellungsbeauftragten überein: 10,6 Prozent von ihnen berichten, von ihrem Widerspruchsrecht Gebrauch gemacht zu haben.

<sup>8</sup> Nach §22 Abs. 2 ist die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig über die Maßnahmen zu unterrichten. Ihr ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

<sup>9</sup> Als Teil der Dienststelle muss die Gleichstellungsbeauftragte vor dem Personalrat beteiligt werden.

<sup>10</sup> §24 Abs.1 Satz 1 LGG

**Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten aus deren Sicht**

76,2 Prozent der Befragten sind der Ansicht, dass die Funktion einer Gleichstellungsbeauftragten in der Dienststelle nach wie vor wichtig sei (vgl. Tab. 12).

Als Gründe geben sie an:

- ▶ „Frauen haben es grundsätzlich schwerer, sich bei gleicher Eignung und Befähigung gegen Männer durchzusetzen. Die weiblichen Beschäftigten hier wissen, dass es eine Ansprechperson zur Klärung und Durchsetzung ihrer Interessen gibt.“

- ▶ „Sichtweisen ändern, besonders in Bezug auf die klassischen Rollenbilder, Sensibilisierung erhöhen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht nur thematisieren, Motivation der Frauen stärken, Ansprechpartnerin für Frauen sein.“
- ▶ „Realisierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst; Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen, insbesondere im höheren Dienst und in Führungspositionen; Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.“

**Tabelle 12: Ist die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten nach wie vor wichtig?**  
(aufgeschlüsselt nach Position der GBA in der Hierarchie und Dauer der Tätigkeit/in Prozent; n=122)

	Ja	Nein
Einfacher Dienst	66,7	33,3
Mittlerer Dienst	59,0	41,0
Gehobener Dienst	85,0	15,0
Höherer Dienst	85,0	15,0
Über 5 Jahre als GBA tätig	78,6	21,4
Weniger als 5 Jahre als GBA tätig	83,0	17,0
Alle	76,2	23,8

Da die Fragen unterschiedlich häufig beantwortet wurden, sind die Prozentzahlen nur innerhalb der Fragen zur Position bzw. zur Dauer der Tätigkeit zu vergleichen.

Die Zufriedenheit mit der Arbeit in dieser Funktion ist hoch. Auf einer Sieben-Punkte-Skala von 1 (sehr zufrieden) bis 7 (sehr unzufrieden) liegt der Mittelwert der Antworten bei

3,3. 30,2 Prozent kreuzten die Kategorien 1 und 2 an, sind also durchaus zufrieden, 3,5 Prozent die Kategorien 6 und 7, sind also unzufrieden (vgl. Tab. 13).

**Tabelle 13: Zufriedenheit mit der Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte**  
(Angaben auf einer Sieben-Punkte-Skala/in Prozent; n=116)

Sehr zufrieden						Sehr unzufrieden
1	2	3	4	5	6	7
4,3	25,9	25,0	34,5	6,9	0,9	2,6

Besondere Erfolge ihrer Arbeit sehen die Gleichstellungsbeauftragten insbesondere darin, einen Beitrag zur Transparenz von Entscheidungen geleistet zu haben und das Thema Gleichberechtigung von Frauen und Männern stärker ins Bewusstsein gerückt zu haben.

Wichtig für eine effiziente Tätigkeit wäre der Kontakt zu den Gleichstellungsbeauftragten

anderer Dienststellen. Erfahrungsaustausch, koordinierte Maßnahmen und wechselseitige Solidarität sind, wenn es um Interessenvertretung für Frauen geht, die Grundlage erfolgreicher Arbeit. Solche Kontakte bestehen jedoch nur in geringem Maße: Etwas mehr als ein Drittel (35,8 Prozent) der Befragten hält Verbindung zu anderen Gleichstellungsbeauftragten (vgl. Tab. 14).

**Tabelle 14: Gleichstellungsbeauftragte mit Kontakten zu anderen Dienststellen**  
(in Prozent; n=123)

	Ja	Nein
Kontakte vorhanden	35,8	64,2
Kontakte gewünscht	54,2	45,8

Auch auf die Frage, ob die Gleichstellungsbeauftragten regelmäßige Kontakte zu ihren Kolleginnen in anderen Dienststellen wünschen, antwortet nur etwas über die Hälfte (54,2 Prozent) mit Ja. 45,8 Prozent wünschen solche Kontakte nicht (vgl. Tab. 15).

Von großer Bedeutung sind für die Gleichstellungsbeauftragten einschlägige Kenntnisse, beispielsweise der Bestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes. Um diese zu gewährleisten, sind Fortbildungen unerlässlich. Immerhin 54,9 Prozent der Befragten geben an, entsprechende Veranstaltungen besucht zu haben.

**Tabelle 15: Gründe, Gleichstellungsbeauftragte zu werden**  
(in Prozent der GBA, die diese Frage beantwortet haben/Mehrfachnennungen möglich); n=121

Frauenpolitisches Interesse	44,5
Von Kolleginnen gebeten, die Tätigkeit zu übernehmen	51,2
Von Dienststellenleitung gebeten, die Tätigkeit zu übernehmen	36,4
Weil keine andere Mitarbeiterin GBA werden wollte	14,9
Andere Gründe	9,1

Die Gründe<sup>11</sup>, Gleichstellungsbeauftragte zu werden, sind vielfältig. Mit 51,2 Prozent rangiert die Bitte von Kolleginnen, diese Tätigkeit zu übernehmen, an der Spitze. Es folgen mit 44,5 Prozent frauenpolitisches Interesse und mit 36,4 Prozent die Bitte der Dienststelle, sich dieser Aufgabe zu widmen (vgl. Tab. 15). Andere Gründe spielen eine untergeordnete Rolle.

Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten läuft weitgehend selbstbestimmt ab. Die Dienststellen geben an, dass es den Gleichstellungsbeauftragten überlassen bleibt, den zeitlichen Rahmen für ihre Tätigkeit festzulegen. 92,1 Prozent sagen, „die GBA organisiert ihre Tätigkeit nach eigenem Ermessen“ (vgl. Tab. 16).

**Tabelle 16: Zeitliche Regelungen zur Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten (in Prozent)**

(Angabe der Dienststellen/n=127)	
Die GBA organisiert ihre Tätigkeit in eigenem Ermessen	92,1
Die GBA ist vollständig freigestellt	3,1
Die GBA ist teilweise freigestellt	4,7
(Angabe der GBA/n=112)	
Das Verfahren zur zeitlichen Entlastung ist praktikabel	86,7
Das Verfahren zur zeitlichen Entlastung ist nicht praktikabel	13,3

Nur eine Minderheit von 7,8 Prozent der Dienststellen gewährt eine vollständige oder teilweise Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten. Eine deutliche Mehrheit von 86,7 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten findet das

von ihrer Dienststelle gewählte Verfahren zur zeitlichen Entlastung praktikabel. Von denen, die es nicht praktikabel finden, wünschen sich nur zwei Befragte eine stärkere zeitliche Entlastung.

<sup>11</sup> Wir haben, da die Beantwortung dieser Frage freiwillig war, die Zahl der Antworten auf die Zahl derjenigen prozentuiert, die die Frage beantwortet haben.

### 3.4 Erfahrungen der Gleichstellungsbeauftragten im Interministeriellen Ausschuss (IMA)

Der Interministerielle Ausschuss der Gleichstellungsbeauftragten (IMA)<sup>12</sup> setzte seine Arbeit im Berichtszeitraum des aktuellen Landesgleichstellungsberichtes fort. Damit hatten die Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden wie auch alle anderen interessierten Gleichstellungsbeauftragten die Möglichkeit, ihre Erfahrungen auszutauschen.

Mehrere Gleichstellungsbeauftragte gaben in den Diskussionen ihren Eindruck wider, die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes sei auch 14 Jahre nach seinem Inkrafttreten nicht zur Selbstverständlichkeit geworden. Insbesondere bei der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 22 LGG sieht eine Mehrheit noch Verbesserungsbedarf. Dies betrifft sowohl die Beteiligungsfälle als auch den Zeitpunkt, zu dem Gleichstellungsbeauftragte in Entscheidungsprozesse einbezogen werden. Noch zu oft müssen sie von sich aus in bereits laufende Verfahren eingreifen und ihre Beteiligung einfordern. Kenntnis der Rechtslage und Durchsetzungsvermögen entscheiden in hohem Maße darüber, inwieweit sie sich in ihren Dienststellen behaupten können. Eine Gleichstellungsbeauftragte berichtete in diesem Zusammenhang von den positiven Folgen, die eine besonders gute externe Fortbildung zum Gleichstellungsrecht für sie hatte. Seither sei sie sich im Klaren darüber, wo sie Handlungsspielraum habe und wo sich ihr Engagement lohne. Damit konnte sie ihr Ansehen in der Behörde und auch ihren Einfluss deutlich verbessern.

Hinsichtlich des Beteiligungszeitpunktes machten die Gleichstellungsbeauftragten unterschiedliche Erfahrungen. Es wurde von Fällen

berichtet, in denen Stellenausschreibungen der Gleichstellungsbeauftragten erst mit der Veröffentlichung vorlagen, sodass sie keinen Einfluss auf die Formulierung nehmen konnte. Einige Gleichstellungsbeauftragte führten an, dass Termine für Vorstellungsgespräche nicht mit ihnen abgesprochen wurden – mit der Folge, dass sie daran nicht teilnehmen konnten. Kritisiert wurde auch, dass Fragenkataloge für die Gesprächsführung bei Vorstellungsgesprächen erst sehr spät vorlägen. Das erschwere die Vorbereitung. Schließlich berichteten mehrere Gleichstellungsbeauftragte davon, dass sie in ihren Dienststellen in der Regel erst zeitgleich mit dem Personalrat in eine Maßnahme eingebunden wurden.

Ihre Aufgabe, die Entscheidungsprozesse ihrer Dienststelle unter dem Gesichtspunkt der Chancengerechtigkeit zu beobachten und gegebenenfalls zu beeinflussen, können die Gleichstellungsbeauftragten aber nur dann erfüllen, wenn sie an Personalmaßnahmen zu einem Zeitpunkt beteiligt werden, zu dem die Meinungsbildung noch nicht abgeschlossen ist. Die Dienststellen müssen insbesondere darauf achten, dass die Gleichstellungsbeauftragten die nötigen Unterlagen nicht erst zeitgleich mit dem Personalrat erhalten. Gleichstellungsbeauftragte sind Teil der Dienststelle (§24 LGG), ihre Beteiligung hat vor der Beteiligung des Personalrats zu erfolgen, der die Interessen der Beschäftigten vertritt.

Zu den Erfahrungen mehrerer Gleichstellungsbeauftragter gehört auch, dass ihnen nicht ausreichend Gelegenheit gegeben wurde, an Besprechungen ihrer Dienststellenleitung und an Konferenzen ihrer Dienststelle teilzunehmen, wenn es um Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches ging (§ 22 Abs. 5 LGG).

<sup>12</sup> Der IMA wurde 1991 auf Initiative des MASGF als Netzwerk für Gleichstellungsbeauftragte der obersten Landesbehörden und ihrer Vertreterinnen ins Leben gerufen. Er tagt in der Regel zwei- bis dreimal jährlich. Die Teilnahme an den Besprechungen steht auch interessierten Gleichstellungsbeauftragten nachgeordneter Behörden und Einrichtungen der Ressorts frei (vgl. 4. LGG - Bericht, S. 40/41).

Das sind beispielsweise Besprechungen zur Erarbeitung der Verwaltungsvorschrift über die dienstliche Beurteilung (BeurtVV). Die dienstliche Beurteilung ist maßgebend für einen Eignungsvergleich zwischen Frauen und Männern und damit für deren beruflichen Aufstieg. Bewertungskriterien sind von ausschlaggebender Bedeutung und keineswegs geschlechtsneutral. Die Festlegung von Bewertungskriterien berührt also den Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten. Das gilt auch für Beurteilerkonferenzen.

Besprechungen über Beförderungen oder Prämienzahlungen fallen ebenfalls in den Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten. Nach eigener Einschätzung wird ihnen aber überwiegend nicht die Möglichkeit gegeben daran teilzunehmen. Häufig erfahren sie von derartigen Besprechungen überhaupt nicht oder nur durch Zufall.

Einzelne Gleichstellungsbeauftragte kritisieren, dass Höhergruppierungen ohne ihre Beteiligung erfolgen. Bei diesen wie auch bei anderen Personalmaßnahmen ist jedoch die Gleichstellungsbeauftragte immer zu beteiligen, wenn es sich nach dem Gleichstellungsplan um einen Bereich mit Unterrepräsentanz von Frauen handelt.

Eines der gravierendsten Probleme ist die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an der Besetzung von Gremien. Die meisten bemängeln fehlende Transparenz und Offenheit im Besetzungsverfahren. Soweit die Gleichstellungsbeauftragten überhaupt unterrichtet werden, stehen sie bei der Auswahl von Gremienvertretern oft vor vollendeten Tatsachen und können keinen Einfluss mehr nehmen – wenn beispielsweise einem Kandidaten die Entsendung bereits zugesagt wurde und dies nicht ohne Weiteres rückgängig gemacht werden kann. Ein oft gehörtes Argument ist, dass es insbesondere auf höherer Hierarchieebene nicht genügend geeignete Frauen gebe.

Zur dringend notwendigen Verbesserung dieser Situation sehen die Gleichstellungsbeauftragten folgende Möglichkeiten:

- ▶ Für die Nachbesetzung in Gremien sucht jede entsendende Dienststelle rechtzeitig nach geeigneten Frauen. Voraussetzung dafür ist, dass Übersichten über fällige Nachbesetzungen erstellt und den Gleichstellungsbeauftragten zugänglich gemacht werden.
- ▶ In allen Ministerien der Landesregierung und in der Staatskanzlei einigen sich Dienststellenleitung und Gleichstellungsbeauftragte über deren konsequente und frühzeitige Beteiligung.
- ▶ Die Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten sollte schon durch die Fachreferate erfolgen, bevor Gespräche mit in Frage kommenden Vertreterinnen und Vertretern geführt werden.

Die im IMA vertretenen Gleichstellungsbeauftragten halten es für unerlässlich, die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes zum festen Bestandteil des Handelns der Verwaltung zu machen. Sie sind sich darin einig, dass eine stärkere Sensibilisierung von Personalverantwortlichen und Dienststellenleitungen für Gleichstellungsfragen erforderlich ist. Eine Erörterung der bestehenden Probleme in der Z-Abteilungsleiterunde könnte dabei aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten hilfreich sein.

### 3.5 Mitarbeit von Frauen in Gremien

Die Repräsentanz von Frauen in Entscheidungs- und Beratungsgremien zu stärken, ist nach wie vor eine gleichstellungspolitisch bedeutsame Aufgabe. Es geht um die Verteilung von Einfluss und Macht im politischen, gesellschaftlichen und kulturellen Leben. Eine paritätische Besetzung der Entscheidungsgremien ist unverzichtbar, um für Frauen und Männer gleichberechtigte Partizipations- und Entwicklungsmöglichkeiten zu schaffen. Spezifische Interessen, Bedürfnisse und Kompetenzen von Frauen müssen ebenso konsequent vertreten werden wie männliche Positionen und Sichtweisen.

Der Fahrplan der EU-Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern vom 1. März 2006 weist in diese Richtung. Die Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen ist einer von sechs Schwerpunkten der EU-Maßnahmen, die im Zeitraum von 2006 bis 2010 die Gleichstellung voranbringen sollen. Die zu geringe Repräsentanz von Frauen in politischen Entscheidungsprozessen ist ein Demokratiedefizit. Ihre Teilhabe an der Politik und am gehobenen Management soll auf allen Ebenen der öffentlichen Verwaltung weiter gefördert werden.

In ihrem vierten Bericht über den Anteil von Frauen in wesentlichen Gremien im Einflussbereich des Bundes stellte die Bundesregierung fest: Das Ziel der geschlechterparitätischen Besetzung von Gremien ist noch nicht erreicht. Das zeigen vor allem folgende Tatsachen: Innerhalb der 15 Jahre, die seit dem ersten Gremienbericht der Bundesregierung vergangen sind, stieg der Frauenanteil in wesentlichen Gremien des Bundes um 12,5 Prozentpunkte – von 7,2 Prozent im Jahr 1990 auf 19,7 Pro-

zent im Jahr 2005. Das ist nach wie vor eine Steigerung von weniger als einem Prozentpunkt pro Jahr.

Im Land Brandenburg verläuft die Entwicklung ähnlich. Wie alle Berichte zuvor, verzeichnete auch der Vierte Landesgleichstellungsbericht hinsichtlich einer geschlechterparitätischen Gremienbesetzung noch erhebliche Defizite. Zwar hat sich der Frauenanteil im höheren Dienst seit 1994 kontinuierlich erhöht – durchschnittlich um rund ein Prozent im Jahr. Dennoch werden Frauen nach wie vor zu selten berücksichtigt, wenn es darum geht, das Land in Aufsichtsräten, Beiräten, Sachverständigen- und Mitwirkungsgremien zu vertreten. Nur etwa jedes vierte Mandat war mit einer Frau besetzt. Bei der Besetzung von Aufsichtsgremien von Gesellschaften des privaten Rechts, an denen das Land unmittelbar beteiligt ist, war die Situation vergleichbar. Hier wurde nicht einmal jedes sechste Landesmandat von einer Frau wahrgenommen.<sup>13</sup> Deshalb muss das Geschehen auf diesem Gebiet von der Berichterstattung kontinuierlich verfolgt werden.

Voraussetzung für die Entwicklung weiterer Maßnahmen ist eine fortlaufende Datenerhebung und -analyse. Wegen der Vielzahl der Gremien sind dabei eine Differenzierung nach Art der Gremien und eine Beschränkung auf hochrangige Gremien sinnvoll. Nach dem Gesetz können folgende Gremienarten unterschieden werden:

<sup>13</sup> Vierter Landesgleichstellungsbericht 2004, S. 35, 36.

### **Gremien im Bereich der unmittelbaren Landesverwaltung<sup>14</sup>**

---

- ▶ z. B. Landesjugendhilfeausschuss
- 

### **Gremien im Bereich der mittelbaren Landesverwaltung<sup>15</sup>**

---

- ▶ z. B. Stiftungsrat der Stiftung „Naturschutzfonds Brandenburg“
- 

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

---

- ▶ Aufsichtsgremien bei privaten Unternehmen, an denen das Land unmittelbar beteiligt ist  
z. B. Aufsichtsrat der Land Brandenburg Lotto GmbH
  - ▶ sonstige Gremien auf Landes-, Bundes-/Länder- und EU-Ebene<sup>16</sup>  
z. B. Aufsichtsrat der BC Brandenburg Capital GmbH und Ausschuss der Regionen
- 

Für den vorliegenden Bericht wurden Gremien im Bereich der mittelbaren Landesverwaltung und außerhalb der Landesverwaltung untersucht. Darüber hinaus wurden Entsendungen der Ressorts betrachtet, denen Kabinettsvorlagen, welche Gremienbesetzungen zum Inhalt hatten, zugrunde lagen.

Die Ergebnisse sind in den folgenden Abschnitten dargestellt.

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

Im Bereich der mittelbaren Landesverwaltung ist die Gremienregelung des Landesgleichstellungsgesetzes zweigeteilt. Zum einen sieht sie eine paritätische Besetzung aller Gremien vor (§ 12 Abs. 1 LGG), zum anderen trifft sie Bestimmungen zur Ausgestaltung von Entsenderechten (§ 12 Abs. 2 LGG). Danach sollen die Vorschläge der entsendenden Behörden, Dienststellen und sonstigen Einrichtungen des Landes jeweils zur Hälfte Frauen berücksich-

tigen oder zumindest in jeder zweiten Amtsperiode eine Frau benennen.

Für den vorliegenden Bericht wurde die Besetzung von 20 Gremien im Bereich der mittelbaren Landesverwaltung ausgewertet. Der Anlage 6 kann entnommen werden, um welche Gremien es sich handelt. Diese Auflistung ist nicht vollständig, sie soll fortgeschrieben werden.<sup>17</sup>

Die 20 untersuchten Gremien hatten insgesamt 619 Mitglieder. Darunter waren 105 Frauen, das sind 17 Prozent. Erfreulicherweise war keines der Gremien ausschließlich männlich besetzt. Der Anteil der Frauen aber war sehr unterschiedlich, er reichte von 3,6 bis zu 42,9 Prozent. Damit war kein einziges Gremium paritätisch besetzt. 17 Gremienmitgliedschaften im Bereich der mittelbaren Landesverwaltung gingen auf Entsendungen/Berufungen des Landes zurück. Darunter waren drei Frauen, also 17,6 Prozent.

<sup>14</sup> Hierzu gehören Gremien, die in der unmittelbaren Zuständigkeit der Ministerien bzw. ihrer nachgeordneten Behörden gebildet werden. Auf eine Erfassung der Besetzung der Gremien in diesem Bereich wurde mangels Daten verzichtet.

<sup>15</sup> Hierzu gehören Gremien, die bei den Sozialversicherungsträgern sowie den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts unter Landesaufsicht gebildet werden.

<sup>16</sup> Für den Bericht wurde mangels Daten auf eine systematische Erfassung der Besetzung der Gremien verzichtet.

<sup>17</sup> Hierbei wurden wie im 4. LGG-Bericht jene Gremien aufgeführt, an deren Besetzung das MASGF im Rahmen von Kabinettsvorlagen beteiligt wurde oder Angaben im Internet recherchiert werden konnten.

### **Gremien außerhalb der Landesverwaltung**

Für den vorliegenden Bericht wurde die Besetzung von 17 Aufsichtsgremien bei privaten Unternehmen, an denen das Land unmittelbar beteiligt ist, ausgewertet (vgl. Anlage 7).<sup>18</sup>

Darunter waren

- ▶ 15 Aufsichtsräte,
- ▶ 1 Beirat,
- ▶ 1 Kuratorium.

Zu den insgesamt 178 Mitgliedern dieser Gremien gehören 31 Frauen, das sind 17,4 Prozent.

Allerdings muss berücksichtigt werden, dass die Vorgabe des Landesgleichstellungsgesetzes, wonach mindestens die Hälfte der Mitglieder in Gremien Frauen sein sollen (§ 12 Abs. 1 LGG), nur für den Bereich der mittelbaren und unmittelbaren Landesverwaltung gilt, nicht aber für die genannten Aufsichtsgremien privater Unternehmen mit Landesbeteiligung.

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

Von den 178 Mitgliedern der Aufsichtsgremien privater Unternehmen mit Landesbeteiligung wurden 46 auf Vorschlag des Landes entsandt oder berufen. Darunter sind allerdings nur elf Frauen, also 23,9 Prozent.

In zehn der 17 Aufsichtsgremien wurden ausschließlich Männer entsandt. Bei den übrigen sieben Aufsichtsgremien lag der Frauenanteil an den Entsendungen zwischen einem Fünftel und vier Fünfteln.

### **Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern des Landes in Gremien zur Wahrnehmung von Mandaten des Landes Brandenburg**

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

Bereits in den Vorgängerberichten wurde immer wieder festgestellt, dass vor allem Männer in Gremien vertreten sind bzw. entsandt werden. Auf Vorschlag der damaligen Staatssekretärin im MASGF, Frau Margret Schlüter, einigten sich deshalb im September 2000 die Amtschefs der Ressorts auf ein Verfahren, welches mittelfristig zu einer paritätischen Besetzung von Gremien führen soll. Danach wird bei allen Kabinetttvorlagen, welche die Besetzung von Gremien zum Gegenstand haben, die Gleichstellungsbeauftragte des vorschlagsberechtigten Ressorts frühzeitig in das Entscheidungsverfahren einbezogen. Das MASGF zeichnet derartige Kabinetttvorlagen mit und erhält bereits im Vorfeld, in der Regel auf Arbeitsebene, die Gelegenheit, sich zum Entsendevorschlag zu äußern.

<sup>18</sup> Grundlage für die Auswertung war der Beteiligungsbericht 2008 des Ministeriums der Finanzen (MdF).

Auf dieser Grundlage wurden zwischen März 2004 und August 2008 in insgesamt 90 Gremien<sup>19</sup> Mandate des Landes per Kabinettschluss besetzt.

Darunter waren:

- ▶ 31 Aufsichtsräte (48 Mandate)
- ▶ 8 Ausschüsse (29 Mandate)
- ▶ 11 Beiräte (24 Mandate)
- ▶ 8 Kuratorien (11 Mandate)
- ▶ 16 Stiftungsräte (26 Mandate)
- ▶ 7 Verwaltungsräte (11 Mandate)
- ▶ 3 Kongresse (3 Mandate)
- ▶ 13 Sonstige Räte und Vorstände (13 Mandate).

Die Anlage 8 gibt Auskunft, um welche Gremien es sich im Einzelnen handelt.

Insgesamt wurden 165 Personen entsandt. Darunter waren 42 Frauen, das sind 25,5 Prozent. Allerdings muss berücksichtigt werden, dass bei insgesamt 33 Personen die Entsendung kraft Amtes bzw. im Zusammenhang mit der Nachfolge im Amt des Ministerpräsidenten, einer Ministerin/eines Ministers oder einer Staatssekretärin/eines Staatssekretärs erfolgte und insofern ohne Alternative war. Klammert man diese Fälle aus, war über 129 Entsendungen zu entscheiden. In 42 Fällen wurde eine Frau ausgewählt.

Damit gilt die Aussage:

Etwa jedes dritte Mandat des Landes Brandenburg in einem Gremium wurde im Berichtszeitraum mit einer Frau besetzt.

**Das ist eine deutliche Verbesserung im Vergleich zum Vorgängerbericht. Damals war nur jedes vierte Mandat mit einer Frau besetzt.**

Zwei Drittel der Kabinettsvorlagen zur Gremienbesetzung hatten einen Entsendevorschlag zum Inhalt; 45-mal betraf dieser einen Mann, 15-mal eine Frau.

War mehr als ein Mandat (zwischen zwei und 18) zu besetzen, berücksichtigten die meisten Vorschläge Frauen und Männer nicht zu gleichen Teilen. Nur bei etwa einem Drittel dieser Kabinettsvorlagen – neun von 30, das sind 30 Prozent – lag der Frauenanteil bei 50 Prozent oder darüber. In fast der Hälfte aller Vorlagen – 13 von 30, das sind 43,4 Prozent – wurden dagegen ausschließlich Männer benannt. Bei den restlichen Vorlagen – acht von 30, das sind 26,7 Prozent – lag der Frauenanteil zwischen 12,5 und 37,5 Prozent.

Grundsätzlich hat sich das zwischen den Amtschefs verabredete Verfahren bewährt. Das MASGF wurde an den meisten der genannten Fälle beteiligt, wenn auch nicht immer bereits auf Arbeitsebene, sondern gelegentlich erst bei der Abstimmung der Ressorts. Nur in Ausnahmefällen erfolgte eine Beteiligung erst im Rahmen des Mitzeichnungsverfahrens.

Das Votum der Gleichstellungsbeauftragten der zuständigen Ressorts trug wesentlich zur Entscheidungsfindung bei. Sie können die Situation aus fachlicher Sicht relativ gut einschätzen und kennen jene Frauen, die für ein Mandat in Frage kommen. Es kam jedoch auch vor, dass zuständige Gleichstellungsbeauftragte erst sehr spät von der bevorstehenden Gremienbesetzung erfuhren und somit kaum noch Einfluss auf den Entsendevorschlag nehmen konnten.

**Im Berichtszeitraum verweigerte die Landesgleichstellungsbeauftragte acht Entsendevorschlägen ihre Zustimmung/Mitzeichnung. In vier dieser Fälle wurden die Vorschläge von den für die Besetzung zuständigen Ressorts zugunsten von Frauen geändert.**

<sup>19</sup> Darunter waren 21 Gremien, in denen mehrfach Mandate besetzt wurden.

Es ist vor allem Aufgabe der Führungskräfte, auf eine ausgewogene Besetzung von Gremien mit Frauen und Männern hinzuwirken. Der Zeitpunkt einer Entsendung kommt in der Regel nicht überraschend. Es kann also rechtzeitig mit der Suche nach geeigneten Frauen begonnen werden.

Eindeutige Regelungen, klar strukturierte Besetzungsverfahren, Transparenz und schnelle Zugriffsmöglichkeiten auf aktuelle Informationen, zum Beispiel über Termine und über die Zusammensetzung der Gremien, sind unverzichtbar, um die paritätische Besetzung von Gremien im Sinne des LGG zu fördern. **Die konsequente Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes und der Gleichstellungspläne sowie geschlechtergerechte Personalentwicklungskonzepte sind erforderlich, um bei der Besetzung von Gremien die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu erreichen.**

### 3.6 Fazit

#### Gleichstellungspläne

Der Anteil von Dienststellen mit Gleichstellungsplänen ist seit dem Vierten Landesgleichstellungsbericht um mehr als fünf Prozent auf 69 Prozent zurückgegangen. Zudem unterscheiden sie sich hinsichtlich ihrer Verbindlichkeit. Die Erfahrung zeigt, wenn Gleichstellungspläne verbindliche Zielvorgaben enthalten haben, wuchs der Frauenanteil stärker als in Dienststellen ohne verbindliche Zielvorgaben. Entscheidend für die Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes ist auch, ob die vorhandenen Gleichstellungspläne tatsächlich zur Grundlage von Personalentscheidungen gemacht werden.

