



# 10. Bericht über die Umsetzung des Frauenfördergesetzes des Landes Sachsen-Anhalt

Berichtszeitraum:  
2020-2024



# Inhalt

<b>Vorwort</b>	.....	
<b>Einführung</b>	.....	
<b>➤ Teil 1: Frauenförderung in den obersten Landesbehörden und den Geschäftsbereichen</b>	.....	<b>5</b>
1.1 Beschäftigungssituation im öffentlichen Dienst des Landes Sachsen-Anhalt	.....	5
1.1.1 Überblick über die Beschäftigungssituation	.....	5
1.1.2 Aufstiegs- und Karrierechancen von Frauen	.....	6
1.1.2.1 Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen	.....	6
1.1.2.2 Führungspositionen	.....	7
1.1.3 Leistungs- und Befähigungsbeurteilungen	.....	
1.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	.....	11
1.2.1 Teilzeitbeschäftigung und Elternzeit	.....	
1.2.2 Telearbeit und Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz	.....	12
1.2.3 Fortbildungen, Fachveranstaltungen und -tagungen	.....	12
<b>➤ Teil 2: Strategische Ausrichtung und Maßnahmen der Gleichstellungspolitik</b>	.....	<b>14</b>
2.1 Gleichstellungspolitische Landesprogramme	.....	14
2.1.1 Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt	.....	14
2.1.2 Aktionsprogramm für die Akzeptanz von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transgendern, Transsexuellen und intergeschlechtlichen Menschen	.....	16
2.2 Gleichstellungspolitische Maßnahmen	.....	17
<b>➤ Teil 3: Gleichstellungsbeauftragte</b>	.....	<b>20</b>
3.1 Landesbeauftragte für Frauen- und Gleichstellungspolitik	.....	20
3.2 Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte der obersten Landesbehörden	.....	21
3.3 Ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte in den Dienststellen des Landes	.....	21
3.4 Gleichstellungsbeauftragte in den Kommunen	.....	21
3.5 Gleichstellungsbeauftragte der Hochschulen und Universitätsklinika	.....	23
<b>➤ Teil 4: Instrumente der Frauenförderung</b>	.....	<b>25</b>
4.1 Frauenförderpläne	.....	25
4.2 Paritätische Gremienbesetzung	.....	28
<b>➤ Teil 5: Zusammenfassung und Empfehlungen</b>	.....	<b>30</b>
<b>➤ Ausblick der Landesgleichstellungsbeauftragten</b>	.....	<b>33</b>
<b>Abbildungsverzeichnis</b>	.....	<b>35</b>
<b>Anlagen</b>	.....	<b>36</b>

# Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dem vorliegenden 10. Frauenförderbericht legt die Landesregierung Sachsen-Anhalts eine wichtige Zwischenbilanz vor. Die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist nicht nur ein politisches Ziel, sondern ein verfassungsrechtlicher Auftrag und Ausdruck einer wertorientierten Politik, die auf Geschlechtergerechtigkeit, Teilhabe und gesellschaftlichen Zusammenhalt ausgerichtet ist.

Seit der Einführung dieses Instruments vor nunmehr zwei Jahrzehnten wurde viel erreicht: Frauen sind heute in der Landesverwaltung in großer Zahl vertreten, Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist stärker in den Blick gerückt, und innovative Programme haben die Teilhabemöglichkeiten von Frauen erweitert. Diese Entwicklungen zeigen, dass Gleichstellungspolitik wirkt – insbesondere dort, wo sie strategisch verankert, ressortübergreifend gedacht und konsequent umgesetzt wird.



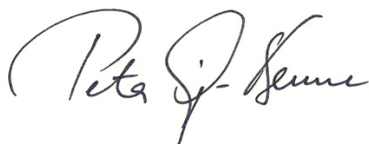
Doch die Ergebnisse zeigen auch: Der Weg zur vollständigen Gleichstellung ist noch nicht abgeschlossen. Frauen sind in Führungs- und Entscheidungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert, traditionelle Rollenbilder wirken weiter und gleichstellungspolitische Maßnahmen entfalten nicht in allen Bereichen die gewünschte Wirkung. Zugleich gerät Gleichstellung zunehmend unter Druck. Der aktuelle Sachsen-Anhalt-Monitor macht deutlich, dass gleichstellungspolitische Errungenschaften keineswegs selbstverständlich sind, sondern auf wachsende Skepsis und ablehnende Haltungen treffen. Diese Entwicklungen mahnen zur Wachsamkeit. Es gilt daher, bestehende Instrumente kritisch zu überprüfen, entschlossen weiterzuentwickeln und mutig nachzusteuern, um die verfassungsrechtlich verankerte Gleichstellung von Frauen und Männern nachhaltig zu sichern und voranzubringen.

Der 10. Frauenförderbericht ist daher nicht nur eine Bestandsaufnahme, sondern ein klarer Auftrag zum Handeln. Er zeigt auf, wo Fortschritte erzielt wurden, wo strukturelle Hürden fortbestehen und an welchen Stellen entschlossen nachgesteuert werden muss. Zugleich verdeutlicht er: Gleichstellung ist kein Randthema, sondern ein zentraler Baustein für Gerechtigkeit, gesellschaftlichen Zusammenhalt und die Zukunftsfähigkeit unseres Landes. Gerade in Zeiten gesellschaftlicher Polarisierung und wachsender Skepsis gegenüber gleichstellungspolitischen Zielen braucht es eine klare politische Haltung. Gleichstellung stärkt die Verwaltung, verbessert die Fachkräftesicherung und setzt ein deutliches Signal für Vielfalt, Fairness und demokratische Werte in unserer Gesellschaft.

Ich danke allen, die durch ihr Engagement dazu beitragen, die Gleichstellungspolitik in Sachsen-Anhalt voranzubringen – den Gleichstellungsbeauftragten in den Ressorts, Kommunen und Hochschulen, den Führungskräften, die Verantwortung übernehmen, und nicht zuletzt den vielen Beschäftigten, die Gleichstellung im Arbeitsalltag aktiv mitgestalten.

Lassen Sie uns diesen Bericht als Ansporn und Verpflichtung begreifen, den eingeschlagenen Weg gemeinsam und konsequent weiterzugehen. Nur so schaffen wir ein modernes, gerechtes und lebenswertes Sachsen-Anhalt, in dem alle Menschen unabhängig vom Geschlecht die gleichen Möglichkeiten haben, ihr Leben nach eigenen Vorstellungen zu gestalten.

Ihre



# Einführung

Der Frauenförderbericht ist ein zentrales Instrument zur Umsetzung und Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik des Landes Sachsen-Anhalt. Er erfüllt den gesetzlichen Auftrag nach § 21 des Frauenförderungsgesetzes (FrFG LSA), wonach die Landesregierung dem Landtag in regelmäßigen Abständen über die Situation von Frauen im öffentlichen Dienst sowie über die Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen berichtet.

Die rechtliche Grundlage des gleichstellungspolitischen Handelns stützt sich auf das Grundgesetz, die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie die Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt (Verf ST). Insbesondere Art. 7 Abs. 2 und Art. 34 der Verfassung Sachsens-Anhalts verpflichten das Land dazu, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Die Verfassung macht deutlich, dass Gleichstellung keine Nebenaufgabe ist, sondern eine verfassungsrechtlich gebotene Staatsaufgabe, die einen aktiven staatlichen Gestaltungsauftrag beinhaltet.

Seit der Einführung des Frauenförderungsgesetzes im Jahr 1997 ist es das zentrale Instrument zur Durchsetzung tatsächlicher Gleichstellung im öffentlichen Dienst. Es verpflichtet die Landesverwaltung, in den Bereichen Personalgewinnung, -entwicklung und -verwaltung aktiv Frauen- und Gleichstellungspolitik zu betreiben. Für die Erstellung des aktuellen Berichts ist das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung verantwortlich.

Der vorliegende 10. Frauenförderbericht umfasst den Zeitraum 2020 bis 2024, schließt an den 9. Bericht aus dem Jahr 2019 an und basiert auf statistischen Daten zum Stichtag 31.12.2024 sowie auf Vergleichsdaten aus dem vorherigen Bericht.

Der Bericht dient nicht nur der gesetzlichen Pflichterfüllung, sondern auch als Instrument politischer Rechenschaft und fachlicher Steuerung. Er bilanziert Entwicklungen, liefert Erkenntnisse für zukünftige Weichenstellungen und trägt

somit zur Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik bei. Um der Vielschichtigkeit gerecht zu werden, ist der Bericht in fünf Teile gegliedert:

**Teil 1** des Berichtes analysiert die Beschäftigungssituation in den obersten Landesbehörden, mit Fokus auf Personalbestand, Neueinstellung, Beförderung, Führungspositionen sowie Leistungs- und Befähigungsbeurteilungen. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, etwa durch Teilzeit, Elternzeit und Qualifizierungsmaßnahmen.

**Teil 2** stellt aktuelle und geplante Maßnahmen, u. a. im Landesprogramm Geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt und im Aktionsprogramm für die Akzeptanz von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transgendern, Transsexuellen und intergeschlechtlichen Menschen in Sachsen-Anhalt dar. Beide Programme formulieren konkrete Ziele, Maßnahmen und Indikatoren und fördern die ressortübergreifende Steuerung. Ergänzend werden weitere gleichstellungspolitische Maßnahmen der Landesregierung präsentiert.

**Teil 3** widmet sich der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten auf Landes-, kommunaler und Hochschulebene. Sie leisten einen zentralen Beitrag zur Umsetzung des FrFG LSA und tragen maßgeblich dazu bei, gleichstellungs- und frauenpolitische Zielsetzungen dauerhaft in den jeweiligen Organisationsstrukturen zu verankern.

**Teil 4** widmet sich den beschlossenen Frauenförderplänen sowie den zugehörigen Ziel- und Maßnahmenkatalogen und beleuchtet deren Beitrag zur tatsächlichen Gleichstellung. Darüber hinaus befasst er sich mit der paritätischen Besetzung von Gremien – einem zentralen Instrument des FrFG, um die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Entscheidungsprozessen verbindlich zu stärken.

**Teil 5** zieht eine zusammenfassende Bilanz für den Berichtszeitraum 2020-2024 und formuliert Empfehlungen für die weitere Umsetzung des FrFG.

Abschließend folgt der Ausblick der Landesbeauftragten für Frauen- und Gleichstellungspolitik Sachsens-Anhalts.

## Teil 1

# Frauenförderung in den obersten Landesbehörden und den Geschäftsbereichen

Die Grundlage dieses Berichtsteils bilden statistische Erhebungen zum Stichtag 31.12.2024, die auf den von den einzelnen obersten Landesbehörden zusammengestellten Daten basieren. Um Entwicklungen über die Zeit nachvollziehbar zu machen, wurde auf die statistischen Daten des 9. Berichts aus dem Jahr 2019 Bezug genommen.

## 1.1 Beschäftigungssituation im öffentlichen Dienst des Landes Sachsen-Anhalt

### 1.1.1 Überblick über die Beschäftigungssituation

In Tabelle 1.1<sup>1</sup> ist die Gesamtzahl der Beschäftigten der obersten Landesbehörden einschließlich ihrer Geschäftsbereiche aufgeführt. Zum Stichtag 31.12.2024 waren dort 52.843 Personen beschäftigt. Ein Vergleich der Jahre 2019 und 2024 zeigt, dass der Gesamtanteil von Frauen trotz einer Steigerung der Gesamtbeschäftigtenzahl um 2.312 Personen von 61,7 auf 61 Prozent gesunken ist.

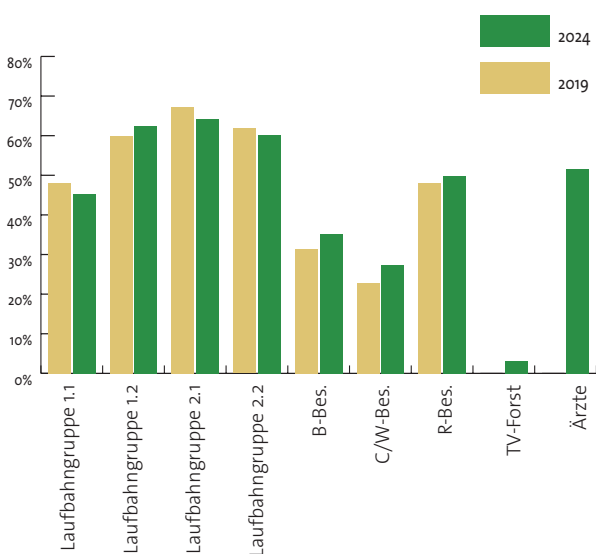


Abb. 1 > Frauenanteil 2019 und 2024 nach Besoldungsgruppen

<sup>1</sup> Die Tabellen 1.1 bis 3.10 sind als Anlage dem Bericht beigelegt.

In der Laufbahngruppe 1.1 und den B-, C-, W- und R-Besoldungen liegt der Frauenanteil teilweise erheblich unter 50 Prozent. Insbesondere in den hervorgehobenen Führungsfunktionen (B-Besoldung) und in der Gruppe des wissenschaftlichen Personals (C/W-Besoldung) sind Frauen mit nur 34,9 bzw. 27,4 Prozent unterrepräsentiert. Im Vergleich zum Jahr 2019 ist in beiden Gruppen jedoch ein leichter Anstieg zu verzeichnen (3,5 Prozentpunkte Zuwachs in der B-Besoldung und 4,5 Prozentpunkte in der C/W-Besoldung). Hingegen liegt der Frauenanteil in den Laufbahngruppen 1.2, 2.1 und 2.2 jeweils über 60 Prozent. Im Vergleich zu 2019 ist hervorzuheben, dass der Frauenanteil in der Laufbahngruppe 2.1 um 3,1 Prozentpunkte und in der Laufbahngruppe 2.2 um 1,8 Prozentpunkte gesunken ist.<sup>2</sup> Abbildung 1 vergleicht den Frauenanteil in den Besoldungsgruppen zwischen den Jahren 2019 und 2024.<sup>3</sup>

Erstmals wurde im Rahmen der Abfrage im Jahr 2024 auch der Geschlechtseintrag divers berücksichtigt. Insgesamt sind zwei Beschäftigte divers.

In Tabelle 1.2 werden die Beschäftigtenzahlen der einzelnen obersten Landesbehörden einschließlich der nachgeordneten Geschäftsbereiche aus den Jahren 2019 und 2024 betrachtet. Hier wird deutlich, dass zwischen den Ressorts der Frauenanteil im Jahr 2024 höchst unterschiedlich ausfällt. Während das Ministerium für Infrastruktur und Digitales (39,6 Prozent) und Ministerium für Inneres und Sport (41,9 Prozent) einen Frauenanteil von deutlich unter 50 Prozent vorweisen, liegt der Frauenanteil des Ministeriums für Bildung hingegen bei 76,4 Prozent und des Ministeriums der Finanzen bei 69,2 Prozent. Der Vergleich zum Jahr 2019 zeigt, dass sich die Situation in den letzten fünf Jahren unterschiedlich entwickelt hat. Dabei ist zu berücksichtigen, dass nach der Landtagswahl 2021 eine Umressortierung der Ministerien erfolgte. Dadurch ist die Vergleichbarkeit der Daten zwischen den einzelnen Ressorts in den Jahren 2019 und 2024 nur eingeschränkt gegeben.

<sup>2</sup> Die Laufbahngruppen im öffentlichen Dienst lassen sich wie folgt zusammenfassen: Die Laufbahngruppe 1.1 umfasst Tätigkeiten mit einfachen Aufgaben, für die in der Regel eine Berufsausbildung erforderlich ist. Die Laufbahngruppe 1.2 beschreibt die mittlere Verwaltungslaufbahn, die auf einem mittleren Bildungsabschluss mit zusätzlicher Ausbildung aufbaut. Die Laufbahngruppe 2.1 entspricht der gehobenen Verwaltungslaufbahn, die in der Regel ein Fachhochschulstudium oder einen Bachelorabschluss voraussetzt. Die Laufbahngruppe 2.2 bildet die höhere Verwaltungslaufbahn ab, die ein Masterstudium oder ein Staatsexamen verlangt und leitende sowie konzeptionelle Aufgaben umfasst.

<sup>3</sup> Die tariflich Beschäftigten in der Fortwirtschaft und Ärzte im Landesdienst wurden in der Berichterstattung 2019 nicht ausgewiesen und sind daher nicht berücksichtigt.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass der Frauenanteil in den obersten Landesbehörden und nachgeordneten Einrichtungen zum 31.12.2024 mit 61 Prozent deutlich über 50 Prozent lag, wobei der Frauenanteil in den einzelnen Ressorts sehr unterschiedlich ausfällt. Allerdings zeigt sich auch, dass der Frauenanteil beginnend mit der Laufbahngruppe 2.1 mit steigender Besoldungs- und Entgeltgruppe kontinuierlich sinkt. Dies führt dazu, dass Frauen seltener Entscheidungs- und Führungspositionen erreichen. Im Berichtszeitraum ist jedoch ein leichter positiver Trend in den B-, C-, W- und R-Besoldungsgruppen erkennbar.

### 1.1.2 Aufstiegs- und Karrierechancen von Frauen

Die folgenden Kapitel betrachten die Entwicklungen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen sowie den Anteil von Frauen in Führungspositionen der Landesverwaltung. Zunächst wird aufgezeigt, wie sich die Neubesetzung des Personals in den vergangenen Jahren verändert hat und welche Fortschritte bei der Förderung von Frauen erzielt wurden. Anschließend steht die Frage nach der Repräsentanz von Frauen in leitenden Funktionen im Mittelpunkt. Damit werden sowohl die Zugangs- und Aufstiegschancen im öffentlichen Dienst als auch die Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele in Führungsstrukturen sichtbar.

#### 1.1.2.1 Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen

Gemäß Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie Artikel 8 Absatz 2 der Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt hat jede deutsche Staatsbürgerin und jeder deutsche Staatsbürger bei entsprechender Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Stellenausschreibungen dienen der Auswahl geeigneter Personen zur Besetzung von Dienstposten und dürfen sich nicht ausschließlich an Frauen oder Männer richten.<sup>4</sup> Im Sinne einer gezielten Frauenförderung enthalten die Stellenausschreibungen der obersten Landesbehörden und ihrer nachgeordneten Einrichtungen gemäß § 3 FrFG LSA daher den Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind.

Tabelle 1.3 erfasst die Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen des Jahres 2024. Insgesamt wurden im Jahr 2024 in den obersten Landesbehörden einschließ-

lich ihrer Geschäftsbereiche 4.081 Personen neu eingestellt, 2019 waren es 2.665.<sup>5</sup> Der Anteil von Frauen unter den Neueinstellungen lag 2024 bei 55,9 Prozent. Entgegen dieser Entwicklung weist die Gruppe des wissenschaftlichen Personals (C/W-Besoldung) nur einen Frauenanteil von 38,7 Prozent aus.

Bei den Beförderungen und Höhergruppierungen zeigte sich im Jahr 2024 ein Frauenanteil von 66,4 Prozent. Dies entspricht einem Anstieg um knapp 20 Prozentpunkte im Vergleich zu 2019.<sup>6</sup> Der Zuwachs ist vor allem auf positive Entwicklungen in den Laufbahngruppen 1.2 und 2.1, beim wissenschaftlichen Personal sowie bei den Ärztinnen und Ärzten zurückzuführen.

Abbildung 2 verdeutlicht den Anstieg bei Beförderungen von Teilzeitbeschäftigten:

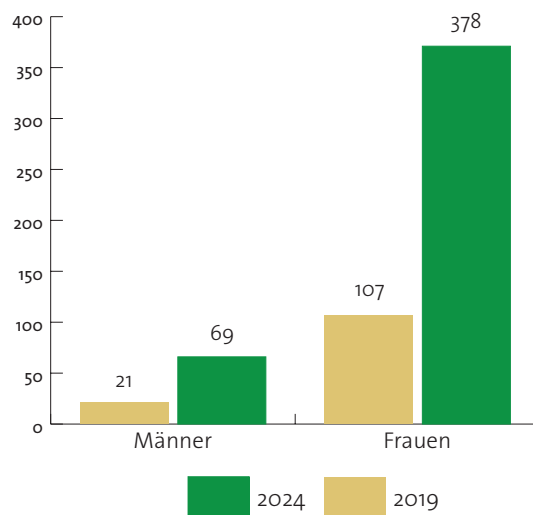


Abb. 2 > Beförderungen und Höhergruppierungen bei Teilzeitbeschäftigten

Die Zahl der beförderten oder höhergruppierten Frauen stieg von 107 im Jahr 2019 auf 378 im Jahr 2024. Damit hat sich die Zahl der Beförderungen von Frauen mehr als verdreifacht. Bei den Männern erhöhte sich die Zahl im gleichen Zeitraum von 21 auf 69, was ebenfalls einer Verdreifachung entspricht. Diese Zuwächse sind insbesondere auf Entwicklungen in den Laufbahngruppen 1.2 bis 2.2 zurückzuführen.<sup>7</sup>

<sup>5</sup> Vgl. 9. Bericht über die Umsetzung des Frauenfördergesetzes des Landes Sachsen-Anhalt, Tabelle 1-4, S. 41.

<sup>6</sup> ebenda

<sup>7</sup> ebenda

<sup>4</sup> Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897).

Zusammenfassend ist erkennbar, dass über die Hälfte der neu eingestellten Personen weiblich waren. Auch bei den beförderten und höhergruppierten Personen erreichten Frauen einen Anteil von über 66 Prozent, was einer Steigerung von 20 Prozentpunkten im Vergleich zu 2019 entspricht. Insbesondere bei der Beförderung von Teilzeitbeschäftigten beider Geschlechter zeigt sich ein deutlicher Aufwärtstrend, was auf eine größere Anerkennung flexibler Arbeitsmodelle, die Vereinbarkeit ermöglichen, hinweist. Gleichzeitig bleibt ein Ungleichgewicht bestehen. So dominieren zwar Frauen insgesamt in den unteren und mittleren Laufbahngruppen sowohl bei Neueinstellungen als auch bei den Beförderungen und Höhergruppierungen, in den höheren Entgeltgruppen sind sie jedoch weiterhin unterrepräsentiert. Insgesamt zeigen die Entwicklungen Fortschritte in Bezug auf die Geschlechtergerechtigkeit, doch bestehen in den oberen Hierarchieebenen weiterhin Handlungsbedarfe.

### 1.1.2.2 Führungspositionen

Im Koalitionsvertrag 2021-2026 haben die regierungstragenden Parteien festgelegt, dass die Koalition in ihren Anstrengungen nicht nachlässt, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Führungspositionen in Wirtschaft, Politik und Verwaltung sicherzustellen und die paritätische Besetzung aller Leitungsfunktionen der öffentlichen Verwaltung inklusive der Hochschulen und Schulen zu ermöglichen.<sup>8</sup>

Um den Fortschritt hin zu diesem Ziel einer geschlechterparitätischen Besetzung zu bewerten, wird ein jährliches Monitoring zum Anteil von Frauen in gehobenen Führungspositionen<sup>9</sup> der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts durchgeführt. Die Grundlage hierfür bildet das im Jahr 2012 beschlossene Konzept „Karrierewege von Frauen als Teil eines erfolgreichen Gender Mainstreaming-Managements in der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts“.<sup>10</sup> Es erfasst zum Stichtag 31. Dezember (des Vorjahres) den Anteil von Frauen in gehobenen Führungspositionen. Das gendersensible Monitoring dient dazu, den Prozess der Führungskräfteent-

<sup>8</sup> Vgl. Koalitionsvertrag 2021-2026 „Wir gestalten Sachsen-Anhalt. Stark. Modern. Krisenfest. Gerecht.“, S. 88, Zeilen 3590 ff.

<sup>9</sup> Im Rahmen des Monitorings gelten als Führungspositionen: 1. in den obersten Landesbehörden: Dienstposten als Referats-, Stabsstellen- und Abteilungsleitung sowie als Beauftragte des Landes, 2. im nachgeordneten Geschäftsbereich: Leitungen von Ämtern und Behörden sowie Abteilungs-, Referats- und Dezernatsleitungen oder vergleichbare Funktionen in der Laufbahngruppe 2.2 (Einstiegsamt). Nicht dazu zählen politische Spitzenfunktionen wie Ministerinnen und Minister, Staatssekretärinnen und Staatssekretäre, Leiterinnen und Leiter von Ministerbüros sowie Pressesprecherinnen und Pressesprecher.

<sup>10</sup> Vgl. Kabinettsvorlage des Ministeriums für Justiz und Gleichstellung Nr. 0344; beschlossen am 19.06.2012.

wicklung mit einheitlichen Daten transparenter zu gestalten, notwendige Maßnahmen zur Förderung von Frauen abzuleiten und den Ressorts eine effektivere Steuerung im Bereich Gleichstellung zu ermöglichen.

Die vorliegenden Auswertungen beziehen sich auf die Daten zum Stichtag 31. Dezember 2024 und zeigen die Entwicklung der letzten sechs Jahre (seit der letzten Berichterstattung 2019) im Vergleich. So kann die Wirksamkeit bisheriger Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen fundiert bewertet werden.

### ➤ Auswertung einzelner Führungsebenen insgesamt

Tabelle 1.4 gibt einen Überblick über die Führungskräfte in der gesamten Landesverwaltung. Zum Stichtag 31. Dezember 2024 sind in den obersten Landesbehörden sowie allen nachgeordneten Bereichen – einschließlich der Schulleitungen – insgesamt 2.003 Leitungsstellen besetzt. Davon entfallen 1.067 auf Frauen und 936 auf Männer, was einem Frauenanteil von 53,3 Prozent entspricht. Im Jahr 2019 lag dieser Wert noch bei 49,8 Prozent, sodass ein Anstieg um 3,5 Prozentpunkte zu verzeichnen ist. Damit liegt der Frauenanteil in der Landesverwaltung im Jahr 2024 über der angestrebten Parität. Tabelle 1.5 beschreibt demgegenüber die Situation der Führungskräfte in der gesamten Landesverwaltung ohne die Berücksichtigung der Schulleitungen, die erst seit 2016 in das Monitoring einbezogen werden. Ohne die Berücksichtigung der Schulleitungen beträgt der Frauenanteil 2024 lediglich 42,6 Prozent.

Im gesamten Berichtszeitraum des Monitorings, der sich über 13 Erhebungsjahre erstreckt, stieg der Frauenanteil in den Führungspositionen der gesamten Landesverwaltung Sachsen-Anhalts (ohne Schulleitungen) um 11,4 Prozentpunkte von 31,2 Prozent auf 42,6 Prozent.

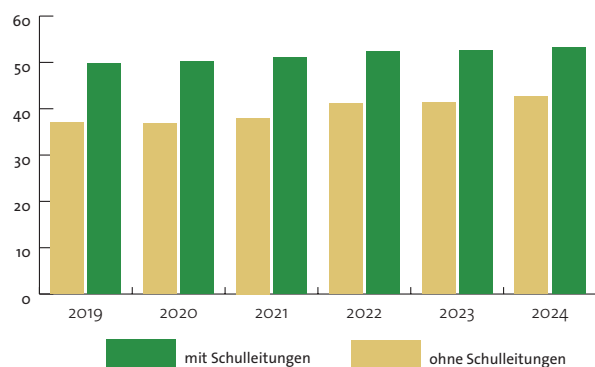


Abb. 3 > Entwicklung Frauenanteil an Führungsfunktionen 2019 - 2024 mit und ohne Schulleitungen in der gesamten Landesverwaltung (%)

## ➤ Auswertung einzelner Führungsebenen in den Ministerien und der Staatskanzlei

### ➤➤ Abteilungsleitungen

Wie Tabelle 1.4 zeigt, beträgt der Frauenanteil unter den Abteilungsleitungen der obersten Landesbehörden aktuell 51,5 Prozent. Die Analyse des Zeitraums 2019-2024 zeigt eine positive Entwicklung. So stieg der Frauenanteil in den Abteilungsleitungen von 33,3 Prozent im Jahr 2019 um 18,2 Prozentpunkte auf 51,5 Prozent im Jahr 2024. Dieser Zuwachs verteilte sich jedoch sehr unterschiedlich auf die Ressorts.<sup>11</sup>

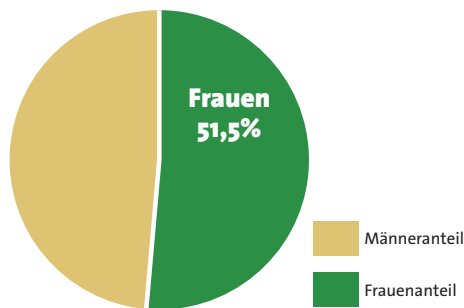


Abb. 4 > Frauenanteil Abteilungsleitungen des Ressorts (2024)

In absoluten Zahlen bedeutet dies, dass die Zahl der von Frauen besetzten Abteilungsleitungen von elf im Jahr 2019 auf 17 im Jahr 2024 angestiegen ist. Im selben Zeitraum sank die Zahl der von Männern besetzten Abteilungsleitungen von 22 auf 16.

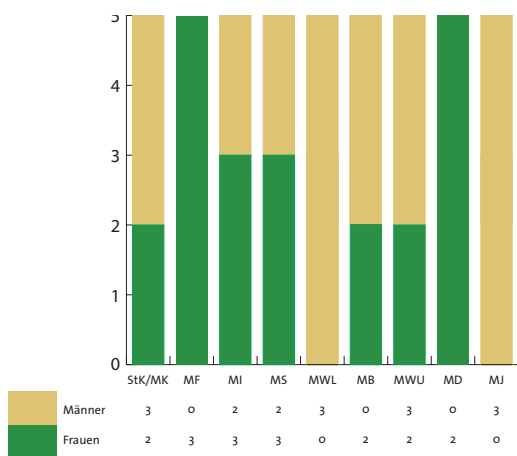


Abb. 5 > Frauen- und Männeranteil der Abteilungsleitungen einzelner Ministerien (2024)<sup>12</sup>

<sup>11</sup> Dabei ist zu berücksichtigen, dass nach der Landtagswahl eine Umressortierung der Ministerien erfolgte. Dadurch ist die Vergleichbarkeit der Daten zwischen den einzelnen Ressorts in den Jahren 2019 und 2024 nur eingeschränkt gegeben.

