

8. Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes

ANHANG

Von SowiTra im Auftrag des MSGIV des Landes Brandenburg

Verantwortlich: Pfahl, Svenja/ Unrau, Eugen (unter Mitarbeit von Anika Lindhorn)

ANHANG

1.	Anhang-Tabellen zu Kap. 3.1	1
2.	Anhang-Tabellen zu Kap. 3.2	10
3.	Anhang-Tabellen zu Kap. 4	12
4.	Anhang-Tabellen zu Kap. 5	13
5.	Fragebögen der drei Onlinebefragungen	14
5.1	Befragung der unmittelbaren Dienststellen	14
5.2	Befragung der Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen	28
5.3	Befragung der mittelbaren Dienststellen	38

1. ANHANG-TABELLEN ZU KAP. 3.1

Abb. A1: Gesamtbeschäftigte und Frauenanteil in der Landesverwaltung nach Besoldungs-/Entgeltgruppen, 1994 bis 2022, absolute Angaben und Prozent

Bereich / Besoldungs- und Entgelt- gruppen ¹⁾	1994		1999		2003		2006		2007 *		2012		2017		2022	
	Personal-Ist-Bestand	Frauenanteil in %	Personal-Ist-Bestand	Frauenanteil in %	Personal-Ist-Bestand	Frauenanteil in %	Personal-Ist-Bestand	Frauenanteil in %	Personal-Ist-Bestand	Frauenanteil in %	Personal-Ist-Bestand	Frauenanteil in %	Personal-Ist-Bestand	Frauenanteil in %	Personal-Ist-Bestand	Frauenanteil in %
Landesverwaltung insgesamt																
Gesamtzahl der Beschäftigten	48.120	50,5	45.740	51,5	42.040	50,5	39.935	51,0	40.680	52,0	37.835	52,5	36.015	53,0	38.555	54,0
Beamteninnen/ Beamte									18.475	39,0	17.585	41,5	17.010	43,0	17.625	44,5
Arbeitnehmende									22.210	62,5	20.255	62,5	19.000	62,5	20.930	62,5
Gruppe A	4.130	29,5	5.620	35,5	4.950	37,0	4.840	40,0	4.935	41,0	4.640	43,0	4.500	45,5	5.645	49,5
Gruppe B	12.795	48,0	15.140	51,0	14.690	50,0	14.520	51,0	16.480	53,5	16.095	55,0	16.110	54,5	16.240	51,5
Gruppe C	22.370	64,0	19.140	65,0	17.180	64,0	15.820	63,0	17.485	53,5	15.545	54,0	13.945	55,0	16.325	58,5
Gruppe D	1.135	82,5	495	60,5	540	47,5	365	44,0	1.535	45,5	1.310	44,5	1.225	46,5		
sonstige									245	53,5	255	55,5	235	45,5	345	49,5
davon: Ministerien/Staatskanzlei																
Gesamtzahl der Beschäftigten	3.255	53,5	3.045	55,0	2.895	55,5	2.900	58,5	2.945	59,0	2.815	60,5	2.720	62,0	3.235	62,0
Beamteninnen/ Beamte									1.445	49,0	1.340	52,0	1.245	54,5	1.545	55,0
Arbeitnehmende									1.500	68,5	1.475	68,5	1.475	68,5	1.690	68,0
Gruppe A	1.010	26,0	1.100	31,5	1.090	34,0	1.125	37,5	1.150	38,5	1.100	44,0	1.075	47,0	1.235	52,5
Gruppe B	1.250	57,0	1.060	59,5	1.030	61,0	1.080	63,0	1.240	66,0	1.205	68,0	1.220	69,5	1.380	63,5
davon: Landesverwaltung – ohne Ministerien/Staatskanzlei																
Gesamtzahl der Beschäftigten	44.860	50,5	42.695	51,5	39.145	50,5	37.035	50,5	37.735	51,0	35.020	52,0	33.295	52,5	35.320	53,5
Beamteninnen/ Beamte									17.030	38,0	16.245	40,5	15.770	42,0	16.080	43,5
Arbeitnehmende									20.705	62,0	18.775	62,0	17.525	62,0	19.240	62,0
Gruppe A	3.120	30,5	4.520	37,0	3.860	37,5	3.715	40,5	3.785	41,5	3.535	43,0	3.425	45,0	4.410	48,5
Gruppe B	11.545	47,0	14.080	50,5	13.660	49,0	13.440	50,0	15.240	52,5	14.885	53,5	14.890	53,5	14.860	50,0

