



SACHSEN-ANHALT

Ministerium für  
Justiz und Gleichstellung

#moderndenken



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

Berichtszeitraum: 2015-2019

# INHALT

<b>Vorwort</b>	
<b>Einführung</b>	<b>7</b>
<b>&gt; Teil 1: Frauenförderung in den obersten Landesbehörden und den Geschäftsbereichen</b>	<b>8</b>
<b>1. Die Beschäftigungssituation im öffentlichen Dienst des Landes Sachsen-Anhalt</b>	<b>8</b>
1.1 Überblick der Beschäftigungssituation	8
1.2 Besoldungs-/ Entgeltgruppenübersicht	10
1.3 Aufstiegs- und Karrierechancen von Frauen im öffentlichen Dienst des Landes Sachsen-Anhalt	10
1.3.1 Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen	10
1.3.2 Führungspositionen in den obersten Landesbehörden und den nachgeordneten Bereichen	10
1.4 Leistungs- und Befähigungsbeurteilungen	14
<b>2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b>	<b>15</b>
2.1 Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit und Beurlaubungen	15
2.2 Telearbeit und Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz	16
2.3 Fortbildungen, Fachveranstaltungen und -tagungen	17
<b>&gt; Teil 2: Gleichstellungsbeauftragte</b>	<b>19</b>
<b>1. Die Landesbeauftragte für Frauen- und Gleichstellungspolitik</b>	<b>19</b>
<b>2. Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte in den obersten Landesbehörden und den Geschäftsbereichen</b>	<b>20</b>
<b>3. Ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte in den Dienststellen des Landes</b>	<b>22</b>
<b>4. Gleichstellungsbeauftragte in den Kommunen</b>	<b>22</b>
<b>5. Gleichstellungsbeauftragte an den Universitäten, Universitätsklinika und Hochschulen</b>	<b>24</b>

<b>&gt; Teil 3: Instrumente der Frauenförderung .....</b>	<b>25</b>
1. Frauenförderpläne und Ziele-Maßnahmen-Kataloge .....	25
2. Gerechte Teilhabe .....	26
— 2.1 Datenerhebung bei Gremien .....	26
— 2.2 Funktionsbezogene Mandate .....	27
<b>&gt; Teil 4: Strategische Ausrichtung im Koalitionsvertrag und Maßnahmen der Gleichstellungspolitik .....</b>	<b>28</b>
1. Das Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt, das Aktionsprogramm LSBTTI und das Gender Mainstreaming-Konzept der Landesregierung .....	29
2. Strukturfondsprojekte .....	30
— 2.1 Umsetzung von Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter - Gender Mainstreaming .....	30
— 2.2 AGG - Unterstützungsangebote und -maßnahmen .....	30
<b>&gt; Teil 5: Zusammenfassung und Ausblick .....</b>	<b>31</b>
<b>&gt; Anhang .....</b>	<b>34</b>
I. Tabellenverzeichnis .....	34
II. Frauenfördergesetz des Landes Sachsen-Anhalt (FrFG LSA) .....	73
III. § 78 Kommunalverfassungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (KVG LSA) .....	79
IV. Fragebogen zur Funktion der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten für den 9. Frauenförderbericht des Landes Sachsen-Anhalt .....	80

## Abbildungsverzeichnis

- Abbildung 1: Frauen- und Männeranteil der verschiedenen Besoldungs-/ Entgeltgruppen
- Abbildung 2: Frauen- und Männeranteil der Abteilungsleitungen der obersten Landesbehörden
- Abbildung 3: Frauen- und Männeranteil der Abteilungsleitungen der einzelnen obersten Landesbehörden
- Abbildung 4: Frauen- und Männeranteil der Referatsleitungen der obersten Landesbehörden
- Abbildung 5: Frauen- und Männeranteil der Referatsleitungen der einzelnen obersten Landesbehörden
- Abbildung 6: Frauenanteil an Führungspositionen mit und ohne Schulleitungen der gesamten Landesverwaltung 2014 - 2019
- Abbildung 7: Frauen- und Männeranteil der Teilzeitbeschäftigten
- Abbildung 8: Frauen- und Männeranteil an alternierender Telearbeit und Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz
- Abbildung 9: Frauenanteil in Gremien von Unternehmen privaten und Anstalten öffentlichen Rechts

## Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	LLST	Landesleitstelle für Bezügezahlungen
AFI LSA	Aus- und Fortbildungsinstitut des Landes Sachsen-Anhalt	LSBT TI	Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender, Transsexuelle und intergeschlechtliche Menschen
BAG	Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen	LpB	Landeszentrale für politische Bildung
Bes	Besoldung	LISA	Landesinstitut für Schulqualität und Lehrerbildung Sachsen-Anhalt
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	LRH	Landesrechnungshof
BMJV	Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz	LKO LSA	Landkreisordnung für das Land Sachsen-Anhalt
EGB	Ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte	LT	Landtag
FrFG	Frauenfördergesetz des Landes Sachsen-Anhalt	LTV	Landtagsverwaltung
FrFPL	Frauenförderplan	LVwA	Landesverwaltungsamt
GFMK	Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder	MB	Ministerium für Bildung
GM	Gender Mainstreaming	MBL. LSA	Ministerialblatt für das Land Sachsen-Anhalt
GO LSA	Gemeindeordnung für das Land Sachsen-Anhalt	MF	Ministerium der Finanzen
GVBl. LSA	Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Sachsen-Anhalt	MI	Ministerium für Inneres und Sport
HGB	Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte	MJ	Ministerium für Justiz und Gleichstellung
HSG	Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt	MK	Ministerium für Kultur
KGB	Kommunale Gleichstellungsbeauftragte	MULE	Ministerium für Umwelt, Landwirtschaft und Energie
KVG LSA	Kommunalverfassungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt	MLV	Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr
LBG LSA	Beamtengesetz des Landes Sachsen-Anhalt	MS	Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration
LBFG	Landesbeauftragte für Frauen- und Gleichstellungspolitik	MW	Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitalisierung
LZA	Geschäftsstelle der Beauftragten des Landes Sachsen-Anhalt zur Aufarbeitung der SED-Diktatur	RL/ RL'in	Referatsleiter/ Referatsleiterin
		RdErl.	Runderlass
		StK	Staatskanzlei
		VG	Verwaltungsgemeinschaft
		ZMK	Ziele-Maßnahmen-Katalog (Bestandteil der Frauenförderpläne)

# VORWORT

Seit 1993 gibt es für den öffentlichen Dienst ein Frauenfördergesetz in Sachsen-Anhalt (FrFG LSA). Mittlerweile wird zum neunten Mal über seine Umsetzung berichtet. Die Förderung von Frauen zur Verwirklichung der Gleichstellung und insbesondere zur Verbesserung ihrer beruflichen Situation und Entwicklung sowie die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer stehen entsprechend § 1 FrFG LSA im Fokus des Berichts.

Der Frauenförderung im öffentlichen Dienst kommt eine besondere Bedeutung zu. Zum einen handelt es sich um einen Bereich, auf den die Landesregierung unmittelbar Einfluss nehmen kann. Zum anderen übernimmt der öffentliche Dienst eine Vorreiterrolle und Vorbildfunktion für die Förderung von Chancengleichheit und kann somit auch einen Wandel der Arbeits- und Führungskulturen anstoßen. Die Anteile von Frauen und Männern an den Gesamtbeschäftigten der obersten Landesbehörden und nachgeordneten Einrichtungen vermitteln auf den ersten Blick den Eindruck, dass das Gleichstellungsziel in der Landesverwaltung bereits verwirklicht sei, denn der Frauenanteil liegt zum 31.12.2019 bei 62 Prozent. Bei genauerem Hinsehen zeigt sich allerdings, dass der Frauenanteil gerade in Bereichen mit hohen Entscheidungsbefugnissen nach wie vor nicht ausgeglichen ist. Besondere Aufmerksamkeit in Bezug auf Chancengleichheit erhalten daher die Themen Beurteilung und Beförderung, Teilzeit- und private Sorgearbeit, Telearbeit und Fortbildung.

Die Landesregierung hat sich im Koalitionsvertrag zur vollständigen Gleichstellung von Mann und Frau bekannt und setzt den damit verbundenen politischen Gestaltungsauftrag als Querschnittsaufgabe um. Neben der Weiterentwicklung des Frauenfördergesetzes hat Sachsen-Anhalt ressortübergreifende Programme aufgelegt, wie das Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung in allen Bereichen der Gesellschaft. Spezifische ESF-Projekte werden gefördert, die eine gleichberechtigte Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt zum Ziel haben. Des Weiteren wird ein Frauenanteil von 50 Prozent in den Leitungsfunktionen der öffentlichen Verwaltung angestrebt und die Umsetzung der Parität in allen Gremien von Unternehmen und Stiftungen, an denen das Land beteiligt ist.

Gleichstellung ist ein Ziel mit Verfassungsrang. Die Erreichung tatsächlicher Gleichstellung von Frauen und Männern – das belegen im Folgenden die Zahlen - erfordert aber auch zukünftig noch viel Engagement und die Beseitigung struktureller Barrieren. Die eigentliche Herausforderung besteht darin, Strukturen mittelbarer Diskriminierung zu erkennen, die Effekte sichtbar zu machen und Veränderungen voranzutreiben. Gesellschaftlicher Wandel bedeutet daher Gesamtverantwortung für die konsequente Anwendung und Weiterentwicklung gesetzlicher Regelungen, für den Ausgleich bestehender Nachteile und den sukzessiven Abbau struktureller Barrieren.

Der Bericht erscheint zu einem Zeitpunkt, der durch die Corona-Pandemie und deren Bewältigung geprägt ist. Frauen werden oft durch ungleiche Verteilung der Familienarbeit unverhältnismäßig stark belastet. Die Effekte dieser Ungleichheit und damit die Defizite der Gleichstellung von Frauen und Männern werden durch die Krise spürbar und mahnen zur Umsetzung seit langem geforderter gleichstellungspolitischer Ziele. Der Status quo, den Sachsen-Anhalt in der Gleichstellung bisher erreicht hat, bestimmt die Antwort, die das Land auf die Pandemie geben kann. Je weiter die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen vorangeschritten ist, desto gerechter werden die mit der Corona-Pandemie verbundenen Belastungen verteilt und Gerechtigkeit ist das Ziel von gleichstellungspolitischen Handelns.



Anne-Marie Keding

Anne-Marie Keding  
Ministerin für Gleichstellung

# EINFÜHRUNG

Das Frauenfördergesetz (FrFG LSA) wurde 1997 verabschiedet und verpflichtet die Dienststellen der Landesverwaltung seitdem zu aktiver Frauen- und Gleichstellungspolitik bei der Personalgewinnung, Personalentwicklung und Personalverwaltung. Die Landesregierung legt entsprechend der Vorgabe des § 21 Frauenfördergesetz des Landes Sachsen-Anhalt (FrFG LSA) dem Landtag alle fünf Jahre einen Bericht zur Umsetzung dieses Gesetzes sowie zur Situation von Frauen im öffentlichen Dienst in Sachsen-Anhalt vor. Sie kommt damit ihrer gesetzlichen Berichtspflicht in der aktuellen Legislaturperiode nach. Für die Erstellung des Berichts hat das Ministerium für Justiz und Gleichstellung die Federführung übernommen. Der vorliegende Bericht schließt an den Berichtszeitraum des 8. Berichts an und umfasst die Jahre 2015 bis 2019.

## Der vorliegende Bericht gliedert sich in vier Kapitel:

**Teil 1** beinhaltet die Frauenförderung in den obersten Landesbehörden und deren Geschäftsbereichen mit einer Analyse der Beschäftigungssituation im öffentlichen Dienst des Landes Sachsen-Anhalt. Der Analyseteil enthält die detaillierte Darstellung des Personalbestandes, zugleich Aussagen zu Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, zu Führungspositionen und auch zu Leistungs- und Befähigungsbeurteilungen. Des Weiteren wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betrachtet. Hierbei spielt die Auswertung von Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit und Beurlaubungen, aber auch die Telearbeit und Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz eine Rolle. Die Sicht auf Fortbildungen und Fachveranstaltungen und -tagungen runden das Bild ab.

Gestützt wird dieser Teil des Berichts auf statistischen Erhebungen mit Stichtag 31.12.2019. Berücksichtigung finden zentral erhobene statistische Daten von der Landesleitstelle für Bezügezahlungen (LLST) und die Zuarbeiten der einzelnen obersten Landesbehörden. Aufgrund der daraus resultierenden Abweichungen bei den Beschäftigtenzahlen<sup>1</sup>, sind die entsprechenden Übersichten mit den jeweiligen Quellenangaben versehen worden. Um die Verlaufsperspektive an den vorangegangenen Bericht anzuknüpfen, wurde auch auf die Daten des Jahres 2014 Bezug genommen.

**Teil 2** umfasst die Analyse der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten, die bei der Durchführung des FrFG LSA erheblich mitwirken und frauen- und gleichstellungspolitische Zielsetzungen begleiten und fördern. Hierzu zählen neben der Landesbeauftragten für Frauen- und Gleichstellungspolitik die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in den obersten Landes-

behörden und den Geschäftsbereichen, die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten, die Gleichstellungsbeauftragten in den Kommunen und die Gleichstellungsbeauftragten an den Universitäten/Universitätsklinika und Hochschulen des Landes Sachsen-Anhalt. Die Ergebnisse basieren auf eigenen Zuarbeiten der Gleichstellungsbeauftragten und einer fragebogengestützten Erhebung des Ministeriums für Justiz und Gleichstellung, die die Arbeitsaufgaben, die Beteiligung an Entscheidungen und die Sicht auf die Wirksamkeit des FrFG beleuchtet.

**Teil 3** stellt zum einen Betrachtungen zu den Frauenförderplänen und den Ziele-Maßnahmen-Katalogen an. Die Grundlage hierfür bilden die 14. Frauenförderpläne. Die Darstellung des aktuellen Status quo der frauen- und gleichstellungspolitischen Entwicklung erfolgt anhand ausgewählter Beispiele.

Zum anderen wird über die paritätische Gremienbesetzung berichtet, die ein wesentlicher Baustein des FrFG ist, nicht zuletzt weil hier die Teilhabe an Entscheidungsprozessen und damit an der Gestaltung unserer Gesellschaft stattfindet. Die Daten dieses Kapitels beruhen auf Zuarbeiten der obersten Landesbehörden mit dem Stichtag 31.12.2019.

**Teil 4** des Berichts trifft Aussagen zu der strategischen Ausrichtung und Maßnahmen der Gleichstellungspolitik der Landesregierung und gibt Einblicke in laufende und geplante Fördermaßnahmen. Eine Betrachtung der aus dem Europäischen Sozialfonds mitfinanzierten Projekte zur Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern rundet die Bilanzierung ab.

**Teil 5** fasst die Ergebnisse für den Berichtszeitraum 2015 bis 2019 zusammen und gibt einen Ausblick mit Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Frauenfördergesetzes.

Eine konsequente Anwendung der gesetzlichen Vorschriften ist eine entscheidende Voraussetzung für eine erfolgreiche gleichstellungsorientierte Personalpolitik und soll über die Verwaltung hinaus in Politik und Gesellschaft Wirkung entfalten. Das Frauenfördergesetz des Landes Sachsen-Anhalt und der vorliegende Bericht zur Umsetzung geben nicht nur Auskunft über die Umsetzungsergebnisse, sondern sollen auch Ausgangspunkt politischer Überlegungen zur Weiterentwicklung des Frauenfördergesetzes sein.

<sup>1</sup> Der Grund für die Abweichungen liegt in der unterschiedlichen Erfassung beziehungsweise der Verwendung verschiedener Parameter. Da es in diesem Bericht in erster Linie um das Stammpersonal geht, wurden in Anlehnung an die Regelungen in der Richtlinie zum Erstellen der Frauenförderpläne durchgängig die Gesamtbeschäftigtenzahlen der LLST verwendet.

# Teil 1: Frauenförderung in den obersten Landesbehörden und den Geschäftsbereichen

## 1. Die Beschäftigungssituation im öffentlichen Dienst des Landes Sachsen-Anhalt

### 1.1 Überblick der Beschäftigungssituation

Die Gesamtzahl der Beschäftigten der obersten Landesbehörden inklusive der Geschäftsbereiche liegt mit Stichtag 31.12.2019 bei 50.531 Personen. Im Vergleich der Jahre 2014 und 2019 ist festzustellen, dass trotz einer Steigerung der Gesamtbeschäftigtenzahl von 4168 Personen der Gesamtanteil an Frauen von 63,2 Prozent um 1,5 Prozentpunkte auf 61,7 Prozent gesunken ist. Bei der Laufbahngruppe 1.1 und den B-, C-, W- und R-Besoldungen liegt der Frauenanteil unter 50 Prozent (s. Anhang: Tabelle 1-1 und 1-3<sup>2</sup>).

Bei der Betrachtung der Einzelbeschäftigtenzahlen der obersten Landesbehörden inklusive der dazugehörigen Geschäftsbereiche aus dem Jahr 2019 wird deutlich, dass zwischen den Ressorts der Frauenanteil höchst unterschiedlich ausfällt. Während das Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr (39,2 Prozent) und Ministerium für Inneres und Sport (39,7 Prozent) einen Frauenanteil von unter 50 Prozent vorweisen, liegt der Frauenanteil des Ministeriums für Bildung bei 79,9 Prozent und des Ministeriums der Finanzen bei 70,7 Prozent. Eine ausführliche Darstellung findet sich im Anhang, Tabelle 1-2.

Eine differenzierte Betrachtung der einzelnen Ressorts zeigt, dass sich die Situation zum Teil in den letzten fünf Jahren unterschiedlich entwickelt hat. In der Mehrzahl der obersten Landesbehörden und Geschäftsbereiche ist der Frauenanteil gesunken: Zwischen 0,1 Prozent in der Staatskanzlei und im Ministerium für Kultur und 10,1 Prozent im Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten ist dagegen im Ministerium für Inneres und Sport (um 5,4 Prozent) und im Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitalisierung (um 2,5 Prozent) gestiegen.

Es lassen sich teils sehr deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Behörden feststellen.

#### Landtagsverwaltung und Geschäftsstelle der Beauftragten des Landes Sachsen-Anhalt zur Aufarbeitung der SED-Diktatur (LTV/LzA)

In den Jahren 2014 und 2019 ist der Frauenanteil von 64,8 Prozent auf 62,7 Prozent gesunken. Positiv zu erwähnen ist, dass der Frauenanteil in allen Laufbahngruppen über 50 Prozent liegt, in Laufbahngruppe 2.1 bei 76,8 Prozent.

#### Staatskanzlei und Ministerium für Kultur (Stk und MK)

In der Staatskanzlei und im Ministerium für Kultur lag der Frauenanteil im Jahr 2019 mit insgesamt fast 60 Prozent weiterhin deutlich über der 50-Prozentmarke. Im Vergleich zum Jahr 2014 blieb der Frauenanteil nahezu gleich.

In der Laufbahngruppe 1.2 ist mit 92,5 Prozent der höchste Frauenanteil dokumentiert.

#### Ministerium für Inneres und Sport (MI)

Der Anteil von Frauen im Ministerium für Inneres und Sport beträgt 2019 39,7 Prozent. Im Vergleich zu 2014 gab es in diesem Ministerium den größten Anstieg des Frauenanteils: dieser beträgt 5,4 Prozentpunkte mehr als 2014 (34,3 %). Jedoch liegt der Frauenanteil bis auf Laufbahngruppe 1.1 noch unter 50 Prozent.

#### Ministerium für Justiz und Gleichstellung (MJ)

Im Ministerium für Justiz und Gleichstellung gab es in den letzten Jahren nur geringfügige Veränderungen in der Geschlechterverteilung. So lag der Frauenanteil 2014 bei 61,1 Prozent und im Jahr 2019 bei 60,7 Prozent. Eine positive Entwicklung ist in der B- Besoldung zu verzeichnen. Hier hat sich der Frauenanteil um 10 Prozent erhöht, liegt jedoch weiterhin noch unter 50 Prozent.

#### Ministerium der Finanzen (MF)

Der Anteil weiblicher Beschäftigter liegt im Ministerium der Finanzen konstant über 70 Prozent. Seit 2014 ist der Frauenanteil von 73,5 Prozent (2014) auf 70,7 Prozent (2019) gesunken. In den Laufbahngruppen 1.1, 1.2 und 2.1 beträgt der Anteil weiblicher Beschäftigter deutlich über 60 Prozent, wohingegen in der Laufbahngruppe 2.2 und der B-Besoldung der Frauenanteil unter 50 Prozent liegt.

### Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration (MS)

Im Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration ist der Frauenanteil konstant hoch: 2019 waren 69,1 Prozent der Beschäftigten weiblich, das sind zwar 10,1 Prozentpunkte weniger als vor fünf Jahren, allerdings liegt der Frauenanteil in allen Laufbahngruppen immer noch deutlich über 50 Prozent.

### Ministerium für Bildung (MB)

Seit Jahren ist der Anteil weiblicher Beschäftigter im Ministerium für Bildung hoch und hat im Vergleich zu den anderen obersten Landesbehörden den höchsten Frauenanteil. 2019 betrug der Anteil 79,9 Prozent, 1,6 Prozentpunkte weniger als noch im Jahr 2014.

Der hohe Anteil von Frauen spiegelt sich auch in allen Laufbahngruppen wider.

### Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitalisierung (MW)

Der Frauenanteil im Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitalisierung ist von 48,6 Prozent im Jahr 2014 auf 51,1 Prozent im Jahr 2019 leicht gestiegen. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten in der Laufbahngruppe 2.2 und B-, C- und W-Besoldung liegt jedoch weiterhin unter 45 Prozent, wohingegen Frauen in den Laufbahngruppen 1.1, 1.2 und 2.1 mit über 50 Prozent vertreten sind.

### Ministerium für Umwelt, Landwirtschaft und Energie (MULE)

Im Ministerium für Umwelt, Landwirtschaft und Energie ist der Frauenanteil in den letzten Jahren leicht gesunken, jedoch gibt es im Jahr 2019 mit 50,4 Prozent immer noch ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis (2014: 56,0 Prozent). In der höchsten Laufbahngruppe 2.2 stagnierte der Frauenanteil in den betrachteten fünf Jahren allerdings bei 37,6 Prozent.

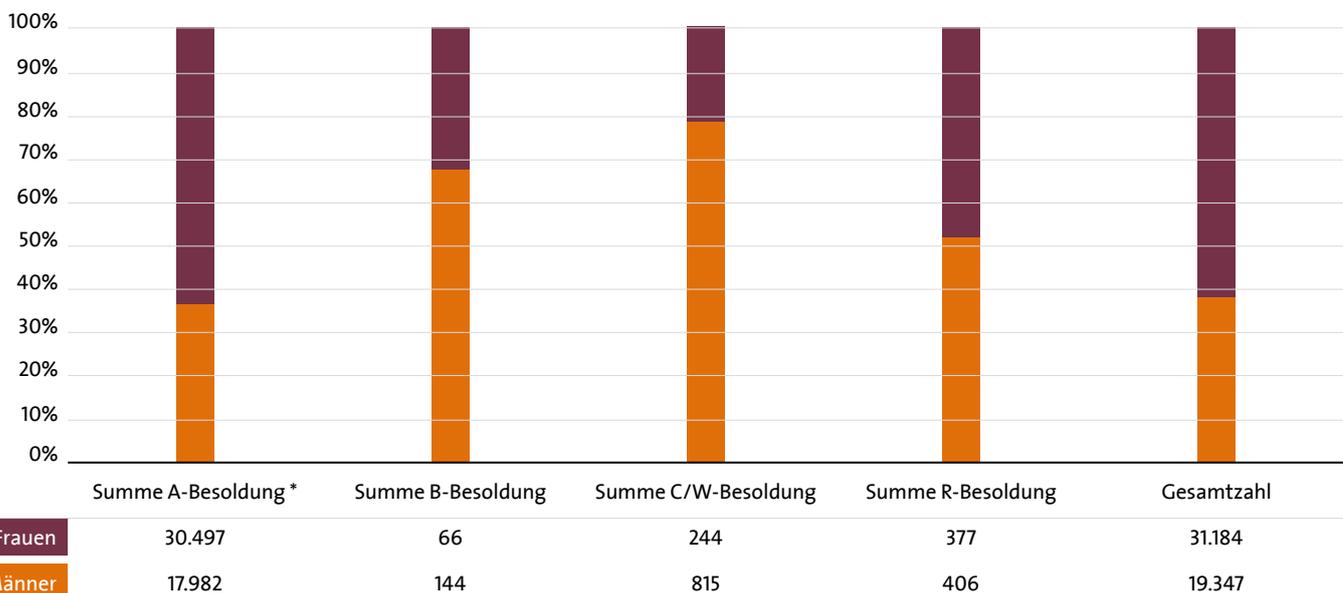
### Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr (MLV)

Das Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr hat mit 39,2 Prozent den geringsten Frauenanteil im Vergleich der Landesbehörden. Die Geschlechterverteilung in den Laufbahngruppen 1.1, 2.2 und B-Besoldung überwiegt hier zugunsten von Männern: der Frauenanteil in diesen Gruppen beträgt im Jahr 2019 13,6, 32,7 und 23,1 Prozent. In den Laufbahngruppen 1.2 und 2.1 sind die Relationen deutlich ausgeglichener: 2019 betrug der Frauenanteil in Laufbahngruppe 1.2 48,1 Prozent und Laufbahngruppe 2.1 50,8 Prozent.

### Landesrechnungshof (LRH)

Der Frauenanteil im Landesrechnungshof beträgt 2019 59,4 Prozent. Im Vergleich zu 2014 ist ein leichter Anstieg um 0,7 Prozentpunkte zu verzeichnen. Die Betrachtung des Frauenanteils nach Einkommensgruppen zeigt jedoch auch im LRH deutliche Unterschiede: In der Laufbahngruppe 2.2 beträgt der Anteil weiblicher Beschäftigter 47,1 Prozent und in der Laufbahngruppe 1.1 66,7 Prozent.

Abb. 01 > Frauen- und Männeranteil der verschiedenen Besoldungs-/ Entgeltgruppen



\* sowie vergleichbare Entgeltgruppen

Quelle: MJ auf der Basis der in Tabelle 1-3 ausgewiesenen Zahlen (Stichtag: 31.12.2019)

**Zusammenfassend wird festgehalten, dass die Frauenquote der obersten Landesbehörden und nachgeordneten Einrichtungen zum 31.12.2019 mit 62 Prozent deutlich über 50 Prozent lag. Der Frauenanteil nimmt indes mit steigender Besoldungs- und Entgeltgruppe ab der Laufbahngruppe 2.1 kontinuierlich ab und führt dazu, dass Frauen in geringerer Zahl Entscheidungs- und Führungspositionen innehaben. Insgesamt ist dennoch ein positiver Trend im Berichtszeitraum in der Laufbahngruppe 2.1 und den B-, C-, W- und R-Besoldungen zu verzeichnen.**

## 1.2 Besoldungs-/ Entgeltgruppenübersicht

Die Tabelle 1-3 sowie das vom Ministerium für Justiz und Gleichstellung erstellte Diagramm stellen den zum Stichtag 31.12.2019 ermittelten prozentualen Frauen- und Männeranteil in den jeweiligen Besoldungs- und Entgeltgruppen dar.

In der Laufbahngruppe 2.1 und vergleichbarer Entgeltgruppen ist mit 67 Prozent der Frauenanteil am höchsten. Es folgen mit nahezu 60 Prozent Frauenanteil die Laufbahngruppen 1.2 und 2.2. In der B-Besoldung, den hervorgehobenen Führungsfunktionen, sind Frauen mit 31 Prozent vertreten. In der Gruppe des wissenschaftlichen Personals, der C/W-Besoldung liegt der Frauenanteil bei nur 23 Prozent.

## 1.3 Aufstiegs- und Karrierechancen von Frauen im öffentlichen Dienst des Landes Sachsen-Anhalt

### 1.3.1 Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen

Gemäß Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes und Artikel 8 Absatz 2 der Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt verfügt jeder und jede Deutsche bei entsprechender Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung über gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Mit Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes fördert der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Nur im Zusammenwirken beider Verfassungsziele kann Bestenauslese wirklich gelingen.

Stellenausschreibungen dienen der Ermittlung von geeigneten Personen für die Besetzung eines Dienstpostens und dürfen sich weder ausschließlich an Frauen oder Männer richten<sup>3</sup>.

Im Hinblick auf die zielgerichtete Frauenförderung enthalten die Stellenausschreibungen der obersten Landesbehörden und nachgeordneten Einrichtungen aber ausnahmslos entsprechend § 3 FrFG LSA den Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind. Da der Frauenanteil in einigen Besoldungsgruppen über 50 Prozent liegt, entspricht der gesetzliche Auftrag nicht mehr den realen Gegebenheiten und sollte überprüft werden.

In der Tabelle 1-4 im Anhang sind die Einstellungen und Beförderungen und Höhergruppierungen des Jahres 2019 erfasst worden.

Im Jahr 2019 kam es zu 2.665 Neueinstellungen in den obersten Landesbehörden inklusive der Geschäftsbereiche. Der Frauenanteil bei neu eingestellten Beschäftigten lag bei 58,7 Prozent. Im Vergleich zum Jahr 2014, bei dem der Anteil bei 60 Prozent lag, gab es damit keine wesentlichen Veränderungen des Frauenanteils. In der Laufbahngruppe 1.1 sowie vergleichbarer Entgeltgruppen betrug der Frauenanteil neu Eingestellter 45,7 Prozent. In der W- und R-Besoldung lag der Anteil von Frauen bei Einstellungen bei 35,3 bzw. 30,4 Prozent und es wird deutlich, dass die Unterrepräsentanz der Frauen im Vergleich zum Jahr 2014 bestehen geblieben sind.

Bei der Betrachtung der Beförderungen und Höhergruppierungen im Jahr 2019 wird deutlich, dass mit einem 46,5 prozentigen Frauenanteil an Beförderungen und Höhergruppierungen gegenüber einem Frauenanteil der Gesamtbeschäftigten von 62 Prozent eine signifikante Lücke zu verzeichnen ist.

### 1.3.2 Führungspositionen in den obersten Landesbehörden und den nachgeordneten Bereichen

Die Landesregierung der Legislaturperiode 2011-2016 hatte sich verpflichtet, die Erhöhung des Frauenanteils auf 40 Prozent in gehobenen Funktionen der Landesverwaltung und der nachgeordneten Bereiche voranzutreiben<sup>4</sup>. Im Koalitionsvertrag „Zukunftschancen für Sachsen-Anhalt – verlässlich, gerecht und nachhaltig“ für die Legislaturperiode 2016-2021 wurde folgend festgelegt, dass die Koalitionspartner bis zum Ende der Legislaturperiode einen Frauenanteil von 50 Prozent in den Leitungsfunktionen der öffentlichen Verwaltung (inklusive Schulen) und an allen Hochschulen anstreben<sup>5</sup>.

Auf der Grundlage des bereits 2012 beschlossenen Konzeptes „Karrierewege von Frauen als Teil eines erfolgreichen Gender Mainstreaming-Managements in der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts“<sup>6</sup> erfolgt ein jährliches Monitoring zum Anteil von

Frauen in gehobenen Führungspositionen<sup>7</sup> der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts zum Stichtag 31. Dezember. Das gendersensible Monitoring hat zum Ziel, den Prozess der Führungskräfteentwicklung mit Hilfe einheitlicher Daten transparenter zu gestalten und daraus erforderliche Maßnahmen abzuleiten. Dieser Monitoringprozess ist verstetigt und erlaubt den Ressorts eine effektivere Steuerung dieses Gleichstellungsbereichs. Es gilt zu beachten, dass ab dem Jahr 2016 beim Monitoring die Schulleitungen mit aufgenommen sind.

Bei der Auswertung wird Folgendes festgestellt:

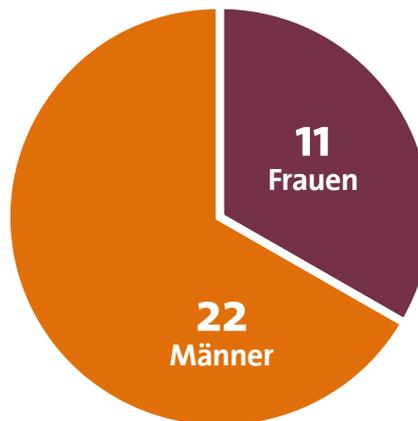
In den obersten Landesbehörden und allen nachgeordneten Bereichen mit Berücksichtigung der Schulleitungen sind zum Stichtag 31.12. 2019 insgesamt 1.908 Stellen in Leitungsfunktionen mit 950 Frauen und 958 Männern besetzt. Das entspricht einer Frauenquote von 49,8 Prozent.

Die folgenden Abbildungen sowie die Tabellen 1-5 bis 1-18 im Anhang wurden vom MJ unter Zugrundelegung der Erhebungen aus dem Monitoring erstellt.

Hierbei wird ersichtlich, dass der Frauenanteil der Abteilungsleitungen der obersten Landesbehörden bei 33,3 Prozent liegt.

Bei der Auswertung des betrachteten Zeitraumes von 2015 - 2019 ist eine positive Entwicklung sichtbar. Der Frauenanteil bei den Abteilungsleitungen hat sich von 16,2 Prozent im Jahr 2015 stetig gesteigert (s. Anhang: Tabelle 1-5), allerdings verteilen sich die Erfolge sehr unterschiedlich auf die Ressorts.