<sup>12</sup> Die Abbildung zeigt die besetzten Stellen und berücksichtigt dabei keine unbesetzten Abteilungsleitungen.

Damit wurde im Jahr 2024 in den obersten Landesbehörden erstmals seit Beginn der Erhebungen 2012 auf der ersten Führungsebene eine paritätische Besetzung erreicht – und mit 51,5 Prozent sogar leicht übertroffen.

Abbildung 5 zeigt jedoch, dass die Erfolge der Entwicklung in den einzelnen Ressorts sehr unterschiedlich ausfallen.

### ➤➤ Referatsleitungen

Der Tabelle 1.4 ist zu entnehmen, dass im Jahr 2019 von insgesamt 212 Referatsleitungen 70 mit Frauen besetzt waren, was einem Anteil von 33 Prozent entsprach. Bis 2024 stieg die Gesamtzahl der Referatsleitungen leicht auf 214, davon waren 80 von Frauen und 134 von Männern besetzt. Der Frauenanteil erhöhte sich somit auf 37,4 Prozent, was einem Plus von 4,4 Prozentpunkten gegenüber 2019 entspricht.

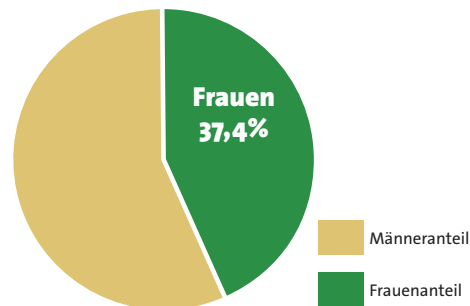


Abb. 6 > Frauenanteil Referatsleitungen des Ressorts (2024)

Zusammenfassend liegt der Frauenanteil auf Referatsleitungsebene auch 2024 noch deutlich unter dem Ziel einer paritätischen Besetzung.

### ➤➤ Stabstellenleitung

In der Tabelle 1.4 ist auch ablesbar, dass sich zwischen 2019 und 2024 die Zahl der besetzten Stabsstellenleitungen um vier erhöhte, von 13 auf 17. Dabei stiegen die von Frauen besetzten Stellen von zehn auf 13 und die von Männern von drei auf vier. Der Frauenanteil sank dadurch leicht von 76,9 Prozent im Jahr 2019 um 0,4 Prozentpunkte auf 76,5 Prozent im Jahr 2024.

### ➤➤ Beauftragte des Landes

Für das Jahr 2024 wurden fünf Beauftragte gemeldet. Damit gab es im Land einen Beauftragten mehr als 2019. Die Zahl der von Frauen besetzten Stellen blieb jedoch unverändert bei zwei. Dadurch sank der Frauenanteil von 50 Prozent im Jahr 2019 auf 40 Prozent im Jahr 2024.<sup>13</sup>

<sup>13</sup> Tabelle 1.5

## ➤ Auswertung einzelner Führungsebenen im nachgeordneten Geschäftsbereich

### ➤➤ Amts- und Behördenleitungen

Wie Tabelle 1.4 zeigt, stieg die Zahl der besetzten Amts- und Behördenleitungen zwischen 2019 und 2024 insgesamt um elf, von 137 auf 148. Die Anzahl der von Frauen besetzten Stellen hat sich in diesem Zeitraum mehr als verdoppelt, von 29 auf 65. Gleichzeitig sank die Zahl der männlichen Amts- und Behördenleitungen um 25, von 108 auf 83. Dadurch stieg der Frauenanteil von 21,2 Prozent um 22,7 Prozentpunkte auf 43,9 Prozent. Den größten Zuwachs gab es zwischen 2023 und 2024 mit einem Anstieg um 10,3 Prozentpunkte.

### ➤➤ Abteilungsleitungen

In Tabelle 1.4 zeigt sich, dass sich zwischen 2019 und 2024 die Zahl der besetzten Abteilungsleitungen um 31 erhöhte, von 261 auf 292. Davon entfielen 13 zusätzliche Stellen auf Männer (von 163 auf 176) und 18 auf Frauen (von 98 auf 116). Der Frauenanteil erhöhte sich dadurch leicht, von 37,5 Prozent um 2,2 Prozentpunkte auf 39,7 Prozent.

### ➤➤ Referats- und Dezernatsleitungen sowie vergleichbare Funktionen

Tabelle 1.4 zeigt, dass die Ebene der Referats- und Dezernatsleitungen sowie vergleichbarer Funktionen zum Stichtag 31.12.2024 insgesamt 1.294 besetzte Stellen umfasst, darunter die in Tabelle 1.15 ausgewiesenen 724 Schulleitungen. Im Vergleich zu 2019 stieg der Frauenanteil um 1,3 Prozentpunkte von 58,5 Prozent auf 59,8 Prozent.

In Tabelle 1.5 wird eine Beschreibung ohne Berücksichtigung der Schulleitungen vorgenommen. Hier zeigt sich, dass sich zwischen 2019 und 2024 die Zahl der besetzten Referats- und Dezernatsleitungen sowie vergleichbaren Funktionen um 29, von 541 auf 570 Stellen erhöhte. Dabei entfielen zwei zusätzliche Stellen auf Männer (von 316 auf 318) und 27 auf Frauen (von 225 auf 252). Der Frauenanteil stieg somit leicht, von 41,6 Prozent um 2,6 Prozentpunkte auf 44,2 Prozent.

*Zusammengefasst beträgt der Frauenanteil in gehobenen Führungsfunktionen der gesamten Landesverwaltung – ohne Schulleitungen – zum Stichtag 31.12.2024 42,6 Prozent. Selbst wenn alle 150 unbesetzten Stellen ausschließlich mit Frauen besetzt würden, läge der Anteil bei 48,7 Prozent und damit weiterhin unter einer paritätischen Besetzung. Erst durch die Einbeziehung der Schulleitungen, die formal nicht zur Landesverwaltung zählen, steigt der Frauenanteil in ge-*

*hobenen Führungsfunktionen auf 53,3 Prozent und übertrifft somit das Gleichstellungsziel.*

*Auffällig ist, dass es insbesondere bei den Referatsleitungen in den Ministerien sowie bei den Abteilungsleitungen in den nachgeordneten Behörden nur langsame Fortschritte gibt. So liegt der Frauenanteil in den Referatsleitungen im Jahr 2024 bei lediglich 37,4 Prozent und in den Abteilungsleitungen bei 39,7 Prozent.*

## 1.1.3 Leistungs- und Befähigungsbeurteilungen

Die Leistungen und Kompetenzen der Beschäftigten werden regelmäßig dienstlich beurteilt. Diese Beurteilungen sind entscheidend für personalrelevante Maßnahmen wie Stellenbesetzungen, Beförderungen und Aufstiege. Die Ergebnisse der Beurteilungen haben unmittelbaren Einfluss auf die berufliche Entwicklung der betroffenen Personen und fördern gleichzeitig die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungsfunktionen.

Die öffentlichen Institutionen sind daher in ihrem Auftrag zu stärken, durch eine qualifikationsgerechte Auswahlentscheidung die leistungsfähigsten Kräfte zu fördern und so die Effizienz der Verwaltung insgesamt zu steigern. Ziel ist es, strukturell bedingte Ungleichheiten bei der Vergabe von Beförderungssämtern durch geeignete Maßnahmen bereits im Vorfeld von Auswahlentscheidungen auszugleichen.

Ein rechtlicher Anspruch auf Gleichstellung ergibt sich aus dem Grundgesetz, insbesondere aus Artikel 3 Absatz 2 und 3, die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verbieten. Die Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt stärkt diesen Anspruch weiter. Artikel 7 Absatz 2 sowie Artikel 34 der Landesverfassung verpflichten das Land und die Kommunen, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen der Gesellschaft durch geeignete Maßnahmen zu fördern. Zudem schützt Artikel 7 Absatz 3 Verf ST vor Benachteiligungen aufgrund der sexuellen Identität. Ergänzend regeln das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) sowie das Beamtenengesetz des Landes Sachsen-Anhalt (LBG LSA) die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Beurteilung und den Aufstieg von Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung

## ➤ Beurteilungsverordnung

Maßgeblich für die Umsetzung des Gleichbehandlungsanspruchs der Beschäftigten ist die tatsächliche dienstliche Beurteilung. Das für landesweite Personalregelungen federführend zuständige Ministerium der Finanzen (MF) hat in den Jahren 2022 und 2023 eine neue Beurteilungsverordnung erarbeitet.<sup>14</sup>

Diese Verordnung verfolgt das Ziel, die Beurteilungen von Beamtinnen und Beamten zu vereinheitlichen, rechtssicher zu gestalten und damit ein transparentes, faires und diskriminierungsfreies System zu schaffen. Sie basiert auf § 21 Abs. 6 des Landesbeamtengesetzes (LBG LSA) und setzt die höchstrichterliche Rechtsprechung zur dienstlichen Beurteilung um.

Das einheitliche Beurteilungssystem umfasst festgelegte Beurteilungsmerkmale und -stufen, um eine vergleichbare Leistungsbewertung aller Beamtinnen und Beamten sicherzustellen. Es legt klare Kriterien und Verfahren fest, sorgt für Transparenz und Nachvollziehbarkeit und berücksichtigt individuelle Umstände wie beispielsweise Teilzeit oder Elternzeit. Regelmäßige Beurteilungen in definierten Abständen fördern zudem eine kontinuierliche Leistungsentwicklung.

Sie enthält folgende spezifische Regelungen zur Sicherung von Geschlechtergerechtigkeit und Diskriminierungsfreiheit:

- Explizite Benachteiligungsverbote
- Fiktive Fortschreibung von Beurteilungen bei elternzeitbedingten Unterbrechungen
- Überarbeitung der Beurteilungsmerkmale zur Vermeidung von Geschlechterstereotypen
- „Gleichstellungsorientierte Führung“ als Beurteilungsmerkmal für Führungskräfte
- Transparenzregelung: Veröffentlichung der Beurteilungsergebnisse, um geschlechterspezifische Verzerrungen sichtbar zu machen
- Fortbildungsangebot zur diskriminierungsfreien Beurteilung
- Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten in das Beurteilungsverfahren, um einheitliche Maßstäbe sicherzustellen und strukturelle Fehlbewertungen zu vermeiden

Die Beurteilungsverordnung trat am 19. Dezember 2023 in Kraft. Sie stellt einen wichtigen Schritt zur Modernisierung und Vereinheitlichung der dienstlichen Beurteilungen im Land Sachsen-Anhalt dar. Durch ihre klare Ausrichtung an den Prinzipien der Gleichstellung und der Diskriminierungsfreiheit trägt die Beurteilungsverordnung wesentlich zur Umsetzung der im Grundgesetz, in den Vorgaben der Europäischen Union sowie in der Landesverfassung verankerten Zielsetzungen bei.

## ➤ Beurteilungsrichtlinien der Ressorts

In den Ressorts des Landes Sachsen-Anhalt gelten unterschiedliche Beurteilungsrichtlinien. Diese werden auf Grundlage verbindlicher Rahmenvorgaben ausgestaltet und durch Eckpunkte für einheitliche Bewertungsgrundsätze ergänzt. Die ressortspezifischen Richtlinien konkretisieren § 21 des Landesbeamtengesetzes sowie die Beurteilungsverordnung des Landes Sachsen-Anhalt (BeurtVO LSA) und sind bei der Erstellung von Beurteilungen verbindlich zu berücksichtigen.

## ➤ Beurteilungsleitfaden

Für die Umsetzung des Gleichbehandlungsanspruchs ist die konkrete Ausgestaltung der Beurteilungspraxis von zentraler Bedeutung. Um ein diskriminierungsfreies Verfahren zu unterstützen, hat die Landesregierung bereits im Jahr 2015 den „Leitfaden für Beurteilerinnen und Beurteiler sowie Personalverantwortliche der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts“ eingeführt. Der Leitfaden dient als praxisnahes Instrument für eine gleichstellungsorientierte Gestaltung von Beurteilungen und wird in allen obersten Landesbehörden sowie deren nachgeordneten Dienststellen angewendet. Er sensibilisiert insbesondere für mögliche Verzerrungen durch geschlechterbezogene Stereotype – etwa im Zusammenhang mit Elternzeiten, Teilzeitbeschäftigungen oder hierarchiebedingten Wahrnehmungseffekten. Die Bedeutung dieses Instruments ist hoch, da empirische Untersuchungen zeigen, dass vor allem teilzeitbeschäftigte Frauen im Beurteilungsverfahren benachteiligt werden.

Mit der Einführung der neuen Beurteilungsverordnung war eine Überarbeitung des Leitfadens erforderlich. Einerseits enthält die Verordnung nun eigene Regelungen zur Gleichstellung, andererseits wurden die Beurteilungsmerkmale verändert und vereinheitlicht.

Der überarbeitete Leitfaden „Die dienstliche Beurteilung. Fair beurteilen, gleichstellungsorientiert handeln“

<sup>14</sup> Beurteilungsverordnung des Landes Sachsen-Anhalt (BeurtVO LSA) vom 12.12.2023, in: Gesetz- und Verordnungsblatt LSA 2023.

wurde Ende 2023 veröffentlicht und ist auf der Homepage des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung abrufbar.<sup>15</sup> Auf Wunsch kann er auch kostenlos in gedruckter Form bestellt werden.

*Mit der neuen Beurteilungsverordnung hat Sachsen-Anhalt einen wichtigen Schritt in Richtung Transparenz, Einheitlichkeit und Diskriminierungsfreiheit getan. Sie setzt Vorgaben der Europäischen Union, dem Bund und dem Land in konkrete Maßnahmen um, etwa durch fiktive Fortschreibung bei Elternzeit, die Bewertung gleichstellungsorientierter Führung und die Einbindung von Gleichstellungsbeauftragten. So werden strukturelle Hürden wie Elternzeit, Teilzeit oder Geschlechterstereotype gezielt berücksichtigt. Verordnung, Leitfaden und Monitoring bilden zusammen eine Grundlage, um Gleichstellung in Personalentscheidungen zu stärken. Entscheidend bleibt jedoch die konsequente Umsetzung in allen Ressorts, da ohne verbindliche Schulungen und Kontrollen geschlechterbezogene Verzerrungen fortbestehen könnten.*

## 1.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein zentrales Ziel des Frauenförderungsgesetzes Sachsen-Anhalts (§ 1 Satz 2 FrFG LSA). Es verpflichtet Dienststellen zu familienfreundlichen Arbeitszeiten, chancengerechter Teilzeit und zugänglichen Fort- und Weiterbildungsangeboten. Das folgende Kapitel beleuchtet zentrale Aspekte moderner Arbeits- und Personalstrukturen in der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts. Dabei wird aufgezeigt, wie sich Arbeitszeitmodelle, Elternzeitregelungen, Telearbeit sowie Fort- und Weiterbildungsangebote entwickeln und welche Auswirkungen sie auf die Gleichstellung der Geschlechter sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben. Zudem werden zentrale Kennzahlen des Berichtszeitraums vorgestellt und mit dem Stand von 2019 verglichen.

### 1.2.1 Teilzeitbeschäftigung und Elternzeit

Beim Umfang der Beschäftigungsverhältnisse wird zwischen Voll- und Teilzeit unterschieden. Vollzeitbeschäftigte arbeiten die übliche regelmäßige Wochenarbeitszeit, während Teilzeitbeschäftigte weniger als diese vereinbarte volle Arbeitszeit leisten. Bereits eine Reduzierung um nur eine Stunde pro Woche gilt dabei als Teilzeit.<sup>16</sup>

<sup>15</sup> <https://leitstelle-frauen-geschlechtergleichstellung.sachsen-anhalt.de>

<sup>16</sup> § 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), BGBI. I S. 1966, zuletzt geändert durch Gesetz vom 22.11.2019 (BGBl. I S. 1746) m.W.v. 01.01.2020.

Wie aus Tabelle 1.19 ist zu entnehmen ist, waren zum Stichtag 31.12.2024 insgesamt 13.925 Personen der Gesamtbeschäftigten in Teilzeit beschäftigt. Dies entspricht einem Anteil von 26,4 Prozent. Unterteilt nach Geschlecht arbeiteten 20,9 Prozent der Frauen und 5,4 Prozent der Männer in Teilzeit. 100 Prozent der diversen Beschäftigten der Landesverwaltung arbeiteten in Teilzeit. Im Vergleich zum Jahr 2019 zeigt sich im Verhältnis kaum eine Veränderung: Damals waren 12.916 Beschäftigte teilzeitbeschäftigt, darunter 10.196 Frauen und 2.720 Männer.<sup>17</sup>

Als Elternzeit wird der Zeitraum einer unbezahlten Freistellung von der Arbeit nach der Geburt eines Kindes bezeichnet. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben darauf einen gesetzlichen Anspruch. Dieser Anspruch ist im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) geregelt, das verschiedene Bestimmungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf enthält. Der Anspruch auf Elternzeit besteht für jeden Elternteil bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Pro Kind kann jeder Elternteil bis zu 36 Monate Elternzeit in Anspruch nehmen.<sup>18</sup> Für Kinder, die bis zum 30.06.2015 geboren wurden, können bis zu zwölf Monate in die Zeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes übertragen werden. Für Kinder, die ab dem 01.07.2015 geboren wurden, ist eine Übertragung von bis zu 24 Monaten möglich.

Zum Stichtag 31.12.2024 befanden sich insgesamt 2.100 Beschäftigte in Elternzeit, wie aus Tabelle 1.20 hervorgeht. Im Vergleich zu 2019 entspricht dies einem Anstieg von mehr als 30 Prozent.<sup>19</sup> Von den Beschäftigten in Elternzeit arbeiteten 56 Personen in Teilzeit.

Ein Blick auf die Verteilung nach Geschlecht zeigt einen weiterhin deutlich höheren Anteil von Frauen in Elternzeit: Auf 1.508 Frauen kamen 592 Männer. Dennoch ist eine Veränderung erkennbar. So sank der Anteil der Frauen an allen Beschäftigten in Elternzeit zwischen 2019 und 2024 von rund 90 auf fast 72 Prozent. Im gleichen Zeitraum stieg der Männeranteil von knapp 10 auf 28 Prozent.

*Die Daten zeigen, dass Teilzeitarbeit in der Landesverwaltung ein bedeutender, aber weitgehend stabiler Bestandteil der Beschäftigungsstruktur ist. Frauen nutzen Teilzeit deutlich*

<sup>17</sup> Vgl. 9. Bericht über die Umsetzung des Frauenförderungsgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt, Tabelle 1-20, S. 57.

<sup>18</sup> § 15 Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG), Abs. 2 und 3.

<sup>19</sup> Vgl. 9. Bericht über die Umsetzung des Frauenförderungsgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt, Tabelle 1-20, S. 16 und 56.

*häufiger als Männer. Auffällig ist die Entwicklung bei der Elternzeit: Zwar wird dieses Angebot weiterhin vor allem von Frauen genutzt, doch der Männeranteil hat sich spürbar erhöht. Dies deutet auf einen Wandel hin, der eine stärkere Beteiligung von Vätern an der Kinderbetreuung erkennen lässt.*

### 1.2.2 Telearbeit und Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz

Telearbeit und Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz stellen eine noch relativ neue Form der Arbeitsorganisation in der öffentlichen Verwaltung dar. Dabei ist die alternierende Telearbeit<sup>20</sup> die am häufigsten praktizierte Variante. Einen Rechtsanspruch auf Arbeit im häuslichen Umfeld gibt es in Deutschland jedoch nicht. Grundsätzlich ist Telearbeit nur möglich, wenn sie mit den dienstlichen Interessen vereinbar ist und zwischen Dienststelle und Beschäftigten hierzu Einvernehmen besteht.

Die Corona-Pandemie wirkte im Berichtszeitraum als deutlicher Beschleuniger: Innerhalb kurzer Zeit wurden mobiles Arbeiten mit einer Quote von bis zu 100 Prozent, flexible Arbeitszeitmodelle sowie eine moderne IT-Infrastruktur umgesetzt. Dies führte zu einer stärkeren ergebnisorientierten Führungskultur und ermöglichte die notwendige Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege. Durch Dienstvereinbarungen zur Telearbeit beziehungsweise Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz wurden in den obersten Landesbehörden und den Geschäftsbereichen die notwendigen Rahmenbedingungen geschaffen und über die Phase der Pandemie hinweg erhalten. Die Inanspruchnahme dieser flexiblen Arbeitsform variiert jedoch zwischen den einzelnen Ressorts.

Die sprunghafte Entwicklung zeigt sich besonders deutlich in der Tabelle 1.21 im Vergleich zum 9. Frauenförderbericht.<sup>21</sup> Im Jahr 2019 nutzten lediglich 1.393 Beschäftigten (2,8 Prozent) die Möglichkeit zur Telearbeit und Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz. 2024 waren es bereits 8.540 Beschäftigte (16,2 Prozent). Bis auf die Berufsgruppen der Ärzte im Landesdienst und der Forstwirtschaft ist in allen Laufbahngruppen ein starker Anstieg erkennbar. Auffällig ist zudem, dass Frauen doppelt so häufig von Telearbeit Gebrauch machen wie Männer. Insgesamt nutzten 5.591 Frauen und 2.949 Männer das Angebot der Telearbeit.

<sup>20</sup> Alternierende Telearbeit bezeichnet eine Arbeitsform, bei der Beschäftigte ihre Aufgaben abwechselnd an einem fest eingerichteten Arbeitsplatz zu Hause (Telearbeitsplatz) und in der Dienststelle erbringen.

<sup>21</sup> Vgl. 9. Bericht über die Umsetzung des Frauenförderungsgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt, Tabelle 1-20, S. 16f und 58f.

*Die Daten verdeutlichen, dass Telearbeit als moderne Form der Arbeitsorganisation zunehmend in den Fokus rückt. Die Corona-Pandemie wirkte hierbei als Katalysator und führte zu einer starken Verbreitung mobiler und flexibler Arbeitsmodelle. Die Zahl der Beschäftigten in Telearbeit hat sich seit 2019 vervielfacht, wobei Frauen überdurchschnittlich häufig davon Gebrauch machen.*

### 1.2.3 Fortbildungen, Fachveranstaltungen und -tagungen

Die Landesverwaltung Sachsen-Anhalt verfolgt das Ziel, ihre Beschäftigten durch vielfältige Aus- und Fortbildungsangebote nachhaltig zu qualifizieren und zugleich die Geschlechtergerechtigkeit sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern. Unterschiedliche Institutionen und Programme tragen hierzu bei. So bietet das Aus- und Fortbildungsinstitut des Landes (AFI) ein breites, gendersensibel ausgerichtetes Fortbildungsportfolio an, das sowohl fachliche als auch persönliche Kompetenzen stärkt. Ergänzend werden durch das strategisch-qualitative Personalmanagement (SQPM) der Staatskanzlei mit ressortübergreifenden Programmen gezielte Impulse für Führungskräfte gesetzt, insbesondere zur Förderung von Frauen in Leitungspositionen. Darüber hinaus tragen ressortinterne Angebote zur individuellen Weiterbildung der Beschäftigten bei.

#### ➤ Aus- und Fortbildungsinstitut des Landes Sachsen-Anhalt (AFI)

Das Aus- und Fortbildungsinstitut des Landes Sachsen-Anhalt verfolgt in seiner inhaltlichen Ausrichtung das Ziel, berufsbegleitendes Lernen für alle Beschäftigten im Landesdienst zu organisieren und dabei sowohl den aktuellen Anforderungen der Landesverwaltung als auch den individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten gerecht zu werden. Schwerpunkt liegt auf der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter sowie der Sensibilisierung für Gender- und Antidiskriminierungsthemen.

Jährlich bietet das AFI anspruchsvolle und vielfältige Fortbildungsprogramme an, die sowohl fachliche Seminare als auch verhaltensorientierte Veranstaltungen zur Arbeitsorganisation und Persönlichkeitsentwicklung umfassen. In den vergangenen Jahren wurde das gesamte Fortbildungsangebot systematisch unter dem Aspekt der Gendersensibilisierung konzipiert, umgesetzt und evaluiert. Sowohl die sprachliche Gestaltung des Programms als auch die inhaltliche Ausrichtung der einzelnen Veranstaltungen berücksichtigen diesen Anspruch. Darüber hinaus werden

alle Seminarleitenden gezielt zu den Themen Gender, Frauenförderung, Gleichstellung und Antidiskriminierung geschult.

Diese Inhalte finden besondere Beachtung in der Qualifizierung und Fortbildung von Führungskräften. Das Ziel besteht darin, bei den Teilnehmenden ein gesteigertes Bewusstsein für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt zu entwickeln, diskriminierende Zuschreibungen zu vermeiden und die Gleichstellung der Geschlechter im beruflichen Alltag zu fördern. Dies gilt in besonderem Maße für Beschäftigte mit direktem Kontakt zur Bevölkerung. Auch künftig wird das Institut Maßnahmen zur Geschlechterperspektive in sein Programm aufnehmen, um die Reflexion über die unterschiedlichen Lebenssituationen aller Geschlechter anzuregen.

In der Tabelle 1.22 wird ersichtlich, dass im Berichtszeitraum insgesamt 31 Seminare speziell zur Frauenförderung stattfanden, die zu 77,9 Prozent von Frauen besucht wurden.

Neben dieser inhaltlichen Ausrichtung verfügt das AFI über eine klare räumlich-organisatorische Basis zur Umsetzung seiner Ziele. Die Angebote werden gemäß § 7 FrFG LSA so gestaltet, dass sie für Beschäftigte mit Familienpflichten oder in Teilzeit gleichermaßen zugänglich sind. An den beiden Standorten in Blankenburg und Thale stehen modern ausgestattete Seminar- und Computerräume zur Verfügung. Zusätzlich bieten die Einrichtungen Unterkünfte für Lehrgangsteilnehmende, um die Teilnahme auch bei größeren Entfernungen zu erleichtern. Zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bietet das AFI die Möglichkeit, eigene Kinder während einer Fortbildung vor Ort unterzubringen und zu verpflegen. Ebenso können Begleit- oder Betreuungspersonen Unterkunft und Verpflegung in Anspruch nehmen. Wenn eine externe Kinderbetreuung gewünscht wird, organisiert das Institut den Kontakt zu einer nahegelegenen Kindertagesstätte. All diese Maßnahmen gewährleisten, dass möglichst viele Beschäftigte der Landesverwaltung unabhängig von ihrer familiären Situation an den Fort- und Weiterbildungsangeboten teilnehmen können.

Dennoch zeigt sich, dass insbesondere Beschäftigte mit schulpflichtigen Kindern weiterhin vor Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stehen. Digitale und hybride Formate sowie Bildungsangebote, die näher am Wohn- oder Dienstort der Beschäftigten liegen, werden bislang nur wenig berücksichtigt.

## ➤ strategisch-qualitativen Personalmanagements (SQPM) der Staatskanzlei

Im Rahmen des strategisch-qualitativen Personalmanagements (SQPM) bietet die Staatskanzlei ressortübergreifende Fortbildungen für Führungskräfte und Nachwuchsführungskräfte der Landesverwaltung an. Diese orientieren sich an aktuellen strategischen Herausforderungen. Ein zentrales Ziel ist dabei die Förderung von Frauen in Führungspositionen.

Von 2020 bis 2024 lag der Frauenanteil an den SQPM-Weiterbildungen bei rund 52 Prozent. Im Jahr 2024 wurde das Portfolio um die exklusive Reihe „Frauen in Führung“ ergänzt. Diese stärkt gezielt die Führungskompetenz weiblicher Beschäftigter. Pro Modul nehmen maximal zwölf Personen teil. Die Auftaktseminare im Jahr 2024 richteten sich zunächst an Nachwuchs- bzw. Führungskräfte.

Die Veranstaltungen werden mit Hilfe eines standardisierten Fragebogens evaluiert, der allen Teilnehmenden zur Verfügung gestellt wird. Das Feedback zu den Fortbildungen ist durchweg positiv. Gelobt werden die Struktur, die Praxisnähe, der interministerielle Austausch, die Vernetzungsmöglichkeiten sowie die wertschätzende Atmosphäre. Aufgrund des Erfolgs wird die Reihe ab 2026 fest ins Jahresprogramm aufgenommen. Die Themen werden künftig nach aktuellen strategischen Bedarfen festgelegt.

## ➤ Ressortinterne Angebote

Im Rahmen der Frauenförderpläne wurden in allen Ressorts gezielte Fortbildungsveranstaltungen zur Stärkung der Genderkompetenz für alle Mitarbeitenden angeboten. Zusätzlich gab es spezielle Angebote zur Förderung der Führungskompetenz von Frauen.