Bereich / Besoldungs- und Entgeltgrup- pen ¹⁾	1994		1999		2003		2006		2007 *		2012		2017		2022	
	Personal-Ist-Bestand	Frauenanteil in %	Personal-Ist-Bestand	Frauenanteil in %	Personal-Ist-Bestand	Frauenanteil in %	Personal-Ist-Bestand	Frauenanteil in %	Personal-Ist-Bestand	Frauenanteil in %	Personal-Ist-Bestand	Frauenanteil in %	Personal-Ist-Bestand	Frauenanteil in %	Personal-Ist-Bestand	Frauenanteil in %
darunter: Körperschaften, Anstalten, Stiftungen																
Gesamtzahl der Beschäftigten	4.855	83,5	4.310	82,5	5.520	76,5	5.440	73,5								
Beamteninnen/ Beamte																
Arbeitnehmende																
Gruppe A	170	32,0	215	29,5	255	40,5	260	42,0								
Gruppe B	1.425	78,0	1.890	80,0	2.250	77,5	2.400	78,5								
darunter: Sozialversicherungsträger																
Gesamtzahl der Beschäftigten									5.375	77,5	4.695	78,5	4.725	78,5	5.550	77,0
Beamteninnen/ Beamte									560	46,0	535	49,5	490	54,5	440	56,0
Arbeitnehmende									4.815	81,0	4.155	82,0	4.235	81,0	5.115	79,0
Gruppe A									285	41,5	255	45,5	245	48,5	515	60,0
Gruppe B									2.980	75,5	2.765	77,5	2.460	76,0	2.125	73,0
Außerdem: Lehrpersonal im Bereich der Schulämter																
Gesamtzahl der Beschäftigten	29.610	76,5	27.370	77,0	26.160	77,0	23.235	78,0	22.595	79,0	20.300	80,0	20.070	78,0	22.395	75,0
Beamteninnen/ Beamte									15.195	79,5	15.645	80,0	15.740	79,5	16.090	77,5
Arbeitnehmende									7.400	77,0	4.655	78,5	4.330	72,0	6.305	69,0
Gruppe A	510	58,0	2.375	53,5	3.535	58,0	4.995	64,0	4.795	65,0	6.095	67,0	6.380	66,0	7.870	67,0
Gruppe B	27.725	76,5	24.575	79,0	22.225	80,0	17.915	82,0	17.700	82,5	14.075	85,5	13.575	83,5	14.010	79,5

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

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

Der TV-L unterscheidet im Gegensatz zum BAT/BAT-O nicht mehr zwischen Angestellten und Arbeiterinnen und Arbeitern.

In den Vorberichten waren Arbeiterinnen und Arbeiter nicht in die Analyse einbezogen worden.

1) Mit Einführung des TV-L entfallen bei den Arbeitnehmenden die Laufbahnguppen.

Die Gruppierungen setzen sich wie folgt zusammen:

bis 2006

Höherer Dienst
Gehobener Dienst
Mittlerer Dienst
Einfacher Dienst

ab 2007

Gruppe A
Gruppe B
Gruppe C
Gruppe D

ab 2022

Gruppe A
Gruppe B
Gruppe C
entfällt

Abb. A2: Personalbestand und Veränderung des Frauenanteils in den Ministerien und der Staatskanzlei des Landes Brandenburg nach Besoldungs-/Entgeltgruppen, 1994-2022