Bei den 236 Referatsleitungen waren im Jahr 2015 78 Frauen (mithin 33,1 Prozent) mit der Leitung beauftragt. Im Jahr 2019 lag der Frauenanteil bei den verbliebenen 212 Referatsleitun-



**Abb. 02** > Frauen- und Männeranteil der Abteilungsleitungen der obersten Landesbehörden // Quelle: MJ auf Grundlage des Monitorings (Stichtag: 31.12.2019)

<sup>2</sup> Die Zuordnung der Besoldungs- und Laufbahngruppen ist im Anhang in der Tabelle 1-3 zu finden.

<sup>3</sup> Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897)

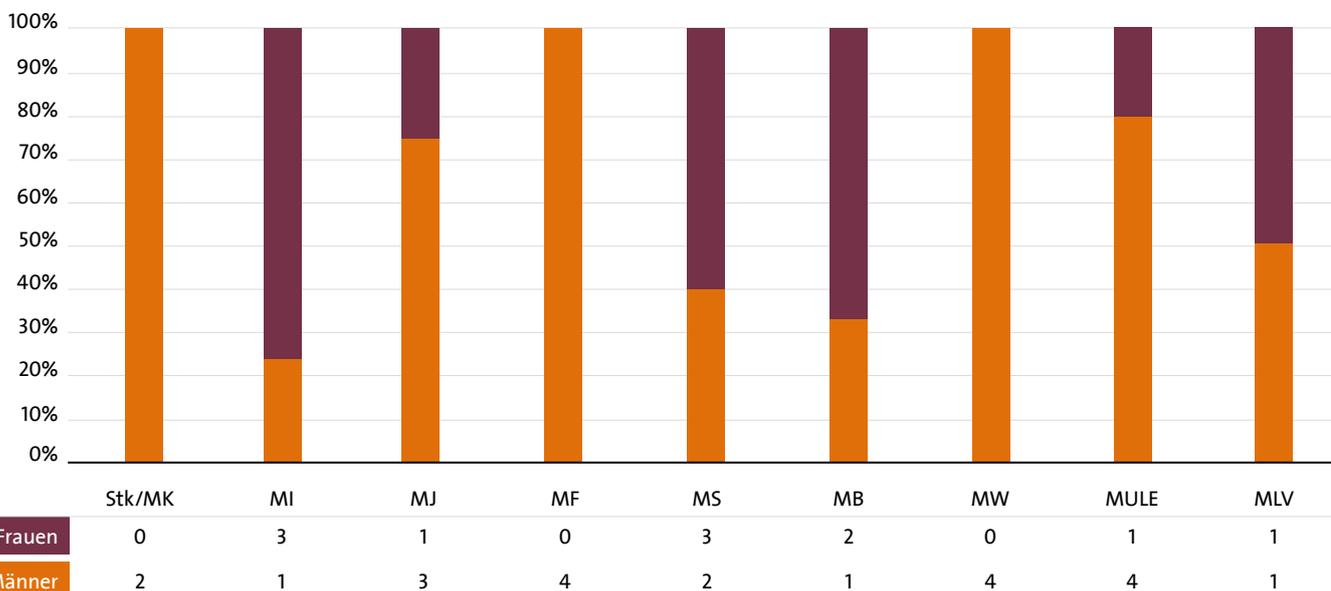
<sup>4</sup> Koalitionsvertrag zwischen CDU und SPD der Legislaturperiode 2011-2016 „Sachsen-Anhalt - Wachstum, Gerechtigkeit, Nachhaltigkeit“

<sup>5</sup> Koalitionsvertrag zwischen CDU, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN der Legislaturperiode 2016-2021 „Zukunftschancen für Sachsen-Anhalt – verlässlich, gerecht und nachhaltig“

<sup>6</sup> Kabinettsvorlage des Ministerium für Justiz und Gleichstellung Nr. 0344 beschlossen am 19.06.2012

<sup>7</sup> Führungspositionen im Monitoring bezeichnen die Dienstposten der Referats-, Stabsstellen- und Abteilungsleitungen sowie der Beauftragten des Landes in den obersten Landesbehörden. Weiter gehören dazu im nachgeordneten Geschäftsbereich Amts- und Behördenleitungen, Abteilungs-, Referats- und Dezernatsleitungen sowie vergleichbare Funktionen in der LG 2.2. Einstiegsamt; politische Funktionen wie Ministerinnen und Minister, Staatssekretärinnen und Staatssekretäre, Leiterinnen und Leiter Ministerbüro sowie Pressesprecherinnen und Pressesprecher sind hiervon nicht umfasst.

**Abb. 03** > Frauen- und Männeranteil der Abteilungsleitungen der einzelnen obersten Landesbehörden



Quelle: MJ auf der Grundlage des Monitorings (Stichtag: 31.12.2019)

gen mit 70 Frauen bei 33,0 Prozent. Daraus ergibt sich ein gleichbleibender Frauenanteil, der sich auch in dem betrachteten Zeitraum unwesentlich veränderte.

In den Tabellen zum Monitoring (s. Anhang: Tabelle 1-5 bis 1-18) wird noch einmal der prozentuale Frauen- und Männeranteil zum Stichtag 31.12.2019 in den gehobenen Führungspositionen separat für alle obersten Landesbehörden und der Staatskanzlei und Ministerium für Kultur (mit Ausnahme des Landesrechnungshofes und der Landtagsverwaltung) dargestellt, sowie im zeitlichen Verlauf der Jahre 2015 bis 2019.

Die Betrachtung der einzelnen Führungsebenen in den Ministerien und der Staatskanzlei und Ministerium für Kultur zeigt folgende Ergebnisse:

#### ➤ Abteilungsleitung

Zwar besteht nach wie vor ein deutlicher Unterschied zwischen den elf weiblichen und den 22 männlichen Abteilungsleitungen. Im Vergleich zum Jahr 2014 verringerte sich die Anzahl der besetzten Stellen um eine Stelle. Dabei erhöhte sich aber die Zahl der weiblich besetzten Stellen für Abteilungsleitungen in den letzten fünf Jahren um sechs, während die Zahl der männlich besetzten Stellen um sieben absank. Der Frauenanteil stieg von 14,7 Prozent 2014 auf 33,3 Prozent im Jahr 2019.

#### ➤ Referatsleitung

Auf der Referatsleitungsebene veränderte sich das Geschlechterverhältnis zwischen 2014 und 2019 nicht wesentlich. Der Frauenanteil stieg von 32,6 Prozent auf 33,0 Prozent. Von insgesamt 212 Referatsleitungen 2019 waren 70 von Frauen und

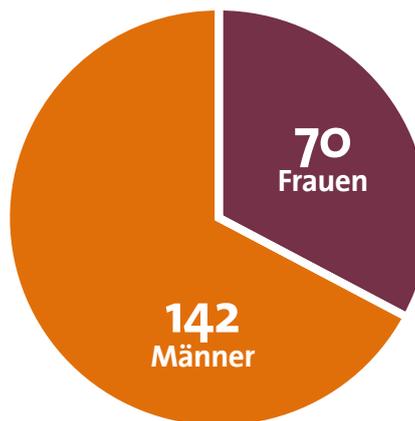


Abb. 04 ➤ Frauen- und Männeranteil der Referatsleitungen der obersten Landesbehörden // Quelle: MJ auf der Grundlage des Monitorings (Stichtag: 31.12.2019)

142 von Männern besetzt. Im Vergleich dazu waren 2014 die 236 Stellen mit 78 Frauen und 158 Männern besetzt.

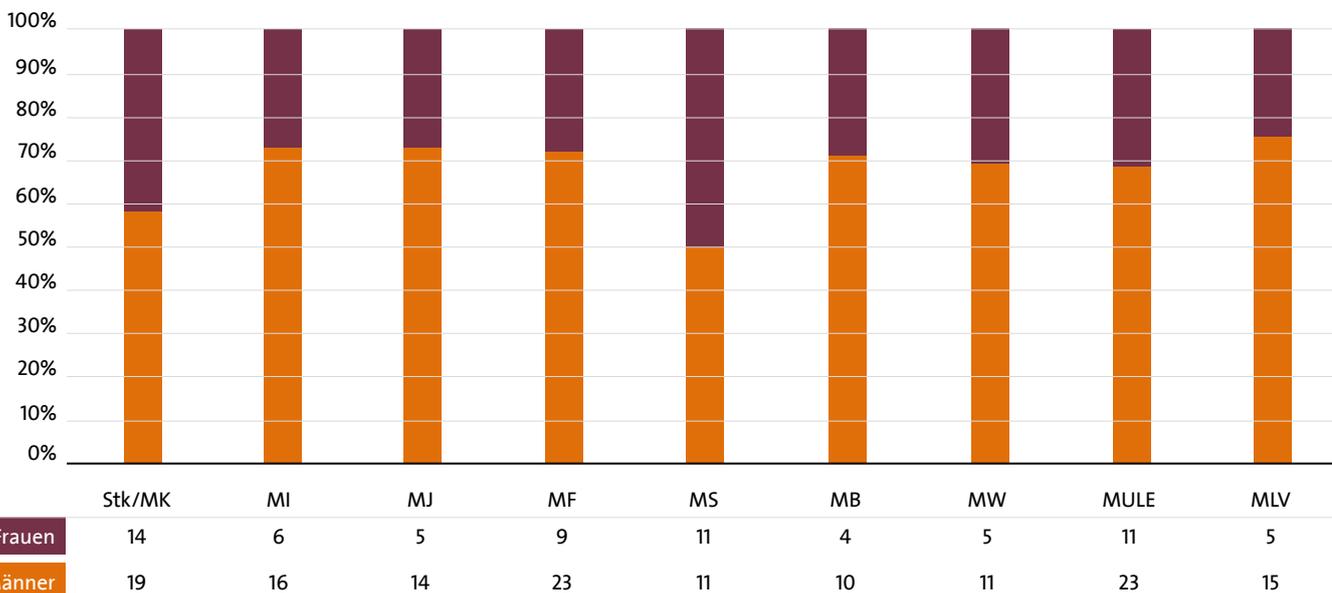
#### ➤ Stabsstellenleitung

Im Vergleich zum Jahr 2014 veränderte sich die Anzahl der besetzten Stabsstellenleitungen um vier Stellen von neun auf 13. Während die Anzahl der Stellenbesetzungen mit Frauen von fünf auf zehn anstieg, sank der Männeranteil von vier auf drei Stellen. Damit stieg der prozentuale Frauenanteil von 55,6 für 2014 auf 76,9 im Jahr 2019.

#### ➤ Beauftragte des Landes

Die Anzahl der Beauftragten des Landes lag bei vier Stellen. Davon waren zwei Stellen weiblich und zwei Stellen männlich besetzt. Eine Ausnahme bildete das Jahr 2016, da die Stelle der

Abb. 05 ➤ Frauen- und Männeranteil der Referatsleitungen der einzelnen obersten Landesbehörden



Quelle: MJ auf der Grundlage des Monitorings (Stichtag: 31.12.2019)

Landesbeauftragten für Frauen- und Gleichstellungspolitik nicht besetzt war.

Für die nachgeordneten Bereiche der Ministerien ist folgendes zu verzeichnen:

#### ➤ **Amts-/Behördenleitung**

Im Vergleich zu 2014 sank die Anzahl der besetzten Stellen um zwei auf 137. Die Anzahl der 33 weiblichen Amts- und Behördenleitungen sank um vier auf 29 Stellen und die der männlichen Amts- und Behördenleitungen stieg um zwei Stellen auf 108. Damit sank der Frauenanteil von 23,7 Prozent im Jahr 2014 auf 21,2 Prozent 2019.

#### ➤ **Abteilungsleitung**

Die Anzahl der besetzten Stellen erhöhte sich im Vergleich von 2014 und 2019 um elf Stellen von 250 auf 261 Stellen, wobei sich der Frauenanteil von 90 auf 98 erhöhte. Der Männeranteil stieg von 160 Stellen auf 163 Stellen. Der Anteil der Frauen erhöhte sich in den letzten fünf Jahren um 1,5 Prozentpunkte von 36 Prozent auf 37,5 Prozent.

#### ➤ **Referats-/Dezernatsleitung und vergleichbare Funktionen**

Durch Hinzurechnung der 707 Schulleitungen zu den 541 Kräften im Bereich der Referats-/Dezernatsleitungen und vergleichbaren Funktionen in der übrigen Verwaltung weist zum Stichtag 31.12.2019 diese Ebene 1248 besetzte Stellen aus. Im Vergleich des Frauenanteils 2016 mit 2019 ist ein Anstieg um 2,9 Punkte von 55,6 auf 58,5 Prozent zu benennen.

Folgende Ergebnisse lieferte die Auswertung der Führungsfunktionen bei einer gesonderten Betrachtung der obersten Landesbehörden, der ersten Führungsebene (Abteilungsleitung der obersten Landesbehörden/Staatskanzlei und Ministerium für Kultur und Amts- und Behördenleitung der ihnen nachgeordneten Bereiche) sowie der Führungsfunktionen in der gesamten Landesverwaltung:

#### ➤ **Ministerien und Staatskanzlei**

In den obersten Landesbehörden ist im Vergleich zum Jahr 2014 ein Rückgang von 18 besetzten Stellen zu verzeichnen. Die Anzahl der mit Frauen besetzten Stellen stieg um fünf auf 93 Stellen, die mit Männern besetzten Stellen nahmen um 22 ab und reduzierten sich auf 169 Stellen. Der Frauenanteil an den Führungspositionen in diesem Bereich stieg damit um 4,1 Prozentpunkte von 31,4 Prozent auf 35,5 Prozent.

#### ➤ **Nachgeordnete Bereiche**

In den nachgeordneten Bereichen sank die Zahl der besetzten Stellen in den Verwaltungen (ohne Schulleitungen) um 19 von 958 Stellen im Jahr 2014 auf 939 Stellen im Jahr 2019. Insgesamt waren 352 Stellen mit Frauen und 587 Stellen mit Männern besetzt. Der Frauenanteil betrug 37,5 Prozent und stieg im Vergleich zum Jahr 2014 um 2,5 Prozentpunkte.

Bei den Schulleitungen kann der Vergleich erst ab 2016 vorgenommen werden, da erst ab diesem Zeitpunkt das Monitoring mit Schulleitungen vorgenommen wird.

Im Vergleich zu 2016 haben die besetzten Stellen um 19 abgenommen. Ihre Zahl beträgt nunmehr insgesamt 707. Der Rückgang betraf 18 männlich besetzte Stellen und eine weiblich besetzte Stellen. Damit gab es 505 Frauen im Schulleitungsbe- reich und 202 Männer im Jahr 2019.

#### ➤ **Gesamte 1. Führungsebene (Abteilungsleitung der obersten Landesbehörden/ Staatskanzlei und Ministerium für Kultur sowie Amts- und Behördenleitung der nachgeordneten Bereiche).**

In dieser Führungsebene verringerte sich im Vergleich zum Jahr 2014 die Anzahl der besetzten Stellen um drei. Die Anzahl der mit Frauen besetzten Stellen stieg um zwei von 38 auf 40, die Zahl der mit Männern besetzten Stellen sank um fünf Stellen von 135 auf 130. Dadurch ergibt sich eine Zunahme des Frauenanteils um 1,5 Prozentpunkte auf insgesamt 23,5 Prozent.

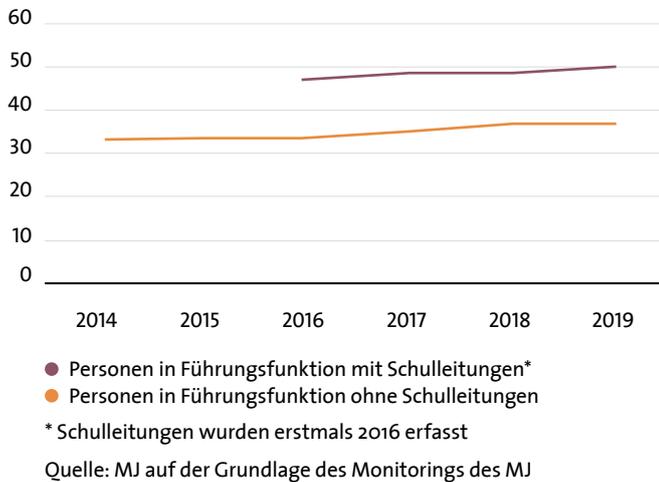
#### ➤ **Gesamte Landesverwaltung**

In der gesamten Landesverwaltung (ohne Schulleitungen) ist gegenüber dem Jahr 2014 die Anzahl der besetzten Stellen mit gehobener Führungsfunktion um 37 Stellen von 1.238 auf 1.201 gesunken. Die Anzahl der Frauen erhöhte sich von 423 auf 445, die der Männer sank von 814 auf 756, was einem rechnerischen Anstieg des Frauenanteils von 34,2 Prozent auf 37,1 Prozent entspricht.

Bei Einbeziehung der Schulleitungen sank zum Stichtag 31.12. 2019 die Anzahl der Führungspositionen seit 2016 von insgesamt 1.988 auf 1.908. 950 Schulleitungen waren davon weiblich und 958 waren männlich besetzt. Das ergibt eine Frauenquote von 49,8 Prozent. Im Vergleich zu 2016 stieg damit die Frauenquote von 47,3 Prozent um 2,5 Prozentpunkte. Ohne Schulleitungen liegt die Frauenquote bei einem Wert von 37,1 Prozent, was im Vergleich zum Jahr 2016 einen Anstieg von 2,6 Prozentpunkten bedeutet. Über den gesamten Betrachtungszeitraum des Monitorings von acht Erhebungsjahren hinweg stieg die Frauenquote in den Führungspositionen der gesamten Landesverwaltung Sachsen-Anhalts (ohne Schulleitungen) um 5,9 Prozentpunkte von 31,2 Prozent auf 37,1 Prozent.

Zur besseren Veranschaulichung der Entwicklung wurde die folgende Abbildung erstellt:

**Abb. 06** > Frauenanteil an Führungspositionen mit und ohne Schulleitungen der gesamten Landesverwaltung 2014 – 2019



**Die Frauenquote in den obersten Landesbehörden und allen nachgeordneten Bereichen mit Schulleitungen in Führungspositionen lag zum 31.12.2019 bei 50 Prozent. Dies dokumentiert ein positives Bild bei der Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen in der Verwaltung. Die Betrachtung der Führungspositionen ohne die Schulleitungen mit 34,2 Prozent 2014 und 37,1 Prozent im Jahr 2019 verdeutlicht ebenfalls eine insgesamt positive Entwicklung, wobei nach wie vor erhebliche Anstrengungen zur Steigerung des Frauenanteils notwendig sind.**

## 1.4 Leistungs- und Befähigungsbeurteilungen

Die Leistungen und Befähigungen von Bediensteten werden regelmäßig Beurteilungen unterzogen, die wesentliche Grundlage für Personalentscheidungen wie Stellenbesetzungen, Beförderungen und Aufstiege sind.

Beurteilungsentscheidungen besitzen erhebliche Bedeutung bei der Karriereentwicklung der zu beurteilenden Person und haben damit direkten Einfluss auf den beruflichen Erfolg; auch auf die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen. Die Institutionen müssen in ihrem Auftrag gestärkt werden, das Fortkommen der tatsächlich geeignetsten Kraft zu befördern und dadurch die Leistungsfähigkeit der Behörde zu steigern. So sollen die in der Realität bestehenden Defizite in der Gleichstellung der Geschlechter bei der Besetzung von Beförderungssämtern durch Maßnahmen im Vorfeld von Beförderungentscheidungen ausgeglichen werden.

Aus rechtlicher Sicht ergibt sich bereits ein geschlechterbezogener Gleichbehandlungsanspruch aus Art. 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und konkretisierend aus Artikel 14 der Richtlinie 2006/54/EG (Gleichbehandlungsrichtlinie), der Diskriminierungsverbote u.a. in Bezug auf den Zugang zu Beschäftigung und zum beruflichen Aufstieg festlegt. Diese Richtlinien gelten ausdrücklich für den öffentlichen und privaten Sektor einschließlich öffentlicher Stellen.

Das Grundrecht auf diskriminierungsfreie Beurteilung mit einem geschlechterbezogenen Gleichbehandlungsgebot und Diskriminierungsverbot ist in Artikel 3 Absatz 2 und 3 des Grundgesetzes geregelt. Weiterhin kommen bundesrechtlich für die Umsetzung das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) und landesrechtlich das Beamtenengesetz des Landes Sachsen-Anhalt (LBSA) zur Anwendung. Insgesamt bestehen damit hinreichende normative Vorgaben für Beurteilungen, die Grundlage für eine Chancengleichheit von Frauen im beruflichen Aufstieg sind und einen rechtlichen Rahmen für den fördernden Ausgleich faktischer Benachteiligungen bieten.

Maßgeblich für die Umsetzung des Gleichbehandlungsanspruch der Beschäftigten bleibt allerdings die tatsächliche Beurteilung. Die Landesregierung hat einen „Leitfaden für Beurteilerinnen und Beurteiler sowie Personalverantwortliche der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts“ als Arbeitsinstrument sowie als Grundlage für eine gleichstellungsorientierte Gestaltung von Beurteilungen für die gesamte Landesverwaltung beschlossen<sup>8</sup>. Dieser findet in allen obersten Landesbehörden und den nachgeordneten Einrichtungen beim Beurteilungsverfahren Anwendung und soll den Beurteilungsprozess durch Sensibilisierungen für verzerrende Wirkungen von Geschlechterstereotypen (Elternzeit-, Teilzeit-, Hierarchieeffekte etc.) begleiten. Die Bedeutung dieses Instrumentes kann nicht hoch genug geschätzt werden, denn Untersuchungen in ausgewählten Bereichen haben belegt, dass Frauen – insbesondere Teilzeitkräfte<sup>9</sup> – schlechter beurteilt werden als Männer.

In den Ressorts des Landes Sachsen-Anhalt gelten jeweils eigene Beurteilungsrichtlinien, sodass nicht von einem einheitlichen Beurteilungssystem ausgegangen werden kann, jedoch gibt es gemäß Kabinettsbeschluss vom 09.11.2004<sup>10</sup> einheitliche Vorgaben bei der Erstellung eigener Beurteilungsrichtlinien, die ergänzt durch Kabinettsbeschluss vom 22.09.2015 – mit Eckpunkten für einheitliche Beurteilungsrichtlinien unteretzt wurden. Des Weiteren hat sich das Kabinett auf einheitliche Beurteilungsstichtage geeinigt, ausgenommen hiervon ist das Ministerium für Justiz und Gleichstellung.

Zur Verbesserung der geschlechterorientierten Gestaltung von Beurteilungen trägt deren Transparenz bei. Hierbei ist beispielhaft die Regelbeurteilungsstatistik des Ministerium für Justiz und Gleichstellung zu nennen. Das MJ veröffentlicht die Regelbeurteilungsstatistik im Ziele-Maßnahmen-Katalog des Frauenförderplans und macht damit transparent ob Frauen anders beurteilt werden als Männer. Ferner können alle Bediensteten ihre Leistungen im Vergleich zur Gesamtheit einordnen.

<sup>8</sup> Beschluss des Kabinetts vom 22.09.2015 – TOP 16

<sup>9</sup> Frauen und Teilzeitbeschäftigte schneiden bei Beurteilungen im Polizeivollzugsdienst mehrheitlich schlechter ab, als Männer und Vollzeitbeschäftigte - so lautet das Ergebnis einer von der Hans-Böckler-Stiftung unterstützten Studie, die unter dem Titel „Nach Leistung, Eignung und Befähigung? – Beurteilung von Frauen und Männern im Polizeivollzugsdienst“ von Andrea Jochmann-Döll und Karin Tondorf im Jahr 2013 erstellt wurde.

<sup>10</sup> Beschluss des Kabinetts vom 09.11.2004 – TOP 4 – teilweise in Verbindung mit Runderlass des MI „Dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten sowie der Angestellten (Beurteilungsrichtlinien), MBl. LSA Nr. 33/2003, S. 544 ff.

## 2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

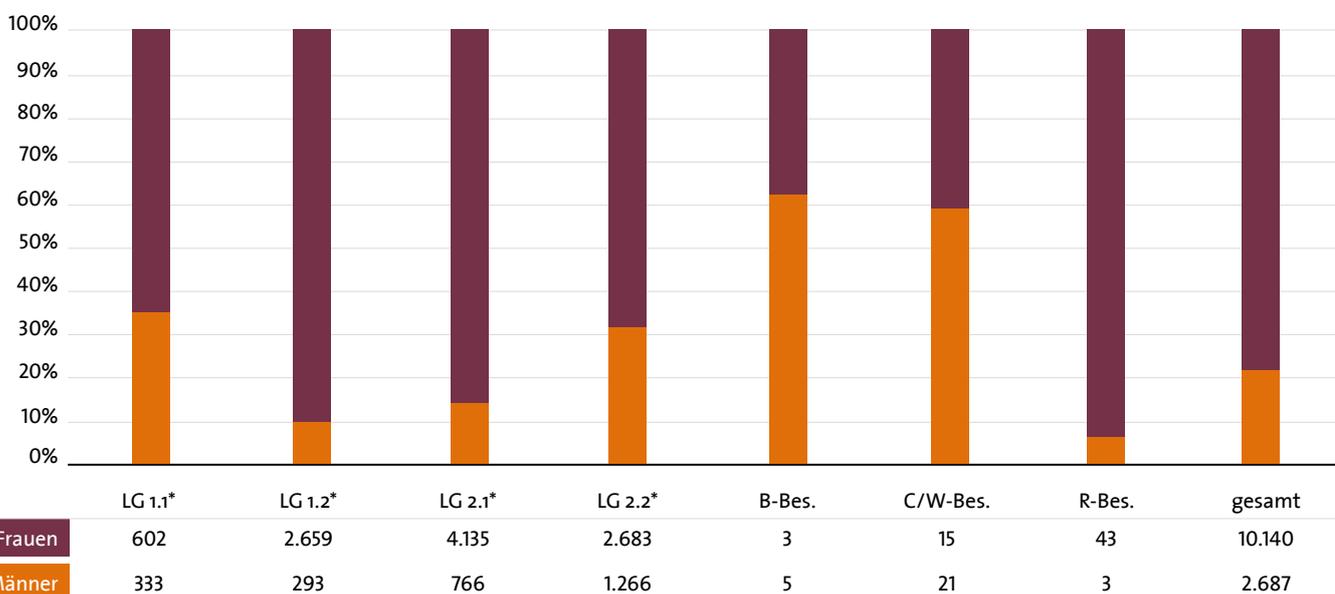
### 2.1 Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit und Beurlaubungen

Beim Umfang der Beschäftigungsverhältnisse wird in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte sowie Beschäftigte in Altersteilzeit unterschieden. Vollzeitbeschäftigte sind Beschäftigte, deren regelmäßige Arbeitszeit die übliche Wochenarbeitsstundenzahl beträgt. Teilzeitbeschäftigte sind Beschäftigte, deren regelmäßige Arbeitszeit weniger als die übliche volle Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten beträgt<sup>11</sup>. Das heißt, bereits ab einer Arbeitszeitreduzierung von einer Stunde pro Woche gegenüber der normalen Arbeitszeit liegt eine Teilzeitbeschäftigung vor.

Betrachtet man den Teilzeitanteil der Beschäftigten in Bezug auf die Gesamtbeschäftigten zum Stichtag 31.12.2019 erhält man folgendes Bild: Insgesamt sind 25,4 Prozent der Beschäftigten in Teilzeit beschäftigt, wovon der Anteil der Frauen bei 79 Prozent liegt. Bei dem Umfang der Teilzeitbeschäftigung nimmt die Arbeitszeitreduzierung auf 31 bis 39 Stunden in der Woche den höchsten Anteil mit 9.403 Beschäftigten ein (s. Anhang: Tabelle 1-19 und 1-20).

<sup>11</sup> § 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), BGBl. I S. 1966, zuletzt geändert durch Gesetz vom 22.11.2019 (BGBl. I S. 1746) m.W.v. 01.01.2020.

Abb. 07 > Frauen- und Männeranteil der Teilzeitbeschäftigten



\* sowie vergleichbare Entgeltgruppen

Quelle: Landesleitstelle für Bezügezahlungen (Stichtag: 31.12.2019)

Eine Studie aus dem Jahr 2018 bestätigt erneut den mit Abstand häufigsten Grund für den Einstieg und Verbleib in Teilzeit: Ein Großteil der Frauen wünscht sich mehr Zeit für familiäre Aufgaben bzw. ihre Kinder zu haben<sup>12</sup>.

Als Elternzeit wird ein Zeitraum unbezahlter Freistellung von der Arbeit nach der Geburt eines Kindes bezeichnet. Auf diese Freistellung haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch. Dieser Anspruch ist zusammen mit anderen Bestimmungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) festgelegt.

Der Anspruch auf Elternzeit besteht für jedes Elternteil bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Pro Kind kann die Dauer der Elternzeit also pro Elternteil bis zu 36 Monate betragen (§ 15 BEEG Abs. 2 und 3). Für bis zum 30.06.2015 geborene Kinder kann ein Anteil von bis zu zwölf Monaten der Elternzeit auf den Zeitraum zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes übertragen werden. Für Geburten ab dem 1.07.2015 können bis zu 24 Monate Elternzeit auf die Zeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes übertragen werden.

Betrachtet man die 629 Beschäftigten in Elternzeit mit Stichtag 31.12.2019 wird deutlich, dass mit 567 Frauen und 62 Männer der Frauenanteil trotz der Möglichkeiten des Elternzeitsplittings überproportional hoch ist (s. Anhang: Tabelle 1-19) und trotz der bundesgesetzlichen Regelungen weiterhin mehr Frauen als Männer die Elternzeit in Anspruch nehmen.

Weitere Formen der Teilzeit sind Altersteilzeit in der aktiven Phase des Blockmodells<sup>13</sup> und Altersteilzeitkräfte des Teilzeitmodells. Zum Stichtag 31.12.2019 waren insgesamt 276 Beschäftigte in der aktiven Phase des Blockmodells, wobei 219 Frauen und 57 Männer dieses Modell wählten. Auch hier sind es mehrheitlich Frauen, die von diesem Modell Gebrauch machen. Bei den Altersteilzeitkräften des Teilzeitmodells sind 56 Frauen und 33 Männer gemeldet (s. Anhang: Tabelle 1-20).

Die Beurlaubung ohne Dienstbezüge ist eine weitere Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung. 245 Beschäftigte, davon 127 Frauen und 118 Männer, nutzten dieses Angebot. Dies entspricht einem Anteil in Bezug auf die Gesamtbeschäftigten von 0,5 Prozent (s. Anhang: Tabelle 1-19) und zeigt ein ausgeglichenes Bild. Die Gründe hierfür können familienpolitischer Art sein, für die Erziehung von Kindern bis zum 18. Lebensjahr und/oder die Pflege oder Betreuung von nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen. Allerdings dürfen keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe dem Antrag entgegenstehen.

**Es ist festzustellen, dass es mit den verschiedenen auch praktizierten Modellen der Teilzeitbeschäftigung sowie weiteren**

**Formen der Arbeitszeitflexibilisierung bereits eine Reihe von Maßnahmen gibt, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie gleichermaßen für Frauen und Männer erleichtern. Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit und flexible und damit familienge-rechtere Arbeitszeiten aufgrund von Gleitzeitmodellen sowie Heim- und Telearbeitsmöglichkeiten bieten – zumindest im öffentlichen Dienst – gute Rahmenbedingungen für berufstätige (Groß)Eltern, da sie mehr Arbeitszeitsouveränität schaffen. Diese Maßnahmen werden allerdings zu einem großen Teil von Frauen genutzt.**

**Bei den aktuellen Daten wurde nicht nach dem Anlass für Teilzeitbeschäftigung unterschieden, so dass nur auf das Motiv „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ zurückgeschlossen werden kann. Da Frauen zu einem wesentlichen höheren Anteil Familienarbeit übernehmen als Männer, sind für sie flexible Arbeitszeitmodelle besonders attraktiv und wichtig.**

## 2.2 Telearbeit und Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz

Telearbeit und Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz ist eine recht junge Form der Arbeitsorganisation in Verwaltungen, wobei die alternierende Telearbeit die vorherrschende Variante darstellt.

Ein Rechtsanspruch auf Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz existiert in Deutschland nicht. In der Regel ist Telearbeit nur möglich, wenn sie mit den dienstlichen Interessen vereinbar ist und Einvernehmen zwischen der Dienststelle und den Beschäftigten besteht.

Durch Dienstvereinbarungen zur Durchführung von Telearbeit beziehungsweise Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz sind in den obersten Landesbehörden und den Geschäftsbereichen die notwendigen Regelungen getroffen worden. Diese flexible Arbeitsform wird unterschiedlich stark in Anspruch genommen.

Beliebt ist die Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz hauptsächlich bei jungen Eltern, denen so der Wiedereinstieg in das Berufsleben erleichtert wird. Die Arbeitsleistung kann verteilt erbracht, Kinder können parallel versorgt werden. Für erwerbstätige Frauen liegt die Motivation zur Telearbeit oft in dem Glauben

<sup>12</sup> Frauen in Teilzeit - Sozialwissenschaftliche Repräsentativbefragung im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend von Professor Dr. Carsten Wippermann; DELTA-Institut für Sozial- und Ökologieforschung; Penzberg 2018

<sup>13</sup> Die erste Hälfte der Altersteilzeit im Blockmodell, die sogenannte Arbeitsphase, wird Vollzeit gearbeitet, erhält jedoch bereits reduziertes Altersteilzeit-Gehalt. In der zweiten Hälfte, der sogenannten Freistellungsphase, erfolgt eine Arbeitsfreistellung, bei der weiterhin Altersteilzeit-Gehalt bezogen wird.

auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Allerdings birgt die hierdurch reduzierte Anwesenheit am Arbeitsplatz nach wie vor Risiken für die persönliche Karriereentwicklung. Ein weiterer Aspekt, den es zu beachten gilt, macht eine Studie zu flexiblen Arbeitsarrangements<sup>14</sup> deutlich. Demnach verstärkt in vielen Fällen die Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz die traditionelle Rollenverteilung der privaten Sorgearbeit. Mütter investieren dadurch mehr Zeit in Kinderbetreuung, Väter in die beruflichen Ziele.