*Die Landesverwaltung Sachsen-Anhalt setzt Aus- und Fortbildungen gezielt zur Förderung der Gleichstellung ein. Geschlechtersensible Programme, Frauenförderseminare und Formate wie „Frauen in Führung“ stärken die Karrieren von Frauen und bauen Barrieren ab. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sichern zugleich allen Beschäftigten den Zugang. Damit wird Weiterbildung zu einem strategischen Instrument für Geschlechtergerechtigkeit. Es ist jedoch festzustellen, dass Männer nur in geringem Maße an gendersensibilisierten Angeboten teilnehmen. Dadurch besteht die Gefahr, dass Gleichstellung vor allem als „Frauenthema“ verankert bleibt.*

## Teil 2

# Strategische Ausrichtung und Maßnahmen der Gleichstellungspolitik

Die Gleichstellungspolitik Sachsen-Anhalts stützt sich auf zwei zentrale Landesprogramme – das „Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt“ und das „Aktionsprogramm für die Akzeptanz von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transgendern, Transsexuellen und intergeschlechtlichen Menschen“ – sowie auf ergänzende Maßnahmen. Als strategische Steuerungsinstrumente bündeln sie ressortübergreifend Ziele, Strategien und Projekte, machen Gleichstellung als demokratisches Querschnittsanliegen sichtbar und fördern zugleich Vielfalt, Geschlechtergerechtigkeit und gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Darüber hinaus setzt das Gleichstellungsministerium gesetzliche Verpflichtungen sowie die Vereinbarungen aus dem Koalitionsvertrag um und flankiert die strategischen Programme durch konkrete Maßnahmen zur praktischen Umsetzung von Gleichstellung, zur Stärkung von Schutzstrukturen und zur Weiterentwicklung rechtlicher und institutioneller Rahmenbedingungen.

## 2.1 Gleichstellungspolitische Landesprogramme

Die regierungstragenden Parteien betonen im Koalitionsvertrag ausdrücklich die Bedeutung gleichstellungspolitischer Landesprogramme als strategische Instrumente. Diese Programme tragen dazu bei, Gleichstellung als demokratisches Querschnittsanliegen sichtbar zu machen und den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken.

Nach mehrfachen Umstrukturierungen der gleichstellungspolitischen Landesprogramme seit 2015 bestehen seit dem Jahr 2024 zwei gleichwertige Programme:

- › das Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt als zentrales Steuerungsinstrument zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und
- › das Aktionsprogramm für die Akzeptanz von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transgendern, Transsexuellen und intergeschlechtlichen Menschen (LSBTTI), das gezielt auf die Förderung von Vielfalt und den Abbau von Diskriminierung ausgerichtet ist.

Mit dieser Ausdifferenzierung verfügt das Land Sachsen-Anhalt über zwei ressortübergreifende Strategien, die eigenständig wirken und zugleich gemeinsam das Ziel verfolgen, tatsächliche Gleichstellung in allen gesellschaftlichen Bereichen zu verwirklichen.

### 2.1.1 Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt

Der Koalitionsvertrag sieht das Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt (gg ST) als zentrales Steuerungsinstrument der Gleichstellungspolitik vor, das im engen Austausch mit gleichstellungspolitischen Interessensvertretungen kontinuierlich weiterentwickelt und an aktuelle gesellschaftliche Herausforderungen angepasst werden soll.<sup>22</sup> Im Berichtszeitraum wurde das Programm daher inhaltlich grundlegend neu strukturiert und fortgeschrieben. Dabei wurde ein Leitbild in partizipativer Form erarbeitet und verabschiedet, das den inhaltlichen Rahmen sowohl für das Landesprogramm als auch für die ressortübergreifende Gleichstellungsarbeit bildet. Es umfasst erstmalig acht gleichstellungspolitische Landesziele.

Zur Begleitung des Programms wurde eine Interministerielle Arbeitsgruppe (IMAG „Gleichstellung“) eingerichtet. Ihre Aufgaben wurden klar gegenüber den strategischen Aufgaben des Kabinetts abgegrenzt; die Koordinierung erfolgt durch die Leitstelle für Frauen- und Gleichstellungspolitik. Ergänzend wurde ein Fachbereich etabliert. Ihm gehören Vertretungen aus Verbänden und gleichstellungspolitischen Interessensvertretungen sowie Personen mit ausgewiesener Gleichstellungsexpertise an.

Auf dieser Grundlage beschloss die IMAG „Gleichstellung“ im Jahr 2023 ein Maßnahmenpaket mit 24 Einzelmaßnahmen, das anschließend vom Kabinett bestätigt wurde. Die Entwicklung der Maßnahmen wurde vom Fachbeirat begleitet.

Die einzelnen Maßnahmen decken ein breites Spektrum gleichstellungspolitischer Handlungsfelder ab. So fördert das Bildungsministerium bspw. eine Kooperation der Landeszentrale für politische Bildung mit dem Landesfrauenrat Sachsen-Anhalt e.V., um mehr Frauen für ein kommunalpolitisches Engagement zu gewinnen. Im Zuständigkeitsbereich der Staatskanzlei soll die Gleichstellung in der Kulturförderung gestärkt werden, während eine Maßnahme

<sup>22</sup> Vgl. Koalitionsvertrag 2021-2026 „Wir gestalten Sachsen-Anhalt. Stark. Modern. Krisenfest. Gerecht.“, S. 86, ab Zeile 3506.

des Finanzministeriums zu einem geschlechtergerechten Beurteilungswesen in Sachsen-Anhalt beitragen soll. Weitere Maßnahmen betreffen u.a. die Erhöhung des Frauenanteils im Polizeivollzugsdienst sowie den Landesgleichstellungspreis, der im Berichtszeitraum dreimal vergeben wurde. Eine Kurzbeschreibung der Maßnahmen ist seit März 2025 in einem neuen ressortübergreifenden Auftritt im Landesnetz für die Öffentlichkeit zugänglich.<sup>23</sup>

Auf Grundlage des Koalitionsvertrags sowie der bisherigen Erfahrungen mit der Maßnahmenentwicklung beschloss die Landesregierung im Jahr 2024 eine weitere Fortschreibung des Landesprogramms. Seither konzentriert sich das

Landesprogramm vorrangig auf Maßnahmen der Ressorts, die sich an die Bevölkerung richten. Maßnahmen zur geschlechtergerechten Personalführung und -entwicklung werden dagegen künftig außerhalb des Landesprogramms behandelt.

Damit ist das Landesprogramm klar auf die Verwirklichung der Gleichstellung in den nach „außen“ gerichteten Fachpolitiken der Landesregierung und ihrer Ressorts ausgerichtet. Auch von zivilgesellschaftlichen Akteurinnen und Akteuren initiierte Gleichstellungsmaßnahmen können in das Landesprogramm aufgenommen werden.

<sup>23</sup> Vgl. <https://leitstelle-frauen-geschlechtergleichstellung.sachsen-anhalt.de/massnahmen-landesprogramm>.

1. Gleichberechtigte Beteiligung an den Entscheidungsprozessen auf allen Ebenen und bei allen Entscheidungsgremien sowie an der Gestaltung der Gesellschaft
2. Wirtschaftliche Unabhängigkeit aller Geschlechter, gleichberechtigter Zugang zu wirtschaftlichen und finanziellen Ressourcen, zum Arbeitsmarkt und zur finanziellen Sicherung vor dem Hintergrund vielfältiger Erwerbsbiographien und Lebensverläufe
3. Schutz vor und Verhinderung von sexualisierter, homophober und geschlechtsspezifischer Gewalt und Diskriminierungen sowie Stärkung des Rechts auf sexuelle und körperliche Selbstbestimmung
4. Leben ohne geschlechtsdiskriminierende Zuschreibungen, Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt sowie Abbau von Geschlechterstereotypen in allen Lebensphasen, im gesamten Bildungsverlauf und in allen gesellschaftlichen Bereichen
5. Gleichberechtigte Teilhabe an kulturellem Schaffen und der Generierung von Wissen (Kultur und Wissenschaft)
6. Flächendeckende Gesundheitsversorgung und Pflege, die durchgehend die Bedürfnisse aller Geschlechter erfüllen und das Recht auf geschlechtliche Vielfalt gewährleisten
7. Bessere Qualifikations- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie wirtschaftliche Anerkennung für berufliche Sorgearbeit; Herstellung von Rahmenbedingungen für die gleiche Beteiligung aller Geschlechter an privaten Sorgetätigkeiten
8. Planung und Gestaltung öffentlicher und öffentlich geförderter Infrastrukturen u.a. in den Bereichen Bau, Freiräume, Digitalisierung und Verkehr unter Beachtung geschlechtsspezifischer Anforderungen

Abb. 7 > gleichstellungspolitische Landesziele

Im Rahmen des Förderprogramms Technische Unterstützung (TSI) der Europäischen Union wurde das Gender-Flagship-Projekt „Gender Mainstreaming in Public Policy and Budgeting“ auch in Sachsen-Anhalt umgesetzt. In diesem Zusammenhang wurden verbindliche und quantifizierbare Zielvorgaben sowie geeignete Indikatoren entwickelt, um eine transparente und nachvollziehbare Berichterstattung zu gewährleisten. Durch diese Neuausrichtung grenzt sich das Landesprogramm fachlich von den Gleichstellungsaufgaben im Rahmen des Frauenfördergesetzes ab. Die Umsetzung und Berichterstattung erfolgen durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung. Die Ressorts sind aufgefordert, weitere Maßnahmen einzubringen.

Im Jahr 2025 wurde das Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt durch das Fraunhofer-Institut für System- und Innovationsforschung (ISI) evaluiert. Ziel der Evaluation war es, die Weiterentwicklung und Umsetzung des Programms seit 2020 unter Einbeziehung früherer Programmphasen zu analysieren und Ansatzpunkte für die künftige Ausgestaltung der Gleichstellungspolitik des Landes zu identifizieren. Die Ergebnisse zeigen, dass sich das Landesprogramm als zentrales Instrument zur ressortübergreifenden Verankerung von Gleichstellung als Querschnittsaufgabe bewährt hat. Hervorgehoben werden insbesondere die koordinierende Rolle der Leitstelle für Frauen- und Gleichstellungspolitik, die verpflichtende Beteiligung aller Ressorts sowie der partizipative Ansatz, der Akteurinnen und Akteure aus Verwaltung, Zivilgesellschaft, Wirtschaft und Wissenschaft einbindet und den fachlichen Austausch stärkt.

Zugleich macht die Evaluation deutlich, dass weiterhin Entwicklungsbedarfe bestehen. Dazu zählen insbesondere begrenzte personelle und finanzielle Ressourcen sowie unterschiedliche institutionelle Verankerungen und Umsetzungsbedingungen gleichstellungsrelevanter Aufgaben in den Ressorts. Empfohlen werden eine Präzisierung der Steuerungsstrukturen, eine stärkere Wirkungsorientierung der Maßnahmen, der systematische Ausbau von Gleichstellungskompetenz in der Landesregierung sowie die Weiterentwicklung von Monitoring und Öffentlichkeitsarbeit. Insgesamt bestätigt die Evaluation den Beitrag des Landesprogramms zur Förderung der Gleichstellung in Sachsen-Anhalt und liefert zugleich wichtige Impulse für dessen zukunftsgerichtete Weiterentwicklung.

## 2.1.2 Aktionsprogramm für die Akzeptanz von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transgendern, Transsexuellen und intergeschlechtlichen Menschen

Die regierungstragenden Parteien verstehen das Aktionsprogramm für die Akzeptanz von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transgendern, Transsexuellen und intergeschlechtlichen Menschen (LSBTTI) ebenfalls als eine zentrale, ressortübergreifende Aufgabe des Landes Sachsen-Anhalt. Ziel ist es, die nachhaltige Akzeptanz von queeren Menschen zu stärken und das Programm als eigenständiges Landesprogramm unter breiter Beteiligung der queeren Community weiterzuentwickeln.<sup>24</sup>

Bereits im Jahr 2015 beauftragte der Landtag von Sachsen-Anhalt die Landesregierung mit der Entwicklung eines entsprechenden Aktionsprogramms. Die Koordination der Programmerstellung oblag der im damaligen Ministerium für Justiz und Gleichstellung angesiedelten Leitstelle für Frauen- und Gleichstellungspolitik in Abstimmung mit den zuständigen Ministerien sowie mit queeren Organisationen der Zivilgesellschaft. Bis 2019 bestand das Aktionsprogramm LSBTTI als eigenständiges Programm, anschließend wurde es auf Grundlage eines Kabinettsbeschlusses als Programmlinie in das Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt integriert. Im Jahr 2024 beschloss die Landesregierung, das Aktionsprogramm als eigenständiges Landesprogramm weiterzuentwickeln.

Um den aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen gerecht zu werden und das Programm zukunftsfähig zu gestalten, wird das Aktionsprogramm derzeit als neues Landesprogramm „Queer in Sachsen-Anhalt“ fortgeschrieben. Es ist auf vier zentrale Handlungsfelder ausgerichtet: Bekämpfung von Gewalt und vorurteilsmotivierter Kriminalität, Bildung und Aufklärung, Gesundheitswesen und Pflege sowie Gleichstellung in der Arbeitswelt.<sup>25</sup> Der Entwicklungsprozess wird durch eine Interministerielle Arbeitsgruppe begleitet und basiert auf einem breit angelegten Beteiligungsverfahren unter Einbindung von zivilgesellschaftlichen Vertretungen sowie queeren Vereinen und Verbänden.

<sup>24</sup> Vgl. Koalitionsvertrag 2021-2026 „Wir gestalten Sachsen-Anhalt. Stark. Modern. Krisenfest. Gerecht.“, S. 86-87, ab Zeile 3513.

<sup>25</sup> Vgl. Aktionsprogramm LSBTTI: [https://leitstelle-frauen-geschlechtergleichstellung.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik\\_und\\_Verwaltung/MS/LFGG\\_-\\_Leitstelle\\_Frauen/lbtti/lbtti\\_aktionsprogramm.pdf](https://leitstelle-frauen-geschlechtergleichstellung.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MS/LFGG_-_Leitstelle_Frauen/lbtti/lbtti_aktionsprogramm.pdf).

Ziel ist es, das überarbeitete Landesprogramm noch in der aktuellen Wahlperiode dem Kabinett zur Beschlussfassung vorzulegen und damit das Bekenntnis des Landes Sachsen-Anhalt zu einer offenen, vielfältigen und gleichberechtigten Gesellschaft weiter zu stärken.

*Mit den beiden Landesprogrammen verfügt die Gleichstellungspolitik in Sachsen-Anhalt über ein tragfähiges strategisches Fundament. Die ressortübergreifende Ausrichtung sowie die enge Einbindung zivilgesellschaftlicher Akteurinnen und Akteure tragen dazu bei, Gleichstellung als gesamtgesellschaftliches Anliegen stärker zu verankern. Auch die jüngsten Weiterentwicklungen, insbesondere die Einführung quantifizierbarer Zielvorgaben und Indikatoren, stellen wichtige Schritte hin zu mehr Verbindlichkeit, Steuerungsfähigkeit und Transparenz dar.*

*Zugleich macht die Analyse deutlich, dass weiterhin Herausforderungen bestehen: Die Vielzahl der Maßnahmen erschwert die kohärente Darstellung und die öffentliche Sichtbarkeit der Gleichstellungspolitik. Während auf programmatrischer Ebene Fortschritte erkennbar sind, bleibt die Umsetzung in den Ressorts sowie die Wahrnehmbarkeit der Maßnahmen nach außen unterschiedlich ausgeprägt. Darüber hinaus erfordert die stärkere Trennung zwischen extern ausgerichteten Programmen und internen Gleichstellungsaufgaben eine sorgfältige Abstimmung, um sicherzustellen, dass strukturelle Ungleichheiten innerhalb der Landesverwaltung weiterhin konsequent adressiert werden.*

## 2.2 Gleichstellungspolitische Maßnahmen

Um die Gleichstellung nachhaltig zu stärken, setzt das Land auf einen breiten strategischen Ansatz mit gezielten Maßnahmen in den Bereichen Schutz, Prävention und Vernetzung sowie auf die kontinuierliche Weiterentwicklung der rechtlichen Rahmenbedingungen, die im Folgenden näher dargestellt werden.

### ➤ Ausbau des Schutz- und Hilfesystems für Frauen

Das Land verfügt über ein flächendeckendes Netz von 19 Frauenhäusern und zehn ambulanten Beratungsstellen. Ergänzt werden diese durch ein mobiles Team, vier Fachberatungsstellen für Betroffene sexualisierter Gewalt, vier Interventionsstellen, die Fachstelle VERA, sieben Frauen-

zentren, die Täterberatungsstelle ProMann sowie die Umsetzung der vertraulichen Spurensicherung. Das Gleichstellungsministerium begleitet den bedarfsgerechten Ausbau der Maßnahmen, setzt sich für Betroffene ein und fördert Prävention. Die Koordination dieses Hilfesystems erfolgt in enger Zusammenarbeit der Landesregierung mit der Landeskoordinierungsstelle zur Umsetzung der Istanbul-Konvention (LIKO). Darüber hinaus koordiniert das Gleichstellungsministerium die Entwicklung eines Landesprogramms zur Umsetzung der Istanbul-Konvention in Sachsen-Anhalt und begleitet die Umsetzung des Gewalthilfegesetzes.

### ➤ Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung

Gleichstellungspolitik erfordert in einer pluralen Gesellschaft eine kontinuierliche öffentliche Vermittlung. Vor dem Hintergrund fortbestehender Diskriminierungen und struktureller Ungleichheiten, kommt der Öffentlichkeitsarbeit dabei eine zentrale Bedeutung zu.<sup>26</sup> Das Ziel besteht darin, Gleichstellungspolitik nachvollziehbar darzustellen, gesellschaftliche Sensibilität für Vielfalt zu stärken und Reformvorhaben transparent zu kommunizieren.

Das Gleichstellungsministerium gestaltet seine Öffentlichkeitsarbeit mit einem breiten Spektrum an Veranstaltungen, die sowohl öffentliche Aufmerksamkeit erzeugen als auch Räume für Austausch, Dialog- und Beteiligung eröffnen. Zu den zentralen Formaten zählen:

#### ➤➤ Zentrale Frauentagsveranstaltung

Die jährlich zum Internationalen Frauentag ausgerichtete zentrale Frauentagsveranstaltung des Landes würdigt frauenpolitische Errungenschaften und greift aktuelle gleichstellungspolitische Herausforderungen auf. Sie bietet Raum für den Austausch zwischen Politik, Zivilgesellschaft und Wissenschaft und stärkt die öffentliche Wahrnehmung von Gleichstellungsthemen.

#### ➤➤ Landesgleichstellungspreis

Seit 2023 vergibt das Land den Landesgleichstellungspreis. Ausgezeichnet werden Initiativen, Projekte und Institutionen, die sich in besonderer Weise für Geschlechtergerechtigkeit engagieren. Der Preis macht erfolgreiches Engagement sichtbar, würdigt innovative Ansätze und setzt Anreize für weiteres gleichstellungspolitisches Handeln. Die Schirmherrschaft liegt bei der Gleichstellungsministerin.

<sup>26</sup> Vgl. Albrecht, Clara und Rude, Britte (2022): Wo steht Deutschland 2022 bei der Gleichstellung der Geschlechter? In: ifo Schnelldienst.

### >> Genderforschungspreis

Der Genderforschungspreis zeichnet herausragende wissenschaftliche und künstlerische Anschluss- und Qualifikationsarbeiten aus, die eine Geschlechterperspektive einbeziehen und neue Impulse für die Gleichstellung liefern. Mit dem Preis sollen Geschlechterforschung und Forschende im Land sichtbar gemacht sowie die Vielfalt und gesellschaftliche Relevanz von Forschung mit Geschlechterbezug gewürdigt werden. Er wird gemeinsam vom Gleichstellungsministerium und der Koordinierungsstelle Genderforschung und Chancengleichheit Sachsen-Anhalt (KGC) vergeben.

### >> Landkreisbereisungen

Mit regelmäßigen Besuchen in den Landkreisen und kreisfreien Städten suchen die Gleichstellungsministerin und die Landesgleichstellungsbeauftragte den direkten Austausch mit den vor Ort handelnden Akteurinnen und Akteuren. In Dialogveranstaltungen mit Engagierten aus den Bereichen Kommunalpolitik, Gleichstellung, Antidiskriminierung, Inklusion und Gewaltschutz werden lokale Bedarfe aufgegriffen, bestehende Netzwerke gestärkt und gleichstellungspolitische Anliegen landesweit sichtbar gemacht.

### >> Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen

Auch anlässlich des Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen am 25. November begleiten die Gleichstellungsministerin und die Landesgleichstellungsbeauftragte regelmäßig Veranstaltungen im Land. Dazu zählen u.a. Fahnenhissungen, Gedenkveranstaltungen, insbesondere die jährlich stattfindende Gedenkstunde im Landtag von Sachsen-Anhalt, und Informationsangebote, die in Kooperation mit lokal aktiven Personen umgesetzt werden. Ziel ist es, das Thema Gewalt an Frauen stärker im gesellschaftlichen Bewusstsein zu verankern und konkrete Unterstützungsangebote sichtbar zu machen.

### > Bundesaktivitäten im Rahmen der Konferenz der Gleichstellungsminister und -ministerinnen (GFMK)

Das Gleichstellungsministerium nimmt eine zentrale Rolle bei der Bündelung und Weiterleitung landesspezifischer Bedarfe und Entwicklungen auf Bundesebene wahr. Dies erfolgt insbesondere durch eine aktive Mitwirkung an der Konferenz der Gleichstellungsminister und -ministerinnen (GFMK).

Die GFMK ist ein zentrales Gremium der Länder zur Abstimmung gleichstellungspolitischer Positionen und zur Weiterentwicklung gemeinsamer Strategien. In ihr beraten die

für Gleichstellung zuständigen Ministerinnen und Minister über aktuelle Herausforderungen, tauschen Erfahrungen aus und fassen Beschlüsse, die in die bundespolitische Meinungsbildung eingebracht werden. Durch die Beteiligung an der GFMK bringt Sachsen-Anhalt seine gleichstellungspolitischen Anliegen aktiv in überregionale Prozesse ein und wirkt an der Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik auf Bundesebene mit.

### > Maßnahmen zur Stärkung der Gender- und Gleichstellungskompetenz

Im Rahmen des Europäischen Sozialfonds Plus 2021–2027 wurde in Sachsen-Anhalt zur Ergänzung der Landesprogramme die Maßnahme „Stärkung der Gender- und Gleichstellungskompetenz“ aufgenommen. Ziel ist es, durch geförderte Einzelprojekte handlungsorientierte Gender- und Gleichstellungskompetenz aufzubauen, die direkt auf unterschiedliche Arbeitskontexte zugeschnitten ist. Um den spezifischen Anforderungen der jeweiligen Arbeitsbereiche gerecht zu werden und die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei fachlichen Aufgaben wirksam zu unterstützen, werden die Vorhaben im Rahmen öffentlicher Auftragsvergaben umgesetzt. Ein Teil der Projekte richtet sich zudem gezielt an Beschäftigte der Landesverwaltung, um deren Gleichstellungskompetenz zu stärken. Im Berichtszeitraum wurde der finanzielle Rahmen sowie erste Projektideen entwickelt. Seit 2024 werden erste Maßnahmen umgesetzt. So werden bspw. gleichstellungsorientierte Beratungsansätze für langzeitarbeitslose Frauen in den kommunalen Jobcentern des Landes entwickelt. Darüber hinaus werden Konzepte zur Berufsorientierung von Schülerinnen und Schülern so weiterentwickelt, dass diese nicht durch Geschlechterstereotype und Rollenklischees eingeschränkt sind. Ebenso sollen Angebote zur Prävention sexualisierter Gewalt im Sport entwickelt werden.

### > Reform des Frauenfördergesetzes

Das über 30 Jahre alte Frauenfördergesetz Sachsen-Anhalts wird derzeit umfassend reformiert, um es zu einem modernen Gleichstellungsgesetz weiterzuentwickeln, das den aktuellen gesellschaftlichen und arbeitsmarktbezogenen Herausforderungen gerecht wird. Die Reform ist notwendig, da das bisherige Gesetz nur begrenzt auf die heutigen Anforderungen an Gleichstellung, Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege sowie auf die Stärkung der Rechte und wirkungsvoller Handlungsinstrumente von Gleichstellungsbeauftragten eingeht. Im Rahmen des Reformpro-

zesses hat die Landesregierung Fachveranstaltungen und Werkstattgespräche mit relevanten Vertretungen aus Verwaltung, Politik, Wissenschaft und Zivilgesellschaft durchgeführt, um unterschiedliche Perspektiven und praktische Erfahrungen einzubeziehen. Themen wie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege, die gezielte Förderung von Frauen in Führungspositionen sowie die Stärkung der Handlungskompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten standen dabei im Fokus. Auf Grundlage dieser Gespräche und der gewonnenen Erkenntnisse wurden Eckpunkte für ein neues Gesetz erarbeitet. Aus diesen Eckpunkten soll ein Gesetzentwurf entwickelt werden, der die Gleichstellung auf Landesebene wirksam, praxisnah und zukunftsorientiert stärken soll.

### ➤ **Novellierung des Kommunalverfassungsgesetzes**

Mit der Reform des Kommunalverfassungsgesetzes im Jahr 2024 wurde durch die Einführung von § 56b KVG LSA eine wichtige rechtliche Grundlage für die hybride Abhaltung von Sitzungen kommunaler Gremien geschaffen. Diese Neuerung reagiert auf die wachsenden Anforderungen an Flexibilität in der kommunalen Arbeit und leistet einen entscheidenden Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Beruf und ehrenamtlichem Engagement. Insbesondere für Personen, die bisher aufgrund zeitlicher oder räumlicher Einschränkungen nur eingeschränkt teilnehmen konnten, eröffnet die hybride Teilnahme neue Möglichkeiten der aktiven Mitwirkung. Dadurch wird die Partizipation in kommunalen Entscheidungsprozessen spürbar gestärkt. Auch die Arbeit kommunaler Gleichstellungsbeauftragter profitiert erheblich, da flexible Teilnahmeformate ihre Einbindung in Gremien erleichtern und ihre Arbeitsbedingungen insgesamt verbessern. Die Regelung unterstützt somit nicht nur die individuelle Vereinbarkeit, sondern fördert auch die gleichberechtigte Teilhabe und die Stärkung der Geschlechtergerechtigkeit auf kommunaler Ebene.

*Das Land stärkt die Gleichstellung durch ein umfassendes Maßnahmenpaket aus Schutz, Prävention, Vernetzung und rechtlicher Weiterentwicklung. Dazu gehört der bedarfsgerechte Ausbau eines landesweiten Hilfesystems für von Gewalt betroffene Frauen sowie die konsequente Umsetzung der Istanbul-Konvention. Durch Öffentlichkeitsarbeit, Dialogformate, Preise und landesweite Veranstaltungen werden Gleichstellungsthemen sichtbar gemacht und Netzwerke gestärkt. Ergänzend werden Gender- und Gleichstellungskompetenzen ausgebaut und rechtliche Rahmenbedingungen modernisiert, um Vereinbarkeit, Partizipation und Geschlechtergerechtigkeit nachhaltig zu fördern.*

## Teil 3

### Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragten bilden ein zentrales Element der gleichstellungspolitischen Infrastruktur in Sachsen-Anhalt. Auf verschiedenen Ebenen – in der Landesregierung, in den obersten Landesbehörden, in den Dienststellen des Landes, in den Kommunen sowie an Hochschulen und Universitätskliniken – setzen sie sich für die Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung ein. Ihre Aufgaben reichen von der Beratung und Mitwirkung bei Gesetzes- und Verwaltungsprozessen über die Unterstützung von Beschäftigten in gleichstellungsrelevanten Fragen bis hin zur Initiierung und Begleitung von Programmen, Projekten und Netzwerken. Sie wirken sowohl nach innen – in Verwaltungen und Institutionen – als auch nach außen in die Gesellschaft hinein und tragen damit wesentlich zur Sichtbarkeit, Weiterentwicklung und nachhaltigen Verankerung der Gleichstellungspolitik bei.

#### 3.1 Landesbeauftragte für Frauen- und Gleichstellungspolitik

Nach der Landtagswahl 2021 wurden die Zuständigkeiten für die Gleichstellungspolitik und die Leitstelle für Frauen- und Gleichstellungspolitik im Zuge des Regierungsbeschlusses vom 20.12.2021<sup>27</sup> dem Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung übertragen.

Nach zweijähriger Vakanz konnte im Dezember 2022 die Funktion der Landesbeauftragten für Frauen- und Gleichstellungspolitik wieder besetzt werden. Mit Beschluss der Landesregierung vom 22. November 2022 wurde Sarah Schulze in dieses Amt berufen. Sie leitet seither auch die Leitstelle für Frauen- und Gleichstellungspolitik.

Die politisch-strategische Verantwortung für die Gleichstellungspolitik liegt bei der zuständigen Ministerin. Die Landesbeauftragte unterstützt sie bei der Umsetzung gleichstellungspolitischer Vorhaben,<sup>28</sup> nimmt beratende und koordinierende Aufgaben wahr und wirkt an der Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik des Landes mit. Auf Grundlage eines Regierungsbeschlusses ist sie bei der Erarbeitung von Gesetz- und Verordnungsentwürfen, Ka-

binettsvorlagen sowie weiteren gleichstellungsrelevanten Vorhaben frühzeitig zu beteiligen.

Als unabhängige Beauftragte ist die Landesgleichstellungsbeauftragte unmittelbar an die Hausleitung des für Gleichstellung zuständigen Ministeriums angebunden und verfügt über einen direkten Zugang zu allen Ministerinnen und Ministern. Sie fungiert damit als wichtige Schnittstelle zwischen Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft und trägt zur frühzeitigen Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter Aspekte in politischen Entscheidungsprozessen bei. Die Leitstelle für Frauen und Gleichstellungspolitik (LFG) unterstützt die Landesgleichstellungsbeauftragte in ihrer Arbeit und übernimmt die Funktion ihrer Geschäftsstelle.