Im gehobenen Dienst ist das Ziel des LGG im Wesentlichen erreicht. Besondere Anstrengungen müssen dort nicht mehr unternommen werden. Unterrepräsentiert jedoch sind Frauen nach wie vor im höheren Dienst und vor allem auf der Ebene der Dienststellenleitungen. 80 Prozent der Dienststellenleitungen sind männlich besetzt sind. Hier sind politische Entscheidungen gefragt.

#### Gleichstellungsbeauftragte

Erfreulich ist, dass mehr als 96 Prozent der Dienststellen eine Gleichstellungsbeauftragte haben. Ihre Beteiligung sollte allerdings noch verbessert werden in Bezug auf die gesetzliche Vorgabe, dass ihre Einbindung frühzeitig zu erfolgen hat und für die Abgabe einer Stellungnahme regelmäßig eine Mindestfrist von einer Woche einzuhalten ist (§22 Abs.2 Satz 1 LGG).

Handlungsbedarf besteht in fast allen Dienststellen des Landes, wenn es um die Mitsprachemöglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten geht. In gut zwei Dritteln der Fälle werden die Gleichstellungsbeauftragten immer an Personalentscheidungen beteiligt. Die für Personal zuständigen Stellen müssen sich der unterstützenden Funktion der Gleichstellungsbeauftragten bewusst werden. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind die Beauf-

tragten frühzeitig an allen Personalmaßnahmen zu beteiligen. Das gilt für alle Dienststellen, sofern sie Personalhoheit haben. Die Beteiligung betrifft alle Aufgaben und Kompetenzen nach §22 LGG, insbesondere Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen, Versetzungen sowie die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten. Eingeschlossen sind die Formulierung von Stellenausschreibungen, das gesamte Auswahlverfahren und die Vorstellungsgespräche.

Ihre Erfolge sehen die Gleichstellungsbeauftragten vor allem darin, dass Personalentscheidungen transparenter geworden sind und dass die Gleichberechtigung von Frau und Mann stärker ins Bewusstsein der Personalverantwortlichen gerückt ist. Austausch von Erfahrungen, Absprachen und koordiniertes Vorgehen ist aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten ein notwendiger Schritt, um gemeinsam das Ziel der Gleichberechtigung effektiv voranzubringen.

#### **Mitarbeit in Gremien**

Die Mitsprache der Gleichstellungsbeauftragten muss ein fester Bestandteil des Geschäftsablaufs bei der Besetzung von Gremien werden. Um ihre frühzeitige Beteiligung zu gewährleisten, sollten sie durch die zuständigen Fachreferate bereits auf Arbeitsebene gehört werden. Nur so können sie tatsächlich Einfluss auf den Entsendevorschlag nehmen.

Die vorschlagsberechtigten Ressorts sollten in Abstimmung mit den Gleichstellungsbeauftragten ein transparentes und nachvollziehbares Verfahren entwickeln, das dem Ziel einer paritätischen Besetzung von Gremien mit Frauen und Männern dient.

Spielräume, die sich aus altersbedingten Übergängen in den Ruhestand ergeben, sollten konsequent genutzt werden, um in den nächsten fünf Jahren insbesondere in Hinsicht auf die Führungspositionen dem Ziel der Gleichstellung entschieden näherzukommen.

Da Gremienmitgliedschaften häufig mit Führungspositionen einhergehen, kann eine Personalpolitik, die langfristig auf Chancengleichheit von Frauen und Männern in leitenden Funktionen zielt, auch die geschlechtergerechte Besetzung von Gremien erleichtern.

## Exkurs: Kommunale Gleichstellungsbeauftragte im Land Brandenburg

Nach § 18 der Kommunalverfassung des Landes Brandenburg<sup>20</sup>, die im Zuge der Kommunalwahlen am 28. September 2008 in Kraft trat, sind die Gemeinden, Ämter und Landkreise verpflichtet, auf die Gleichstellung von Frau und Mann in Beruf, öffentlichem Leben, Bildung und Ausbildung, Familie sowie in den Bereichen der sozialen Sicherheit hinzuwirken. Zur Umsetzung dieser Verpflichtung haben die Vertretungen der amtsfreien Gemeinden, Ämter und Landkreise Gleichstellungsbeauftragte zu benennen, die unmittelbar der Hauptverwaltungsbeamtin bzw. dem Hauptverwaltungsbeamten unterstellt sind. In Gemeinden, Ämtern und Landkreisen mit mehr als 30.000 Einwohnerinnen und Einwohnern sind die Gleichstellungsbeauftragten hauptamtlich tätig.<sup>21</sup>

In Abstimmung mit dem Ministerium des Innern (MI) nahm das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie im März 2008 eine Bestandsaufnahme zur Benennung kommunaler Gleichstellungsbeauftragter in Brandenburg vor.<sup>22</sup> Danach stellt sich die Situation wie folgt dar:

Im Land Brandenburg sind derzeit mindestens 158 kommunale Gleichstellungsbeauftragte benannt. Darunter sind 27 hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte in Kommunen mit mehr als 30.000 Einwohnerinnen und Einwohnern sowie 19 hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte in Kommunen mit weniger als 30.000 Einwohnerinnen und Einwohnern. Die übrigen 112 Gleichstellungsbeauftragten sind neben-

oder ehrenamtlich tätig. Nach dem Willen des Gesetzgebers sind die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten unbefristet tätige Beschäftigte der Verwaltung. Es gibt allerdings Einzelfälle, in denen sie keine kommunalen Bediensteten sind.<sup>23</sup>

Tabelle 17 zeigt, dass alle Landkreise und kreisfreien Städte des Landes Brandenburg ihrer Pflicht zur Benennung von Gleichstellungsbeauftragten nachgekommen sind. Bei den amtsfreien Gemeinden und den Ämtern besteht noch Nachholbedarf, es gibt 44 Kommunen ohne Gleichstellungsbeauftragte.

Es wird erwartet, dass die Vertretungen jener Kommunen, in denen bisher keine Gleichstellungsbeauftragte benannt ist, im Zusammenhang mit der Beschlussfassung über die Hauptsatzungen diesbezüglich tätig werden. Anfang des Jahres 2009 wird das MASGF die Bestandsaufnahme aktualisieren. Sollte sich dann immer noch Handlungsbedarf zeigen, muss gemeinsam mit dem MI und der unteren Kommunalaufsichtsbehörde nach Wegen gesucht werden, um Abhilfe zu schaffen.

<sup>20</sup> Artikel 1 des Gesetzes zur Reform der Kommunalverfassung und zur Einführung der Direktwahl der Landräte sowie zur Änderung sonstiger kommunalrechtlicher Vorschriften (Kommunalrechtsreformgesetz – KommRRefG) vom 18. Dezember 2007 (GVBl I/07, S. 286)

<sup>21</sup> Bis zu den Kommunalwahlen am 28. September 2008 galten für die Gleichberechtigung von Frau und Mann im kommunalen Bereich die §§ 21 Gemeindeordnung und 23 Landkreisordnung.

<sup>22</sup> Schreiben der Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie und Landesgleichstellungsbeauftragten an die Landräte vom 25. März 2008. An der Abfrage haben sich alle Landkreise beteiligt. Allerdings liegen von 14 Kommunen keine Angaben vor.

<sup>23</sup> Begründung des Gesetzentwurfs der Landesregierung zu § 18 KommRRefG, LT-DS 4/4056

Tabelle 17: Zahlenmäßige Übersicht über die Benennung kommunaler Gleichstellungsbeauftragter in Brandenburg

	Anzahl der Kommunen			Anzahl der Kommunen mit mehr als 30.000 Einwohner/innen		
	Insgesamt	Darunter		Insgesamt	Darunter	
		mit GBA	ohne GBA		mit haupt-amtl. GBA	ohne haupt-amtl. GBA
Kreisfreie Städte	4	4	0	4	4	0
Landkreise	14	14	0	14	14	0
Amtsfreie Gemeinden und Ämter im Landkreis ...						
Barnim	11	9	2	2	2	0
Dahme-Spreewald	17	8	9	1	1	0
Elbe-Elster <sup>1</sup>	16	11	2	0	-	-
Havelland <sup>2</sup>	13	2	0	1	1	0
Märkisch-Oderland	19	19	0	0	-	-
Oberhavel	15	13	2	1	1	0
Oberspreewald-Lausitz	11	9	2	0	-	-
Oder-Spree	18	15	3	2	2	0
Ostprignitz-Ruppin	10	8	2	1	1	0
Potsdam-Mittelmark	19	14	5	0	-	-
Prignitz	11	9	2	0	-	-
Spree-Neiße	11	9	2	0	-	-
Teltow-Fläming	14	7	7	0	-	-
Uckermark	13	7	6	1	1	0
<b>Gesamt</b>	<b>216</b>	<b>158</b>	<b>44</b>	<b>27</b>	<b>27</b>	<b>0</b>

<sup>1</sup> aus 3 Kommunen liegen keine Angaben vor

<sup>2</sup> aus 11 Kommunen liegen keine Angaben vor

Die formale Benennung kommunaler Gleichstellungsbeauftragter sagt allerdings noch nichts über deren Rechtsstellung sowie über den zeitlichen Umfang aus, in dem hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte ihren Auftrag wahrnehmen.

Die **Rechtsstellung** der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten fußt auf dem Zusammenwirken der Kommunalverfassung (BbgKVerf) und des Landesgleichstellungsgesetzes.

Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten werden durch den Kreistag, die Gemeindevertretung bzw. den Amtsausschuss benannt und sind direkt der Hauptverwaltungsbeamtin oder

dem Hauptverwaltungsbeamten unterstellt. Sie müssen Gelegenheit haben, zu Maßnahmen und Beschlüssen Stellung zu nehmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben. Sind sie anderer Auffassung als ihre Verwaltungsspitze, haben sie das Recht, sich an den Kreistag, die Gemeindevertretung bzw. den Amtsausschuss zu wenden. Näheres kann die Hauptsatzung regeln.<sup>24</sup> In der Wahrnehmung ihrer Aufgaben ist die Gleichstellungsbeauftragte fachlich gegenüber der Hauptverwaltungsbeamtin oder dem Hauptverwaltungsbeamten weisungsunabhängig.<sup>25</sup>

Nach dem Willen des Gesetzgebers und entsprechend der bisher geübten Praxis nehmen

<sup>24</sup> § 18 Abs. 2 BbgKVerf

<sup>25</sup> Begründung des Gesetzentwurfs der Landesregierung zu § 18 KommRRRefG, LT-DS 4/4056

die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in ihren Verwaltungen auch die Aufgaben der behördlichen Gleichstellungsbeauftragten nach dem LGG wahr.<sup>26</sup> Problematisch dabei ist, dass sie nicht mit den entsprechenden Kompetenzen ausgestattet sind, die § 22 LGG für behördliche Gleichstellungsbeauftragte vorsieht. Denn § 25 LGG schließt die Anwendung der §§ 20 bis 24 auf kommunale Gleichstellungsbeauftragte explizit aus. Dahinter steht die Tatsache, dass die Kommunalverfassung die Aufgaben und Kompetenzen in den Grundzügen festlegt und es den Kommunen obliegt, Einzelheiten in den Hauptsatzungen zu regeln. Der Gesetzgeber räumt den Kommunen jedoch einen Spielraum ein: Er empfiehlt, dass sich die Hauptsatzungen – im Interesse der Einheitlichkeit der Rechtsstellung und der Aufgaben von kommunalen und sonstigen Gleichstellungsbeauftragten – am Landesgleichstellungsgesetz orientieren.<sup>27</sup> In der Praxis wurde davon bisher nur in Ausnahmefällen Gebrauch gemacht. Es sollte beobachtet werden, ob und wie sich die Situation im Zuge der Beschlussfassung über die Hauptsatzungen verändert. Gegebenenfalls muss nach Möglichkeiten zu ihrer Verbesserung gesucht werden.

Hinsichtlich des zeitlichen Umfangs, in dem die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten ihre Aufgaben wahrnehmen, gibt es deutliche Unterschiede.

Einer Erhebung der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (LAG) vom Februar 2007 zufolge ist die ausschließliche Wahrnehmung von Gleichstellungsaufgaben in Vollzeitätigkeit die absolute Ausnahme. Der überwiegenden Mehrheit der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten

stehen für diese Tätigkeit deutlich weniger als 40 Wochenstunden zur Verfügung. Nach ihren eigenen Angaben sind es zehn bis 38 Std. pro Woche. Die Differenz ergibt sich daraus, dass die betroffenen hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten teilzeitbeschäftigt sind und/oder ihnen weitere Beauftragtenfunktionen bzw. andere Verwaltungstätigkeiten übertragen wurden.

Dieser Eindruck wird durch die „Studie zur Lebenssituation von Frauen in Brandenburg – Aktuelle Chancen und Risiken auf dem Weg zur Geschlechtergerechtigkeit“ bestätigt. Sie kommt zu dem Ergebnis, dass bei den hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in Kommunen mit mehr als 30.000 Einwohnerinnen und Einwohnern eine Mehrfachbeauftragung praktiziert wird, so dass eine Person für mehrere Benachteiligungsdimensionen zuständig ist, von Geschlecht über Behinderung bis zu Migrationshintergrund. Geschlechterbezogene Aspekte werden dadurch strukturell vernachlässigt.<sup>28</sup> Darüber hinaus erkennt die Studie zwei weitere Problemfelder. Zum einen sieht sie das Problem, dass es Kommunen gibt, die trotz gesetzlicher Verpflichtung noch nicht einmal nebenamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt haben. Zum anderen beschreibt sie die Ausstattung mit Sachmitteln als oft schlecht. In ihrem Bericht an den Landtag zur „Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik des Landes“ greift die Landesregierung diese Situationsbeschreibung auf. Sie wird die Situation der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten prüfen und – in Kooperation mit der unteren Kommunalaufsicht und den Kommunen – nach Möglichkeiten der Stärkung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im bestehenden rechtlichen Rahmen suchen.<sup>29</sup> Das MASGF und das MI sind dazu bereits im Gespräch.

<sup>26</sup> Begründung des Gesetzentwurfs der Landesregierung zu § 18 KommRRRefG, LT-DS 4/4056 i.Vm. § 2 Abs. 2 LGG und der dazugehörigen Begründung des Regierungsentwurfes LT-DS 1/2847

<sup>27</sup> Begründung des Gesetzentwurfs der Landesregierung zu § 25 LGG, LT-DS 1/2847

<sup>28</sup> MASGF(Hrsg): „Studie zur Lebenssituation von Frauen in Brandenburg“, Mai 2008, S. 104

<sup>29</sup> LT-DS 4/6416, S. 13/14

Mit dem Landesgleichstellungsgesetz wurde ein wichtiger Grundstein für die Gleichberechtigung der Geschlechter gelegt. Verschiedene Instrumente der Frauenförderung wie Gleichstellungspläne und die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten dienen diesem Ziel.

Um eine gleiche gesellschaftliche Teilhabe zu erreichen und die Lebens- und Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer gerecht zu gestalten, bedarf es zudem einer umfassenden und langfristigen integrativen Strategie.

Als besonders geeignet erscheint die Doppelstrategie der Europäischen Union: Die nach wie vor erforderliche Frauenförderungs- und Gleichstellungspolitik wird durch die Anwendung des Gender-Mainstreaming-Prinzips (GM) auf alle Felder der Politik erweitert und vertieft. Deshalb hat die Landesregierung in ihrer Kabinettsitzung vom 6. März 2007 beschlossen, Gender Mainstreaming in jeden Bereich der Landesverwaltung einzuführen. Die praktische Umsetzung in Projekten, Berichten und Publikationen – zu der auch eine geschlechtergerechte Sprache gehört – soll die Gleichstellung von Frauen und Männern befördern und mittelfristig zu mehr Gerechtigkeit beitragen.

Die im Folgenden skizzierten GM-Projekte veranschaulichen diese Doppelstrategie und die Vielfalt der in den Fachverwaltungen auf der Tagesordnung stehenden Themen.

Im Bereich der Infrastruktur und Raumordnung wurde GM beispielhaft in das Planfeststellungsverfahren des Straßenbaus integriert. In der nachhaltigen Stadtentwicklung wird – in Anlehnung an den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) – das sich durch alle EUPolitikfelder ziehende Ziel der Chancengleichheit energischer verfolgt.

Im Bereich der Bildung sind Geschlechterbewusstheit und Geschlechtergerechtigkeit in Projekten der Lehrkräfteausbildung verankert.

Auf dem Feld der Personalverwaltung und Personalentwicklung wurden unter besonderer Berücksichtigung von Gender-Aspekten eine Dienstvereinbarung zur neuen Arbeitszeitregelung und ein Qualifizierungskonzept für die Beschäftigten erarbeitet. Außerdem wurde ein gendergerechtes Personalentwicklungskonzept in Angriff genommen.

Im Bereich von Gesundheit und Integration bahnt sich eine nach Geschlechtern differenzierende Berichterstattung zur Suchtproblematik im Land Brandenburg an. Zudem wurde – mit dem Ziel möglichst gleicher Teilhaberechte von Menschen mit einem Handicap – die Lebenssituation behinderter Frauen und Männer analysiert und verglichen.

Auf dem Gebiet Arbeit und Arbeitsschutz wurden Instrumente und Verfahren entwickelt, die der Berücksichtigung gendropolitische Ziele bei der Förderung bedarfsorientierter Qualifizierung für kleine und mittlere Unternehmen dienen. GM wurde auch in das Berichtswesen und den Schriftverkehr des Landesamtes für Arbeitsschutz (LAS) integriert.

Im Rahmen der Wirtschaftsförderung gab es eine statistische Auswertung der Arbeitsplatzeffekte nach Geschlechtszugehörigkeit.

Dem Gender Mainstreaming im Hinblick auf digitale Medien dient eine Studie zur Nutzung des Onlineportals „brandenburg.de“ unter Berücksichtigung des Geschlechts.

Diese konkreten Projekte dienen der flächendeckenden Einführung des Gender Mainstreaming. Sie erleichtern die systematische Einflechtung des GM-Prinzips in die Routineaufgaben der Verwaltung. Die Pilotmaßnahmen sind damit bereits Bestandteil des gesamten Gender-Prozesses zur Qualitätssicherung. Gender-Projekte und -Berichte stützen sich auf solide Analysen bzw. auf die Erhebung und Bewertung geschlechtsspezifischer Daten.

Diese spiegeln – differenziert nach Alter, Bildung, Einkommen etc. – die vielfältigen Lebenslagen von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen wider. Unterschiedliche Wirkungen politischer Maßnahmen lassen sich ebenfalls anhand solcher Daten aufzeigen.

Länderübergreifende und auch europäische Vergleiche in Hinblick auf die reale Situation und den Grad der Gleichstellungsfortschritte lassen sich mit Hilfe von Gender-Indikatoren herstellen. Auf ihrer jüngsten Konferenz (GFMK) im Oktober 2008 haben die Gleichstellungs- und FrauenministerInnen umfangreiche länderübergreifende Gender-Indikatoren beschlossen. Diese erleichtern es, Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in der Facharbeit wahrzunehmen und dabei sichtbar zu machen, dass die Anwendung des Gender-Mainstreaming-Prinzips zur Effizienz von Maßnahmen beiträgt (Indikatoren unter: [www.sozialministerium-bw.de](http://www.sozialministerium-bw.de)).

Das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie wird auch in Zukunft Veranstaltungen zur Vertiefung des Gender-Wissens in allen Fachbereichen der Landesverwaltung durchführen. Vorgesehen ist eine Fachtagung zum Thema einer gendersensiblen Berichterstattung, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. Der Anwendung einer geschlechtergerechten Sprache und einem zugleich flüssigen Stil gilt dabei besondere Aufmerksamkeit. Die Möglichkeiten der Integration des GM in ausgewählte Politikfelder wie Gesundheit und Haushaltspolitik sollen beispielhaft vermittelt werden. Der Erfahrungsaustausch und die Diskussion wiederkehrender Themen – darunter die Integration des Gender Mainstreaming in Maßnahmen der Personalentwicklung, Führungskräftefortbildung und Personalbeurteilung – werden fortgesetzt.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Aufgabe, die alle Lebensbereiche berührt. Deshalb ist die Zielstellung des Landesgleichstellungsgesetzes nicht nur für den öffentlichen Dienst von Bedeutung. Laut §1 LGG sind neben der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu fördern sowie die berufliche Situation von Frauen auch in der Privatwirtschaft zu verbessern“.

### 6.1 Förderprogramme und Möglichkeiten

#### Audit berufundfamilie®

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde in das Arbeitspolitische Programm „In Menschen investieren – Regionen stärken“ integriert. Die Landesregierung legte ein entsprechendes Förderprogramm auf, das aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes finanziert wird. Seit 2006 fördert das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie das Audit berufundfamilie®. Der Träger – die berufundfamilie gGmbH, eine Tochtergesellschaft der gemeinnützigen Hertie-Stiftung – ist auf dem Feld der familienbewussten Unternehmensberatung seit Jahren bundesweit federführend. Das Audit ist ein wirksames Managementinstrument. Es unterstützt Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dabei, ihre Unternehmensziele mit den Interessen der Beschäftigten in eine wirtschaftlich attraktive, tragfähige Balance zu bringen.

Um Familienfreundlichkeit als Zukunftsmodell gerade auch für kleine und mittelständische Unternehmen attraktiv zu machen, fördert das Ministerium solche Betriebe sowie nicht erwerbswirtschaftliche Einrichtungen mit jeweils bis zu 70 Prozent der Auditierungskosten.

Die Auditorinnen und Auditoren der berufundfamilie gGmbH beleuchten gemeinsam mit den Unternehmen und Einrichtungen einschlägige Handlungsfelder – beispielsweise die flexible Arbeitszeitgestaltung, die Effektivierung der

Arbeitsorganisation, die Dezentralisierung des Arbeitsortes, die Entwicklung familienbewusster Führungskompetenz – und erarbeiten Konzepte zur Umsetzung.

Das Zertifikat audit berufundfamilie®, das die Unternehmen und Einrichtungen nach erfolgreichem Abschluss der Auditierung erhalten, ist auch ein Plus für ihre Öffentlichkeitsarbeit. 21 Unternehmen und Institutionen, die bisher durch die berufundfamilie gGmbH auditiert wurden – zehn davon mit finanzieller Förderung –, beweisen, dass familienbewusste Maßnahmen in ganz unterschiedlichen betrieblichen Situationen umgesetzt werden können. Als Best-Practice-Modelle zeigen die Zertifikatsträger auch anderen Unternehmen und Einrichtungen, dass sich familienbewusste Personalpolitik nicht nur aus ethisch-sozialer Sicht lohnt. Sie zahlt sich auch betriebswirtschaftlich aus – durch festere Bindung, größere Zufriedenheit und Produktivität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, durch geringere Fehlzeiten und eine deutlich höhere Anzahl von Bewerbungen. In Zeiten zunehmenden Fachkräftemangels ist das Label „Familienfreundliches Unternehmen“ ein echter Vorteil im Wettbewerb um hoch qualifiziertes Personal.

Das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie stellte sich 2006 der Prüfung der Familienfreundlichkeit seiner Personalpolitik und erhielt als erste brandenburgische Landesbehörde das Zertifikat audit berufundfamilie®. In diesem Jahr lässt sich die oberste Verwaltungsbehörde reauditieren, um die durchgeführten Maßnahmen zu überprüfen und weiter zu entwickeln. Im ersten Schritt des Auditierungsverfahrens wurde der Status quo erfasst, im zweiten wurde systematisch das spezielle Entwicklungspotential des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie ermittelt. Zu den Handlungsfeldern Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Informations- und Kommunikationspolitik, Führungskompetenz, Personalentwicklung und Service für Familien

wurden dann – im Rahmen einer Zielvereinbarung – Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie festgelegt. Auf allen sieben Feldern hat das Ministerium in den vergangenen drei Jahren diese Maßnahmen für eine familienfreundliche Personalpolitik umgesetzt.

Einige Höhepunkte sollen hier vorgestellt werden.

#### **Dienstvereinbarung zur Einführung von Wohnraumarbeit:**

Seit Mitte 2007 können Beschäftigte des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie regelmäßige Wohnraumarbeit in Anspruch nehmen. Zudem besteht die Möglichkeit, bei Bedarf kurzfristig und unbürokratisch zu Hause zu arbeiten. Durch diese Flexibilisierung des Arbeitsorts können alle Beschäftigten schnell auf familiäre Probleme, zum Beispiel auf die Erkrankung eines Kindes, reagieren.

#### **Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers:**

Im Dezember 2007 eröffnete die Ministerin ein Eltern-Kind-Zimmer, das mit einer Mal- und Bastelaktion kindgerecht gestaltet wurde. Es befindet sich in einem Doppelraum, so dass Arbeits- und Kinderzimmer nur durch eine Verbindungstür getrennt sind. So kann das Kind von Mutter oder Vater beaufsichtigt und versorgt werden. Gleichzeitig sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Lage, an den zwei voll eingerichteten Arbeitsplätzen ihren beruflichen Pflichten nachzukommen. Der Zugang zu den eigenen Dokumenten und E-Mails erlaubt es, die Arbeit genauso zu verrichten wie vom gewohnten Arbeitsplatz aus. Spielsachen, die zum großen Teil von den Bediensteten gespendet wurden, Mal- und Bastelmaterialien machen den Aufenthalt für die Kinder bunt und interessant. Wickel- und Schlafmöglichkeiten erleichtern den Eltern die Betreuung. Die Firma Microsoft stattete das

Zimmer außerdem mit der „Schlaumäuse-Lernsoftware“ aus. Die „Benutzerordnung“ für das Eltern-Kind-Zimmer wurde im Intranet veröffentlicht.

#### **Familihtag im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie:**

Unter dem Motto „Ein Nachmittag mit unseren Kindern“ gab es am 19.06.2008 im Ministerium erlebnisreiche Stunden für die Kinder der Beschäftigten. Neben Spaß und Spiel konnten die Kinder den Arbeitsplatz der Eltern und auch den der Ministerin kennen lernen.

#### **Modulare Fortbildungsreihe für Führungskräfte:**

Zu verschiedenen Handlungsfeldern sieht die Zielvereinbarung Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte vor. Seit Oktober 2008 wurde daher allen Führungskräften des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie eine Fortbildung in modularer Form angeboten. Diese hausinternen Veranstaltungen gliedern sich in die folgenden Module.

Auftakt: Führungsleitbild des Hauses, Erwartungen an Führungskräfte angesichts der Veränderungsprozesse in der Landesverwaltung, Ziele der Qualifizierung

- ▶ 1. Modul: Arbeitsorganisation, Personalentwicklung im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie, Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- ▶ 2. Modul: Beurteilungen
- ▶ 3. Modul: Veränderungsmanagement
- ▶ 4. Modul: halbtägiger Workshop mit Erfahrungsaustausch und Anregungen für weitere Fortbildungsmaßnahmen

Im ersten Halbjahr 2009 wird das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie das Reauditierungsverfahren durchlaufen. Im Februar 2009 fand dazu ein Workshop statt, in dem erneut der Status analysiert und neue, weiterführende Ziele für eine innovative und familienfreundliche Personalpolitik der Zukunft entwickelt wurden.

## **6.2 Beispiele für Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie in anderen Ressorts**

### **Eltern-Kind-Zimmer:**

Das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur legt großen Wert auf eine familienbewusste Personalpolitik und widmet sich seit langem Maßnahmen, die einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen. So hat das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur als erstes Ressort der brandenburgischen Landesregierung am 04.07.2007 ein Kinderzimmer eingerichtet. Dieses aus zwei Räumen bestehende kombinierte Büro- und Kinderzimmer ermöglicht es Müttern und Vätern, in Betreuungsengpässen (z. B. bei Erkrankung des Kindes) dringende Arbeiten im Büro zu erledigen, während das Kind im benachbarten, nur durch eine Verbindungstür getrennten Kinderzimmer spielen oder ruhen kann. Das Kinderzimmer wurde durch Beschäftigte des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kultur kindgerecht gestaltet und mit Spielzeugspenden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgestattet.

In der Staatskanzlei wurde auf die Einrichtung eines Eltern- und Kind-Arbeitszimmers zu Gunsten der Nutzung von Tele-/Wohnraumarbeit bzw. gelegentlicher Wohnraumarbeit nach Umfrage unter den Mitarbeiterinnen der Dienststelle verzichtet.