Tabelle 1-21 zu den Beschäftigten mit alternierender Telearbeit und Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz zeigt deutlich, dass Frauen diese Arbeitsform häufiger als Männer nutzen und in der Laufbahngruppe 2.1 am häufigsten in Anspruch genommen wird.

Der Frauenanteil beträgt 65 Prozent. Im Bezug auf die Gesamtbeschäftigtenzahl nutzen 2,8 Prozent die Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz. Im Vergleich zu 2014 liegt eine scheinbar geringe Steigerung von 1,8 Prozentpunkten vor. In absoluten Zahlen wird der Trend jedoch klarer sichtbar: 2014 nutzten 468 Beschäftigte<sup>15</sup> die Telearbeit wohingegen 2019 bereits 1393 Beschäftigte die Telearbeit und Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz praktizierten.

**Anhand der Zahlen wird deutlich, dass das Modell der Telearbeit bzw. der Arbeit am häuslichen Platz zukunftsweisend ist und die Dienststellen in der Unterstützung ihrer Beschäftigten besonders gefordert sind. Allerdings gilt zu beachten, dass eine „parallele“ Kinderversorgung zur Heimarbeit insbesondere bei jüngeren Kindern als schwierig bis nicht mög-**

**lich einzuschätzen ist. Dies sollte grundsätzlich nicht den ausschlaggebenden Hintergrund bei der Beantragung von Heimarbeit darstellen.**

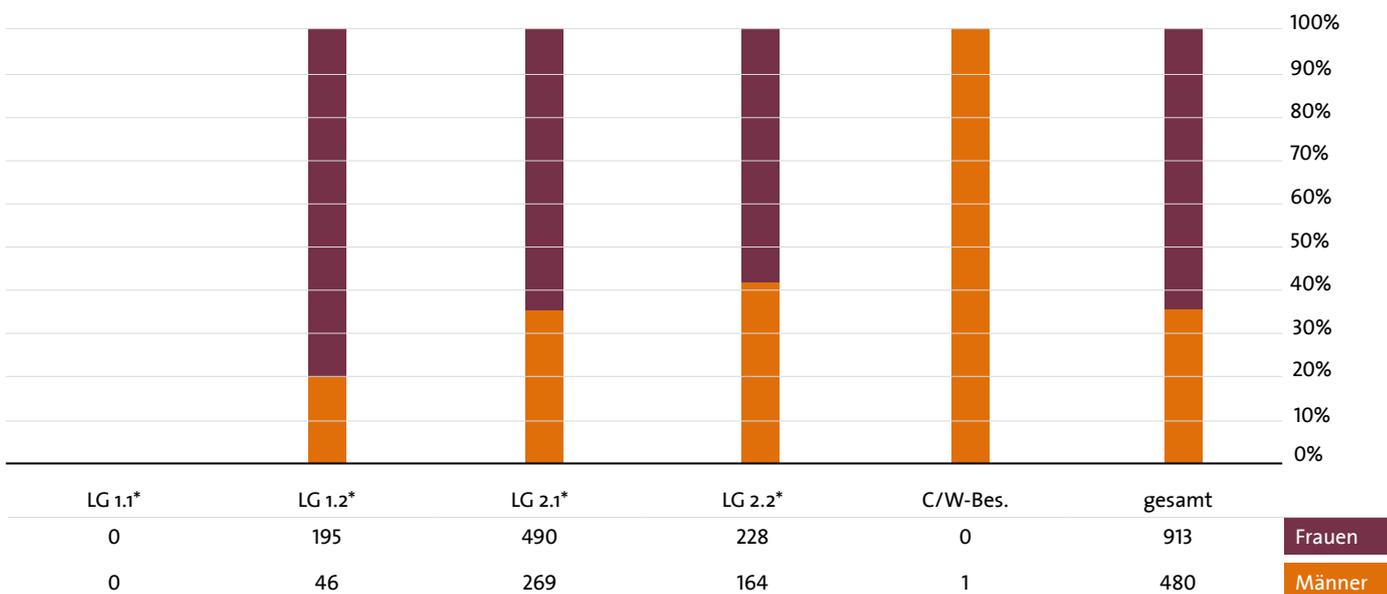
## 2.3 Fortbildungen, Fachveranstaltungen und -tagungen

Das Angebot im Fortbildungsprogramm des Aus- und Fortbildungsinstituts des Landes Sachsen-Anhalt (AFI LSA) wurde fortlaufend auch unter Gender-Gesichtspunkten geplant, umgesetzt und evaluiert. Dabei wurden sowohl die sprachliche Gestaltung des Programms als auch die inhaltliche Gestaltung der Veranstaltungen einbezogen. Darüber hinaus werden die Seminarleiterinnen und Seminarleiter regelmäßig sensibilisiert, die Grundsätze von Gender Mainstreaming, Frauenförderung, Gleichstellung und Antidiskriminierung zu beachten und zu vermitteln. Innerhalb des Fortbildungsprogramms sind Inhalte der Gleichstellung bzw. Frauenförderung als eigenständiger Themenbereich verortet und es wurden in den vergangenen fünf Jahren zahlreiche Veranstaltungen, wie „Erfolgreich Führen“, „Grundlagen des FrFG LSA und Frauenförderung in Sachsen-Anhalt“, „Unterschiedliche Kommunikationsstile von

<sup>14</sup> WSI\_Report Nr. 47, März 2019; Yvonne Lott: Weniger Arbeit, Mehr Freizeit? Wofür Mütter und Väter flexible Arbeitsarrangements nutzen.

<sup>15</sup> 8. Bericht über die Umsetzung des Frauenfördergesetzes des Landes Sachsen-Anhalt (FrFG LSA), S.43, Drucksache 6/4579 23.11.2015.

Abb. 08 > Anteil der Frauen und Männer an alternierender Telearbeit und Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz im Jahr 2019



\* sowie vergleichbare Entgeltgruppen

Quelle: 14. Frauenförderpläne der obersten Landesbehörden und nachgeordneten Einrichtungen

Frauen und Männern in Führungspositionen“, „Selbstmarketing“, „Rhetorik für Frauen“, „Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in der Praxis“, „Die Aufgaben und Rechte der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten“ und „Vermeidung sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt“ angeboten.

Im Berichtszeitraum wurden 30 Seminare mit Themen der Frauenförderung geplant, von denen 23 Fortbildungen mit 317 Teilnehmerinnen und Teilnehmern durchgeführt wurden (s. Anhang: Tabelle 1-22).

Eine besondere Berücksichtigung fanden die Themen der Gleichstellung und Antidiskriminierung bzw. Gender-Aspekte in allen Veranstaltungen der Qualifizierung und Fortbildung von Führungskräften, im Berichtszeitraum waren es 288 Veranstaltungen. Zuletzt hat das AFI LSA im Jahr 2019 die modulare, ressortübergreifende Führungskräftefortbildung ergänzt und das Thema „Vermeidung sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt“ als Thema in die Führungsseminare aufgenommen. Laut der statistischen Erhebung des AFI LSA lag der Frauenanteil an den Führungskräfte-seminaren im Berichtszeitraum bei 50 Prozent, also über dem Durchschnitt. Bei der Betrachtung des Frauenanteils an Führungskräfte-seminaren im Berichtszeitraum wird deutlich, dass hier ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter vorliegt (s. Anhang: Tabelle 1-23), aber im Verhältnis zum Männeranteil auf Führungspositionen ein wesentlich geringeres Interesse an diesem Thema besteht.

Im Sinne der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bot das AFI LSA im Berichtszeitraum die Möglichkeit der Übernachtung und Verpflegung eigener Kinder vor Ort in den eigenen Einrichtungen an. Ebenso konnte die Übernachtung und Verpflegung von Begleit- bzw. Betreuungspersonen ermöglicht werden. Soweit der Wunsch nach einer Kinderbetreuungsmöglichkeit bestand, konnte die Nutzung einer Kindertagesstätte in erreichbarer Nähe organisiert werden. Die Möglichkeiten, Fortbildungsangebote in Dienstortnähe anzubieten, sollte zukünftig vermehrt forciert werden.

Daneben bietet die Staatskanzlei und Ministerium für Kultur im Rahmen des strategischen qualitativen Personalmanagements ressortübergreifende Fortbildungen an. Zur Umsetzung eines Beschlusses der Landesregierung vom 18. April 2012 führte sie im Berichtszeitraum den zweiten Durchgang des sich über ein Jahr erstreckenden Mentoring-Programms für weibliche Nachwuchsführungskräfte in der Landesverwaltung durch. Mentoring wurde als ein Prozess begriffen, in dem eine Person (die Mentorin oder der Mentor) die Karriere und Entwicklung einer anderen Person (der Mentee) außerhalb einer normalen Vorgesetzten-Untergebenen-Beziehung unterstützt. Im Mittelpunkt stand die gezielte Weitergabe von beruflichem und persönlichem Erfahrungswissen. An den zwei

Durchgängen des Mentoring-Programms waren alle Ressorts sowie der Landesrechnungshof beteiligt. Insgesamt 30 weibliche Nachwuchsführungskräfte aus der Landesverwaltung absolvierten das Programm – unterstützt und begleitet von ihren jeweiligen Mentorinnen und Mentoren auf Minister-, Staatssekretär- und Abteilungsleiterenebene.

Ziel der Maßnahme speziell für weibliche Nachwuchsführungskräfte war es, mittelfristig den Frauenanteil in Führungspositionen in der Landesverwaltung auf 50 v. H. zu erhöhen. Die weiteren ressortübergreifenden Qualifizierungsmaßnahmen des strategischen qualitativen Personalmanagements stehen grundsätzlich Frauen und Männern gleichermaßen offen. Angestrebt wird nach Möglichkeit eine paritätische Verteilung der zur Verfügung stehenden Teilnahmeplätze.

Des Weiteren bot zum Beispiel das Ministerium für Justiz und Gleichstellung von 2015 bis 2019 – neben allgemeinen Fortbildungsmaßnahmen – auch speziell an Frauen gerichtete Veranstaltungen an, um den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen. Im Rahmen des Gender-Forums bot das Ministerium Themen wie „FairSprechen. Sprachen und Gleichstellung“ und „Geschlechtergerechte Beurteilung“ an. Ergänzend richtete das Ministerium im Jahr 2017 die Tagung „Frauen in Führungspositionen: Der sichere Auftritt“ an der Deutschen Richterkademie aus. In der Staatskanzlei und Ministerium für Kultur fanden Inhouse-Fortbildungen, wie „Sicher auftreten – Eigene Selbstsicherheit und Souveränität stärken“, „Führung und Achtsamkeit“, „Vorzimmer als Schnittstelle“ und „Auch an der Spitze in Balance bleiben“ speziell für Frauen statt.

Ebenso wurden – anlässlich des Internationalen Frauentages – zusammen mit der Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, dem Landesfrauenrat Sachsen-Anhalt e.V. und dem Ministerium für Justiz und Gleichstellung jährlich gemeinsame Veranstaltungen mit dem Themen „100 Jahre Frauenwahlrecht“, „Frauen der Reformation“ und „Frauen und Gesundheit“ u.a. vorbereitet und durchgeführt.

**Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Fortbildung von Frauen in den letzten Jahren vermehrt in den Fokus gestellt wurde. Diese Tendenz gilt es mit Unterstützung der Dienststellen fortzusetzen, um gezielt Unterrepräsentanzen von Frauen entgegenzuwirken. Dabei sollen die zeitlichen Ressourcen der Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben berücksichtigt werden.**

**Im Angebot der Fort- und Weiterbildungen sind die Themen Chancengleichheit, Gleichberechtigung als fester Bestandteil aufzunehmen, um eine weitergehende Sensibilisierung insbesondere von Führungs- und Personalverantwortlichen zu bewirken.**

## Teil 2: Gleichstellungsbeauftragte

Zur Förderung und Durchsetzung der Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen und Männern sind in den unterschiedlichen Bereichen der Landesverwaltung zahlreiche Gleichstellungsbeauftragte bestellt, beziehungsweise beauftragt oder gewählt worden. Diese sind mit unterschiedlichen Aufgaben und Rechten ausgestattet (vgl. FrFG LSA, KVG, HSG).

### 1. Die Landesbeauftragte für Frauen- und Gleichstellungspolitik

Im Vorfeld der Bestellung der Landesbeauftragten für Frauen- und Gleichstellungspolitik wurden die Organisationsstrukturen im Bereich Gleichstellung im Ministerium für Justiz und Gleichstellung wesentlich verändert. 2015 waren das Thema Gender Mainstreaming mit der Leitstelle für Frauen- und Gleichstellungspolitik (LFG) noch direkt beim Staatssekretär und der Gewaltschutz von Frauen zusammen mit dem Frauenförderungsgesetz mit Referat 406 in der Abt. IV Strafrecht und Gleichstellung angesiedelt. Die getrennten Zuständigkeiten von Stabstelle und Referat wurden 2017 in der LFG – einer abteilungsähnlichen Organisationseinheit - zusammengeführt.

Im November 2017 gelang nach langer Vakanz zudem die Besetzung der Funktion einer Landesbeauftragten für Frauen- und Gleichstellungspolitik des Landes Sachsen-Anhalt. Frau Dr. Andrea Blumtritt übernahm mit dieser Funktion auch die Leitung der LFG. Damit war Ende 2017 der Umstrukturierungsprozess abgeschlossen und die umstrukturierte Leitstelle konnte ihre Arbeit aufnehmen.

Die Funktion der Landesbeauftragten für Frauen- und Gleichstellungspolitik nimmt in der Gesamtstruktur der Gleichstellungsbeauftragten im Land Sachsen-Anhalt eine Sonderrolle ein, da sie nicht unter das Frauenförderungsgesetz fällt und im Gegensatz zu den Gleichstellungsbeauftragten weisungsgebunden ist. Die politisch-strategische Ausrichtung liegt in den Händen der für Gleichstellung zuständigen Ministerin und auch repräsentative Aufgaben werden weitgehend von ihr wahrgenommen (s. Kabinettsbeschlüsse vom 07.06.2012 und vom 16.01.2017). Dadurch blieb die öffentliche Sichtbarkeit der Landesbeauftragten für Frauen- und Gleichstellungspolitik relativ gering, vor allem aber konnte keine Interessensvertretung über diese Funktion erfolgen. Da der Landesbeauftragten

die neu konzipierte Leitstelle für Frauen- und Gleichstellungspolitik im Ministerium für Justiz und Gleichstellung unterstellt wurde, entwickelte sich dort ihr Arbeitsschwerpunkt. Eine weitergehende Abgrenzung der Zuständigkeiten zwischen Ministerin und Landesbeauftragten war darüber hinaus im Vorfeld nicht festgeschrieben worden, sondern sollte sich in den Arbeitsprozessen des Ministeriums entwickeln.

Da weder eine Zeitaufteilung zwischen den Aufgaben einer Landesbeauftragten und der Leitung der LFG festgelegt wurde und noch für das Amt der LBFG separate Personalressourcen vorgesehen waren, konnten mit dieser Organisationsentscheidung die zeitlichen Ressourcen der Landesbeauftragten zwischen beiden Aufgaben zwar flexibel eingesetzt werden, personelle Engpässe führten jedoch zu einer überwiegenden Bindung der Zeitkapazitäten in der LFG.

Die enge Bindung an die Fachreferate der Leitstelle der Frauen- und Gleichstellungspolitik prägte die inhaltliche Arbeit der Landesbeauftragten:

Durch die Zusammenführung der ursprünglich getrennten Organisationseinheiten unter einem Dach wurde eine positive Entwicklung in Gang gesetzt. Neben einer besseren Abstimmung der Entscheidungsprozesse zwischen den Referaten wurden bereits nach kurzer Zeit Synergieeffekte spürbar.

Die beiden Referate der LFG, L I und LII, haben gemäß Geschäftsverteilungsplan derzeit folgende Zuständigkeiten:

L I: Gleichstellung der Geschlechter, LSBTTI, EU-Ressortkoordination

L II: Frauen und Gleichstellung, Frauenförderungsgesetz, Prostituiertenschutzgesetz, Schutz von Frauen vor Gewalt.

Während sich 2015 und 2016 die gleichstellungspolitischen Aktivitäten durch eine gewisse Kontinuität auszeichneten, bestehende Strukturen fortentwickelt wurden und die Zusammenarbeit mit dem Ressort auf die Ebene der Ministerin ausgerichtet war, erfolgte 2017 ein deutliche Neuorientierung, nicht nur hinsichtlich der internen Organisationsstrukturen und Personalausstattung, sondern auch in der Kooperation mit externen Partnerinnen und Partnern. Ab 2018 lag der Schwerpunkt der Aktivitäten auf der Restrukturierung der großen Arbeitsgebiete bzw. der Umsetzung der Aufträge aus der Koalitionsvereinbarung. Dies betraf insbesondere die Ablösung des Frauenförderungsgesetzes durch ein Gleichstellungsgesetz für Frauen und Männer, aber auch die Absicherung und den Ausbau des Schutz- und Hilfesystems für Frauen, die Weiterentwicklung des Landesprogramms für ein Geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt sowie die Neuprogrammierung der EU-Fondsförderung.

## Zum Gleichstellungsgesetz für Frauen und Männer

Die für Gleichstellung zuständigen Ministerien haben seit 2006 um eine Novellierung des Frauenfördergesetzes gerungen. Auch in der aktuellen Legislaturperiode wurden mehrere Anläufe unternommen, um einen kompromissfähigen Entwurf für ein modernes Gleichstellungsgesetz für Frauen und Männer zu erarbeiten. Nach einer ersten Beteiligung der Verbände 2017 und einem intensiven Abstimmungsprozess mit den einzelnen Ressorts während der Jahre 2018 und 2019, konnte 2020 nach einer ersten Kabinettsbefassung die Verbändeanhörung erfolgen, in deren Ergebnis einige der dort vorgebrachten Anregungen und Kritiken aufgenommen wurden. Das weitere Verfahren ruht zur Zeit.

Hervorzuheben ist die Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten, sowohl der ehrenamtlich als auch der hauptamtlich tätigen; die Einführung eines Klagerechts für die Gleichstellungsbeauftragten, das sich auch auf die Gleichstellungspläne bezieht und damit dem wichtigsten Steuerungsinstrument eine ganz neue Verbindlichkeit einräumt; und schließlich die Öffnung des Fördergesetzes für Männer, die in einer modernen Gesellschaft zunehmend Familien und Pflegeaufgaben übernehmen und mit einem neuen Rollenverständnis auch Widerständen begegnen.

## Leitbild/Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt 2020

Das Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt hat eine lange Tradition in Sachsen-Anhalt, beginnend mit den ersten Gender Mainstreaming-Konzepten 1999, und wurde seit 2011 zunehmend ausdifferenziert. Um den Harmonisierungsprozess der einzelnen Programmlinien und die Ausrichtung des Maßnahmenpaketes zu steuern, wurde 2018 ein Leitbild entwickelt, das in seiner Vision und den gleichstellungspolitischen Landeszielen explizit die Gleichstellung von Frauen und Männern anspricht und zukünftig das FrFG in Sachsen-Anhalt flankieren wird. Zukünftig soll ein Rahmenprogramm eine kontinuierliche Weiterentwicklung des Maßnahmenpaketes erlauben, das mit konkreten Aktivitäten die Ziele des FrFG ebenfalls unterstützt.

## EU-Ressortkoordinierung

Die Leitstelle für Frauen und Gleichstellungspolitik ist nicht nur für die EU-Ressortkoordinierung im Ministerium für Justiz und Gleichstellung zuständig, sie setzte seit vielen Jahren mehrere frauenspezifische Projekte im Rahmen der ESF-Förderung um. Zielsetzung der geförderten Projekte waren spezifische För-

dermaßnahmen, welche die Berufs- und Studienorientierung oder auch die politische Teilhabe auf kommunaler Ebene zum Ziel hatten. Außerdem wurden mit europäischen Mitteln konkrete Unterstützungsangebote und -maßnahmen zur Stärkung der Gender-Kompetenz aller relevanten Akteurinnen und Akteure finanziert.

In Vorbereitung der neuen EU-Förderperiode 2021-2027 setzte sich die Leitstelle trotz schwieriger Vorgaben auf Landesebene entschieden für die Doppelstrategie ein, Gleichstellung nicht nur als Querschnittsziel zu unterstützen, sondern auch über gezielte Maßnahmen. Nach einer intensiven Vorbereitungsphase konnte sichergestellt werden, dass auch in den kommenden Jahren ESF+-Fördermittel für konkrete frauenfördernde Gleichstellungsmaßnahmen zur Verfügung gestellt werden. Damit kann Sachsen-Anhalt auch weiterhin gleichstellungspolitische Aktivitäten unterstützen, die aus dem Landeshaushalt nicht finanzierbar wären.

## 2. Hauptamtliche Gleichstellungsaufträge in den obersten Landesbehörden und den Geschäftsbereichen

Gemäß § 14 Frauenfördergesetz des Landes Sachsen-Anhalt ist bei jeder obersten Landesbehörde mit mehr als 300 Beschäftigten im Geschäftsbereich und beim Landesverwaltungsamt eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte (HGB) zu bestellen. Es gibt HGB in der Staatskanzlei, den Ministerien sowie im Landesverwaltungsamt. Im Landtag und im Landesrechnungshof wurde eine Beschäftigte mit der Wahrnehmung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten nach dem Frauenfördergesetz betraut, die dies neben ihrer obliegenden hauptamtlichen Tätigkeit ausführt. Die HGB sind als Stabsstelle der Behördenleitung direkt nachgeordnet, nehmen aber wegen der Weisungsfreiheit eine besondere Stellung ein. Sie setzen sich ein für die Gleichstellung der weiblichen und männlichen Beschäftigten in der Verwaltung. Hierbei geht es insbesondere um die Verbesserung der beruflichen Situation und Entwicklung sowie die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer. Ihre Aufgabenschwerpunkte sind in § 15 FrFG festgelegt.

Die HGB sind bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen umfassend und rechtzeitig zu informieren und auf Verlangen zu beteiligen.

Gemäß Ziffer IV Nr.2 des Beschlusses der Landesregierung Ministerialblatt Sachsen-Anhalt 21/2012 vom 07.08.2012 bilden die HGB einen Arbeitskreis unter dem Vorsitz des Ministeriums

für Justiz und Gleichstellung, der regelmäßig tagt<sup>16</sup>.

Im Vorfeld der Berichtslegung wurde den HGB auf Landesebene ein Fragebogen übersandt, um zu ihrer Funktion und Stellung, sowie zu Aspekten ihrer Arbeit eine systematische Auswertung vergleichbarer Informationen zu erhalten. Insgesamt haben sich 75 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten an der Befragung beteiligt, die Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Die Höhe des Stellenanteils wird in den einzelnen Landesbehörden unterschiedlich organisiert. Über 50 Prozent der Befragungsteilnehmerinnen sind für die Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte vollumfänglich freigestellt. Zusätzliche Funktionen reichen von Prüferin über Referatsleiterin bis zur Bibliothekarin.
- Bei der Frage nach den häufigsten Anliegen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter meldeten die HGB personelle und soziale Themen, wie Auswahlverfahren bei Besetzung von höherwertigen Dienstposten, dienstliche Beurteilungen, Konflikte mit Vorgesetzten, Fragen der Arbeitszeit, Chancen von Frauen mit Blick auf Führungspositionen, Fragen zum Mutterschutz, zur Elternzeit und Rückkehr nach Elternzeit, sowie Überlastungsanzeigen im nachgeordneten Bereich.
- Die Vernetzung und Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten der einzelnen Landesbehörden mit der Landesbeauftragten für Frauen- und Gleichstellungspolitik besteht durch einen regelmäßig stattfindenden Erfahrungsaustausch. Auch untereinander ist der Austausch der HGB durch regelmäßige Treffen und telefonischen oder schriftlichen Kontakt fest etabliert.
- Die Beteiligung der HGB an Entscheidungen in den einzelnen Behörden wird als gut organisiert beschrieben und reicht von personellen Maßnahmen über Qualifikationsmaßnahmen, Besetzung von Gremien bis hin zur Analyse der Beschäftigtenstruktur. Auch bei Kabinettsvorlagen zu gleichstellungsrelevanten Themen findet die gesetzlich vorgeschriebene Beteiligung statt.
- Bei der Bearbeitung des Frauenförderplans sind alle HGB involviert. Die Einbindung erfolgt inhaltlich beratend. Vorschläge zur Frauenförderung, die Erstellung des Ziele-Maßnahmen-Katalogs und die Bilanzierung der Maßnahmen sind unter anderem die Beiträge der Gleichstellungsbeauftragten.

Die Abfrage der Wirksamkeit wurde von den Gleichstellungsbeauftragten als schwierig dargestellt, da die direkten Effekte ihrer Arbeit in einigen Handlungsfeldern nicht quantitativ messbar sind. Ihr Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu leisten und die Sensibilisierung für das Thema Gleichstellung von

Frauen und Männern wurden jedoch allgemein als sehr hoch eingeschätzt. In die Wirksamkeitsbewertung muss allerdings auch einfließen, wie die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in ihrem Arbeitsbereich unterstützt und geschätzt wird. Negativbewertungen im Bereich Wirksamkeit können auch Aufschluss über Probleme im Arbeitskontext geben.

Neben den oben genannten Handlungsfeldern waren die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sowie die Geschlechtergerechtigkeit bei dienstlichen Beurteilungen weitere wichtige Themen in der Arbeit der HGB.

Auf die Frage nach den Themen, die aus Sicht der HGB besondere Aufmerksamkeit erfordern, um die zielgenaue Umsetzung der Gleichstellung von Mann und Frau in der Praxis zu erreichen, lagen die Schwerpunkte bei der Ausweitung der Mitspracherechte bei der Vergabe von Führungsstellen im öffentlichen Dienst und der Mitspracherechte bei Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die stärkere Unterstützung von Frauen bei der Bewerbung auf höhere Positionen und bei dem Verfahren zur Telearbeit und Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz erachten die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten als ebenso wichtig. Fragen zur weiteren Geschlechtsoption und die Unterstützung von Frauen beim Übergang von Teilzeit in eine Vollzeitbeschäftigung stehen aufgrund einer geringen Nachfrage weniger im Fokus.

Einen deutlichen Schwerpunkt bilden Teilhabe- und Vereinbarkeitsfragen, wobei erstere sich vor allen Dingen auf das Thema Frauen in Führung beziehen.

Weitere wichtige Aufgabenschwerpunkte sind nach Einschätzung der HGB die Ausweitung von Telearbeit, Digitalisierung, Gender-Coachings der weiblichen und männlichen Bediensteten, um die Sensibilität für die Gleichstellungsproblematik zu erhöhen, und die Förderung des Netzwerkes von weiblichen Nachwuchsführungskräften.

<sup>16</sup> Beschluss der Landesregierung vom 22.05.2012 über die künftige Organisations- und Aufgabenstruktur der Leitstelle für Frauen- und Gleichstellungspolitik des Landes Sachsen-Anhalt (MBl. LSA 21/2012), geändert durch Beschluss der Landesregierung über die künftige Organisations- und Aufgabenstruktur der Leitstelle für Frauen- und Gleichstellungspolitik vom 29.11.2016 (MBl. LSA 1/2017).

### 3. Ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte

Neben den bestellten hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten werden in allen Landesdienststellen und -einrichtungen gemäß § 2 FrFG LSA ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte (EGB) für vier Jahre gewählt. Gemäß § 17 FrFG LSA wird dafür die Beschäftigung von mindestens fünf Frauen in der Dienststelle vorausgesetzt. Größeren Kommunen und Verwaltungsgemeinschaften, die bereits eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt haben, ist die Wahl von ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten freigestellt. Aufgaben und Rechte der EGB sind in § 18 Frauenfördergesetz formuliert.

Die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten werden allein durch die Gruppe derjenigen Beschäftigten gewählt, deren Gleichberechtigung tatsächlich sichergestellt werden soll, den Frauen. Sie allein sind von struktureller Benachteiligung betroffen, die sich u.a. in geschlechtsspezifischer Diskriminierung und Gewalt äußert. Deshalb entscheidet allein die Gruppe der weiblichen Beschäftigten über ihre Interessenvertretung. Die Gleichstellungsbeauftragten beraten und unterstützen die weiblichen Beschäftigten in Einzelfällen zur beruflichen Förderung und Beseitigung von Benachteiligungen.

Vor fünf Jahren gab es zum Stichtag 31.12.2014 mehr als 1000 ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte. Im Berichtszeitraum haben sich die Dienststellen und Einrichtungen im Sinne von § 2 FrFG LSA strukturell nicht wesentlich verändert, so dass die gleiche Anzahl auch für 2019 zugrunde gelegt werden kann.

### 4. Gleichstellungsbeauftragte in den Kommunen

Nach § 78 KVG LSA haben Kommunen, die nicht Mitgliedsgemeinden von Verbandsgemeinden sind, eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Das Nähere regelt die Hauptsatzung. In Kommunen mit mindestens 25 000 Einwohnern wird eine in der Verwaltung hauptberuflich Tätige mit der Gleichstellungsarbeit betraut, die zur Wahrnehmung dieser Aufgaben von ihren sonstigen Arbeitsaufgaben entsprechend zu entlasten ist. In Mitgliedsgemeinden von Verbandsgemeinden werden die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten von der Gleichstellungsbeauftragten der Verbandsgemeinde wahrgenommen.

Neben den ihnen in den Kommunen übertragenen Aufgaben haben die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten die gleichen Aufgaben und Rechte wie die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in den obersten Landesbehörden

Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben sind die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten von ihren sonstigen Arbeitsaufgaben zu entlasten (§§ 18a, 15 Abs. 2-4 FrFG LSA).

In den kommunalen Gebietskörperschaften waren zum Stichtag 31.12.2019 insgesamt 133 Stellen mit kommunalen Gleichstellungsbeauftragten gemäß FrFG LSA in Verbindung mit dem Kommunalverfassungsgesetz zu besetzen. Im Vergleich zum 8. Bericht ist die Stellenzahl konstant geblieben. Bei den 133 kommunalen Gebietskörperschaften sind insgesamt 29 (11 Landkreisverwaltungen, 15 Einheitsgemeinden und 3 kreisfreie Städte) mit hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten besetzt. In den übrigen 104 kommunalen Gebietskörperschaften (Einheits- und Verbandsgemeinden mit weniger als 25.000 Einwohnerinnen und Einwohnern) ist jeweils eine in der Verwaltung hauptberuflich tätige Mitarbeiterin mit der Gleichstellungsarbeit betraut. Mit dem Stichtag 31.12.2019 war nur die Stelle der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten Stadt Wernigerode unbesetzt. Das Verfahren zur Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Gommern war zu diesem Zeitpunkt eingeleitet, aber noch nicht abgeschlossen. Mittlerweile wurde in der Stadt Gommern eine Gleichstellungsbeauftragte gewählt (s. Anhang: Tabelle 2-1).

Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten bearbeiten eine Vielfalt an gleichstellungsrelevanten Themen für unterschiedliche Zielgruppen. Dabei sind sie maßgeblich an der Initiierung und Aufrechterhaltung von frauen- und familienfördernden Unterstützungs- und Vernetzungsstrukturen beteiligt. Darüber hinaus unterstützen sie die Kommunen und Städte dabei, die Daseinsvorsorge für Bürgerinnen und Bürger sicherzustellen. Zentrale Themen und Schwerpunkte der Arbeit kommunaler Gleichstellungsbeauftragter sind die verwaltungsinterne Gleichstellungsarbeit, Gewalt gegen Frauen, Rollenbilder Frau und Beruf, die Vereinbarkeit Beruf und Familie und die Partizipation an politischen Prozessen<sup>17</sup>.

Um die spezifischen Arbeitsbedingungen und thematischen Schwerpunkte der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten für den Bericht systematisch zu erfassen, wurde – ähnlich wie bei den hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten – eine Befragung zur Funktion, zur Arbeit, zur Beteiligung an Entscheidungsprozessen, zu weiteren Aufgaben und der Wirksamkeit des FrFG durchgeführt. Insgesamt haben sich 55 Prozent der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten an der Befragung beteiligt. Die Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

➤ Bezugnehmend auf die Frage nach der Höhe des Stellenanteils für die Funktion als Gleichstellungsbeauftragte zeigt sich, dass 25 Prozent einen vollen Stellenanteil haben. 44 Prozent der Befragten sind mit 60 bis 85-prozentigem Stellenanteil und 31 Prozent der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten hälftig für die Aufgabenerfüllung der Gleichstellung freigestellt. Die verbleibenden Stellenanteile werden mit weiteren Beauftragungen, wie Behinderten-, Senioren-, Mobbing- und/oder Integrationsbeauftragte, Koordinatorin Behindertenangelegenheiten, aber auch als Mitarbeiterin Frauenhaus, Mitarbeiterin im Sachgebiet Brand- und Zivilschutz oder Projektmitarbeiterin der Bundeskulturstiftung ausgefüllt.

➤ Befragt zu der Häufigkeit der Kontaktaufnahme sowohl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung als auch der Bürgerinnen und Bürger im zivilgesellschaftlichen Kontext ergab sich ein sehr vielfältiges Bild, was von neun Mal bis 90 Mal im Monat reichte.