Ergänzend zu ihren koordinierenden und beratenden Aufgaben initiiert die Landesgleichstellungsbeauftragte eigene Formate und öffentlichkeitswirksame Maßnahmen zur Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen. Dazu zählt das im Jahr 2023 eingeführte Veranstaltungsformat „Film im Gespräch“, das Kunst und politische Diskussion miteinander verbindet. In diesem Rahmen werden Filme zu Themen der Geschlechtergerechtigkeit und Diversität gezeigt, die anschließend gemeinsam mit Fachpersonen sowie dem Publikum reflektiert werden. Auf diese Weise werden komplexe gesellschaftliche Fragestellungen auf kreative Weise aufgegriffen und einem breiten Publikum zugänglich gemacht. Die Veranstaltungen werden in Kooperation mit den Frauenzentren im Land Sachsen-Anhalt durchgeführt.

Mit der jährlichen Beteiligung an der internationalen Kampagne „One-Billion-Rising“ setzt Sachsen-Anhalt darüber hinaus ein sichtbares Zeichen gegen Gewalt an Frauen und Mädchen. Die weltweite Kampagne macht auf das Ausmaß geschlechtsspezifischer Gewalt aufmerksam und ruft zu Solidarität sowie zu gesellschaftlichem Engagement auf. Durch öffentlichkeitswirksame Aktionen wird im Land das Bewusstsein für geschlechtsspezifische Gewalt geschärft, die Aufmerksamkeit auf bestehende Unterstützungs- und Hilfsangebote gelenkt und ein Signal der Solidarität mit den Betroffenen gesendet.

Einen weiteren Arbeitsschwerpunkt bildet die kontinuierliche Vernetzung mit kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, Akteurinnen und Akteuren der Zivilgesellschaft, der Wissenschaft und weiteren relevanten Personen. Durch diese Kooperationen werden Ressourcen gebündelt, fachlicher Austausch gefördert und gleichstellungspolitische Impulse sowohl auf Landes- als auch auf kommunaler Ebene wirksam verstärkt.

<sup>27</sup> Vgl. Gesetz- und Verordnungsblatt LSA 2021, S. 623.

<sup>28</sup> Nähere Ausführungen unter TOP 2 des Berichts.

### 3.2 Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte der obersten Landesbehörden

Gemäß § 14 des Frauenfördergesetzes des Landes Sachsen-Anhalt ist bei jeder obersten Landesbehörde mit mehr als 300 Beschäftigten im Geschäftsbereich sowie beim Landesverwaltungsamt eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Eine solche gibt es in der Staatskanzlei, in den Ministerien sowie im Landesverwaltungsamt. Im Landtag und im Landesrechnungshof übernimmt eine Beschäftigte zusätzlich zu ihrer regulären Tätigkeit die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten. Die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten sind direkt der Behördenleitung unterstellt und nehmen aufgrund ihrer Weisungsfreiheit eine besondere Stellung ein. Ihre zentrale Aufgabe ist die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Verwaltung. Dies umfasst insbesondere die Verbesserung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ihre konkreten Aufgaben sind in § 15 FrFG festgelegt.

Die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten sind bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen umfassend und rechtzeitig zu informieren und auf Verlangen zu beteiligen. Ihr Einfluss erstreckt sich von Personalentscheidungen und Qualifikationsmaßnahmen über die Besetzung von Gremien bis hin zur Analyse der Beschäftigtenstruktur. Zudem sind sie in gleichstellungsrelevante Themen bei Kabinettsvorlagen sowie in die Erstellung der Frauenförderpläne eingebunden.

Mitarbeitende wenden sich häufig mit Anliegen wie Auswahlverfahren für höherwertige Dienstposten, dienstlichen Beurteilungen, Konflikten mit Vorgesetzten, Arbeitszeitregelungen oder der gleichberechtigte Zugang von Frauen in Führungspositionen an die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte. Weitere Themen sind Mutterschutz, Elternzeit, die Rückkehr in den Beruf und Überlastungsanzeigen.

Die Arbeit mit den hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten wird im Rahmen eines kontinuierlichen Erfahrungsaustausches mit der Landesbeauftragten für Frauen- und Gleichstellungspolitik begleitet. Die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten stehen untereinander in engem Austausch durch regelmäßige Treffen sowie telefonischen und schriftlichen Kontakt.

### 3.3 Ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte in den Dienststellen des Landes

In allen Landesdienststellen und -einrichtungen werden neben den bestellten hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 2 FrFG LSA ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte für eine Amtszeit von vier Jahren gewählt. Voraussetzung hierfür ist laut § 17 FrFG LSA, dass in der jeweiligen Dienststelle mindestens fünf Frauen beschäftigt sind. Größere Kommunen und Verwaltungsgemeinschaften, die bereits eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt haben, können zusätzlich eine ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte wählen. Die Aufgaben und Rechte der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten sind in § 18 FrFG LSA festgelegt.

Die Wahl der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten erfolgt ausschließlich durch die weiblichen Beschäftigten, da sie diejenigen sind, deren Gleichberechtigung gesichert werden soll. Sie sind es, die von strukturellen Benachteiligungen, etwa durch geschlechtsspezifische Diskriminierung oder Gewalt, betroffen sind. Daher obliegt ihnen auch die Entscheidung über ihre Interessenvertretung. Die Gleichstellungsbeauftragten stehen den weiblichen Beschäftigten beratend und unterstützend zur Seite, insbesondere in Fragen der beruflichen Förderung und der Beseitigung von Benachteiligungen.

Zum Stichtag 31.12.2024 lag keine vollständige statistische Erfassung zur Anzahl der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten vor, so dass lediglich eine Schätzung möglich ist. Da sich die strukturellen Rahmenbedingungen der Dienststellen und Einrichtungen gemäß § 2 FrFG LSA im Berichtszeitraum jedoch nicht wesentlich verändert haben, wird wie zuvor berichtet, weiterhin von rund 1.000 ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten ausgegangen.

### 3.4 Gleichstellungsbeauftragte in den Kommunen

Gemäß § 78 des Kommunalverfassungsgesetzes des Landes ST (KVG LSA) sind Kommunen, die keine Mitgliedsgemeinden von Verbandsgemeinden sind, dazu verpflichtet eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Die Einzelheiten werden in der jeweiligen Hauptsatzung geregelt. In Kommunen mit mindestens 25.000 Einwohnern und Einwohnerinnen wird eine hauptberufliche Verwaltungsmitarbeiterin mit der Gleichstellungsarbeit betraut. Zur Wahrnehmung

dieser Aufgaben muss sie entsprechend von anderen Arbeitsaufgaben entlastet werden. In Mitgliedsgemeinden von Verbandsgemeinden übernimmt die Gleichstellungsbeauftragte der Verbandsgemeinde diese Aufgaben.

Die gesetzlichen Grundlagen zu den Aufgaben, Kompetenzen sowie den Mitwirkungs- und Beteiligungsrechten der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sind in § 78 KVG LSA sowie in §§ 18a, 15 Abs. 2-4 FrFG LSA festgelegt. Hierzu gehört unter anderem das Recht zur Teilnahme an Sitzungen der kommunalen Vertretung und ihrer Ausschüsse, soweit ihr Aufgabenbereich betroffen ist. In diesen Sitzungen steht ihnen ein Rederecht zu.<sup>29</sup>

Bei Fragen zur Umsetzung der Frauen- und Gleichstellungspolitik bietet die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte des Landesverwaltungsamts den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Sachsen-Anhalt fachliche Beratung an.

Neben den Aufgaben, die ihnen durch die Hauptsatzung zugewiesen sind, haben die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten die gleichen Rechte und Pflichten wie ihre hauptamtlichen Kolleginnen in den obersten Landesbehörden. Zur effektiven Erfüllung ihrer Aufgaben werden sie ebenfalls von anderen Tätigkeiten entlastet.<sup>30</sup>

Tabelle 2.1 verdeutlicht, dass zum Stichtag 31.12.2024 in den kommunalen Gebietskörperschaften insgesamt 133 Stellen mit kommunalen Gleichstellungsbeauftragten gemäß FrFG LSA in Verbindung mit dem Kommunalverfassungsgesetz zu besetzen waren. Im Vergleich mit dem 9. Bericht blieb die Stellenzahl konstant. Von den 133 kommunalen Gebietskörperschaften verfügten 29, darunter elf Landkreisverwaltungen, 15 Einheitsgemeinden und drei kreisfreie Städte über hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte. In den übrigen 104 Einheits- und Verbandsgemeinden mit weniger als 25.000 Einwohnerinnen und Einwohnern ist jeweils eine Verwaltungsmitarbeiterin mit der Gleichstellungsarbeit betraut.

Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten befassen sich mit einer Vielzahl gleichstellungsrelevanter Themen für unterschiedliche Zielgruppen. Sie spielen eine entscheidende Rolle bei der Initiierung und Aufrechterhaltung von frauen- und familienfreundlichen Unterstützungs- und Vernetzungsstrukturen. Darüber hinaus unterstützen sie die

<sup>29</sup> Vgl. § 78 Abs. 4 Satz 1 und 2 KVG LSA.

<sup>30</sup> Vgl. §§ 18a, 15 Abs. 2-4 FrFG LSA.

Kommunen bei der Sicherstellung der Daseinsvorsorge für Bürger und Bürgerinnen. Zu den zentralen Schwerpunkten ihrer Arbeit zählen:

- › Gleichstellungsarbeit innerhalb der Verwaltung,
- › Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen,
- › Rollenbilder und berufliche Chancengleichheit,
- › Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie
- › politische Partizipation von Frauen.<sup>31</sup>

Häufig an die Gleichstellungsbeauftragten herangetragene Anliegen von Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeitern betreffen:

- › Eingruppierung, Stellenbesetzung, Stufenaufstieg, Arbeitsbelastung und Weiterbildung
- › Dienstvereinbarungen und deren Auswirkungen, geschlechtergerechte Sprache
- › Mobbing, Teamdynamik und Arbeitsklima
- › Gesundheitsvorsorge, Wiedereingliederung nach Krankheit, Barrierefreiheit, Schwerbehinderung und Gleichstellung
- › Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Work-Life-Balance, Pflege von Angehörigen

Zusätzlich stehen die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten den Bürger und Bürgerinnen in vielfältigen sozialen und psychosozialen Belangen beratend zur Seite. Dazu gehören Themen wie Beziehungskrisen, Schwangerschaftskonflikte, Kinderschutz, Gewalterfahrungen, Diskriminierung sowie Fragen zu Behinderten- und Seniorenangelegenheiten, beruflicher Orientierung, Pflege von Angehörigen und finanziellen Schwierigkeiten. Eine wichtige Aufgabe ist dabei die Vermittlung zu spezifischen Beratungs- und Hilfsangeboten.

Da Gleichstellung ein Querschnittsthema ist, erfordert die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte eine kontinuierliche Fort- und Weiterbildung. Diesem Anspruch tragen die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten unter anderem durch die Zusammenarbeit in der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sowie den engen Austausch mit der Landesbeauftragten für Frauen- und Gleichstellungspolitik Rechnung. Nach der Besetzung der Stelle der Landesbeauftragten für Frauen- und Gleichstellungspolitik im Jahr 2022 wurden die Landeskongresse, die unter Federführung des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung sowie der Gleichstellungsministerin und der Landesarbeitsge-

<sup>31</sup> Vgl. Gleichstellung als Regionalentwicklung - zur Situation der kommunalen Gleichstellungsarbeit in ländlichen Räumen Deutschlands; Studie der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen, 2019.

meinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten Sachsen-Anhalt stehen, wiederbelebt. Während des Berichtszeitraums wurden unter anderem folgende Themen gemeinsam behandelt:

- › Geschlechtersensible Medizin
- › Gewaltschutz für Menschen mit Behinderungen
- › Weibliche Genitalverstümmelung und Präventionsmaßnahmen in Sachsen-Anhalt
- › Förderung der politischen Teilhabe von Frauen, Umsetzung der Projekte im Rahmen des „Aktionsprogramm Kommune – Frauen in die Politik“ in Sachsen-Anhalt
- › Analyse und Diskussion aktueller Entwicklungen im Bereich Antifeminismus
- › Umsetzung der Maßnahmen gegen „Digitale Gewalt“ in Sachsen-Anhalt
- › Umsetzungsstand des Landesprogramms für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt
- › Austausch zum TSI Projekt<sup>32</sup> der Europäischen Kommission mit dem Schwerpunkt Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in Politik und Verwaltung
- › Analyse der Rolle von Gleichstellung im sozial-ökologischen Transformationsprozessen.

Im Rahmen der Erstellung des 10. Frauenförderberichts wurden die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten zu ihren Arbeitsinhalten und -zeiten befragt. In der Abfrage wurden folgende Punkte erfasst:

1. Wie hoch ist der Anteil der Arbeitszeit, der für Gleichstellungsaufgaben aufgewendet wird?
2. Wie hoch ist der Anteil für andere thematische Zuständigkeiten?
3. Welche Themenbereiche umfassen diese weiteren Zuständigkeiten?

Die Rücklaufquote lag bei 72 Prozent. Die Ergebnisse zeigen, dass der zeitliche Umfang für Gleichstellungsaufgaben stark variiert. Im Durchschnitt werden rund 77 Prozent der Arbeitszeit für gleichstellungsrelevante Tätigkeiten aufgewendet. Oft ist die Gleichstellungsarbeit mit weiteren Aufgabenbereichen verknüpft, bspw.:

- › Soziales (Wohnen, Jugend, Seniorenarbeit)
- › Verwaltungsfunktionen (Betriebliches Eingliederungsmanagement, Standesamt, Informationstechnik, Bauamt)
- › Sicherheit (Arbeits-, Brand- und Gesundheitsschutz)
- › Bildung (Schulen, Kindertagesstätten)

<sup>32</sup> Näher Ausführungen unter Top 4.1.1 des Berichts.

- › Ehrenamt und Veranstaltungsmanagement
- › Leitung von Einrichtungen (z. B. Kita, Frauenschutzhaus)
- › Inklusion, Behindertenvertretung, Demokratieprojekte

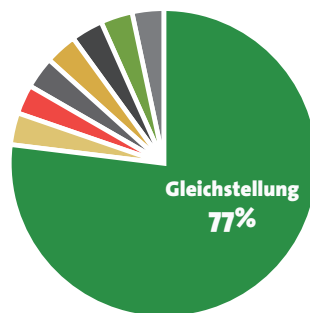


Abb. 8 > Arbeitszeitaufteilung Gleichstellung vs. anderer Aufgabenbereiche

### 3.5 Gleichstellungsbeauftragte der Hochschulen und Universitätsklinika

Die Vorschriften des FrFG LSA (§ 19) gelten auch für Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen und Fachbereichen, sofern keine abweichenden Regelungen bestehen. Ihre Aufgaben sind in § 72 des Hochschulgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt (HSG LSA) verankert. Zu ihren Aufgaben gehört insbesondere die Sicherstellung einer angemessenen Vertretung von Frauen in Organen und Gremien der Hochschule, die Förderung der Integration von Geschlechterforschung in die wissenschaftliche Arbeit, die aktive Mitwirkung in Angelegenheiten, die weibliche Hochschulangehörige betreffen, sowie die Wahrnehmung der Aufgaben und Rechte der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten nach § 15 FrFG LSA und die Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche.

Die Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen sind ehrenamtlich tätig und werden für eine Amtszeit von bis zu sechs Jahren gewählt. Hochschulen mit mehr als 1.500 Personalstellen können auf Antrag eine vollständige Freistellung von den Dienstaufgaben gewähren.<sup>33</sup> Häufig wird stattdessen das Lehrdeputat reduziert. Neben ihrer Gleichstellungsarbeit nehmen sie weitere Funktionen wahr, bspw. als Professorin oder Lehrkraft für besondere Aufgaben.

<sup>33</sup> Vgl. § 72 Abs. 2 HSG LSA.

Zum Stichtag 31.12.2024 gab es in Sachsen-Anhalt zehn Gleichstellungsbeauftragte an den Hochschulen sowie Universitätsklinika.<sup>34</sup>

Die Beauftragten der Hochschulen setzen sich für ein diskriminierungsfreies Arbeits- und Lernumfeld ein. Sie begleiten und überwachen hochschulinterne Prozesse, insbesondere in Personalauswahlverfahren, Berufungsverfahren und strategischer Hochschulentwicklung. Sie entwickeln Gleichstellungsstrategien, -konzepte und -pläne, wirken an der Etablierung von Leitbildern<sup>35</sup> mit und sind wichtige öffentliche Stimmen in Gleichstellungsfragen.

An sie herangetragene Anliegen betreffen u.a. geschlechtergerechte Sprache, Veranstaltungen zu Gleichstellungsthemen, Weiterbildungs- und Förderanliegen, Vertretung in Gremien, sexuelle Diskriminierung und Gewalt, Bewerbungsverfahren, Mutterschutz, Schwangerschaft, Studium mit Kind, Elternzeit, Kinderbetreuung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Diversity-Maßnahmen.

Zur Sicherung der Qualität ihrer Arbeit nehmen die Beauftragten regelmäßig an Fortbildungen teil.

Im Jahr 2004 gründeten die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften sowie der Universitätsklinika die Landesarbeitskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika (LaKoG).<sup>36</sup> Das Ziel war eine dauerhafte Vernetzung zur fachlichen Zusammenarbeit, strategischen Kooperation, gemeinsamen Positionierung und Entwicklung hochschulübergreifender Gleichstellungsmaßnahmen in Sachsen-Anhalt. Die LaKoG ist ein fester Bestandteil der gleichstellungspolitischen Infrastruktur des Landes. Sie thematisiert strukturelle Benachteiligungen (bspw. in Bewerbungsverfahren oder Karriereverläufen) und entwickelt Lösungsansätze für mehr Chancengleichheit.

Angesichts aktueller gesellschaftlicher Herausforderungen, wie dem Erstarken antifeministischer Tendenzen und dem zunehmenden Legitimationsdruck auf Gleichstellungsarbeit, ist die LaKoG ein unverzichtbares Forum für Dialog, gegenseitige Stärkung und strategische Weiterentwicklung.

Die Landesbeauftragte für Frauen- und Gleichstellungspolitik unterstützt die LaKoG, indem sie inhaltlich eng zusammenarbeitet, politische Kontakte herstellt und die Anliegen nach außen sichtbar macht - gegenüber Ministerien, Netzwerken und der Öffentlichkeit. So wird Gleichstellung im Wissenschaftsbereich dauerhaft gestärkt. Ihre aktive Einbindung ist ein wichtiger Baustein, um Gleichstellung als festen Bestandteil einer modernen und demokratischen Wissenschaftslandschaft zu sichern.

Bereits 2019 setzte sich die LaKoG erfolgreich dafür ein, die Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) nach Sachsen-Anhalt zu holen. Trotz pandemiebedingter Verzögerungen und organisatorischer Anpassungen fand die Konferenz 2024 erstmals in Sachsen-Anhalt statt. Unter dem Leitthema „Antifeminismus entgegnetreten – Wissenschaft und Demokratie stärken“ wurden Strategien gegen antifeministische Diskurse, die Rolle der Gleichstellungsarbeit zwischen Wissenschaftsfreiheit und gesellschaftlicher Verantwortung sowie Maßnahmen zur Stärkung demokratischer Werte diskutiert. Die von der Koordinierungsstelle Genderforschung und Chancengleichheit Sachsen-Anhalt organisierte und vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung finanzierte Tagung, setzte ein deutliches Signal für gelebte Gleichstellungspolitik und förderte die bundesweite Vernetzung.

*Im Berichtszeitraum zeigte sich, dass die gleichstellungspolitisch Engagierten eine hohe Aktivität entfalteten, jedoch weiterhin mit strukturellen Herausforderungen konfrontiert waren. Die Umsetzung von frauen- und gleichstellungspolitischen Vorgaben ist ohne die engagierte Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten nicht denkbar. Diese nehmen eine Schlüsselrolle ein, stehen dabei aber vor großen Herausforderungen: Sie müssen sich im Querschnitt mit einer Vielzahl von Themen auseinandersetzen und diese häufig mit begrenzten zeitlichen und personellen Ressourcen bewältigen. Eine gute Einbindung in die komplexen Kommunikationswege der Verwaltungen wirkt dabei entlastend, da sie eine frühzeitige Beteiligung an gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten ermöglicht.*

<sup>34</sup> Vgl. Koordinierungsstelle Genderforschung und Chancengleichheit Sachsen-Anhalt (KGC), [www.kgc-sachsen-anhalt.de](http://www.kgc-sachsen-anhalt.de)

<sup>35</sup> Vgl. Leitbild Gleichstellung der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (2019), [https://www.rektorin.uni-halle.de/stabsstellen/vielfalt-chancengleichheit/gleichstellung/2664687\\_3030811/](https://www.rektorin.uni-halle.de/stabsstellen/vielfalt-chancengleichheit/gleichstellung/2664687_3030811/).

<sup>36</sup> <https://www.kgc-sachsen-anhalt.de/lakog.html>.

## Teil 4

# Instrumente der Frauenförderung

Zur Umsetzung einer aktiven Gleichstellungspolitik setzt das Land Sachsen-Anhalt auf unterschiedliche Instrumente, die sowohl die individuelle Förderung von Frauen als auch strukturelle Veränderungen in Verwaltung und Institutionen in den Blick nehmen. Frauenförderpläne mit ihren verbindlichen Ziel- und Maßnahmenkatalogen schaffen dabei eine systematische Grundlage, um bestehende Ungleichgewichte sichtbar zu machen und konkrete Handlungsstrategien zu entwickeln. Die paritätische Besetzung von Gremien stellt ergänzend sicher, dass Frauen gleichberechtigt an Entscheidungsprozessen beteiligt sind und ihre Perspektiven in die Gestaltung öffentlicher Aufgaben einfließen. Zusammengekommen tragen diese Instrumente dazu bei, Chancengleichheit nachhaltig zu sichern, Diskriminierung abzubauen und das Potenzial aller Beschäftigten besser zu nutzen.

### 4.1 Frauenförderpläne

Gemäß § 20 Absatz 1 des Frauenfördergesetzes des Landes Sachsen-Anhalt sind sämtliche oberste Landesbehörden sowie Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit eigener Verwaltung dazu verpflichtet, alle zwei Jahre einen Frauenförderplan für ihren jeweiligen Geschäftsbereich zu erstellen. Die Personalverwaltung erarbeitet diese Pläne in enger Zusammenarbeit mit den haupt- und ehrenamtlich tätigen Gleichstellungsbeauftragten sowie den Personalräten und setzt diese um.

Die Frauenförderpläne haben zum Ziel, bestehende Unterrepräsentanzen von Frauen in bestimmten Funktionsbereichen sowie in einzelnen Vergütungs- und Besoldungsgruppen abzubauen. Dafür sind belastbare Daten über die personelle Zusammensetzung, ihre Entwicklung und die strukturellen Rahmenbedingungen notwendig. Nur auf dieser Grundlage lassen sich wirksame Maßnahmen für eine gleichberechtigte Teilhabe umsetzen.

Um eine einheitliche Grundlage zu schaffen, wurde im Jahr 2008 eine verbindliche Richtlinie zum Erstellen von Frauenförderplänen eingeführt. Sie enthält standardisierte Mustertabellen und Auswertungsbögen, die eine landesweit

vergleichbare Datenerhebung ermöglichen. So werden Defizite sichtbar und gezielte Maßnahmen planbar.<sup>37</sup>

Die erhobenen Daten münden in einen verbindlichen Ziel- und Maßnahmenkatalog. Darin sind konkrete Aktivitäten zur Förderung von Frauen festgelegt. Diese Maßnahmen werden regelmäßig bilanziert, um Fortschritte sichtbar zu machen und Verbesserungsbedarf zu ermitteln. Im Zentrum der strategischen Zielsetzung stehen insbesondere folgende Inhalte:

- › Chancengleichheit hinsichtlich der beruflichen Situation und Entwicklung von Frauen und Männern
  - Vereinbarkeit von Familie und Beruf
  - Geschlechtergerechte Arbeitsbedingungen
  - Entwicklung fachlicher und sozialer Kompetenzen
- › Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen
  - Stärkung und gezielte Nutzung der Kompetenzen von Frauen
  - Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen
- › Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Mitwirkung an Entscheidungsprozessen
  - Paritätische Gremienbesetzung
  - Integration des Ziels der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Verwaltungsformprozesse
- › Erhöhte Akzeptanz für Chancengleichheit
  - Sichtbare Chancengleichheitspolitik
  - Erhöhte Genderkompetenz von Frauen und Männern

Im Berichtszeitraum zeigte sich eine große Vielfalt an Maßnahmen, die von strukturellen Anpassungen über Qualifizierungsangebote bis hin zur individuellen Förderung reichen:

- › Fortbildungen zur Vorbereitung von Frauen auf Führungspositionen
- › Schulungen zur geschlechtergerechten Beurteilung und zur Vermeidung von Stereotypen
- › Evaluierungen bestehender Dienstvereinbarungen (z. B. zur Alternativarbeit)
- › Überarbeitung von Richtlinien und Dokumenten im Hinblick auf Genderneutralität
- › Onboarding-Programme und Fortbildungen für Rückkehrerinnen nach Elternzeit oder Sonderurlaub
- › Gezielte Ansprache von Frauen für Führungskräfteentwicklungsprogramme
- › Talentmanagement mit verbindlichen Vorgaben zur Förderung von Frauen

<sup>37</sup> Vgl. Ministerialblatt LSA. 2008, S. 371, geändert durch RdErl. vom 10.05.2012 (MBI.LSA 2013, S.244).

- › Coaching und Schulungen zum gleichstellungsorientierten Verwaltungshandeln
- › Gesundheitsmaßnahmen für langjährig Beschäftigte

Abbildung 9 veranschaulicht anhand konkreter Beispiele aus den Frauenförderplänen die Bandbreite und Vielschichtigkeit der enthaltenen Maßnahmen, die sowohl strukturelle als auch individuelle Aspekte der Gleichstellung adressieren.

*Die Frauenförderpläne leisten einen zentralen Beitrag zu einem geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Arbeitsumfeld im öffentlichen Dienst Sachsen-Anhalts. Sie werden alle zwei Jahre erstellt und legen verbindliche Ziele und Maßnahmen fest, bleiben aber ohne Sanktionen. Entscheidend ist daher die konsequente Umsetzung, regelmäßige Evaluation und Weiterentwicklung, damit Gleichstellung nicht nur ein formales Ziel bleibt, sondern im Arbeitsalltag tatsächlich gelebt wird.*

### Ministerium für Infrastruktur und Digitales

- › Fortbildungsprogramme zur Qualifizierung und Vorbereitung weiblicher Führungskräfte für höhere Führungspositionen
- › Informations- und Schulungsveranstaltungen zur Vermeidung von Beurteilungsfehlern unter dem Titel „Geschlechtergerechte Beurteilung“
- › Erstellung einer neuen Dienstvereinbarung über mobiles Arbeiten

### Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung

- › Evaluierung der Rahmendienstvereinbarung zur Alternativarbeit hinsichtlich Nutzung, Praktikabilität und Wirksamkeit
- › Überarbeitung einer Muster-Qualifizierungsvereinbarung zum Erwerb eines höheren Bildungsabschlusses bzw. einer zusätzlichen beruflichen Qualifikation
- › Informationsveranstaltungen zum Thema faire und gleichstellungsorientierte Beurteilung

### Ministerium für Bildung

- › Auswertung der dienstlichen Beurteilungen ggf. Ableitung von Fortbildungsbedarfen für Beurteilende
- › Prüfung und ggf. Überarbeitung der im Intranet veröffentlichten Dokumente „Das Personalführungsgespräch im Ministerium für Bildung des Landes Sachsen-Anhalt“ hinsichtlich Genderneutralität und Diskriminierungsfreiheit sowie Ergänzung um Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege
- › Angebot von Einzelcoachings für weibliche Führungskräfte
- › Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzeptes

### Staatskanzlei und Ministerium für Kultur

- › Umsetzung paritätische Gremienbesetzung:
  - Trennung von Mandaten und Hierarchiefunktionen bei der Fortschreibung von Gesellschaftsverträgen, Satzungen und weiteren rechtlichen Grundlagen
  - Gezielte Ansprache geeigneter Beschäftigter zur Besetzung der Mandate
- › Schulungsangebote für alle Hierarchieebenen zur Erhöhung der Genderkompetenz
- › Erweiterung des Fortbildungsangebots speziell für Frauen
- › Flexibilisierung der Arbeitszeit und Gewährung von Telearbeitszeit

### **Ministerium für Wirtschaft, Tourismus Landwirtschaft und Forsten**

- › Onboarding Maßnahmen zur Erleichterung des Wiedereinstiegs in das Berufsleben, insbesondere nach längerer Abwesenheit durch Elternzeit oder Sonderurlaub oder sonstiger Abwesenheitsgründe
- › Gezielte Fortbildungsangebote zur Stärkung von Führungskompetenzen für Nachwuchsführungskräfte
- › Durchführung von Inhouse-Schulungen zum Thema „Erhöhte Akzeptanz für Chancengleichheit“

### **Ministerium für Justiz und Verbraucherschutz**

- › Entwicklung von Gesundheitsmaßnahmen für langjährige weibliche Beschäftigte
- › Prüfung des Frauenanteils in den Prüfungskommissionen zur Ablegung der juristischen Staatsexamina
- › Gender-Coaching für neu eingestellte und abgeordnete Beschäftigte im Ministerium
- › Erfassung der Prüfungsergebnisse der juristischen Staatsprüfungen nach Kennziffern

### **Ministerium für Wissenschaft, Energie, Klimaschutz und Umwelt**

- › Erstellung einer neuen Beurteilungsrichtlinie unter Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten, um diskriminierungsfreie und gleichstellungsfördernde Beurteilungen zu gewährleisten
- › Gezielte Ansprache und Ermunterung geeigneter Frauen zur Teilnahme an der modularen Führungskräfteentwicklung

### **Ministerium der Finanzen**

- › Einführung eines Talentmanagements zur Schaffung verbindlicher Voraussetzungen für die Übernahme einer Führungsfunktion, die die Belange von Frauen berücksichtigt
- › Erarbeitung einer Beurteilungsverordnung
- › Mentoring-Programme für Frauen

### **Ministerium für Inneres und Sport**

- › Erarbeitung eines Gesprächsleitfadens für Führungskräfte zur Anwendung bei Onboardingprozessen
- › Darstellung der Gleichstellungsbeauftragten nach innen und außen
- › Maßnahmen zur Verbesserung der Work-Life-Balance im Rahmen der Gesundheitsförderung

### **Landesrechnungshof**

- › Entwicklung fachlicher Kompetenzen durch zeitweise Tätigkeiten oder Praktika in anderen Dienststellen
- › Förderung des Netzwerkens von Nachwuchsführungskräften durch organisierten Erfahrungsaustausch
- › Angebot der Wiedereingliederung nach Eltern-/Pflegezeiten

### **Landtagsverwaltung**

- › Umsetzung individueller alternierender Telearbeit
- › Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen durch individuelle Fortbildungsmöglichkeiten.