Im Ministerium des Innern konnte das Eltern-Kind-Zimmer am 05.08.2008 den künftigen Nutzerinnen und Nutzern übergeben werden. Die zwei zusammenhängenden Räume bieten auf über 30 Quadratmetern bis zu zwei Arbeitsplätze und ein mit Spielzeug, Kinderbett und Spielecke ausgestattetes Kinderzimmer. Bei Idee und Umsetzung der Neuerung haben Ministerium und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eng zusammengearbeitet. Das neue Angebot des Hauses schafft für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch bei kurzzeitig fehlender familiärer Lösung die

Möglichkeit, Arbeit und Kinderbetreuung zu verbinden.

### **Kinderfest:**

Zur Einweihung des Kinderzimmers am 04.07.2007 veranstaltete das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur ein Familienfest. Für die etwa 30 teilnehmenden Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Alter zwischen sechs Monaten und 13 Jahren wurde durch die Beschäftigten ein buntes Programm gestaltet.

### **Dienstvereinbarung zur Einführung von Tele- und Wohnraumarbeit:**

Bereits seit dem 09.10.2003 besteht im Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur die Möglichkeit, einen Teil der Dienstaufgaben in Form von Tele-/Wohnraumarbeit zu erledigen, um Familie und Erwerbsleben besser in Einklang bringen zu können. Ferner enthält die am 01.01.2009 in Kraft getretene Dienstvereinbarung über die flexible Arbeitszeit mit elektronischer Arbeitszeiterfassung des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kultur eine Regelung, nach der seither an bis zu zehn Arbeitstagen im Kalenderjahr bei akutem Bedarf kurzfristige Wohnraumarbeit gewährt werden kann.

In der Staatskanzlei besteht die Möglichkeit, in Abstimmung mit der/dem Vorgesetzten und unter Beachtung der geltenden Dienstvereinbarung, gelegentliche Wohnraumarbeit zu gewähren.

Auf Antrag kann auch Tele-/Wohnraumarbeit gewährt werden. Es besteht die Möglichkeit, zu festen Zeiten zwischen der Dienststelle und dem häuslichen Arbeitsplatz zu wechseln.

Im Ministerium für Landwirtschaft, Umwelt und Verbraucherschutz besteht seit 2002 die Möglichkeit, Tele-/Wohnraumarbeit in Anspruch zu nehmen. Von diesem Angebot machen derzeit 33 Bedienstete, darunter 19 Frauen Gebrauch.

Im Ministerium für Bildung, Jugend und Sport besteht seit April 2004 die Möglichkeit, Tele- bzw. Wohnraumarbeit in Anspruch zu nehmen. Diese Arbeitsformen bieten insbesondere Beschäftigten mit familiären Pflichten mehr Flexibilität in der Gestaltung ihres beruflichen und privaten Lebens. Derzeit sind 11 Beschäftigte im Ministerium für Bildung, Jugend und Sport, darunter 10 Frauen im Rahmen von Tele- bzw. Wohnraumarbeit tätig. In Anlehnung an die im Ministerium für Bildung, Jugend und Sport hierzu abgeschlossene Dienstvereinbarung wird auch im nachgeordneten Bereich des Ressorts im Rahmen von einzelfallbezogenen Regelungen Tele- bzw. Wohnraumarbeit ermöglicht.

Tele-/Wohnraumarbeit wird im Ministerium für Wirtschaft bereits seit Jahren als attraktive Variante zu herkömmlichen Arbeitsformen von Mitarbeitern gern in Anspruch genommen.

Im Übrigen ist das Ministerium bestrebt, gewünschte persönliche Arbeitszeitregelungen stets im Interesse der Bediensteten zu entscheiden.

Bei Inanspruchnahme der verschiedenen Arbeitszeitmodelle und Arbeitsformen erleiden betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in keinem Fall Nachteile. Gegenüber vollbeschäftigten Bediensteten ist eine Gleichberechtigung gewährleistet.

Tele-/Wohnraumarbeit wird auch im Ministerium der Finanzen praktiziert.

#### **Dienstvereinbarung über die flexible Arbeitszeit mit elektronischer Arbeitszeiterfassung:**

Im Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur ist durch die Dienstvereinbarung seit dem 01.09.2009 eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit ermöglicht worden. In Abstimmung mit den dienstlichen Erfordernissen und bei Sicherstellung der Erreichbarkeit von Serviceeinheiten können die Beschäftigten ihre Arbeitszeit von Montag bis Freitag zwischen 6.00 Uhr und 22.00 Uhr selbst bestimmen. Darüber hinaus wird den Beschäftigten ermöglicht, freiwillige Samstagarbeit zu leisten, um sich Freiräume für die persönliche Lebensgestaltung, z. B. der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen schaffen zu können. Durch die flexible Arbeitszeitgestaltung sind die Beschäftigten in weitaus größerem Maße in der Lage, z. B. Weiterbildungsmöglichkeiten im privaten Bereich zu nutzen und sich persönlich fortzuentwickeln.

In der Staatskanzlei wird auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung über die flexible Arbeitszeit auch das Modell der flexiblen Arbeitszeit praktiziert.

Am 01.08.2007 wurde im Ministerium des Innern zunächst zur Erprobung auf zwei Jahre die flexible Arbeitszeit eingeführt. Mit dieser Dienstvereinbarung soll die eigenverantwortliche Bestimmung und Verteilung der Arbeitszeit gestärkt werden. Auch im zweiten Jahr der Erprobung hat sich die mit der neuen Arbeitszeitregelung vom Personalreferat auf die Referatsleitungen übertragene Zuständigkeit für die Genehmigung von Arbeitsortflexibilisierungen bewährt. Die Referatsleitung kann damit direkt und schneller als bisher auf dienstliche und persönliche Belange der Beschäftigten reagieren. Die Einführung von Tele- und Wohnraumarbeit ist ein Angebot, das sich an Frauen und Männer gleichermaßen richtet.

Das Ministerium für Wirtschaft praktiziert seit Dezember 2008 eine flexible Arbeitszeitrege-

lung. Ziel ist es, die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben in einem ausgewogenen Maß für alle Bediensteten zu verbessern und damit zu einer Steigerung der Arbeitsmotivation beizutragen. Die bisherige Resonanz und die Annahme der angebotenen Möglichkeiten bestätigen den eingeschlagenen Weg.

Das Ministerium der Finanzen bietet seinen Beschäftigten ebenso flexible Arbeitszeiten mit elektronischer Arbeitszeiterfassung an.

#### **Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung:**

In der Staatskanzlei wird bei der Festlegung der persönlichen regelmäßigen Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten den Erfordernissen, die durch Familienpflichten bedingt sind, soweit wie möglich Rechnung getragen. Anträge auf Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit oder Unterbrechung werden grundsätzlich genehmigt, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen; dies gilt auch für Führungsfunktionen, Teilzeitbeschäftigten werden in ihrer Personalentwicklung die gleichen Chancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten.

Ein weiteres rege in Anspruch genommenes Instrument zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Ministerium des Innern ist die Möglichkeit der Teilzeitarbeit. Sie bietet sich insbesondere für Bedienstete an, die nach einer Phase der Elternzeit wieder in den Beruf einsteigen möchten.

Die Arbeitszeit wird insbesondere für Alleinerziehende flexibel nach den Wünschen der Betroffenen und deren maximaler wöchentlicher Arbeitszeitleistung umgesetzt. Die Dienstvereinbarung über die flexible Arbeitszeit im Ministerium des Innern gewährleistet dabei noch besser die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie.

Das trifft alles ebenso vollinhaltlich auf das Ministerium für Ländliche Entwicklung, Umwelt und Verbraucherschutz (MLUV) zu.

Das Ministerium der Finanzen bietet seinen Beschäftigten Möglichkeiten zu Teilzeitbeschäftigungen an.

#### **Coaching/Fach- und Führungskräftefortbildung:**

Das Ministerium für Ländliche Entwicklung, Umwelt und Verbraucherschutz bietet seit 2007 Coaching als reguläres Instrument der Personalentwicklung an. Coaching besteht in der Unterstützung, Stärkung und Entwicklung insbesondere von Fach- und Führungskräften in konkreten arbeitsbezogenen Problemsituationen im Tagesgeschäft, in der Unterstützung und Begleitung in Phasen besonderer aufgabenbezogener Herausforderungen und beruflichen Veränderungs- und Übergangssituationen. Das Coachingangebot wird überwiegend von Frauen genutzt.

Zusätzlich fördert das Ministerium für Ländliche Entwicklung, Umwelt und Verbraucherschutz Frauen durch bedarfsorientierte Fortbildung. So nahmen Frauen bereits am Führungskräftetraining im Rahmen der Frauenförderung teil.

Mit dem Konzept des Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport zur Fortbildung des Führungskräftenachwuchses vom 15. Juni 2007 sollen Anreize und Voraussetzungen für die Übernahme von Führungspositionen geschaffen werden. Damit sollen auch Frauen gezielt auf die Übernahme von Führungspositionen vorbereitet werden. Das Führungskräftenachwuchsprogramm erstreckt sich auf einen Zeitraum von ca. 12 bis 18 Monaten und umfasst folgende Inhalte:

**Modulares Führungskräfte-Training:**

Dabei werden insbesondere Kenntnisse in folgenden Bereichen vermittelt:

- ▶ Analyse der eigenen Potentiale,
- ▶ Führung und Kommunikation,
- ▶ Konfliktmanagement,
- ▶ Moderationstechniken und Zeitmanagement,
- ▶ Gender Mainstreaming,
- ▶ Gesundheitsmanagement.

**Managementtraining:**

Dabei werden insbesondere Kenntnisse im Personalmanagement und im Strategiemangement vermittelt.

**Führungskräftezirkel:**

Hierbei wird den Teilnehmern/innen und Teilnehmern im Anschluss an das Führungskräfte Führungskräftenachwuchsprogramm Gelegenheit gegeben, sich ein- bis zweimal im Jahr zu einem Erfahrungsaustausch zu treffen.

Bisher haben 11 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport diese Fortbildungsmaßnahme erfolgreich absolviert. Derzeit nehmen weitere 10 Beschäftigte an diesem Programm teil.

**6.3 Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Privatwirtschaft**

Die Landesregierung hat Anstrengungen unternommen, um die Rahmenbedingungen für die Balance von Berufs-, Privat- und Familienleben auch in privatwirtschaftlichen Unternehmen zu verbessern – und zwar für weibliche wie für männliche Beschäftigte.

**Servicestelle „Arbeitswelt und Elternzeit“**

Ein wichtiger Baustein für die Gleichstellung von Frauen und Männern ist die Erleichterung des Übergangs von der Erwerbsphase in die Familienphase bzw. des Wiedereinstiegs in den Beruf. Nach wie vor fallen noch zu viele gut ausgebildete Frauen durch Schwangerschaft oder die Erziehung von Kindern aus der beruflichen Entwicklung heraus. Dem will ein Modellprojekt des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie, die Servicestelle „Arbeitswelt und Elternzeit“, präventiv entgegenwirken.

Die Servicestelle wurde im Juli 2008 ins Leben gerufen, um (werdende) erwerbstätige Mütter und Väter einerseits und Unternehmen andererseits zum Thema Mutterschutz und Elternzeit zu beraten. Sie soll dazu beitragen, dass wertvolle Fachkräfte – gerade auch gut ausgebildete Frauen – den Unternehmen erhalten bleiben. Der innovative Ansatz besteht in der frühen Ansprache und Beratung von Beschäftigten und Unternehmen, schon kurz nachdem dem Arbeitgeber die Schwangerschaft gemeldet wurde.

Die wesentlichen Ziele des Projektes sind:

- ▶ Personalverantwortliche in Unternehmen und werdende Mütter sollen sich rechtzeitig auf den vorübergehenden Ausfall der Schwangeren einstellen und die Überbrückung planen.
- ▶ Arbeitsagenturen sollen frühzeitig eingeschaltet werden, um Arbeitgebern für die Überbrückungszeit eine passende Ersatzkraft zu vermitteln.

- ▶ Organisatorische Belastungen der Arbeitgeber durch Mutterschutz und Elternzeit sollen durch die Angebote der Servicestelle möglichst vermieden werden.
- ▶ Gerade auch jungen Vätern soll die Bereitschaft zur (teilweisen) Übernahme der Elternzeit erleichtert werden. Der Anteil der Männer, die Elternzeit in Anspruch nehmen, ist mit 22,5 Prozent bereits sehr hoch – Brandenburg liegt damit bundesweit auf dem vierten Rang.

Die Servicestelle bietet auf Beschäftigte und Unternehmen zugeschnittene Beratung und Informationsmaterialien an. Neben der Telefonhotline, der Möglichkeit des persönlichen Gesprächs oder einer Gesprächsmoderation stehen umfangreiche Informationsangebote im Internet zur Verfügung.

#### **Richtlinie zur Förderung der Kompetenzentwicklung durch Qualifizierung in kleinen und mittleren Unternehmen**

Um betriebliches Know-how auch in Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, hat das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie im August 2008 die Richtlinie zur Förderung der Kompetenzentwicklung durch Qualifizierung in kleinen und mittleren Unternehmen aufgelegt. Gefördert werden u. a. Qualifizierungen zu folgenden spezifischen Themen:

- ▶ Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- ▶ Unterstützung der beruflichen Entwicklung von Frauen,
- ▶ Einführung und Verbreitung von Systemen zur Entwicklung und Stärkung der Gender-Kompetenz,
- ▶ Einführung und Ausbau flexibler Systeme der Arbeitszeitgestaltung und der Lernzeitorganisation.

70 Prozent der Qualifizierungskosten werden aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanziert. 30 Prozent bringen die Unternehmen selbst auf. Die Richtlinie ist eine sinnvolle

Ergänzung zur Förderung des audit berufundfamilie® und der Servicestelle. In ihrer Gesamtheit sind die Maßnahmen geeignet, Unternehmen und Beschäftigte fit zu machen für den Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit.

Die Vereinbarkeit des Berufs mit der Kindererziehung und/oder der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen ist ein Thema, das immer mehr erwerbstätige Frauen und Männer betrifft – wobei Familienarbeit vorwiegend noch den Frauen vorbehalten ist. Um beiden Geschlechtern gleiche Chancen auf berufliche (Weiter-)Entwicklung zu eröffnen, setzt sich die Landesregierung auch künftig dafür ein, die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Aufgaben zu erleichtern. Denn eine innovative Gesellschaft braucht beides – leistungsstarke Beschäftigte und engagierte Familienmütter und Familienväter.

## 7. Die Beschäftigungssituation von Frauen im öffentlichen Dienst des Landes Brandenburg im Zeitraum 2003 bis 2007

### Vorbemerkungen

Die nachfolgenden Abschnitte beschreiben die Beschäftigungssituation in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg unter der Geschlechterperspektive und richten den Fokus dabei insbesondere auf die Entwicklung des Frauenanteils im höheren Dienst, einem Bereich, „in dem die Gleichstellung der Geschlechter in der Regel noch nicht erreicht ist“.<sup>30</sup>

Bei der Analyse und Interpretation der hierfür verwendeten Daten war zu berücksichtigen, dass innerhalb der öffentlichen Verwaltung im Berichtszeitraum für den vorliegenden Bericht erhebliche Umstrukturierungsprozesse stattgefunden haben, die die Vergleichbarkeit mit den Vorgängerberichten beeinträchtigen. So wurden zahlreiche Dienststellen aufgelöst, ausgegliedert, mit Berliner Einrichtungen zusammengelegt oder in der Rechtsform geändert.<sup>31</sup> Dadurch verringerte sich die Anzahl der in die Untersuchung einbezogenen Dienststellen und deren Zuordnung zu den Untersuchungsebenen musste angepasst werden. In der Folge war eine Neuberechnung der Vergleichsdaten für das Jahr 2003 erforderlich, die zu Abweichungen zum Vierten Landesgleichstellungsbericht führte.

Erheblich stärkere Auswirkungen auf die Vergleichbarkeit der vergangenen vier Jahre hat der am 1. November 2006 in Kraft getretene Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L).<sup>32</sup> Im Gegensatz zum BAT/BAT-O unterscheidet der TV-L nicht mehr zwischen Angestellten sowie Arbeiterinnen und Arbeitern, sondern gilt für alle Tarifbeschäftigten gleichermaßen. Die bislang aus der Berichterstattung

ausgeklammerten Arbeiterinnen und Arbeiter<sup>33</sup> gehören nunmehr zur Gruppe der Tarifbeschäftigten.

Gesonderte Überleitungstarifverträge (TVÜ-Länder) regelten den Wechsel der betroffenen Mitarbeiter in den TV-L. Die Einführung der Entgeltgruppen löste die BAT-Vergütung ab. Bis zur Schaffung einer neuen Entgeltordnung zum TV-L erfolgt die Eingruppierung weiterhin nach den Regelungen des BAT/BAT-O. Maßgebend für diese Übergangsregelung ist § 17 TVÜ-L.

Bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen wurde die Vergütung einiger weniger Tarifbeschäftigter bereits 2006 nach den neuen Entgeltgruppen ausgewiesen. Ab 2007 gilt eine neue Vergleichsbasis. Ein rückwirkender Vergleich ist daher nur bedingt möglich. Allein bei den Beamtinnen und Beamten konnten die bisherigen Laufbahngruppen uneingeschränkt zum Vergleich herangezogen werden.

Bei den Tarifbeschäftigten der Entgeltgruppen 13 bis 15Ü wurde – entsprechend der Überleitung der bereits Beschäftigten bei Inkrafttreten des TV-L – eine Gegenüberstellung mit dem höheren Dienst vorgenommen. Der gehobene Dienst wurde den Entgeltgruppen 9 bis 12 zugeordnet. In den ehemaligen Laufbahngruppen ergaben sich Verschiebungen zu den Vorjahren, da die Entgeltgruppe 9 nun auch die bisherige BAT-Vergütungsgruppe Vc/Vb sowie die Lohngruppe 9 des mittleren Dienstes umfasst.

<sup>30</sup> Zitat: Vierter Landesgleichstellungsbericht, S. 12

<sup>31</sup> Vergl. Anlage 3

<sup>32</sup> Im Jahr 2007 wurde der BAT gemäß Personalstandstatistik noch von folgenden Einrichtungen angewendet: Brandenburgische Kulturstiftung Cottbus, Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (nur Berliner Beschäftigte), AOK sowie IKK Brandenburg-Berlin.

<sup>33</sup> Daher ist der Vergleich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (gehobener Dienst) mit den Vorjahren nur eingeschränkt möglich.

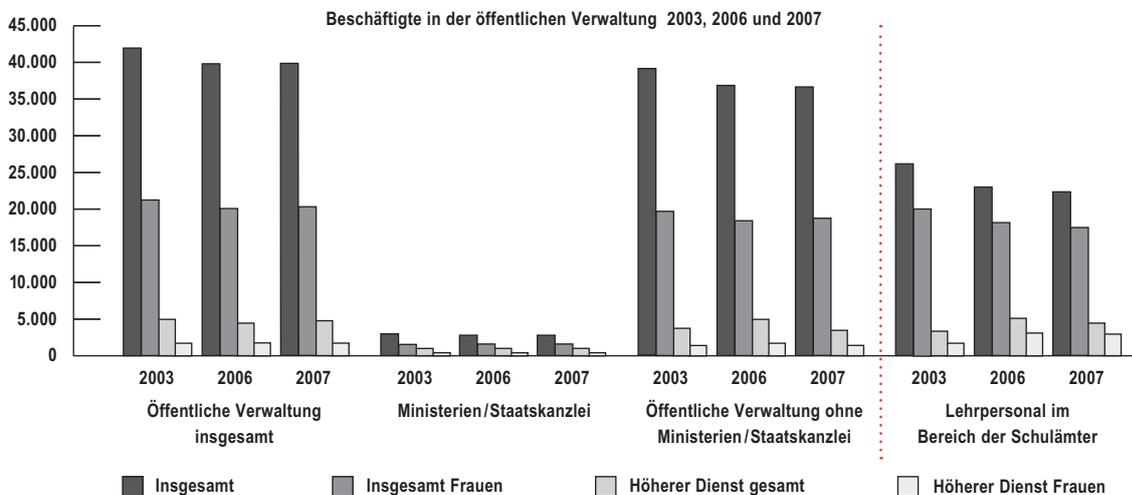
### 7.1 Veränderung der Gesamtbeschäftigtenzahlen

Die notwendige Konsolidierung des Landeshaushalts im Berichtszeitraum führte zu einer deutlichen Reduzierung des Personals in der öffentlichen Verwaltung. Dass es sich dabei um eine konsequente Entwicklung handelt, zeigt ein Blick auf den Vorgängerbericht. Zwischen 2003 und 2007 sank der Personalbestand in der öffentlichen Verwaltung weiter – von 42.040 auf 39.784 Beschäftigte.

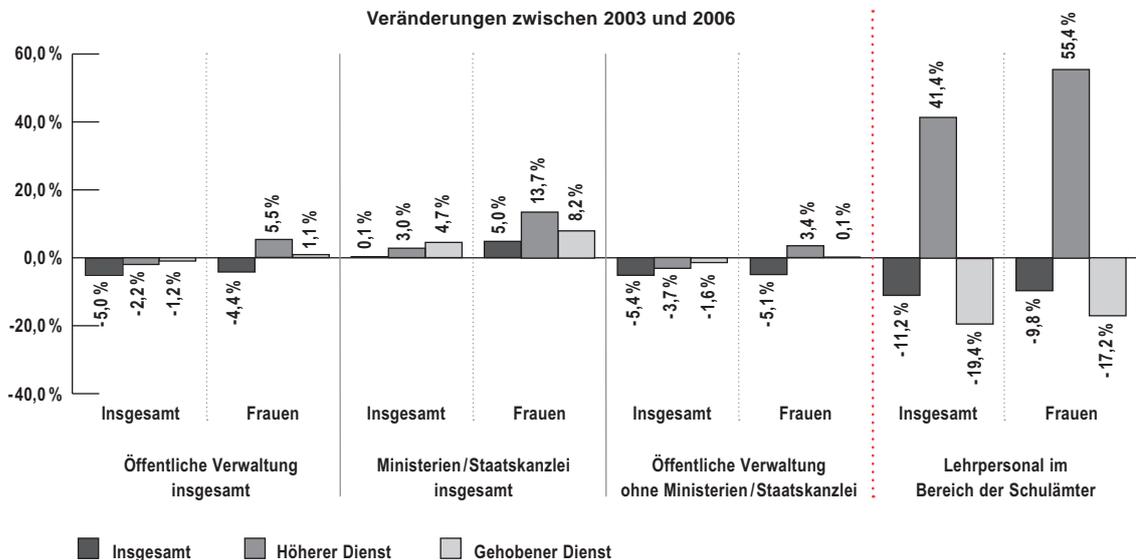
Eine differenzierte Betrachtung zeigt, dass der stärkste Personalabbau beim Lehrpersonal erfolgte (minus 3.578), gefolgt von der öffentlichen Verwaltung mit Ausnahme der Ministerien

und der Staatskanzlei (minus 2.307). Da sich die Rechtsform einzelner Dienststellen veränderte, wurde deren Personal als Zugang von 449 Beschäftigten im Bereich der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen ausgewiesen. Bei den Ministerien und der Staatskanzlei gab es – entgegen dem allgemeinen Trend – einen geringfügigen Personalzuwachs um 51 Beschäftigte (Abb. 1). Vergleicht man den Personalbestand aller Einrichtungen im Jahr 2007 mit dem von 1994, stellt man eine Reduzierung der Beschäftigtenzahlen um 17,3 Prozent, also um 8.335 Personen, fest, wobei der Prozess in den letzten Jahren an Dynamik verloren hat (vgl. Tab. A 1 im Anhang).

**Abbildung 1: Beschäftigte in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg in den Jahren 2003, 2006 und 2007**  
(ohne kommunalen Bereich und Hochschulen/Universitäten; öffentliche Verwaltung insgesamt und Lehrpersonal im Bereich der Schulämter)



**Abbildung 2: 2003–2006 – Veränderung der Beschäftigtenzahlen in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg**  
(prozentuale Veränderung; ohne kommunalen Bereich und Hochschulen/Universitäten;  
öffentliche Verwaltung insgesamt und Lehrpersonal im Bereich der Schulämter)



Die überdurchschnittliche Steigerung beim Lehrpersonal ist Umstrukturierungen in den Laufbahngruppen geschuldet.

Vor dem Hintergrund dieser Bewegungen im Personalbestand sowie den Neueinstellungen lohnt sich ein geschlechtsspezifisch differenzierter Blick auf die Personaldynamik. Der folgende Abschnitt richtet die Aufmerksamkeit auf die weiblichen Beschäftigten: Wie hat sich die Gesamtentwicklung der letzten Jahre auf ihre Situation ausgewirkt?

## 7.2 Entwicklung der Beschäftigungssituation für Frauen

Seit das Landesgleichstellungsgesetz 1994 in Kraft trat, war die Zahl der Frauen, die in den Dienststellen der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg arbeiteten, zu jedem untersuchten Zeitpunkt höher als die Zahl der Männer.<sup>34</sup>

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten lag 2003 bei 50,7 Prozent. Bis 2007 stieg er auf 51,5 Prozent, während die Gesamtbeschäftigtenzahl sank. Im Vergleich zu 1994 hat der

Frauenanteil bis 2007 nur um 0,8 Prozentpunkte zugenommen (vgl. Tab. A 1 im Anhang). In Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie im Bereich der Schulämter lag der Anteil der weiblichen Beschäftigten 2007 bei beachtlichen 74 bzw. 78,8 Prozent. Zwischen 1999 und 2003, so stellte der Vorgängerbericht fest, waren in der öffentlichen Verwaltung insgesamt Frauen von der Personalreduzierung geringfügig stärker betroffen als Männer. Der aktuelle Trend weist in eine neue Richtung: Zwischen 2003 und 2007 reduzierte sich die Zahl der weiblichen Beschäftigten um 842 bzw. 3,9 Prozent, die aller Beschäftigten dagegen um 2.256 bzw. 5,4 Prozent (Abb. 3).

Der höhere Dienst der öffentlichen Verwaltung verzeichnete von 2003 bis 2006 eine Reduzierung des Personals um 2,2 Prozent, das waren 110 Beschäftigte (Abb.2). Der Zugang von 91 Beschäftigten im Jahr 2007 glich das jedoch fast wieder aus. Damit fiel der Personalsrückgang

<sup>34</sup> Nach der vom Gesetzgeber getroffenen Regelung ist die tatsächliche Gleichstellung erst dann erreicht, wenn die Geschlechter auf allen Hierarchiestufen des öffentlichen Dienstes zahlenmäßig gleich vertreten sind.

in dieser Laufbahngruppe für den gesamten Zeitraum bis 2007 sehr gering aus. Er lag bei lediglich 0,4 Prozent.

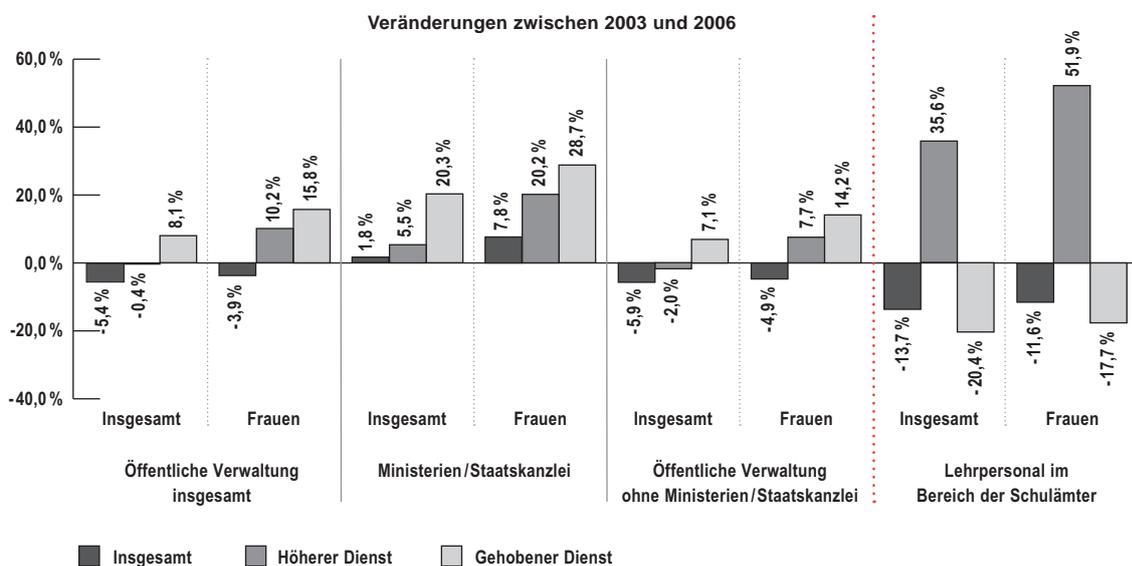
Die Position der weiblichen Beschäftigten im höheren Dienst verbesserte sich: Während die Beschäftigtenzahlen insgesamt zurückgingen, nahm der Anteil der Frauen im Gesamtzeitraum um 10,2 Prozent zu (Abb. 3).