➤ Anliegen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung, die an die Gleichstellungsbeauftragten herangetragen wurden, können unter folgenden Gesichtspunkten zusammengefasst werden:

—— Eingruppierung, Umsetzung, Stellenbesetzung, Stufenaufstieg, Arbeitsüberlastung, Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung, Umsetzung von Dienstvereinbarungen und deren Auswirkungen und gendergerechte Sprache in der Verwaltung

—— zwischenmenschliche Angelegenheiten im beruflichen Umfeld mit Fragen zu Mobbing, Arbeitsklima, Teamfindung

—— Gesundheitsvorsorge mit Themen, wie Wiedereingliederung nach längerer Krankheit, Teilhabe und Nachteilsausgleiche, barrierefreie Gestaltung des Arbeitsplatzes, Schwerbehinderung und Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen

—— familienfreundliche Verwaltung mit Anfragen zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Work-Life-Balance und Pflegeaufgaben von Angehörigen.

➤ Die Anliegen der Bürgerinnen und Bürger betreffen unterschiedliche Lebenslagen. Oft sind die Themen psychosozialer Art, wie Beziehungskrisen, Schwangerschaftskonflikte, Kinderschutz, Gewalterfahrungen und Diskriminierung, aber auch Fragen zu Behinderten- und Seniorenangelegenheiten, Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigungen, Berufsorientierung, Pflege von Angehörigen und finanzielle Probleme. Die Vermittlung und Kontaktherstellung zu spezifischen Beratungs- und Hilfsangeboten ist dabei notwendig.

➤ Die Themenschwerpunkte sind sehr breit gelagert, da Gleichstellung ein Querschnittsthema ist. Um den vielfältigen Anforderungen an die Funktion gerecht zu werden, sind regelmäßige Fort- und Weiterbildungen unabdingbar und werden von den Gleichstellungsbeauftragten entsprechend wahrgenommen.

Gemäß Abschnitt IV, Ziffer 4 des Beschlusses der Landesregierung vom 22.05.2012<sup>18</sup>, geändert durch Beschluss vom 29.11.2016 finden – unter Federführung des Ministeriums für Justiz und Gleichstellung – regelmäßige Landeskonferenzen mit der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten Sachsen-Anhalt, der die kommunalen hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten angehören, mit der Ministerin für Justiz und Gleichstellung statt. Hierbei wurden in dem Berichtszeitraum 2015 bis 2019 unter anderem Themen wie Umsetzungsstand des Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt, Landesaktionsplan LSBTI, Quotenregelung, Informationen zur GFMK, Auswertungen von Frauenaktionen, aktueller Stand von Gesetzgebungsverfahren, Vorstellung von gleichstellungsrelevanten EU-Strukturfondsprojekten in Sachsen-Anhalt und Schwerpunkte in der Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten behandelt.

Daneben werden den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten – auf der Grundlage des angemeldeten Bedarfes – themenbezogene Fortbildungsveranstaltungen angeboten, die in den letzten Jahren stets zu einem regen Erfahrungs- und Informationsaustausch und einer konstruktiven Zusammenarbeit führten. So wurden die Fortbildungen „Souveräner Umgang mit herausfordernden Gesprächssituationen“ und „Menschenkenntnis“ für die Umsetzung der notwendigen Netzwerkarbeit sehr positiv bewertet.

Auf die Frage nach der Wirksamkeit ihrer Gleichstellungsarbeit kann festgestellt werden, dass der Großteil der KGB zur Erhöhung des Frauenanteils in den Dienststellen beigetragen hat, einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf geleistet, das Thema Gleichberechtigung von Frauen und Männern mehr ins Bewusstsein gebracht hat und für mehr Transparenz von Entscheidungen beigetragen hat. Auch zum Thema sexuelle Belästigung haben die KGB Ausklärungsarbeit geleistet und/oder Betroffenen geholfen.

Neben den Aufgabenschwerpunkten, die sich nach § 15 des FrFG LSA ergeben, werden für eine zielgenaue Umsetzung der Gleichstellung von Mann und Frau in der Praxis weitere The-

<sup>17</sup> vgl. Studie: Gleichstellung als Regionalentwicklung - zur Situation der kommunalen Gleichstellungsarbeit in ländlichen Räumen Deutschlands; Studie der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen

<sup>18</sup> MBl. LSA Nr. 1/2017 vom 16.01.2017, S. 10

men bearbeitet, die aus Sicht der KGB besondere Aufmerksamkeit erfordern. Hierzu zählt, dass der Lebenswirklichkeit von Frauen mehr Beachtung geschenkt werden muss. Die Anerkennung von privater Care-Arbeit, einhergehend mit der finanziellen Aufwertung der Berufe in den Bereichen Pflege, Gesundheitswesen, Erziehung und Einzelhandel, soll besondere Aufmerksamkeit erhalten. Auch die aktuelle Corona-Krise zeigt, wie sehr das Funktionieren des gesellschaftlichen Zusammenlebens von privater Sorgearbeit abhängig ist.

Die Angebote zur Vereinbarkeit Beruf und Familie u. a. durch Flexibilität der Kinderbetreuung, Home Office und flexible bzw. individuelle Arbeitszeitmodelle ist ebenso ein Bereich, der Beachtung finden soll.

Die KGB wollen auch mehr Frauen für Führungspositionen und Kommunalpolitik interessieren und damit den Frauenanteil bei den Mandatsträgerinnen erhöhen.

Ein weiterer Aspekt sind konkrete Maßnahmen zur Umsetzung des Übereinkommens des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention) als Chance, dem Thema geschlechtsspezifische Gewalt mit neuen zeitgemäßen Ansätzen zu begegnen.

Auch Inklusion durch die Förderung der gleichberechtigten Teilhabe am gesellschaftlichen Leben für Frauen mit Behinderung und Frauen mit Migrationshintergrund auszubauen, ist für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ein zentrales Anliegen.

Die Rückmeldungen haben erneut belegt, dass die Mehrzahl der Stelleninhaberinnen nicht nur mit dem Aufgabenbereich der Frauen- und Gleichstellungspolitik befasst ist. Diese Praxis ist aus Gleichstellungsperspektive kritisch zu bewerten. Die im FrFG aufgezeigten Aufgaben einer kommunalen Gleichstellungsbeauftragten verdeutlichen ihr umfangreiches Einsatzgebiet, die Übernahme weiterer Aufgaben beschränkt die Möglichkeiten, den gesetzlichen Auftrag nach § 18a FrFG umzusetzen.

## 5. Gleichstellungsbeauftragte an den Universitäten, Universitätsklinik und den Hochschulen

Für die Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen und Fachbereichen finden gemäß § 19 die Vorschriften des FrFG LSA nur Anwendung, soweit keine anderweitigen Regelungen vorliegen. Durch das Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (HSG) mit § 72 ist die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen geregelt. Zu ihren Aufgaben gehört auch die

Verwirklichung des Zieles, dass Frauen in angemessener Weise in den Organen und Gremien der Hochschule vertreten sind. Es soll eine bessere Einbeziehung von Themen der Geschlechterforschung in die wissenschaftliche Arbeit der Hochschulen gefördert werden. Bei Angelegenheiten, die die weiblichen Hochschulangehörigen betreffen, wirken die Gleichstellungsbeauftragten mit. Weiterhin nehmen sie auch die Aufgaben und Rechte der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten entsprechend § 15 des Frauenfördergesetzes wahr und arbeiten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche zusammen.

Die Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen sind ehrenamtlich tätig und werden für bis zu sechs Jahre gewählt. Das Hochschulgesetz besagt, dass bei Hochschulen mit mehr als 1500 Personalstellen die Gleichstellungsbeauftragten auf Antrag ganz von ihren Dienstaufgaben freizustellen sind (§ 72 Abs.2 HGS LSA).

Mit Stichtag 31.12.2019 gab es im Land Sachsen-Anhalt 10 Gleichstellungsbeauftragte an den Universitäten, Hochschulen sowie Universitätsklinien (s. Anhang: Tabelle 2-2).

Die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen setzen sich dafür ein, dass alle Studierenden und Beschäftigten an Hochschulen in einem diskriminierungsfreien Umfeld lernen und arbeiten können. Sie begleiten und beobachten langfristig Verfahren und Prozesse und tragen unter anderem durch ihr Fachwissen zur Organisationsentwicklung an den Hochschulen, zum Beispiel bei Personalauswahlverfahren, Berufungen und Strategieentwicklungen, bei. Darüber hinaus leisten Gleichstellungsbeauftragte an den Hochschulen einen wichtigen Beitrag zur Darstellung von Gleichstellungsinteressen in der Öffentlichkeit, da Geschlechtergerechtigkeit ein Qualitätsmerkmal für Hochschulen darstellt. Im Besonderen sorgen die Gleichstellungsbeauftragten für eine gerechte Teilhabe bzw. für Chancengleichheit beispielsweise durch Erstellung von Gleichstellungsstrategien und -konzepten, aber auch durch Gleichstellungspläne und entsprechende Leitbilder wie zum Beispiel an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.

Um die konkrete Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten an Universitäten und Hochschulen näher zu beleuchten, wurden über eine strukturierte Abfrage Erkenntnisse gewonnen. Der Rücklauf lag bei 70 Prozent. Neben der Funktion als ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte gehören die Gleichstellungsbeauftragten den verschiedenen Statusgruppen der Hochschule an, von der Professorin über die Physiotherapeutin bis zur Lehrkraft für besondere Ausgaben. Aufgrund der ehrenamtlichen Tätigkeit wird in den meisten Fällen die Minderung des Lehrdeputats vorgenommen bzw. eine Reduzierung der Wochenstundenzahl vereinbart.

Die Kontaktaufnahme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt im Durchschnitt monatlich ein bis 20 Mal. Die häufigsten Anliegen sind Fragen zu gendergerechter Sprache, Veranstaltungen mit Genderthemen, Weiterbildungs- und Förderanliegen, Vertretungsfragen in Gremien, sexuelle Diskriminierung und Gewalt, aber auch Fragen zu Bewerbungsverfahren, Mutterschutz, Schwangerschaft, Studium mit Kind, Elternzeit, Kinderbetreuung und Vereinbarkeit Beruf und Familie. Zunehmend steht das Thema Diversity im Fokus und die damit verbundene Kritik an binären Geschlechtsmodellen. Um dieses umfangreichen Themenportfolio in der Gleichstellungsarbeit kompetent zu bearbeiten, finden Fortbildungen statt, die von den Gleichstellungsbeauftragten an Universitäten und Hochschulen intensiv genutzt werden.

Die Beteiligung an Entscheidungen bei personellen Maßnahmen, wie Einstellungsverfahren, Beförderung und Höhergruppierung wurde von allen Befragten als positiv eingeschätzt. Auch bei Qualifikationsmaßnahmen, der Besetzung von Gremien, der Analyse der Beschäftigtenstruktur, organisatorischen Änderungen, Konzeptarbeit und Vernetzungsarbeit wurden die Gleichstellungsbeauftragten einbezogen.

Zu der Wirksamkeit ihrer Arbeit befragt, schätzen die Gleichstellungsbeauftragten der Universitäten und Hochschulen ein, dass sie das Thema Gleichberechtigung von Frauen und Männern mehr ins Bewusstsein gebracht, zu Entscheidungstransparenz beigetragen und einen wesentlichen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie geleistet haben.

**Die Gleichstellungsbeauftragten sind eine starke Säule zur Umsetzung der Gleichstellung von Mann und Frau. Sie sind vielfach gut etabliert und kompetente Ansprechpersonen für Bevölkerung und Institutionen. Trotz der Vielfalt der Aufgaben und geringer Ressourcen leisten sie einen großen Beitrag zur Chancengleichheit der Geschlechter.**

## Teil 3: Instrumente der Frauenförderung

### 1. Frauenförderpläne und Ziele-Maßnahmen-Kataloge

Oberste Landesbehörden sowie Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit eigener Verwaltung im Geltungsbereich des § 2 FrFG LSA, die nicht in den Geschäftsbereich einer obersten Landesbehörde fallen, haben laut § 20 Absatz 1 für ihren Geschäftsbereich alle zwei Jahre einen Frauenförderplan zu erstellen. An diesem wirken die haupt- und ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten bei der Erarbeitung und Umsetzung mit. Hierbei soll die Beseitigung von Unterrepräsentanz von Frauen in den einzelnen Funktionen, Vergütungs- und Besoldungsgruppen im Fokus stehen. Ohne genaue Kenntnisse über den Personalbestand, dessen Zusammensetzung und bisherige Entwicklungen kann im Bereich des öffentlichen Dienstes die Gleichstellung von Frau und Mann, insbesondere eine Frauenförderung zur Schaffung von paritätischer Teilhabe, nicht erreicht werden.

Um Effizienz und Verbindlichkeit für die im Frauenförderplan festgelegten Ziele und Maßnahmen zu erreichen, wurde mit Runderlass des MS vom 19.03.2008 eine Richtlinie zum Erstellen von Frauenförderplänen<sup>19</sup> zur Verfügung gestellt. Durch Mustertabellen und Auswertungsbögen erfolgt eine detailgenaue und vergleichbare Gestaltung, die gleichstellungspolitische Defizite offenbart. Mittels der Datenerhebung und -auswertung erfolgt die Erstellung des Ziele-Maßnahmen-Kataloges mit verbindlichen und konkreten Aktivitäten zur Frauenförderung, die nach zweijährigem Umsetzungszeitraum bilanziert werden.

Als Oberziele werden schwerpunktmäßig die Chancengleichheit hinsichtlich der beruflichen Situation und Entwicklung von Frauen und Männern, die Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen, die Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Mitwirkung an Entscheidungsprozessen und die erhöhte Akzeptanz für Chancengleichheit festgelegt. Einzelmaßnahmen werden dann spezielleren, sogenannten „Unterzielen“ zugeordnet.

So umfassten die Ziele-Maßnahme-Kataloge der 14. Frauenförderpläne unter anderem das Konzept zur Einbeziehung von Bediensteten in Elternzeit in Fortbildungsmaßnahmen

<sup>19</sup> MBl. LSA. 2008, S. 371, geändert durch RdErl. vom 10.05.2013 (MBl. LSA 2013, S. 244)

(MJ), die inhaltliche Überarbeitung der vorhandenen Seminare des AFI LSA für Nachwuchsführungskräfte durch stärkere Einbeziehung der Thematik „geschlechtergerechte Arbeitsbedingungen“ und Prävention zur „Vermeidung sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt im Dienstalltag“ (MI), die Erarbeitung einer Richtlinie zur Regelung von alternativen Arbeitsmodellen (LRH) und die Überarbeitung der Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit (MB). Die Erstellung von Beurteilungsübersichten (MJ) und die gendergerechte Beurteilung (MB), die Durchführung von Inhouse - Veranstaltungen zu Themen wie „Resilienz“, „Pflege von Angehörigen - was nun?“ und „Konfliktmanagement“ (LTV) sowie die paritätische Gremienbesetzung (MLV), sind weitere Beispiele für Initiativen aus den Frauenförderplänen.

## 2. Gerechte Teilhabe

Die Erhöhung des Anteils von Frauen in Gremien und damit ein Abbau ihrer Unterrepräsentanz ist ein gesamtgesellschaftliches Interesse, da die Qualität von Verwaltungs- und Unternehmensentscheidungen durch eine größere Vielfalt der Perspektiven verbessert wird. Zweck der paritätischen Gremienbesetzung ist besonders die Berücksichtigung der oft verschiedenen Blickwinkel der Geschlechter auf komplexe Fragestellungen und damit verbunden die Chance auf erfolgreiche Lösungsansätze, aber auch die gerechte Verteilung von Gestaltungsmacht.

Die §§ 10 bis 12 des Frauenfördergesetzes des Landes Sachsen-Anhalt (FrFG LSA) sehen seit dem Inkrafttreten im Mai 1997 vor, dass die Dienststellen und Einrichtungen darauf hinzuwirken haben, dass eine hälftige Besetzung von Frauen und Männern in Gremien erreicht oder erhalten wird. Im Koalitionsvertrag des Landes Sachsen-Anhalt vom 20.04.2016 wurde unter dem Handlungsfeld „Gleichstellung“ vereinbart: „In allen Gremien und Unternehmen, an denen das Land beteiligt ist, werden wir die Parität bis Ende 2017 umsetzen“<sup>20</sup>. Die Mandate von Abgeordneten des Landtages finden hierbei keine Berücksichtigung.

Ziel der Regelungen des Frauenfördergesetzes des Landes Sachsen-Anhalt und des Koalitionsvertrages zu einer paritätischen Gremienbesetzung ist eine Verbesserung der Teilhabe von Frauen an Gestaltungs- und Entscheidungsprozessen in Sachsen-Anhalt.

Mit Kabinettsbeschluss vom 20.08.2019 musste die Landesregierung jedoch erneut konstatieren, dass das Ziel einer paritätischen Gremienbesetzung noch nicht erreicht ist. Alle

Ressorts wurden deshalb von der Gleichstellungsministerin aufgefordert, ihre Anstrengungen zur Identifizierung und Qualifizierung von geeigneten Expertinnen zu intensivieren und für offene Gremienmandate geeignete Vorschläge zur Besetzung mit Frauen zu unterbreiten. Des Weiteren sollen die Ressorts gemäß Ziffer 4 des Kabinettsbeschlusses darauf hinwirken, dass Gesellschafterverträge, Satzungen bzw. weitere rechtliche Grundlagen so erarbeitet werden, dass die Übernahme von Mandaten nicht zwingend an bestimmte Hierarchiestufen gebunden ist. Bereits bestehende Regularien sollen in diesem Sinne geändert werden.

### 2.1 Datenerhebung

Seit 2018 werden jährlich die Frauenanteile an den Gremienbesetzungen des Landes erhoben, um die Entwicklungen ressortspezifisch zu dokumentieren und notwendige gleichstellungspolitische Maßnahmen ergreifen zu können.

In den Tabellen 3-1 bis 3-5 (s. Anhang) wird der prozentuale Frauenanteil im Rahmen der Gremienvertretungen des Landes Sachsen-Anhalt bei Unternehmen des privaten Rechts mit unmittelbarer und mittelbarer Landesbeteiligung, Anstalten des öffentlichen Rechts und öffentlich-rechtlichen Stiftungen dargestellt. Weiterhin werden funktionsbezogene Mandate von Unternehmen des privaten und Anstalten des öffentlichen Rechts mit Landesbeteiligung und öffentlich-rechtlichen Stiftungen betrachtet.

Nach Auswertung der Daten<sup>21</sup> stellt sich die Entwicklung der Gremienbesetzungen zwischen 2014 und 2019 folgendermaßen dar:

In den Gremien der Unternehmen des privaten und Anstalten des öffentlichen Rechts mit Landesbeteiligung erhöhte sich der Frauenanteil seit 2014 um 15 Prozentpunkte. 35 von 100 Mandaten waren 2019 mit Frauen besetzt (vgl. Tabelle 3-1 im Anhang).

Auch wenn sich der Frauenanteil im Vergleich zu 2014 erhöht hat, liegt er mit ca. 34 Prozent weiterhin unter der Zielvorgabe des Koalitionsvertrages.

Im Bereich der öffentlich-rechtlichen Stiftungen konnte im Vergleich zwischen 2014 und 2019 ein Anstieg von 6 Prozentpunkten festgestellt werden. Der Anteil der Frauen in den Gremien der Stiftungen betrug nunmehr 30 Prozent. 13 der 43 Landesmandate in den Gremien der öffentlich-rechtlichen Stiftungen waren im Jahr 2019 von Frauen besetzt (vgl. Tabelle 3-2 im Anhang).

In der Gesamtschau aller Landesmandate inklusive der Mandate der öffentlich-rechtlichen Stiftungen ist ein Anstieg des Frauenanteils von 21 Prozent im Jahr 2014 auf 34 Prozent im Jahr 2019 zu verzeichnen. Damit ist zwar das Ziel des Koalitionsvertrags nicht erreicht, aber doch ein veritabler Fortschritt gelungen.

## 2.2 Funktionsgebundene Mandate

Wesentlich schwieriger und langwieriger stellt sich die geschlechtergerechte Besetzung von funktionsgebundenen Mandaten dar:

Entsprechend Ziffer 5 des Kabinettsbeschlusses vom 20.08.2019 wurde erstmals für das Jahr 2019 der Anteil funktionsbezogener Mandate auf Leitungsebene betrachtet (s. Anhang: Tabelle 3-3 und 3-4).

Von 100 Landesmandaten in den Gremien der Unternehmen des privaten und Anstalten des öffentlichen Rechts waren nur elf funktionsbezogen besetzt - von 43 Gesamtmandaten in den Gremien der öffentlich-rechtlichen Stiftungen waren es acht Mandate. Der Frauenanteil der funktionsbezogenen Mandate bei den Unternehmen des privaten Rechts und Anstalten des öffentlichen Rechts beträgt insgesamt 35 Prozent, in den Gremien der öffentlich-rechtlichen Stiftungen liegt er bei 30 Prozent.

Der höhere Männeranteil in (politischen) Führungspositionen führt zu einem höheren Männeranteil in funktionsgebundenen Gremien auf der einen und einer Unterrepräsentation der Frauen auf der anderen Seite. Die Lösung des Problems muss hier in Zusammenhang mit parteipolitischen Anstrengungen gesehen werden.

Zusammenfassend können folgende Maßnahmen und Erfolge in den Ressorts benannt werden:

Die Wahrnehmung der Aufsichtsmandate des Landes ist bei der **Staatskanzlei und Ministerium für Kultur** überwiegend funktionsgebunden. Bei den nicht funktionsgebundenen Mandaten wird durch die Abteilungsleitungen auf die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben hingewirkt.

Das **Ministerium für Inneres und Sport** ist in den Gremien zweimal mit jeweils einer Frau vertreten. Bei den weiteren (in den Tabellen 3-1 und 3-2 genannten) Gremien ist eine Beteiligung des MI derzeit nicht vorgesehen.

Das **Ministerium für Finanzen** konnte die Attraktivität zur Wahrnehmung von Mandaten, insbesondere für Frauen stei-

gern, indem eine Direktansprache vorgenommen und adressatenorientierte Weiterbildungsangebote zur Verfügung gestellt wurden. Ebenso hat sich eine Betreuung durch das zentrale Beteiligungsmanagement als zielführend gezeigt.

Auch das **Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitales** hat eine direkte Ansprache und entsprechende Weiterbildungsangebote als erfolgreiche Voraussetzungen für die Bereitschaft zur Mandatsübernahme in Gremien durch Frauen zum Ausdruck gebracht.

Das **Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration** hat einen ausgewogenen Frauenanteil und ist stets um eine paritätische Gremienbesetzung bemüht.

Ebenso bemühte sich das **Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr**, mit einer gezielten Ansprache und Fortbildungsmaßnahmen die Erhöhung des Frauenanteils in den Gremien zu erreichen.

Im **Ministerium für Bildung** spielen Weiterbildungsmaßnahmen zur Übernahme herausgehobener Dienstposten eine wichtige Rolle bei der Erhöhung des Frauenanteils in Gremien. Bereits bei der Stellenbesetzung wird verstärkt auf den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen geachtet.

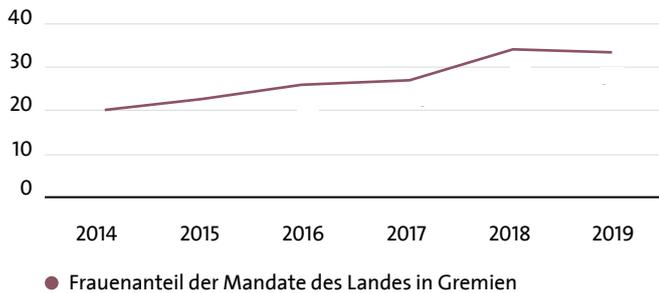
Beim **Ministerium für Umwelt, Landwirtschaft und Energie** orientiert sich die Besetzung der Gremien an den jeweiligen fachlichen und persönlichen Anforderungen und entsprechend wird bei den zu besetzenden Gremien eine paritätische Besetzung angestrebt. Zum einen ist das für die Benennung zuständige Referat für das Thema sensibilisiert, zum anderen erfolgt eine besondere Förderung von Frauen mit dem Ziel der Übernahme von Führungspositionen durch das Fortbildungsreferat des MULE.

Die Entwicklung des Frauenanteils für den Zeitraum 2014 bis 2019 in Gremien fasst die folgende Darstellung zusammen:

<sup>20</sup> Koalitionsvertrag zwischen CDU, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN der Legislaturperiode 2016-2021 „Zukunftschancen für Sachsen-Anhalt – verlässlich, gerecht und nachhaltig“.

<sup>21</sup> Die Daten für 2019 wurden für den Stichtag 31.12.2019 erhoben. Da sich Aktualisierungen noch im Rahmen der Erstellung des Beteiligungsberichtes ergeben, wurde der Aktualisierungsstand vom 06.10.2020 zugrunde gelegt.

**Abb. 09** > Frauenanteil in Gremien von Unternehmen privaten und Anstalten öffentlichen Rechts // Quelle: MJ auf der Grundlage des Beteiligungsberichts des Landes Sachsen-Anhalt 2019 und des Monitorings des MJ



**Zwar konnte das Ziel der paritätischen Gremienbesetzung nicht erreicht werden, dennoch ist in der aktuellen Legislaturperiode ein deutlicher Fortschritt zu verzeichnen. Dieser ist einerseits der ehrgeizigen Zielsetzung aus dem Koalitionsvertrag zu verdanken und andererseits den Bemühungen der Ressorts und der engen Begleitung dieses Ziels durch das Ministerium für Justiz und Gleichstellung.**

## Teil 4: Strategische Ausrichtung im Koalitionsvertrag und Maßnahmen der Gleichstellungspolitik

In Artikel 34 der Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt vom 16.07.1992 verpflichten sich Land und Kommunen, „die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen der Gesellschaft durch geeignete Maßnahmen zu fördern“. Trotz sichtbarer Erfolge in den vergangenen Jahren bleibt aber immer noch Arbeit für das Land Sachsen-Anhalt, denn die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen wird in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen, insbesondere in der politischen Sphäre, nach wie vor durch strukturelle Nachteile behindert.

In der Koalitionsvereinbarung der sechsten Legislaturperiode hatten sich die Koalitionspartner bereits darauf verständigt, konkrete Schritte für die Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern in die Wege zu leiten<sup>22</sup>. Um Ungerechtigkeiten im Geschlechterverhältnis weiter abzubauen, hat sich die Landesregierung im Jahr 2016 in ihrer Koalitionsvereinbarung<sup>23</sup> daher ausdrücklich darauf verständigt, „sich für ein offenes und sozial gerechtes Sachsen-Anhalt einzusetzen, in dem jede oder jeder frei von Angst verschieden sein kann“. Explizit bekennt sich die Landesregierung zur vollständigen Gleichstellung von Mann und Frau und sieht die Umsetzung von Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe, die einen politischen Gestaltungsauftrag darstellt. Neben den nachfolgend ausgeführten Themenschwerpunkten sind folgende Ziele im Koalitionsvertrag konkret benannt: das Frauenförderungsgesetz zu einem modernen Gleichstellungsgesetz für Frauen und Männer weiterentwickeln, die Forcierung auf eine stärkere Berufsorientierung von Mädchen auch auf „MINT-Berufe“, eine geschlechtergerechte Gesundheitspolitik, Erhöhung des Anteils von Frauen in verantwortlichen Funktionen im Ehrenamt und auch in Gremien und die Absicherung des Hilfesystems für die von Gewalt betroffenen Frauen.

# 1. Das Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt, das Aktionsprogramm LSBTTI und das Gender Mainstreaming-Konzept der Landesregierung

Neben dem Frauenförderungsgesetz hat Sachsen-Anhalt im Berichtszeitraum ressortübergreifende Programme zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung in allen Bereichen der Gesellschaft durchgeführt. Dies waren das Gender Mainstreaming-Konzept (2012 bis 2016) sowie das Maßnahmenpaket des Landesprogramms für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt (2014). Die Programme boten den Rahmen für zahlreiche erfolgreiche Einzelmaßnahmen und haben die Etablierung gleichstellungsorientierter Arbeit in allen Ressorts wirksam unterstützt. Auf diese Weise wurden die Ziele des Frauenförderungsgesetzes durch untergesetzliche Maßnahmen flankiert.

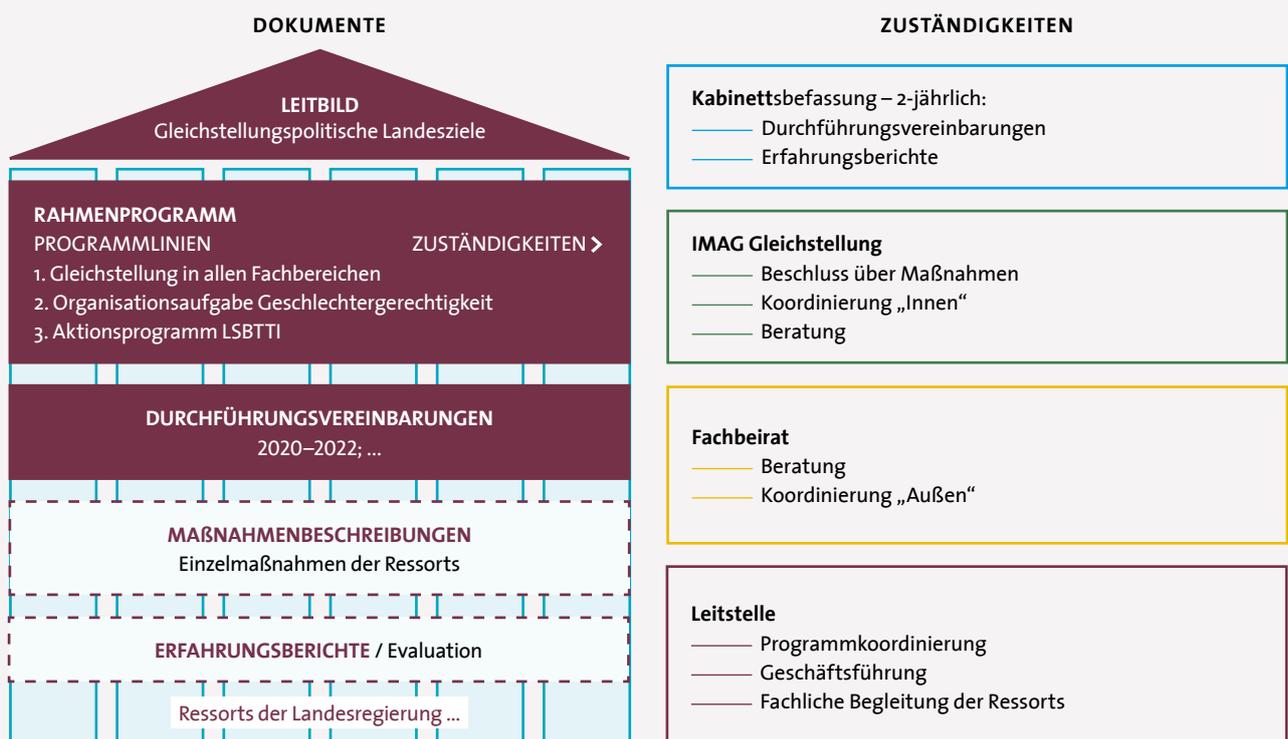
Mit der Verabschiedung des Maßnahmenpakets wurde das Gender Mainstreaming-Konzept in das Landesprogramm eingegliedert. Im Jahr 2015 wurde außerdem das Aktionsprogramm LSBTTI als Teil des Landesprogramms für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt verabschiedet. Die drei Programmbereiche sind bisher nur formal zusammengefasst und sollen entsprechend der Koalitionsvereinbarung

gemeinsam unter dem Dach des Landesprogramms für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt fortgeschrieben und weiter entwickelt werden. Diese Fortschreibung und Weiterentwicklung wird derzeit im MJ vorbereitet. Vorgesehen ist in einem ersten Schritt mit einem Leitbild, acht gleichstellungspolitischen Landeszielen, einheitlichen Arbeitsstrukturen und vereinfachten Entscheidungsverfahren einen gemeinsamen fachlichen und organisatorischen Rahmen für die drei Programmlinien zu schaffen, die inhaltlich an die bisherigen Programmbereiche anknüpfen. In einem zweiten Schritt werden Maßnahmen aller Ressorts zu den Programmlinien erarbeitet und beschlossen. Die Programmlinie, die an das Gender Mainstreaming-Konzept anknüpft, wird auch Maßnahmen umfassen, die die Gleichstellung der beschäftigten Frauen und Männer in der Landesverwaltung unterstützen, sowie Maßnahmen, die die verwaltungsinternen Voraussetzungen für eine gleichstellungsorientierte Facharbeit verbessern.

<sup>23</sup> Koalitionsvertrag zwischen CDU und SPD der Legislaturperiode 2011-2016 „Sachsen-Anhalt geht seinen Weg – Wachstum, Gerechtigkeit, Nachhaltigkeit“

<sup>24</sup> Koalitionsvertrag zwischen CDU, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN der Legislaturperiode 2016-2021 „Zukunftschancen für Sachsen-Anhalt – verlässlich, gerecht und nachhaltig“.

## Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt 2020



## 2. Strukturfondsprojekte

Auch die Europäische Union unterstützt über die Strategie „EU 2020“ die Gleichstellung der Geschlechter mit Nachdruck und schafft mit der EU-Fondsförderung finanzielle Spielräume für zusätzliche spezifische Maßnahmen.

In der EU-Förderperiode 2014-2020 wird die Sensibilisierung und Kompetenzstärkung der Akteurinnen und Akteure zu Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung von Frauen gefördert.

Folgende zwei Förderprojekte sind hier im Einzelnen darzustellen, da sie einen konkreten Bezug zur Umsetzung der Ziele des Frauenförderungsgesetzes aufweisen:

### 2.1 Umsetzung von Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter - Gender Mainstreaming

Die Landesverwaltung wird bei einer konsequenten und prozessorientierten Berücksichtigung von Gender- und Gleichstellungsaspekten im fachlichen Verwaltungshandeln ebenso unterstützt, wie bei den dafür notwendigen Veränderungen in der Organisations- und Verwaltungskultur.