Abb. 9 > Exemplarische Fördermaßnahmen aus den Frauenförderplänen der Ressorts und ihrer untergeordneten Behörden

## 4.2 Paritätische Gremienbesetzung

Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an gesellschaftlichen Entscheidungsprozessen ist nicht nur verfassungsrechtlich geboten, sondern zugleich auch ein Schlüssel für die Zukunftsfähigkeit von Institutionen. Entscheidungsgremien in Landeseinrichtungen, Beteiligungsunternehmen und Körperschaften tragen Verantwortung für Steuerung, Kontrolle und strategische Weichenstellung. Damit sie ihre Aufgaben legitim und wirksam erfüllen können, müssen sie die Vielfalt der Gesellschaft widerspiegeln. Paritätische Besetzungen sind daher kein Selbstzweck, sondern ein zentrales Instrument: Sie schaffen (Geschlechter-)gerechtigkeit, nutzen das gesamte gesellschaftliche Kompetenzpotenzial und stärken die Handlungsfähigkeit öffentlicher Institutionen. Dabei geht es nicht nur um die Verteilung von Mandaten, sondern um den gleichberechtigten Zugang zu Verantwortung, Gestaltungsmacht und Ressourcen. Gerade in Zeiten tiefgreifender gesellschaftlicher Veränderungen – etwa im Klimaschutz, in der Digitalisierung oder in der Daseinsvorsorge – ist es entscheidend, Entscheidungsstrukturen inklusiv zu gestalten. Frauen müssen darin selbstverständlicher vertreten sein – nicht als Ausnahme, sondern als Regelfall.

Die Landesregierung hat eine besondere Vorbildfunktion, zu der sie sich auch im Rahmen des Frauenförderungsgesetzes verpflichtet hat. Die §§ 10-12 FrFG LSA zielen darauf ab, den Frauenanteil in öffentlichen Gremien deutlich zu erhöhen und Parität sicherzustellen. Grundlage dafür ist die gesetzlich verankerte Zielvorgabe einer hälftigen Besetzung, die durch das Prinzip der alternierenden Berufung sowie die Möglichkeit der Doppelbenennung bei Personalvorschlägen unterstützt wird. So sollen mehr Frauen in Entscheidungspositionen auf Landesebene gelangen.

Auch der aktuelle Koalitionsvertrag betont, „in den Anstrengungen zur Sicherstellung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen in Wirtschaft, Politik und Verwaltung nicht nachzulassen“.<sup>38</sup> Damit bekräftigt die Landesregierung ihren programmatischen Auftrag und ergänzt die gesetzlichen Regelungen: Paritätische Gremienbesetzungen und die gerechte Teilhabe von Frauen sind somit nicht nur rechtlich verankert, sondern auch politisch gewollt und werden aktiv vorangetrieben.

Auf Grundlage eines Kabinettsbeschlusses vom 19. Juni 2018 werden die Frauenanteile in den Gremienbesetzungen

<sup>38</sup> Vgl. Koalitionsvertrag 2021-2026 „Wir gestalten Sachsen-Anhalt. Stark. Modern. Krisenfest. Gerecht.“, S. 88, Zeilen 35486 ff.

des Landes seitdem jährlich erhoben. Mithilfe dieser Erhebung können Entwicklungen in den einzelnen Ressorts systematisch beobachtet und daraus gleichstellungspolitische Handlungsbedarfe abgeleitet werden. Erfasst werden dabei Unternehmen des privaten Rechts mit Landesbeteiligung, Anstalten des öffentlichen Rechts und öffentlich-rechtliche Stiftungen.

Die Daten basieren auf den Zuarbeiten der obersten Landesbehörden im Berichtszeitraum. Um Entwicklungen über den Berichtszeitraum hinweg nachvollziehbar zu machen, wurde zudem auf die statistischen Daten des 9. Berichts aus dem Jahr 2019 Bezug genommen.

Die Auswertungen für den Zeitraum 2019 bis 2024 zeigen das folgende Bild zum Frauenanteil bei Entsendungen in Gremien, die vom Land vorgenommen werden:

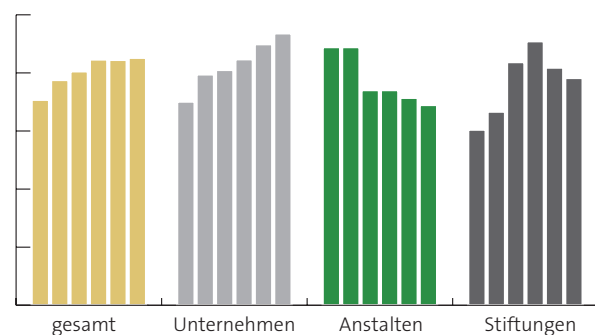


Abb. 10 > Frauenanteil in Gremien von Unternehmen und Anstalten des privaten und öffentlichen Rechts mit Landesbeteiligung sowie in öffentlich-rechtlichen Stiftungen (%)

### > Unternehmen des privaten Rechts

Tabelle 3.5 weist eine durchgehend positive Entwicklung in der Gremienbesetzung in Unternehmen des privaten Rechts aus. So stieg der Anteil von Frauen in Landesmandaten von 35 Prozent im Jahr 2019 kontinuierlich auf 46,8 Prozent im Jahr 2024.

### > Anstalten des öffentlichen Rechts

Tabelle 3.6 zeigt hingegen, dass der Frauenanteil im Bereich der Anstalten des öffentlichen Rechts rückläufig ist. Lag er 2019 noch bei 44,4 Prozent, so waren es 2024 nur noch 34,5 Prozent. Den stärksten Rückgang um 7,4 Prozentpunkte gab es zwischen 2020 und 2021, obwohl die Gesamtzahl der Mandate von 27 (2019) auf 29 (2024) stieg. Die Zahl der weiblichen Mandatsträgerinnen konnte jedoch nicht erhöht werden.

## ➤ Öffentlich-rechtliche Stiftungen

Laut Tabelle 3.7 stieg der Frauenanteil in den Gremien der öffentlich-rechtlichen Stiftungen zunächst deutlich von 30,2 Prozent im Jahr 2019 auf 45,5 Prozent im Jahr 2022, sank dann jedoch wieder um 6,4 Prozentpunkte auf 39,1 Prozent im Jahr 2024.

Tabelle 3.8 zeigt, dass sich die Zahl der vom Land zu besetzende Mandate von 147 im Jahr 2019 auf 169 im Jahr 2024 erhöhte. Wie aus Abbildung 11 deutlich ersichtlich wird, stieg der Anteil der von Frauen besetzten Mandate parallel dazu von 35,4 auf 42,6 Prozent.

In den Tabellen 3.1 und 3.2 zeigt sich, dass im Jahr 2024 in nur neun der insgesamt 50 Institutionen der Frauenanteil über 50 Prozent lag.

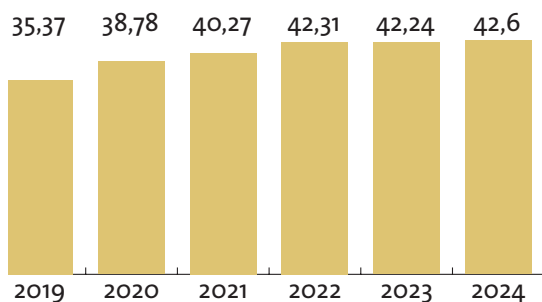


Abb. 11 > Frauenanteil an allen Landesmandanten in Gremien (%)

Im Folgenden wird der Anteil funktionsbezogener Mandate betrachtet:

## ➤ Unternehmen des privaten Rechts und Anstalten des öffentlichen Rechts

Tabelle 3.9 veranschaulicht, dass der Frauenanteil an funktionsbezogenen Mandaten in Unternehmen des privaten Rechts und Anstalten des öffentlichen Rechts im Betrachtungszeitraum von 36,4 Prozent im Jahr 2019 auf 27,3 Prozent im Jahr 2024 sank. Bereits von 2020 auf 2021 wurde ein Rückgang um 6,4 Prozentpunkte auf 30 Prozent verzeichnet, der sich in den Folgejahren fortsetzte und 2024 bei 27,3 Prozent endete.

## ➤ Öffentlich-rechtliche Stiftungen

Tabelle 3.10 beschreibt den Frauenanteil an funktionsbezogenen Mandaten in öffentlich-rechtlichen Stiftungen. Dieser stieg von 12,5 Prozent im Jahr 2019 auf 25 Prozent im Jahr 2024 und hat sich damit, wenn auch auf sehr niedrigem Niveau, verdoppelt.

*Die Gesamtbewertung zeigt, dass Sachsen-Anhalt insgesamt eine positive Entwicklung bei der gleichstellungsorientierten Besetzung von Gremien verzeichnen kann, wenngleich in keinem Bereich eine vollständige Parität erreicht wurde. Besonders deutlich wird der Fortschritt im Bereich der privatwirtschaftlichen Beteiligungen. Negativ fällt hingegen auf, dass die Frauenanteile in den übrigen Bereichen zurückgegangen sind. Aufgrund der noch bestehenden Defizite wurden alle Ressorts aufgefordert, ihre Aktivitäten zur gezielten Gewinnung qualifizierter Expertinnen zu verstärken und bei anstehenden Besetzungsverfahren gezielt Vorschläge für weibliche Kandidatinnen einzubringen.*

## Teil 5

# Zusammenfassung und Empfehlungen

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein verfassungsrechtlich verankerter Auftrag. Er ergibt sich sowohl aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes als auch aus Artikel 34 der Landesverfassung von Sachsen-Anhalt. Der vorliegende Bericht macht deutlich, dass zwar Fortschritte erreicht wurden, wesentliche Ziele jedoch weiterhin ausstehen. Insbesondere die paritätische Beteiligung in Entscheidungsstrukturen, gleiche Karrierechancen für Frauen und Männer sowie die nachhaltige Verankerung von Gleichstellung in allen Fachpolitiken der Landesverwaltung sind noch nicht vollständig umgesetzt.

Es folgen nun Handlungsempfehlungen zu den jeweiligen Schwerpunkten des Berichts.

### ➤ Frauenanteil in Verwaltung und Führungspositionen

Frauen stellen nach wie vor mehr als die Hälfte der Beschäftigten in der Verwaltung. Mit zunehmender Besoldungs- und Entgeltgruppe sinkt jedoch ihr Anteil deutlich. Insbesondere in Leitungs- und Entscheidungspositionen sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert und die erzielten Fortschritte erfolgen nur langsam.

**Empfehlungen:** Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, sollten flexible Arbeitszeitmodelle und Homeoffice-Angebote weiter ausgebaut werden. Nachwuchsprogramme in männerdominierten Ressorts können dazu beitragen, Frauen frühzeitig für Führungspositionen zu gewinnen. Zusätzlich sollten Führungskräfte durch Gender-Trainings für unbewusste Vorurteile sensibilisiert werden. Erfolgreiche Ansätze einzelner Ressorts sollten systematisch ausgewertet und als Best Practices übertragen werden.

### ➤ Leistungs- und Befähigungsbeurteilungen

Mit der neuen Beurteilungsverordnung hat Sachsen-Anhalt ein Instrument geschaffen, das Transparenz, Einheitlichkeit und Diskriminierungsfreiheit stärkt. Sie bildet eine wichtige

Grundlage für mehr Chancengerechtigkeit. Entscheidend ist jedoch die konsequente Anwendung in allen Ressorts.

**Empfehlungen:** Führungskräfte und beurteilende Personen sollten verpflichtend zu Geschlechtervorurteilen geschult werden. Geschlechtsspezifische Auswertungen müssen regelmäßig erfolgen, um mögliche Ungleichbehandlungen frühzeitig zu erkennen. Mithilfe von Monitoring zur Qualitätssicherung kann die Umsetzung überprüft und nachjustiert werden. Darüber hinaus sollten die Ergebnisse veröffentlicht werden und systematisch in die Personalentwicklungsplanung einfließen, um Frauen gezielt auf Führungsaufgaben vorzubereiten.

### ➤ Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Insgesamt zeigt sich bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine positive Entwicklung. Die Elternzeit wird zunehmend in Anspruch genommen, wobei sich auch der Anteil der Väter deutlich erhöht hat. Flexible Arbeitsmodelle und Telearbeit haben sich etabliert und tragen zu einer besseren Work-Life-Balance bei. Gleichzeitig bleibt die Sorgearbeit überwiegend in der Verantwortung von Frauen. Das hat langfristige Nachteile für Karrierewege und Einkommen zur Folge, da eine reduzierte Präsenz am Arbeitsplatz die Sichtbarkeit und Karriereentwicklung insbesondere von Frauen einschränken kann.<sup>39</sup>

**Empfehlungen:** Das Angebot an Kinderbetreuung sollte auf noch mehr Flexibilität geprüft werden. Väter sollten gezielt ermutigt werden, Elternzeit und Teilzeitmodelle zu nutzen, um traditionelle Rollenverteilungen aufzubrechen. Teilzeitarbeit muss auch für Männer entstigmatisiert werden. Darüber hinaus braucht es gezielte Karriereförderprogramme für Teilzeitkräfte sowie eine dauerhafte Verankerung flexibler Arbeitszeitmodelle in den Strukturen der Landesverwaltung.

### ➤ Fortbildungen

Die Landesverwaltung setzt gezielt gendersensible Fortbildungsprogramme zur Förderung von Frauen ein. Diese tragen dazu bei, Barrieren abzubauen und Frauenkarrieren zu stärken. Allerdings nehmen bislang nur wenige Männer an diesen Angeboten teil, wodurch Gleichstellung oft noch als „Frauenthema“ wahrgenommen wird.

39 Vgl. WSI\_Report Nr. 47, März 2019; Yvonne Lott: Weniger Arbeit, Mehr Freizeit? Wofür Mütter und Väter flexible Arbeitsarrangements nutzen.

**Empfehlungen:** Führungskräfte sollten verpflichtend an gendersensibilisierenden Fortbildungen teilnehmen. Die Angebote müssen so gestaltet sein, dass auch Männer stärker erreicht werden. Um zu prüfen, ob Fortbildungen tatsächlich zu einem höheren Frauenanteil in Führungspositionen beitragen, ist eine regelmäßige Wirkungskontrolle erforderlich. Die Fortbildungsmaßnahmen sollten eng mit der Personalentwicklung verknüpft werden.

Das Ausbildungs- und Fortbildungsinstitut sorgt mit umfangreichen Maßnahmen dafür, dass möglichst viele Beschäftigte der Landesverwaltung, unabhängig von ihrer familiären Situation, an den Fort- und Weiterbildungsangeboten an den Standorten teilnehmen können. Trotz dieser Angebote zeigt sich jedoch, dass Beschäftigte mit schulpflichtigen Kindern oder körperlichen Einschränkungen nach wie vor vor Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stehen.

**Empfehlung:** Digitale und hybride Formate sowie Bildungsangebote, die näher am Wohn- oder Dienstort der Beschäftigten angeboten werden, könnten das bestehende Angebot des AFI im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter verbessern.

### ➤ Gleichstellungsbeauftragte

Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ist unverzichtbar, sie erfolgt jedoch vielfach unter schwierigen Bedingungen. Begrenzte Ressourcen und eingeschränkte Rechte erschweren ihre Arbeit.

**Empfehlungen:** Um ihre Wirksamkeit zu stärken, benötigen Gleichstellungsbeauftragte klare gesetzliche Grundlagen, ausreichende personelle und finanzielle Ressourcen sowie erweiterte Beteiligungsrechte, einschließlich eines Einspruchs- und Klagerechts. Darüber hinaus sollte ihre Arbeit

Strategische Maßnahmen	Kernempfehlung
Frauenanteil und Führung	➤ Flexible Modelle, Gender-Trainings, Nachwuchsprogramme, Best Practice
Beurteilungen	➤ Schulungen, Monitoring, Auswertung, Personalentwicklung
Vereinbarkeit	➤ Flexible Kinderbetreuung, Vätermomente, Entstigmatisierung, Förderung von Teilzeitkräften
Fortbildung	➤ Pflichtschulungen, Männer gezielt ansprechen, Wirkungskontrolle, Personalentwicklung
Gleichstellungsbeauftragte	➤ Rechte und Pflichten stärken, Klagerecht, Vernetzung, Weiterbildung
Gremien	➤ Ansprache, Frühwarnsystem, Amtszeiten nutzen, flexible Satzungen
Strategische Maßnahmen	➤ Programme verzahnen, Evaluation, verbindliche Reformen, partizipativer Ansatz

Abb. 12 > Kernempfehlungen aus dem Frauenförderbericht

stärker vernetzt werden – sowohl innerhalb der Verwaltung als auch mit Zivilgesellschaft, Wissenschaft und Wirtschaft. Regelmäßige Weiterbildung ist notwendig, um aktuelle Entwicklungen aufgreifen zu können. Zudem sollte das Frauenfördergesetz regelmäßig überprüft und angepasst werden.

### ➤ Gremien

In Gremien, in denen das Land ein Entsenderecht hat, konnte eine positive Entwicklung verzeichnet werden, insbesondere im Bereich der privatwirtschaftlichen Beteiligungen. Dennoch ist Parität noch nicht erreicht. In manchen Bereichen sind die Frauenanteile sogar weiterhin rückläufig.

**Empfehlungen:** Erfolgreiche Instrumente wie die aktive Ansprache potenzieller Kandidatinnen und eine langfristige Planung sollten fortgeführt werden. Mithilfe von Frühwarnsystemen können drohende Unterrepräsentationen rechtzeitig sichtbar gemacht werden. Befristete Amtszeiten bieten die Chance, den Frauenanteil durch regelmäßige Neubesetzungen zu erhöhen. Gesellschaftsrechtliche Regelungen sollten flexibler gestaltet werden, um den Kreis potenzieller Kandidatinnen zu erweitern.

### ➤ Strategische Maßnahmen

Sachsen-Anhalt verfolgt mit seinen Programmen und Reformen einen breit angelegten Ansatz. Das Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt, das Aktionsprogramm „Queer in Sachsen-Anhalt“ sowie ESF+-Projekte haben wichtige Impulse gesetzt. Allerdings sind die Maßnahmen in der Umsetzung teilweise fragmentiert und noch nicht in allen Führungsebenen durchgesetzt.

**Empfehlungen:** Die Programme sollten stärker miteinander verzahnt und ihre Ergebnisse öffentlich sichtbar gemacht werden. Evaluationen müssen genutzt werden, um Programme gezielt weiterzuentwickeln. Die anstehende Reform des Frauenfördergesetzes sollte verbindliche Regelungen enthalten, die strukturelle Veränderungen fördern und kulturellen Wandel ermöglichen. Der partizipative Ansatz mit Zivilgesellschaft, Wissenschaft und Wirtschaft ist konsequent fortzuführen.

## Ausblick der Landesgleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellung von Frauen und Männern bleibt eine zentrale Frage der Gerechtigkeit und zugleich ein entscheidender Faktor für die Zukunftsfähigkeit von Verwaltung und Gesellschaft. Die Landesverwaltung Sachsen-Anhalts hat in den vergangenen Jahren wichtige Fortschritte erzielt und durch zusätzliche Impulse die Teilhabe von Frauen gestärkt sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert. Dass die Vereinbarkeit heute nicht mehr nur als individuelles Anliegen, sondern als strategischer Schlüssel zur Fachkräftesicherung verstanden wird, zeigt sich in ihrer Verankerung sowohl in der Fachkräftesicherungsstrategie 2025 als auch in der Digitalstrategie 2030.

Trotz dieser Fortschritte bestehen nach wie vor erhebliche strukturelle Herausforderungen. So sind Frauen in Leitungspositionen und Gremien nach wie vor unterrepräsentiert. Traditionelle Rollenbilder sowie die ungleiche Verteilung von Sorgearbeit wirken sich weiterhin hemmend auf berufliche Karrieren aus. Zudem ist die Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen in einzelnen Ressorts noch sehr unterschiedlich und die langfristigen Wirkungen neuer Programme und Instrumente lassen sich bislang nur eingeschränkt bewerten.

Vor diesem Hintergrund kommt der Weiterentwicklung der gesetzlichen Rahmenbedingungen eine besondere Bedeutung zu. Ebenso wichtig ist die verbindliche Umsetzung messbarer Gleichstellungsziele in allen Ressorts. Fortschritte müssen regelmäßig und transparent dargestellt werden, um die Verantwortlichkeit und Steuerung zu stärken. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungs- und Entscheidungspositionen sollten durch Quotenregelungen, gezielte Entwicklungsprogramme sowie spezifische Karriereförderung flankiert werden.

Auf diese Weise kann die Landesverwaltung ihre Vorbildrolle festigen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie konsequent als strategisches Ziel verankern. Ein modernes und lebenswertes Sachsen-Anhalt wird sich daran messen lassen müssen, ob es Frauen und Männern gleichermaßen ermöglicht, ihr Leben nach eigenen Vorstellungen zu gestalten.

Die Herstellung von Gleichstellung in der Verwaltung hat darüber hinaus weitreichende Auswirkungen auf die ge-

samte Gesellschaft. Eine Verwaltung, die Frauen und Männer gleichermaßen fördert und beteiligt, setzt ein starkes Signal für Geschlechtergerechtigkeit, Vielfalt und Teilhabe. Sie trägt dazu bei, den Fachkräftemangel zu mindern, indem sie die Potenziale von Frauen konsequent nutzt, und stärkt somit den Arbeitsmarkt. Gleichzeitig erhöht eine gleichstellungsorientierte Verwaltung das Vertrauen in staatliche Institutionen, da sie Transparenz, Fairness und Gerechtigkeit sichtbar verkörpert. Dies fördert nicht nur die Akzeptanz politischer Entscheidungen, sondern unterstützt auch den gesellschaftlichen Zusammenhalt und die demokratische Kultur. Damit leistet Gleichstellungspolitik in der Verwaltung einen wesentlichen Beitrag, Sachsen-Anhalt als modernen, attraktiven und lebenswerten Standort zu entwickeln.

Um diese Potenziale auszuschöpfen, gilt es, die Empfehlungen des Berichts konsequent weiterzuerfolgen. Dazu gehört zunächst, zu analysieren, weshalb einzelne Bereiche der Landesverwaltung bei der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen erfolgreicher sind als andere. Aus den Ergebnissen sind Best-Practice-Beispiele zu gewinnen und auf weniger erfolgreiche Bereiche zu übertragen. Ebenso wichtig ist eine regelmäßige geschlechtsspezifische Auswertung von Leistungs- und Befähigungsbeurteilungen, die in Verbindung mit dem jährlichen Führungskräftemonitoring helfen kann, mögliche Ungleichbehandlungen frühzeitig zu erkennen und gezielt gegenzusteuern. Ergänzend sollten Karriereförderprogramme entwickelt werden, die ausdrücklich auch Teilzeitbeschäftigten realistische Perspektiven für Führungsaufgaben eröffnen.

Die Führungskräfte selbst spielen eine zentrale Rolle. Sie sollten verpflichtend an gendersensibilisierenden Fortbildungen teilnehmen und ihre Personalentscheidungen reflektiert und diskriminierungsfrei gestalten. Die Teilnahme an diesen Fortbildungen sollte zudem systematisch mit Personalentwicklungsmaßnahmen verknüpft werden, um Frauen und Männer gleichermaßen gezielt auf Leitungsaufgaben vorzubereiten. Auch die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ist weiter zu stärken, etwa durch klare gesetzliche Grundlagen, verbindliche Zuständigkeits- und Vertretungsregelungen sowie erweiterte Beteiligungsrechte bis hin zu einem Einspruchs- und Klagerecht. Damit diese Aufgaben professionell wahrgenommen werden können, müssen ausreichende Personal-, Budget- und Zeitressourcen zur Verfügung stehen. In kleineren Kommunen ist zu prüfen, wie hauptamtliche Stellen eingerichtet werden. Parallel dazu sollte das Frauenfördergesetz regelmäßig überprüft und weiterentwickelt werden, um die Handlungs-

spielräume der Gleichstellungsbeauftragten auszubauen und familienfreundliche Arbeitsbedingungen konsequent zu fördern.

Positive Entwicklungen zeigen sich bereits bei der Besetzung von Gremien. Diese sollten durch konsequentes Monitoring und transparente Kommunikation weiter gestärkt werden. So lassen sich Verantwortung und Motivation in den Ressorts gleichermaßen fördern.

Darüber hinaus gilt es, die Wirkung der ESF+-Maßnahmen zur Steigerung der Genderkompetenz in der Verwaltung kontinuierlich zu beobachten, da sich viele Projekte noch in der Erprobungsphase befinden.

Hybride Sitzungsformate sollten chancengerecht und flächendeckend umgesetzt werden, damit sie ihr Potenzial entfalten und bestehende strukturelle Barrieren abbauen, anstatt sie zu verfestigen.

Insgesamt zeigt sich: Gleichstellungspolitik ist eine dauerhafte Querschnittsaufgabe, die nur durch konsequentes Handeln, verbindliche Zielsetzungen sowie die enge Verzahnung von Programmen und Gesetzen erfolgreich vorgebracht werden kann. Sachsen-Anhalt hat hierfür bereits wichtige Grundlagen geschaffen. Der nächste Schritt besteht darin, die erzielten Fortschritte in allen Bereichen der Verwaltung nachhaltig zu stärken und ihre Wirkung sichtbar zu machen – mit positiven Effekten nicht nur für die Landesverwaltung selbst, sondern für die gesamte Gesellschaft.

# Abbildungen

Abb. 1 > Frauenanteil 2019 und 2024 nach Besoldungsgruppen .....	5
Abb. 2 > Beförderungen und Höhergruppierungen bei Teilzeitbeschäftigten .....	6
Abb. 3 > Entwicklung Frauenanteil an Führungsfunktionen 2019 - 2024 mit und ohne Schulleitungen in der gesamten Landesverwaltung (%) .....	7
Abb. 4 > Frauenanteil Abteilungsleitungen des Ressorts (2024) .....	8
Abb. 5 > Frauen- und Männeranteil der Abteilungsleitungen einzelner Ministerien (2024) .....	8
Abb. 6 > Frauenanteil Referatsleitungen des Ressorts (2024) .....	8
Abb. 7 > gleichstellungspolitische Landesziele .....	15
Abb. 8 > Arbeitszeitaufteilung Gleichstellung vs. anderer Aufgabenbereiche .....	23
Abb. 9 > Exemplarische Fördermaßnahmen aus den Frauenförderplänen der Ressorts und ihrer untergeordneten Behörden .....	27
Abb. 10 > Frauenanteil in Gremien von Unternehmen und Anstalten des privaten und öffentlichen Rechts mit Landesbeteiligung sowie in öffentlich-rechtlichen Stiftungen (%) .....	28
Abb. 11 > Frauenanteil an allen Landesmandanten in Gremien (%) .....	29
Abb. 12 > Kernempfehlungen aus dem Frauenförderbericht .....	31

# Anlagen

## Tabellen

### 1.1 Gesamtzahl der Beschäftigten

Gesamtbeschäftigte	Insgesamt		Frauen		Frauenanteil		Männer		Männeranteil		Divers	Anteil
	2019	2024	2019	2024	2019	2024	2019	2024	2019	2024	2024	2024
Laufbahngruppe 1.1	2.566	833	1.231	376	48,0%	45,1%	1.335	457	52,0%	54,9%		
Laufbahngruppe 1.2	10.698	14.567	6.416	9.115	60,0%	62,6%	4.282	5.452	40,0%	37,4%		
Laufbahngruppe 2.1	19.909	20.755	13.395	13.318	67,3%	64,2%	6.514	7.437	32,7%	35,8%		
Laufbahngruppe 2.2	15.306	13.856	9.454	8.319	61,8%	60,0%	5.852	5.535	38,2%	39,9%	2	0,01%
B-Bes.	210	175	66	61	31,4%	34,9%	144	114	68,6%	65,1%		
C/W-Bes.	1.059	1.050	242	288	22,9%	27,4%	817	762	77,1%	72,6%		
R-Bes.	783	799	377	398	48,1%	49,8%	406	401	51,9%	50,2%		
TV-Forst		160		5		3,1%		155		96,9%		
Ärzte		648		334		51,5%		314		48,5%		
<b>Summe</b>	<b>50.531</b>	<b>52.843</b>	<b>31.181</b>	<b>32.214</b>	<b>61,7%</b>	<b>61,0%</b>	<b>19.350</b>	<b>20.627</b>	<b>38,3%</b>	<b>39,0%</b>	<b>2</b>	<b>0,004%</b>

### 1.2 Anzahl der Beschäftigten der einzelnen Landesbehörden mit Zuordnung

	Insgesamt		Frauen		Frauenanteil		Männer		Männeranteil		divers	Anteil
	2019	2024	2019	2024	2019	2024	2019	2024	2019	2024	2024	2024
<b>1. Landtag*</b>												
Laufbahngruppe 1.1	23	11	14	6	60,9%	54,5%	9	5	39,1%	45,5%		
Laufbahngruppe 1.2	28	47	19	37	67,9%	78,7%	9	10	32,1%	21,3%		
Laufbahngruppe 2.1	56	46	43	28	76,8%	60,9%	13	18	23,2%	39,1%		
Laufbahngruppe 2.2	40	36	21	23	52,5%	63,9%	19	13	47,5%	36,1%		
B-Bes.	11	7	2	1	18,2%	14,3%	9	6	81,8%	85,7%		
<b>Gesamt</b>	<b>158</b>	<b>147</b>	<b>99</b>	<b>95</b>	<b>62,7%</b>	<b>64,6%</b>	<b>59</b>	<b>52</b>	<b>37,3%</b>	<b>35,4%</b>		
<b>2. Staatskanzlei und Ministerium für Kultur</b>												
Laufbahngruppe 1.1	28	18	11	5	39,3%	27,8%	17	13	60,7%	72,2%		
Laufbahngruppe 1.2	40	78	37	61	92,5%	78,2%	3	17	7,5%	21,8%		
Laufbahngruppe 2.1	61	114	41	70	67,2%	61,4%	20	44	32,8%	38,6%		
Laufbahngruppe 2.2	88	195	43	97	48,9%	49,7%	45	98	51,1%	50,3%		
B-Bes.	26	29	10	12	38,5%	41,4%	16	17	61,5%	58,6%		
<b>Gesamt</b>	<b>243</b>	<b>434</b>	<b>142</b>	<b>245</b>	<b>58,4%</b>	<b>56,5%</b>	<b>101</b>	<b>189</b>	<b>41,6%</b>	<b>43,5%</b>		

\* Die Angaben beziehen sich auf die Landtagsverwaltung und die Geschäftsstelle des Beauftragten des Landes Sachsen-Anhalt zur Aufarbeitung der SED-Diktatur.