Im gehobenen Dienst verringerte sich das Personal zwischen 2003 und 2006 um 1,2 Prozent (Abb. 2), während die Zahl der weiblichen Beschäftigten minimal um 1,1 Prozent zunahm. 2006 und 2007 war sowohl bei den Beamtinnen

als auch bei den weiblichen Tarifbeschäftigten eine personelle Verstärkung erkennbar. Die Angaben zum gehobenen Dienst 2007 können jedoch mit den Vorjahren nicht verglichen werden.

Im Bereich der **Ministerien und der Staatskanzlei** gab es 2007, verglichen mit dem Jahr 2003, einen Zuwachs von insgesamt 60 Beschäftigten im höheren Dienst (2003: 1.092, 2007: 1.152). Während die Zahl der Männer sank, nahm die der Frauen um 75 zu (2003: 371 Frauen, 2007: 446). Damit steigerte sich die Zahl der weiblichen Beschäftigten um 20,2 Prozent, die aller Beschäftigten aber nur um 5,5 Prozent (Abb. 3).

**Abbildung 3: Veränderung der Beschäftigtenzahlen in der öffentlichen Verwaltung**  
(Hochschulen/Universitäten; öffentliche Verwaltung und Lehrpersonal im Bereich der Schulämter)



Zur der Steigerung beim Lehrpersonal siehe S. 40, Abb. 2

Eine ähnliche Entwicklung ließ sich auch in der **öffentlichen Verwaltung ohne Ministerien/Staatskanzlei** feststellen: Insgesamt verzeichnete der höhere Dienst einen Personalrückgang um 2 Prozent. Die Zahl der weiblichen Beschäftigten stieg jedoch um 112, das sind 7,7 Prozent (Abb. 3).

Beim **Lehrpersonal** gab es, im Vergleich zu 2003, insgesamt einen Rückgang der Beschäftigtenzahlen um 13,7 Prozent (Abb. 3). Damit war dieser Bereich am stärksten von der Personalreduzierung betroffen. Ganz anders die Zahl der Frauen im höheren Dienst: Sie stieg von 2003 bis 2006 um 55,4 Prozent (Abb. 2). 2007 nahm sie allerdings wieder ab – um 73 Beschäftigte, das sind 2,3 Prozent.

## 7.3 Entwicklung des Frauenanteils

### 7.3.1 Frauenanteil in den Laufbahngruppen

Das positive Bild der Beschäftigungssituation von Frauen, das im vorigen Kapitel entworfen wurde, muss in Bezug auf die einzelnen Laufbahngruppen differenziert betrachtet werden.

Auch wenn der Frauenanteil im höheren Dienst weiter gewachsen ist, gilt die Grundaussage der vorangegangenen vier Landesgleichstellungsberichte auch für das Jahr 2007: An der Tatsache, „dass eine 'paritätische' Repräsentanz von Frauen längst nicht auf allen Ebenen vorzufinden ist, hat sich (...) nichts Grundsätzliches geändert. Sowohl für die öffentliche Verwaltung insgesamt wie auch für die Ministerien/Staatskanzlei und selbst für das Lehrpersonal im Bereich der Schulämter zeigt sich nach wie vor eine typische Struktur: **Je höher die Position, desto geringer ist der Frauenanteil.**“<sup>35</sup>

#### Höherer Dienst

Der Frauenanteil im höheren Dienst hat sich positiv entwickelt: **Er lag 2007 erstmals über der 40-Prozent-Marke.** Seit 2003 ist er also um 3,9 Prozentpunkte gestiegen (Abb. 4). Im Vergleich zur Steigerung um 1,2 Prozentpunkte<sup>36</sup> im vorherigen Berichtszeitraum ist das ein Erfolg.

Beim Lehrpersonal lag der Frauenanteil 2007 sogar bei knapp zwei Dritteln (65,1 Prozent), also 7 Prozentpunkte höher als noch 2003 (Abb. 4).

In den Ministerien und der Staatskanzlei betrug der Frauenanteil 38,7 Prozent. Gegenüber 2003 konnte dort immerhin eine Steigerung um 4,7 Prozentpunkte erreicht werden.

Insgesamt ist seit der Einführung des Landesgleichstellungsgesetzes eine erfreuliche Tendenz erkennbar: Während 1994 der Anteil der weiblichen Beschäftigten im höheren Dienst insgesamt noch bei 29,6 Prozent lag, konnte er sich bis 2007 auf 40,8 Prozent steigern. Das ist eine Zunahme um 3,9 Prozentpunkte seit 2003 und um 11,2 Prozentpunkte seit 1994.

#### Gehobener Dienst

Die Entwicklung im gehobenen Dienst kann wegen der tarifrechtlichen Veränderungen nicht mehr mit den Vorjahren verglichen werden. Betrachtet man 2007 jedoch als neue Ausgangsbasis, so liegt in allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung der Frauenanteil über die 50-Prozent-Marke (Abb. 4). In den Ministerien und der Staatskanzlei lag er – nach der Umstellung des Tarifvertrags und der damit verbundenen neuen Abgrenzung – sogar bei 65,9 Prozent. Ein Vergleich mit den Vorjahren war nur noch bei den Beamtinnen und Beamten möglich. Hier stieg der Frauenanteil von 39,4 Prozent im Jahr 2003 auf 40,3 Prozent im Jahr 2007. Er ist also nur geringfügig gewachsen.

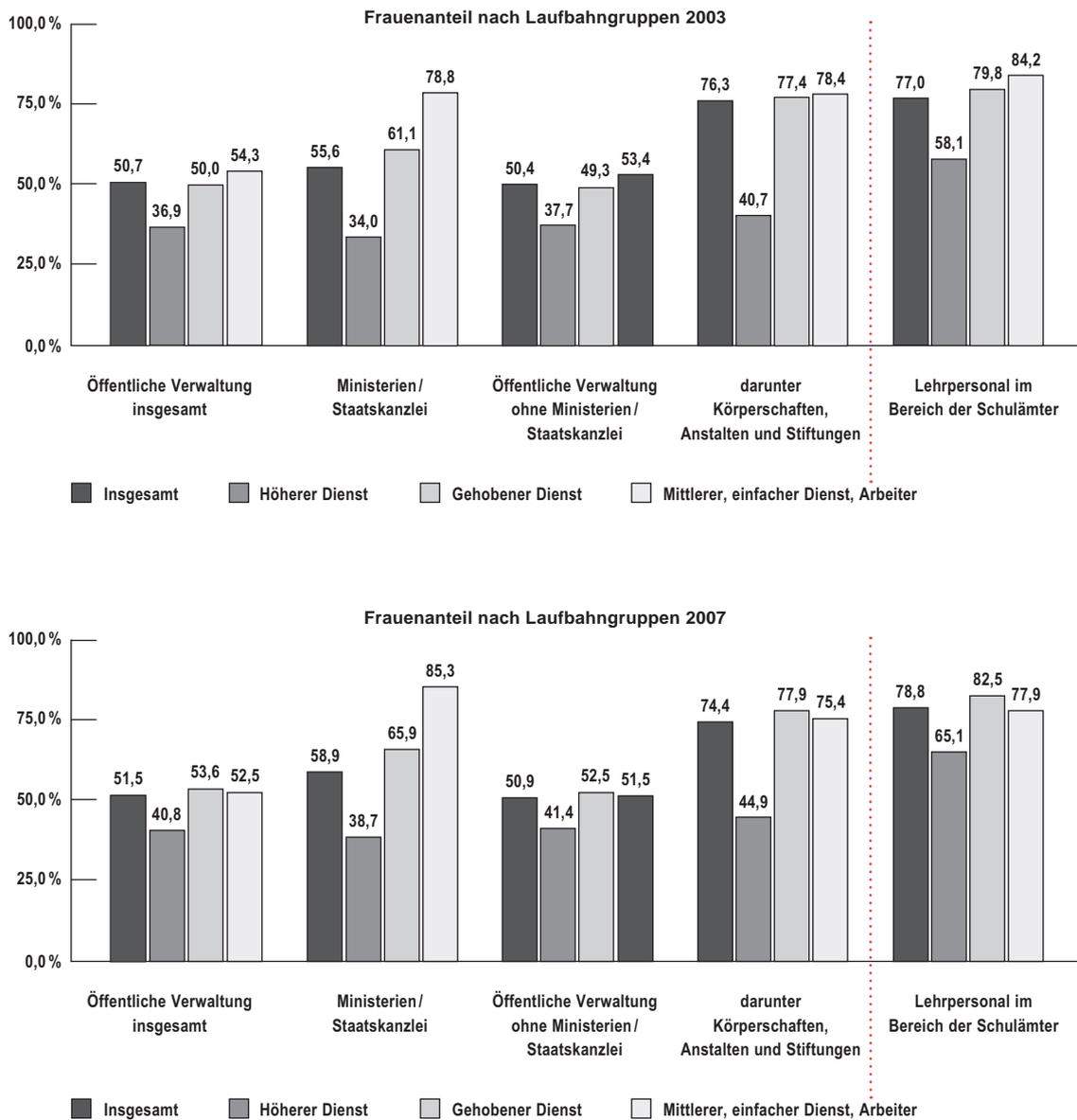
#### Einfacher und mittlerer Dienst

Ein Vergleich der unteren Laufbahngruppen, also des einfachen und mittleren Dienstes, von 2007 zu den Vorjahren war aufgrund der eingangs erläuterten Umstrukturierungen nicht mehr möglich.

<sup>35</sup> Zitat: Vierter Landesgleichstellungsbericht, S. 15

<sup>36</sup> Neuberechnung in Folge veränderter Vergleichsbasis.

**Abbildung 4: Frauenanteil in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg 2003 und 2007 – nach Laufbahngruppen** (ohne kommunalen Bereich und Hochschulen/Universitäten; öffentliche Verwaltung insgesamt und Lehrpersonal im Bereich der Schulämter)



Mit dem neuen Tarifvertrag werden die Arbeiterinnen und Arbeiter ebenso wie die Angestellten als Tarifbeschäftigte vergütet. Der Frauenanteil im mittleren Dienst lag 2007 bei 52,5 Prozent.

Diese Ergebnisse spiegeln die Aussagen der Vorgängerberichte wider: Eine Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen ihrer Unterrepräsentanz kann auch ohne Beschäftigten-

zuwächse erreicht werden. Die Personaldynamik der vergangenen Jahre hat dazu geführt, dass sich der Frauenanteil den Zielvorgaben des LGG nähern konnte, und zwar trotz und gerade durch Reduzierung der Beschäftigtenzahlen. Dies ist insbesondere im höheren Dienst von Bedeutung, da in dieser Laufbahngruppe eine Parität noch nicht erreicht ist.

### 7.3.2 Frauenanteil in den Ministerien und der Staatskanzlei

Die Anzahl der Beschäftigten in den Ministerien und der Staatskanzlei des Landes Brandenburg hat – entgegen dem allgemeinen Trend zur Personalreduzierung – leicht zugenommen. Auch der Anteil der beschäftigten Frauen hat sich erhöht. Während er im Jahr 2003 bei 55,6 Prozent lag, waren es 2007 bereits 58,9 Prozent (Abb. 4). Eine bemerkenswerte Verbesserung ist, dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten im höheren Dienst von 34 Prozent im Jahr 2003 auf 38,7 Prozent im Jahr 2007 gestiegen ist.<sup>37</sup> Damit setzt sich eine Entwicklung fort, die mit dem Inkrafttreten des LGG zu beobachten war: Im höheren Dienst wuchs der Anteil der Frauen jedes Jahr um ein Prozent. Auf längere Sicht führen auch solche kleinen Schritte zum Ziel. Ginge es kontinuierlich so weiter, wäre der höhere Dienst 2019 paritätisch mit Männern und Frauen besetzt.

Mit Ausnahme des Ministeriums des Innern und des Ministeriums für Ländliche Entwicklung, Umwelt und Verbraucherschutz verzeichneten 2007 alle Ministerien unter ihren Beschäftigten im höheren Dienst einen Frauenanteil von über einem Drittel (vgl. Tab. A 2 im Anhang). 2003 hatten noch fünf Ministerien unter dieser Marke gelegen. Bisher ist das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie das einzige, das im höheren Dienst den angestrebten Frauenanteil von 50 Prozent erreicht bzw. sogar überboten hat.

Die Ministerien und ihr Anteil an weiblichen Beschäftigten im Einzelnen:

#### **Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie (MASGF):**

Das MASGF hatte schon immer einen besonders hohen Frauenanteil. Bereits 1994 lag er bei 69,5 Prozent aller Beschäftigten und erhöhte sich bis 2007 auf 72,2 Prozent. Gegenüber

2003 entspricht das einer Steigerung um 3,4 Prozentpunkte.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten im höheren Dienst betrug 2007 56,8 Prozent. 2003 lag er bei 54,5 Prozent. Zwischen 1994 und 2007 ist er um 11,4 Prozentpunkte gestiegen.

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

Mit 64,1 Prozent verzeichnete das MWFK im Jahr 2003 einen recht hohen Anteil weiblicher Beschäftigter, der bis 2006 sogar noch um 4,9 Prozentpunkte gesteigert werden konnte. 2007 lag der Frauenanteil bei 66,8 Prozent.

Im höheren Dienst lag er 2007 bei 49,4 Prozent. 2003 betrug er 42,3 Prozent. Zwischen 1994 und 2007 wuchs der Anteil der Frauen um 13,2 Prozentpunkte.

#### **Ministerium der Justiz (MdJ):**

Schon immer lag der Anteil der weiblichen Beschäftigten im MdJ über dem Durchschnitt der Ministerien. Zwischen 2003 und 2007 wuchs er von 58,2 auf 62 Prozent.

Im höheren Dienst gelang mit einer Steigerung um 13,3 Prozentpunkte gegenüber 2003 ein erstaunlicher Sprung: von 28,8 auf 42,1 Prozent. Von 1994 bis 2007 hat sich der Anteil der Frauen mit einem Anstieg um 20,2 Prozentpunkte fast verdoppelt.

#### **Ministerium für Finanzen (MdF):**

Insgesamt hat sich der Anteil der weiblichen Beschäftigten im MdF nicht wesentlich verändert. Er stieg von 59 Prozent im Jahr 2003 auf 59,4 Prozent im Jahr 2007.

Im höheren Dienst lag der Frauenanteil 2007 bei 39,8 Prozent. 2003 waren Frauen zu 34,7 Prozent vertreten. Von 1994 bis 2007 nahm ihr Anteil um 17,3 Prozentpunkte zu.

<sup>37</sup> Zwischen 1999 und 2003 stieg der Frauenanteil im höheren Dienst der Ministerien/Staatskanzlei lediglich um 2,5 Prozentpunkte.

**Ministerium für Infrastruktur und Raumordnung (MIR):**

Mit einem Frauenanteil von 59,3 Prozent aller Beschäftigten wies das MIR 2007 eine leichte Steigerung gegenüber 56,1 Prozent im Jahr 2003 aus.

Im höheren Dienst erreichten die Frauen 2007 einen Anteil von 35,8 Prozent. 2003 lag er bei 29,7 Prozent. Zwischen 1994 und 2007 betrug die Steigerung 18,2 Prozentpunkte.

**Staatskanzlei:**

2007 waren 59,3 Prozent der Beschäftigten der Staatskanzlei Frauen. 2003 betrug ihr Anteil erst 49,7 Prozent.

Im höheren Dienst war 2007 ein Frauenanteil von 42,7 Prozent zu verzeichnen. 2003 arbeiteten in der Staatskanzlei 35,2 Prozent Frauen im höheren Dienst. Zwischen 1994 und 2007 wuchs ihr Anteil um 18,4 Prozentpunkte.

**Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (MBSJ):**

2007 lag der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei 59,2 Prozent. 2003 wurden im MBSJ 57,4 Prozent ausgewiesen.

Im höheren Dienst entwickelte sich der Frauenanteil nur geringfügig. Er betrug 2007 35,8 Prozent, gegenüber 34 Prozent im Jahr 2003. Im Vergleich zu 1994 war er 2007 um 4,5 Prozentpunkte gestiegen.

**Ministerium für Ländliche Entwicklung, Umwelt und Verbraucherschutz (MLUV):**

Mit einem Frauenanteil von 56,2 Prozent im Jahr 2007 und 55,5 Prozent im Jahr 2003 lag das MLUV immer unter dem Durchschnitt der Ministerien, aber über dem Mittel der öffentlichen Verwaltung.

Mit 30,1 Prozent weiblichen Beschäftigten im höheren Dienst bildete es 2007 das Schlusslicht im Bereich der Ministerien und der Staatskanzlei. 2003 waren Frauen im höheren Dienst nur zu

28,4 Prozent vertreten. Die Steigerung von 1994 bis 2007 betrug 4,5 Prozentpunkte.

**Ministerium des Innern (MI):**

Im MI stieg der Frauenanteil von 46,9 Prozent im Jahr 2003 auf 53,7 Prozent im Jahr 2007. Unter den Beschäftigten im höheren Dienst lag der Anteil der Frauen 2007 bei 32,5 Prozent gegenüber 28,6 Prozent im Jahr 2003. Zwischen 1994 und 2007 war ein Anstieg um 11,9 Prozentpunkte zu verzeichnen.

**Ministerium für Wirtschaft (MW):**

Unter allen Ministerien hatte das MW 2007 den geringsten Anteil an weiblichen Beschäftigten. Immerhin nahm er von 49,5 Prozent im Jahr 2003 auf 51,7 Prozent im Jahr 2007 zu.

Im höheren Dienst lag er 2007 bei 36,2 und 2003 bei 31,1 Prozent. Zwischen 1994 und 2007 ging er um 17,8 Prozentpunkte nach oben.

Alle Ministerien konnten im Berichtszeitraum, insbesondere aber seit Inkrafttreten des LGG 1994, einen wachsenden Anteil von Frauen sowohl an der Gesamtheit der Beschäftigten als auch im höheren Dienst verzeichnen.

Jedoch schlägt sich der wachsende Frauenanteil des höheren Dienstes bislang noch nicht auf den Führungsebenen nieder. In den Ministerien sind 15 Prozent der Abteilungsleitungen mit Frauen besetzt. Insgesamt stehen 34 männlichen sechs weibliche Abteilungsleitungen gegenüber. In sechs Ressorts werden die Abteilungen ausschließlich von Männern geleitet. In den Ministerien des Innern und der Justiz gibt es zumindest jeweils zwei Abteilungsleiterinnen, in den Ministerien für Wissenschaft, Forschung und Kultur sowie für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie je eine.

Auf der Ebene der Referatsleitung sieht es etwas besser aus. Insgesamt sind 28,8 Prozent der Referatsleitungen weiblich. 253 dieser

Positionen sind besetzt – 180 mit Männern und 73 mit Frauen. Dabei ist in den einzelnen Ministerien eine große Spannweite des Frauenanteils festzustellen, von 54 Prozent bis 11,8 Prozent. Nur im MASGF sind die Führungspositionen auf der Ebene der Referatsleitung paritätisch besetzt. Mit 13 Frauen und 11 Männern, also mit einem Frauenanteil von 54 Prozent, liegt das Ressort deutlich vor allen anderen. Danach folgen das MWFK (39,1 Prozent), das MIR (37 Prozent), das MI (32,3 Prozent), das MBSJ (30 Prozent), das MdJ (23,5 Prozent), das MdF und das MW (jeweils 23,1 Prozent), die Staatskanzlei (20 Prozent) sowie das MLUV (11,8 Prozent).

#### **7.4 Frauenanteil in den Besoldungs- und Vergütungs-/Entgeltgruppen des höheren Dienstes**

Sowohl die Zahl als auch der Anteil weiblicher Beschäftigter im höheren Dienst haben sich also in die gewünschte Richtung entwickelt. Nun gilt es, einen genauen Blick auf die Besoldungs- und Vergütungs- bzw. Entgeltgruppen zu werfen. Es ist zu prüfen, ob und wie auch auf diesem Gebiet dem Ziel der Gleichstellung von Frau und Mann Rechnung getragen wurde (vgl. Tab. A3 im Anhang).

Der Vorgängerbericht betonte es bereits, und auch die Zahlen des gegenwärtigen Berichtszeitraums führen wieder zu folgender Erkenntnis:

**Mit aufsteigender Besoldungs- und Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe wird der Anteil der Frauen geringer.**

##### **7.4.1 Frauenanteil in den Besoldungsgruppen des höheren Dienstes**

Bei den **Beamtinnen und Beamten** lag der Frauenanteil in den unteren Besoldungsgruppen des höheren Dienstes 2007 bei 44,4 Prozent (A13) bzw. 34,5 Prozent (A14). Gegenüber 2003 bedeutet das für die zweite Gruppe nur eine geringfügige Steigerung um 0,2 Prozentpunkte.

Im Eingangsamts (A13) wuchs jedoch der Frauenanteil im gleichen Zeitraum um sieben Prozentpunkte: Hier verbesserte sich die relative Position der Frauen durch eine Reduzierung des Personals. Ähnlich verhält es sich in der Besoldungsgruppe A15, R1, in der Frauen im Jahr 2003 mit 41,8 Prozent und im Jahr 2007 mit 44 Prozent vertreten waren. Erreicht wurde dies durch die Erhöhung der Zahl der Beamtinnen um 21, während sich die Gesamtzahl der Beamtinnen und Beamten um zwölf verringerte.

Auch die Besoldungsgruppe A16, R2 konnte eine bemerkenswerte Steigerung des Anteils weiblicher Beschäftigter auf 29,9 Prozent verbuchen. 2003 hatte er noch bei 23,4 Prozent gelegen.

Ein Blick auf die höheren Besoldungsgruppen ergibt folgendes Bild:

2007 lag der Frauenanteil durchweg unter 25 Prozent, zum Teil sogar sehr weit darunter. In den Gruppenvergleich B1, B2 wurden die Besoldungsgruppen C2 und C3<sup>38</sup> einbezogen. Dennoch lag hier der Anteil weiblicher Beschäftigter im Jahr 2007 bei nur 16,9 Prozent – eine geringfügige Steigerung gegenüber 16,2 Prozent im Jahr 2003. Erfreulich dagegen, dass sich der Frauenanteil in der zweithöchsten Besoldungsgruppe (B3-4, R3-4) seit 2003 um 9,1 Prozentpunkte auf 21,6 Prozent steigern konnte. Angesichts der alles in allem geringen Repräsentanz weiblicher Beschäftigter in den hohen Besoldungsgruppen ist dies eine enorme Verbesserung.

Ein solch positives Bild kann bei der höchsten Besoldungsgruppe (B5-6, R5-10) nicht gezeichnet werden: Mit einem Frauenanteil von lediglich 6,8 Prozent im Jahr 2007 wurde der Forderung des LGG nach einer paritätischen Besetzung der Stellen nicht entsprochen. Ganz im Gegenteil, gerade in dieser Gruppe hat

<sup>38</sup> Personen, die in den Ministerien/der Staatskanzlei mit C-Besoldung tätig sind (ohne Hochschulen).

der Frauenanteil – der 2003 zumindest noch bei 7,7 Prozent gelegen hatte – sogar abgenommen (Tab. A3 im Anhang). Schließlich muss auch festgestellt werden:

In den vier am höchsten bezahlten Richterämtern im Land Brandenburg mit den Besoldungsgruppen R5 bis R8 findet man in den Jahren 2003 bis 2007 keine Frau. Dies gilt ebenfalls für die beiden Ämter beim Landessozialgericht Berlin-Brandenburg und dem Finanzgericht Berlin-Brandenburg. Untersucht wurden nur die Gerichte, die zum Geltungsbereich des LGG des Landes Brandenburg gehören.<sup>39</sup> Bei den Fachobergerichten ist die Einflussnahme des brandenburgischen Justizministeriums begrenzt. Alle Richterinnen und Richter der gemeinsamen Fachobergerichte stehen im Dienst beider Länder. Sie werden auf einvernehmlichen Vorschlag der beiden Länder durch den gemeinsamen Richterwahlausschuss gewählt.

Gerade auf den Führungsebenen also werden die Vorgaben des LGG zu wenig berücksichtigt. Verbesserungen lassen sich in jeder Gruppe, mit Ausnahme der höchsten, feststellen. Insgesamt jedoch ist das Niveau viel zu niedrig.

#### **7.4.2 Frauenanteil in den Vergütungs-/ Entgeltgruppen des höheren Dienstes**

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Vergütungs- bzw. Entgeltgruppen. Trotz aller Erfolge, die bei der Gleichstellung bereits gemacht wurden, gilt nach wie vor auch hier, dass mit steigender Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe der Anteil der Frauen kleiner wird.

Die **Tarifbeschäftigten im höheren Dienst** waren nicht vom Stellenabbau betroffen. Im Gegenteil, sie konnten sogar einen Personalzuwachs verbuchen, der auch mit einer Steigerung des Frauenanteils einherging. Dieser lag 2007 bei 44,8 Prozent.

**In allen Vergütungs- bzw. Entgeltgruppen konnte während des Berichtszeitraums eine Steigerung des Frauenanteils erzielt werden (Abb. 6).**

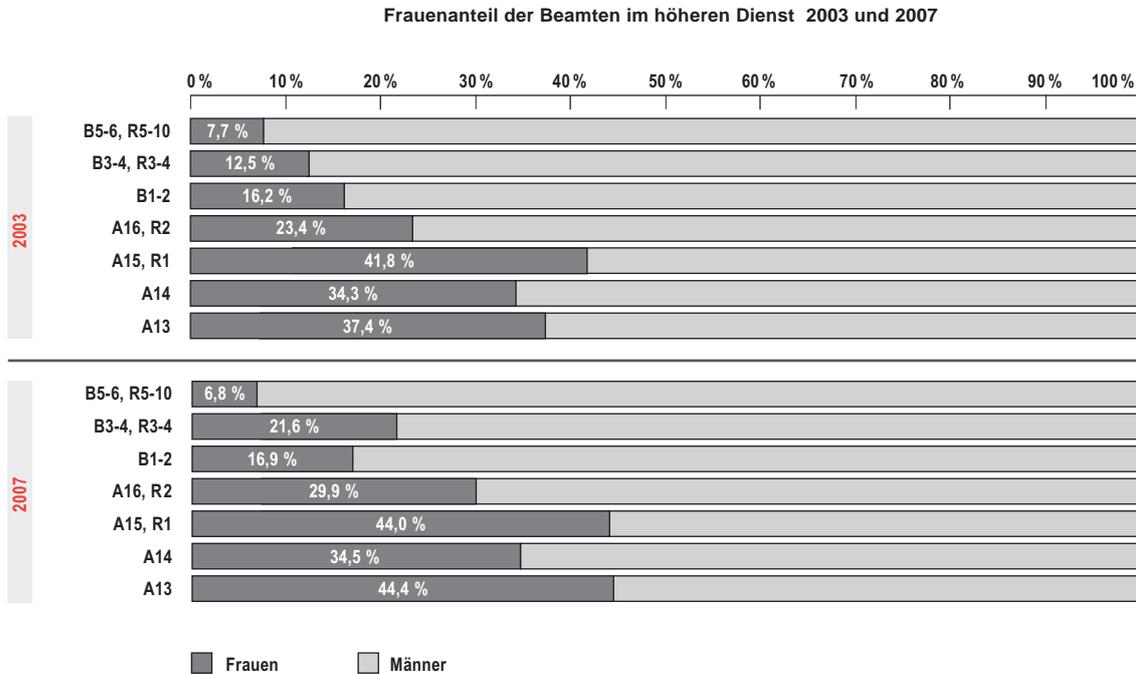
2003 waren in den untersten Vergütungs- bzw. Entgeltgruppen (BAT Ila, b) 245 Frauen beschäftigt. Ihr Anteil betrug damit 45,5 Prozent. 2007 entsprachen dieser Einstufung die Entgeltgruppen E13 und E13Ü. Mit einem Frauenanteil von 47,1 Prozent erreichten sie zwar nur eine geringfügige Steigerung gegenüber dem Vergleichsjahr. Dennoch wurden sie unter allen Vergütungs-/Entgeltgruppen den Forderungen des LGG am ehesten gerecht.