In erster Linie bedeutet das, die Fachressorts dabei zu unterstützen, ihre Aufgaben im Sinne des Gender Mainstreaming-Prinzips eigenverantwortlich wahrzunehmen. Daneben tragen die Projekte auch dazu bei, dass das für Gleichstellung hauptverantwortliche Ressort die Verwirklichung der Landesziele zur Gleichstellung besser koordinieren und die Wirksamkeit der Ressortaktivitäten besser überprüfen kann. Aus den genannten Mitteln wurden im Berichtszeitraum unter anderem zahlreiche Gender Coachings für die Ressorts und Einzelmaßnahmen, wie z. B. Empfehlungen zur weiteren Ausgestaltung des ÖPNV-Planes Sachsen-Anhalt unter Geschlechter- und Gleichstellungsaspekten für das Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr finanziert.

Besonders hervorzuheben sind die Erstellung der Prozess- und der Kohärenzanalyse für das Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt, die maßgebliche Grundlagen für die Weiterentwicklung zum neuen Landesprogramm 2020 lieferten. Die Analysen benennen Stärken und Schwächen der bisherigen Programmbereiche und der Maßnahmengestaltung. Positiv hervorgehoben wird der partizipative Ansatz der Programmentwicklung, der zukünftig allerdings einen stärker strukturierten Rahmen erhalten soll. Anknüpfend an die bestehenden Gleichstellungsziele soll durch deren Weiterentwicklung eine größere inhaltliche Kohärenz der Programmbereiche

und Einzelmaßnahmen erreicht werden. Durch eine bessere Planung der Einzelmaßnahmen soll die Wirkung, der Zielbeitrag und der Umsetzungsstand nachvollziehbar gemacht werden.

Außerdem wurden zwei Gender-Foren veranstaltet. Das Gender-Forum „Fair Sprechen - Sprache und Gleichstellung“ im Jahr 2016 vermittelte Wissen zu einer geschlechtergerechten Sprache und gab Denkanstöße für den Bereich der Landesverwaltung. Das Gender-Forum „Geschlechtergerechte Beurteilung“ im Jahr 2017 beschäftigte sich mit Beurteilungen als zentralem Element in der Personalentwicklung und Organisationskultur im öffentlichen Dienst und dem daraus abzuleitenden Erfordernis, ein möglichst vorurteils- und diskriminierungsfreies Beurteilungswesen zu etablieren.

### 2.2 AGG-Unterstützungsangebote und -maßnahmen

Ein wesentliches Ziel der Frauen- und Gleichstellungspolitik des Landes Sachsen-Anhalt ist der Abbau der Geschlechterdiskriminierung. Notwendig dazu ist die Entwicklung von Initiativen und Projekten zur Verbesserung der Chancengleichheit.

Die Projekt Netzwerkstelle AGG verfolgt das Ziel, Kompetenzen für die Anwendung des AGG zu vermitteln und für Benachteiligung und Diskriminierung zu sensibilisieren, um diese zu beseitigen und zu verhindern. Einfluss genommen werden soll insbesondere auf die Beseitigung direkter, mittelbarer und struktureller Benachteiligungen von Frauen in der beruflichen Arbeit und Ausbildung. Ein Schwerpunkt des Projektes ist dabei die Etablierung geeigneter Maßnahmen auf freiwilliger Basis in Unternehmen aber auch Behörden und Verwaltungen. Im Rahmen des Projektes werden AGG-Schulungen, Seminare, Workshops und Fachtagungen mit den Themenschwerpunkten Arbeitgeberpflichten, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, sexualisierte Diskriminierung an Hochschulen und Schwangerschaft im AGG angeboten. Es erfolgt eine stetige Vernetzung der mit der Anwendung des AGG im Beschäftigungsbereich und der Antidiskriminierungsarbeit befassten Personen mit dem Ziel, gemeinsame Strategien und konkrete Angebote zur Umsetzung des gesetzlichen Schutzes vor Diskriminierungen in den unterschiedlichen Lebenssituationen, Beschäftigungsverhältnissen und im Zivilrechtsverkehr zu entwickeln.

**Über die Neuprogrammierung der EU-Strukturfondsförderung und Weiterentwicklung des LP 2020 soll die Gleichstellungsarbeit im Land zielorientierter gestaltet werden. Mit dem Leitbild wurden explizit acht tragende Säulen der Gleichstellungsfachziele formuliert, die es durch verschiedene Maßnahmen in der Gleichstellungspolitik zukünftig umzusetzen gilt.**

## Teil 5: Zusammenfassung und Ausblick

Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Frage der Gerechtigkeit. Ziel der Gleichstellungspolitik von Sachsen-Anhalt ist die vollständige Gleichstellung in allen Bereichen umzusetzen. Gesetzlich ist dieser Auftrag in Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes und in Artikel 34 der Landesverfassung Sachsen-Anhalt verankert. Der vorliegende Bericht für die Verwaltungen Sachsen-Anhalts dokumentiert, inwieweit die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter gediehen ist, welche Fortschritte gemacht wurden und wo noch deutlicher Handlungsbedarf besteht.

### Frauenanteil bei Beschäftigten der Verwaltung

Im Vergleich der Jahre 2014 und 2019 ist festzustellen, dass trotz einer Steigerung der Gesamtbeschäftigtenzahl in den obersten Landesbehörden und den Geschäftsbereichen der Gesamtanteil an Frauen von 63,2 Prozent um 1,5 Prozent auf 61,7 Prozent gesunken ist. Grundsätzlich wäre eine Angleichung von Frauen- und Männeranteil zu begrüßen, allerdings zeigt sich im Detail, dass gerade in den höheren Vergütungsgruppen und auf der Leitungsebene die Frauenquote deutlich unter 50 Prozent liegt. Im Bereich der A-Besoldung und vergleichbarer Entgeltgruppen ist mit 63 Prozent der Frauenanteil am höchsten. Der Frauenanteil der Abteilungsleitungen der obersten Landesbehörden beläuft sich 2019 nur auf 33,3 Prozent, ist aber innerhalb der letzten fünf Jahre um 17,1 Prozentpunkte gestiegen – ein großer Erfolg der Ressorts. Auch bei den Referatsleitungen (ohne Geschäftsbereich) liegt der Frauenanteil bei 33,0 Prozent, allerdings stagniert dort die Entwicklung seit 2014. Gleichzeitig liegt der Frauenanteil an Beförderungen und Höhergruppierungen im Jahr 2019 bei nur 46,5 Prozent. Dies ist im Vergleich zum Jahr 2014 ein Rückgang um 12,9 Prozentpunkte und mit Blick auf den dauerhaft niedrigen Frauenanteil an Referatsleitungen höchst kritisch zu bewerten.

#### Empfehlung:

Eine konsequent auf die Gleichstellung von Frauen ausgerichtete Personalentwicklung und Beförderungspolitik setzt auf Transparenz, die nachteilsfreie Anerkennung vielfältiger Lebensentwürfe sowie die kompetente Begleitung durch die Gleichstellungsbeauftragten. Für Leitungspositionen geeignete Frauen müssen – ebenso wie das bereits bei den Männern der Fall ist – langfristig für diese Aufgaben aufgebaut werden.

### Flexible Arbeitszeitmodelle

2019 sind rund 25 Prozent der Gesamtbeschäftigten in Teilzeit beschäftigt, mit einem Frauenanteil von 79 Prozent. Somit hat sich im Vergleich zur Teilzeitbeschäftigung im Jahr 2014 keine wesentliche Änderung ergeben. Dies korrespondiert mit weiteren statistischen Werten, wonach sich noch immer vorrangig Frauen der Familien- und Pflegearbeit widmen und daher auf Teilzeitmodelle zurückgreifen. So begrüßenswert eine höhere Flexibilität für Beschäftigte sein mag, solange sie auf eine starke Geschlechtersegregation in der familiären Arbeitsteilung trifft, besteht immer auch die Gefahr, dass Rollenmodelle festgeschrieben werden, die Frauen langfristig benachteiligen (s. „gender lifetime earning gap“).

#### Empfehlung:

Dem könnte durch eine partnerschaftliche Teilung der familiären Sorgearbeiten begegnet werden. Aus diesem Grund wird einer besseren Vereinbarkeit von Berufstätigkeit, Familien- und auch Pflegeaufgaben in Sachsen-Anhalt hohe Bedeutung beigemessen. Die Landesbehörden trifft diesbezüglich die besondere Verantwortung, als Vorbilder und Vorreiterinnen bei der Umsetzung einer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik. Es ist sinnvoll, die Möglichkeiten der Inanspruchnahme flexibler Arbeitszeiten, Telearbeit und Beurlaubung zur Bewältigung von Familien- und Pflegeaufgaben zu unterstützen und auszubauen.

### Beurteilungsrichtlinien

In den Ressorts des Landes Sachsen-Anhalt gelten jeweils eigene Beurteilungsrichtlinien, sodass nicht von einem einheitlichen Beurteilungssystem ausgegangen werden kann. Hierbei wird der „Leitfaden für Beurteilerinnen und Beurteiler sowie Personalverantwortliche der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts“ als Arbeitsinstrument in allen obersten Landesbehörden und nachgeordneten Einrichtungen empfohlen.

Die Beurteilungsentscheidungen besitzen einen erheblichen Einfluss auf die Karriereentwicklung der zu beurteilenden Person, so dass die Erstellung von Beurteilungen als eine der verantwortungsvollsten Führungsaufgaben gilt. Mit Beurteilungen werden Karrieren gemacht und beendet, sie dokumentieren das Potenzial der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und sind somit ein Schlüssel im Zugang zu Leitungsfunktionen.

### **Empfehlung:**

Bei der Weiterentwicklung des Beurteilungsrahmens, der eine vorurteilsfreie Beurteilung im Sinne des Art. 33 GG gewährleisten soll, ist die Expertise der Gleichstellungsbeauftragten unverzichtbar. Eine geschlechtsspezifische Auswertung der Beurteilungen in regelmäßigen Abständen unter Einhaltung der Datenschutzbestimmungen würde das jährliche Führungskräftemonitoring auf sinnvolle Weise ergänzen.

### **Fortbildung**

Bei der Auswertung der Fortbildungen, Fachveranstaltungen und -tagungen zeigt sich eine Konstante, sowohl im Umfang, der Teilnahme als auch im Themenspektrum der Angebote. Einerseits ist die Vielseitigkeit der Seminare mit Themen rund um Frauenförderung hervorzuheben, andererseits muss die geschlechtsspezifische Ausgewogenheit in der Teilnahme kontinuierlich thematisiert und verbessert werden.

### **Empfehlung:**

Um für Gendersensibilität auf allen Ebenen der Verwaltung zu sorgen und auch den Frauenanteil in Führungspositionen in den obersten Landesbehörden zu erhöhen, sollten Frauen wie Männer gleichermaßen durch Fortbildungsveranstaltungen erreicht werden. Dem ist im Fortbildungsprogramm ebenso wie in der Personalpolitik der einzelnen Einrichtungen aktiv Rechnung zu tragen.

### **Gleichstellungsbeauftragte**

Die Umsetzung von frauen- und gleichstellungspolitischen Vorgaben ist ohne die engagierte Arbeit der zahlreichen hauptamtlichen, ehrenamtlichen und kommunalen Gleichstellungsbeauftragten nicht vorstellbar. Dabei stehen die Gleichstellungsbeauftragten vor großen Herausforderungen, denn sie müssen sich im Querschnitt nicht nur mit einer Vielfalt an Themen befassen, sondern diese auch mit oft zeitlich knapp bemessenen Kapazitäten bewältigen. Entlastend wirkt eine gute Einbindung in die teilweise komplexen Kommunikationswege der Verwaltungen, um eine frühzeitige Einbeziehung in alle gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten zu gewährleisten. Die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Leitungsebene ist Grundlage einer erfolgreichen Gleichstellungsarbeit, setzt aber auch die Anerkennung der Leistungen in diesem schwierigen Feld voraus.

### **Empfehlung:**

Da die Gleichstellungsbeauftragten eine wichtige Säule der Gleichstellungsarbeit sind, benötigen sie einen gesetzlichen Rahmen, der ihre Position bei der Bewältigung ihrer vielfältigen Aufgaben stärkt. Klare Vertretungs- und Zuständigkeitsregelungen sowie weitergehende Beteiligungsrechte, insbesondere in Verbindung mit einem Einspruchs- und Klagerecht, sind Voraussetzung für einen wirksamen Einsatz dieses Amtes.

### **Frauenförderpläne**

Die Frauenförderpläne sind das wichtigste Instrument zu Steuerung von gleichstellungspolitischen Zielen in der Landesverwaltung. Sie spiegeln die Ziele und Aufgaben der obersten Landesbehörden und nachgeordneten Einrichtungen zur Umsetzung der verfassungsmäßigen Förderung von Frauen wieder und werden im Zweijahreszeitraum erstellt und fortgeschrieben. Hierbei sind die anvisierten Ziele und die dafür eingesetzten Maßnahmen zur Frauenförderung der Ressorts zwar verbindlich festgeschrieben, die Ergebnisse jedoch nicht sanktionsbewehrt. Und so stellt sich die Entwicklung hin zu einer paritätischen Besetzung von Gremien und einer ausgewogenen Beteiligung von Frauen in Führungspositionen als langsamer und mühsamer Prozess dar: Bereits bei der Bewertung des Sachstands und der Planung der Fortschreibung kommt es häufig zu Verzögerungen. Nicht zuletzt die kleinteilige statistische Auswertung erschwert derzeit aber auch die zügige Bearbeitung und Erstellung der Frauenförderpläne.

### **Empfehlung:**

Da Personalentwicklung mit längeren Zeiträumen plant und Zielgrößen im Zweijahrestakt wenig sinnvoll sind, sollte die Laufzeit von Frauenförderplänen verlängert und die Richtlinie überarbeitet werden. Eine längere Laufzeit schließt nicht die regelmäßige Überprüfung von Meilensteinen aus. Um diesem wichtigen Planungs-, Steuerungs- und Kontrollinstrument auch mit einer längeren Laufzeit die notwendige Priorität einzuräumen, sollte die Erstellung von Frauenförderplänen durch ein Klagerecht der Gleichstellungsbeauftragten höhere Verbindlichkeit erhalten.

### **Gremien**

In den Gremien der Unternehmen des privaten und Anstalten des öffentlichen Rechts mit Landesbeteiligung erhöhte sich der Frauenanteil im Vergleich der Jahre 2014 und 2019 um 8,8 Prozent. Diese positive Entwicklung ist das Resultat einer konsequenteren Anwendung des Frauenfördergesetzes im Verein

mit begleitenden Maßnahmen der Ressorts. Über Kabinettsbeschlüsse wurden die Ressorts dazu angehalten, Satzungen zu überarbeiten und proaktiv nach geeigneten Kandidatinnen zu suchen. Dies gilt es nun weiter fortzusetzen, denn auch wenn sich der Frauenanteil erhöht hat, liegt er mit ca. 35 Prozent weiterhin unter der Zielvorgabe des Koalitionsvertrages. Auch darf diese Zahl nicht darüber hinwegtäuschen, dass einzelne Gremien einen wesentlich geringeren Frauenanteil aufweisen.

#### **Empfehlung:**

Die in der Vergangenheit erfolgreich angewandten Maßnahmen, wie die aktive Ansprache von Frauen, langfristige Planungen zur Besetzung und vorbereitende Weiterbildungen, sind entschlossen fortzusetzen und durch die Einführung weiterer Instrumente, wie z. B. eines Frühwarnsystems, zu flankieren. Per Satzung befristete Amtszeiten sollten dazu genutzt werden, über einen regelmäßigen Wechsel Frauen in Gremien zu berufen.

#### **Maßnahmen der Gleichstellungspolitik**

Um die Ziele der Gleichstellungspolitik zu erreichen, bedarf es neben konkretisierten und geschärften gesetzlichen Regelungen einer Gesamtstrategie, die Orientierung für die Arbeit der gesamten Landesverwaltung bietet. Bis 2016 wurde der gesetzliche Auftrag und Rahmen der Gleichstellungspolitik durch Maßnahmen des Landesprogramms für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt unterstützt. Mehrere Handlungsfelder, wie Bildung, existenzsichernde Beschäftigung, soziale Gerechtigkeit, Partizipation und Antigewaltarbeit boten den Rahmen für eine Vielzahl von Einzelmaßnahmen und haben die Etablierung gleichstellungsorientierter Arbeit in allen Ressorts ebenso vorangebracht, wie die EU-Strukturfondsprojekte, welche die Gleichstellung der Geschlechter zum Ziel hatten.

Um die Gleichstellungsarbeit im Land effektiver und zielgerichteter zu gestalten wurde 2018 unter maßgeblicher Beteiligung von Vertreterinnen und Vertretern aus dem Beirat für das Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt ein Leitbild erarbeitet. Es strukturiert die Weiterentwicklung des Landesprogramms für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt im Sinne einer Gesamtstrategie. Nach der Abstimmung mit den Ressorts der Landesregierung werden sich zukünftig drei Programmlinien mit ihren Maßnahmen daran ausrichten. Damit beschließt die Landesregierung erstmals ein gemeinsames Leitbild, das eine Vision für Geschlechtergerechtigkeit vorhält, die auf gerechter Verteilung und gleichberechtigtem Zugang zu Ressourcen sowie auf ausgewogener Teilhabe und Anerkennung beruht. Das neue Leitbild beinhaltet acht gleich-

stellungspolitische Landesziele, die das Globalziel der Geschlechtergerechtigkeit bzw. der tatsächlichen Gleichstellung für unterschiedliche Bereiche ausdifferenzieren. Diese gleichstellungspolitischen Landesziele sollen Fachverantwortliche in der Landesverwaltung dabei unterstützen, für ihren Bereich konkrete Gleichstellungsfachziele zu formulieren. Des Weiteren benennt das Leitbild strategische Grundprinzipien der Gleichstellungspolitik, die es ermöglichen, Gleichstellungsziele systematisch zu verfolgen.

Damit sind wesentliche Voraussetzungen geschaffen, um das Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt auch in den kommenden Jahren zu einem effektiven und qualitativ anspruchsvollen Instrument der Gleichstellungspolitik in Sachsen-Anhalt zu machen.

Der 9. Frauenförderbericht macht deutlich, dass trotz eines Frauenanteils von über 60 Prozent bei den Gesamtbeschäftigten der Landesverwaltung nach wie vor Frauen strukturelle Benachteiligungen erfahren. Sie sind noch immer in Gremien und in den Leitungsfunktionen der öffentlichen Verwaltung unterrepräsentiert und durch die ungleiche Verteilung von privater Sorgearbeit sind vor allen Dingen Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung benachteiligt. Aus diesem Grund müssen gezielt die Rahmenbedingungen für ihre berufliche Entwicklung und gesellschaftliche Teilhabe verbessert werden. Um die bestehenden Nachteile auszugleichen, bedarf es der Weiterentwicklung gesetzlicher Rahmenbedingungen und der engagierten Beteiligung aller Ressorts an den Maßnahmen des Landesprogramms.

**Ein modernes und lebenswertes Land Sachsen-Anhalt ermöglicht Frauen und Männern gleichermaßen, ihr Leben nach ihren Vorstellungen und Wünschen zu gestalten – daran muss sich die Landesregierung auch in Zukunft messen lassen.**

# Anhang

## I. Tabellen Übersicht/Inhalt

**Tabelle 1-1** > Gesamtzahl der Beschäftigten der obersten Landesbehörden (inkl. Geschäftsbereiche)  
// Quelle: Landesleitstelle für Bezügezahlungen

Gesamtbeschäftigte	Insgesamt		Frauen		Frauenanteil		Männer		Männeranteil	
	2014	2019	2014	2019	2014	2019	2014	2019	2014	2019
Laufbahngruppe 1.1	2.381	2.566	1.288	1.231	54,1%	48,0%	1.093	1.335	45,9%	52,0%
Laufbahngruppe 1.2	13.520	10.699	8.491	6.417	62,8%	60,0%	5.029	4.282	37,2%	40,0%
Laufbahngruppe 2.1	15.707	19.909	10.393	13.395	66,2%	67,3%	5.314	6.514	33,8%	32,7%
Laufbahngruppe 2.2	12.876	15.305	8.528	9.454	66,2%	61,8%	4.348	5.851	33,8%	38,2%
B-Bes.	190	210	38	66	20,0%	31,4%	152	144	80,0%	68,6%
C/W-Bes.	904	1.059	172	244	19,0%	23,0%	732	815	81,0%	77,0%
R-Bes.	785	783	371	377	47,3%	48,1%	414	406	52,7%	51,9%
<b>Summe</b>	<b>46.363</b>	<b>50.531</b>	<b>29.281</b>	<b>31.184</b>	<b>63,2%</b>	<b>61,7%</b>	<b>17.082</b>	<b>19.347</b>	<b>36,8%</b>	<b>38,3%</b>

**Tabelle 1-2** > Anzahl der Beschäftigten der einzelnen obersten Landesbehörden (inkl. Geschäftsbereiche)  
// Quelle: Landesleitstelle für Bezügezahlungen

	Insgesamt		Frauen		Frauenanteil		Männer		Männeranteil	
	2014*	2019**	2014	2019	2014	2019	2014	2019	2014	2019
<b>1. LTV</b>										
Laufbahngruppe 1.1	19	23	13	14	68,4%	60,9%	6	9	31,6%	39,1%
Laufbahngruppe 1.2	35	28	27	19	77,1%	67,9%	8	9	22,9%	32,1%
Laufbahngruppe 2.1	46	56	33	43	71,7%	76,8%	13	13	28,3%	23,2%
Laufbahngruppe 2.2	32	40	19	21	59,4%	52,5%	13	19	40,6%	47,5%
B-Bes.	10	11	0	2	0,0%	18,2%	10	9	100,0%	81,8%
<b>Gesamt</b>	<b>142</b>	<b>158</b>	<b>92</b>	<b>99</b>	<b>64,8%</b>	<b>62,7%</b>	<b>50</b>	<b>59</b>	<b>35,2%</b>	<b>37,3%</b>

\* Die Angaben der LTV 2014 sind zuzüglich der Beschäftigtenanzahl der Geschäftsstelle des Landesbeauftragten für Datenschutz.

\*\* Die Angaben der LTV 2019 sind ohne die Beschäftigtenanzahl der Geschäftsstelle des Landesbeauftragten für Datenschutz und zuzüglich der Beschäftigtenzahlen der Geschäftsstelle der Beauftragten des Landes Sachsen-Anhalt zur Aufarbeitung der SED-Diktatur dargestellt.

2. StK und MK										
Laufbahngruppe 1.1	23	28	13	11	56,5%	39,3%	10	17	43,5%	60,7%
Laufbahngruppe 1.2	46	40	42	37	91,3%	92,5%	4	3	8,7%	7,5%
Laufbahngruppe 2.1	28	61	14	41	50,0%	67,2%	14	20	50,0%	32,8%
Laufbahngruppe 2.2	71	88	36	43	50,7%	48,9%	35	45	49,3%	51,1%
B-Bes.	20	26	5	10	25,0%	38,5%	15	16	75,0%	61,5%
<b>Gesamt</b>	<b>188</b>	<b>243</b>	<b>110</b>	<b>142</b>	<b>58,5%</b>	<b>58,4%</b>	<b>78</b>	<b>101</b>	<b>41,5%</b>	<b>41,6%</b>
3. MI										
Laufbahngruppe 1.1	444	336	346	232	77,9%	69,0%	98	104	22,1%	31,0%
Laufbahngruppe 1.2	4.320	3672	1.376	1.223	31,9%	33,3%	2.944	2.449	68,1%	66,7%
Laufbahngruppe 2.1	3.665	4.489	1.175	1.905	32,1%	42,4%	2.490	2.584	67,9%	57,6%
Laufbahngruppe 2.2	420	490	145	207	34,5%	42,2%	275	283	76,0%	57,8%
B-Bes.	25	34	6	11	24,0%	32,4%	19	23	0,0%	67,6%
W-Bes.	3	4	0	1	0,0%	25,0%	3	3	100,0%	75,0%
<b>Gesamt</b>	<b>8.877</b>	<b>9.025</b>	<b>3.048</b>	<b>3.579</b>	<b>34,3%</b>	<b>39,7%</b>	<b>5.829</b>	<b>5.446</b>	<b>65,7%</b>	<b>60,3%</b>
4. MJ										
Laufbahngruppe 1.1	505	440	295	241	58,4%	54,8%	210	199	41,6%	45,2%
Laufbahngruppe 1.2	2.129	2.094	1.367	1.330	64,2%	63,5%	762	764	35,8%	36,5%
Laufbahngruppe 2.1	862	902	601	628	69,7%	69,6%	261	274	30,3%	30,4%
Laufbahngruppe 2.2	98	95	46	48	46,9%	50,5%	52	47	53,1%	49,5%
B-Bes.	17	18	4	6	23,5%	33,3%	13	12	76,5%	66,7%
R-Bes.	785	783	371	377	47,3%	48,1%	414	406	52,7%	51,9%
<b>Gesamt</b>	<b>4.396</b>	<b>4.332</b>	<b>2.684</b>	<b>2.630</b>	<b>61,1%</b>	<b>60,7%</b>	<b>1.712</b>	<b>1.702</b>	<b>38,9%</b>	<b>39,3%</b>
5. MF										
Laufbahngruppe 1.1	271	266	213	194	78,6%	72,9%	58	72	21,4%	27,1%
Laufbahngruppe 1.2	1.775	1.586	1.505	1.321	84,8%	83,3%	270	265	15,2%	16,7%
Laufbahngruppe 2.1	1.707	2.034	1.120	1.307	65,6%	64,3%	587	727	34,4%	35,7%
Laufbahngruppe 2.2	203	236	86	105	42,4%	44,5%	117	131	57,6%	55,5%
B-Bes.	26	20	2	3	7,7%	15,0%	24	17	92,3%	85,0%
<b>Gesamt</b>	<b>3.982</b>	<b>4.142</b>	<b>2.926</b>	<b>2.930</b>	<b>73,5%</b>	<b>70,7%</b>	<b>1.056</b>	<b>1.212</b>	<b>26,2%</b>	<b>29,3%</b>

<b>6. MS</b>										
Laufbahngruppe 1.1	18	61	15	50	83,3%	82,0%	3	11	16,7%	18,0%
Laufbahngruppe 1.2	133	110	125	89	94,0%	80,9%	8	21	6,0%	19,1%
Laufbahngruppe 2.1	147	311	119	223	81,0%	71,7%	28	88	19,0%	28,3%
Laufbahngruppe 2.2	97	213	60	121	61,9%	56,8%	37	92	38,1%	43,2%
B-Bes.	14	20	5	11	35,7%	55,0%	9	9	64,3%	45,0%
<b>Gesamt</b>	<b>409</b>	<b>715</b>	<b>324</b>	<b>494</b>	<b>79,2%</b>	<b>69,1%</b>	<b>85</b>	<b>221</b>	<b>20,8%</b>	<b>30,9%</b>
<b>7. MB</b>										
Laufbahngruppe 1.1	79	40	49	23	62,0%	57,5%	30	17	38,0%	42,5%
Laufbahngruppe 1.2	2.548	953	2.377	898	93,3%	94,2%	171	55	6,7%	5,8%
Laufbahngruppe 2.1	6.876	7.960	6.063	6.887	88,2%	86,5%	813	1.073	11,8%	13,5%
Laufbahngruppe 2.2	9.818	9.383	7.277	6.842	74,1%	72,9%	2.541	2.541	25,9%	27,1%
B-Bes.	20	15	4	5	20,0%	33,3%	16	10	80,0%	66,7%
<b>Gesamt</b>	<b>19.341</b>	<b>18.351</b>	<b>15.770</b>	<b>14.655</b>	<b>81,5%</b>	<b>79,9%</b>	<b>3.571</b>	<b>3.696</b>	<b>18,5%</b>	<b>20,1%</b>
<b>8. MW</b>										
Laufbahngruppe 1.1	252	509	155	299	61,5%	58,7%	97	210	38,5%	41,3%
Laufbahngruppe 1.2	1.174	1.107	869	852	74,0%	77,0%	305	255	26,0%	23,0%
Laufbahngruppe 2.1	775	1.949	425	1.253	54,8%	64,3%	350	696	45,2%	35,7%
Laufbahngruppe 2.2	1.556	4.158	650	1.845	41,8%	44,4%	906	2.313	58,2%	55,6%
B-Bes.	18	23	3	7	16,7%	30,4%	15	16	83,3%	69,6%
C-Bes.		303		51		16,8%		252		83,2%
W-Bes.	901	752	172	190	19,1%	25,3%	729	562	80,9%	74,7%
<b>Gesamt</b>	<b>4.676</b>	<b>8.801</b>	<b>2.274</b>	<b>4.497</b>	<b>48,6%</b>	<b>51,1%</b>	<b>2.402</b>	<b>4.304</b>	<b>51,4%</b>	<b>48,9%</b>

9. MULE										
Laufbahngruppe 1.1	150	262	82	79	54,7%	30,2%	68	183	45,3%	69,8%
Laufbahngruppe 1.2	419	408	319	310	76,1%	76,0%	100	98	23,9%	24,0%
Laufbahngruppe 2.1	748	1165	413	594	55,2%	51,0%	335	571	44,8%	49,0%
Laufbahngruppe 2.2	383	410	144	154	37,6%	37,6%	239	256	62,4%	62,4%
B-Bes.	16	21	3	6	18,8%	28,6%	13	15	81,3%	71,4%
<b>Gesamt</b>	<b>1.716</b>	<b>2.266</b>	<b>961</b>	<b>1.143</b>	<b>56,0%</b>	<b>50,4%</b>	<b>755</b>	<b>1.123</b>	<b>44,0%</b>	<b>49,6%</b>
10. MLV										
Laufbahngruppe 1.1	610	589	98	80	16,3%	13,6%	512	509	83,9%	86,4%
Laufbahngruppe 1.2	936	695	481	334	51,4%	48,1%	455	361	48,6%	51,9%
Laufbahngruppe 2.1	753	882	367	448	48,7%	50,8%	386	434	51,3%	49,2%
Laufbahngruppe 2.2	165	159	51	52	30,9%	32,7%	114	107	69,1%	67,3%
B-Bes.	17	13	4	3	23,5%	23,1%	13	10	76,5%	76,9%
<b>Gesamt</b>	<b>2.481</b>	<b>2.338</b>	<b>1.001</b>	<b>917</b>	<b>40,3%</b>	<b>39,2%</b>	<b>1.480</b>	<b>1.421</b>	<b>59,7%</b>	<b>60,8%</b>
11. LRH										
Laufbahngruppe 1.1	10	12	9	8	90,0%	66,7%	1	4	10,0%	33,3%
Laufbahngruppe 1.2	5	5	3	3	60,0%	60,0%	2	2	40,0%	40,0%
Laufbahngruppe 2.1	100	100	63	66	63,0%	66,0%	37	34	37,0%	34,0%
Laufbahngruppe 2.2	33	34	14	16	42,4%	47,1%	19	18	57,6%	52,9%
B-Bes.	7	9	2	2	28,6%	22,2%	5	7	71,4%	77,8%
<b>Gesamt</b>	<b>155</b>	<b>160</b>	<b>91</b>	<b>95</b>	<b>58,7%</b>	<b>59,4%</b>	<b>64</b>	<b>65</b>	<b>41,3%</b>	<b>40,6%</b>
<b>Summe insgesamt</b>	<b>46.363</b>	<b>50.531</b>	<b>29.281</b>	<b>31.181</b>	<b>63,2%</b>	<b>61,7%</b>	<b>17.082</b>	<b>19.350</b>	<b>36,7%</b>	<b>38,3%</b>

**Tabelle 1-3 > Frauen und Männeranteil der verschiedenen Besoldungs- und Entgeltgruppen**  
 // Quelle: Landesleitstelle für Bezügezahlungen

Besoldungs- sowie vergleichbare Entgeltgruppen	Anzahl der Beschäftigten	davon Frauen		davon Männer	
	2019	ABSOLUT	v.H.	ABSOLUT	v.H.
E2	91	62	68,1%	29	31,9%
A4 / E2Ü	82	22	26,8%	60	73,2%
A5 / E3 / E4	651	250	38,4%	401	61,6%
A6 LG 1.1 / E5	1.742	897	51,5%	845	48,5%
<b>Summe BesGr. A4 bis einschließlich BesGr. A6 LG 1.1 sowie E 1 bis E 6</b>	<b>2.566</b>	<b>1.231</b>	<b>48,0%</b>	<b>1.335</b>	<b>52,0%</b>
A 6 LG 1.2	218	146	67,0%	72	33,0%
A7 / E6 / E7	3.924	2.911	74,2%	1.013	25,8%
KR 7	22	21	95,5%	1	4,5%
A8 / E8	3.856	2.474	64,2%	1.382	35,8%
KR 8	1	1	100,0%	0	0,0%
A9 LG 1.2	2.678	864	32,3%	1.814	67,7%
<b>Summe BesGr. A 6 LG 1.2 bis einschließlich BesGr. A 9 LG 1.2 sowie E 5 bis E 8</b>	<b>10.699</b>	<b>6.417</b>	<b>60,0%</b>	<b>4.282</b>	<b>40,0%</b>
A9 LG 2.1 / E9A, E9V	3.586	2.327	64,9%	1.259	35,1%
A10 / E9B, E9	3.149	1.932	61,4%	1.217	38,6%
A11 / E10	2.972	1.676	56,4%	1.296	43,6%
A12 / E11	6.528	4.947	75,8%	1.581	24,2%
A13 LG 2.1 / E12	3.674	2.513	68,4%	1.161	31,6%
<b>Summe BesGr. A9 LG 2.1 bis einschließlich BesGr. A 13 LG 2.1 sowie E 9 bis E 12</b>	<b>19.909</b>	<b>13.395</b>	<b>67,3%</b>	<b>6.514</b>	<b>32,7%</b>