3. Ministerium für Inneres und Sport										
Laufbahngruppe 1.1	336	78	232	28	69,0%	35,9%	104	50	31,0%	64,1%
Laufbahngruppe 1.2	3.672	3.928	1.223	1.611	33,3%	41,0%	2.449	2.317	66,7%	59,0%
Laufbahngruppe 2.1	4.489	5.063	1.905	2.148	42,4%	42,4%	2.584	2.915	57,6%	57,6%
Laufbahngruppe 2.2	490	554	207	244	42,2%	44,0%	283	310	57,8%	56,0%
B-Bes.	34	33	11	12	32,4%	36,4%	23	21	67,6%	63,6%
W-Bes.	4	4	1	2	25,0%	50,0%	3	2	75,0%	50,0%
<b>Gesamt</b>	<b>9.025</b>	<b>9.660</b>	<b>3.579</b>	<b>4.045</b>	<b>39,7%</b>	<b>41,9%</b>	<b>5.446</b>	<b>5.615</b>	<b>60,3%</b>	<b>58,1%</b>

4. Ministerium für Justiz und Verbraucherschutz										
Laufbahngruppe 1.1	440	272	241	84	54,8%	30,9%	199	188	45,2%	69,1%
Laufbahngruppe 1.2	2.094	2.270	1.330	1.517	63,5%	66,8%	764	753	36,5%	33,2%
Laufbahngruppe 2.1	902	861	628	582	69,6%	67,6%	274	279	30,4%	32,4%
Laufbahngruppe 2.2	95	96	48	48	50,5%	50,0%	47	48	49,5%	50,0%
B-Bes.	18	13	6	3	33,3%	23,1%	12	10	66,7%	76,9%
R-Bes.	783	799	377	398	48,1%	49,8%	406	401	51,9%	50,2%
<b>Gesamt</b>	<b>4.332</b>	<b>4.311</b>	<b>2.630</b>	<b>2.632</b>	<b>60,7%</b>	<b>61,1%</b>	<b>1.702</b>	<b>1.679</b>	<b>39,3%</b>	<b>38,9%</b>

5. Ministerium der Finanzen										
Laufbahngruppe 1.1	266	111	194	69	72,9%	62,2%	72	42	27,1%	37,8%
Laufbahngruppe 1.2	1.586	1.897	1.321	1.524	83,3%	80,3%	265	373	16,7%	19,7%
Laufbahngruppe 2.1	2.034	1.868	1.307	1.135	64,3%	60,8%	727	733	35,7%	39,2%
Laufbahngruppe 2.2	236	261	105	139	44,5%	53,3%	131	122	55,5%	46,7%
B-Bes.	20	14	3	4	15,0%	28,6%	17	10	85,0%	71,4%
<b>Gesamt</b>	<b>4.142</b>	<b>4.151</b>	<b>2.930</b>	<b>2.871</b>	<b>70,7%</b>	<b>69,2%</b>	<b>1.212</b>	<b>1.280</b>	<b>29,3%</b>	<b>30,8%</b>

6. Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung										
Laufbahngruppe 1.1	61	13	50	5	82,0%	38,5%	11	8	18,0%	61,5%
Laufbahngruppe 1.2	110	199	89	168	80,9%	84,4%	21	31	19,1%	15,6%
Laufbahngruppe 2.1	311	291	223	197	71,7%	67,7%	88	94	28,3%	32,3%
Laufbahngruppe 2.2	213	253	121	150	56,8%	59,3%	92	103	43,2%	40,7%
B-Bes.	20	15	11	8	55,0%	53,3%	9	7	45,0%	46,7%
<b>Gesamt</b>	<b>715</b>	<b>771</b>	<b>494</b>	<b>528</b>	<b>69,1%</b>	<b>68,5%</b>	<b>221</b>	<b>243</b>	<b>30,9%</b>	<b>31,5%</b>

7. Ministerium für Bildung										
Laufbahngruppe 1.1	40	49	23	35	57,5%	71,4%	17	14	42,5%	28,6%
Laufbahngruppe 1.2	953	2.420	898	2.096	94,2%	86,6%	55	324	5,8%	13,4%
Laufbahngruppe 2.1	7.960	9.075	6.887	7.263	86,5%	80,0%	1.073	1.812	13,5%	20,0%
Laufbahngruppe 2.2	9.383	7.854	6.842	5.437	72,9%	69,2%	2.541	2.417	27,1%	30,8%
B-Bes.	15	13	5	4	33,3%	30,8%	10	9	66,7%	69,2%
<b>Gesamt</b>	<b>18.351</b>	<b>19.411</b>	<b>14.655</b>	<b>14.835</b>	<b>79,9%</b>	<b>76,4%</b>	<b>3.696</b>	<b>4.576</b>	<b>20,1%</b>	<b>23,6%</b>

8. Ministerium für Wirtschaft, Tourismus Landwirtschaft und Forsten												
Laufbahngruppe 1.1	509	45	299	22	58,7%	48,9%	210	23	41,3%	51,1%		
Laufbahngruppe 1.2	1.107	515	852	300	77,0%	58,3%	255	215	23,0%	41,7%		
Laufbahngruppe 2.1	1.949	915	1.253	490	64,3%	53,6%	696	425	35,7%	46,4%		
Laufbahngruppe 2.2	4.158	364	1.845	155	44,4%	42,6%	2.313	209	55,6%	57,4%		
B-Bes.	23	17	7	6	30,4%	35,3%	16	11	69,6%	64,7%		
C-Bes.	303	0	51	0	16,8%	0,0%	252	0	83,2%	0,0%		
W-Bes.	752	0	190	0	25,3%	0,0%	562	0	74,7%	0,0%		
TV-Forst		160		5		3,1%		155		96,9%		
<b>Gesamt</b>	<b>8.801</b>	<b>2.016</b>	<b>4.497</b>	<b>978</b>	<b>51,1%</b>	<b>48,5%</b>	<b>4.304</b>	<b>1.038</b>	<b>48,9%</b>	<b>51,5%</b>		
9. Ministerium für Wissenschaft, Energie, Klimaschutz und Umwelt												
Laufbahngruppe 1.1	262	206	79	113	30,2%	54,9%	183	93	69,8%	45,1%	0	
Laufbahngruppe 1.2	408	2.003	310	1.381	76,0%	68,9%	98	622	24,0%	31,1%	0	
Laufbahngruppe 2.1	1.165	1.602	594	944	51,0%	58,9%	571	658	49,0%	41,1%	0	
Laufbahngruppe 2.2	410	4.016	154	1.942	37,6%	48,4%	256	2.072	62,4%	51,6%	2	
B-Bes.	21	17	6	6	28,6%	35,3%	15	11	71,4%	64,7%	0	
C-Bes.		134		24		17,9%		110		82,1%	0	
W-Bes.		912		262		28,7%		650		71,3%	0	
Ärzte		648		334		51,5%		314		48,5%	0	
<b>Gesamt</b>	<b>2.266</b>	<b>9.538</b>	<b>1.143</b>	<b>5.006</b>	<b>50,4%</b>	<b>52,5%</b>	<b>1.123</b>	<b>4.530</b>	<b>49,6%</b>	<b>47,5%</b>	<b>2</b>	<b>0,02%</b>
10. Ministerium für Infrastruktur und Digitale												
Laufbahngruppe 1.1	589	28	80	9	13,6%	32,1%	509	19	86,4%	67,9%		
Laufbahngruppe 1.2	695	1.199	334	410	48,1%	34,2%	361	789	51,9%	65,8%		
Laufbahngruppe 2.1	882	829	448	403	50,8%	48,6%	434	426	49,2%	51,4%		
Laufbahngruppe 2.2	159	191	52	67	32,7%	35,1%	107	124	67,3%	64,9%		
B-Bes.	13	10	3	4	23,1%	40,0%	10	6	76,9%	60,0%		
<b>Gesamt</b>	<b>2.338</b>	<b>2.257</b>	<b>917</b>	<b>893</b>	<b>39,2%</b>	<b>39,6%</b>	<b>1.421</b>	<b>1.364</b>	<b>60,8%</b>	<b>60,4%</b>		
11. Landesrechnungshof												
Laufbahngruppe 1.1	12	2	8	0	66,7%	0,0%	4	2	33,3%	100,0%		
Laufbahngruppe 1.2	5	11	3	10	60,0%	90,9%	2	1	40,0%	9,1%		
Laufbahngruppe 2.1	100	91	66	58	66,0%	63,7%	34	33	34,0%	36,3%		
Laufbahngruppe 2.2	34	36	16	17	47,1%	47,2%	18	19	52,9%	52,8%		
B-Bes.	9	7	2	1	22,2%	14,3%	7	6	77,8%	85,7%		
<b>Gesamt</b>	<b>160</b>	<b>147</b>	<b>95</b>	<b>86</b>	<b>59,4%</b>	<b>58,5%</b>	<b>65</b>	<b>61</b>	<b>40,6%</b>	<b>41,5%</b>		
<b>Summe insgesamt</b>	<b>50.531</b>	<b>52.843</b>	<b>31.181</b>	<b>32.214</b>	<b>61,7%</b>	<b>61,0%</b>	<b>19.350</b>	<b>20.627</b>	<b>38,3%</b>	<b>39,0%</b>	<b>2</b>	<b>0,004</b>

### 1.3 Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen im Jahr 2024

	Anzahl der Neueinstellungen	Anzahl der eingestellten Frauen		Beförderungen und Höhergruppierungen	Beförderte/ höhergruppierte Frauen		Beförderte/ höhergruppierte Teilzeitbeschäftigte	
	2024	absolut	v.H.	2024	absolut	v.H.	Frauen	Männer
Laufbahngruppe 1.1	122	70	57,38	9	4	44,44	0	1
Laufbahngruppe 1.2	955	583	61,05	844	689	81,64	187	7
Laufbahngruppe 2.1	1.550	930	60,00	669	401	59,94	112	20
Laufbahngruppe 2.2	1.200	598	49,83	394	194	49,24	66	39
<b>Summe A-Besoldung und vergleichbare Entgeltgruppen</b>	<b>3.827</b>	<b>2.181</b>	<b>56,99</b>	<b>1.916</b>	<b>1.288</b>	<b>67,22</b>	<b>365</b>	<b>67</b>
B-Besoldung	1	0	0,00	4	1	25,00	0	0
C/W-Besoldung	93	36	38,71	5	2	40,00	0	0
R-Besoldung	25	13	0,00	23	7	0,00	1	0
Ärzte	123	51	41,46	38	21	55,26	12	2
TV-Forst	12	2	16,67	2	1	50,00	0	0
<b>Summe gesamt</b>	<b>4.081</b>	<b>2.283</b>	<b>55,94</b>	<b>1.988</b>	<b>1.320</b>	<b>66,40</b>	<b>378</b>	<b>69</b>

## 1.4 Führungskräftemonitoring

Gesamte Landesverwaltung (mit Schulleitungen)																																			
STAATSKANZLEI/ MINISTERIEN	besetzte Stellen*																											freie Stellen							
	insgesamt							Frauen							Männer							Frauenanteil in %													
Führungsfunktion	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Änderung 2019-2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Abteilungsleitung	36	33	33	33	36	33	33	5	11	13	15	17	16	17	31	22	20	18	19	17	16	13,9	33,3	39,4	45,5	47,2	48,5	51,5	18,2	6	7	7	5	9	9
Referatsleitung	234	212	221	224	228	224	214	72	70	75	81	86	83	80	162	142	146	143	142	141	134	30,8	33,0	33,9	36,2	37,7	37,1	37,4	4,4	28	27	27	32	35	41
Stabsstellenleitung	8	13	13	11	12	12	17	6	10	9	10	10	9	13	2	3	4	1	2	3	4	75,0	76,9	69,2	90,9	83,3	75,0	76,5	-0,5	0	1	1	1	1	1
Beauftragte des Landes	3	4	3	3	5	5	5	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	33,3	50,0	33,3	33,3	33,3	40,0	40,0	-10,0	0	0	1	0	0	0

GESCHÄFTSBEREICHE der Ministerien																																			
GESCHÄFTSBEREICHE der Ministerien	besetzte Stellen*																											freie Stellen							
	insgesamt							Frauen							Männer							Frauenanteil in %													
Führungsfunktion	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Änderung 2019-2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
ges. Amts- und Behördenleitung	120	137	127	132	137	131	148	26	29	26	34	43	44	65	94	108	101	98	94	87	83	21,7	AA11	20,5	25,8	31,4	33,6	43,9	22,8	8	11	9	7	5	8
Abteilungsleitung	224	261	260	271	280	286	292	71	98	100	108	116	117	116	153	163	160	163	164	169	176	31,7	37,5	38,5	39,9	41,4	40,9	39,7	2,2	28	28	36	32	33	40
Referats-/Dezernatsleitung und vergleichbare Funktionen (Laufbahngr. 2/ 2. Einstiegsamt)	509	1248	1.273	1.256	1.316	1.281	1294	173	730	743	735	781	767	774	336	518	530	521	535	514	520	34,0	58,5	58,4	58,5	59,3	59,9	59,8	1,3	164	114	108	118	114	103
ges. Ministerien/Staatskanzlei	281	262	270	271	282	274	269	84	93	98	107	115	110	112	197	169	172	164	167	164	157	29,9	35,5	36,3	39,5	40,8	40,1	41,6	6,1	34	35	36	38	45	51
ges. Geschäftsbereich	853	1.646	1.660	1.659	1.733	1.698	1.734	270	857	869	877	940	928	955	583	789	791	782	793	770	779	31,7	52,1	52,3	52,9	54,2	54,7	55,1	3,0	200	153	153	157	152	151
ges. 1. Führungsebene	156	170	160	165	173	164	181	31	40	39	49	60	60	82	125	130	121	116	113	104	99	19,9	23,5	24,4	29,7	34,7	36,6	45,3	21,8	14	18	16	12	14	17
ges. Landesverwaltung	1.134	1.908	1.930	1.930	2.015	1.972	2.003	354	950	967	984	1.055	1.038	1.067	780	958	963	946	960	934	936	31,2	49,8	50,1	51,0	52,4	52,6	53,3	3,5	234	188	189	195	197	202

\* Es sind nur die Personen erfasst, die eine Führungsfunktion regulär besetzen.

## 1.5 Führungskräftemonitoring

Gesamte Landesverwaltung (ohne Schulleitungen)																																			
STAATSKANZLEI/ MINISTERIEN	besetzte Stellen*																											freie Stellen							
	insgesamt							Frauen							Männer							Frauenanteil in %													
Führungsfunktion	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Änderung 2019-2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Abteilungsleitung	36	33	33	33	36	33	33	5	11	13	15	17	16	17	31	22	20	18	19	17	16	13,9	33,3	39,4	45,5	47,2	48,5	51,5	18,2	6	7	7	5	9	9
Referatsleitung	234	212	221	224	228	224	214	72	70	75	81	86	83	80	162	142	146	143	142	141	134	30,8	33,0	33,9	36,2	37,7	37,1	37,4	4,4	28	27	27	24	35	41
Stabsstellenleitung	8	13	13	11	12	12	17	6	10	9	10	10	9	13	2	3	4	1	2	3	4	75,0	76,9	69,2	90,9	83,3	75,0	76,5	-0,5	0	1	1	1	1	1
Beauftragte des Landes	3	4	3	3	5	5	5	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	33,3	50,0	33,3	33,3	33,3	40,0	40,0	-10,0	0	0	1	0	0	0
GESCHÄFTSBEREICHE der Ministerien																																			
GESCHÄFTSBEREICHE der Ministerien	besetzte Stellen*																											freie Stellen							
	insgesamt							Frauen							Männer							Frauenanteil in %													
Führungsfunktion	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Änderung 2019-2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
ges. Amts- und Behördenleitung	120	137	127	132	137	131	148	26	29	26	34	43	44	65	94	108	101	98	94	87	83	21,7	21,17	20,47	25,76	31,39	33,59	43,92	22,8	8	11	9	7	5	8
Abteilungsleitung	224	261	260	271	280	286	292	71	98	100	108	116	117	116	153	163	160	163	164	169	176	31,7	37,5	38,5	39,9	41,4	40,91	39,73	2,2	28	28	36	32	33	40
Referats-/Dezernatsleitung und vergleichbare Funktionen (Laufbahnr. 2/ 2. Einstiegsamt)	509	541	557	539	589	570	570	173	225	224	212	257	250	252	336	316	333	327	332	320	318	34,0	41,6	40,2	39,3	43,6	43,86	44,21	2,6	164	114	108	62	54	51
ges. Ministerien/ Staatskanzlei	281	262	270	271	282	274	269	84	93	98	107	115	110	112	197	169	172	164	167	164	157	29,9	35,5	36,3	39,5	40,8	40,1	41,6	6,1	34	35	36	30	45	51
ges. Geschäftsbereich	853	939	944	942	1.006	987	1.010	270	352	350	354	416	411	433	583	587	594	588	590	576	577	31,7	37,5	37,1	37,6	41,4	41,6	42,9	5,4	200	153	153	101	92	99
ges. 1. Führungsebene	156	170	160	165	173	164	181	31	40	39	49	60	60	82	125	130	121	116	113	104	99	19,9	23,5	24,4	29,7	34,7	36,6	45,3	21,8	14	18	16	12	14	17
ges. Landesverwaltung	1.134	1.201	1.214	1.213	1.288	1.261	1.279	354	445	448	461	531	521	545	780	756	766	752	757	740	734	31,2	37,1	36,9	38,0	41,2	41,3	42,6	5,6	234	188	189	131	137	150

\* Es sind nur die Personen erfasst, die eine Führungsfunktion regulär besetzen.

## 1.6 Führungskräftemonitoring

Staatskanzlei und Ministerium für Kultur (StK)																																			
STK	besetzte Stellen*																											freie Stellen							
	insgesamt							Frauen							Männer							Frauenanteil in %													
Führungsfunktion	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Änderung 2019-2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Abteilungsleitung	4	2	2	4	4	4	5	0	0	0	1	2	2	2	4	2	2	3	2	2	3	0,0	0,0	0,0	25,0	50,0	50,0	40,0	40,0	1	1	0	1	1	0
Referatsleitung	26	33	34	33	30	28	31	6	14	15	15	14	12	14	20	19	19	18	16	16	17	23,1	42,4	44,1	45,5	46,7	42,9	45,2	2,7	3	2	0	6	8	5
Stabsstellenleitung	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	-100,0	0	0	0	0	0	0
Beauftragte des Landes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0	0	0

GESCHÄFTSBEREICH																																			
GESCHÄFTSBEREICH	besetzte Stellen*																											freie Stellen							
	insgesamt							Frauen							Männer							Frauenanteil in %													
Führungsfunktion	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Änderung 2019-2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Amts-/Behördenleitung	0	1	1	1	1	2	2	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	2	1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0	0	0	0	0	0	0
Abteilungsleitung	0	5	6	7	6	6	6	0	3	3	3	3	3	2	0	2	3	4	3	3	4	0,0	60,0	50,0	42,9	50,0	50,0	33,3	-26,7	0	0	0	0	0	0
Referats-/Dezernatsleitung und vergleichbare Funktionen (Laufbahngruppe 2/ 2. Einstiegsamt)	0	15	13	18	20	17	21	0	6	5	8	9	7	10	0	9	8	10	11	10	11	0,0	40,0	38,5	44,4	45,0	41,2	47,6	7,6	0	0	0	0	0	0
ges. StK	30	36	37	38	35	33	37	6	15	16	17	17	14	16	24	21	21	21	18	19	21	20,0	41,7	43,2	44,7	48,6	42,4	43,2	1,6	4	3	0	7	9	5
ges. Geschäftsbereiche	0	21	20	26	27	25	29	0	9	8	11	12	10	13	0	12	12	15	15	15	16	0,0	42,9	40,0	42,3	44,4	40,0	44,8	2,0	0	0	0	0	0	0
ges. 1. Führungsebene	4	3	3	5	5	6	7	0	0	0	1	2	2	3	4	3	3	4	3	4	4	0,0	0,0	0,0	20,0	40,0	33,3	42,9	42,9	1	1	0	1	1	0
gesamt Ressort	30	57	57	64	62	58	66	6	24	24	28	29	24	29	24	33	33	36	33	34	37	20,0	42,1	42,1	43,8	46,8	41,4	43,9	1,8	4	3	0	7	9	5

\* Es sind nur die Personen erfasst, die eine Führungsfunktion regulär besetzen.

## 1.7 Führungskräftemonitoring

Ministerium der Finanzen																																			
MINISTERIUM	besetzte Stellen*																											freie Stellen							
	insgesamt							Frauen							Männer							Frauenanteil in %													
Führungsfunktion	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Änderung 2019-2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Abteilungsleitung	5	4	4	4	4	3	3	1	0	0	2	2	2	3	4	4	4	2	2	1	0	20,0	0,0	0,0	50,0	50,0	66,7	100,0	100,0	1	1	0	0	1	1
Referatsleitung	33	32	31	22	28	27	28	6	9	10	7	8	8	9	27	23	21	15	20	19	19	18,2	28,1	32,3	31,8	28,6	29,6	32,1	4,0	4	4	5	2	2	1
Stabsstellenleitung	1	4	4	5	5	5	5	1	3	3	5	5	5	5	0	1	1	0	0	0	0	100,0	75,0	75,0	100,0	100,0	100,0	100,0	25,0	0	0	0	0	0	0
Beauftragte des Landes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0	0	0

GESCHÄFTSBEREICH																																			
GESCHÄFTSBEREICH	besetzte Stellen*																											freie Stellen							
	insgesamt							Frauen							Männer							Frauenanteil in %													
Führungsfunktion	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Änderung 2019-2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Amts-/Behördenleitung	17	15	14	15	15	15	15	4	2	2	3	4	5	6	13	13	12	12	11	10	9	23,5	13,3	14,3	20,0	26,7	33,3	40,0	26,7	1	0	0	0	0	0
Abteilungsleitung	5	2	2	2	3	3	3	1	0	1	1	1	2	2	4	2	1	1	2	1	1	20,0	0,0	50,0	50,0	33,3	66,7	66,7	66,7	0	0	1	0	0	0
Referats-/Dezernatsleitung und vergleichbare Funktionen (Laufbahngruppe 2/ 2. Einstiegsamt)	93	67	81	35	85	85	84	32	39	42	18	47	47	47	61	28	39	17	38	38	37	34,4	58,2	51,9	51,4	55,3	55,3	56,0	-2,3	30	3	3	25	26	11
ges. Ministerium	39	40	39	31	37	35	36	8	12	13	14	15	15	17	31	28	26	17	22	20	19	20,5	30,0	33,3	45,2	40,5	42,9	47,2	17,2	5	5	5	2	3	2
ges. Geschäftsbereiche	115	84	97	52	103	103	102	37	41	45	22	52	54	55	78	43	52	30	51	49	47	32,2	48,8	46,4	42,3	50,5	52,4	53,9	5,1	31	3	4	25	26	11
ges. 1. Führungsebene	22	19	18	19	19	18	18	5	2	2	5	6	7	9	17	17	16	14	13	11	9	22,7	10,5	11,1	26,3	31,6	38,9	50,0	39,5	2	1	0	0	1	1
gesamt Ressort	154	124	136	83	140	138	138	45	53	58	36	67	69	72	109	71	78	47	73	69	66	29,2	42,7	42,6	43,4	47,9	50,0	52,2	9,4	36	8	9	27	29	13

\* Es sind nur die Personen erfasst, die eine Führungsfunktion regulär besetzen.

## 1.8 Führungskräftemonitoring

Ministerium für Inneres und Sport (inkl. Polizeivollzugsdienst)																																				
MINISTERIUM	besetzte Stellen*																										freie Stellen									
	insgesamt							Frauen							Männer							Frauenanteil in %														
Führungsfunktion	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Änderung 2019-2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
Abteilungsleitung	5	4	4	4	4	5	5	1	3	3	3	3	3	3	4	1	1	1	1	2	2	20,0	75,0	75,0	75,0	75,0	60,0	60,0	-15,0	0	0	0	0	0	0	0
Referatsleitung	17	22	23	22	23	23	23	8	6	6	7	8	10	9	9	16	17	15	15	13	14	47,1	27,3	26,1	31,8	34,8	43,5	39,1	11,9	1	0	0	0	2	2	2
Stabsstellenleitung	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	0	0	1	0	0	0	0	100,0	100,0	50,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0	0	1	1	1	0	0
Beauftragte des Landes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0	0	0	0

GESCHÄFTSBEREICH																																				
GESCHÄFTSBEREICH	besetzte Stellen*																										freie Stellen									
	insgesamt							Frauen							Männer							Frauenanteil in %														
Führungsfunktion	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Änderung 2019-2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
Amts-/Behördenleitung	9	9	10	10	10	10	10	3	1	1	1	3	3	4	6	8	9	9	7	7	6	33,3	11,1	10,0	10,0	30,0	30,0	40,0	28,9	2	1	1	1	1	1	2
Abteilungsleitung	27	32	32	26	29	30	32	6	9	9	8	9	9	10	21	23	23	18	20	21	22	22,2	28,1	28,1	30,8	31,0	30,0	31,3	3,1	4	4	10	2	6	4	4
Referats-/Dezernatsleitung und vergleichbare Funktionen (Laufbahngruppe 2/ 2. Einstiegsamt)	120	92	103	105	102	99	102	40	36	39	40	41	41	41	80	56	64	65	61	58	61	33,3	39,1	37,9	38,1	40,2	41,4	40,2	1,1	28	17	16	18	19	19	19
ges. Ministerium	23	28	29	27	28	29	30	10	11	10	11	12	14	14	13	17	19	16	16	15	16	43,5	39,3	34,5	40,7	42,9	48,3	46,7	7,4	1	0	1	1	3	2	2
ges. Geschäftsbereiche	156	133	145	141	141	139	144	49	46	49	49	53	53	55	107	87	96	92	88	86	89	31,4	34,6	33,8	34,8	37,6	38,1	38,2	3,6	34	22	27	21	26	25	25
ges. 1. Führungsebene	14	13	14	14	14	15	15	4	4	4	4	6	6	7	10	9	10	10	8	9	8	28,6	30,8	28,6	28,6	42,9	40,0	46,7	15,9	2	1	1	1	1	1	2
gesamt Ressort	179	161	174	168	169	168	174	59	57	59	60	65	67	69	120	104	115	108	104	101	105	33,0	35,4	33,9	35,7	38,5	39,9	39,7	4,3	35	22	28	22	29	27	27

\* Es sind nur die Personen erfasst, die eine Führungsfunktion regulär besetzen.