Ministerium / Staatskanzlei Besoldungs- und Entgeltgruppen ¹⁾	1994		1999		2003		2006		2007 *		2012		2017		2022	
	Personal-Ist-Bestand	Frauenanteil in %	Personal-Ist-Bestand	Frauenanteil in %	Personal-Ist-Bestand	Frauenanteil in %	Personal-Ist-Bestand	Frauenanteil in %	Personal-Ist-Bestand	Frauenanteil in %	Personal-Ist-Bestand	Frauenanteil in %	Personal-Ist-Bestand	Frauenanteil in %	Personal-Ist-Bestand	Frauenanteil in %
Stk																
Beschäftigte insgesamt	230	48,5	165	49,5	185	49,5	195	57,0	205	59,5	170	62,0	165	60,0	195	64,5
Beamten/Beamtinnen									80	56,5	60	63,5	50	69,5	50	70,0
Arbeitnehmende									125	61,5	110	61,0	115	56,5	145	62,5
Gruppe A	70	24,5	55	28,0	70	35,0	90	41,0	95	42,5	75	52,0	70	50,0	90	57,0
Gruppe B	50	53,0	35	63,0	40	54,0	45	67,5	65	68,0	55	69,5	60	65,0	45	69,5
MIK (bis 2014 MI)																
Beschäftigte insgesamt	820	53,0	600	51,5	540	47,0	575	51,0	615	53,5	525	55,5	515	55,0	815	55,0
Beamten/Beamtinnen									380	44,5	345	47,0	350	48,0	640	50,0
Arbeitnehmende									230	68,5	185	71,5	165	69,5	175	71,0
Gruppe A	125	20,5	150	31,5	145	28,5	160	33,0	165	32,5	145	37,0	145	41,0	155	46,5
Gruppe B	390	47,0	210	41,0	210	40,5	240	47,5	285	53,0	270	59,0	275	58,0	470	52,0
MdJ (bis 2014 MdJ / bis 2019 MdJEV)																
Beschäftigte insgesamt	160	51,5	150	59,0	170	58,0	135	60,0	135	62,0	145	66,5	220	69,0	135	71,5
Beamten/Beamtinnen									90	56,5	85	64,5	105	65,0	75	64,0
Arbeitnehmende									45	72,5	60	70,0	115	72,5	60	81,5
Gruppe A	65	22,0	55	28,0	75	29,0	55	34,0	55	42,0	55	50,0	100	53,0	50	59,5
Gruppe B	40	69,0	40	77,5	45	80,0	35	73,0	40	74,5	40	75,0	70	85,5	35	72,5
MBJS																
Beschäftigte insgesamt	250	54,5	240	57,5	230	57,5	220	60,5	215	59,0	205	58,0	295	65,0	370	67,5
Beamten/Beamtinnen									110	57,0	100	55,5	115	63,0	125	64,5
Arbeitnehmende									100	61,5	105	60,0	180	66,5	245	69,5
Gruppe A	95	31,5	100	34,5	95	34,0	95	37,5	95	36,0	85	40,0	115	44,5	160	55,0
Gruppe B	100	59,0	90	65,5	85	67,0	80	69,0	80	69,5	80	61,5	135	74,5	160	73,5
MWFK																
Beschäftigte insgesamt	190	64,5	205	62,5	190	64,0	185	69,0	185	67,0	170	67,0	165	70,5	175	63,0
Beamten/Beamtinnen									60	56,5	60	53,5	55	61,5	55	49,0
Arbeitnehmende									120	72,0	110	74,0	105	75,5	120	69,0
Gruppe A	70	36,0	80	40,0	80	42,5	80	50,0	85	49,5	80	54,0	80	61,5	95	51,5
Gruppe B	50	68,0	55	66,0	65	72,0	65	76,0	85	79,5	75	79,0	70	79,0	55	78,0