A13 LG 2.2 / E13 / E13Ü	12.360	8.073	65,3%	4.287	34,7%
A14 / E 14	1.666	787	47,2%	879	52,8%
A15 / E15	994	501	50,4%	493	49,6%
A16 / E15Ü	285	93	32,6%	192	67,4%
<b>Summe BesGr. A13 LG 2.2 bis einschließlich BesGr. A16 sowie E13 bis E15Ü</b>	<b>15.305</b>	<b>9.454</b>	<b>61,8%</b>	<b>5.851</b>	<b>38,2%</b>
<b>Summe A-Besoldung und vergleichbare Entgeltgruppen</b>	<b>48.479</b>	<b>30.497</b>	<b>62,9%</b>	<b>17.982</b>	<b>37,1%</b>
<b>Summe A-Besoldung</b>	<b>20.393</b>	<b>11.385</b>	<b>55,8%</b>	<b>9.008</b>	<b>44,2%</b>
<b>Summe aller entsprechenden Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer</b>	<b>28.085</b>	<b>19.111</b>	<b>68,0%</b>	<b>8.974</b>	<b>32,0%</b>
B2	125	46	36,8%	79	63,2%
B3	23	3	13,0%	20	87,0%
B4	3	0	0,0%	3	100,0%
B5	34	13	38,2%	21	61,8%
B6	7	0	0,0%	7	100,0%
B8	1	0	0,0%	1	100,0%
B9	17	4	23,5%	13	76,5%
<b>Summe B-Besoldung</b>	<b>210</b>	<b>66</b>	<b>31,4%</b>	<b>144</b>	<b>68,6%</b>
W1	35	12	34,3%	23	65,7%
W2	453	132	29,1%	321	70,9%
W3	268	49	18,3%	219	81,7%
<b>Summe W-Besoldung</b>	<b>756</b>	<b>193</b>	<b>25,5%</b>	<b>563</b>	<b>74,5%</b>
C2	69	15	21,7%	54	78,3%
C3	144	25	17,4%	119	82,6%
C4	90	11	12,2%	79	87,8%
<b>Summe C-Besoldung</b>	<b>303</b>	<b>51</b>	<b>16,8%</b>	<b>252</b>	<b>83,2%</b>

R1	550	296	53,8%	254	46,2%
R2	191	68	35,6%	123	64,4%
R3	29	10	34,5%	19	65,5%
R4	5	1	20,0%	4	80,0%
R5	3	1	33,3%	2	66,7%
R6	4	1	25,0%	3	75,0%
R8	1	0	0,0%	1	100,0%
<b>Summe R-Besoldung</b>	<b>783</b>	<b>377</b>	<b>48,1%</b>	<b>406</b>	<b>51,9%</b>
<b>Summe gesamt</b>	<b>50.531</b>	<b>31.184</b>	<b>61,7%</b>	<b>19.347</b>	<b>38,3%</b>

**Tabelle 1-4 > Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen im Jahr 2019**  
 // Quelle: Landesleitstelle für Bezügezahlungen

	Anzahl der Neueinstellungen		Anzahl der eingestellten Frauen		Beförderungen und Höhergruppierungen		Beförderte/ höhergruppierte Frauen		Beförderte/ höhergruppierte Teilzeitbeschäftigte	
	2019	absolut	v.H.	2019	absolut	v.H.	Frauen	Männer		
Laufbahngruppe 1 Bereich erstes Einstiegsamt sowie vergleichbare Arbeitnehmer/innen	199	91	45,7%	11	9	81,8%	4	0		
Laufbahngruppe 1 Bereich zweites Einstiegsamt sowie vergleichbare Arbeitnehmer/innen	373	284	76,1%	226	96	42,5%	24	8		
Laufbahngruppe 2 Bereich erstes Einstiegsamt sowie vergleichbare Arbeitnehmer/innen	1.092	680	62,3%	383	184	48,0%	65	4		
Laufbahngruppe 2 Bereich zweites Einstiegsamt sowie vergleichbare Arbeitnehmer/innen	891	472	53,0%	115	55	47,8%	14	9		
<b>Summe A-Besoldung und vergleichbare Entgeltgruppen</b>	<b>2.555</b>	<b>1.527</b>	<b>59,8%</b>	<b>735</b>	<b>344</b>	<b>46,8%</b>	<b>107</b>	<b>21</b>		
B-Besoldung	2	1	50,0%	3	1	33,3%				
W-Besoldung	85	30	35,3%	2	0	0,0%				
R-Besoldung	23	7	30,4%	10	4	40,0%				
<b>Summe</b>	<b>2.665</b>	<b>1.565</b>	<b>58,7%</b>	<b>750</b>	<b>349</b>	<b>46,5%</b>	<b>107</b>	<b>21</b>		

Tabelle 1-5 > Monitoring der Staatskanzlei und aller Ministerien

**Alle Ressorts (mit Schulleitungen)**

STAATSKANZLEI/ MINISTERIEN	besetzte Stellen*									
	insgesamt					Frauen				
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
Führungsfunktion										
Abteilungsleitung	37	32	34	32	33	6	6	7	10	11
Referatsleitung	236	241	234	222	212	78	81	76	74	70
Stabsstellenleitung	7	11	12	13	13	4	7	8	8	10
Beauftragte des Landes	4	3	4	4	4	2	1	2	2	2

GESCHÄFTSBEREICHE DER MINISTERIEN	besetzte Stellen*									
	insgesamt					Frauen				
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
Führungsfunktion										
ges. Amts- und Behördenleitung	116	129	130	143	137	25	25	30	33	29
Abteilungsleitung	273	278	265	263	261	103	102	100	95	98
Referats-/Dezernatsleitung und vergleichbare Funktionen (Laufbahngr. 2/2. Einstiegsamt)**	512	1.294	1.281	1.274	1.248	199	719	728	739	730
ges. Ministerien/ Staatskanzlei	284	287	284	271	262	90	95	93	94	93
ges. Geschäftsbereich**	901	1.701	1.676	1.680	1.646	327	846	858	867	857
ges. 1. Führungsebene	153	161	164	175	170	31	31	37	43	40
ges. Landesverwaltung**	1.185	1.988	1.960	1.951	1.908	417	941	951	961	950

\* Es sind nur die Personen erfasst, die eine Führungsfunktion regulär besetzen.  
 \*\* für 2016 erstmals Schulleitungen aufgenommen

besetzte Stellen*											freie Stellen				
Männer					Frauenanteil in %										
2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	Änderung	2015	2016	2017	2018	2019
31	26	27	22	22	16,2	18,8	20,6	31,3	33,3	2,0	5	8	7	9	6
158	160	160	148	142	33,1	33,6	32,5	33,3	33,0	-0,3	15	11	14	16	26
3	4	4	5	3	57,1	63,6	66,7	61,5	76,9	15,4	2	1	0	0	0
2	2	2	2	2	50,0	33,3	50,0	50,0	50,0	0,0	0	0	0	0	0

besetzte Stellen*											freie Stellen				
Männer					Frauenanteil in %										
2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	Änderung	2015	2016	2017	2018	2019
91	104	100	110	108	21,6	19,4	23,1	23,1	21,17	-1,9	10	7	6	7	8
170	176	165	168	163	37,7	36,7	37,7	36,1	37,5	1,4	23	30	29	20	28
313	575	553	535	518	38,9	55,6	56,8	58,0	58,5	0,5	54	129	107	125	164
194	192	193	177	169	31,7	33,1	32,7	34,7	35,5	0,8	22	20	21	25	32
577	855	818	813	789	36,3	49,7	51,2	51,6	52,1	0,5	87	166	142	152	200
122	130	127	132	130	20,3	19,1	22,6	24,6	23,5	-1,1	15	15	13	16	14
768	1.047	1.011	990	958	35,2	47,3	48,5	49,3	49,8	0,5	109	186	163	177	232

Tabelle 1-6 > Monitoring der Staatskanzlei und Ministerium für Kultur

**Ressorts: Staatskanzlei und Ministerium für Kultur**

STAATSKANZLEI	besetzte Stellen*									
	insgesamt					Frauen				
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
Führungsfunktion										
Abteilungsleitung	4	4	4	4	2	0	0	0	0	0
Referatsleitung	27	35	34	34	33	8	16	15	15	14
Stabsstellenleitung	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Beauftragte des Landes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GESCHÄFTSBEREICH	besetzte Stellen*									
	insgesamt					Frauen				
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
Führungsfunktion										
Amts-/Behördenleitung	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0
Abteilungsleitung	0	5	5	4	5	0	3	3	3	3
Referats-/Dezernatsleitung und vergleichbare Funktionen (Laufbahngruppe 2/ 2. Einstiegsamt)	0	16	15	15	15	0	6	6	6	6
<b>ges. Staatskanzlei</b>	<b>31</b>	<b>39</b>	<b>38</b>	<b>38</b>	<b>36</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>15</b>
<b>ges. Geschäftsbereiche</b>	<b>0</b>	<b>22</b>	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>
<b>ges. 1. Führungsebene</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>gesamtes Ressort</b>	<b>31</b>	<b>61</b>	<b>59</b>	<b>58</b>	<b>57</b>	<b>8</b>	<b>25</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>24</b>

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

besetzte Stellen*											freie Stellen					
Männer					Frauenanteil in %											
2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	Änderung	2015	2016	2017	2018	2019	
4	4	4	4	2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	1	1	1	1
19	19	19	19	19	29,6	45,7	44,1	44,1	42,4	-1,7	0	0	0	0	1	
0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	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	
besetzte Stellen*											freie Stellen					
Männer					Frauenanteil in %											
2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	Änderung	2015	2016	2017	2018	2019	
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	2	2	1	2	0,0	60,0	60,0	75,0	60,0	-15,0	0	0	0	0	0	
0	10	9	9	9	0,0	37,5	40,0	40,0	40,0	0,0	0	0	1	1	0	
<b>23</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>25,8</b>	<b>41,0</b>	<b>39,5</b>	<b>39,5</b>	<b>41,7</b>	<b>2,2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
<b>0</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>0,0</b>	<b>40,9</b>	<b>42,9</b>	<b>45,0</b>	<b>42,9</b>	<b>-2,1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	
<b>4</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
<b>23</b>	<b>36</b>	<b>35</b>	<b>34</b>	<b>33</b>	<b>25,8</b>	<b>41,0</b>	<b>40,7</b>	<b>41,4</b>	<b>42,1</b>	<b>0,7</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	

Tabelle 1-7 > Monitoring der Staatskanzlei und Ministerium für Kultur

**Ressort: Finanzministerium**

MINISTERIUM	besetzte Stellen*										
	insgesamt					Frauen					
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	
Führungsfunktion											
Abteilungsleitung	6	5	5	4	4	0	0	0	0	0	
Referatsleitung	36	36	36	34	32	5	6	6	8	9	
Stabsstellenleitung	2	3	4	4	4	1	1	2	2	3	
Beauftragte des Landes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

GESCHÄFTSBEREICH	besetzte Stellen*									
	insgesamt					Frauen				
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
Führungsfunktion										
Amts-/Behördenleitung	15	15	14	14	15	3	3	3	3	2
Abteilungsleitung	3	3	0	2	2	1	0	0	0	0
Referats-/Dezernatsleitung und vergleichbare Funktionen (Laufbahngruppe 2/ 2. Einstiegsamt)	77	84	75	84	67	31	34	33	44	39
<b>ges. Ministerium</b>	<b>44</b>	<b>44</b>	<b>45</b>	<b>42</b>	<b>40</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>12</b>
<b>ges. Geschäftsbereiche</b>	<b>95</b>	<b>102</b>	<b>89</b>	<b>100</b>	<b>84</b>	<b>35</b>	<b>37</b>	<b>36</b>	<b>47</b>	<b>41</b>
<b>ges. 1. Führungsebene</b>	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>19</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
<b>gesamt Ressort</b>	<b>139</b>	<b>146</b>	<b>134</b>	<b>142</b>	<b>124</b>	<b>41</b>	<b>44</b>	<b>44</b>	<b>57</b>	<b>53</b>

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

besetzte Stellen*											freie Stellen				
Männer					Frauenanteil in %										
2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	Änderung	2015	2016	2017	2018	2019
6	5	5	4	4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	1	1	1	1
31	30	30	26	23	13,9	16,7	16,7	23,5	28,1	4,6	1	2	4	2	4
1	2	2	2	1	50,0	33,3	50,0	50,0	75,0	25,0	0	1	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

besetzte Stellen*											freie Stellen				
Männer					Frauenanteil in %										
2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	Änderung	2015	2016	2017	2018	2019
12	12	11	11	13	20,0	20,0	21,4	21,4	13,3	-8,1	0	0	0	1	1
2	3	0	2	2	33,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0	2	0	0
46	50	42	40	28	40,3	40,5	44,0	52,4	58,2	5,8	30	32	7	30	30
38	37	37	32	28	13,6	15,9	17,8	23,8	30,0	6,2	1	4	5	3	5
60	65	53	53	43	36,8	36,3	40,4	47,0	48,8	1,8	30	32	9	31	31
18	17	16	15	17	14,3	15,0	15,8	16,7	10,5	-6,2	0	1	1	2	2
98	102	90	85	71	29,5	30,1	32,8	40,1	42,7	2,6	31	36	14	34	36

Tabelle 1-8 > Monitoring des Ministeriums für Inneres und Sport (Zusammenfassung)

**Ressort: Ministerium für Inneres und Sport/Zusammenfassung**

MINISTERIUM	besetzte Stellen*										
	insgesamt					Frauen					
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	
Führungsfunktion											
Abteilungsleitung	5	4	4	4	4	2	2	2	3	3	
Referatsleitung	21	20	19	22	22	8	7	7	7	6	
Stabsstellenleitung	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	
Beauftragte des Landes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

GESCHÄFTSBEREICH	besetzte Stellen*										
	insgesamt					Frauen					
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	
Führungsfunktion											
Amts-/Behördenleitung	11	11	10	7	9	3	3	2	1	1	
Abteilungsleitung	33	33	32	31	32	9	8	8	8	9	
Referats-/Dezernatsleitung und vergleichbare Funktionen (Laufbahngruppe 2/ 2. Einstiegsamt)	100	101	101	109	92	38	40	43	43	36	
<b>ges. Ministerium</b>	<b>27</b>	<b>27</b>	<b>25</b>	<b>28</b>	<b>28</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	
<b>ges. Geschäftsbereiche</b>	<b>144</b>	<b>145</b>	<b>143</b>	<b>147</b>	<b>133</b>	<b>50</b>	<b>51</b>	<b>53</b>	<b>52</b>	<b>46</b>	
<b>ges. 1. Führungsebene</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
<b>gesamt Ressort</b>	<b>171</b>	<b>172</b>	<b>168</b>	<b>175</b>	<b>161</b>	<b>61</b>	<b>63</b>	<b>64</b>	<b>64</b>	<b>57</b>	

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

besetzte Stellen*											freie Stellen				
Männer					Frauenanteil in %										
2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	Änderung	2015	2016	2017	2018	2019
3	2	2	1	1	40,0	50,0	50,0	75,0	75,0	25,0	0	0	0	0	0
13	13	12	15	16	38,1	35,0	36,8	31,8	27,3	-4,5	2	1	2	0	1
0	0	0	0	0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	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

besetzte Stellen*											freie Stellen				
Männer					Frauenanteil in %										
2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	Änderung	2015	2016	2017	2018	2019
8	8	8	6	8	27,3	27,3	20,0	14,3	11,1	-3,2	0	0	1	4	2
24	25	24	23	23	27,3	24,2	25,0	25,8	28,1	2,3	2	2	4	4	4
62	61	58	66	56	38,0	39,6	42,6	39,4	39,1	-0,3	7	8	20	12	28
16	15	14	16	17	40,7	44,4	44,0	42,9	39,3	-3,6	2	1	2	0	1
94	94	90	95	87	34,7	35,2	37,1	35,4	34,6	-0,8	9	10	25	20	34
11	10	10	7	9	31,3	33,3	28,6	36,4	30,8	-5,6	0	0	1	4	2
110	109	104	111	104	35,7	36,6	38,1	36,6	35,4	-1,2	11	11	27	20	35

Tabelle 1-9 > Monitoring des Ministeriums für Inneres und Sport (ohne Polizeivollzugsdienst)

**Ressort: Ministerium für Inneres und Sport / Zusammenfassung**

MINISTERIUM	besetzte Stellen*									
	insgesamt					Frauen				
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
Führungsfunktion										
Abteilungsleitung	5	4	4	4	4	2	2	2	3	3
Referatsleitung	21	20	19	22	22	8	7	7	7	6
Stabsstellenleitung	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2
Beauftragte des Landes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

GESCHÄFTSBEREICH (ohne Polizeivollzugsdienst)	besetzte Stellen*									
	insgesamt					Frauen				
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
Führungsfunktion										
Amts-/Behördenleitung	9	9	8	6	5	3	3	2	1	1
Abteilungsleitung	21	21	21	21	22	7	6	6	6	7
Referats-/Dezernatsleitung und vergleichbare Funktionen (Laufbahngruppe 2/ 2. Einstiegsamt)	59	61	67	74	67	32	35	37	38	32
<b>ges. Ministerium</b>	<b>27</b>	<b>27</b>	<b>25</b>	<b>28</b>	<b>28</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>11</b>
<b>ges. Geschäftsbereiche</b>	<b>89</b>	<b>91</b>	<b>96</b>	<b>101</b>	<b>94</b>	<b>42</b>	<b>44</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>40</b>
<b>ges. 1. Führungsebene</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
<b>gesamt Ressort</b>	<b>116</b>	<b>118</b>	<b>121</b>	<b>129</b>	<b>122</b>	<b>53</b>	<b>56</b>	<b>56</b>	<b>57</b>	<b>51</b>

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

besetzte Stellen*											freie Stellen				
Männer					Frauenanteil in %										
2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	Änderung	2015	2016	2017	2018	2019
3	2	2	1	1	40,0	50,0	50,0	75,0	75,0	25,0	0	0	0	0	0
13	13	12	15	16	38,1	35,0	36,8	31,8	27,3	-4,5	2	1	2	0	1
0	0	0	0	0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	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

besetzte Stellen*											freie Stellen				
Männer					Frauenanteil in %										
2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	Änderung	2015	2016	2017	2018	2019
6	6	6	5	4	33,3	33,3	25,0	16,7	20,0	3,3	0	0	1	3	0
14	15	15	15	15	33,3	28,6	28,6	28,6	31,8	3,2	2	2	4	3	1
27	26	30	36	35	54,2	57,4	55,2	51,4	47,8	-3,6	5	7	15	8	8
16	15	14	16	17	40,7	44,4	44,0	42,9	39,3	-3,6	2	1	2	0	1
47	47	51	56	54	47,2	48,4	46,9	44,6	42,6	-2,0	7	9	20	14	9
9	8	8	6	5	35,7	38,5	33,3	40,0	44,4	4,4	0	0	1	3	0
63	62	65	72	71	45,7	47,5	46,3	44,2	41,8	-2,4	9	10	22	14	10

Tabelle 1-10 > Monitoring des Ministeriums für Inneres und Sport (Landespolizei/ Polizeivollzugsdienst)

**Ressort: Ministerium für Inneres und Sport**

GESCHÄFTSBEREICH (LANDESPOL./ POLIZEIVOLLZ.)	besetzte Stellen*									
	insgesamt					Frauen				
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
Führungsfunktion										
Amts-/ Behördenleitung	2	2	2	1	4	0	0	0	0	0
Abteilungsleitung	12	12	11	10	10	2	2	2	2	2
Referats-/Dezer- natsleitung und vergleichbare Funktionen (Lauf- bahngruppe 2/ 2. Einstiegsamt)	41	40	34	35	25	6	5	6	5	4

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

besetzte Stellen*											freie Stellen				
Männer					Frauenanteil in %										
2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	Ände- rung	2015	2016	2017	2018	2019
2	2	2	1	4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	1	2
10	10	9	8	8	16,7	16,7	18,2	20,0	20,0	0,0	0	0	0	1	3
35	35	28	30	21	14,6	12,5	17,6	14,3	16,0	1,7	2	1	5	4	20

Tabelle 1-11 > Monitoring des Ministeriums für Arbeit, Soziales und Integration

**Ressort: Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration**

MINISTERIUM	besetzte Stellen*									
	insgesamt					Frauen				
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
Führungsfunktion										
Abteilungsleitung	5	5	5	5	5	2	2	2	3	3
Referatsleitung	22	25	25	21	22	15	15	14	11	11
Stabsstellenleitung	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
Beauftragte des Landes	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
<b>GESCHÄFTSBEREICH</b>	<b>besetzte Stellen*</b>									
	<b>insgesamt</b>					<b>Frauen</b>				
Führungsfunktion	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
Amts-/Behördenleitung	1	1	10	2	2	0	0	2	0	0
Abteilungsleitung	8	4	4	5	5	5	2	2	2	2
Referats-/Dezernatsleitung und vergleichbare Funktionen (Laufbahngruppe 2/ 2. Einstiegsamt)	26	22	23	24	24	13	11	10	10	12
<b>ges. Ministerium</b>	<b>31</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>31</b>	<b>31</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>16</b>
<b>ges. Geschäftsbereiche</b>	<b>35</b>	<b>27</b>	<b>37</b>	<b>31</b>	<b>31</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>14</b>
<b>ges. 1. Führungsebene</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
<b>gesamt Ressort</b>	<b>66</b>	<b>61</b>	<b>71</b>	<b>62</b>	<b>62</b>	<b>37</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>28</b>	<b>30</b>

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

besetzte Stellen*											freie Stellen				
Männer					Frauenanteil in %										
2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	Änderung	2015	2016	2017	2018	2019
3	3	3	2	2	40,0	40,0	40,0	60,0	60,0	0,0	0	0	0	0	0
7	10	11	10	11	68,2	60,0	56,0	52,4	50,0	-2,4	2	1	1	2	1
0	0	0	1	0	100,0	100,0	100,0	50,0	100,0	50,0	1	0	0	0	0
2	2	2	2	2	33,3	33,3	33,3	33,3	33,3	0,0	0	0	0	0	0
<b>besetzte Stellen*</b>											<b>freie Stellen</b>				
<b>Männer</b>					<b>Frauenanteil in %</b>										
2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	Änderung	2015	2016	2017	2018	2019
1	1	8	2	2	0,0	0,0	20,0	0,0	0,0	0,0	1	1	1	0	0
3	2	2	3	3	62,5	50,0	50,0	40,0	40,0	0,0	0	1	1	0	0
13	11	13	14	12	50,0	50,0	43,5	41,7	50,0	8,3	0	2	1	1	3
12	15	16	15	15	61,3	55,9	52,9	51,6	51,6	0,0	3	1	1	2	1
17	14	23	19	17	51,4	48,1	37,8	38,7	45,2	6,5	1	4	3	1	3
4	4	11	4	4	33,3	33,3	26,7	42,9	42,9	0,0	1	1	1	0	0
29	29	39	34	32	56,1	52,5	45,1	45,2	48,4	3,2	4	5	4	3	4

Tabelle 1-12 > Monitoring des Ministeriums für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitalisierung

**Ressort: Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitalisierung**

MINISTERIUM	besetzte Stellen*									
	insgesamt					Frauen				
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
Führungsfunktion										
Abteilungsleitung	3	3	3	3	4	0	0	0	0	0
Referatsleitung	20	21	20	20	16	6	7	6	7	5
Stabsstellenleitung	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1
Beauftragte des Landes	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0

GESCHÄFTSBEREICH	besetzte Stellen*									
	insgesamt					Frauen				
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
Führungsfunktion										
Amts-/Behördenleitung	21	35	35	35	33	6	6	9	9	8
Abteilungsleitung	38	43	45	47	48	15	17	15	14	16
Referats-/Dezernatsleitung und vergleichbare Funktionen (Laufbahngruppe 2/ 2. Einstiegsamt)	124	127	143	143	145	65	62	73	74	74
<b>ges. Ministerium</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>21</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>6</b>
<b>ges. Geschäftsbereiche</b>	<b>183</b>	<b>205</b>	<b>223</b>	<b>225</b>	<b>226</b>	<b>86</b>	<b>85</b>	<b>97</b>	<b>97</b>	<b>98</b>
<b>ges. 1. Führungsebene</b>	<b>24</b>	<b>38</b>	<b>38</b>	<b>38</b>	<b>37</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>8</b>
<b>gesamt Ressort</b>	<b>207</b>	<b>230</b>	<b>247</b>	<b>249</b>	<b>247</b>	<b>93</b>	<b>93</b>	<b>104</b>	<b>105</b>	<b>104</b>

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

besetzte Stellen*											freie Stellen				
Männer					Frauenanteil in %										
2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	Änderung	2015	2016	2017	2018	2019
3	3	3	3	4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	1	1	1	0
14	14	14	13	11	30,0	33,3	30,0	35,0	31,3	-3,7	5	2	3	3	5
0	0	0	0	0	0,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	1	0	0	0	0
0	0	0	0	0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0	0

besetzte Stellen*											freie Stellen				
Männer					Frauenanteil in %										
2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	Änderung	2015	2016	2017	2018	2019
15	29	26	26	25	28,6	17,1	25,7	25,7	24,2	-1,5	0	0	1	0	0
23	26	30	33	32	39,5	39,5	33,3	29,8	33,3	3,5	2	1	1	0	1
59	65	70	69	71	52,4	48,8	51,0	51,7	51,0	-0,7	4	2	1	2	2
17	17	17	16	15	29,2	32,0	29,2	33,3	28,6	-4,7	7	3	4	4	5
97	120	126	128	128	47,0	41,5	43,5	43,1	43,4	0,3	6	3	3	2	3
18	32	29	29	29	25,0	15,8	23,7	23,7	21,6	-2,1	1	1	2	1	0
114	137	143	144	143	44,9	40,4	42,1	42,2	42,1	-0,1	13	6	7	6	8

Tabelle 1-13 > Monitoring des Ministeriums für Bildung / Zusammenfassung

**Ressort: Ministerium für Bildung / Zusammenfassung**

MINISTERIUM	besetzte Stellen*									
	insgesamt					Frauen				
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
Führungsfunktion										
Abteilungsleitung	2	1	2	2	3	0	0	1	1	2
Referatsleitung	23	13	15	16	14	10	6	5	5	4
Stabsstellenleitung	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Beauftragte des Landes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

GESCHÄFTSBEREICH	besetzte Stellen*									
	insgesamt					Frauen				
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
Führungsfunktion										
Amts-/Behördenleitung	6	3	3	3	3	1	0	0	0	0
Abteilungsleitung	11	7	7	6	4	7	4	4	4	3
Referats-/Dezernatsleitung und vergleichbare Funktionen (Laufbahngruppe 2/ 2. Einstiegsamt)**	799	754	753	744	724	539	517	517	519	511
<b>ges. Ministerium</b>	<b>26</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
<b>ges. Geschäftsbereiche**</b>	<b>816</b>	<b>764</b>	<b>763</b>	<b>753</b>	<b>731</b>	<b>547</b>	<b>521</b>	<b>521</b>	<b>523</b>	<b>514</b>
<b>ges. 1. Führungsebene</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>gesamt Ressort**</b>	<b>842</b>	<b>778</b>	<b>780</b>	<b>771</b>	<b>748</b>	<b>557</b>	<b>527</b>	<b>527</b>	<b>529</b>	<b>520</b>

\* Es sind nur die Personen erfasst, die eine Führungsfunktion regulär besetzen.  
 \*\* ab 2015 einschließlich Schulleitungen

besetzte Stellen*											freie Stellen				
Männer					Frauenanteil in %										
2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	Änderung	2015	2016	2017	2018	2019
2	1	1	1	1	0,0	0,0	50,0	50,0	66,7	16,7	2	2	1	1	0
13	7	10	11	10	43,5	46,2	33,3	31,3	28,6	-2,7	0	3	2	1	3
1	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

besetzte Stellen*											freie Stellen				
Männer					Frauenanteil in %										
2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	Änderung	2015	2016	2017	2018	2019
5	3	3	3	3	16,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	1	1	1	2
4	3	3	2	1	63,6	57,1	57,1	66,7	75,0	8,3	1	1	0	1	3
260	237	236	225	213	67,5	68,6	68,7	69,8	70,6	0,8	55	69	61	73	87
16	8	11	12	11	38,5	42,9	35,3	33,3	35,3	2,0	2	5	3	2	3
269	243	242	230	217	67,0	68,2	68,3	69,5	70,3	0,8	57	71	62	75	92
7	4	4	4	4	12,5	0,0	20,0	20,0	33,3	13,3	3	3	2	2	2
285	251	253	242	228	66,2	67,7	67,6	68,6	69,5	0,9	59	76	65	77	95

Tabelle 1-14 > Monitoring des Ministeriums für Bildung/Führungsfunktion

**Ressort: Ministerium für Bildung**

MINISTERIUM	besetzte Stellen*									
	insgesamt					Frauen				
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
Führungsfunktion										
Abteilungsleitung	2	1	2	2	3	0	0	1	1	2
Referatsleitung	23	13	15	16	14	10	6	5	5	4
Stabsstellenleitung	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Beauftragte des Landes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

GESCHÄFTSBEREICH	besetzte Stellen*									
	insgesamt					Frauen				
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
Führungsfunktion										
Amts-/Behördenleitung	6	3	3	3	3	1	0	0	0	0
Abteilungsleitung	11	7	7	6	4	7	4	4	4	3
Referats-/Dezernatsleitung und vergleichbare Funktionen (Laufbahngruppe 2/ 2. Einstiegsamt)	40	28	25	23	17	17	11	10	11	6
<b>ges. Ministerium</b>	<b>26</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
<b>ges. Geschäftsbereiche</b>	<b>57</b>	<b>38</b>	<b>35</b>	<b>32</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>9</b>
<b>ges. 1. Führungsebene</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>gesamt Ressort</b>	<b>83</b>	<b>52</b>	<b>52</b>	<b>50</b>	<b>41</b>	<b>35</b>	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>15</b>

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

besetzte Stellen*											freie Stellen				
Männer					Frauenanteil in %										
2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	Änderung	2015	2016	2017	2018	2019
2	1	1	1	1	0,0	0,0	50,0	50,0	66,7	16,7	2	2	1	1	0
13	7	10	11	10	43,5	46,2	33,3	31,3	28,6	-2,7	0	3	2	1	3
1	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

besetzte Stellen*											freie Stellen				
Männer					Frauenanteil in %										
2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	Änderung	2015	2016	2017	2018	2019
5	3	3	3	3	16,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	1	1	1	2
4	3	3	2	1	63,6	57,1	57,1	66,7	75,0	8,3	1	1	0	1	3
23	17	15	12	11	42,5	39,3	40,0	47,8	35,3	-12,5	3	3	2	3	7
16	8	11	12	11	38,5	42,9	35,3	33,3	35,3	2,0	2	5	3	2	3
32	23	21	17	15	43,9	39,5	40,0	46,9	37,5	-9,4	5	5	3	5	12
7	4	4	4	4	12,5	0,0	20,0	20,0	33,3	13,3	3	3	2	2	2
48	31	32	29	26	42,2	40,4	38,5	42,0	36,6	-5,4	7	10	6	7	15

Tabelle 1-15 > Monitoring des Ministeriums für Bildung/Schulleitung

**Ressort: Ministerium für Bildung**

BEREICH ÖFFENTLICHE SCHULEN	besetzte Stellen*									
	insgesamt					Frauen				
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
Funktion: Schulleitung*										
Allgemeinbildende Schulen	734	702	705	700	689	514	498	499	499	496
Berufsbildende Schulen	25	24	23	21	18	8	8	8	9	9
ges. Schulen	759	726	728	721	707	522	506	507	508	505

\* Schulleitungen werden erst ab 2015 erfasst.

besetzte Stellen*											freie Stellen				
Männer					Frauenanteil in %										
2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	Ände- rung	2015	2016	2017	2018	2019
220	204	206	201	193	70,0	70,9	70,8	71,3	72,0	0,7	51	65	58	67	74
17	16	15	12	9	32,0	33,3	34,8	42,9	50,0	7,1	1	1	1	3	6
237	220	221	213	202	68,8	69,7	69,6	70,5	71,4	0,9	52	66	59	70	80

Tabelle 1-16 > Monitoring des Ministeriums für Umwelt, Landwirtschaft und Energie

**Ressort: Ministerium für Umwelt, Landwirtschaft und Energie**

MINISTERIUM	besetzte Stellen*									
	insgesamt					Frauen				
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
Führungsfunktion										
Abteilungsleitung	6	5	5	5	5	0	0	0	1	1
Referatsleitung	37	41	42	35	34	12	12	12	11	11
Stabsstellenleitung	1	3	4	4	4	1	1	2	2	2
Beauftragte des Landes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>GESCHÄFTSBEREICH</b>	<b>besetzte Stellen*</b>									
	<b>insgesamt</b>					<b>Frauen</b>				
Führungsfunktion	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
Amts-/Behördenleitung	9	8	10	22	22	2	2	2	4	4
Abteilungsleitung	29	30	29	32	32	8	10	11	11	12
Referats-/Dezernatsleitung und vergleichbare Funktionen (Laufbahngruppe 2/ 2. Einstiegsamt)	91	136	117	95	106	19	33	30	25	27
<b>ges. Ministerium</b>	<b>44</b>	<b>49</b>	<b>51</b>	<b>44</b>	<b>43</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>14</b>
<b>ges. Geschäftsbereiche</b>	<b>129</b>	<b>174</b>	<b>156</b>	<b>149</b>	<b>160</b>	<b>29</b>	<b>45</b>	<b>43</b>	<b>40</b>	<b>43</b>
<b>ges. 1. Führungsebene</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>27</b>	<b>27</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
<b>gesamt Ressort</b>	<b>173</b>	<b>223</b>	<b>207</b>	<b>193</b>	<b>203</b>	<b>42</b>	<b>58</b>	<b>57</b>	<b>54</b>	<b>57</b>