## 1.9 Führungskräftemonitoring

Ministerium für Inneres und Sport (ohne Polizeivollzugsdienst)																																				
MINISTERIUM	besetzte Stellen*																										freie Stellen									
	insgesamt							Frauen							Männer							Frauenanteil in %														
Führungsfunktion	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Änderung 2019-2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
Abteilungsleitung	5	4	4	4	4	5	5	1	3	3	3	3	3	3	4	1	1	1	1	2	2	20,0	75,0	75,0	75,0	75,0	60,0	60,0	-15,0	0	0	0	0	0	0	0
Referatsleitung	17	22	23	22	23	23	23	8	6	6	7	8	10	9	9	16	17	15	15	13	14	47,1	27,3	26,1	31,8	34,8	43,5	39,1	11,9	1	0	0	0	2	2	2
Stabsstellenleitung	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	0	0	1	0	0	0	0	100,0	100,0	50,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0	0	1	1	1	0	0
Beauftragte des Landes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0	0	0	0
GESCHÄFTSBEREICH																																				
GESCHÄFTSBEREICH	besetzte Stellen*																										freie Stellen									
	insgesamt							Frauen							Männer							Frauenanteil in %														
Führungsfunktion	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Änderung 2019-2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
Amts-/Behördenleitung	8	5	5	6	5	5	5	3	1	1	1	1	1	1	5	4	4	5	4	4	4	37,5	20,0	20,0	16,7	20,0	20,0	20,0	0,0	0	0	1	1	1	1	1
Abteilungsleitung	18	22	21	18	19	21	23	5	7	7	6	6	7	9	13	15	14	12	13	14	14	27,8	31,8	33,3	33,3	31,6	33,3	39,1	7,3	1	2	5	2	2	0	0
Referats-/Dezernatsleitung und vergleichbare Funktionen (Laufbahngruppe 2/ 2. Einstiegsamt)	73	67	70	70	68	65	69	36	32	35	34	36	36	37	37	35	35	36	32	29	32	49,3	47,8	50,0	48,6	52,9	55,4	53,6	5,9	8	5	6	2	9	8	8
ges. Ministerium	23	28	29	27	28	29	30	10	11	10	11	12	14	14	13	17	19	16	16	15	16	43,5	39,3	34,5	40,7	42,9	48,3	46,7	7,4	1	0	1	1	3	2	2
ges. Geschäftsbereiche	99	94	96	94	92	91	97	44	40	43	41	43	44	47	55	54	53	53	49	47	50	44,4	42,6	44,8	43,6	46,7	48,4	48,5	5,9	9	7	12	5	12	9	9
ges. 1. Führungsebene	13	9	9	10	9	10	10	4	4	4	4	4	4	4	9	5	5	6	5	6	6	30,8	44,4	44,4	40,0	44,4	40,0	40,0	-4,4	0	0	1	1	1	1	1
gesamt Ressort	122	122	125	121	120	120	127	54	51	53	52	55	58	61	68	71	72	69	65	62	66	44,3	41,8	42,4	43,0	45,8	48,3	48,0	6,2	10	7	13	6	15	11	11

\* Es sind nur die Personen erfasst, die eine Führungsfunktion regulär besetzen.

## 1.10 Führungskräftemonitoring

Ministerium für Inneres und Sport - Geschäftsbereich Polizei																																				
GESCHÄFTSBEREICH (Landespol./Polizeivollz.)	besetzte Stellen*																										freie Stellen									
	insgesamt							Frauen							Männer							Frauenanteil in %														
Führungsfunktion	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Änderung 2019-2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
Amts-/Behördenleitung	1	4	5	4	5	5	5	0	0	0	0	2	2	3	1	4	5	4	3	3	2	0,0	0,0	0,0	0,0	40,0	40,0	60,0	60,0	2	1	0	0	0	0	1
Abteilungsleitung	9	10	11	8	10	9	9	1	2	2	2	3	2	1	8	8	9	6	7	7	8	11,1	20,0	18,2	25,0	30,0	22,2	11,1	-8,9	3	2	5	0	4	4	4
Referats-/Dezernatsleitung und vergleichbare Funktionen (Laufbahngruppe 2/ 2. Einstiegsamt)	47	25	33	35	34	34	33	4	4	4	6	5	5	4	43	21	29	29	29	29	29	8,5	16,0	12,1	17,1	14,7	14,7	12,1	-8,9	20	12	10	16	10	11	11

\* Es sind nur die Personen erfasst, die eine Führungsfunktion regulär besetzen.

## 1.11 Führungskräftemonitoring

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung																																			
MINISTERIUM	besetzte Stellen*																										freie Stellen								
	insgesamt							Frauen							Männer							Frauenanteil in %													
Führungsfunktion	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Änderung 2019-2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Abteilungsleitung	4	5	5	5	4	5	5	2	3	4	3	3	3	3	2	2	1	2	1	2	2	50,0	60,0	80,0	60,0	75,0	60,0	60,0	0,0	0	0	0	1	0	0
Referatsleitung	25	22	20	26	28	30	27	12	11	11	15	14	15	13	13	11	9	11	14	15	14	48,0	50,0	55,0	57,7	50,0	50,0	48,1	-1,9	1	4	3	3	1	2
Stabsstellenleitung	3	1	1	0	0	0	0	2	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	66,7	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-100,0	0	0	0	0	0	0
Beauftragte des Landes	3	3	3	3	4	4	4	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	33,3	33,3	33,3	33,3	50,0	50,0	50,0	16,7	0	0	1	0	0	0

GESCHÄFTSBEREICH																																			
GESCHÄFTSBEREICH	besetzte Stellen*																										freie Stellen								
	insgesamt							Frauen							Männer							Frauenanteil in %													
Führungsfunktion	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Änderung 2019-2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Amts-/Behördenleitung	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0	1	2	2	2	2	2	2	1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0	0	0	0	0	0	0
Abteilungsleitung	8	5	5	5	12	11	9	6	2	2	2	6	6	4	2	3	3	3	6	5	5	75,0	40,0	40,0	40,0	50,0	54,5	44,4	4,4	0	0	0	0	0	3
Referats-/Dezernatsleitung und vergleichbare Funktionen (Laufbahngruppe 2/ 2. Einstiegsamt)	25	24	26	26	16	20	18	9	12	12	12	7	7	6	16	12	14	14	9	13	12	36,0	50,0	46,2	46,2	43,8	35,0	33,3	-16,7	3	1	1	3	0	2
ges. Ministerium	35	31	29	34	36	39	36	17	16	17	19	19	20	18	18	15	12	15	17	19	18	48,6	51,6	58,6	55,9	52,8	51,3	50,0	-1,6	1	4	4	4	1	2
ges. Geschäftsbereiche	35	31	33	33	30	33	29	15	14	14	14	13	13	11	20	17	19	19	17	20	18	42,9	45,2	42,4	42,4	43,3	39,4	37,9	-7,2	3	1	1	3	0	5
ges. 1. Führungsebene	6	7	7	7	6	7	7	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	33,3	42,9	57,1	42,9	50,0	42,9	57,1	14,3	0	0	0	1	0	0
gesamt Ressort	70	62	62	67	66	72	65	32	30	31	33	32	33	29	38	32	31	34	34	39	36	45,7	48,4	50,0	49,3	48,5	45,8	44,6	-3,8	4	5	5	7	1	7

\* Es sind nur die Personen erfasst, die eine Führungsfunktion regulär besetzen.

## 1.12 Führungskräftemonitoring

Ministerium für Wirtschaft, Tourismus, Landwirtschaft und Forsten																																			
MINISTERIUM	besetzte Stellen*																											freie Stellen							
	insgesamt							Frauen							Männer							Frauenanteil in %													
Führungsfunktion	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Änderung 2019-2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Abteilungsleitung	3	4	4	5	6	3	3	0	0	0	0	0	0	0	3	4	4	5	6	3	3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0	1	0	3	3
Referatsleitung	25	16	20	30	25	27	28	5	5	7	9	9	11	11	20	11	13	21	16	16	17	20,0	31,3	35,0	30,0	36,0	40,7	39,3	8,0	5	2	3	9	5	4
Stabsstellenleitung	1	1	1	1	2	2	4	1	1	1	1	1	1	3	0	0	0	0	1	1	1	100,0	100,0	100,0	100,0	50,0	50,0	75,0	-25,0	0	0	0	0	0	0
Beauftragte des Landes	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0	0	0

GESCHÄFTSBEREICH																																			
GESCHÄFTSBEREICH	besetzte Stellen*																											freie Stellen							
	insgesamt							Frauen							Männer							Frauenanteil in %													
Führungsfunktion	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Änderung 2019-2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Amts-/Behördenleitung	19	33	22	9	8	10	9	4	8	7	1	1	1	1	15	25	15	8	7	9	8	21,1	24,2	31,8	11,1	12,5	10,0	11,1	-13,1	0	0	1	2	0	0
Abteilungsleitung	11	48	44	30	33	38	34	6	16	14	7	9	9	9	5	32	30	23	24	29	25	54,5	33,3	31,8	23,3	27,3	23,7	26,5	-6,9	1	0	0	5	3	6
Referats-/Dezernatsleitung und vergleichbare Funktionen (Laufbahngruppe 2/ 2. Einstiegsamt)	108	145	142	86	77	69	72	52	74	72	23	27	27	27	56	71	70	63	50	42	45	48,1	51,0	50,7	26,7	35,1	39,1	37,5	-13,5	2	0	2	5	0	9
ges. Ministerium	29	21	25	37	34	33	36	6	6	8	10	10	12	14	23	15	17	27	24	21	22	20,7	28,6	32,0	27,0	29,4	36,4	38,9	10,3	5	2	4	9	8	7
ges. Geschäftsbereiche	138	226	208	125	118	117	115	62	98	93	31	37	37	37	76	128	115	94	81	80	78	44,9	43,4	44,7	24,8	31,4	31,6	32,2	-11,2	3	0	3	12	3	15
ges. 1. Führungsebene	22	37	26	14	14	13	12	4	8	7	1	1	1	1	18	29	19	13	13	12	11	18,2	21,6	26,9	7,1	7,1	7,7	8,3	-13,3	0	0	2	2	3	3
gesamt Ressort	167	247	233	162	152	150	151	68	104	101	41	47	49	51	99	143	132	121	105	101	100	40,7	42,1	43,3	25,3	30,9	32,7	33,8	-8,3	8	2	7	21	11	22

\* Es sind nur die Personen erfasst, die eine Führungsfunktion regulär besetzen.

### 1.13 Führungskräftemonitoring

Ministerium für Bildung (inkl. Schulleitungen)																																			
MINISTERIUM	besetzte Stellen*																											freie Stellen							
	insgesamt							Frauen							Männer							Frauenanteil in %													
Führungsfunktion	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Änderung 2019-2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Abteilungsleitung	2	3	3	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	1	1	0	0	0	0	0,0	66,7	66,7	100,0	100,0	100,0	100,0	33,3	0	0	1	1	1	1
Referatsleitung	24	14	14	12	12	14	14	10	4	4	4	4	5	5	14	10	10	8	8	9	9	41,7	28,6	28,6	33,3	33,3	35,7	35,7	7,1	3	3	5	5	4	3
Stabsstellenleitung	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	0	0	0	0	0	0
Beauftragte des Landes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0	0	0

GESCHÄFTSBEREICH (inkl. Schulleitungen)																																			
GESCHÄFTSBEREICH (inkl. Schulleitungen)	besetzte Stellen*																											freie Stellen							
	insgesamt							Frauen							Männer							Frauenanteil in %													
Führungsfunktion	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Änderung 2019-2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Amts-/Behördenleitung	4	3	4	3	3	2	3	1	0	0	0	0	0	0	3	3	4	3	3	2	3	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2	1	2	1	1	1
Abteilungsleitung	5	4	4	3	5	5	6	2	3	3	3	4	4	5	3	1	1	0	1	1	1	40,0	75,0	75,0	100,0	80,0	80,0	83,3	8,3	3	3	5	3	3	2
Referats-/Dezernatsleitung und vergleichbare Funktionen (Laufbahngruppe 2/ 2. Einstiegsamt)	41	724	734	740	750	731	746	18	511	526	531	533	526	531	23	213	208	209	217	205	215	43,9	70,6	71,7	71,8	71,1	72,0	71,2	0,6	87	77	72	60	63	55
ges. Ministerium	26	17	17	14	14	16	17	10	6	6	6	6	7	8	16	11	11	8	8	9	9	38,5	35,3	35,3	42,9	42,9	43,8	47,1	11,8	3	3	6	6	5	4
ges. Geschäftsbereiche	50	731	742	746	758	738	755	21	514	529	534	537	530	536	29	217	213	212	221	208	219	42,0	70,3	71,3	71,6	70,8	71,8	71,0	0,7	92	81	79	64	67	58
ges. 1. Führungsebene	6	6	7	5	5	4	5	1	2	2	2	2	2	2	5	4	5	3	3	2	3	16,7	33,3	28,6	40,0	40,0	50,0	40,0	6,7	2	1	3	2	2	2
gesamt Ressort	76	748	759	760	772	754	772	31	520	535	540	543	537	544	45	228	224	220	229	217	228	40,8	69,5	70,5	71,1	70,3	71,2	70,5	0,9	95	84	85	70	72	62

\* Es sind nur die Personen erfasst, die eine Führungsfunktion regulär besetzen.

## 1.14 Führungskräftemonitoring

Ministerium für Bildung (ohne Schulleitungen)																																			
MINISTERIUM	besetzte Stellen*																											freie Stellen							
	insgesamt							Frauen							Männer							Frauenanteil in %													
Führungsfunktion	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Änderung 2019-2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Abteilungsleitung	2	3	3	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	1	1	0	0	0	0	0,0	66,7	66,7	100,0	100,0	100,0	100,0	33,3	0	0	1	1	1	1
Referatsleitung	24	14	14	12	12	14	14	10	4	4	4	4	5	5	14	10	10	8	8	9	9	41,7	28,6	28,6	33,3	33,3	35,7	35,7	7,1	3	3	5	5	4	3
Stabsstellenleitung	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	0	0	0	0	0	0
Beauftragte des Landes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0	0	0

GESCHÄFTSBEREICH (ohne Schulleitungen)																																			
GESCHÄFTSBEREICH (ohne Schulleitungen)	besetzte Stellen*																											freie Stellen							
	insgesamt							Frauen							Männer							Frauenanteil in %													
Führungsfunktion	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Änderung 2019-2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Amts-/Behördenleitung	4	3	4	3	3	2	3	1	0	0	0	0	0	0	3	3	4	3	3	2	3	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2	1	2	1	1	1
Abteilungsleitung	5	4	4	3	5	5	6	2	3	3	3	4	4	5	3	1	1	0	1	1	1	40,0	75,0	75,0	100,0	80,0	80,0	83,3	8,3	3	3	5	3	3	2
Referats-/Dezernatsleitung und vergleichbare Funktionen (Laufbahngruppe 2/ 2. Einstiegsamt)	41	17	18	23	23	20	22	18	6	7	8	9	9	9	23	11	11	15	14	11	13	43,9	35,3	38,9	34,8	39,1	45,0	40,9	5,6	7	6	4	4	3	3
ges. Ministerium	26	17	17	14	14	16	17	10	6	6	6	6	7	8	16	11	11	8	8	9	9	38,5	35,3	35,3	42,9	42,9	43,8	47,1	11,8	3	3	6	6	5	4
ges. Geschäftsbereiche	50	24	26	29	31	27	31	21	9	10	11	13	13	14	29	15	16	18	18	14	17	42,0	37,5	38,5	37,9	41,9	48,1	45,2	7,7	12	10	11	8	7	6
ges. 1. Führungsebene	6	6	7	5	5	4	5	1	2	2	2	2	2	2	5	4	5	3	3	2	3	16,7	33,3	28,6	40,0	40,0	50,0	40,0	6,7	2	1	3	2	2	2
gesamt Ressort	76	41	43	43	45	43	48	31	15	16	17	19	20	22	45	26	27	26	26	23	26	40,8	36,6	37,2	39,5	42,2	46,5	45,8	9,2	15	13	17	14	12	10

\* Es sind nur die Personen erfasst, die eine Führungsfunktion regulär besetzen.

## 1.15 Führungskräftemonitoring

Ministerium für Bildung – Bereich Schule																																			
BEREICH ÖFFENTLICHE SCHULEN	besetzte Stellen*																											freie Stellen							
	insgesamt							Frauen							Männer							Frauenanteil in %													
Funktion: Schulleitung	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Änderung 2019-2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Allgemeinbildende Schulen	/	689	700	701	705	688	701	/	496	510	515	512	505	510	/	193	190	186	193	183	191	/	72,0	72,9	73,5	72,6	73,4	72,8	0,8	74	63	60	54	59	51
Berufsbildende Schulen	/	18	16	16	22	23	23	/	9	9	8	12	12	12	/	9	7	8	10	11	11	/	50,0	56,3	50,0	54,5	52,2	52,2	2,2	6	8	8	2	1	1
ges. Schulen	/	707	716	717	727	711	724	/	505	519	523	524	517	522	/	202	197	194	203	194	202	/	71,4	72,5	72,9	72,1	72,7	72,1	0,7	80	71	68	56	60	52

\* Es sind nur die Personen erfasst, die eine Führungsfunktion regulär besetzen.

## 1.16 Führungskräftemonitoring

Ministerium für Wissenschaft, Energie, Klimaschutz und Umwelt																																			
MINISTERIUM	besetzte Stellen*																									freie Stellen									
	insgesamt							Frauen							Männer							Frauenanteil in %													
Führungsfunktion	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Änderung 2019-2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Abteilungsleitung	6	5	5	3	5	5	5	0	1	1	1	2	2	2	6	4	4	2	3	3	3	0,0	20,0	20,0	33,3	40,0	40,0	40,0	20,0	2	2	2	0	0	0
Referatsleitung	36	34	36	25	26	23	24	10	11	13	10	11	8	7	26	23	23	15	15	15	17	27,8	32,4	36,1	40,0	42,3	34,8	29,2	-3,2	4	4	4	2	5	4
Stabsstellenleitung	0	4	4	3	3	3	3	0	2	2	2	2	2	2	0	2	2	1	1	1	1	0,0	50,0	50,0	66,7	66,7	66,7	66,7	16,7	0	0	0	0	0	0
Beauftragte des Landes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0	0	0

GESCHÄFTSBEREICH (ohne Schulleitungen)																																			
GESCHÄFTSBEREICH (ohne Schulleitungen)	besetzte Stellen*																									freie Stellen									
	insgesamt							Frauen							Männer							Frauenanteil in %													
Führungsfunktion	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Änderung 2019-2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Amts-/Behördenleitung	12	22	22	37	37	33	34	2	4	3	12	16	15	16	10	18	19	25	21	18	18	16,7	18,2	13,6	32,4	43,2	45,5	47,1	28,9	0	0	0	0	0	0
Abteilungsleitung	34	32	32	57	58	64	65	5	12	11	23	25	28	30	29	20	21	34	33	36	35	14,7	37,5	34,4	40,4	43,1	43,8	46,2	8,7	2	1	1	1	1	2
Referats-/Dezernatsleitung und vergleichbare Funktionen (Laufbahngruppe 2/ 2. Einstiegsamt)	84	106	114	180	180	179	187	15	27	27	86	92	88	95	69	79	87	94	88	91	92	17,9	25,5	23,7	47,8	51,1	49,2	50,8	25,3	7	11	3	2	0	0
ges. Ministerium	42	43	45	31	35	32	32	10	14	16	13	15	12	11	32	29	29	18	20	20	21	23,8	32,6	35,6	41,9	42,9	37,5	34,4	1,8	6	6	6	2	5	4
ges. Geschäftsbereiche	130	160	168	274	275	276	286	22	43	41	121	133	131	141	108	117	127	153	142	145	145	16,9	26,9	24,4	44,2	48,4	47,5	49,3	22,4	9	12	4	3	1	2
ges. 1. Führungsebene	18	27	27	40	42	38	39	2	5	4	13	18	17	18	16	22	23	27	24	21	21	11,1	18,5	14,8	32,5	42,9	44,7	46,2	27,6	2	2	2	0	0	0
gesamt Ressort	172	203	213	305	310	308	318	32	57	57	134	148	143	152	140	146	156	171	162	165	166	18,6	28,1	26,8	43,9	47,7	46,4	47,8	19,7	15	18	10	5	6	6

\* Es sind nur die Personen erfasst, die eine Führungsfunktion regulär besetzen.

## 1.17 Führungskräftemonitoring

Ministerium für Infrastruktur und Digitales																																			
MINISTERIUM	besetzte Stellen*																											freie Stellen							
	insgesamt							Frauen							Männer							Frauenanteil in %													
Führungsfunktion	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Änderung 2019-2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Abteilungsleitung	4	2	2	3	4	4	2	1	1	2	2	2	2	2	3	1	0	1	2	2	0	25,0	50,0	100,0	66,7	50,0	50,0	100,0	50,0	2	2	2	1	1	3
Referatsleitung	18	20	20	28	27	24	24	3	5	5	9	12	9	10	15	15	15	19	15	15	14	16,7	25,0	25,0	32,1	44,4	37,5	41,7	16,7	4	5	2	4	7	5
Stabsstellenleitung	2	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0	0	0
Beauftragte des Landes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0	0	0
GESCHÄFTSBEREICH (ohne Schulleitungen)																																			
GESCHÄFTSBEREICH (ohne Schulleitungen)	besetzte Stellen*																											freie Stellen							
	insgesamt							Frauen							Männer							Frauenanteil in %													
Führungsfunktion	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Änderung 2019-2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Amts-/Behördenleitung	4	2	6	6	7	7	7	2	0	1	2	2	3	3	2	2	5	4	5	4	4	50,0	0,0	16,7	33,3	28,6	42,9	42,9	42,9	0	1	2	0	0	0
Abteilungsleitung	3	5	6	7	6	6	5	0	3	3	3	3	2	1	3	2	3	4	3	4	4	0,0	60,0	50,0	42,9	50,0	33,3	20,0	-40,0	2	1	0	1	1	1
Referats-/Dezernatsleitung und vergleichbare Funktionen (Laufbahngruppe 2/ 2. Einstiegsamt)	38	64	52	65	68	70	54	7	20	16	16	16	18	13	31	44	36	49	52	52	41	18,4	31,3	30,8	24,6	23,5	25,7	24,1	-7,2	7	5	11	7	6	7
ges. Ministerium	24	22	22	31	31	28	27	5	6	7	11	14	11	12	19	16	15	20	17	17	15	20,8	27,3	31,8	35,5	45,2	39,3	44,4	17,2	6	7	4	5	8	8
ges. Geschäftsbereiche	45	71	64	78	81	83	66	9	23	20	21	21	23	17	36	48	44	57	60	60	49	20,0	32,4	31,3	26,9	25,9	27,7	25,8	-6,6	9	7	13	8	7	8
ges. 1. Führungsebene	8	4	8	9	11	11	9	3	1	3	4	4	5	5	5	3	5	5	7	6	4	37,5	25,0	37,5	44,4	36,4	45,5	55,6	30,6	2	3	4	1	1	3
gesamt Ressort	69	93	86	109	112	111	93	14	29	27	32	35	34	29	55	64	59	77	77	77	64	20,3	31,2	31,4	29,4	31,3	30,6	31,2	0,0	15	14	17	13	15	16

\* Es sind nur die Personen erfasst, die eine Führungsfunktion regulär besetzen.

## 1.18 Führungskräftemonitoring

Ministerium für Justiz und Verbraucherschutz																																			
MINISTERIUM	besetzte Stellen*																										freie Stellen								
	insgesamt							Frauen							Männer							Frauenanteil in %													
Führungsfunktion	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Änderung 2019-2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Abteilungsleitung	3	4	4	3	3	2	3	0	1	1	1	1	0	0	3	3	3	2	2	2	3	0,0	25,0	25,0	33,3	33,3	0,0	0,0	-25,0	0	0	1	1	2	1
Referatsleitung	30	19	23	26	29	28	15	12	5	4	5	6	5	2	18	14	19	21	23	23	13	40,0	26,3	17,4	19,2	20,7	17,9	13,3	-13,0	3	3	5	1	1	15
Stabsstellenleitung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	1	0	0	0	1
Beauftragte des Landes	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-100,0	0	0	0	0	0	0

GESCHÄFTSBEREICH																																			
GESCHÄFTSBEREICH	besetzte Stellen*																										freie Stellen								
	insgesamt							Frauen							Männer							Frauenanteil in %													
Führungsfunktion	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Änderung 2019-2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Amts-/Behördenleitung	53	50	46	49	54	50	48	10	14	12	15	17	17	15	43	36	34	34	37	33	33	18,9	28,0	26,1	30,6	31,5	34,0	31,3	3,3	3	8	3	3	3	5
Abteilungsleitung	131	128	129	128	128	123	132	45	50	54	54	56	54	53	86	78	75	74	72	69	79	34,4	39,1	41,9	42,2	43,8	43,9	40,2	1,1	16	19	19	19	19	22
Referats-/Dezernatsleitung und vergleichbare Funktionen (Laufbahngruppe 2/ 2. Einstiegsamt)	–	11	8	8	18	11	10	0	5	4	5	9	6	4	–	6	4	3	9	5	6	–	45,5	50,0	62,5	50,0	54,5	40,0	-5,5	0	0	0	0	0	0
ges. Ministerium	33	24	27	29	32	30	18	12	7	5	6	7	5	2	21	17	22	23	25	25	16	36,4	29,2	18,5	20,7	21,9	16,7	11,1	-18,1	3	4	6	2	3	17
ges. Geschäftsbereiche	184	189	183	185	200	184	190	55	69	70	74	82	77	72	129	120	113	111	118	107	118	29,9	36,5	38,3	40,0	41,0	41,8	37,9	1,4	19	27	22	22	22	27
ges. 1. Führungsebene	56	54	50	52	57	52	51	10	15	13	16	18	17	15	46	39	37	36	39	35	36	17,9	27,8	26,0	30,8	31,6	32,7	29,4	1,6	3	8	4	4	5	6
gesamt Ressort	217	213	210	214	232	214	208	67	76	75	80	89	82	74	150	137	135	134	143	132	134	30,9	35,7	35,7	37,4	38,4	38,3	35,6	-0,1	22	31	28	24	25	44

\* Es sind nur die Personen erfasst, die eine Führungsfunktion regulär besetzen.