Ein anderes Bild zeigen die höheren Entgeltgruppen: Sie konnten seit 2003 eine erfreuliche Zunahme des Anteils der weiblichen Beschäftigten erzielen, auch wenn sie immer noch hinter den Vorgaben des LGG zurückliegen:

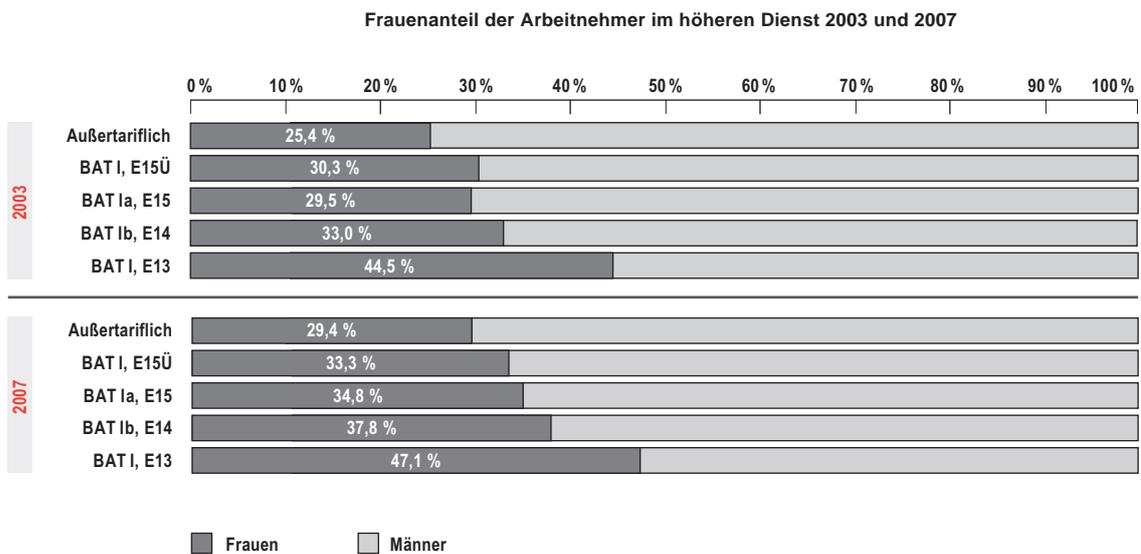
In den Gruppen BAT Ib/E14 beispielsweise wuchs er um 4,8 Prozentpunkte – von 33 auf 37,8 Prozent. Auch in den Vergütungs-/Entgeltgruppen BAT Ia/E15 gab es eine Erhöhung auf 34,8 Prozent. Das sind immerhin 5,3 Prozentpunkte mehr als 2003. In der Gruppe BAT I/ E15Ü stieg der Anteil der Frauen von 30,3 auf 33,3 Prozent. Die außertariflich bezahlten Stellen waren 2003 zu 25,4 und 2007 zu 29,4 Prozent mit Frauen besetzt (Abb. 6).

<sup>39</sup> Vergleiche insoweit Anlage 2. Nach dem Gesetz zu dem Staatsvertrag über die Errichtung gemeinsamer Fachobergerichte der Länder Berlin und Brandenburg haben das Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg und das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg ihren Sitz in Berlin. Auf diese Gerichte findet das Recht des Landes Berlin Anwendung.

**Abbildung 5: Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg 2003 und 2007 nach Besoldungsgruppen** (ohne kommunalen Bereich und Hochschulen/Universitäten; öffentliche Verwaltung insgesamt ohne Lehrpersonal im Bereich der Schulämter)



**Abbildung 6: Frauenanteil der Tarifbeschäftigten im höheren Dienst in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg 2003 und 2007 nach Vergütungs- und Entgeltgruppen** (ohne kommunalen Bereich und Hochschulen/Universitäten; öffentliche Verwaltung insgesamt ohne Lehrpersonal im Bereich der Schulämter)



### 7.4.3 Bewertung der Entwicklung des Frauenanteils in den Besoldungs- und Vergütungs-/Entgeltgruppen

Im höheren Dienst stieg der Frauenanteil innerhalb von vier Jahren um 10,3 auf 40,8 Prozent. Die Zahl der Beamtinnen im höheren Dienst nahm um 1.038 zu. Trotzdem lag die Frauenquote unter den Beamten im höheren Dienst mit 37,6 Prozent noch deutlich unter jener der Tarifbeschäftigten im höheren Dienst, die 44,8 Prozent erreichte.<sup>40</sup>

Der hohe Frauenanteil in dieser Laufbahngruppe ist zwar erfreulich, muss jedoch unter dem Gesichtspunkt der Unterrepräsentanz von Frauen in den höheren Positionen kritisch betrachtet werden. Dem Verlangen des Landesgleichstellungsgesetzes nach einer paritätischen Besetzung werden meist nur die unteren Gruppen annähernd gerecht. Besonders deutlich sind Schwächen bei den höchsten Besoldungs- und Vergütungs-/Entgeltgruppen zu erkennen. Gegenüber den unteren Gruppen sind Frauen dort entschieden seltener vertreten. Vergleicht man die Spitzenbesoldungen und -vergütungen der in diese Analyse einbezogenen Einrichtungen (ohne Ministerien/Staatskanzlei), so zeigt sich, dass nur ein Viertel der Beziehenden weiblich ist.

Dennoch: Seit dem Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes sind Fortschritte festzustellen: **Bis auf wenige Ausnahmen konnte seit 1994 eine stetige Steigerung des Frauenanteils im höheren Dienst und allen Besoldungs- und Vergütungs-/Entgeltgruppen verzeichnet werden.**

### 7.5 Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung<sup>41</sup>

Teilzeitarbeit wird, wie die Zahlen belegen, nach wie vor überwiegend von Frauen geleistet.<sup>42</sup> Doch mit dem wachsenden Durchschnittsalter aller Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung gewinnt die Altersteilzeit auch für Männer an Bedeutung. Dadurch ergibt sich ein rückläufiger Frauenanteil bei der Teilzeitbeschäftigung (vgl. Tab. 18).

In der **öffentlichen Verwaltung** insgesamt nahm die Zahl der Teilzeitbeschäftigten zwischen 2003 und 2007 um 748 zu. Sie liegt nunmehr bei 6.506. Das heißt, dass 2007 16,4 Prozent aller Beschäftigten in einem Teilzeitarbeitsverhältnis standen, während es 2003 nur 13,7 Prozent waren. Seit Inkrafttreten des LGG hat sich dieser Anteil, der 1994 3,2 Prozent betrug, sogar verfünffacht.

Der Anteil der Frauen sank dabei kontinuierlich – von 86,7 Prozent im Jahr 1999 auf 76 Prozent im Jahr 2007. Allein seit 2003 war ein Rückgang um 5,9 Prozentpunkte zu beobachten.

Deutliche Steigerungen des Anteils der Teilzeitarbeitsverhältnisse waren im höheren Dienst zu erkennen. In der gesamten öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg stieg die Teilzeitbeschäftigungsquote im höheren Dienst von 8,4 auf 13,2 Prozent. Der Frauenanteil blieb mit 52,2 Prozent im Jahr 2003 und 52,1 Prozent im Jahr 2007 fast unverändert.

Verglichen mit anderen Laufbahngruppen arbeiten Frauen im höheren Dienst verhältnismäßig wenig in Teilzeit (vgl. Tab. 18).

<sup>40</sup> Die Zahlen entstammen Berechnungen, die hier aus Platzmangel nicht aufgeführt werden können; siehe auch Abbildungen 5 und 6: Vergleich der Besoldungsgruppen der Beamtinnen und Beamten mit Entgeltgruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

<sup>41</sup> Die Personalstandstatistik unterscheidet nicht zwischen Teilzeit, Teilzeit aus familiären Gründen und Altersteilzeit.

<sup>42</sup> Nach Angaben des Berichtes „Die Arbeitsmarktsituation für Frauen in Berlin-Brandenburg“; IAB-Regional BB 01/2009, Seite 29,“ waren in Brandenburg 2007 16,3 Prozent aller Beschäftigten in Teilzeit tätig. Mit 27,7 Prozent lag die Quote bei Frauen deutlich höher. Vier von fünf Teilzeitbeschäftigten waren Frauen.

**Während in allen Laufbahngruppen ein genereller Zuwachs an Teilzeitbeschäftigung festzustellen war, sank in der Regel der Anteil der in Teilzeit tätigen Frauen.**

Auch in den **Ministerien und der Staatskanzlei** nahm der Anteil der Teilzeitarbeit an der Gesamtbeschäftigung zu. Insgesamt stieg die Quote von 11,9 Prozent im Jahr 2003 auf 18,6 Prozent im Jahr 2007. Entgegen dem allgemeinen Trend wuchs hier auch der Anteil der Frauen.

Dies zeigt sich ebenso im höheren Dienst, wo die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung von 10,4 auf 16,9 Prozent zunahm und sich zugleich der Frauenanteil erhöhte – von 44,7 Prozent im Jahr 2003 auf 47,2 Prozent im Jahr 2007.

Die größte Steigerung der Teilzeitquote im höheren Dienst zeigte sich mit 9,8 Prozentpunkten im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie sowie im Ministerium für Bildung, Jugend und Sport, gefolgt vom Ministerium für Finanzen mit einer Steigerung um 8,7 Prozentpunkte. Die geringsten Teilzeitquoten fanden sich bei den im höheren Dienst Beschäftigten des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kultur, wo es nur eine Zunahme um 2,8 Prozentpunkte gab, und des Ministeriums für Infrastruktur und Raumordnung mit einem Plus von zwei Prozentpunkten.

Die weitere Zunahme der Teilzeitbeschäftigung bei abnehmendem Frauenanteil ist ein Hinweis auf die Altersstruktur in der öffentlichen Verwaltung: Es ist zu vermuten, dass der Anteil von Altersteilzeit an der Teilzeitbeschäftigung zunimmt, da diese in erheblichem Maß auch von Männern genutzt wird.

**Tabelle 18: Teilzeitbeschäftigung in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg, 1994–2007,  
nach Laufbahngruppen (ohne kommunalen Bereich und Hochschulen/Universitäten)**

Bereich	Teilzeitquote insgesamt (%) <sup>8</sup>					Differenz 2003 –2007	Frauenanteil an Teilzeit (%) <sup>8</sup>					Differenz 2003 –2007
	1994	1999	2003	2006	2007		1994	1999	2003	2006	2007	
<b>Öffentliche Verwaltung insgesamt</b>												
Gesamtzahl der Beschäftigten	3,2	9,4	13,7	14,4	16,4	2,7	79,3	86,7	81,9	76,2	76,0	-5,9
Beamte/Angestellte zusammen	2,0	10,1	14,4	14,6	16,5	2,1	89,6	87,0	83,1	78,9	77,6	-5,5
Höherer Dienst	0,6	4,6	8,4	12,5	13,2	4,9	92,0	62,5	52,2	51,2	52,1	-0,1
Gehobener Dienst	1,0	13,4	16,2	15,4	18,2	2,0	82,0	84,2	81,7	77,1	78,6	-3,1
Mittlerer Dienst	2,7	9,2	14,9	14,9	15,2	0,3	90,4	93,8	89,3	87,8	83,9	-5,4
Einfacher Dienst	4,9	6,0	4,3	9,6	25,9	21,6	96,4	93,3	87,0	74,3	72,6	-14,4
<b>davon: Ministerien/Staatskanzlei</b>												
Gesamtzahl der Beschäftigten	1,5	6,4	11,9	16,3	18,6	6,8	86,0	79,5	69,1	67,2	71,4	2,3
Beamte/Angestellte zusammen	1,6	6,5	12,1	16,3	18,6	6,5	86,0	81,1	69,8	67,7	71,4	1,6
Höherer Dienst	0,3	4,6	10,4	16,2	16,9	6,5	100,0	66,7	44,7	46,2	47,2	2,5
Gehobener Dienst	1,6	7,5	13,6	16,9	19,6	6,1	75,0	80,0	77,1	74,3	80,7	3,6
<b>Öffentliche Verwaltung – ohne Ministerien/Staatskanzlei</b>												
Gesamtzahl der Beschäftigten	3,4	9,6	13,8	14,2	16,2	2,3	79,0	87,0	82,7	77,0	76,4	-6,3
Beamte/Angestellte zusammen	2,0	10,4	14,6	14,5	16,3	1,7	89,8	87,3	84,0	80,0	78,2	-5,8
Höherer Dienst	0,7	4,6	7,8	11,4	12,1	4,3	90,9	61,5	55,0	53,3	54,1	-0,9
Gehobener Dienst	0,9	13,8	16,4	15,3	18,0	1,7	83,3	84,4	82,0	77,3	78,4	-3,6
<b>darunter: Körperschaften, Anstalten, Stiftungen</b>												
Gesamtzahl der Beschäftigten	1,7	52,4	57,9	31,6	32,3	-25,6	95,2	88,0	86,1	88,7	88,5	2,4
Beamte/Angestellte zusammen	1,6	52,9	61,0	31,5	32,7	-28,2	94,8	88,0	86,7	90,4	88,6	1,9
Höherer Dienst	1,2	24,3	15,0	10,4	11,1	-3,9	100,0	50,0	57,9	77,8	69,4	11,5
Gehobener Dienst	0,3	62,2	63,8	31,7	33,6	-30,3	100,0	85,4	85,4	91,7	90,8	5,4
<b>Lehrpersonal im Bereich der Schulämter</b>												
Gesamtzahl der Beschäftigten	88,2	31,7	43,3	51,1	54,2	10,9	77,7	88,4	84,8	82,5	83,4	-1,4
Beamte/Angestellte zusammen	88,2	31,7	43,3	51,1	54,2	10,9	77,7	88,4	84,8	82,5	83,4	-1,4
Höherer Dienst	21,5	6,1	20,6	44,2	49,4	28,8	50,0	72,2	61,3	65,7	68,3	7,0
Gehobener Dienst	89,4	33,9	46,3	52,6	55,4	9,1	77,6	88,7	86,4	86,3	87,0	0,6

<sup>8</sup> einschließlich Altersteilzeit

## 7.6 Altersabgänge als Chance für Frauen am Beispiel des höheren Dienstes

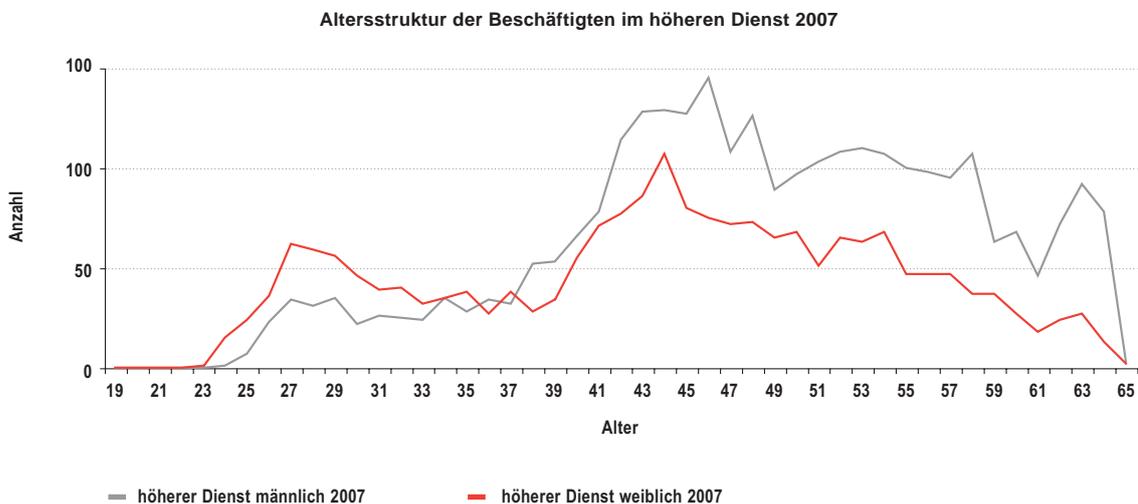
Zur Konsolidierung des Landeshaushaltes werden Deckungslücken vor allem durch Einsparungen im Personalbereich ausgeglichen. Diese bereits in den vergangenen Jahren betriebene Personalpolitik führte dazu, dass aus Altersgründen frei werdende Stellen seltener wiederbesetzt wurden oder die Wiederbesetzung einer Stelle durch interne Stellenausschreibung innerhalb der Landesverwaltung erfolgte. Die Altersabgänge bergen jedoch auch ein nicht zu unterschätzendes Gestaltungspotential, wenn es darum geht, den im Landesgleichstellungsgesetz formulierten Zielen näherzukommen. In besonderem Maße gilt das für die Steigerung

des Frauenanteils im höheren Dienst und in den Leitungsfunktionen. Deshalb soll dieser Aspekt hier einmal ausführlich betrachtet werden.

Aus den erwähnten personalpolitischen Gründen steigt das Durchschnittsalter der Beschäftigten ständig an. Nur wenige junge Menschen treten in den öffentlichen Dienst ein.

Wie die Abbildung 7 zeigt, besteht in den oberen Altersgruppen des höheren Dienstes noch ein sichtbares Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern. In den Gruppen der 37- bis 65-Jährigen ist durchgängig eine Dominanz des Männeranteils zu erkennen.

Abbildung 7: Altersstruktur der Beschäftigten im höheren Dienst in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg 2007 (ohne kommunalen Bereich und Hochschulen/Universitäten; öffentliche Verwaltung insgesamt ohne Lehrpersonal im Bereich der Schulämter)



Der Anteil der 50- bis 55-jährigen Frauen im höheren Dienst betrug im Jahr 2007 35,8 Prozent. Bei den über 60-Jährigen waren es nur 22,4 Prozent, obwohl der Anteil in dieser Gruppe in den vergangenen vier Jahren um fast zehn Prozentpunkte gestiegen ist. Umso wichtiger ist es, die Chancen zu prüfen, die sich aus altersbedingten Abgängen für eine Erhöhung des Frauenanteils dieser Alters- und Laufbahngruppen ergeben. Es ist davon auszugehen,

dass die derzeit überwiegend von Männern besetzten Stellen in den höheren Altersgruppen („über 55 bis 60 Jahre“ und „über 60 Jahre“) in den kommenden Jahren frei werden. Von den über 60-Jährigen werden in den nächsten fünf Jahren etwa 7,6 Prozent, das sind 375 Beschäftigte, altersbedingt aus dem Berufsleben ausscheiden. 291 von ihnen sind Männer. Bezieht man in diese Überlegungen außerdem die Altersgruppe der 50- bis 60-Jährigen ein, so darf

man annehmen, dass weitere 1.311 Stellen, das sind 26,6 Prozent, vakant werden, darunter 959, die bislang von Männern besetzt werden. Insgesamt gäbe es dann also 1.250 freie Stellen, die ehemals männlich besetzt waren – ein Viertel aller Stellen im höheren Dienst.

**Allein durch das absehbare Ausscheiden der 291 über 60-jährigen Männer und das Nachbesetzen ihrer Stellen mit Frauen könnte der Gesamtanteil weiblicher Beschäftigter im höheren Dienst von derzeit 40,8 auf 46,7 Prozent gesteigert werden – vorausgesetzt, dass auch die in den Ruhestand tretenden Frauen wieder durch Frauen ersetzt würden.**

### 7.7 Fazit

Die zentralen Kriterien für den Erfolg des Landesgleichstellungsgesetzes sind die Erhöhung des Anteils weiblicher Beschäftigter in Bereichen, in denen diese noch in der Minderheit sind, und der gleichberechtigte Zugang von Frauen zu Führungspositionen. Auf beiden Gebieten gab es im Berichtszeitraum Fortschritte.

Insgesamt hat sich das Personal der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg im Berichtszeitraum um 2.256 Beschäftigte (5,4 Prozent) reduziert. Die Zahl der weiblichen Beschäftigten ging weniger stark als die der Männer zurück (3,9 Prozent) und erhöhte sich bis 2007 auf 51,5 Prozent.

Zum ersten Mal übersprang der Frauenanteil im höheren Dienst die 40-Prozent-Marke (40,8 Prozent). 1994 betrug der Frauenanteil im höheren Dienst nur 29,6 Prozent. Dennoch hat die Aussage „Je höher die Position, desto geringer der Frauenanteil“ auch 2007 noch Gültigkeit.

Zu den bemerkenswerten Fortschritten gehört, dass in den Ministerien und der Staatskanzlei Frauen im höheren Dienst mit 38,7 Prozent deutlich stärker vertreten sind als 2003, als sie nur einen Anteil von 34 Prozent hatten.

Hinsichtlich der Führungspositionen ist festzustellen, dass nur 15 Prozent der Abteilungsleitungen und 28,3 Prozent der Referatsleitungen in den Ministerien mit Frauen besetzt sind.

Mit aufsteigender Besoldungs- und Vergütungsgruppe wird der Frauenanteil geringer. In den höchsten Besoldungsgruppen (B5 und B6, R5 bis R10) betrug er 2007 lediglich 6,8 Prozent. In den am höchsten bezahlten Richterämtern (R5 bis R8) findet man in den Jahren 2003 bis 2007 keine Frau.

Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten (einschließlich Altersteilzeit) nahm im Vergleich zu 2003 weiter zu. 2007 standen 16,4 Prozent der Beschäftigten in einem Teilzeitarbeitsverhältnis. Der Anteil der Frauen sank auf 76 Prozent im Jahr 2007.

Ein Gestaltungspotential für die Stärkung des Frauenanteils im höheren Dienst liegt nach wie vor im altersbedingten Ausscheiden aus dem Berufsleben. In der Gruppe der über 60-Jährigen werden in den nächsten fünf Jahren 375 Beschäftigte in den Ruhestand treten. 291 von ihnen sind Männer. Würden deren Stellen ausschließlich mit Frauen besetzt, ließen sich die Ziele des LGG entschieden schneller erreichen. Doch selbst wenn aus Gründen der Personalbedarfsplanung eine Reihe von Stellen überhaupt nicht mehr besetzt wird, wirken sich die Altersabgänge zugunsten des Frauenanteils aus.

## Exkurs: „Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich der Wissenschaft nach dem Brandenburgischen Hochschulgesetz (BbgHG)“ – Ressortbericht des MWFK

### 8.1 Einleitung

Das LGG findet gemäß §2 Abs.3 LGG auf die Brandenburger Hochschulen keine Anwendung. Die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern richtet sich hier nach dem BbgHG.

Unabhängig von dem Geltungsbereich des LGG berichtet das MWFK seit dem Zweiten Landesgleichstellungsbericht (1999) über die Förderung der Chancengleichheit im Hochschulbereich.

Der Berichtszeitraum (März 2004 bis August 2008) war von Entwicklungen und einschlägigen Änderungen im Hochschulwesen gekennzeichnet, wie beispielsweise dem Bologna-Prozess, den die Brandenburger Hochschulen bisher erfolgreich umgesetzt haben, oder der Föderalismusreform im Jahr 2006, die zu grundlegenden strukturellen Änderungen im Hochschulwesen geführt hat.

Darüber hinaus wurden im Jahr 2007 durch den Hochschulpakt 2020 wichtige Weichen gestellt, die die Hochschulentwicklung in den Bundesländern beeinflusst haben. Im Rahmen dieses Hochschulpaktes unterstützt der Bund die Länder bei der Schaffung neuer und dem Erhalt bisheriger Studienplätze bis 2010.

In den letzten Jahren war bundesweit ein hochschulpolitischer Paradigmenwechsel zu beobachten, der durch eine Ausweitung der Hochschulautonomie durch Deregulierung gekennzeichnet war.

Im Land Brandenburg wurde ein Prozess in Gang gesetzt, der durch Kooperation und Kommunikation mit den Hochschulen geprägt ist und der eine Ausweitung der Personal-,

Organisations- und Finanzautonomie und die Entwicklung einvernehmlich beschlossener neuer Steuerungsinstrumente zum Ziel hat. Zu diesen Instrumenten zählt auch das indikatorengestützte leistungsbezogene Mittelverteilungsmodell, nach dem die Brandenburger Hochschulen seit 2004 finanziert werden. Im Rahmen dieses Modells hat das MWFK mit den einzelnen Brandenburger Hochschulen Zielvereinbarungen für die Jahre 2007 bis 2009 über innovationsfördernde und strukturbildende Maßnahmen abgeschlossen.

Begleitet wird das leistungsorientierte Finanzierungsmodell durch einen im Jahr 2004 zwischen der Landesregierung Brandenburg und der Brandenburgischen Landesrektorenkonferenz (BLRK) abgeschlossenen Hochschulpakt<sup>43</sup>, der im Jahr 2007 fortgeschrieben wurde.<sup>44</sup> Er bietet den Hochschulen weitestgehende Planungssicherheit etwa durch einen Verzicht von Stellenkürzungen im Bereich des wissenschaftlichen Personals und die Möglichkeit der vollständigen Mittelübertragung.

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

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

<sup>43</sup> Hochschulpakt I vom 09.02.2004.

<sup>44</sup> Hochschulpakt II vom 04.06.2007.

## 8.2 Entwicklung der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern an den Brandenburger Hochschulen

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern an den Hochschulen im Land Brandenburg sowie die damit einhergehende Sicherung der familiengerechten Rahmenbedingungen an den Hochschulen zur besseren Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie sind feste Bestandteile der Landespolitik im Hochschulbereich. Aus dem Berichtszeitraum ist insbesondere festzuhalten:

- ▶ Im Rahmen der Übertragung des Berufungsrechts auf die Brandenburger Hochschulen wurde in die Dritte Novelle des Brandenburgischen Hochschulgesetzes (BbgHG)<sup>45</sup> die gesetzliche Regelung aufgenommen, dass – soweit im Fachbereich der zu besetzenden Stelle weniger Hochschullehrerinnen als Hochschullehrer beschäftigt sind – Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berufen sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (§ 39 Abs. 7 BbgHG i. d. Fa. v. 11.05.2007).
- ▶ Bereits seit 2004 ist Chancengleichheit als Leistungsindikator ein fester Bestandteil des Modells der leistungsorientierten Mittelvergabe. Brandenburg setzt hier gezielt Anreize zur Frauenförderung auf allen Qualifikationsstufen. Einige Hochschulen haben entsprechend interne Mittelverteilungsmodelle entwickelt, die es den Fakultäten bzw. Fachbereichen ermöglichen, gezielt Mittel für Frauenförderung einzusetzen.
- ▶ In dem im Jahr 2007 vereinbarten Hochschulpakt II verfolgen die Landesregierung Brandenburg und die BLRK das Ziel, mehr weibliche Hochschulzugangsberechtigte für ein Studium in Brandenburg zu gewinnen und das familiengerechte Studieren mit Kindern zu ermöglichen.
- ▶ Ebenso haben die Brandenburger Hochschulen in die Zielvereinbarungen mit dem

MWFK für die Jahre 2007 bis 2009 Aktivitäten zur Förderung der Chancengleichheit in Verbindung mit Familienorientierung aufgenommen.

- ▶ In allen Struktur- und Entwicklungsplänen der Brandenburger Hochschulen (2007–2015) sind frauen- und familienfreundliche Maßnahmen verankert.
- ▶ Zur Umsetzung der Chancengleichheit und dem weiteren Ausbau familiengerechter Rahmenbedingungen an den Brandenburger Hochschulen zur Vereinbarkeit von Studium/beruflicher Entwicklung und Familie hat sich das MWFK mit den Brandenburger Hochschulen auf ein Qualitätsversprechen „Kinder und Karriere“ geeinigt, das Mindeststandards für die Familienorientierung Brandenburger Hochschulen festschreibt (s. u. Punkt 8.2.2.).

Wie im Berichtszeitraum Juli 2000 bis Februar 2004 dienten auch im Berichtszeitraum März 2004 bis August 2008 gemäß dem BbgHG Frauenförderrichtlinien und -pläne der Brandenburger Hochschulen der Organisation von Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und der Familienorientierung. Die Erstellung der Förderlinien und -pläne wird von den Gleichstellungsbeauftragten begleitet und in der Umsetzung kontrolliert. Zentrale Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist es, die Gleichstellung in allen relevanten Verfahren sicherzustellen.

Es hat sich im Laufe des Berichtszeitraums gezeigt, dass sich die Gleichstellungsbeauftragten der Brandenburger Hochschulen auf Anregung und mit Unterstützung des MWFK mit großem Engagement dem Themenkomplex „Familie“ zugewandt haben, insbesondere durch Aktivitäten für die Vereinbarkeit von Studium und Familie. Auch setzten Gleichstellungsbeauftragte eigene Akzente bei der Gleichstellungsarbeit, indem beispielsweise Themen wie „Solidarität und Verantwortung

<sup>45</sup> Drittes Gesetz zur Änderung des BbgHG vom 11.05.2007.

zwischen den Generationen“ bearbeitet wurden.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass sich im Berichtszeitraum zahlreiche Aufgabenfelder in der Gleichstellungsarbeit herauskristallisiert haben, wie zum Beispiel:

- ▶ Beteiligung und Beratung bei Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren,
- ▶ Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses,
- ▶ Beratung und Gewinnung von Studierenden,
- ▶ Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung,
- ▶ Gremienarbeit (auch im Rat der Gleichstellungsbeauftragten),
- ▶ Entwicklung eigener Projekte und Umsetzung von Maßnahmen (z. B. Mentoring-Programm für Frauen),
- ▶ Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie
- ▶ Vernetzung durch Partizipation an Landes- und Bundeskonferenzen der hochschulischen Gleichstellungsbeauftragten.

Die gut funktionierende Gleichstellungsarbeit an den Brandenburger Hochschulen spiegelt sich auch in Auszeichnungen und Rankings wider:

- ▶ Zum Beispiel wurden im Mai 2008 die Universität Potsdam zum dritten Mal und die Brandenburgische Technische Universität Cottbus erstmals mit dem „TOTAL E-QUALITY Science Award“<sup>46</sup> in Berlin ausgezeichnet. Beide Universitäten konnten mit ihrer Bewerbung anschaulich dokumentieren, dass sich die Bemühungen um mehr Chancengleichheit zum Anliegen der gesamten Hochschule entwickelt haben.