Ministerium / Staatskanzlei Besoldungs- und Entgeltgruppen ¹⁾	1994		1999		2003		2006		2007 *		2012		2017		2022	
	Personal-Ist-Bestand	Frauenanteil in %	Personal-Ist-Bestand	Frauenanteil in %	Personal-Ist-Bestand	Frauenanteil in %	Personal-Ist-Bestand	Frauenanteil in %	Personal-Ist-Bestand	Frauenanteil in %	Personal-Ist-Bestand	Frauenanteil in %	Personal-Ist-Bestand	Frauenanteil in %	Personal-Ist-Bestand	Frauenanteil in %
MSGIV (bis 2014 MASF / bis 2019 MASGF)																
Beschäftigte insgesamt	280	67,0	310	69,0	280	69,0	265	71,5	280	72,0	240	70,5	270	72,5	315	70,5
Beamten/innen/Beamte									100	64,5	75	72,5	90	65,0	95	65,5
Arbeitnehmende									185	76,5	160	70,0	180	76,0	220	72,5
Gruppe A	95	45,5	115	51,5	110	54,5	110	56,5	110	57,0	90	63,0	110	59,5	145	62,5
Gruppe B	110	79,0	125	75,5	110	74,5	110	76,5	125	77,5	100	73,5	125	81,5	110	77,5
MWAE (bis 2009 MW / bis 2019 MWE)																
Beschäftigte insgesamt	235	43,5	235	46,0	220	49,5	240	51,0	230	51,5	240	52,5	195	54,5	260	57,5
Beamten/innen/Beamte									120	48,5	125	49,0	100	47,5	120	51,5
Arbeitnehmende									110	55,5	115	56,5	100	61,0	145	62,0
Gruppe A	85	18,5	105	26,0	105	31,0	115	34,0	115	36,0	130	36,5	110	41,5	135	43,5
Gruppe B	105	49,0	90	54,0	80	59,5	85	60,0	85	60,0	75	67,5	65	68,5	95	71,5
MLUK (bis 2009 MLUV / bis 2014 MUGV / bis 2019 MLUL)																
Beschäftigte insgesamt	575	52,0	580	51,5	535	55,5	440	56,5	440	56,0	355	62,0	310	57,0	335	60,5
Beamten/innen/Beamte									165	42,0	135	50,0	115	42,0	95	46,5
Arbeitnehmende									275	64,5	225	69,0	195	66,0	240	66,0
Gruppe A	210	25,5	230	22,5	210	28,5	185	29,5	185	30,0	155	42,0	130	39,0	150	51,5
Gruppe B	220	56,5	200	60,0	195	64,5	155	67,5	175	70,5	130	76,0	135	66,5	130	63,0
MIL																
Beschäftigte insgesamt	250	49,0	290	55,0	270	56,0	335	58,5	325	59,5	445	61,5	270	65,0	275	63,0
Beamten/innen/Beamte									145	44,5	175	45,0	100	52,0	100	54,0
Arbeitnehmende									185	71,0	270	71,5	175	72,5	180	67,5
Gruppe A	100	17,5	110	27,5	100	29,5	135	34,0	135	36,0	180	41,0	115	48,0	130	54,0
Gruppe B	75	61,0	95	60,0	90	58,5	115	60,5	140	69,0	210	70,5	120	75,5	90	63,0
MdFE (bis 2019 MdF)																
Beschäftigte insgesamt	275	54,5	270	57,0	270	59,0	305	61,0	315	59,5	320	61,0	310	62,0	355	62,5
Beamten/innen/Beamte									190	47,0	180	50,5	165	57,5	195	59,5
Arbeitnehmende									125	78,5	140	74,5	145	66,5	160	65,5
Gruppe A	90	22,5	100	33,5	100	34,5	105	36,5	110	40,0	105	40,0	105	44,0	125	50,5
Gruppe B	110	66,5	115	65,5	115	68,0	150	66,0	160	63,5	165	67,0	165	67,0	190	65,5

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

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

Der TV-L unterscheidet im Gegensatz zum BAT/BAT-O nicht mehr zwischen Angestellten und Arbeiterinnen und Arbeitern. In den Vorberichten waren Arbeiterinnen und Arbeiter nicht in die Analyse einbezogen worden.

1) Mit Einführung des TV-L entfallen bei den Arbeitnehmenden die Laufbahnguppen.

Die Gruppierungen setzen sich wie folgt zusammen:

bis 2006

Höherer Dienst

Gehobener Dienst

ab 2007

Gruppe A

Gruppe B

Abb. A3: Frauenanteile in den Besoldungs- und Entgeltgruppen am 30.06.2017 und am 30.06.2022 in der Landesverwaltung Brandenburgs, in Prozent