## 1.19 Teilzeitbeschäftigte

Besoldungsgruppe / Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt	davon Teilzeitbeschäftigte		teilzeitbeschäftigte Frauen		teilzeitbeschäftigte Männer		teilzeitbeschäftigte Divers	
		Anzahl	v. H.	Anzahl	v. H.	Anzahl	v. H.	Anzahl	v. H.
Laufbahngruppe 1.1	833	276	33,13	178	21,37	98	11,76	0	0,00
Laufbahngruppe 1.2	14.567	4.401	30,21	3.892	26,72	509	3,49	0	0,00
Laufbahngruppe 2.1	20.755	4.894	23,58	4.000	19,27	894	4,31	0	0,00
Laufbahngruppe 2.2	13.856	4.109	29,66	2.840	20,50	1.267	9,14	2	0,01
B.-Bes.	175	8	4,57	4	2,29	4	2,29	0	0,00
C/W Bes.	1.050	59	5,62	19	1,81	40	3,81	0	0,00
R-Bes.	799	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Ärzte	648	177	27,31	127	19,60	50	7,72	0	0,00
TV-Forst	160	1	0,63	1	0,63	0	0,00	0	0,00
<b>Gesamt</b>	<b>52.843</b>	<b>13.925</b>	<b>26,35</b>	<b>11.061</b>	<b>20,93</b>	<b>2.862</b>	<b>5,42</b>	<b>2</b>	<b>0,00</b>

## 1.20 Beschäftigte in Elternzeit

Besoldungsgruppe / Entgeltgruppe	Beschäftigte in Elternzeit insgesamt	teilzeitbeschäftigt		besch. Frauen in Elternzeit insgesamt		teilzeitbeschäftigt		besch. Männer in Elternzeit insgesamt		teilzeitbeschäftigt	
		Anzahl	v. H.	Anzahl	v. H.	Anzahl	v. H.	Anzahl	v. H.	Anzahl	v. H.
Laufbahngruppe 1.1	16	0	0,00	9	56,25	0	0,00	7	43,75	0	0,00
Laufbahngruppe 1.2	365	4	1,10	253	69,32	1	25,00	112	30,68	3	75,00
Laufbahngruppe 2.1	980	37	3,78	731	74,59	26	70,27	249	25,41	11	29,73
Laufbahngruppe 2.2	621	12	1,93	432	69,57	9	75,00	189	30,43	3	25,00
B-Bes.	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
C-/W-Bes.	9	1	11,11	5	55,56	0	0,00	4	44,44	1	100,00
R-Bes.	33	1	3,03	27	81,82	1	100,00	6	18,18	0	0,00
Ärzte	73	0	0,00	51	69,86	0	0,00	22	30,14	0	0,00
TV-Forst	3	1	33,33	0	0,00	0	0,00	3	100,00	1	100,00
<b>Gesamt</b>	<b>2.100</b>	<b>56</b>	<b>2,67</b>	<b>1.508</b>	<b>71,81</b>	<b>37</b>	<b>66,07</b>	<b>592</b>	<b>28,19</b>	<b>19</b>	<b>33,93</b>

## 1.21 Alternierende Telearbeit und Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz 2024

Laufbahngruppen / vergleichbare Entgeltgruppen	Bedienstete insgesamt	Bedienstete mit alternierender Telearbeit und Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz		Frauen mit alternierender Telearbeit und Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz		Männer mit alternierender Telearbeit und Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz	
		Anzahl	v. H.	Anzahl	v. H.	Anzahl	v. H.
Laufbahngruppe 1.1	833	60	7,20	48	5,76	12	1,44
Laufbahngruppe 1.2	14.567	2.464	16,91	2.015	13,83	449	3,08
Laufbahngruppe 2.1	20.755	4.044	19,48	2.447	11,79	1.597	7,69
Laufbahngruppe 2.2 / B-Bes. / C/W-Bes. / R-Bes.	15.880	1.957	12,32	1.072	6,75	885	5,57
TV-Forst	160	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Ärzte	648	15	2,31	9	1,39	6	0,93
<b>Gesamt</b>	<b>52.843</b>	<b>8.540</b>	<b>16,16</b>	<b>5.591</b>	<b>10,58</b>	<b>2.949</b>	<b>5,58</b>

## 1.22 Anzahl durchgeführter Seminare mit Themen der Frauenförderung

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	gesamt 2020-2024
Anzahl Seminare laut FB-Programm	7	8	11	15	9	4	47
Anzahl durchgef. Seminare (inkl. Zusatzseminare)	4	10	4	9	5	3	31
Anzahl Seminartage laut FB-Programm	9	15	17	23	18	6	79
Anzahl durchgef. Seminartage (inkl. Zusatzseminare)	6	13	9	15	8	5	50
angemeldete TN-Plätze	70	139	112	172	134	68	625
davon Frauen (angemeldete TN-Plätze)	68	107	83	145	126	55	516
tatsächliche TN-Zahl	67	58	49	87	66	38	298
davon Frauen (tatsächl. TN-Zahl)	65	34	39	70	62	27	232
TN-Tage gesamt	104	160	104	164	110	72	610
davon Frauen (TN-Tage gesamt)	100	169	74	125	98	45	511
abgesetzte Seminare	2	5	7	7	4	1	24

## 2.1 Kommunale Gleichstellungsbeauftragte nach Einwohnerzahl

Gebietskörperschaft		Hauptamtliche GB	mit Gleichstellungsarbeit
		(≥ 25.000 EW)	betraut (< 25.000 EW)
<b>Landkreis Altmarkkreis Salzwedel</b>			
1.	Landkreisverwaltung	x	
2.	Arendsee (Altmark), Stadt		x
3.	Hansestadt Gardelegen		x
4.	Kalbe (Milde), Stadt		x
5.	Klötze, Stadt		x
6.	Hansestadt Salzwedel	x	
7.	VGem Beetzendorf-Diesdorf		x
<b>Landkreis Anhalt-Bitterfeld</b>			
8.	Landkreisverwaltung	x	
9.	Aken (Elbe), Stadt		x
10.	Bitterfeld-Wolfen, Stadt		x
11.	Köthen (Anhalt), Stadt		x
12.	Muldestausee		x
13.	Osternienburger Land		x
14.	Raguhn-Jeßnitz, Stadt		x
15.	Sandersdorf-Brehna, Stadt		x
16.	Südliches Anhalt, Stadt		x
17.	Zerbst/Anhalt, Stadt		x
18.	Zörbig, Stadt		x
<b>Landkreis Börde</b>			
19.	Landkreisverwaltung	x	
20.	Barleben		x
21.	Haldensleben, Stadt		x
22.	Hohe Börde		x
23.	Niedere Börde		x
24.	Oebisfelde-Weferlingen, Stadt		x
25.	Oschersleben (Bode), Stadt		x
26.	Sülzetal		x
27.	Wanzleben-Börde, Stadt		x
28.	Wolmirstedt, Stadt		x
29.	VGem Elbe-Heide		x
30.	VGem Flechtingen		x
31.	VGem Obere Aller		x
32.	VGem Westliche Börde		x
<b>Landkreis Burgenlandkreis</b>			
33.	Landkreisverwaltung	x	
34.	Elsteraue		x
35.	Hohenmölsen, Stadt		x
36.	Lützen, Stadt		x

37.	Naumburg (Saale), Stadt	x	
38.	Teuchern, Stadt		x
39.	Weißenfels, Stadt	x	
40.	Zeitz, Stadt	x	
41.	VGem An der Finne		x
42.	VGem Droyßiger-Zeitzer Forst		x
43.	VGem Unstruttal		x
44.	VGem Wethautal		x
<b>Landkreis Harz</b>			
45.	Landkreisverwaltung	x	
46.	Ballenstedt, Stadt		x
47.	Blankenburg (Harz), Stadt		x
48.	Falkenstein/Harz, Stadt		x
49.	Halberstadt, Stadt	x	x
50.	Harzgerode, Stadt		x
51.	Huy		x
52.	Ilseburg (Harz), Stadt		x
53.	Nordharz		x
54.	Oberharz am Brocken, Stadt		x
55.	Osterwieck, Stadt		
56.	Quedlinburg, Stadt	x	
57.	Thale, Stadt		x
58.	Wernigerode, Stadt	x	
59.	VGem Vorharz		x
<b>Landkreis Jerichower Land</b>			
60.	Landkreisverwaltung	x	
61.	Biederitz		x
62.	Burg, Stadt		x
63.	Elbe-Parey		x
64.	Genthin, Stadt		x
65.	Gommern, Stadt		x
66.	Jerichow, Stadt		x
67.	Möckern, Stadt		x
68.	Möser		x
<b>Landkreis Mansfeld-Südharz</b>			
69.	Landkreisverwaltung	x	
70.	Allstedt, Stadt		x
71.	Arnstein, Stadt		x
72.	Lutherstadt Eisleben	x	
73.	Gerbstedt, Stadt		x
74.	Hettstedt, Stadt		x
75.	Mansfeld, Stadt		x
76.	Sangerhausen, Stadt	x	
77.	Seegebiet Mansfelder Land		x
78.	Südharz		x
79.	VGem Goldene Aue		x
80.	VGem Mansfelder Grund-Helbra		x

Landkreis Saalekreis		
81.	Landkreisverwaltung	x
82.	Bad Dürrenberg, Stadt	x
83.	Goethestadt Bad Lauchstädt	x
84.	Braunsbedra, Stadt	x
85.	Kabelsketal	x
86.	Landsberg, Stadt	x
87.	Leuna, Stadt	x
88.	Merseburg, Stadt	x
89.	Mücheln (Geiseltal), Stadt	x
90.	Petersberg	x
91.	Querfurt, Stadt	x
92.	Salzatal	x
93.	Schkopau	x
94.	Teutschenthal	x
95.	Wettin-Löbejün, Stadt	x
96.	VGem Weida-Land	x
Landkreis Salzlandkreis		
97.	Landkreisverwaltung	x
98.	Aschersleben, Stadt	x
99.	Barby, Stadt	x
100.	Bernburg (Saale), Stadt	x
101.	Bördeland	x
102.	Calbe (Saale), Stadt	x
103.	Hecklingen, Stadt	x
104.	Könnern, Stadt	x
105.	Nienburg (Saale), Stadt	x
106.	Schönebeck (Elbe), Stadt	x
107.	Seeland, Stadt	x
108.	Staßfurt, Stadt	x
109.	VGem Egelner Mulde	x
110.	VGem Saale-Wipper	x
Landkreis Stendal		
111.	Landkreisverwaltung	x
112.	Bismark (Altmark), Stadt	x
113.	Hansestadt Havelberg	x
114.	Hansestadt Osterburg (Altmark)	x
115.	Hansestadt Stendal	x
116.	Tangerhütte, Stadt	x
117.	Tangermünde, Stadt	x
118.	VGem Arneburg-Goldbeck	x
119.	VGem Elbe-Havel-Land	x
120.	VGem Seehausen (Altmark)	x

Landkreis Wittenberg		
121.	Landkreisverwaltung	x
122.	Annaburg, Stadt	x
123.	Bad Schmiedeberg, Stadt	x
124.	Coswig (Anhalt), Stadt	x
125.	Gräfenhainichen, Stadt	x
126.	Jessen (Elster), Stadt	x
127.	Kemberg, Stadt	x
128.	Oranienbaum-Wörlitz, Stadt	x
129.	Lutherstadt Wittenberg	x
130.	Zahna-Elster, Stadt	x
Kreisfreie Städte		
131.	Dessau-Roßlau, Stadt	x
132.	Halle (Saale), Stadt	x
133.	Landeshauptstadt Magdeburg	x

### 3.1 Gremienübersicht Unternehmen des privaten und Anstalten des öffentlichen Rechts mit Landesbeteiligung

Unternehmen/Anstalten	Anzahl aller Landesmandate	Anzahl Frauen davon	Frauenanteil in %	Anzahl der Mandate der einzelnen Ressorts, davon jeweils Anzahl der Frauen und Frauenanteil in %																											
				StK			MB			MF			MI			MJ			MID			MS			MWU			MWL			
				Anzahl Mandate	Anzahl Frauen	Frauenanteil %	Anzahl Mandate	Anzahl Frauen	Frauenanteil %	Anzahl Mandate	Anzahl Frauen	Frauenanteil %	Anzahl Mandate	Anzahl Frauen	Frauenanteil %	Anzahl Mandate	Anzahl Frauen	Frauenanteil %	Anzahl Mandate	Anzahl Frauen	Frauenanteil %	Anzahl Mandate	Anzahl Frauen	Frauenanteil %	Anzahl Mandate	Anzahl Frauen	Frauenanteil %	Anzahl Mandate	Anzahl Frauen	Frauenanteil %	
<b>Unternehmen*</b>																															
<b>Unmittelbare Landesbeteiligung</b>																															
Agrarmarketinggesellschaft Sachsen-Anhalt mbH	7	3	42,9%							1	1	100,0%																6	2	33%	
Brockenhaus GmbH	4	3	75,0%							1	1	100,0%																3	2	67%	
Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH	1	0	0,0%																									1	0	0%	
DEGES Deutsche Einheit Fernstraßenplanungs und -bau GmbH	1	0	0,0%																1	0	0,0%										
Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung GmbH UFZ	1	0	0,0%																										1	0	0%
Historische Kuranlagen und Goethe-Theater Bad Lauchstädt GmbH***	5	3	60,0%	2	1	50,0%				2	1	50,0%																			
IBG Beteiligungsgesellschaft Sachsen-Anhalt mbH	6	4	66,7%							1	1	100,0%																5	3	60,0%	
Immobilien- und Projektmanagementgesellschaft Sachsen-Anhalt GmbH	5	2	40,0%							5	2	40,0%																			
Investitions- und Markeinggesellschaft Sachsen-Anhalt mbH	8	3	37,5%	1	1	100,0%				1	1	100,0%							1	0	0,0%							5	1	20,0%	
Landesenergieagentur Sachsen-Anhalt GmbH (LENA GmbH)	4	2	50,0%				1	1	100,0%										1	0	0,0%							1	0	0,0%	
Landgesellschaft Sachsen-Anhalt mbH - Gemeinnütziges Unternehmen für die Entwicklung des ländlichen Raumes	5	1	20,0%							1	0	0,0%							1	1	100,0%							1	0	0,0%	
Lotto-Toto GmbH Sachsen-Anhalt	8	5	62,5%	1	1	100,0%				5	3	60,0%							1	1	100,0%							1	0	0,0%	
MDSE Mitteldeutsche Sanierungs- und Entsorgungsgesellschaft mbH	8	4	50,0%	1	0	0,0%				4	2	50,0%																2	1	50%	
Mitteldeutsche Flughafen Aktiengesellschaft (MFAG)	2	1	50,0%							1	0	0,0%							1	1	100,0%										
Mitteldeutsche Medienförderung GmbH (MDM)	2	1	50,0%	1	1	100,0%				1	0	0,0%																			
Nahverkehrsservice Sachsen-Anhalt GmbH	9	4	44,4%				1	0	0,0%	1	1	100,0%							5	1	20,0%							1	1	100,0%	
SALEG Sachsen-Anhaltinische Landesentwicklungsgesellschaft mbH	5	1	20,0%							4	1	25,0%							1	0	0,0%										
Salus Altmark Holding gGmbH	4	3	75,0%							1	1	100,0%											3	2	67%						
High Tech Park Sachsen-Anhalt GmbH	7	3	42,9%	1	0	0%				5	3	0%																1	0	0,0%	
Die Kommunale IT-UNION eG	1	0	0,0%																1	0	0,0%										
<b>Mittelbare Landesbeteiligung</b>																															
Flughafen Leipzig/Halle GmbH	1	1	100%																1	1	100,0%										
Summe unmittelbare und mittelbare Landesbeteiligung	94	44	46,8%	7	4	57,1%	2	1	50,0%	34	18	52,9%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	14	5	35,7%	3	2	66,7%	11	4	36,4%	23	10	43,5%	
<b>Anstalten**</b>																															
<b>Anstalten des öffentlichen Rechts des Landes Sachsen-Anhalt</b>																															
Landesanstalt für Altlastenfreistellung	6	2	33,3%							1	1	100,0%																1	0	0,0%	
Talsperrenbetrieb Sachsen-Anhalt	4	3	75,0%							1	1	100,0%																3	2	66,7%	
Tierseuchenkassen Sachsen-Anhalt	3	2	66,7%																									3	2	66,7%	
Universitätsklinikum Halle (Saale) A. ö. R.	3	1	33,3%							1	0	0,0%											1	1	100,0%	1	0	0,0%			
Universitätsklinikum Magdeburg A. ö. R.	3	1	33,3%							1	0	0,0%											1	1	100,0%	1	0	0,0%			
<b>Anstalten des öffentlichen Rechts</b>																															
Dataport	1	0	0,0%							1	0	0,0%																			
Fitko (Föderale IT-Kooperation)	1	0	0,0%																1	0	0,0%										
Gemeinsame Glückspielbehörde der Länder (GGL)	1	0	0,0%										1	0	0,0%																
KfW-Bankengruppe	1	0	0,0%							1	0	0,0%																			
Norddeutsche Landesbank (NORD/LB)	1	0	0,0%							1	0	0,0%																			
Gemeinsames Kompetenz- und Dienstleistungszentrum der Polizeien der Länder Berlin, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen auf dem Gebiet der polizeilichen Telekommunikationsüberwachung als rechtsfähige AöR - GKDZ (AöR)	1	0	0,0%										1	0	0,0%																
<b>Anstalt in der Anstalt der NORD/LB</b>																															
Investitionsbank Sachsen Anhalt (Anstalt der Norddeutschen Girozentrale)	4	1	25,0%							1	0	0,0%							1	1	100,0%							1	0	0%	
<b>Summe Anstalten</b>	<b>29</b>	<b>10</b>	<b>34,5%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>25,0%</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50,0%</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100,0%</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>28,6%</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>37,5%</b>	
<b>Summe unmittelbare/ mittelbare Landesbeteiligung und Anstalten</b>	<b>123</b>	<b>54</b>	<b>43,9%</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>57,1%</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50%</b>	<b>42</b>	<b>20</b>	<b>47,6%</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>37,5%</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>80,0%</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>33,3%</b>	<b>31</b>	<b>13</b>	<b>41,9%</b>	

\* Die Angaben zu den Landesmandaten in Unternehmen des privaten Rechts mit Beteiligung des Landes Sachsen-Anhalt werden vom Ministerium der Finanzen des Landes Sachsen-Anhalt (MF) zur Verfügung gestellt. Es werden nur Unternehmen aufgeführt, bei denen das Land Sachsen-Anhalt ein Mandat im Aufsichtsrat o. ä. Gremien wahrnimmt.  
 \*\* Die Angaben zu den Gremien der Anstalten des öffentlichen Rechts mit Landesbeteiligung werden von dem jeweils zuständigen Fachressort und Fachreferat des MF über das MF, Ref.31 zur Verfügung gestellt.  
 \*\*\*Bei der „Historische Kuranlagen und Goethe-Theater Bad Lauchstädt GmbH“ werden vom MF zwei Mandate ausgewiesen. Neben den Mitgliedern der obersten Landesbehörden gehört auch der Landrat des Saalekreises dem Aufsichtsrat an, welcher vom MF vorgeschlagen und in den Aufsichtsrat berufen wurde. Entsprechend der genannten Auslegung des Begriffs Vorschlagrecht ist der Landrat dem MF zuzuordnen und wird als Landesmandat geführt.

Es soll die Anzahl der Landesmandate in den relevanten Gremien erfasst werden. Einzelne Personen wie Minister, Ministerinnen und Staatssekretäre, Staatssekretärinnen haben mehrere Landesmandate inne. Folgende Anstalten des öffentlichen Rechts werden nicht berücksichtigt, da das Land Sachsen-Anhalt an diese keine Mandate entsendet: Studentenwerk Halle, Studentenwerk Magdeburg.

### 3.2 Gremienübersicht öffentlich-rechtliche Stiftungen mit Landesbeteiligung

Öffentlich-rechtliche Stiftungen	Anzahl aller Landesmandate	Anzahl Frauen davon	Frauenanteil in %	Anzahl der Mandate der einzelnen Ressorts, davon jeweils Anzahl der Frauen und Frauenanteil in %																																
				StK			MB			MF			MI			MJ			MID			MS			MWU			MWL			LT (ohne Abgeordnete)					
				Anzahl Mandate	Anzahl Frauen	Frauenanteil %	Anzahl Mandate	Anzahl Frauen	Frauenanteil %	Anzahl Mandate	Anzahl Frauen	Frauenanteil %	Anzahl Mandate	Anzahl Frauen	Frauenanteil %	Anzahl Mandate	Anzahl Frauen	Frauenanteil %	Anzahl Mandate	Anzahl Frauen	Frauenanteil %	Anzahl Mandate	Anzahl Frauen	Frauenanteil %	Anzahl Mandate	Anzahl Frauen	Frauenanteil %	Anzahl Mandate	Anzahl Frauen	Frauenanteil %	Anzahl Mandate	Anzahl Frauen	Frauenanteil %			
Franckesche Stiftungen zu Halle	2	1	50%	1	0	0%	1	1	100%																											
Kloster Bergesche Stiftung *	2	1	50%	2	1	50%																														
Kulturstiftung Dessau-Wörlitz	5	1	20%	1	0	0%				1	0	0%							1	1	100%				1	0	0%	1	0	0%						
Kulturstiftung Sachsen-Anhalt**	6	3	50%	2	0					1	1	100%	1	1	100%										1	0	0%	1	1	100%						
Kunststiftung des Landes Sachsen-Anhalt	2	0	0%	1	0					1	0	0%																								
Stiftung Bauhaus Dessau	2	1	50%	1	0														1	1	100%															
Stiftung Gedenkstätten Sachsen-Anhalt***	6	1	17%	1	0		2	0	0%	1	1	100%				1	0	0%														1	0	0%		
Stiftung Kloster Unser Lieben Frauen ****	2	1	50%	2	1	50%																														
Stiftung Luthergedenkstätten in Sachsen-Anhalt	2	1	50%	1	0	0%				1	1	100%																								
Stiftung Schulpforta	1	1	100%				1	1	100%																											
Stiftung Umwelt, Natur- und Klimaschutz des Landes Sachsen-Anhalt	4	2	50%	1	0	0%	1	1	100%	1	1	100%													1	0	0%									
Leibniz-Institut für Agrarentwicklung in Transformationsökonomien	2	1	50%																						2	1	50%									
Leibniz-Institut für Neurobiologie	2	1	50%																						2	1	50%									
Leibniz-Institut für Pflanzenbiochemie	2	1	50%																						2	1	50%									
Leibniz-Institut für Pflanzengenetik und Kulturpflanzenforschung	2	1	50%																						2	1	50%									
LEUCOREA Stiftung d. ö. R. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg	3	1	33%							1	1	100%													2	0	0%									
Vereinigte Domstifter zu Merseburg und Naumburg und des Kollegiatstifts Zeitz	1	0	0%	1	0	0%																														
<b>Summe Stiftungen</b>	<b>46</b>	<b>18</b>	<b>39,1%</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>14,3%</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>60%</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>71%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>31%</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>			

Erfasst wird die Anzahl der Landesmandate in den relevanten Gremien. Einzelne Minister, Ministerinnen und Staatssekretäre, Staatssekretärinnen haben mehrere Landesmandate inne.

In der Gremienübersicht werden nur die rechtsfähigen staatlichen Stiftungen des öffentlichen Rechts berücksichtigt, daher entfällt die Stiftung Kloster Michaelstein - Musikinstitut für Aufführungspraxis, die Stiftung Moritzburg sowie die Kirchliche Stiftung Kunst- und Kulturgut in der Kirchenprovinz Sachsen.

Vertretungen von Universitäten werden in die Übersicht nicht aufgenommen.

\* In der Spalte „StK“ wird eine Person als Vertretung einer Behörde, die auf dem Gebiet der Kulturpolitik zuständig ist, ausgewiesen

\*\* In der Spalte „StK“ wird eine Person als Vertretung aus dem Landesamt für Denkmalpflege und Archäologie ausgewiesen

\*\*\* In der Spalte „MB“ wird eine Person als Vertretung der Landeszentrale für politische Bildung ausgewiesen.

\*\*\*\* In der Spalte „StK“ wird eine Person als Vertretung einer Behörde, die auf dem Gebiet der Kulturpolitik zuständig ist, ausgewiesen.

### 3.3 Funktionsbezogene Mandate Unternehmen des privaten und Anstalten des öffentlichen Rechts mit Landesbeteiligung

Unternehmen/Anstalten	Anzahl aller Landesmandate	Davon funktionsbezogene Mandate			Frauenanteil bezogen auf alle Landesmandate in %
		Ministerinnen und Minister	Staatssekretärinnen und -sekretäre	davon Frauen	
<b>Unternehmen</b>					
<b>Unmittelbare Landesbeteiligung</b>					
Agrarmarketinggesellschaft Sachsen-Anhalt mbH	7	0	0	0	42,9%
Brockenhaus GmbH	4	0	0	0	75,0%
Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH	1	0	0	0	0,0%
DEGES Deutsche Einheit Fernstraßenplanungs und -bau GmbH	1	0	0	0	0,0%
Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung GmbH UFZ	1	0	0	0	0,0%
Historische Kuranlagen und Goethe-Theater Bad Lauchstädt GmbH	5	0	0	0	60,0%
IBG Beteiligungsgesellschaft Sachsen-Anhalt mbH	6	0	0	0	66,7%
Immobilien- und Projektmanagementgesellschaft Sachsen-Anhalt GmbH	5	0	0	0	40,0%
Investitions- und Markeinggesellschaft Sachsen-Anhalt mbH	8	0	0	0	37,5%
Landesenergieagentur Sachsen-Anhalt GmbH (LENA GmbH)	4	0	0	0	50,0%
Landgesellschaft Sachsen-Anhalt mbH - Gemeinnütziges Unternehmen für die Entwicklung des ländlichen Raumes	5	0	0	0	20,0%
Lotto-Toto GmbH Sachsen-Anhalt	8	0	0	0	62,5%
MDSE Mitteldeutsche Sanierungs- und Entsorgungsgesellschaft mbH	8	0	0	0	50,0%
Mitteldeutsche Flughafen Aktiengesellschaft (M FAG)	2	0	0	0	50,0%
Mitteldeutsche Medienförderung GmbH (MDM)	2	0	0	0	50,0%
Nahverkehrsservice Sachsen-Anhalt GmbH	9	0	0	0	44,4%
SALEG Sachsen-Anhaltinische Landesentwicklungsgesellschaft mbH	5	0	0	0	20,0%
Salus Altmark Holding gGmbH	4	0	0	0	75,0%
High Tech Park Sachsen-Anhalt GmbH	7	0	0	0	42,9%
Die Kommunale IT-UNION eG	1	0	0	0	0,0%

Mittelbare Landesbeteiligung					
Flughafen Leipzig/Halle GmbH	1	0	0	0	100,0%
<b>Summe unmittelbare und mittelbare Landesbeteiligung</b>	<b>94</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>46,8%</b>
<b>Anstalten</b>					
<b>Anstalten des öffentlichen Rechts des Landes Sachsen-Anhalt</b>					
Landesanstalt für Altlastenfreistellung	6	0	0	0	33,3%
Talsperrenbetrieb Sachsen-Anhalt	4	0	0	0	75,0%
Tierseuchenkassen Sachsen-Anhalt	3	0	0	0	66,7%
Universitätsklinikum Halle (Saale) A. ö. R.	3	3	0	1	33,3%
Universitätsklinikum Magdeburg A. ö. R.	3	3	0	1	33,3%
<b>Anstalten des öffentlichen Rechts</b>					
Dataport	1	0	0	0	0,0%
Fitko (Föderale IT-Kooperation)	0	0	0	0	0,0%
Gemeinsame Glückspielbehörde der Länder (GGL)	1	0	1	0	0,0%
KfW-Bankengruppe	1	0	0	0	0,0%
Norddeutsche Landesbank (NORD/LB)	1	1	0	0	0,0%
Gemeinsames Kompetenz- und Dienstleistungszentrum der Polizeien der Länder Berlin, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen auf dem Gebiet der polizeilichen Telekommunikationsüberwachung als rechtsfähige AöR - GKDZ (AöR)	1	0	0	0	0,0%
<b>Anstalt in der Anstalt der NORD/LB</b>					
Investitionsbank Sachsen Anhalt (Anstalt der Norddeutschen Girozentrale)	4	4	0	1	25,0%
<b>Summe Anstalten</b>	<b>29</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0,0%</b>
<b>Summe unmittelbare/ mittelbare Landesbeteiligung und Anstalten</b>	<b>123</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>43,9%</b>

Erfasst wird die Anzahl der Landesmandate in den relevanten Gremien. Einzelne Personen wie Ministerinnen, Minister und Staatssekretärinnen, Staatssekretäre haben mehrere Landesmandate inne.

Folgende Anstalten des öffentlichen Rechts werden nicht berücksichtigt, da das Land Sachsen-Anhalt an diese keine Mandate entsendet: Studentenwerk Halle, Studentenwerk Magdeburg.

### 3.4 Funktionsbezogene Mandate öffentlich-rechtliche Stiftungen mit Landesbeteiligung

Öffentlich-rechtliche Stiftungen	Anzahl aller Landesmandate	Davon funktionsbezogene Mandate			Frauenanteil bezogen auf alle Landesmandate in %
		Ministerinnen und Minister	Staatssekretärinnen und -sekretäre	davon Frauen	
Franckesche Stiftungen zu Halle	2	0	0	0	50%
Kloster Bergesche Stiftung	2	0	0	0	50%
Kulturstiftung Dessau-Wörlitz	5	5	0	1	20%
Kulturstiftung Sachsen-Anhalt	6	0	0	0	50%
Kunststiftung des Landes Sachsen-Anhalt	2	2	0	0	0%
Stiftung Bauhaus Dessau	2	0	0	0	50%
Stiftung Gedenkstätten Sachsen-Anhalt	6	0	0	0	17%
Stiftung Kloster Unser Lieben Frauen	2	0	0	0	50%
Stiftung Luthergedenkstätten in Sachsen-Anhalt	2	0	0	0	50%
Vereinigte Domstifter zu Merseburg und Naumburg und des Kollegiatstifts Zeitz	1	0	0	0	0%
Stiftung Schulpforta	1	1	0	1	100%
Stiftung Umwelt, Natur- und Klimaschutz des Landes Sachsen-Anhalt	4	0	0	0	50%
Leibniz-Insitut für Agrarentwicklung in Transformationsökonomien	2	0	0	0	50%
Leibniz-Institut für Neurobiologie	2	0	0	0	50%
Leibniz-Insitut für Pflanzenbiochemie	2	0	0	0	50%
Leibniz-Institut für Pflanzengenetik und Kulturpflanzenforschung	2	0	0	0	50%
LEUCOREA Stiftung d. ö. R. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg	3	0	0	0	33%
<b>Summe Stiftungen</b>	<b>46</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>39%</b>

Erfasst wird die Anzahl der Landesmandate in den relevanten Gremien. Einzelne Minister, Ministerinnen und Staatssekretäre, Staatssekretärinnen haben mehrere Landesmandate inne.

In der Gremienübersicht werden nur die rechtsfähigen staatlichen Stiftungen des öffentlichen Rechts berücksichtigt, daher wird die Stiftung Kloster Michaelstein - Musikinstitut für Aufführungspraxis, die Stiftung Moritzburg sowie die Kirchliche Stiftung Kunst- und Kulturgut in der Kirchenprovinz Sachsen nicht aufgeführt.

Vertretungen von Universitäten werden in die Übersicht nicht aufgenommen.

### 3.5 Frauenanteil in den Gremien in Unternehmen des privaten und öffentlichen Rechts mit Landesbeteiligung — hier Unternehmen

Jahr	Anzahl aller Landesmandate	Anzahl Frauen davon	Frauenanteil in %
2019	77	27	35,06
2020	78	31	39,74
2021	79	32	40,51
2022	85	36	42,35
2023	89	40	44,94
2024	94	44	46,81

### 3.6 Frauenanteil in den Gremien in Unternehmen des privaten und öffentlichen Rechts mit Landesbeteiligung - hier Anstalten

Jahr	Anzahl aller Landesmandate	Anzahl Frauen davon	Frauenanteil in %
2019	27	12	44,44
2020	27	12	44,44
2021	27	10	37,04
2022	27	10	37,04
2023	28	10	35,71
2024	29	10	34,48

### 3.7 Frauenanteil in den Gremien öffentlich-rechtlicher Stiftungen

Jahr	Anzahl aller Landesmandate	Anzahl Frauen davon	Frauenanteil in %
2019	43	13	30,23
2020	42	14	33,33
2021	43	18	41,86
2022	44	20	45,45
2023	44	18	40,91
2024	46	18	39,13

### 3.8 Frauenanteil an allen Landesmandaten in Gremien

Jahr	Anzahl aller Landesmandate	Anzahl Frauen davon	Frauenanteil in %
2019	147	52	35,37
2020	147	57	38,78
2021	149	60	40,27
2022	156	66	42,31
2023	161	68	42,24
2024	169	72	42,60

### 3.9 Frauenanteil funktionsbezogener Mandate Unternehmen des privaten und Anstalten des öffentlichen Rechts

Jahr	Anzahl funktionsbezogener Mandate	Anzahl Frauen davon	Frauenanteil in %
2019	11	4	36,36
2020	11	4	36,36
2021	10	3	30,00
2022	10	3	30,00
2023	11	3	27,27
2024	11	3	27,27

### 3.10 Frauenanteil funktionsbezogener Mandate öffentlich-rechtlicher Stiftungen

Jahr	Anzahl funktionsbezogener Mandate	Anzahl Frauen davon	Frauenanteil in %
2019	8	1	12,50
2020	8	1	12,50
2021	8	2	25,00
2022	8	2	25,00
2023	8	2	25,00
2024	8	2	25,00