- ▶ Bei den Ergebnissen bezüglich des aktuellen Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten<sup>47</sup> des „Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung“ (CEWS) aus dem Jahr 2007 ist festzustellen, dass das Land Brandenburg zudem auf Grund der gut ausgeprägten Gleichstellungspolitik der Brandenburger Hochschulen in den Feldern „Studierende“, „Habilitationen“, „hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal“ und „Professuren“ zur Spitzengruppe gehört. Steigerungsfähig ist der Frauenanteil an Promotionen.

#### 8.2.1 Förderprogramme zur Umsetzung von Chancengleichheit an den Brandenburger Hochschulen

Die Förderung von Chancengleichheit konnte im Berichtszeitraum März 2004 bis August 2008 durch unterschiedliche Förderprogramme weiter ausgebaut werden.

##### **Mentoring-Programm:**

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

Das Mentoring-Programm wurde erstmals im März 2005 gestartet. Es zielt darauf ab, Frauen einen verbesserten Zugang zu Fach- und Führungspositionen zu ermöglichen. Hierbei werden sie durch Mentorinnen und Mentoren aus der Brandenburger Wirtschaft, Politik oder öffentlichen Verwaltung für ein Jahr begleitet. Den teilnehmenden Mentees soll zudem eine berufliche Perspektive eröffnet werden, um der

<sup>46</sup> Mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat Hochschulen und Forschungseinrichtungen werden Institutionen ausgezeichnet, die sich mit personal- und institutionspolitischen Maßnahmen um die Durchsetzung von Chancengleichheit in ihren Einrichtungen bemühen und dabei auch Erfolge erzielen. Das Prädikat unterstreicht die Bedeutung, die dem Thema Chancengleichheit innerhalb einer wissenschaftlichen Institution beigemessen wird; es kann daher als Marketing-Instrument verwendet werden. Der Prädikatsbereich Hochschulen und Forschungseinrichtungen wird im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) betreut.

<sup>47</sup> Das CEWS-Hochschulranking beruht auf quantitativen Daten aus dem Jahr 2005. Darüber hinaus enthält es eine Gesamtübersicht über 2007 (<http://www.blk-bonn.de/papers/heft139.pdf>). Dieses Ranking beruht auf Daten des Statistischen Bundesamtes.

Abwanderung qualifizierter junger Frauen aus dem Land Brandenburg entgegenzuwirken.

Ein Verbleib in Brandenburg ist in der Mehrzahl der Fälle auf eine direkte Arbeitsvermittlung durch Beteiligte und deren Netzwerke zurückzuführen. Hierbei ist festzustellen, dass bei der Mehrzahl der Mentees eine große Verbundenheit zum Land Brandenburg gegeben ist, wobei aber nicht außer Acht gelassen werden darf, dass familiäre Umstände einen großen Einfluss auf den Verbleib bzw. die Rückkehrneigung bei zwischenzeitlicher Abwanderung haben.

#### **HWP-Programm:**

Im Laufe des Berichtszeitraums endete 2006 die Bund-Länder-Vereinbarung zur Förderung der Weiterentwicklung von Hochschule und Wissenschaft sowie zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre – das sog. HWP-Programm. Vor dem Hintergrund der Föderalismusreform wurde es in dieser Form nicht wieder aufgelegt. Bis zum Ende des HWP-Programms wurden in der zweiten Förderrunde erneut die drei Schwerpunkte<sup>48</sup> gefördert, die sich bereits im Rahmen der ersten Runde im Berichtszeitraum Juli 2000 bis Februar 2004 bewährt hatten.

Auch die zweite Förderperiode im Rahmen des HWP-Programms von 2004 bis 2006 verlief erfolgreich. So konnten zum Beispiel im „Lise-Meitner-Programm“ insgesamt 27 Frauen in 24 Projekten in einem Umfang von jährlich 813.000 € gefördert werden, teilweise in Form von Anschlussförderungen nach der ersten Förderperiode.

#### **Landesprogramm:**

Nach Beendigung des HWP-Programms hat das MWFK ein eigenes Landesprogramm in Höhe von jährlich 800.000 € (Laufzeit: seit 2007) initiiert. Mit diesem Programm wurden im Berichtszeitraum u. a. Projekte auf dem Gebiet Chancengleichheit und Familienorientierung gefördert. So wurden im Jahr 2007 insgesamt 26 Projekte und im Jahr 2008 insgesamt 24 Projekte vom MWFK unterstützt. Der inhaltliche Schwerpunkt dieser Projekte lag im Bereich familiengerechte Ausstattung und Infrastrukturaufbau. Darüber hinaus wurden Maßnahmen zur Überbrückung vor dem (Wieder-)Einstieg in eine wissenschaftliche Tätigkeit oder Qualifikation, aber auch der Abschluss von laufenden Qualifizierungsvorhaben gefördert.

#### **Förderung von Frauen in den MINT-Fächern<sup>49</sup>:**

Die Frauenanteile in vielen MINT-Fächern liegen in Brandenburg in fast allen Qualifikationsstufen zum Teil deutlich über dem Bundesdurchschnitt.<sup>50</sup> Dennoch ist nicht zu verkennen, dass die Frauenförderung im MINT-Bereich eine besondere Herausforderung darstellt.

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

<sup>48</sup> Zu den Förderschwerpunkten gehören: Maßnahmen, die zu einer Qualifizierung für eine Professur an Universitäten oder für eine Professur an Fachhochschulen oder zu einer Promotion führen, Maßnahmen der Frauen-/Gender-Forschung und Maßnahmen zur Steigerung des Anteils von Frauen in naturwissenschaftlich-/technischen Studiengängen.

<sup>49</sup> Fächer in den Bereichen Mathematik, Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften und Technik.

<sup>50</sup> Die Zahlen des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2006 belegen, dass Brandenburg zum Beispiel im Bereich Ingenieurwissenschaften im Hinblick auf den Frauenanteil an Studierenden mit 28,1 % über dem bundesweiten Durchschnitt von 20,3 % lag. Bei den Absolventen betrug der Anteil an Frauen in Brandenburg 29,6 %, der Bundesdurchschnitt lag hingegen bei 22,3 %. Der Frauenanteil bzgl. des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals lag in Brandenburg bei 22,8 % und der Bundesdurchschnitt bei 16,0 %. Hinsichtlich des Anteils an Frauen an den Professuren in Brandenburg betrug dieser 11,2 % und der Bundesdurchschnitt 7,3 %.

- ▶ **Das Kooperationsprojekt der Brandenburger Hochschulen BrISaNT<sup>51</sup>** (Brandenburger Initiative Schule und Hochschule auf dem Weg zu Naturwissenschaften und Technik [bis Anfang 2007 JUWEL]) stellt Mädchen und Jungen die jeweils geschlechteruntypischen Studiengänge und -richtungen vor. Dieses Projekt dient der Berufsorientierung und trägt dazu bei, mehr junge Frauen für ein Studium in mathematisch-naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen zu begeistern.
- ▶ Ebenso hervorzuheben ist das Projekt „Studium lohnt“, mit dem seit 2007 Schülerinnen und Schüler über die Möglichkeiten und Bedingungen eines Studiums informiert und durch Erfahrungsberichte von Studierenden sowie Absolventinnen und Absolventen aus unterschiedlichen Fachrichtungen zur Studienaufnahme (insbesondere im Land Brandenburg) angeregt werden. Es handelt sich hier um eine Initiative der Brandenburger Hochschulen, die u.a. aus ESF-Mitteln des MWFK finanziert wird.
- ▶ Mit dem vom MWFK aus ESF-Mitteln geförderten Nachwuchsprogramm „Science on Tour“ sollen Schülerinnen und Schüler für ein wissenschaftliches Hochschulstudium begeistert und an Wissenschaftsthemen aus verschiedenen Fachdisziplinen herangeführt werden. Ein Bus voller Experimente und Versuche ist seit dem Frühjahr 2008 auf Tour durch Brandenburg. Die Experimente sind dabei an den Lehrplänen der Schulen ausgerichtet.
- ▶ Auch Schülerlabore, wie zum Beispiel das jüngst an der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus eröffnete Schüler-Experimentallabor „Unex“, leisten einen wichtigen Beitrag zur Gewinnung junger Menschen für ein Studium an einer Brandenburger Hochschule.

#### **Professorinnenprogramm:**

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

Insgesamt wurden von 113 Hochschulen in der ersten Ausschreibungsrunde, die Mitte Juni 2008 endete, 79 Hochschulen aus 15 Bundesländern mit ihren Gleichstellungskonzepten positiv bewertet. Hierbei handelt es sich um 67 Hochschulen aus den alten Bundesländern und um 12 Hochschulen aus den neuen Bundesländern. Von den neuen Bundesländern schnitt Brandenburg zahlenmäßig am besten ab. Von den neun Brandenburger Hochschulen haben sich fünf Hochschulen erfolgreich an der ersten Ausschreibungsrunde beteiligt, darunter die Universität Potsdam, die Hochschule für Film und Fernsehen sowie die Fachhochschulen Brandenburg, Potsdam und Lausitz.

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

Neben dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder hat das MWFK EU-Mittel für Projekte zur Verfügung gestellt, die Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur unterstützen. So beteiligt sich beispielsweise die Universität Potsdam seit Mitte 2008 an

<sup>51</sup> BrISaNT gliedert sich in zwei Teilprojekte „MINTColleges & Semesterakademie“ und „Junge Energie für Brandenburg“. Das Teilprojekt BrISaNT- „MINTColleges & Semesterakademie“ bietet für Schülerinnen und Schüler der Jahrgangsstufen 10 -13 die Möglichkeit, sich frühzeitig über ein Studium in den Studiengängen aus den sog. MINT-Fächern an den beteiligten Hochschulen zu informieren und an regulären Veranstaltungen, Vorlesungen, Übungen, Exkursionen und Experimenten teilzunehmen.

dem Projekt „ProFiL – Professionalisierung für Frauen in Forschung & Lehre: Mentoring-Training-Networking“ der drei Berliner Universitäten (2008-2011: 192.000 €). Mit diesem Programm werden gezielt Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur bei der Planung und Entwicklung ihrer Karriere intensiv unterstützt.

All diese Maßnahmen und Aktivitäten verdeutlichen eine konsequente Gleichstellungspolitik im Hochschulbereich im Land Brandenburg.

### 8.2.2 Frauen- und familiengerechte Rahmenbedingungen an den Brandenburger Hochschulen

Die Brandenburger Hochschulen haben sich im Berichtszeitraum u.a. besonders intensiv auf die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Kind konzentriert und mit Unterstützung des MWFK entsprechende frauen- und familiengerechte Rahmenbedingungen geschaffen.

Folgende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf wurden bislang an verschiedenen Brandenburger Hochschulen eingeführt und werden weiter ausgebaut (Beispiele):

- ▶ flexible und hochschulnahe Kinderbetreuungsangebote (z. B. Kindertagesstätten); spezielle Kinderbetreuungsräume; Eltern-Kind-Räume mit altersgerechter Ausstattung (vom Kleinkind- bis zum Schulkindalter); Still- und Wickelräume auf dem Campus;
- ▶ „Schaffung einer naturnahen Kinderbetreuung“ an der Fachhochschule Eberswalde;
- ▶ kindgerechte Ausstattung der Mensen (z. B. Hochstühle, Eltern-Kind-Ecken);
- ▶ Einrichtung eines „Spiel- und Wissenschaftsparks“<sup>52</sup> an der Fachhochschule Brandenburg;
- ▶ Einrichtung eines sog. „Elternservice der Bibliothek“ an der Fachhochschule Lausitz,

der es Studierenden mit betreuungspflichtigen Kindern oder Studierenden, die pflegebedürftige Angehörige haben, durch die Anschaffung zusätzlicher Bücher ermöglicht, sich – insbesondere in Studiengängen mit hohen Studentenzahlen – Bücher für die Heimarbeit mit besonderen Leihfristen auszuleihen;

- ▶ Prüfungs- und Studienordnungen, die die Belange Studierender mit Kindern berücksichtigen und Nachteile bei der Inanspruchnahme der gesetzlichen Schutzfristen des Mutterschutzgesetzes und des Erziehungsurlaubs ausschließen;
- ▶ ortsunabhängige Lernformen bzw. online abrufbare Lehrmaterialien, die die Studienbedingungen gerade auch für Eltern mit kleinen Kindern verbessern;
- ▶ berufsbegleitende Lehrangebote, modularisierte Weiterbildungsangebote;
- ▶ Fernstudiengänge;
- ▶ die Brandenburgische Technische Universität Cottbus hat als erste Brandenburger Hochschule zum Wintersemester 2006/2007 in geeigneten Studiengängen bei entsprechendem Bedarf die Möglichkeit zum Teilzeitstudium für Studierende mit Kind oder mit pflegebedürftigen Familienangehörigen eingeführt;
- ▶ Career Services, die die Vereinbarkeit von Studium und Familie noch stärker in den Mittelpunkt rücken;
- ▶ Etablierung von Eltern-Netzwerken, die den Studierenden sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kindern die Möglichkeit bieten, Kontakte untereinander zu knüpfen, Erfahrungen auszutauschen und das Leben mit Kindern an der Uni zu gestalten;
- ▶ Aufbau des „Welcome Center Potsdam“<sup>53</sup> an der Universität Potsdam für ausländische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

<sup>52</sup> Bei der Gestaltung des Spielplatzes wurde die naturwissenschaftliche Ausrichtung der Hochschule berücksichtigt. Unter dem Motto „Experimentelles Spielen“ wurden Spielgeräte geplant, die komplexe Anforderungen an alle Sinnesorgane stellen und den Kindern physikalische Phänomene und technische Zusammenhänge näher bringen.

<sup>53</sup> Das „Welcome Center Potsdam“ als eine zentrale Beratungs- und Servicestelle für alle internationalen Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler an den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen der Stadt Potsdam.

unter besonderer Berücksichtigung familiärer Belange;

- ▶ „Work-Life-Balance“ an der Universität Potsdam: Herausgabe einer Informationsbroschüre zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege Angehöriger.

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

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

- ▶ Die Universität Potsdam und die Fachhochschule Eberswalde haben zum Beispiel im Rahmen der Initiative der Gemeinnützigen Hertie Stiftung im Jahr 2008 jeweils das Grundzertifikat „Familiengerechte Hochschule“ erhalten. Weitere Hochschulen bereiten sich hierauf vor. Die Auditierungen wurden im Berichtszeitraum vom MWFK gefördert.
- ▶ Die Fachhochschule Potsdam hat sich Anfang 2008 erfolgreich am bundesweiten Wettbewerb „Familie in der Hochschule“ beteiligt. Sie gehört neben sieben weiteren Hochschulen Deutschlands zu einem „Best-Practice-Club“, der vom Beauftragten der Bundesregierung für die neuen Länder, von der Robert Bosch Stiftung und vom Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) Gütersloh initiiert wurde. In diesem Club werden die ausgelobten Hochschulen bei der Entwicklung ihres familienfreundlichen Profils unterstützt. Das Konzept, mit dem sich die Fachhochschule Potsdam beworben hat, zielt darauf ab, die Hochschule zu einem realen „Ort für Familien“ zu gestalten, Eltern und Kinder sollen gemeinsam ihre Zeit an der Hochschule verbringen können (u. a. durch mobile Familienräume, Eltern-

Kind-Sitzgelegenheiten für Seminarräume, Forscherregale, Kinderkisten für das Büro und eine Bibliothek für Kinder in der Bibliothek).

Um Familienorientierung noch stärker als einen Wettbewerbsvorteil für Brandenburger Hochschulen und außerhochschulische Forschungseinrichtungen zu entwickeln und damit für den Standort Brandenburg zu werben, hat das MWFK gemeinsam mit dem CHE und den Brandenburger Hochschulen im Berichtszeitraum Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie an Brandenburger Hochschulen entwickelt. Im August 2008 unterzeichneten das MWFK und die Brandenburger Hochschulen das Qualitätsversprechen „Kinder und Karriere“, das Mindeststandards für die Familienorientierung Brandenburger Hochschulen festschreibt und sich sowohl an Studierende als auch an das wissenschaftliche Personal sowie Verwaltungspersonal richtet.

Die Brandenburger Hochschulen haben sich Anfang August 2008 im Rahmen des Qualitätsversprechens „Kinder und Karriere“ beispielsweise zu folgenden Mindeststandards verpflichtet: campusnahe Kita-Betreuung (z. B. Tagesmütterangebote, „Oma-Opa-Leihbörsen“, Notfallbetreuungsmöglichkeiten, Betreuungsangebote für Schulkinder in den Schulferien); flexible Arbeitsformen wie Tele-, Gleitzeit- oder Teilzeitarbeit sowie Unterstützung der Wiedereingliederung nach der Elternzeit; Berücksichtigung der Belange von studierenden Eltern und werdenden Müttern sowie von Studierenden und Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen; Anlaufstellen für Beratung, Information und Netzbildung sowie Internetplattformen zur Information über die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie.

Das Qualitätsversprechen „Kinder und Karriere“ sieht u. a. auch einen Kinderbetreuungszuschlag vor, wenn durch die Teilnahme an wissenschaftlichen und hochschulrelevanten Tagungen, wie zum Beispiel am Abend, am

Wochenende oder außerhalb von Betreuungszeiten, eine zusätzliche Kinderbetreuung erforderlich wird. Diesen Zuschlag haben im Berichtszeitraum Studierende, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sowie Doktorandinnen und Doktoranden der Universität Potsdam, der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus und der Fachhochschule Eberswalde in Anspruch genommen.

Bisher ist das Land Brandenburg das einzige Bundesland, das ein solches Versprechen vorweisen kann.

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

Der Anteil an Frauen an den Hochschulen des Landes Brandenburg hat sich im Berichtszeitraum in fast allen Qualifikationsstufen positiv entwickelt.

#### 8.3.1 Studienanfänger und Studierende

Der Frauenanteil bei den Studienanfängern betrug im Wintersemester 2007/2008 (1. Fachsemester) 51,5 Prozent. Das ist bundesweit der höchste Wert. Fast 6.000 junge Frauen haben im Wintersemester 2007/2008 ihr Studium im Land Brandenburg begonnen: Das sind ca. 24 Prozent mehr als ein Jahr zuvor. Im Vergleich zum Männeranteil, der im Wintersemester 2007/2008 bei ca.17 Prozent lag, ist der Frauenanteil somit überproportional angestiegen.

Bei den Studierenden lag der Frauenanteil ebenfalls über 50 Prozent. Im Vergleich zum Ende des Berichtszeitraums des Vierten Landgleichstellungsgesetzes wurde somit die 50-Prozent-Grenze überschritten. Darauf konnten in diesem Zeitraum bundesweit nur vier Länder verweisen (neben Brandenburg: Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt, Rheinland-Pfalz).

Tabelle 19: Frauenanteile an Studierenden nach Hochschulen im Wintersemester 2007/2008

Uni Potsdam	58,4%
BTU Cottbus	35,2%
Stiftung Europa-Uni Viadrina	62,7%
Hochschule f. Film u. Fernsehen	45,8%
FH Brandenburg	24,5%
FH Eberswalde	47,0%
FH Potsdam	55,5%
FH Lausitz	36,9%
TFH Wildau	39,1%
insgesamt	50,2%

Bundesweit, aber auch im Land Brandenburg ist zu konstatieren, dass die Mehrzahl aller weiblichen Studierenden in ihrer Fächerwahl geschlechtertypischen Mustern folgt. Langfristig lässt sich aber auch feststellen, dass die Frauenanteile in einer Reihe ehemals männlich dominierter Fächer zugenommen haben (z.B. Wirtschafts- und Rechtswissenschaften). Genauso wie im vergangenen Berichtszeitraum

sind weibliche Studierende im Land Brandenburg in den technischen Fächern noch immer unterrepräsentiert. Der Frauenanteil ist beispielsweise im Wintersemester 2007/2008 in den Sprach- und Kulturwissenschaften mit 71,6 Prozent stärker ausgeprägt als in den Fächern Mathematik und Naturwissenschaften mit 36,0 Prozent oder aber in den Ingenieurwissenschaften mit 28,8 Prozent, wobei Brandenburg

im Hinblick auf die Ingenieurwissenschaften deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 20,2 Prozent liegt.

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

Mit Hilfe der bereits genannten Programme und Projekte konnte im Berichtszeitraum dazu beigetragen werden, Klischees abzubauen und den Anteil an Frauen in den MINT-Fächern zu erhöhen. In den Fächergruppen Mathematik und Naturwissenschaften ist es gelungen, im Vergleich zum vergangenen Berichtszeitraum den Frauenanteil zu steigern. Im Berichtszeitraum Juli 2000 bis Februar 2004 lag der Frauenanteil in der vorgenannten Fächergruppe bei 34,5 Prozent (Wintersemester 2004/2005), wohingegen er im Berichtszeitraum März 2004 bis August 2008 36,0 Prozent (Wintersemester 2007/2008) betrug.

**Tabelle 20: Anteile der Frauen an den Studierenden insgesamt und in den Fächergruppen in Brandenburg im Wintersemester 2007/2008**

Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	57,1 %
Außerhalb der Studienbereichsgliederung/Sonstige Fächer	75,0 %
Ingenieurwissenschaften	28,8 %
Kunst, Kunstwissenschaft	54,5 %
Mathematik, Naturwissenschaften	36,0 %
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	52,5 %
Sport	42,2 %
Sprach- und Kulturwissenschaften	71,6 %
Insgesamt	50,2 %

### 8.3.2 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Der Anteil an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist im Berichtszeitraum gestiegen. Brandenburg lag im Jahr 2007 mit 38,9 Prozent weit über dem Bundesdurchschnitt von 33,7 Prozent. Im Vergleich zum Berichtszeitraum Juli 2000 bis Februar 2004, in dem das Jahr 2003 zugrunde gelegt wurde, ist im jetzigen Berichtszeitraum

ein deutlicher Anstieg um 8,4 Prozent zu verzeichnen (vgl. 2003: 30,5 Prozent).

Im Hinblick auf die einzelnen Brandenburger Hochschulen ist festzustellen, dass lediglich die Fachhochschule Brandenburg die 50-Prozent-Grenze kontinuierlich gehalten hat.

**Tabelle 21: Anteile der Frauen am wissenschaftlichen Personal insgesamt und nach Hochschularten in Brandenburg im bundesweiten Vergleich im Jahr 2007**

	insgesamt	Universitäten	Kunsthochschulen	allg. Fachhochschulen
Länder insgesamt	33,7 %	35,2 %	35,7 %	27,1 %
Brandenburg	38,9 %	42,1 %	32,0 %	29,6 %

**Tabelle 22: Anteile an den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen der Brandenburger Hochschulen in den Jahren 2005 – 2007**

Hochschule	2005	2006	2007
Uni Potsdam	42,1 %	42,2 %	42,2 %
Brandenburgische TU Cottbus	27,3 %	29,3 %	29,2 %
Stiftung Europa-Uni Viadrina	42,6 %	43,2 %	48,6 %
Hochschule f. Film und Fernsehen	58,1 %	48,4 %	42,9 %
FH Brandenburg	51,4 %	55,2 %	51,9 %
FH Eberswalde	38,9 %	31,8 %	39,1 %
FH Laustiz	34,4 %	33,3 %	32,7 %
FH Potsdam	62,0 %	54,2 %	42,6 %
TFH Wildau	27,8 %	35,5 %	34,0 %
Insgesamt	38,8 %	39,0 %	38,9 %

### 8.3.3 Professuren

Auch bei den Professuren kann Brandenburg seit vielen Jahren im Bundesvergleich auf gute Ergebnisse zurückblicken. 2007 betrug der Professorinnen-Anteil 18,5 Prozent. Dieses Ergebnis ist noch steigerungsfähig, liegt aber

weit über dem Bundeswert von 16,2 Prozent. Im Vergleich zum vorhergehenden Berichtszeitraum wird auch hier wieder deutlich, dass sich die Anteile der Frauen an Professuren verbessert haben.

**Tabelle 23: Anteile der Frauen an den Professuren in Brandenburg im bundesweiten Vergleich für die Jahre 2004 bis 2007 insgesamt und nach Hochschularten**

	Jahr	insgesamt	Universitäten	Kunsthochschulen	allg. Fachhochschulen
Länder insgesamt	2004	13,6 %	12,2 %	4,3 %	14,0 %
	2005	14,3 %	13,1 %	25,1 %	14,3 %
	2006	15,2 %	14,0 %	25,9 %	15,3 %
	2007	16,2 %	15,3 %	26,2 %	16,1 %
Brandenburg	2004	17,7 %	17,9 %	27,3 %	16,4 %
	2005	18,1 %	18,4 %	27,8 %	16,9 %
	2006	17,8 %	17,1 %	27,5 %	17,4 %
	2007	18,5 %	18,9 %	22,5 %	17,7 %

Mit Blick auf die Dotierungen wird deutlich, dass die Zahlen nicht zufriedenstellend sind. Hier erwartet das MWFK eine Steigerung

durch das bereits genannte Professorinnenprogramm.

Tabelle 24: Anteile der Frauen an den Professuren<sup>54</sup> in Brandenburg in 2007 jeweils nach Hochschulart und Dotierung

Dotierung	insgesamt	Universität	allg. Fachhochschule	Kunsthochschule
W1 <sup>55</sup>	1,0 %	1,2 %		
W2	2,7 %	1,7 %	3,5 %	5,0 %
W3	1,8 %	3,1 %		18,2 %
C2	3,7 %		7,9 %	2,5 %
C3	5,2 %	4,6 %	5,4 %	10,0 %
C4	3,2 %	6,3 %		
a.T. <sup>56</sup>	1,0 %	1,9 %		

Bei Betrachtung der Frauenanteile an Professuren an den einzelnen Brandenburger Hochschulen ist festzustellen, dass die Mehrzahl

der Hochschulen die Frauenanteile an Professuren im Berichtszeitraum gesteigert haben.

Tabelle 25: Anteile der Frauen an den Professuren der einzelnen Hochschulen in Brandenburg für die Jahre 2005–2007

Hochschulen	2005	2006	2007
Uni Potsdam	22,6 %	20,6 %	21,9 %
Brandenburgische TU Cottbus	11,9 %	11,8 %	14,8 %
Stiftung Europa-Uni Viadrina	14,8 %	14,8 %	15,5 %
Hochschule für Film und Fernsehen	64,3 %	70,2 %	74,1 %
FH Brandenburg	12,0 %	13,5 %	9,4 %
FH Eberswalde	17,0 %	16,0 %	13,7 %
FH Lausitz	11,7 %	12,4 %	12,4 %
FH Potsdam	27,5 %	28,7 %	30,4 %
TFH Wildau	13,8 %	13,6 %	18,2 %
insgesamt	22,2 %	21,6 %	22,8 %

<sup>54</sup> Die entsprechenden Prozent-Angaben stehen im Verhältnis zur Gesamtzahl der Stellen.

<sup>55</sup> Bei der Besoldungsgruppe W1 werden auch vergleichbare Entgeltgruppen (EG), wie zum Bsp. EG 14 berücksichtigt.

<sup>56</sup> a.T. steht für außer Tarif.

### Künftige Zielstellung:

Im Hinblick auf das Qualitätsversprechen „Kinder und Karriere“ ist vorgesehen, dieses bis Ende 2009 umzusetzen, die Erfahrungen aus diesem Versprechen auszuwerten und in die Weiterentwicklung des Versprechens einfließen zu lassen. Es ist geplant, das Qualitätsversprechen „Kinder und Karriere“ auf den gesamten Brandenburger Wissenschaftsraum auszuweiten. Bereits jetzt können Forschungseinrichtungen des Landes Brandenburg in Kooperation mit Brandenburger Hochschulen frauen- und familienfreundliche Projekte durchführen. Der weitere Ausbau von Maßnahmen im Bereich der Chancengleichheit und die Sicherung familiengerechter Rahmenbedingungen an den Hochschulen zur Vereinbarkeit von beruflicher Entwicklung und Familie sind und bleiben ein wichtiges Ziel der Landesregierung. Dies ist auch ein wesentlicher Bestandteil des Gesetzes zur Neuregelung des BbgHG.<sup>57</sup>

Das MWFK als federführendes Ressort hat in dem Gesetzesentwurf zur Neuregelung des BbgHG der Förderung der Geschlechtergleichstellung noch stärker als zuvor Rechnung getragen. Die im Berichtszeitraum geltenden Regelungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern (§3 Abs.4 BbgHG a.Fa.<sup>58</sup>) sowie zur Erhöhung des Frauenanteils in Wissenschaft und Kunst (§33 Abs. 3 BbgHG a.Fa.) werden in

diesem Gesetz gebündelt (§7 BbgHG n.Fa.<sup>59</sup>) und um weitere Aspekte, wie zum Beispiel Gender Mainstreaming und Förderung von Frauen in allen Bewerbungsverfahren ergänzt.

Darüber hinaus werden die besonderen Belange von Hochschulmitgliedern mit Kindern durchgehend berücksichtigt, zum Beispiel:

- ▶ im Studium und in Prüfungen,
- ▶ im Hinblick auf die Höchstaltersgrenze für die Einstellung als Professorin/Professor im Beamtenverhältnis, auf das künftig Kinderbetreuungszeiten in bestimmtem Umfang Anrechnung finden und
- ▶ im Rahmen der Juniorprofessur, bei der die Möglichkeit der Verlängerung des Dienstverhältnisses wegen Kindererziehung besteht.