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

besetzte Stellen*											freie Stellen				
Männer					Frauenanteil in %										
2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	Änderung	2015	2016	2017	2018	2019
6	5	5	4	4	0,0	0,0	0,0	20,0	20,0	0,0	0	1	0	2	2
25	29	30	24	23	32,4	29,3	28,6	31,4	32,4	1,0	4	0	0	4	4
0	2	2	2	2	100,0	33,3	50,0	50,0	50,0	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
<b>besetzte Stellen*</b>											<b>freie Stellen</b>				
<b>Männer</b>					<b>Frauenanteil in %</b>										
2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	Änderung	2015	2016	2017	2018	2019
7	6	8	18	18	22,2	25,0	20,0	18,2	18,2	0,0	0	0	0	0	0
21	20	18	21	20	27,6	33,3	37,9	34,4	37,5	3,1	0	5	4	0	2
72	103	87	70	79	20,9	24,3	25,6	26,3	25,5	-0,8	6	12	12	0	7
31	36	37	30	29	29,5	26,5	27,5	31,8	32,6	0,8	4	1	0	6	6
100	129	113	109	117	22,5	25,9	27,6	26,8	26,9	0,1	6	17	16	0	9
13	11	13	22	22	13,3	15,4	13,3	18,5	18,5	0,0	0	1	0	2	2
131	165	150	139	146	24,3	26,0	27,5	28,0	28,1	0,1	10	18	16	6	15

Tabelle 1-17 > Monitoring des Ministeriums für Landesentwicklung und Verkehr

**Ressort: Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr**

MINISTERIUM	besetzte Stellen*										
	insgesamt					Frauen					
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	
Führungsfunktion											
Abteilungsleitung	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	
Referatsleitung	22	22	21	19	20	6	5	5	4	5	
Stabsstellenleitung	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Beauftragte des Landes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

GESCHÄFTSBEREICH	besetzte Stellen*										
	insgesamt					Frauen					
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	
Führungsfunktion											
Amts-/Behördenleitung	7	7	7	7	2	1	1	1	1	0	
Abteilungsleitung	4	7	5	6	5	2	3	3	3	3	
Referats-/Dezernatsleitung und vergleichbare Funktionen (Laufbahngruppe 2/ 2. Einstiegsamt)	54	54	54	52	64	16	16	16	15	20	
<b>ges. Ministerium</b>	<b>26</b>	<b>24</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	
<b>ges. Geschäftsbereiche</b>	<b>65</b>	<b>68</b>	<b>66</b>	<b>65</b>	<b>71</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>19</b>	<b>23</b>	
<b>ges. 1. Führungsebene</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	
<b>gesamt Ressort</b>	<b>91</b>	<b>92</b>	<b>89</b>	<b>86</b>	<b>93</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>24</b>	<b>29</b>	

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

besetzte Stellen*											freie Stellen				
Männer					Frauenanteil in %										
2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	Änderung	2015	2016	2017	2018	2019
2	1	1	1	1	33,3	50,0	50,0	50,0	50,0	0,0	1	2	2	2	2
16	17	16	15	15	27,3	22,7	23,8	21,1	25,0	3,9	0	1	2	3	4
1	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

besetzte Stellen*											freie Stellen				
Männer					Frauenanteil in %										
2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	Änderung	2015	2016	2017	2018	2019
6	6	6	6	2	14,3	14,3	14,3	14,3	0,0	-14,3	0	0	0	0	0
2	4	2	3	2	50,0	42,9	60,0	50,0	60,0	10,0	3	0	2	1	2
38	38	38	37	44	29,6	29,6	29,6	28,8	31,3	2,5	4	4	4	6	7
19	18	17	16	16	26,9	25,0	26,1	23,8	27,3	3,5	1	3	4	5	6
46	48	46	46	48	29,2	29,4	30,3	29,2	32,4	3,2	7	4	6	7	9
8	7	7	7	3	20,0	22,2	22,2	22,2	25,0	2,8	1	2	2	2	2
65	66	63	62	64	28,6	28,3	29,2	27,9	31,2	3,3	8	7	10	12	15

Tabelle 1-18 > Monitoring des Ministeriums für Justiz und Gleichstellung

**Ressort: Ministerium für Justiz und Gleichstellung**

MINISTERIUM	besetzte Stellen*										
	insgesamt					Frauen					
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	
Führungsfunktion											
Abteilungsleitung	3	3	4	3	4	1	1	1	1	1	
Referatsleitung	28	26	24	21	19	8	6	6	6	5	
Stabsstellenleitung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Beauftragte des Landes	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	
<b>GESCHÄFTSBEREICH</b>	<b>besetzte Stellen*</b>										
	<b>insgesamt</b>					<b>Frauen</b>					
Führungsfunktion	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	
Amts-/Behördenleitung	46	48	48	48	50	9	10	13	14	14	
Abteilungsleitung	151	146	138	130	128	56	55	54	50	50	
Referats-/Dezernatsleitung und vergleichbare Funktionen (Laufbahngruppe 2/ 2. Einstiegsamt)	—	—	—	8	11	—	—	—	3	5	
<b>ges. Ministerium</b>	<b>31</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>25</b>	<b>24</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	
<b>ges. Geschäftsbereiche</b>	<b>197</b>	<b>194</b>	<b>186</b>	<b>186</b>	<b>189</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>67</b>	<b>67</b>	<b>69</b>	
<b>ges. 1. Führungsebene</b>	<b>49</b>	<b>51</b>	<b>52</b>	<b>51</b>	<b>54</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	
<b>gesamt Ressort</b>	<b>228</b>	<b>223</b>	<b>215</b>	<b>211</b>	<b>213</b>	<b>74</b>	<b>72</b>	<b>75</b>	<b>75</b>	<b>76</b>	

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

besetzte Stellen*											freie Stellen				
Männer					Frauenanteil in %										
2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	Änderung	2015	2016	2017	2018	2019
2	2	3	2	3	33,3	33,3	25,0	33,3	25,0	-8,3	1	1	1	1	0
20	22	18	15	14	28,6	23,1	25,0	28,6	28,6	-2,3	1	1	0	1	3
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	100,0	100,0	100,0	0,0	0	0	0	0	0
<b>besetzte Stellen*</b>											<b>freie Stellen</b>				
<b>Männer</b>					<b>Frauenanteil in %</b>										
2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	Änderung	2015	2016	2017	2018	2019
37	38	35	34	36	19,6	20,8	27,1	29,2	28,0	-1,2	8	5	2	0	3
91	91	84	80	78	37,1	37,7	39,1	38,5	39,1	0,6	15	20	15	14	16
—	—	—	5	6	—	—	—	37,5	45,5	8,0	—	—	—	0	0
22	22	21	17	17	29,0	24,1	27,6	32,0	29,2	-2,8	2	2	1	2	3
128	129	119	119	120	33,0	33,5	36,0	36,0	36,5	0,5	23	25	17	14	19
39	40	38	36	39	20,4	21,6	26,9	29,4	27,8	-1,6	9	6	3	1	3
150	151	140	136	137	32,5	32,3	34,9	35,5	35,7	0,4	25	27	18	16	22

**Tabelle 1-19** > Gesamt-, Vollzeit-, und Beschäftigte in Elternzeit sowie Beurlaubte  
 // Quelle: Landesleitstelle für Bezügezahlungen (Stichtag: 31.12.2019)

	1. Gesamtbeschäftigte		2. davon Frauen absolut		3. Frauenanteil v. H. in Bezug auf die Gesamtbeschäftigten	
	2019	2014	2019	2014	2019	2014
Laufbahngruppe 1 Bereich erstes Einstiegsamt sowie vergleichbare Arbeitnehmer/innen	2.566	2.381	1.231	1.288	48,0%	54,1%
Laufbahngruppe 1 Bereich zweites Einstiegsamt sowie vergleichbare Arbeitnehmer/innen	10.699	13.520	6.417	8.491	60,0%	62,8%
Laufbahngruppe 2 Bereich erstes Einstiegsamt sowie vergleichbare Arbeitnehmer/innen	19.909	15.707	13.395	10.393	67,3%	66,2%
Laufbahngruppe 2 Bereich zweites Einstiegsamt sowie vergleichbare Arbeitnehmer/innen	15.305	12.876	9.454	8.528	61,8%	66,2%
B-Besoldung	210	190	66	38	31,4%	20,0%
C-Besoldung	303	0	51	0	16,8%	0,0%
R-Besoldung	783	785	377	371	48,1%	47,3%
W-Besoldung	756	904	193	172	25,5%	19,0%
<b>Summe</b>	<b>50.531</b>	<b>46.363</b>	<b>31.184</b>	<b>29.281</b>	<b>61,7%</b>	<b>63,2%</b>

	4. Vollzeitbeschäftigte absolut und v. H. in Bezug auf die Gesamtbeschäftigten				5. Beschäftigte in Elternzeit, die nicht arbeiten (Beschäftigte in Elternzeit, die in Teilzeit arbeiten, sind unter 7. miterfasst) absolut und v. H. in Bezug auf die Gesamtbeschäftigten				6. Sonstige Beurlaubungen ohne Dienstbezüge absolut und v. H. in Bezug auf die Gesamtbeschäftigten			
	2019				2019				2019			
	W	M	Gesamt	v.H.	W	M	Gesamt	v.H.	W	M	Gesamt	v.H.
	609	1.020	1.629	63,5%	8	0	8	0,3%	10	6	16	0,6%
	3.643	4.089	7.732	72,3%	51	12	63	0,6%	14	12	26	0,2%
	9.124	5.842	14.966	75,2%	306	33	339	1,7%	40	20	60	0,3%
	6.745	4.588	11.333	74,0%	195	13	208	1,4%	52	29	81	0,5%
	60	141	201	95,7%	0	0	0	0,0%	0	6	6	2,9%
	50	246	296	97,7%	0	0	0	0,0%	1	8	9	3,0%
	334	402	736	94,0%	1	3	4	0,5%	2	0	2	0,3%
	179	543	722	95,5%	6	1	7	0,9%	8	37	45	6,0%
<b>Summe</b>	<b>20.744</b>	<b>16.871</b>	<b>37.615</b>	<b>74,4%</b>	<b>567</b>	<b>62</b>	<b>629</b>	<b>1,2%</b>	<b>127</b>	<b>118</b>	<b>245</b>	<b>0,5%</b>

**Tabelle 1-20 > Teilzeitbeschäftigung**  
 // Quelle: Landesleitstelle für Bezügezahlungen (Stichtag: 31.12.2019)

	7. Teilzeitbeschäftigte einschließlich Teilzeitbeschäftigten in Elternzeit, ohne Altersteilzeit (s. 11)			8. Teilzeitanteil der Beschäftigten gemäß 7. in Bezug auf die Gesamtbeschäftigten			9. Umfang der Teilzeitbeschäftigung von 7. am 31.12.2019							
	2019			2019			weniger als 11h die Woche		11 - 20h in der Woche		21 - 30h in der Woche		31 - 39h in der Woche	
	W	M	Gesamt	W	M	Gesamt	W	Gesamt	W	Gesamt	W	Gesamt	W	Gesamt
Laufbahngruppe 1 Bereich erstes Einstiegsamt sowie vergleichbare Arbeitnehmer/innen	602	333	935	23,46%	12,98%	36,44%	76	121	19	28	75	82	432	704
Laufbahngruppe 1 Bereich erstes Einstiegsamt sowie vergleichbare Arbeitnehmer/innen	2.659	293	2.952	24,85%	2,74%	27,59%	10	11	11	13	221	241	2.417	2.687
Laufbahngruppe 2 Bereich erstes Einstiegsamt sowie vergleichbare Arbeitnehmer/innen	4.135	766	4.901	20,76%	3,85%	24,61%	21	25	45	56	662	788	3.407	4.032
Laufbahngruppe 2 Bereich zweites Einstiegsamt sowie vergleichbare Arbeitnehmer/innen	2.683	1.266	3.949	17,53%	8,27%	25,80%	44	113	51	74	1.139	1.813	1.449	1.949
B-Besoldung	3	5	8	1,43%	2,38%	3,81%	0	0	0	0	0	0	3	8
C-Besoldung	1	2	3	0,33%	0,66%	0,99%	0	0	0	0	0	2	1	1
R-Besoldung	43	3	46	5,49%	0,38%	5,87%	0	0	0	0	27	30	16	16
W-Besoldung	14	19	33	1,85%	2,51%	4,37%	0	1	0	0	10	26	4	6
<b>Summe</b>	<b>10.140</b>	<b>2.687</b>	<b>12.827</b>	<b>20,07%</b>	<b>5,32%</b>	<b>25,38%</b>	<b>151</b>	<b>271</b>	<b>126</b>	<b>171</b>	<b>2.134</b>	<b>2.982</b>	<b>7.729</b>	<b>9.403</b>

10. „Altersteilzeitkräfte“ in der aktiven Phase des Blockmodells, das heißt solange in Vollzeit arbeitend				11. Altersteilzeitkräfte des Teilzeitmodells absolut und v. H. in Bezug auf die Gesamtbeschäftigten				12. Summe aller Teilzeitbeschäftigungen (7., 11., und 12.)			
2019				2019				2019			
W	M	Gesamt	v.H.	W	M	Gesamt	v.H.	W	M	Gesamt	v.H.
19	9	28	1,09%	1	1	2	0,08%	603	334	937	36,52%
102	7	109	1,02%	12	3	15	0,14%	2.671	296	2.967	27,73%
75	13	88	0,44%	26	14	40	0,20%	4.161	780	4.941	24,83%
20	23	43	0,28%	16	7	23	0,15%	2.699	1.273	3.972	25,95%
3	5	8	3,81%	0	1	1	0,48%	3	6	9	4,29%
0	0	0	0,00%	1	5	6	1,98%	2	7	9	2,97%
0	0	0	0,00%	0	1	1	0,13%	43	4	47	6,00%
0	0	0	0,00%	0	1	1	0,13%	14	20	34	4,50%
<b>219</b>	<b>57</b>	<b>276</b>	<b>0,55%</b>	<b>56</b>	<b>33</b>	<b>89</b>	<b>0,17%</b>	<b>10.196</b>	<b>2.720</b>	<b>12.916</b>	<b>25,56%</b>

**Tabelle 1-21** > Alternierende Tele- und Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz im Jahr 2019

// Quelle: 14. Frauenförderpläne der obersten Landesbehörden und nachgeordneten Einrichtungen des Landes Sachsen-Anhalt

	Beschäftigte insgesamt	davon Beschäftigte 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	
		absolut	v. H. der Beschäftigten insgesamt	absolut	v. H.	absolut	v. H.
<b>Laufbahngruppe 1/ Bereich erstes Einstiegsamt sowie vergleichbare Arbeitnehmer/ innen</b>							
1. LTV/LzA	8	0	0,00	0	0,00	0	0,00
2. StK/MK	15	0	0,00	0	0,00	0	0,00
3. MI	222	0	0,00	0	0,00	0	0,00
4. MJ	440	0	0,00	0	0,00	0	0,00
5. MF	150	0	0,00	0	0,00	0	0,00
6. MS	17	0	0,00	0	0,00	0	0,00
7. MB	40	0	0,00	0	0,00	0	0,00
8. MW	378	0	0,00	0	0,00	0	0,00
9. MULE	248	0	0,00	0	0,00	0	0,00
10. MLV	578	0	0,00	0	0,00	0	0,00
11. LRH	12	0	0,00	0	0,00	0	0,00
<b>Summe</b>	<b>2.108</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>
<b>Laufbahngruppe 1/ Bereich zweites Einstiegsamt sowie vergleichbare Arbeitnehmer/ innen</b>							
1. LTV/LzA	47	1	2,13	1	100,00	0	0,00
2. StK/MK	78	14	17,95	14	100,00	0	0,00
3. MI	4.260	11	0,26	9	81,82	2	18,18
4. MJ	2.094	1	0,05	1	0,00	0	0,00
5. MF	1.809	79	4,38	66	83,54	13	16,46
6. MS	221	17	7,69	14	82,35	3	17,65
7. MB	953	5	0,52	5	100,00	0	0,00
8. MW	1.977	18	0,91	15	83,33	3	16,67
9. MULE	465	14	3,01	12	85,71	2	14,29
10. MLV	946	80	8,46	57	71,25	23	28,75
11. LRH	5	1	20,00	1	100,00	0	0,00
<b>Summe</b>	<b>12.855</b>	<b>241</b>	<b>1,87</b>	<b>195</b>	<b>80,91</b>	<b>45</b>	<b>19,09</b>

Laufbahngruppe 2/ Bereich erstes Einstiegsamt sowie vergleichbare Arbeitnehmer/ innen							
1. LTV/LzA	40	6	15,00	4	66,67	2	33,33
2. StK/MK	91	30	32,97	22	73,33	8	26,67
3. MI	3.882	59	1,52	38	64,41	21	35,59
4. MJ	902	28	3,10	21	75,00	7	25,00
5. MF	2.046	173	8,46	112	64,74	61	35,26
6. MS	261	78	29,89	47	60,26	31	39,74
7. MB	7.960	8	0,10	7	87,50	1	12,50
8. MW	913	106	11,61	74	69,81	32	30,19
9. MULE	1.113	78	7,01	51	65,38	27	34,62
10. MLV	690	123	17,83	68	55,28	55	44,72
11. LRH	101	70	69,31	46	65,71	24	34,29
<b>Summe</b>	<b>17.999</b>	<b>759</b>	<b>4,22</b>	<b>490</b>	<b>64,56</b>	<b>269</b>	<b>35,44</b>
Laufbahngruppe 2/ Bereich zweites Einstiegsamt sowie vergleichbare Arbeitnehmer/ innen							
1. LTV/LzA	37	9	24,32	7	77,78	2	22,22
2. StK/MK	178	57	32,02	37	64,91	20	35,09
3. MI	260	10	3,85	4	40,00	6	60,00
4. MJ	896	19	2,12	9	47,37	10	52,63
5. MF	281	23	8,19	13	56,52	10	43,48
6. MS	268	51	19,03	30	58,82	21	41,18
7. MB	9.398	13	0,14	9	69,23	4	30,77
8. MW	3.493	120	3,44	69	57,50	51	42,50
9. MULE	446	56	12,56	34	60,71	22	39,29
10. MLV	184	17	9,24	7	41,18	10	58,82
11. LRH	41	17	41,46	9	52,94	8	47,06
<b>Summe</b>	<b>15.482</b>	<b>392</b>	<b>2,53</b>	<b>228</b>	<b>58,16</b>	<b>164</b>	<b>41,84</b>
C/W-Besoldung	1.034	1	0,10	0	0,00	1	100,00
<b>Gesamtsumme</b>	<b>49.478</b>	<b>1.393</b>	<b>2,82</b>	<b>913</b>	<b>65,54</b>	<b>480</b>	<b>34,46</b>
Summe LTV/LzA	132	16	12,12	12	75,00	4	25,00
Summe StK/MK	362	101	27,90	73	72,28	28	27,72
Summe MI	8.624	80	0,93	51	63,75	29	36,25
Summe MJ	4.332	48	1,11	31	64,58	17	35,42
Summe MF	4.223	275	6,51	191	69,45	84	30,55
Summe MS	767	146	19,04	91	62,33	55	37,67
Summe MB	18.351	26	0,14	21	80,77	5	19,23
Summe MW	7.795	245	3,14	158	64,49	87	35,51
Summe MULE	2.272	148	6,51	97	65,54	51	34,46
Summe MLV	2.398	220	9,17	132	60,00	88	40,00
Summe LRH	158	88	55,70	56	63,64	32	36,36

**Tabelle 1-22** > Anzahl durchgeführter Seminare mit Themen der Frauenförderung  
// Quelle: Aus- und Fortbildungsinstitut des Landes Sachsen-Anhalt

Gleichstellung und Frauen	2015	2016	2017	2018	2019	gesamt
Anzahl Seminare laut FB-Programm	5	5	5	7	7	30
Anzahl durchgef. Seminare (inkl. Zusatzseminare)	5	4	4	6	4	23
Anz. Seminartage laut FB-Programm	7	8	11	10	9	45
Anz. durchgef. Seminartage (inkl. Zusatzseminare)	7	6	6	8	6	33
angemeldete TN-Plätze	73	54	50	70	70	317
davon Frauen (angemeldete TN-Plätze)	68	52	47	69	68	304
tatsächliche TN-Zahl	72	54	48	70	67	311
davon Frauen (tatsächl. TN-Zahl)	67	52	45	69	65	298
TN-Tage gesamt	101	80	70	89	104	444
davon Frauen (TN-Tage gesamt)	92	76	67	88	100	423
abgesetzte Seminare	0	1	3	1	2	7

**Tabelle 1-23** > Frauenanteil an Führungskräfteseminaren 2015 - 2019  
// Quelle: Aus- und Fortbildungsinstitut des Landes Sachsen-Anhalt

Führungskräftefortbildung	2015	2016	2017	2018	2019	gesamt
Anzahl Seminare laut FB-Programm	48	58	63	63	56	288
Anzahl durchgef. Seminare (inkl. Zusatzseminare)	48	57	50	52	54	261
Anz. Seminartage laut FB-Programm	119	132	145	137	123	656
Anz. durchgef. Seminartage (inkl. Zusatzseminare)	120	127	129	126	111	613
angemeldete TN-Plätze	508	637	649	681	695	3.170
davon Frauen (angemeldete TN-Plätze)	237	312	322	336	382	1.589
tatsächliche TN-Zahl	486	624	627	655	676	3.068
davon Frauen (tatsächl. TN-Zahl)	229	304	312	322	372	1.539
TN-Tage gesamt	1.222	1.493	1.567	1.570	1.477	7.329
davon Frauen (TN-Tage gesamt)	562	757	750	772	800	3.641
abgesetzte Seminare	0	6	14	13	5	38

**Tabelle 2-1** > Kommunale Gleichstellungsbeauftragte  
// Quelle: LAG Kommunale Gleichstellungsbeauftragte (Stichtag: 31.12.2019)

Gebietskörperschaft	Hauptamtliche GB (≥ 25.000 EW)	mit Gleichstellungsarbeit 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

Gebietskörperschaft	Hauptamtliche GB (≥ 25.000 EW)	mit Gleichstellungsarbeit betraut (< 25.000 EW)
<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	
50. Harzgerode, Stadt		x
51. Huy		x
52. Ilsenburg (Harz), Stadt		x
53. Nordharz		x
54. Oberharz am Brocken, Stadt		x
55. Osterwieck, Stadt		x
56. Quedlinburg, Stadt		x
57. Thale, Stadt		x
58. Wernigerode, Stadt	x (Besetzung vakant)	
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 (Personalrat)
66. Jerichow, Stadt		x
67. Möckern, Stadt		x

Gebietskörperschaft	Hauptamtliche GB (≥ 25.000 EW)	mit Gleichstellungsarbeit betraut (< 25.000 EW)
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
<b>Landkreis Saalekreis</b>		
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
<b>Landkreis Salzlandkreis</b>		
97. Landkreisverwaltung	x	
98. Aschersleben, Stadt	x	
99. Barby, Stadt		x
100. Bernburg (Saale), Stadt	x	
101. Bördeland		x
102. Calbe (Saale), Stadt		x

Gebietskörperschaft	Hauptamtliche GB (≥ 25.000 EW)	mit Gleichstellungsarbeit betraut (< 25.000 EW)
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
<b>Landkreis Stendal</b>		
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
<b>Landkreis Wittenberg</b>		
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
<b>Kreisfreie Städte</b>		
131. Dessau-Roßlau, Stadt	x	
132. Halle (Saale), Stadt	x	
133. Landeshauptstadt Magdeburg	x	

**Tabelle 2-2 > Übersicht zu den Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen**  
 // Quelle: Koordinierungsstelle für Frauen und Geschlechterforschung Sachsen-Anhalt (Stichtag: 31.12.2019)

Hochschule	ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg	x
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg	x
Hochschule Magdeburg-Stendal (FH)	x
Hochschule Merseburg (FH)	x
Hochschule Anhalt (FH)	x
Hochschule Harz (FH)	x
Burg Giebichenstein – Hochschule für Kunst und Design Halle (Saale)	x
Fachhochschule Polizei	x
Universitätsklinik Magdeburg	x
Universitätsklinik Halle	x

**Tabelle 3-1 > Gremienübersicht Unternehmen des privaten und Anstalten des öffentlichen Rechts mit Landesbeteiligung**  
 // Quelle: MJ auf der Grundlage der Zuarbeit MF, Stk und MK

UNTERNEHMEN/ ANSTALTEN	Anzahl aller Landesman- date (inkl. Entsende- recht des LSA)	Anzahl Frauen davon	Frauen- anteil in %	StK			MB			MF		
				Anzahl Mandate	Anzahl Frauen	Frauen- anteil %	Anzahl Mandate	Anzahl Frauen	Frauen- anteil %	Anzahl Mandate	Anzahl Frauen	Frauen- anteil %
<b>Unternehmen</b>												
<b>Unmittelbare Landesbeteiligung</b>												
Agrarmarketinggesell- schaft Sachsen-Anhalt mbH	2	1	50,0%									
Brockenhaus GmbH	4	3	75,0%						1	1	100%	
DEGES Deutsche Einheit Fernstraßenplanungs und -bau GmbH	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	4	3	75,0%	2	1	50%			1	1	100%	
IBG Beteiligungsgesell- schaft Sachsen- Anhalt mbH	6	3	50,0%						1	0	0%	5 3 60%
Investitions- und Marketinggesellschaft Sachsen-Anhalt mbH	8	1	12,5%	1	1	100%			1	0	0%	
Landesenergieagentur Sachsen-Anhalt GmbH (LENA GmbH)	4	3	75,0%		1	100%			1	1	100%	1 1 100%
Landgesellschaft Sachsen- Anhalt mbH - Gemein- nütziges Unternehmen für die Entwicklung des ländlichen Raumes	5	2	40,0%						1	0	0%	2 1 50%
Lotto-Toto GmbH Sachsen-Anhalt	7	4	57,1%						4	3	75%	1 1 100%
MDSE Mitteldeutsche Sanierungs- und Entsor- gungsgesellschaft mbH	5	0	0,0%						3	0	0%	1 0 0%
Mitteldeutsche Flughafen Aktiengesellschaft (M FAG)	2	0	0,0%						1	0	0%	1 0 0%
Mitteldeutsche Medien- förderung GmbH (MDM)	2	0	0,0%	1	0	0%			1	0	0%	
Nahverkehrsservice Sachsen-Anhalt GmbH	9	2	22,2%				1	0	0%	1	0	0%
SALEG Sachsen-Anhaltini- sche Landesentwicklungs- gesellschaft mbH	3	0	0,0%						2	0	0%	1 1 100%
Salus Altmark Holding gGmbH	4	2	50,0%						1	1	100%	3 1 33%

MI			MJ			MLV			MS			MULE			MW		
Anzahl Mandate	Anzahl Frauen	Frauen- anteil %															
												1	0	0%	1	1	100%
												3	2	67%			
						1	0	0%									
															1	0	0%
															1	1	100%
															5	3	60%
						1	0	0%							5	0	0%
						1	1	100%				1	1	100%	1	0	0%
						1	1	100%				2	1	50%	1	0	0%
						1	0	0%				1	1	100%	1	0	0%
						1	0	0%				1	0	0%	1	0	0%
						5	0	0%				1	1	100%	1	1	100%
						1	0	0%									
												3	1	33%			





**Tabelle 3-3 > Funktionsbezogene Mandate Unternehmen des privaten und Anstalten des öffentlichen Rechts mit Landesbeteiligung**  
 // Quelle: MJ auf der Grundlage der Zuarbeit MF, Stk und MK

UNTERNEHMEN/ANSTALTEN	Anzahl aller Landesmandate (inkl. Entsende-recht des LSA)	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	2	0	0	0	50%
Brockenhaus GmbH	4	0	0	0	75%
DEGES Deutsche Einheit Fernstraßenplanungs und -bau GmbH	1	0	0	0	0%
Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung GmbH UFZ	1	0	0	0	0%
Historische Kuranlagen und Goethe-Theater Bad Lauchstädt GmbH	4	0	0	0	75%
IBG Beteiligungsgesellschaft Sachsen-Anhalt mbH	6	0	0	0	50%
Investitions- und Markeinggesellschaft Sachsen-Anhalt mbH	8	0	0	0	13%
Landesenergieagentur Sachsen-Anhalt GmbH (LENA GmbH)	4	0	0	0	75%
Landgesellschaft Sachsen-Anhalt mbH - Gemeinnütziges Unternehmen für die Entwicklung des ländlichen Raumes	5	0	0	0	40%
Lotto-Toto GmbH Sachsen-Anhalt	7	0	0	0	57%
MDSE Mitteldeutsche Sanierungs- und Entsorgungsgesellschaft mbH	5	0	0	0	0%
Mitteldeutsche Flughafen Aktiengesellschaft (MFAG)	2	0	0	0	0%
Mitteldeutsche Medienförderung GmbH (MDM)	2	0	0	0	0%
Nahverkehrsservice Sachsen-Anhalt GmbH	9	0	0	0	22%
SALEG Sachsen-Anhaltinische Landesentwicklungsgesellschaft mbH	3	0	0	0	0%
Salus Altmark Holding gGmbH	4	0	0	0	50%
<b>Mittelbare Landesbeteiligung</b>					
Flughafen Leipzig/Halle GmbH	1	0	0	0	100%
Landesweingut Kloster Pforta GmbH	7	0	0	0	0%
<b>Summe unmittelbare und mittelbare Landesbeteiligung</b>	<b>75</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

<b>Anstalten</b>					
<b>Anstalten des öffentlichen Rechts des Landes Sachsen-Anhalt</b>					
Landesanstalt für Altlastenfreistellung	7	0	0	0	28,6%
Talsperrenbetrieb Sachsen-Anhalt	3	0	0	0	66,7%
Tierseuchenkassen Sachsen-Anhalt	2	0	0	0	50,0%
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%
Norddeutsche Landesbank (NORD/LB)	1	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 - GKZ (AöR)	1	0	0	0	100%
<b>Anstalt in der Anstalt der NORD/LB</b>					
Investitionsbank Sachsen Anhalt (Anstalt der Norddeutschen Girozentrale)	4	4	0	2	50%
<b>Summe Anstalten</b>	<b>25</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	
<b>Summe unmittelbare/ mittelbare Landesbeteiligung und Anstalten 2019</b>	<b>100</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>35,0%</b>

Die Übersicht wurde von dem Ministerium für Justiz und Gleichstellung \* erstellt

\* Die Angaben zu den Landesmandaten in Unternehmen des privaten Rechts mit Beteiligung des Landes Sachsen-Anhalt stammen vom Ministerium der Finanzen des Landes Sachsen-Anhalt (MF)

\* Die Angaben zu den Gremien der Anstalten des öffentlichen Rechts erhält das Ministerium der Finanzen, Referat 31, von dem jeweils zuständigen Fachressort und Fachreferat des MF.

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

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

**Tabelle 3-4** > Funktionsbezogene Mandate öffentlich-rechtliche Stiftungen mit Landesbeteiligung  
 // Quelle: MJ auf der Grundlage von Zuarbeiten MF, Stk und MK

ÖFFENTLICH-RECHTLICHE STIFTUNGEN	Anzahl aller Landesmandate (einschl. Entsenderecht des LSA)	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	0%
Kloster Bergesche Stiftung *	2	0	0	0	0%
Kulturstiftung Dessau-Wörlitz	5	5	0	1	0%
Kulturstiftung Sachsen-Anhalt	5	0	0	0	0%
Kunststiftung des Landes Sachsen-Anhalt	2	2	0	0	20%
Stiftung Bauhaus Dessau	2	0	0	0	40%
Stiftung Gedenkstätten Sachsen-Anhalt	6	0	0	0	0%
Stiftung Kloster Unser Lieben Frauen *	2	0	0	0	0%
Stiftung Luthergedenkstätten in Sachsen-Anhalt	2	0	0	0	50%
Stiftung Schulpforta	1	1	0	0	0%
Stiftung Umwelt, Natur- und Klimaschutz des Landes Sachsen-Anhalt	3	0	0	0	50%
Leibniz-Insitut für Agrarentwicklung in Transformationsökonomien	2	0	0	0	0%
Leibniz-Institut für Neurobiologie	2	0	0	0	100%
Leibniz-Insitut für Pflanzenbiochemie	2	0	0	0	0%
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	50%
<b>Summe unmittelbare und mittelbare Landesbeteiligung</b>	<b>43</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>

Die Übersicht wurde im Ministerium für Justiz und Gleichstellung erstellt.

\* Die Zahlen zu den öffentlich-rechtlichen Stiftungen wurden dem MJ von den zuständigen Ressorts übermittelt.

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

Die Stiftung „Vereinigte Domstifter zu Merseburg und Naumburg und des Kollegiatstifts Zeitz“ wird in dieser Übersicht nicht berücksichtigt, da das Land Sachsen-Anhalt an diese keine Mandate entsendet.

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 wurden in die Übersicht nicht aufgenommen.

\*\* In der Spalte „StK“ wurde eine Person als Vertreter einer Behörde, die auf dem Gebiet der Kulturpolitik zuständig ist, aufgenommen.