Besoldungs- und Entgeltgruppen ¹⁾	Frauenanteil in %									
	Landesverwaltung Brandenburg								Außerdem: Lehrpersonal im Bereich der Schulämter	
	Insgesamt		Ministerien/ Staatskanzlei		Landesver- waltung- ohne Ministe- rien/Staats- kanzlei		darunter: Sozialver- sicherungs- träger			
	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Gruppe A										
Beamtinnen										
B5-6, R5-10	21,5	33,5	24,0	33,5	15,5	33,5	•	•	•	•
B3-4, R3-4	31,0	30,5	•	•	31,0	31,0	•	•	•	•
B1-2, C	34,0	32,0	38,0	35,5	22,0	26,5	•	–	•	•
A16hd, R2	33,5	37,5	33,5	50,0	33,5	35,0	40,0	–	41,0	44,0
A15hd, R1	48,5	54,0	47,5	52,0	48,5	54,0	18,0	19,0	49,5	49,5
A14hd	41,0	45,0	49,5	62,0	38,5	38,5	21,5	12,0	64,5	40,0
A13hd	56,5	53,5	68,5	50,5	53,0	55,0	34,5	28,0	68,5	65,5
Arbeitnehmerinnen										
Außertariflich	36,5	42,0	44,0	50,0	23,5	27,5	25,0	28,5	•	•
E15Ü	39,0	43,5	41,0	42,0	37,0	44,0	66,5	66,5	•	•
E15	42,5	48,0	41,5	46,0	43,0	49,0	61,0	65,5	44,5	56,5
E14	44,5	45,0	50,0	58,5	42,5	40,5	63,0	62,5	62,5	76,5
E13	51,5	55,0	59,0	63,0	49,5	54,0	50,0	69,5	64,5	76,0
Gruppe B										
Beamtinnen										
A11, A12, A13gd, A14gd	45,5	48,0	63,0	61,5	43,0	46,5	49,0	54,5	87,0	85,5
A10	47,0	44,5	54,5	66,0	46,5	44,0	73,0	76,0	•	•
A9gd	39,0	39,0	62,5	59,0	39,0	38,5	76,0	81,5	•	•
Arbeitnehmerinnen										
E12	57,5	53,5	68,0	67,5	55,0	49,5	63,5	63,0	49,5	59,0
E11	54,5	54,0	69,0	71,5	53,0	52,5	69,0	60,5	72,5	65,0
E10	59,5	58,0	78,0	69,0	58,0	57,0	70,0	73,0	76,0	65,5
E9	76,0	72,5	87,5	88,0	75,0	72,0	85,5	84,5	73,5	82,0

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

1) Mit Einführung des TV-L entfallen bei den Arbeitnehmenden die Laufbahngruppen.

Die Gruppierungen setzen sich wie folgt zusammen:

bis 2006

Höherer Dienst

Gehobener Dienst

ab 2007

Gruppe A

Gruppe B

Zeichenerklärung:

• Zahlenwert unbekannt oder geheim zu halten

– Genau Null oder auf Null geändert

Abb. A4: Teilzeitbeschäftigung¹⁾ in der Landesverwaltung nach Besoldungs-/Entgeltgruppen, 1994 bis 2022, in Prozent

Bereich/ Besoldungs- und Entgeltgruppen ²⁾	Teilzeitquote insgesamt in %									Frauenanteil an Teilzeit in %								
	1994	1999	2003	2006	2007 *	2012	2017	2022	Differenz 2017-2022	1994	1999	2003	2006	2007 *	2012	2017	2022	Differenz 2017-2022
Landesverwaltung insgesamt																		
Gesamtzahl Beschäftigte	3	10	14	15	17	21	19	20	1	80	87	82	76	77	77	85	85	-1
Beamtinnen/Beamte					10	14	13	12	-1					73	78	87	86	-1
Arbeitnehmende					23	28	24	26	2					78	77	85	84	-1
Gruppe A	1	5	9	13	14	18	15	17	3	92	63	52	51	53	58	71	73	2
Gruppe B	1	14	16	16	19	23	20	18	-2	82	84	82	77	79	81	87	85	-3
Gruppe C	3	9	15	15	16	20	18	22	4	91	94	90	88	81	80	89	89	-1
Gruppe D	5	6	5	10	27	33	27			97	94	87	75	69	61	67		
davon: Ministerien/Staatskanzlei																		
Gesamtzahl Beschäftigte	2	7	12	17	19	24	21	17	-4	86	80	69	67	72	75	83	83	-
Beamtinnen/Beamte					15	22	22	14	-8					63	70	83	81	-2
Arbeitnehmende					22	25	20	19	-1					77	79	82	84	2
Gruppe A	1	5	11	16	17	22	19	17	-2	100	67	45	46	47	59	70	79	10
Gruppe B	2	8	14	17	20	26	23	17	-6	75	80	77	75	81	82	89	80	-9
Landesverwaltung – ohne Ministerien/Staatskanzlei																		
Gesamtzahl Beschäftigte	4	10	14	14	17	21	18	20	2	79	87	83	77	77	78	86	85	-1
Beamtinnen/Beamte					10	13	12	12	-					75	79	87	87	-1
Arbeitnehmende					23	28	24	26	2					78	77	85	84	-1
Gruppe A	1	5	8	12	13	16	13	17	4	91	62	55	54	56	57	71	71	-1
Gruppe B	1	14	17	16	19	23	19	18	-2	84	85	82	78	79	81	87	85	-2
darunter: Körperschaften, Anstalten, Stiftungen																		
Gesamtzahl Beschäftigte	2	53	58	32						95	88	86	89					
Beamtinnen/Beamte																		
Arbeitnehmende																		
Gruppe A	1	25	15	11						100	50	58	78					
Gruppe B	1	62	64	32						100	86	86	92					
darunter: Sozialversicherungsträger																		
Gesamtzahl Beschäftigte					36	42	38	37	-1					90	91	93	92	-1
Beamtinnen/Beamte					18	27	31	33	3					78	84	92	87	-5
Arbeitnehmende					38	44	39	38	-1					91	92	93	92	-1
Gruppe A					19	23	19	28	10					68	65	71	81	10
Gruppe B					35	43	38	36	-2					91	92	94	91	-3
Außerdem: Lehrpersonal im Bereich der Schülämter																		
Gesamtzahl Beschäftigte	88	32	44	51	54	35	24	28	5	78	89	85	83	84	85	86	85	-2
Beamtinnen/Beamte					54	28	19	24	4					85	86	91	90	-2
Arbeitnehmende					55	60	38	39	1					80	83	78	77	-1
Gruppe A	22	6	21	44	50	30	21	26	6	50	72	62	66	69	77	82	81	-2
Gruppe B	90	34	47	53	56	37	24	26	2	78	89	87	87	87	88	88	87	-1