Ebenso sieht der Gesetzesentwurf zur Neuregelung des BbgHG explizit Teilzeit-Studiengänge vor, um dadurch eine bessere Vereinbarkeit von Familie oder Beruf mit dem Studium zu gewährleisten. Unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung und des Fachkräftebedarfs wird die Förderung von Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf auch künftig ein wichtiges Anliegen im Wissenschaftsbereich bleiben.

<sup>57</sup> Das Gesetz zu Neuregelung des Hochschulrechts des Landes Brandenburg ist am 20.12.2008 in Kraft getreten.

<sup>58</sup> a.Fa. steht für „alte Fassung“.

<sup>59</sup> n.Fa. steht für „neue Fassung“.



## Anlagen

- Anlage 1: Verwendete Abkürzungen
- Anlage 2: Übersicht über die berücksichtigten Dienststellen gemäß §2 LGG
- Anlage 3: Übersicht über die Veränderungen bei den Dienststellen  
seit dem Vierten Landesgleichstellungsbericht
- Anlage 4: Fragebogen zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes
- Anlage 5: Gleichstellungsbeauftragte der obersten Landesbehörden
- Anlage 6: Übersicht über die Gremien im Bereich der mittelbaren Landesverwaltung
- Anlage 7: Übersicht über die Aufsichtsratsgremien bei privaten Gesellschaften,  
an denen das Land unmittelbar beteiligt ist
- Anlage 8: Übersicht über die durch Kabinettschluss entsandten Personen  
zur Wahrnehmung von Landesmandaten in Gremien
- Anlage 9: Kommunale Gleichstellungsbeauftragte in Brandenburg

Tabellenanhang

## Anlage 1: Verwendete Abkürzungen

### Ministerien

---

MASGF	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie
MBJS	Ministerium für Bildung, Jugend und Sport
MdJ	Ministerium der Justiz
MdF	Ministerium der Finanzen
MI	Ministerium des Innern
MLUV	Ministerium für Ländliche Entwicklung, Umwelt und Verbraucherschutz
MIR	Ministerium für Infrastruktur und Raumordnung
MWFK	Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur
MW	Ministerium für Wirtschaft
Stk	Staatskanzlei

---

### Sonstige

---

AfS	Amt für Statistik Berlin-Brandenburg
DST	Dienststelle
BAT/O	Bundesangestellten Tarifvertrag/Tarifgebiet Ost
GBA	Gleichstellungsbeauftragte
GVBL	Gesetz- und Verordnungsblatt
LGG	Landesgleichstellungsgesetz
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder vom 12.10.2006
TVÜ-Länder	Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts

---

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

### Ministerien und Staatskanzlei

---

Staatskanzlei

Ministerium des Innern

Ministerium der Justiz

Ministerium der Finanzen

Ministerium für Wirtschaft

Ministerium für Infrastruktur und Raumordnung

Ministerium für Bildung, Jugend und Sport

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie

Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur

Ministerium für Ländliche Entwicklung, Umwelt und Verbraucherschutz

---

### Sonstige oberste Landesbehörden und Landesoberbehörden

---

Landesrechnungshof

Verwaltung des Landtages

Landesbeauftragter für den Datenschutz und das Recht auf Akteneinsicht

Zentrale Ausländerbehörde für Asylbewerber

Landeskriminalamt

Landesjugendamt

Landesamt für Denkmalpflege und Archäologisches Landesmuseum

Landesamt für Soziales und Versorgung

Landesamt für Bergbau, Geologie und Rohstoffe

Landesamt für Arbeitsschutz

Landesumweltamt

Landesamt für Verbraucherschutz, Landwirtschaft und Flurneuordnung

Landesamt für Bauen und Verkehr

Landeshauptkasse

Landesamt zur Regelung offener Vermögensfragen

Landesamt für Mess- und Eichwesen Berlin-Brandenburg

---

### Untere Landesbehörden

---

Ämter für Forstwirtschaft (10)

Finanzämter (16)

Polizeipräsidien (2)

Staatliche Schulämter (6)

Technisches Finanzamt Cottbus

---

## Gerichte und Staatsanwaltschaften

---

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

---

## Sonstige nachgeordnete Dienststellen

---

### a) Einrichtungen des Landes

---

Landeseinsatzeinheit der Polizei  
Fachhochschule der Polizei  
Zentraldienst der Polizei  
Landesakademie für öffentliche Verwaltung  
Staatlicher Munitionsbergungsdienst  
Landesschule und Technische Einrichtung für Brand- und Katastrophenschutz  
Justizvollzugsanstalten (7)  
Jugendarrestanstalt  
Deutsche Richterakademie, Tagungsstätte Wustrau  
Justizakademie Kolpin  
Landesinstitut für Schule und Medien Berlin-Brandenburg  
Cottbus Kolleg  
Potsdam Kolleg  
Gemeinsames Juristisches Prüfungsamt Berlin-Brandenburg  
Studienseminare (4)  
Sozialpädagogisches Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg  
Theodor-Fontane-Archiv  
Landeshauptarchiv  
Filmmuseum Potsdam  
Landesinstitut für Rechtsmedizin  
Institut für Stadtentwicklung und Wohnen  
Bildungszentrum der Finanzverwaltung  
Landesanstalt für Großschutzgebiete  
Landesforstanstalt  
Staatliche Rechnungsprüfungsämter (3)  
Landeslabor  
Staatliches Prüfungsamt für die Verwaltungslaufbahnen

---

## **b) Landesbetriebe**

---

Landesvermessung und Geobasisinformation

---

Landesbetrieb für Datenverarbeitung und IT- Serviceaufgaben

---

Landesbetrieb Straßenwesen

---

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

---

Landesversicherungsanstalt

---

Unfallkasse Brandenburg

---

AOK Brandenburg

---

Innungskrankenkasse Brandenburg und Berlin

---

Handwerkskammern (3)

---

Industrie- und Handelskammern (3)

---

Landesärztekammer Brandenburg

---

Landeszahnärztekammer Brandenburg

---

Landesapothekerkammer Brandenburg

---

Brandenburgische Architektenkammer

---

Brandenburgische Ingenieurkammer

---

Stiftung „Brandenburgische Gedenkstätten“

---

Stiftung „Großes Waisenhaus zu Potsdam“

---

Stiftung „GeoForschungsZentrum“ Potsdam

---

Stiftung „Deutsches Institut für Ernährungsforschung“

---

Stiftung „Einstein Forum“

---

Stiftung „Stift Neuzelle“

---

Stiftung „Preußische Schlösser und Gärten“

---

Studentenwerke (2)

---

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg

---

Brandenburgische Kulturstiftung Cottbus

---

**Gesamtzahl: 171 Dienststellen**

---

## Anlage 3: Übersicht über die Veränderungen bei den Dienststellen seit dem Vierten Landesgleichstellungsbericht

DST	Veränderung
Oberfinanzdirektion Cottbus (Land)	Auflösung
Kunstsammlungen Cottbus	Zusammenlegung mit Staatstheater Cottbus zur Brandenburgischen Kulturstiftung Cottbus
Landesprüfungsamt	Zusammenlegung mit Landesprüfungsamt Berlin zum Gemeinsamen Juristischen Prüfungsamt Berlin-Brandenburg
Oberverwaltungsgericht	Zusammenlegung mit Oberverwaltungsgericht Berlin zum Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg
Landesarbeitsgericht	Zusammenlegung mit Landesarbeitsgericht Berlin zum Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg
Finanzgericht	Zusammenlegung mit Finanzgericht Berlin zum Finanzgericht Berlin-Brandenburg
Finanzrechenzentrum der Steuerverwaltung des Landes Brandenburg	Eingliederung ins Technische Finanzamt Cottbus (Dienstleistungs- und Informationstechnisches Zentrum-DIZ)
Landesamt für Mess- und Eichwesen	Zusammenlegung mit Landesamt für Mess- und Eichwesen Berlin zum Landesamt für Mess- und Eichwesen Berlin-Brandenburg
Autobahnamt	Zusammenlegung mit 6 Straßenbauämtern (Cottbus, Eberswalde, Frankfurt(Oder), Kyritz, Potsdam, Wünsdorf), Überführung zum Landesbetrieb Straßenwesen
6 Straßenbauämter	Zusammenlegung mit Autobahnamt, Überführung zum Landesbetrieb Straßenwesen
Landesbergamt	Zusammenlegung mit Landesamt für Geowissenschaften und Rohstoffe zum Landesamt für Bergbau, Geologie und Rohstoffe
Landesamt für Geowissenschaften und Rohstoffe	Zusammenlegung mit Landesbergamt zum Landesamt für Bergbau, Geologie und Rohstoffe
Ämter für Soziales und Versorgung (3)	Auflösung
Ämter für Immissionsschutz (6)	Auflösung
Ämter für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (4)	Zusammenlegung mit Landesinstitut für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zum Landesamt für Arbeitsschutz
Landesinstitut für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin	Zusammenlegung mit Ämtern für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik zum Landesamt für Arbeitsschutz
Statistikbereich des Landesbetriebes für Datenverarbeitung und Statistik Brandenburg	Zusammenlegung mit Statischem Landesamt Berlin zum Amt für Statistik Berlin-Brandenburg
Landesinstitut für Schule und Medien Brandenburg	Zusammenlegung mit Berliner Landesinstitut für Schule und Medien zum Landesinstitut für Schule und Medien Berlin-Brandenburg
Sozialpädagogisches Fortbildungswerk	Zusammenlegung mit Sozialpädagogische Fortbildung Berlin zum Sozialpädagogischen Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg
Deutsche Rentenversicherung Brandenburg	Zusammenführung Deutscher Rentenversicherung Berlin und Deutscher Rentenversicherung Berlin-Brandenburg
Finanzamt Potsdam-Stadt	Zusammenlegung mit Finanzamt Potsdam-Land zum Finanzamt Potsdam
Finanzamt Potsdam-Land	Zusammenlegung mit Finanzamt Potsdam-Stadt zum Finanzamt Potsdam
Ämter für Flurneuordnung und ländliche Entwicklung (5)	integriert ins Landesamt für Verbraucherschutz, Landwirtschaft und Flurneuordnung (LVLF)
Landesklinik Brandenburg	privatisiert (Asklepios Kliniken)

DST	Veränderung
Landeskliniken Teupitz	privatisiert (Asklepios Kliniken)
Landeskliniken Lübben	privatisiert (Asklepios Kliniken)
Staatlicher Munitionsbergungsdienst	Auflösung
Landesprüfungsamt	Auflösung; dafür Errichtung des Landesinstitutes für Lehrerbildung
4 Studienseminare	Auflösung
Theodor-Fontane-Archiv	Eingang ins Landeshauptarchiv
Potsdam Kolleg	Übernahme der Trägerschaft durch Stadt Potsdam
Cottbus Kolleg	Übernahme der Trägerschaft durch Stadt Cottbus
Materialprüfungsamt	Außenstelle in Eberswalde
Staatliche Rechnungsprüfungsämter	Auflösung
Institut für Stadtentwicklung und Wohnen	Eingliederung in das Landesamt für Bauen, Verkehr und Straßenwesen
Landesamt für Großschutzgebiete	Eingliederung ins Landesumweltamt

## Anlage 4: Fragebogen zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes

Absendende Dienststelle

-----

Fragebogen - Nr.

[ ] [ ] [ ] [ ]

Ministerium für Arbeit, Soziales,  
Gesundheit und Familie  
Referat 31A  
Postfach 601163  
14411 Potsdam

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

Bitte beachten Sie, dass sich die Fragen auf den Berichtszeitraum vom 1.3.2004 bis 31.8.2008 beziehen.

Bitte lesbar ausfüllen, gegebenenfalls in Druckbuchstaben. Bitte keine Abkürzungen verwenden.

Fragen an die Leitung der Dienststelle

#### 1. Fragen zur Dienststelle

1.1 Hat Ihre Dienststelle mehr als 20 Beschäftigte?

ja

nein

1.2 War Ihre Dienststelle im Berichtszeitraum von Strukturveränderungen wie Zusammenlegung von Dienststellen, Eingliederung von Teilen einer anderen Dienststelle, Herauslösung von Teilen der Dienststelle, Rechtsformumwandlung o. ä. betroffen? (Interne Umstrukturierungen wie z. B. Zusammenlegung von Abteilungen/Referaten bleiben unberücksichtigt).

ja

nein

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

1.3 Ab wann war Ihre Dienststelle von Strukturveränderungen betroffen?

(Bitte den Monat und das Jahr angeben)

..... / .....

Monat      Jahr

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

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

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

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

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

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

## 2. Fragen zur Gleichstellungsbeauftragten (GBA)

2.1 Hatte Ihre Dienststelle im Berichtszeitraum eine Gleichstellungsbeauftragte?

- ja   
nein

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

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

2.2.1 Wie beteiligen Sie Ihre GBA bei folgenden Maßnahmen?

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

1. Auswahlverfahren zum Vorstellungsgespräch

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

2. Bewerbungsgespräch

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

3. Auswahlentscheidung

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

4. Beförderung/Höhergruppierung

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

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

(Bitte kreuzen Sie die entsprechenden Kategorien an)

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

2.3 Fragen zum Akteneinsichtsrecht der GBA

2.3.1 Hat Ihre GBA mindestens einmal Einsicht in Personalakten verlangt?

- ja
- nein

2.3.2 Ist Ihrer GBA Einsicht in Personalakten gewährt worden?

- ja
- nein

2.4 Fragen zum Widerspruchsrecht

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

- ja  Anzahl .....
- nein

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

2.4.2 Handelte es sich dabei um

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

- ▶ den Gleichstellungsplan
- ▶ Einstellungen

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

.....  
 .....

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

ja  Anzahl .....

nein

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

ja  Anzahl .....

nein

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

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

ja  Anzahl .....

nein

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

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

### 3. Fragen zum Gleichstellungsplan

(Die Fragen 3.1 bis 3.3 beziehen sich auf den Stichtag der Befragung – 31.08.2008)

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

ja

nein

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

ja

nein

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

3.3 Hat Ihre Dienststelle einen Gleichstellungsplan?

- ja   
nein

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

3.4 Enthält der Gleichstellungsplan Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils?

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

- ▶ ja, enthält verbindliche Zielvorgaben   
(Prozentangaben bzw. absolute Zahlenangaben)
- ▶ ja, enthält abstrakte Zielvorgaben (verbale Beschreibung)
- ▶ nein, denn es gibt keine Besoldungs-/Vergütungsgruppen,   
in denen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind
- ▶ nein, denn .....

(Bitte geben Sie den Grund an)

3.5 Wird der Gleichstellungsplan bei Personalentscheidungen als Grundlage herangezogen?

- ja   
nein

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

#### 4. Fragen zu personellen Maßnahmen

4.1 Gab es in Ihrer Dienststelle im höheren Dienst

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

▶ Einstellungen (einschließlich befristet)

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

▶ Versetzungen

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

▶ Abordnungen, die nicht in eine Versetzung mündeten

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

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

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

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

und/oder  
Beförderungsstellen, die besetzt wurden

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

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

ja, immer	<input type="checkbox"/>
ja, aber nur teilweise	<input type="checkbox"/>
nein	<input type="checkbox"/>

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

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

- 4.1.3 sonstige Beförderungen/Höhergruppierungen

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

- 4.2 Gab es in Ihrer Dienststelle im gehobenen Dienst

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

- ▶ Einstellungen (einschließlich befristet)

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

- ▶ Versetzungen

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

- ▶ Abordnungen, die nicht in eine Versetzung mündeten

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

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

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

und/oder  
Beförderungsstellen, die besetzt wurden

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

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

ja, immer	<input type="checkbox"/>
ja, aber nur teilweise	<input type="checkbox"/>
nein	<input type="checkbox"/>

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

.....

.....

.....

.....

- 4.1.3 sonstige Beförderungen/Höhergruppierungen

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

- 4.2 Gab es in Ihrer Dienststelle im gehobenen Dienst

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

- ▶ Einstellungen (einschließlich befristet)

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

- ▶ Versetzungen

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

- ▶ Abordnungen, die nicht in eine Versetzung mündeten

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

und/oder

Beförderungsstellen, die besetzt wurden

ja

Anzahl .....

nein

davon Frauen .....

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

ja, immer

ja, aber nur teilweise

nein

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

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

4.2.3 sonstige Beförderungen/Höhergruppierungen

ja

Anzahl .....

nein

davon Frauen .....

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

## 5. Fragen zur Veränderung des Frauenanteils

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

ja

nein – ist gleich geblieben

nein – ist sogar gesunken

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

ja

nein – ist gleich geblieben

nein – ist sogar gesunken

**6. Fragen zur Besetzung von Leitungsstellen**

6.1 Haben Sie einen Dienststellenleiter   
oder eine Dienststellenleiterin?

6.2 Ist die Vertretung der Dienststellenleitung  
ein Mann   
eine Frau

6.3 Wie ist die Verteilung zwischen Männern und Frauen auf der nächsten Hierarchieebene (z.B. in den Ministerien Abteilungsleiter und Abteilungsleiterinnen)?

Anzahl Männer .....  
Anzahl Frauen .....

6.4 Wie ist die Verteilung auf der Hierarchieebene darunter (z. B. Referats-/Dezernatsleiter/innen)?

Anzahl Männer .....  
Anzahl Frauen .....

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

– Vielen Dank für Ihre Unterstützung –

## Fragen an die Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle

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

### 1. Fragen zu Ihrer Person

1.1 Welcher Laufbahn entspricht Ihre derzeitige Tätigkeit?

(Zutreffendes bitte ankreuzen.)

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

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

2.1 Wann wurden Sie erstmals als GBA bestellt?

(Bitte den Monat und das Jahr angeben.)

..... / .....

Monat      Jahr

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

(Zutreffendes bitte ankreuzen. Mehrfachnennungen sind möglich.)

- ▶ frauenpolitisches Interesse
- ▶ von Kolleginnen gebeten, die Tätigkeit zu übernehmen
- ▶ von Dienststellenleitung gebeten, die Tätigkeit zu übernehmen
- ▶ weil keine andere Mitarbeiterin GBA werden wollte
- ▶ andere Gründe

2.3 Haben Sie an Fortbildungen zum LGG teilgenommen?

ja   
nein

2.4 Haben Sie Kontakt zu GBA anderer Dienststellen?

ja   
nein

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

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

ja   
nein

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

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

ja  Anzahl .....

nein

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

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

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**4. Fragen zu Ihrer zeitlichen Entlastung**

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

ja

nein

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

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

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

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

ja

nein

Aus welchen Gründen

.....

.....

.....

.....



## Anlage 5: Gleichstellungsbeauftragte der obersten Landesbehörden

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

---

Heinrich-Mann-Allee 103 14473 Potsdam	Frau Heike Mantey	Tel.: 0331/866-5050 mail: heike.mantey@masgf.brandenburg.de
	Frau Petra Napieralski	Tel.: 0331/866-5052 mail: petra.napieralski@masgf.brandenburg.de

---

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

---

Heinrich-Mann-Allee 107 14473 Potsdam	Frau Uta Köhn	Tel.: 0331/866-3814 mail: uta.koehn@mbjs.brandenburg.de
	Frau Rosemarie Pilz	Tel.: 0331/866-3834 mail: rosemarie.pilz@mbjs.brandenburg.de

---

### Ministerium der Finanzen des Landes Brandenburg

---

Steinstraße 104-106 14480 Potsdam	Frau Katrin Gebhardt	Tel.: 0331/866-6434 mail: katrin.gebhardt@mdf.brandenburg.de
	Frau Sabine Beyer	Tel.: 0331/866-6518 mail: sabine.beyer@mdf.brandenburg.de

---

### Ministerium des Innern des Landes Brandenburg

---

Henning-von-Tresckow-Straße 9-13 14467 Potsdam	Frau Susanne Bernig	Tel.: 0331/866-2090 mail: susanne.bernig@mi.brandenburg.de
	Frau Kornelia Zlotowicz	Tel.: 0331/866-2464 mail: kornelia.zlotowicz@mi.brandenburg.de

---

### Ministerium für Justiz des Landes Brandenburg

---

Heinrich-Mann-Allee 107 14473 Potsdam	Frau Dr. Marianne Hennig	Tel.: 0331/866-3420 mail: marianne.hennig@mdj.brandenburg.de
	Frau Ines Hautzendorfer	Tel.: 0331/866-3453 mail: ines.hautzendorfer@mdj.brandenburg.de

---

### Ministerium für Ländliche Entwicklung, Umwelt und Verbraucherschutz des Landes Brandenburg

---

Heinrich-Mann-Allee 103 14473 Potsdam	Frau Karin Schulz	Tel.: 0331/866-7418 mail: karin.schulz@mluv.brandenburg.de
	Frau Irene Kirchner	Tel.: 0331/866-7435 mail: irene.kirchner@mluv.brandenburg.de

---

### Ministerium für Infrastruktur und Raumordnung des Landes Brandenburg

---

Henning-von-Tresckow-Straße 2-8 14467 Potsdam	Frau Iris Wilhein	Tel.: 0331/866-8472 mail: iris.wilhein@mir.brandenburg.de
	Frau Hannelore Brodowsky	Tel.: 0331/866-8215 mail: hannelore.brodowsky@mir.brandenburg.de

---

#### Ministerium für Wirtschaft des Landes Brandenburg

---

Heinrich-Mann-Allee 107 14473 Potsdam	Frau Dagmar Schneider	Tel.: 0331/866-17 08 mail: gleichstellungsbeauftragte@mw.brandenburg.de
	Frau Brigitte Kuchler	Tel.: 0331/866-16 21 mail: brigitte.kuechler@mw.brandenburg.de

---

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

---

Dortustraße 36 14467 Potsdam	Frau Nicolle Strebe-Marek	Tel.: 0331/866-48 21 mail: nicolle.strebe-marek@mwfk.brandenburg.de
	Frau Katrin Seitz	Tel.: 0331/866-45 65 mail: katrin.seitz@mwfk.brandenburg.de

---

#### Staatskanzlei des Landes Brandenburg

---

Heinrich-Mann-Allee 107 14473 Potsdam	Frau Gabriele Pfenning	Tel.: 0331/866-12 44 mail: gabriele.pfenning@stk.brandenburg.de
	Frau Dr. Irene Heuser	Tel.: 0331/866-14 84 mail: irene.heuser@stk.brandenburg.de

---

#### Landesrechnungshof Brandenburg

---

Dortustraße 30-33 14467 Potsdam	Frau Christine Sabin	Tel.: 0331/866-12 44 mail: christine.sabin@lrh.brandenburg.de
	Frau Gisela Fritsche	Tel.: 0331/39 77 46 mail: gisela.fritsche@lrh.brandenburg.de

---

#### Verwaltung des Landtages

---

Am Havelblick 8 14473 Potsdam	Frau Annegret Markowski	Tel.: 0331/966-11 63 mail: annegret.markowski@landtag.brandenburg.de
	Frau Regina Dreßler	Tel.: 0331/966-11 29 mail: regina.dressler@landtag.brandenburg.de

---

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

---

Stahnsdorfer Damm 77 14532 Kleinmachnow	Frau Gabriela Berndt	Tel.: 0332 03/356-12 mail: gabriela.berndt@lda.brandenburg.de
	Frau Gabriele Peschenz	Tel.: 0332 03/356-22 mail: gabriele.peschenz@lda.brandenburg.de

---

## Anlage 6: Übersicht über die Gremien im Bereich der mittelbaren Landesverwaltung

Lfd. Nr.	Name des Gremiums	Besetzung			Mitgliedschaft auf Vorschlag des Landes		
		Anzahl der Mitglieder insgesamt	Anzahl der weiblichen Mitglieder	Frauen- anteil in %	Anzahl der Mitglieder insgesamt	Anzahl der weiblichen Mitglieder	Frauen- anteil in %
1	Kuratorium der Stiftung „GeoForschungsZentrum Potsdam“	10	2	20,0	1		
2	Verwaltungsrat der Investitionsbank des Landes Brandenburg <sup>3</sup>	16	5	31,3	6	1	16,6
3	Kammerversammlung der Landesärztekammer	73	12	16,0	keine		
4	Kammerversammlung der Landeszahnärztekammer	46	5	10,9	keine		
5	Vertreterversammlung der Brandenburgischen Architektenkammer	31	11	35,5	keine		
6	Kuratorium der Stiftung „Einstein Forum“	13	4	30,8	1		
7	Vertreterversammlung der Brandenburgischen Ingenieurkammer – insgesamt	30	3	10,0	keine		
	davon						
	Beratende Ingenieure	15	3	20,0			
	Freiwillige Mitglieder	15	0	0,0			
8	Verwaltungsrat der AOK des Landes	29	7	24,1	keine		
9	Verwaltungsrat der BKK Brandenburg	12	1	8,3	keine		
10	Verwaltungsrat der IKK Brandenburg und Berlin	28	1	3,6	keine		
11	Verwaltungsrat der Investitionsbank des Landes Brandenburg <sup>3</sup> (neuer Entscheidevorgang zur lfd. Nr.2)	16	4	25,0	4	0	0,0
12	Verwaltungsrat des Studentenwerks Frankfurt(Oder)	14	2	14,3	14,3	1	100,0
	davon mit						
	Beschließender Stimme	12	2	16,7	16,7	1	100,0
	Beratender Stimme	2	0	0,0	0		
13	Verwaltungsrat des Studentenwerks Potsdam	13	4	30,8	1	1	100,0
14	Vollversammlung der Handwerkskammer Cottbus	36	3	8,3	keine		
15	Vollversammlung der Handwerkskammer Frankfurt(Oder)	35	4	11,4	keine		
16	Vollversammlung der IHK Cottbus	48	9	18,7	keine		
17	Vollversammlung der IHK Ostbrandenburg	50	9	18,0	keine		
18	Vollversammlung der IHK Potsdam	67	9	13,4	keine		
19	Wissenschaftlich-Technischer Rat des GeoForschungsZentrum Potsdam	14	1	7,1	keine		
<b>Gesamt</b>		<b>619</b>	<b>105</b>	<b>17,0</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>17,6</b>

<sup>3</sup> ILB wird hier geführt, da es sich um eine Anstalt des öffentlichen Rechts handelt und damit zur mittelbaren Landesverwaltung gehört. Quelle: Beteiligungsbericht 2008 des MdF

## Anlage 7: Übersicht über die Aufsichtsratsgremien bei privaten Gesellschaften, an denen das Land unmittelbar beteiligt ist <sup>4</sup>

Lfd. Nr.	Name des Gremiums	Besetzung			Mitgliedschaft auf Vorschlag des Landes		
		Anzahl der Mitglieder insgesamt	Anzahl der weiblichen Mitglieder	Frauenanteil in %	Anzahl der Mitglieder insgesamt	Anzahl der weiblichen Mitglieder	Frauenanteil in %
1	Aufsichtsrat der FWU Institut für Film und Bild in Wissenschaft und Unterricht gemeinnützige GmbH	6	0	0,0	1	0	0,0
2	Aufsichtsrat der Brandenburgische Schlösser GmbH Gemeinnützige Betriebsgesellschaft (BSG)	7	2	28,6	3	1	33,3
3	Aufsichtsrat der IHP GmbH - Innovations for High Performance Microelectronics/Institut für innovative Mikroelektronik	8	1	12,5	2	1	50,0
4	Aufsichtsrat der GKSS - Forschungszentrum Geesthacht GmbH	15	3	20,0	1	0	0,0
5	Kuratorium der Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH	25	7	28,0	1	0	0,0
6	Aufsichtsrat der Haus der Brandenburgisch-Preußischen Geschichte gemeinnützige GmbH (HBPG)	7	3	42,9	4	1	25,0
7	Aufsichtsrat der LASA Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH	6	2	33,3	6	2	33,3
8	Aufsichtsrat der Flughafen Berlin-Schönefeld GmbH (FBS)	20	3	15,0	3	0	0,0
9	Aufsichtsrat der ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH (ZAB)	8	2	25,0	4	0	0,0
10	Aufsichtsrat der BICC - Internationales Konversionszentrum Bonn - Bonn International Center for Conversion GmbH	7	0	0,0	1	0	0,0
11	Aufsichtsrat der TMB Tourismus-Marketing Brandenburg GmbH	9	0	0,0	2	0	0,0
12	Aufsichtsrat der Märkischen Energieversorgungsanlagen-Betriebsgesellschaft mbH	5	0	0,0	2	0	0,0
13	Aufsichtsrat der SBB Sonderabfallgesellschaft Brandenburg/Berlin mbH	8	0	0,0	2	0	0,0
14	Aufsichtsrat der Landesentwicklungsgesellschaft für Städtebau, Wohnen und Verkehr des Landes Brandenburg mbH i. L.	5	3	60,0	5	4	80,0
15	Aufsichtsrat der VBB Verkehrsverbund Berlin-Brandenburg GmbH	26	2	7,8	3	1	33,3
16	Aufsichtsrat der DEGES Deutsche Einheit Fernstraßenplanungs- und -bau GmbH	11	1	9,1	1	0	0,0
17	Beirat der Land Brandenburg Lotto GmbH	5	2	40,0	5	1	20,0
<b>Gesamt</b>		<b>178</b>	<b>31</b>	<b>17,4</b>	<b>46</b>	<b>11</b>	<b>23,9</b>