**Tabelle 3-5** > Gesamtübersicht des Frauen- und Männeranteils in allen Gremien mit Landesbeteiligung  
 // Quelle: MJ auf der Grundlage der Zuarbeiten der - die Gesellschafterrechte wahrnehmenden - obersten Landesbehörden

**Juristische Personen**

1. Unternehmen des privaten Rechts mit unmittelbarer und mittelbarer Landesbeteiligung	75	50	25	33,3
2. Anstalten des öffentlichen Rechts	25	15	10	40,0
3. öffentlich-rechtliche Stiftungen	43	30	13	30,2
	<b>143</b>	<b>95</b>	<b>48</b>	<b>33,6</b>

## II. Frauenfördergesetz des Landes Sachsen-Anhalt

FrFG LSA in der Fassung der Bekanntmachung vom 27.5.1997 (GVBl. LSA S. 516),

- geändert durch das Gesetz zur Reform der Schulaufsichtsverwaltung vom 12.8.1997 (GVBl. LSA S. 745)
- geändert durch das Haushaltsbegleitgesetz 1999 vom 30.3.1999 (GVBl. LSA S. 120)
- geändert durch das Zweite Gesetz zur Erleichterung von Investitionen im Land Sachsen-Anhalt (Zweites Investitionserleichterungsgesetz) vom 16.7.2003 (GVBl. LSA S. 158)
- geändert durch das Gesetz zur Neuordnung der Landesverwaltung vom 17.12.2003 (GVBl. LSA S. 352)
- geändert durch das Erste Rechts- und Verwaltungvereinfachungsgesetz vom 18.11.2005 (GVBl. LSA S. 698)
- geändert durch das Gesetz zur Förderung von Familien, Sicherung einer nachhaltigen Bevölkerungspolitik sowie Förderung des Wiedereinstiegs in den Beruf vom 19.12.2005 (GVBl. LSA S. 740)

### Frauenfördergesetz (FrFG LSA) Abschnitt 1 Allgemeine Vorschriften

#### § 1 Zielsetzung

Zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen in Sachsen-Anhalt entsprechend dem Auftrag des Artikels 34 der Landesverfassung nach Maßgabe dieses Gesetzes gefördert, insbesondere zur Verbesserung ihrer beruflichen Situation und ihrer beruflichen Entwicklung. Gefördert wird ebenso die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer.

#### § 2 Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt für die Dienststellen und Einrichtungen des Landes Sachsen-Anhalt, der kommunalen Gebietskörperschaften und der anderen, der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen

Rechts sowie für ihre Beschäftigten. Für Richterinnen und Richter gilt dieses Gesetz entsprechend, soweit das Deutsche Richtergesetz und das Landesrichtergesetz nichts anderes bestimmen.

### Abschnitt 2 Maßnahmen zur beruflichen Förderung

#### § 3 Stellenausschreibung

Frauen sollen in Stellenausschreibungen besonders aufgefordert werden, sich zu bewerben. Stellenausschreibungen sind so abzufassen, dass sie insbesondere Frauen zu einer Bewerbung auffordern. Dies gilt vor allem für Stellen in Bereichen, in denen Frauen in geringerer Anzahl beschäftigt sind als Männer.

#### § 4 Stellenbesetzung

(1) Bewerberinnen, die nach den Bewerbungsunterlagen über die in der Stellenausschreibung geforderten Qualifikationen einschließlich der erforderlichen Berufserfahrung verfügen, sind grundsätzlich zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen.

(2) Stellt die Einstellungsbehörde fest, dass eine Bewerberin und ein Bewerber für die auszuübende Tätigkeit nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gleichwertig qualifiziert sind, ist die Bewerberin einzustellen, wenn der Anteil der Frauen in der Funktion, in der Vergütungs- oder Besoldungsgruppe geringer ist als der der Männer. Dies gilt nicht, wenn in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe vorliegen, die auch unter Beachtung der Verpflichtung zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern überwiegen.

(3) Wegen einer bestehenden oder gewünschten Schwangerschaft darf niemand von einer Stellenbesetzung ausgeschlossen werden.

(4) Für die Beurteilung der Eignung, Leistung und Befähigung sind Fähigkeiten und Erfahrungen aus der familiären oder sozialen Arbeit zu berücksichtigen, soweit ihnen für die zu übertragenden Aufgaben Bedeutung zukommt. Dies gilt auch, wenn Familienarbeit neben der Erwerbsarbeit geleistet wurde. Sozial und familiär bedingte Ausfallzeiten dürfen sich nicht nachteilig auswirken.

## § 5 Übertragung höherwertiger Tätigkeit, Beförderung, Höhergruppierung

(1) Für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, bei Beförderung und Höhergruppierung gilt § 4 entsprechend.

(2) Teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern sind die gleichen beruflichen Aufstiegschancen wie Vollzeitbeschäftigten einzuräumen.

## § 6 Ausbildung

Für die Berufsausbildungsgänge gelten die §§ 3 und 4 entsprechend.

## § 7 Fort- und Weiterbildung

(1) Frauen ist die Gelegenheit zu geben, sich im Interesse ihrer beruflichen Qualifikation an geeigneten Bildungsmaßnahmen zu beteiligen. Dies gilt besonders für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

(2) Frauen sind als Referentinnen und Lehrgangleiterinnen für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen verstärkt einzusetzen.

(3) Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sind verstärkt als Möglichkeit zu nutzen, dem Gleichstellungsauftrag mehr Beachtung zu verschaffen. Dies gilt vor allem für Bildungsmaßnahmen, die sich an Beschäftigte der Organisations- und Personalstellen, an Beschäftigte in leitenden Positionen und an Personalräte richten, sowie für Veranstaltungen, die auf Leitungsaufgaben vorbereiten und für die Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung.

(4) Beschäftigten mit Familienaufgaben und Teilzeitbeschäftigten sind Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen so anzubieten, dass ihnen eine Teilnahme erleichtert wird.

### § 7 a Personalabbau

Der Anteil von Frauen bei Maßnahmen des Personalabbaus innerhalb einer Dienststelle oder Einrichtung darf nicht ihren Anteil an den Beschäftigten innerhalb der Funktion, der Vergütungs- oder Besoldungsgruppe überschreiten. Dabei sind die Belange des Einzelfalles zu berücksichtigen. Als Maßnahmen des Personalabbaus gelten auch Änderungskündigungen unter Vereinbarung einer niedrigeren Vergütung oder einer geringeren Arbeitszeit.

## Abschnitt 3 Berücksichtigung von Familienaufgaben

### § 8 Arbeitszeit

(1) Flexible Gestaltung der Arbeitszeit und Teilzeitbeschäftigungen sind zu schaffen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten, soweit zwingende dienstliche Interessen nicht entgegenstehen.

(2) Im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen der Arbeitszeit und der dienstlichen Möglichkeiten sind im Einzelfall Beschäftigten mit Familienpflichten bei Bedarf geänderte tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten einzuräumen.

(3) Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung, auch von Beschäftigten in leitenden Positionen mit Familienpflichten, ist nach Maßgabe des Absatzes 1 zu entsprechen. Die Dienststelle muss die Ablehnung von Anträgen im Einzelnen begründen.

(4) Teilzeitbeschäftigte mit Familienpflichten, die eine Vollzeitbeschäftigung anstreben, sollen bei der Besetzung von Vollzeitstellen unter Beachtung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt werden.

(5) Dem Antrag von Teilzeitbeschäftigten nach Aufstockung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit ist im Rahmen der personalwirtschaftlichen Möglichkeiten zu entsprechen.

### § 9 Beurlaubung

(1) Beschäftigten, die zur Betreuung von Kindern oder Angehörigen beurlaubt sind, ist durch organisatorische Maßnahmen, insbesondere durch das Angebot von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die Möglichkeit einzuräumen, Verbindung zum Beruf aufrechtzuerhalten, um die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit zu erleichtern. Die Teilnahme an einer überwiegend in dienstlichem Interesse liegenden Fortbildungsveranstaltung während der Beurlaubung begründet einen Anspruch auf bezahlte Dienstbefreiung nach Ende der Beurlaubung. Die Dauer der bezahlten Dienstbefreiung richtet sich nach der Dauer der Fortbildung. Mit den Beurlaubten sind rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden.

(2) Den Beurlaubten ist möglichst häufig eine Vertretungs- oder Aushilfstätigkeit anzubieten.

(3) Längerfristig beurlaubten Beschäftigten, die bereits mehr als zwei Jahre beurlaubt sind, ist die Teilnahme an beruflichen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu ermöglichen. Sie sind über das Bildungsangebot zu informieren. Die Dienststelle kann in besonderen Fällen bei rechtzeitigem Antrag vor Beginn der Bildungsveranstaltung den beurlaubten Beschäftigten die Erstattung der notwendigen Auslagen und Kinderbetreuungskosten bewilligen. Durch die Teilnahme an einer beruflichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahme wird die Beurlaubung nicht unterbrochen.

(4) Nach Ende der Beurlaubung ist die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit unter Wahrung dienstlicher Interessen durch Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten, soweit erwünscht, zu fördern.

## Abschnitt 4 Gremien

### § 10 Vertretung von Frauen und Männern in Gremien

(1) Die Dienststellen und Einrichtungen gemäß § 2 haben darauf hinzuwirken, dass eine hälftige Besetzung von Frauen und Männern in Gremien geschaffen oder erhalten wird. Gremien im Sinne dieses Gesetzes sind insbesondere Vorstände, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, kollegiale Organe und vergleichbare Gruppierungen unabhängig von ihrer Bezeichnung, soweit die Dienststellen und Einrichtungen für deren Mitglieder Berufungs- und Entsendungsrechte haben.

(2) - weggefallen –

### § 11 Berufung in Gremien innerhalb des Landes, Vorschlagsrecht

(1) Bei der Berufung von Mitgliedern in Gremien sollen die Dienststellen und Einrichtungen gemäß § 2 (berufende Stelle), die die Mitgliedschaft von Personen in einem Gremium im eigenen oder im Geschäftsbereich einer anderen Dienststelle oder Einrichtung durch Berufungsakt unmittelbar begründet, Frauen und Männer hälftig berücksichtigen. Bestehen Berufsrechte nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden, wenn das Gremium für jeweils befristete Zeiträume zusammengesetzt wird.

(2) Ist für die Berufung ein Beschluss der Landesregierung erforderlich, gilt der Beschluss als die Mitgliedschaft unmittelbar begründender Akt.

(3) Erfolgt eine Berufung auf Grund der Benennung oder des Vorschlags einer vorschlagsberechtigten Stelle, so hat diese für jeden auf sie entfallenden Sitz jeweils eine Frau und einen Mann mit der persönlichen und fachlichen Eignung und Qualifikation zu benennen oder vorzuschlagen (Doppelbenennung). Sie ist rechtzeitig zur Doppelbenennung von der berufenden Stelle aufzufordern. Sollte eine Doppelbenennung nicht erfolgen, ist dies schriftlich zu begründen. Die Doppelbenennung kann unterbleiben, wenn

1. einer vorschlagsberechtigten Stelle mehrere Sitze in einem Gremium zustehen und sie gleich viele Frauen und Männer benennt oder vorschlägt; bei einer ungeraden Anzahl von Sitzen bleibt für einen Sitz die Pflicht zur Doppelbenennung bestehen,

2. der vorschlagsberechtigten Stelle eine Doppelbenennung aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen nicht möglich oder aus sachlichen, nicht auf das Geschlecht bezogenen Gründen unzumutbar ist; in diesem Fall hat sie der berufenden Stelle die Gründe hierfür schriftlich dazulegen,

3. der berufenden Stelle auf Grund eines Gesetzes ein Auswahlrecht nicht zusteht.

(4) Vorschlagsberechtigte Stellen gemäß Absatz 3 sind

1. gesellschaftliche Institutionen, Organisationen, Verbände und Gruppen,

2. die in § 2 genannten Dienststellen und Einrichtungen,

3. sonstige Stellen,

die auf Grund von Rechtsnormen berechtigt sind, Personen als Mitglieder für Gremien zu benennen oder vorzuschlagen.

(5) Benennt eine Stelle Personen als Mitglieder für ein Gremium, für das sie selbst berufende Stelle ist, so findet anstelle des Verfahrens nach Absatz 3 das Verfahren nach § 12 Abs. 2 Anwendung.

### § 12 Berufung in Gremien außerhalb des Landes, Entsendung

(1) Die Dienststellen und Einrichtungen gemäß § 2 (entsendende Stelle) sollen bei der Entsendung von Mitgliedern in Gremien außerhalb des Landes Frauen und Männer hälftig berücksichtigen. Bestehen Entsendungsrechte nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt

werden, wenn das Gremium für jeweils befristete Zeiträume zusammengesetzt wird.

(2) Bei den Vorschlägen sind für jeden auf die entsendende Stelle entfallenden Sitz jeweils eine Frau und ein Mann zu benennen, soweit Frauen und Männer mit der persönlichen und fachlichen Eignung und Qualifikation zur Verfügung stehen. § 11 Abs. 3 Satz 4 Nrn. 1 und 2 gilt entsprechend. Den für die Entsendung Zuständigen sind durch die Vorschlagsberechtigten schriftliche Vorschläge zu unterbreiten.

## § 13 Durchführungsbestimmungen

Die Landesregierung kann durch Rechtsverordnung Bedingungen über das Berufungs-, Vorschlags- und Entsendungsverfahren erlassen.

## Abschnitt 5 Gleichstellungsbeauftragte

### § 14 Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte

(1) Bei jeder obersten Landesbehörde mit mehr als 300 Beschäftigten im Geschäftsbereich und beim Landesverwaltungsamt ist eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen.

(2) Kann bei einer obersten Landesbehörde keine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte nach Absatz 1 bestellt werden, hat die oberste Landesbehörde geeignete Maßnahmen zu treffen, dass die Aufgaben nach diesem Gesetz wahrgenommen werden. Sie kann insbesondere die Aufgaben der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten einer anderen obersten Landesbehörde in deren Einvernehmen zuordnen.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragten sind mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sachlichen und personellen Mitteln auszustatten.

### § 15 Aufgaben und Rechte der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in den obersten Landesbehörden

(1) Die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in den obersten Landesbehörden wirken bei der Durchführung dieses

Gesetzes mit. Sie arbeiten mit der Leitstelle für Frauenpolitik des Landes Sachsen-Anhalt in Angelegenheiten, die die Zielvorstellung des Gesetzes betreffen, zusammen. Sie sind als Stabsstellen direkt der Behördenleitung nachgeordnet.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragten sind bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen umfassend und rechtzeitig zu informieren und auf Verlangen zu beteiligen. Sie sind hinsichtlich der Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben mit Ausnahme von Satz 3 Nrn. 7 und 8 an fachliche Aufträge und Weisungen nicht gebunden. Die Gleichstellungsbeauftragten haben insbesondere folgende Aufgaben und Rechte:

- 1) Einbringung frauenrelevanter Anliegen und Forderungen in die Verwaltung,
  - 2) Erarbeitung von Empfehlungen und Initiativen zur Verbesserung der Situation von Frauen,
  - 3) Initiierung von Frauenfördermaßnahmen, Zusammenarbeit mit anderen Organisationen, Beratungsarbeit und Öffentlichkeitsarbeit,
  - 4) Direktes Zugangs- und Vortragsrecht bei der Behördenleitung,
  - 5) Beteiligung bei Vorlagen in der Planungsphase und Mitzeichnungsrecht.
  - 6) Sie sind bei Stellenausschreibungen zu beteiligen.
  - 7) Sie können Bewerbungsunterlagen einsehen.
  - 8) Sie können an Vorstellungsgesprächen teilnehmen.
  - 9) Sie sind über anstehende Beförderungen sowie zu übertragende höherwertige Tätigkeiten zu unterrichten.
  - 10) Sie sind über Maßnahmen zur Qualifikation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (zum Beispiel Bildungsmaßnahmen) zu informieren.
  - 11) Sie arbeiten mit den ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten zusammen. Sie können diesen auf deren Anforderung bei der Beratung und Unterstützung weiblicher Beschäftigter zu deren beruflicher Förderung und zur Vermeidung und Beseitigung von Benachteiligungen behilflich sein.
  - 12) Sie nehmen Beschwerden über sexuelle Belästigungen entgegen, beraten die Betroffenen und leiten mit deren Einverständnis Mitteilungen über sexuelle Belästigung der Behördenleitung zu.
- (3) Den Gleichstellungsbeauftragten sind auf Verlangen die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Aus Personalakten sind ihnen die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Bei Nichteinhaltung

ihrer Rechte nach Absatz 2, bei Nichtbeachtung von Formvorschriften dieses Gesetzes oder bei Nichteinhaltung von Zielvorgaben des Frauenförderplanes können die Gleichstellungsbeauftragten bei der Behördenleitung Widerspruch, der aufschiebende Wirkung hat, einlegen. Über den Widerspruch ist innerhalb von zwei Wochen erneut zu beraten und endgültig zu entscheiden.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragten sind verpflichtet, über die ihnen bei ihrer Tätigkeit bekanntgewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren.

## **§ 16 Aufgaben und Rechte der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten im Landesverwaltungsamt**

(1) Die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragte nimmt innerhalb ihrer Dienststelle die Aufgaben und Rechte entsprechend § 15 wahr.

(2) Sie bringt eigene Initiativen und Anregungen in das Verwaltungshandeln ein und achtet darauf, dass Verwaltungsentscheidungen dem Ziel dieses Gesetzes gerecht werden.

(3) - weggefallen -

(4) Sie steht den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten auf deren Anforderungen bei Fragen zur Umsetzung und Durchsetzung der Frauenpolitik zur fachlichen Beratung zur Verfügung.

(5) Sie nimmt nach außen gerichtete Tätigkeiten wahr. Dazu gehören insbesondere:

1) die Initiierung von Frauenfördermaßnahmen und

2) die Zusammenarbeit mit anderen Institutionen.

(6) – aufgehoben –

## **§ 17 Ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte**

(1) Bei den Dienststellen und Einrichtungen nach § 2 mit mindestens fünf weiblichen Beschäftigten wird eine ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte oder ein ehrenamtlicher Gleichstellungsbeauftragter sowie deren Stellvertreterin oder Stellvertreter von den weiblichen Beschäftigten gewählt. Auf die Wahl von ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten kann in Kommunen und Verwaltungsgemeinschaften, die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt haben, verzichtet werden.

(2) Sind bei einer Dienststelle weniger als fünf Frauen beschäftigt, so sind sie bei der übergeordneten Dienststelle wahlberechtigt.

(3) Die Wahlen finden alle vier Jahre statt, erstmals bis spätestens nach Ablauf von drei Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes.

(4) Die Wahlberechtigung ist für alle weiblichen Beschäftigten gegeben. Wer zu einer Dienststelle abgeordnet ist, wird in ihr wahlberechtigt, sobald die Abordnung länger als drei Monate gedauert hat; im gleichen Zeitpunkt verliert sie das Wahlrecht bei der alten Dienststelle. Dies gilt nicht, wenn die Beschäftigte binnen weiterer sechs Monate in die alte Dienststelle zurückkehren wird.

(5) Wählbar sind alle Beschäftigten im Sinne des § 14 Abs. 1 und 2 des Landespersonalvertretungsgesetzes Sachsen-Anhalt.

(6) Die Dienststelle hat eine Personalversammlung der weiblichen Beschäftigten einzuberufen, in der die Wahlvorschläge formlos eingebracht werden.

(7) Die Dienststelle bestellt zur Durchführung der Wahl spätestens drei Monate vor Ablauf der Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten eine Wahlleiterin oder einen Wahlleiter. Über das Ergebnis der Wahl erstellt die Wahlleitung ein Protokoll, das unverzüglich nach der Wahl für mindestens drei Wochen auszuhängen ist.

(8) Die Gleichstellungsbeauftragten werden in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt. Gewählt ist, wer die meisten Stimmen erhält.

(9) Die regelmäßige Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten beträgt vier Jahre. Die Amtszeit beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder, wenn die Amtszeit der bisherigen Gleichstellungsbeauftragten noch nicht beendet ist, mit deren Ablauf.

(10) Die für Personalratsmitglieder geltenden Schutzbestimmungen sind für die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten entsprechend anzuwenden.

(11) Für die Fälle des vorzeitigen Ausscheidens der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer Stellvertreterin, insbesondere bei

1) Bestellung der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten zur hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten,

2) Abordnung für einen sechs Monate überschreitenden Zeitraum,

3) Rücktritt,

4) Ausscheiden aus der Dienststelle,

sind Nachwahlen durchzuführen. Die Nachwahlen beziehen sich auf das frei gewordene Amt.

(12) Für die Fälle der Zusammenlegung oder Trennung von Dienststellen sind Neuwahlen durchzuführen.

(13) Für die nach den Absätzen 11 und 12 erforderlichen Wahlen gelten die Absätze 1 bis 9 entsprechend. Nachwahlen erstrecken sich zeitlich auf die verbleibende Wahlperiode.

(14) Von den weiblichen Beschäftigten des Verfassungsschutzes wird in der dafür zuständigen Abteilung im Ministerium des Innern eine ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte oder ein ehrenamtlicher Gleichstellungsbeauftragter sowie deren Stellvertreterin oder Stellvertreter gewählt.

## § 18 Aufgaben und Rechte der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten beraten und unterstützen die weiblichen Beschäftigten in Einzelfällen zur beruflichen Förderung und Beseitigung von Benachteiligungen.

(2) Sie arbeiten mit den hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten zusammen und unterrichten diese über Missstände und Benachteiligungen in der Dienststelle, die die Gleichberechtigung betreffen.

(3) Ihre Aufgaben und Rechte nach diesem Gesetz nehmen sie während der Dienstzeit wahr. Die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten üben die Aufgaben nach diesem Gesetz unentgeltlich aus. Die Dienststelle hat sie bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen. Ihre Tätigkeit darf nicht zur Beeinträchtigung ihres beruflichen Werdeganges führen. Die für Personalratsmitglieder geltenden Entlastungsregelungen sind für die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten entsprechend anzuwenden.

(4) Sie haben während ihrer regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung der Bezüge für mindestens 1 Woche im Jahr zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die von der Landeszentrale für politische Bildung als geeignet anerkannt sind.

## § 18 a Gleichstellungsbeauftragte in den Kommunen

Die gemäß § 74 Gemeindeordnung für das Land Sachsen-Anhalt und § 64 Landkreisordnung für das Land Sachsen-Anhalt

zu bestellenden Gleichstellungsbeauftragten nehmen neben den ihnen in den Kommunen übertragenen Aufgaben die Aufgaben und Rechte nach § 15 Abs. 2 wahr. § 15 Abs. 3 und 4 gilt entsprechend.

## § 19 Gleichstellungsbeauftragte an den Hochschulen

Für die Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen gilt dieses Gesetz, soweit keine besonderen Regelungen vorliegen. Der berufliche Werdegang von Gleichstellungsbeauftragten darf durch die Ausübung ihrer Funktion nicht beeinträchtigt werden.

## Abschnitt 6 Frauenförderplan

### § 20 Frauenförderplan

(1) Oberste Landesbehörden sowie Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit eigener Verwaltung im Geltungsbereich des § 2, die nicht in den Geschäftsbereich einer obersten Landesbehörde fallen, haben für ihren Geschäftsbereich einen Frauenförderplan zu erstellen. Er ist alle zwei Jahre fortzuschreiben.

(2) Die haupt- und ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten wirken bei der Erstellung und Umsetzung des Frauenförderplanes mit. Mit der bestellten Gleichstellungsbeauftragten ist das Benehmen herzustellen. Auf Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten ist ihre Stellungnahme dem Frauenförderplan beizufügen.

(3) Frauenförderpläne enthalten für jeweils zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben bezogen auf die Erhöhung des Anteils von Frauen bei Einstellungen und Beförderung in den einzelnen Funktionen, Vergütungs- oder Besoldungsgruppen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Es sind mehr als die Hälfte der zu besetzenden Stellen innerhalb der Funktionen, Vergütungs- oder Besoldungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen.

## Abschnitt 6 a Chancengleichheit von Frauen in der Privatwirtschaft

### § 20 a - weggefallen –

### § 20 b Staatliche Leistungsgewährung

Bei der Gewährung von freiwilligen Leistungen auf der Grundlage von Landesgesetzen und bei der Neuauflage von Förderprogrammen werden Maßnahmen zur Herstellung der Chancengleichheit für Frauen und zur Familienförderung berücksichtigt.

## Abschnitt 7 Schlussvorschriften

### § 21 Berichterstattung und Fortschreibung

Die Landesregierung legt dem Landtag alle fünf Jahre einen Bericht über die Umsetzung dieses Gesetzes vor.

## III. § 78 Kommunal- verfassungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt vom 17. Juni 2014

### § 78 Gleichstellungsbeauftragte

(1) Kommunen, die nicht Mitgliedsgemeinden von Verbandsgemeinden sind, haben zur Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen; das Nähere regelt die Hauptsatzung.

(2) In Kommunen mit mindestens 25.000 Einwohnern ist die Gleichstellungsbeauftragte hauptamtlich tätig. In Kommunen mit weniger als 25.000 Einwohnern wird eine in der Verwaltung hauptberuflich Tätige mit der Gleichstellungsarbeit betraut, die zur Wahrnehmung dieser Aufgabe von ihren sonstigen Arbeitsaufgaben entsprechend zu entlasten ist. In Mitgliedsgemeinden von Verbandsgemeinden werden die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten von der Gleichstellungsbeauftragten der Verbandsgemeinde wahrgenommen.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte ist unmittelbar dem Hauptverwaltungsbeamten unterstellt. Bei der Ausübung ihrer Tätigkeit ist sie nicht weisungsgebunden.

(4) Die Hauptsatzung hat zu bestimmen, dass die Gleichstellungsbeauftragte an den Sitzungen der Vertretung und der Ausschüsse teilnehmen kann, soweit ihr Aufgabenbereich betroffen ist. Ihr ist in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches auf Verlangen das Wort zu erteilen.

# IV. Fragebogen zur Funktion der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten für den 9. Frauenförderbericht des Landes Sachsen-Anhalt

Wie wird in Ihrer Dienststelle im Hinblick auf Ihre zeitliche Entlastung verfahren?

Wie hoch ist Ihr Stellenanteil für die Funktion als Gleichstellungsbeauftragte?

---

Welche Funktionen üben Sie zusätzlich aus?

---

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

- ja
- nein
- Anmerkung:

---

## Fragen zu Ihrer Arbeit als HGB

Wie häufig werden Sie im Durchschnitt monatlich von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kontaktiert?

- \_\_\_\_\_ Mal
- kann ich nicht sagen

Was sind die häufigsten Anliegen, mit denen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Sie wenden?

---

Haben Sie persönlichen Kontakt zur Landesbeauftragten für Frauen- und Gleichstellungspolitik?

- ja
- nein

Wenn ja, wie oft? \_\_\_\_\_

Wenn ja: In welchem Zusammenhang hatten Sie bisher Kontakt mit der LBF?G?

- Informationsmaßnahmen und Öffentlichkeitsarbeit
- Erfahrungsaustausch, Arbeitskreis und Fortbildungen
- beratend bei Meinungsunterschieden mit der Leitung der Dienststelle
- Sonstiges: \_\_\_\_\_

Haben Sie Kontakt zu Gleichstellungsbeauftragten anderer Dienststellen?

- ja, es gibt regelmäßige Treffen
- ja, wir tauschen uns regelmäßig über E-Mail und telefonisch aus
- nein

Wünschen Sie sich eine intensivere Zusammenarbeit mit den HGB anderer Dienststellen?

- ja
- nein
- kann ich nicht so sagen

Wenn ja: In welcher Form wünschen Sie sich einen engeren Austausch mit den HGB anderer Dienststellen?

- persönliche Treffen für die HGB verschiedener Dienststellen
- einfacher Austausch über Telefon und E-Mail
- über eine Plattform (bspw. eine Cloud)
- andere: \_\_\_\_\_

Haben Sie an Fortbildungen teilgenommen?

- ja
- nein

Wenn ja, wie oft im Jahr?

- \_\_\_\_\_ Mal

### Fragen zu Ihrer Beteiligung an Entscheidungen

Bei welchen personellen Entscheidungen werden Sie beteiligt?

- Personelle Maßnahmen (Einstellungsverfahren, Beförderung, Höhergruppierung)
- Qualifikationsmaßnahmen
- Besetzung von Gremien
- Analyse der Beschäftigtenstruktur
- Sonstiges: \_\_\_\_\_
- Ich werde bei keinen personellen Entscheidungen beteiligt.

Wann werden Sie bei personellen Maßnahmen in der Regel beteiligt?

- Kenntnisnahme nach erfolgter Maßnahme
- zum Zeitpunkt der Maßnahme
- mindestens eine Woche vor der Maßnahme
- kann ich nicht so sagen

Erfolgt Ihre Beteiligung grundsätzlich vor oder nach der Beteiligung des Personalrates?

- grundsätzlich vor der dem Personalrat
- zeitgleich mit dem Personalrat
- grundsätzlich nach dem Personalrat
- kann ich nicht so sagen

Sind Sie in Ihrer Rolle als HGB an der Bearbeitung des Frauenförderplans beteiligt?

- ja
- nein

Beschreiben Sie bitte kurz Ihre Aufgaben im Rahmen der Bearbeitung des Frauenförderplans:

---

Sind Sie mit der Form der Beteiligung zufrieden?

- ja
- nein

Wenn nein: Was könnte gegebenenfalls verbessert werden?

---

### Fragen zu weiteren Aufgaben der HGB und der Wirksamkeit des FrFG

Wie schätzen Sie Ihren Beitrag zur Umsetzung des FrFG ein?

Erhöhung des Frauenanteils in der Dienststelle

- positiv
- negativ
- kann ich so nicht sagen

Thema Gleichberechtigung von Frauen und Männern mehr ins Bewusstsein gebracht

- positiv
- negativ
- kann ich so nicht sagen

Zur Transparenz von Entscheidungen beigetragen

- positiv
- negativ
- kann ich so nicht sagen

Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf geleistet

- positiv
- negativ
- kann ich so nicht sagen

Zum Thema sexuelle Belästigung Aufklärungsarbeit geleistet und/oder Betroffenen geholfen

- positiv
- negativ
- kann ich so nicht sagen

Durch die Organisation von Jahresversammlung(en) der weiblichen Beschäftigten wichtige Gleichstellungsthemen ins Bewusstsein gerufen

- positiv
  - negativ
  - kann ich so nicht sagen
  - andere (bitte spezifizieren):
- 

Was stärkt Sie in Ihrer Rolle als Gleichstellungsbeauftragte und was könnte verbessert werden?

---

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind nicht allein auf die paritätische Besetzung der Besoldungs- und Entgeltgruppen beschränkt.

Welche Themen erfordern aus Ihrer Sicht (von Seiten der HGB) besondere Aufmerksamkeit, um die zielgenaue Umsetzung der Gleichstellung von Mann und Frau in der Praxis zu erreichen?

Stärkere Unterstützung von Frauen beim Übergang von einer Teilzeit in eine Vollzeitbeschäftigung

- sehr wichtig
- mehr oder weniger wichtig
- eher unwichtig
- kann ich nicht so genau sagen

Stärkere Unterstützung von Frauen bei dem Verfahren zur Telearbeit und Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz

- sehr wichtig
- mehr oder weniger wichtig
- eher unwichtig
- kann ich nicht so genau sagen

Umsetzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- sehr wichtig
- mehr oder weniger wichtig
- eher unwichtig
- kann ich nicht so genau sagen

Einbeziehung der HGB bei der Besetzung von Führungsstellen im Öffentlichen Dienst

- sehr wichtig
- mehr oder weniger wichtig
- eher unwichtig
- kann ich nicht so genau sagen

Stärkere Unterstützung von Frauen bei der Karriereentwicklung

- sehr wichtig
- mehr oder weniger wichtig
- eher unwichtig
- kann ich nicht so genau sagen

Stärkere Durchsetzung von Regelungen zu 50%-Frauenanteil in Gremien

- sehr wichtig
- mehr oder weniger wichtig
- eher unwichtig
- kann ich nicht so genau sagen

Gezielteres Vorgehen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

- sehr wichtig
- mehr oder weniger wichtig
- eher unwichtig
- kann ich nicht so genau sagen

Spielen Fragen zur weiteren Geschlechtsoption eine Rolle in Ihrer Arbeit?

- ja
- nein

Spielen Fragen zur Pflege von Angehörigen eine Rolle in Ihrer Arbeit?

- ja
- nein

Vielen herzlichen Dank für Ihre Teilnahme.

## Impressum

### Herausgeber:

Ministerium Justiz und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt  
Leitstelle für Frauen- und Gleichstellungspolitik  
Domplatz 2 - 4  
39104 Magdeburg

Telefon: 0391 567-6130

Fax: 0391 567-6180

E-Mail: [leitstelle@mj.sachsen-anhalt.de](mailto:leitstelle@mj.sachsen-anhalt.de)

Web: [www.mj.sachsen-anhalt.de](http://www.mj.sachsen-anhalt.de)

Web: [www.leitstelle-frauen-geschlechtergleichstellung.sachsen-anhalt.de](http://www.leitstelle-frauen-geschlechtergleichstellung.sachsen-anhalt.de)

1. Auflage (nur online erschienen)

Veröffentlicht im Dezember 2020

### Bildnachweis:

Titelbild – Cameron Casey

### Grafik, Gestaltung und Realisierung:

**FORMFLUTDESIGN UG**

Stresemannstraße 6c

39104 Magdeburg

[www.formflut.com](http://www.formflut.com)

### Hinweis:

Diese Broschüre wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Ministeriums für Justiz und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt herausgegeben. Sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfangenen zugegangen ist, darf sie nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