<sup>4</sup> Grundlage Beteiligungsbericht 2008 des MdF (Redaktionsschluss 1. November 2007)

## Anlage 8: Übersicht über die Zahl der per Kabinettsbeschluss entsandten Personen zur Wahrnehmung von Landesmandaten in Gremien seit dem 4. LGG-Bericht

– sortiert nach Monat des Kabinettsbeschlusses –

Lfd. Nr.	Monat der Kabinettsvorlage	Name des Gremiums	Anzahl der entsandten Personen insgesamt	Anzahl der entsandten Frauen	Frauenanteil in %
1	03/04	Beirat bei der Hauptverwaltung Berlin der Deutschen Bundesbank	1	1	100
2	03/04	Kongress der Gemeinden und Regionen Europas (KGRE)	1	0	0
3	04/04	Aufsichtsrat der Brandenburgische Boden Gesellschaft für Grundstücksverwaltung und -verwertung mbH (BBG)	1	0	0
4	06/04	Aufsichtsrat der Galopprennbahn Hoppegarten GmbH	1	0	0
5	07/04	Aufsichtsrat der VBB Verkehrsverbund Berlin-Brandenburg GmbH	1	0	0
6	07/04	Aufsichtsrat der Internationalen Konversionszentrums Bonn - Bonn International Center for Conversion GmbH (BICC)	1	0	0
7	07/04	Aufsichtsrat der Sonderabfallgesellschaft Brandenburg/Berlin mbH	2	0	0
8	08/04	Aufsichtsrat der Märkischen Entsorgungsanlagen-Betriebsgesellschaft mbH (MEAB)	3	0	0
9	08/04	Aufsichtsrat der Brandenburgische Boden Gesellschaft für Grundstücksverwaltung und -verwertung mbH (BBG)	7	1	12,5
10	(MZ vom 10/04)	Beirat bei der Hauptverwaltung Berlin der Deutschen Bundesbank	2+1*	1	33,3
11	11/04	Aufsichtsrat VBB Verkehrsverbund Berlin-Brandenburg GmbH	1*	0	
12	11/04	Verwaltungsrat der Investitionsbank des Landes Brandenburg	2*	0	0
13	11/04	Kuratorium des GeoForschungsZentrums Potsdam	1*	0	0
14	11/04	Stiftungsrat der Stiftung Kulturfonds	1*	0	0
15	11/04	Aufsichtsrat der Kulturhauptstadt Potsdam GmbH	1*	0	0
16	11/04	Stiftungsrat der Stiftung Preußischer Kulturbesitz	1*	0	0
17	11/04	Stiftungsrat der Kulturstiftung der Länder	1*	0	0
18	11/04	Stiftungsrat der Stiftung für das sorbische Volk	1*	0	0
19	11/04	Stiftungsrat der Stiftung Preußische Schlösser und Gärten Berlin-Brandenburg	2*	0	0
20	11/04	Stiftungsrat der Stiftung Brandenburgische Gedenkstätten	1*	1	100
21	11/04	Aufsichtsrat der IHP GmbH Innovations for High Performance Microelectronics/Institut für innovative Mikroelektronik	2	1	50
22	12/04	Ausschuss der Regionen	1*+3	1	25
23	12/04	Aufsichtsrat der Flughafen Berlin Schönefeld GmbH	1	0	0
24	12/04	Aufsichtsrat der Wirtschaftsförderung Berlin International (WFBI)	1	0	0
25	12/04	Aufsichtsrat der IIC - The New German Industrial Investment Council GmbH	1*	0	0
26	01/05	Stiftungsrat der Brandenburgischen Kulturstiftung Cottbus	6	1	16,6
27	01/05	Aufsichtsrat der VBB Verkehrsverbund Berlin-Brandenburg GmbH	3	0	0
28	02/05	Landespersonalausschuss	1	0	0
29	02/05	Aufsichtsrat der DEGES Deutsche Einheit Fernstraßenplanungs- und -bau GmbH	1	0	0
30	02/05	Aufsichtsrat der BC Brandenburg Capital GmbH	1*	0	0

Lfd. Nr.	Monat der Kabinettsvorlage	Name des Gremiums	Anzahl der entsandten Personen insgesamt	Anzahl der entsandten Frauen	Frauenanteil in %
31	02/05	Kuratorium der Stiftung Haus der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland	1*	0	0
32	02/05	Beirat der Landesentwicklungsgesellschaft für Städtebau, Wohnen und Verkehr des Landes Brandenburg mbH i.L. (LEG)	1*+1	0	0
33	01/03	Kongress der Gemeinden und Regionen Europas	1	1	100
34	03/05	Regionalplanungsrat	1	0	0
35	04/05	Aufsichtsrat der LASA Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH	1	0	0
36	06/05	Beirat bei der Hauptverwaltung Berlin der Deutschen Bundesbank	1	1	100
37	08/05	Ausschuss der Regionen	2	0	0
38	09/05	Aufsichtsrat der Medienboard Berlin-Brandenburg GmbH	1*	0	0
39	09/05	Landespersonalausschuss	18	6	33,3
40	10/05	Beirat der Bundesnetzagentur für Elektrizität, Gas, Telekommunikation, Post und Eisenbahnen	2*	0	0
41	11/05	Hörfunkrat des DeutschlandRadio	1	1	100
42	12/05	Ausschuss der Regionen	1	1	0
43	01/06	Stiftungsrat der Stiftung Kulturfonds	1*+1	0	0
44	03/06	Kongress der Gemeinden und Regionen Europas	1	0	0
45	03/06	Stiftungsrat der Stiftung für das sorbische Volk	2*	0	0
46	04/06	Beirat bei der Hauptverwaltung Berlin der Deutschen Bundesbank	4	2	50
47	06/06	Aufsichtsrat der Land Brandenburg Lotto GmbH	2	1	50
48	11/06	Stiftungsrat der Stiftung Brandenburgische Gedenkstätten	1	1	100
49	11/06	Stiftungsrat der Stiftung Preußischer Kulturbesitz	1	0	0
50	11/06	Stiftungsrat der Kulturstiftung der Länder	1	0	0
51	11/06	Kuratorium der Stiftung Haus der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland	1*+1	0	0
52	11/06	Stiftungsrat der Stiftung Fürst-Pückler-Museum Park und Schloss Branitz	1	0	0
53	12/06	Verwaltungsrat der Investitionsbank des Landes Brandenburg	1*	0	0
54	12/06	Vorstand des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg	1	1	100
55	01/07	Beirat der Landesentwicklungsgesellschaft für Städtebau, Wohnen und Verkehr des Landes Brandenburg mbH i.L. (LEG)	5	3	60
56	03/07	Landespersonalausschuss (Mandat des Städte- und Gemeindebundes; Ersatzmitglied)	1	0	0
57	04/07	Verwaltungsrat der Investitionsbank des Landes Brandenburg	1*	0	0
58	05/07	Kuratorium der Stiftung GeoForschungsZentrum Potsdam	1	0	0
59	07/07	Kuratorium der Deutsch-Polnischen Wissenschaftsstiftung der Bundesrepublik Deutschland und des Landes Brandenburg	2	1	50
60	05/07	Verwaltungsrat des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg	1	0	0
61	05/07	Beirat der Hauptverwaltung Berlin der Deutschen Bundesbank	1	1	100

Lfd. Nr.	Monat der Kabinetttvorlage	Name des Gremiums	Anzahl der entsandten Personen insgesamt	Anzahl der entsandten Frauen	Frauenanteil in %
62	07/07	Verwaltungsrat der Deutschen Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer	1	0	0
63	07/07	Institutsverwaltungsrat des Forschungsinstitutes der Deutschen Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer	1	0	0
64	07/07	Aufsichtsrat bei der Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte	1	1	100
65	07/07	Stiftungsrat der Stiftung Stift Neuzelle	1	1	100
66	07/07	Aufsichtsrat der Musikakademie Rheinsberg GmbH	2	1	50
67	07/07	Kuratorium Kammeroper Rheinsberg GmbH	1	1	100
68	07/07	Aufsichtsrat der Musikfestspiele Potsdam Sanssouci und Nikolaisaal GmbH	1	1	100
69	07/07	Stiftungsrat der Brandenburgischen Kulturstiftung Cottbus	3	1	33,3
70	08/07	Aufsichtsrat der VBB Verkehrsverbund Berlin-Brandenburg GmbH	1	1	100
71	10/07	Landespersonalausschuss	1	0	0
72	11/07	Aufsichtsrat der VBB Verkehrsverbund Berlin-Brandenburg GmbH	1*	0	0
73	12/07	Brandenburgischer Landeshochschulrat	8	3	37,5
74	11/07	Landespersonalausschuss	1	0	0
75	01/08	Verwaltungsrat der Investitionsbank des Landes Brandenburg	3*+1	0	0
76	02/08	Aufsichtsrat der Brandenburgische Schlösser GmbH Gemeinnützige Betriebsgesellschaft (BSG)	2	1	50
77	02/08	Aufsichtsrat der VBB Verkehrsverbund Berlin-Brandenburg GmbH	1	0	0
78	02/08	Stiftungsrat der „Stiftung Europa-Universität Viadrina Frankfurt(Oder)“	1	0	0
79	03/08	Fernsehrat des Zweiten Deutschen Fernsehens	1	0	0
80	03/08	Fernsehrat des Zweiten Deutschen Fernsehens	1	1	100
81	04/08	Aufsichtsrat der Flughafen Berlin-Schönefeld GmbH (FBS)	2*	0	0
82	05/08	Landeskuratorium Brandenburg der Ostdeutschen Sparkassenstiftung	2	1	50
83	05/08	Beirat bei der Bundesbeauftragten für die Unterlagen des Staatssicherheitsdienstes der ehemaligen DDR (BStU)	1	0	0
84	07/08	Aufsichtsrat der VBB Verkehrsverbund Berlin-Brandenburg GmbH	1	0	0
85	07/08	Aufsichtsrat der ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH (ZAB)	1*	0	0
86	07/08	Aufsichtsrat der Haus der Brandenburgisch-Preußischen Geschichte gemeinnützige GmbH (HPG)	2	1	50
87	07/08	Beirat der Hauptverwaltung Berlin der Deutschen Bundesbank	3	1	33,3
88	08/08	Kuratorium des Zentrums für Zeithistorische Forschung (ZZF)	1	0	0
89	08/08	Aufsichtsrat der Flughafen Berlin-Schönefeld GmbH (FBS)	1*	0	0
90	08/08	Beirat der Bundesnetzagentur für Elektrizität, Gas, Telekommunikation, Post und Eisenbahnen	1	0	0
<b>Gesamt</b>			<b>165</b>	<b>42</b>	<b>25,5</b>

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

## Anlage 9: Übersicht der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Landkreisen, kreisfreien Städten sowie Städten und Gemeinden mit mehr als 30.000 Einwohnerinnen und Einwohnern

(Stand: November 2008)

Verwaltung	Anschrift	Name der Gleichstellungsbeauftragten	Erreichbarkeit
<b>Landkreise</b>			
Barnim	Landkreis Barnim Am Markt 1 16225 Eberswalde	Marion Hildebrand	03334/214 17 04 gleichstellungsbeauftragte@kvbarnim.de
Dahme-Spreewald	Landkreis Dahme-Spreewald Reutergasse 12 15907 Lübben/Spreewald	Elke Voigt	03546/20-11 19 elke.voigt@dahme-spreewald.de
Elbe-Elster	Landkreis Elbe-Elster Ludwig-Jahn-Straße 2 04916 Herzberg	Monika Löppen	03535/46-12 74 DSB@lkee.de
Havelland	Landkreis Havelland Platz der Freiheit 1 14712 Rathenow	Gabriele Steidl	03385/551-12 31 gabriele.steidl@havelland.de
Märkisch-Oderland	Landkreis Märkisch-Oderland Puschkinplatz 12 15306 Seelow	Birgit Gruber	03346/850-487 birgit_gruber@landkreismol.de
Oberhavel	Landkreis Oberhavel Adolf-Dechert-Str. 1 16515 Oranienburg	Birgit Lipsky	03301/601-137 birgit.lipsky@oberhavel.de
Oberspreewald-Lausitz	Landkreis Oberspreewald-Lausitz Dubinaweg 1 01968 Senftenberg	Carola Wolschke	03573/870 41 04 carola-wolschke@osl-online.de
Oder-Spree	Landkreis Oder-Spree Breitscheidstr. 7 15848 Beeskow	Wanda Nikulka	03366/35-10 50 beauftragte@l-os.de
Ostprignitz-Ruppin	Landkreis Ostprignitz-Ruppin Virchowstr. 14-16 16816 Neuruppin	Marlies Grunst	03391/688-70 20 marlies.grunst@o-p-r.de
Potsdam-Mittelmark	Landkreis Potsdam-Mittelmark Papendorfer Weg 1 14806 Belzig	Ines-Angelika Lübbe	033841/91-321 ines-angelika-luebbe@potsdam-mittelmark.de
Prignitz	Landkreis Prignitz Berliner Str. 49 19348 Perleberg	Angelika Hahn	03876/71 31 06 angelika.hahn@lkprignitz.de
Spree-Neiße	Landkreis Spree-Neiße Heinrich-Heine-Str. 1 03149 Forst/Lausitz	Kerstin Kossack	03562/986 100 05 k.kossack-beauftragte@lkspn.de
Teltow-Fläming	Landkreis Teltow-Fläming Am Nuthefließ 2 14943 Luckenwalde	Christiane Witt	03371/608-10 85 christiane.witt@teltow-flaeming.de
Uckermark	Landkreis Uckermark Karl-Marx-Str. 1 17291 Prenzlau	Haike Fleischmann	03984/70 22 00 sekretariat-landrat@uckermark.de

Verwaltung	Anschrift	Name der Gleichstellungsbeauftragten	Erreichbarkeit
<b>Kreisfreie Städte</b>			
Brandenburg	Stadt Brandenburg Neuendorfer Str. 90 14770 Brandenburg an der Havel	Kornelia Köppe	03381/58-16 00 kornelia.koeppe@stadt-brandenburg.de
Cottbus	Stadt Cottbus Neumarkt 5 03046 Cottbus	Sabine Hiekel	0355/612 20 18 sabine.hiekel@neumarkt.cottbus.de
Frankfurt(Oder)	Stadt Frankfurt(Oder) Marktplatz 1 15230 Frankfurt(Oder)	Sabine Stuchlick	0335/552 13 40 sabine.stuchlick@frankfurt-oder.de
Potsdam	Stadt Potsdam Friedrich-Ebert-Straße 79/81 14461 Potsdam	Sabina Scheuerer	0331/289 10 80 sabina.scheuerer@rathaus.potsdam.de
<b>Städte mit mehr als 30.000 Einwohnerinnen und Einwohnern</b>			
Bernau	Stadt Bernau Marktplatz 2 16321 Bernau	Eva-Maria Rebs	03338/365-106 stadtverwaltung@bernau-bei-berlin.de
Eberswalde	Stadt Eberswalde Breite Straße 42 16225 Eberswalde	Ina Ruffert-Wermuth	03334/ 64-107 i.wermuth@eberswalde.de
Königs Wusterhausen	Stadt Königs Wusterhausen Karl-Marx-Str. 23 15711 Königs Wusterhausen	Petra Gröhnke	03375/273-352 petra.groehnke@stadt-kw.brandenburg.de
Falkensee	Stadt Falkensee Falkenhagener Str. 43/49 14612 Falkensee	Edeltraud Funke	03322/28 11 19 e.funke@falkensee.net
Oranienburg	Stadt Oranienburg Schloßplatz 1 16515 Oranienburg	Heidrun Szczepanski	03301/60 06 06 szczepanski@oranienburg.de
Eisenhüttenstadt	Stadt Eisenhüttenstadt Zentraler Platz 1 15890 Eisenhüttenstadt	Michaela Hänsel	03364/56 63 56 michaela.haensel@eisenhuettenstadt.de
Fürstenwalde/Spree	Stadt Fürstenwalde Am Markt 4-6 15517 Fürstenwalde	Anne-Gret Trilling	03361/5571 18 gleichstellung@fuerstenwalde-spree.de
Neuruppin	Stadt Neuruppin Karl-Liebknecht-Str. 17 16816 Neuruppin	Petra Torjus	03391/35 56 00 Petra.torjus@stadtneuruppin.de
Schwedt/Oder	Stadt Schwedt Lindenalle 25-29 16303 Schwedt/Oder	Heike Voigt	03332/446-388 buergermeister.stadt@schwedt.de

## Tabellenanhang

**Tab. A 1: Gesamtbeschäftigte und Beschäftigungssituation von Frauen in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg, 1994–2007 nach Laufbahngruppen** (ohne kommunalen Bereich und Hochschulen/Universitäten; öffentliche Verwaltung insgesamt und Lehrpersonal im Bereich der Schulämter)

Bereich	1994		1999		2003		2006		2007	
	Personal- Ist-Bestand	Frauen- anteil (%)								
<b>Öffentliche Verwaltung insgesamt</b>										
Gesamtzahl der Beschäftigten	48.119	50,7	45.740	51,5	42.040	50,7	39.933	51,1	39.784	51,5
Beamte/Angestellte zusammen	40.428	55,9	40.401	55,6	37.362	54,6	35.812	54,8	38.452	52,8
Höherer Dienst	4.132	29,6	5.620	35,7	4.950	36,9	4.840	39,8	4.931	40,8
Gehobener Dienst	12.793	47,8	15.141	51,0	14.692	50,0	14.522	51,1	15.875	53,6
Mittlerer Dienst	22.370	64,1	19.142	65,0	17.179	63,9	15.819	63,2	16.115	56,2
Einfacher Dienst	1.133	82,3	497	60,6	541	47,3	364	44,2	1.283	47,2
<b>Ministerien/Staatskanzlei</b>										
Gesamtzahl der Beschäftigten	3.257	53,4	3.044	55,1	2.894	55,6	2.898	58,3	2.945	58,9
Beamte/Angestellte zusammen	3.081	55,2	2.903	56,7	2.782	57,0	2.857	58,5	2.945	58,9
Höherer Dienst	1.011	26,1	1.101	31,5	1.092	34,0	1.125	37,5	1.152	38,7
Gehobener Dienst	1.249	57,1	1.062	59,7	1.032	61,1	1.081	63,2	1.242	65,9
<b>Öffentliche Verwaltung – ohne Ministerien/Staatskanzlei</b>										
Gesamtzahl der Beschäftigten	44.862	50,5	42.696	51,3	39.146	50,4	37.035	50,5	36.839	50,9
Beamte/Angestellte zusammen	37.347	56,0	37.498	55,5	34.580	54,4	32.955	54,5	35.507	52,3
Höherer Dienst	3.121	30,7	4.519	36,8	3.858	37,7	3.715	40,5	3.779	41,4
Gehobener Dienst	11.544	46,8	14.079	50,3	13.660	49,1	13.441	50,1	14.633	52,5
<b>Körperschaften, Anstalten, Stiftungen</b>										
Gesamtzahl der Beschäftigten	4.857	83,3	4.312	82,3	5.520	76,3	5.442	73,6	5.969	74,0
Beamte/Angestellte zusammen	4.798	83,7	4.264	82,6	4.881	79,8	4.872	76,8	5.875	74,6
Höherer Dienst	171	32,2	214	29,4	253	40,7	260	41,9	323	44,9
Gehobener Dienst	1.424	78,0	1.891	80,1	2.252	77,4	2.401	78,5	2.727	77,9
<b>Lehrpersonal im Bereich der Schulämter</b>										
Gesamtzahl der Beschäftigten	29.610	76,4	27.368	76,9	26.161	77,0	23.237	78,2	22.583	78,8
Beamte/Angestellte zusammen	29.597	76,4	27.368	76,9	26.161	77,0	23.237	78,2	22.583	78,8
Höherer Dienst	511	58,1	2.376	53,7	3.535	58,1	4.997	63,9	4.794	65,1
Gehobener Dienst	27.726	76,5	24.574	79,0	22.227	79,8	17.915	82,0	17.692	82,5

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

Tab. A 2: Personalbestand und Veränderung des Frauenanteils in den Ministerien/Staatskanzlei des Landes Brandenburg, 1994 – 2007 nach Laufbahngruppen

Ministerium Staatskanzlei	1994		1999		2003		2006		2007	
	Personal- Ist-Bestand	Frauen- anteil (%)								
<b>Stk</b>										
Beschäftigte ins.	230	48,3	163	49,7	187	49,7	194	57,2	204	59,3
Beamte/Angestellte	193	53,4	138	55,1	164	54,9	188	57,4		
Höherer Dienst	70	24,3	54	27,8	71	35,2	88	40,9	96	42,7
Gehobener Dienst	49	53,1	35	62,9	39	53,8	43	67,4	66	68,2
<b>MI</b>										
Beschäftigte ins.	822	52,8	598	51,3	542	46,9	575	51,0	613	53,7
Beamte/Angestellte	787	53,9	564	52,8	513	47,6	562	50,7		
Höherer Dienst	126	20,6	150	31,3	147	28,6	161	32,9	166	32,5
Gehobener Dienst	389	47,0	211	41,2	209	40,7	241	47,3	286	53,1
<b>MdJ</b>										
Beschäftigte ins.	158	51,3	151	58,9	170	58,2	137	59,9	137	62,0
Beamte/Angestellte	149	53,0	143	60,8	165	59,4	133	60,9		
Höherer Dienst	64	21,9	57	28,1	73	28,8	56	33,9	57	42,1
Gehobener Dienst	42	69,0	40	77,5	45	80,0	37	73,0	39	74,4
<b>MBJS</b>										
Beschäftigte ins.	248	54,4	239	57,3	230	57,4	220	60,5	213	59,2
Beamte/Angestellte	239	55,6	232	58,6	224	58,5	218	60,6		
Höherer Dienst	96	31,3	98	34,7	97	34,0	96	37,5	95	35,8
Gehobener Dienst	98	59,2	90	65,6	85	67,1	81	69,1	82	69,5
<b>MWFK</b>										
Beschäftigte ins.	188	64,4	206	62,6	192	64,1	184	69,0	184	66,8
Beamte/Angestellte	181	66,9	199	64,8	188	65,4	184	69,0		
Höherer Dienst	69	36,2	80	40,0	78	42,3	78	50,0	83	49,4
Gehobener Dienst	50	68,0	56	66,1	64	71,9	63	76,2	83	79,5
<b>MASGF</b>										
Beschäftigte ins.	278	66,9	311	68,8	279	68,8	267	71,5	281	72,2
Beamte/Angestellte	266	69,5	301	70,4	271	70,5	265	71,7		
Höherer Dienst	97	45,4	116	51,7	110	54,5	110	56,4	111	56,8
Gehobener Dienst	110	79,1	127	75,6	109	74,3	110	76,4	125	77,6
<b>MW</b>										
Beschäftigte ins.	233	43,3	237	46,0	222	49,5	241	51,0	230	51,7
Beamte/Angestellte	229	43,7	233	46,8	218	50,5	239	51,5		
Höherer Dienst	87	18,4	107	26,2	106	31,1	114	34,2	116	36,2
Gehobener Dienst	104	49,0	91	53,8	79	59,5	83	60,2	83	60,2

Ministerium Staatskanzlei	1994		1999		2003		2006		2007	
	Personal- Ist-Bestand	Frauen- anteil (%)								

#### MLUV

Beschäftigte ins.	573	51,8	580	51,4	533	55,5	438	56,4	441	56,2
Beamte/Angestellte	545	52,8	556	52,7	518	56,6	432	56,9		
Höherer Dienst	211	25,6	228	22,4	211	28,4	185	29,7	186	30,1
Gehobener Dienst	219	56,6	202	59,9	194	64,4	155	67,7	175	70,3

#### MIR

Beschäftigte ins.	252	48,8	290	54,8	271	56,1	336	58,3	327	59,3
Beamte/Angestellte	236	50,8	277	56,3	262	57,3	333	58,6		
Höherer Dienst	102	17,6	110	27,3	101	29,7	133	33,8	134	35,8
Gehobener Dienst	77	61,0	97	59,8	92	58,7	116	60,3	142	69,0

#### MdF

Beschäftigte ins.	275	54,5	269	56,9	268	59,0	306	60,8	315	59,4
Beamte/Angestellte	256	57,4	260	58,1	259	60,2	303	60,7		
Höherer Dienst	89	22,5	101	33,7	98	34,7	104	36,5	108	39,8
Gehobener Dienst	111	66,7	113	65,5	116	68,1	152	65,8	161	63,4

**Tab. A 3: Frauenanteile in den Besoldungs- und Vergütungsgruppen, 2003 und 2007**  
(ohne kommunalen Bereich und Hochschulen/Universitäten;  
öffentliche Verwaltung insgesamt ist ohne Lehrpersonal im Bereich der Schulämter)

	Öffentliche Verwaltung insgesamt		Öffentliche Verwaltung ohne Ministerien/ Staatskanzlei				Körperschaften, Anstalten, Stiftungen		Lehrpersonal im Bereich der Schulämter		
	2003	2007	2003	2007	2003	2007	2003	2007	2003	2007	
<b>Höherer Dienst</b>											
<b>Beamte / Richter</b>											
B5-6, R5-10	7,7	6,8	7,7	10,0	7,7	-	-	-	-	-	-
B3-4, R3-4	12,5	21,6	-	50,0	12,7	20,8	-	50,0	-	-	-
B1-2	-	16,2	16,9	15,7	17,2	18,8	16,0	-	25,0	-	-
A16, R2	-	23,4	29,9	16,8	31,0	25,8	29,5	11,1	25,0	22,2	25,9
A15, R1	-	41,8	44,0	35,1	39,9	43,3	45,0	11,8	18,8	46,0	45,5
A14	-	34,3	34,5	43,4	49,7	30,7	28,1	30,0	31,8	34,8	40,9
A13	-	37,4	44,4	48,8	53,2	34,3	41,7	23,1	32,1	69,4	70,1
<b>Angestellte bzw. Arbeitnehmer</b>											
Außertariflich	25,4	29,4	29,4	33,3	-	21,7	-	17,6	100,0	-	-
BAT I, E15Ü	30,3	33,3	41,2	36,4	20,7	29,8	38,5	28,6	17,6	8,3	-
BAT Ia, E15	29,5	34,8	23,8	28,3	31,8	37,7	62,1	50,0	32,4	35,5	-
BAT Ib, E14	33,0	37,8	38,0	42,3	31,9	36,6	48,7	52,6	47,8	56,3	-
BAT II, E13	44,5	47,1	51,0	53,8	43,0	45,8	52,1	58,7	55,2	60,5	-
<b>Gehobener Dienst</b>											
<b>Beamte</b>											
A11-13	-	33,7	36,7	54,3	57,1	29,5	32,6	26,3	31,0	81,9	83,0
A10	-	38,5	40,9	57,1	64,6	37,8	40,1	67,6	61,1	-	-
A9	-	43,9	44,1	66,0	59,6	43,6	43,8	66,7	66,0	-	-
<b>Angestellte bzw. Arbeitnehmer</b>											
BAT IIa Fg10 gD S	44,7	58,3	59,7	-	41,0	58,3	44,9	58,3	59,2	-	-
BAT III	-	54,0	67,0	63,1	-	52,8	67,0	71,7	67,0	76,8	-
BAT IVa	-	51,2	64,9	70,4	-	50,5	64,9	69,1	64,7	85,2	-
BAT IVb	-	69,6	83,3	86,4	-	69,0	83,3	80,6	83,3	81,7	-
BAT V , Kr. VIII, VII	84,6	92,1	75,0	-	84,9	92,1	90,5	92,1	92,6	-	-
E12	-	-	50,9	-	65,0	-	46,7	-	47,7	-	-
E11	-	-	51,7	-	62,0	-	50,5	-	71,0	-	78,2
E10	-	-	48,9	-	85,7	-	47,9	-	44,4	-	88,0
E9	-	-	75,3	-	85,6	-	74,4	-	86,1	-	87,4

**Tab. A4: Beteiligung der Dienststellen an der Befragung**

	<b>Soll</b>	<b>Ist</b>	<b>Anteil</b>
Ministerien und Staatskanzlei	10	10	100,0 %
Sonstige oberste Landesbehörden und Landesoberbehörden	16	15	93,8 %
Untere Landesbehörden	35	35	100,0 %
Gerichte und Staatsanwaltschaften	52	44	84,6 %
Einrichtungen des Landes	31	26	83,9 %
Körperschaften, Anstalten und Stiftungen	27	22	81,5 %
<b>Alle</b>	<b>171</b>	<b>152</b>	<b>88,9 %</b>



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

Öffentlichkeitsarbeit

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

Gestaltung: Christine Bokelmann  
Lektorat: Monique Blau  
Druck: Druckerei Arnold  
Auflage: 800 Stück

Oktober 2009