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

* Wegen Einführung des TV-L Länder Vergleichbarkeit zu den Vorjahren nur eingeschränkt möglich. Der TV-L unterscheidet im Gegensatz zum BAT/BAT-O nicht mehr zwischen Angestellten und Arbeiterinnen und Arbeitern. In den Vorberichten waren Arbeiterinnen und Arbeiter nicht in die Analyse einbezogen worden.

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

2) Mit Einführung des TV-L entfallen bei den Arbeitnehmenden die Laufbahnguppen. Die Gruppen setzen sich wie folgt zusammen:

bis 2006	ab 2007	ab 2022
Höherer Dienst	Gruppe A	Gruppe A
Gehobener Dienst	Gruppe B	Gruppe B
Mittlerer Dienst	Gruppe C	Gruppe C
Einfacher Dienst	Gruppe D	entfällt

Abb. A5: Frauenanteil in den hohen Einkommensgruppen (Gruppe B)¹⁾ in den Ministerien und der Staatskanzlei des Landes Brandenburg zwischen 2017 und 2022, in Prozent

Ministerium/Staatskanzlei ²⁾	2017	2022	Differenz in Prozentpunkten
Staatskanzlei (Stk)	65,0	69,5	+ 4,5
Ministerium des Innern und für Kommunales (MIK)	58,0	52,0	- 6,0
Ministerium der Justiz (MdJ)	85,5	72,5	- 13,0
Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (MBSJ)	74,5	73,5	- 1,0
Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur (MWFK)	79,0	78,0	- 1,0
Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz (MSGIV)	81,5	77,5	- 4,0
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie (MWAE)	68,5	71,5	+ 3,0
Ministerium für Landwirtschaft, Umwelt und Klimaschutz (MLUK)	66,5	63,0	- 3,5
Ministerium für Infrastruktur und Landesplanung (MIL)	75,5	63,0	- 12,5
Ministerium der Finanzen und für Europa (MdFE)	67,0	65,5	- 1,5
Landesverwaltung insgesamt	54,5	51,5	- 3,0
Ministerien und Staatskanzlei	69,5	63,5	- 6,0

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

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

2) MdJ: bis 2019 MdJEV, MSGIV: bis 2019 MASGF, MWAE: bis 2019 MWE, MLUK: bis 2019 MLUL, MdFE: bis 2019 MdF.
Anmerkung: Zuwächse oder Rückgänge des Frauenanteils gegenüber 2017 können z.T. auch darauf zurückzuführen sein, dass einzelne Abteilungen jeweils anderen Ministerien zugeordnet wurden und sich damit das Geschlechterverhältnis der im jeweiligen Ministerium Beschäftigten verändert hat. Dies betrifft rund die Hälfte der Ministerien.

Abb. A6: Altersstruktur der Beschäftigten in den höchsten Einkommensgruppen (Gruppe A)¹⁾ in der Landesverwaltung Brandenburgs 2017, absolute Angaben

Alter	Frauen	Männer	Insgesamt
bis 25 Jahre	15	10	25
über 25 bis 40 Jahre	470	375	845
über 40 bis 50 Jahre	465	465	930
über 50 bis 55 Jahre	480	640	1120
über 55 bis 60 Jahre	315	470	785
über 60 Jahre	310	485	795
Insgesamt	2055	2445	4500

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

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

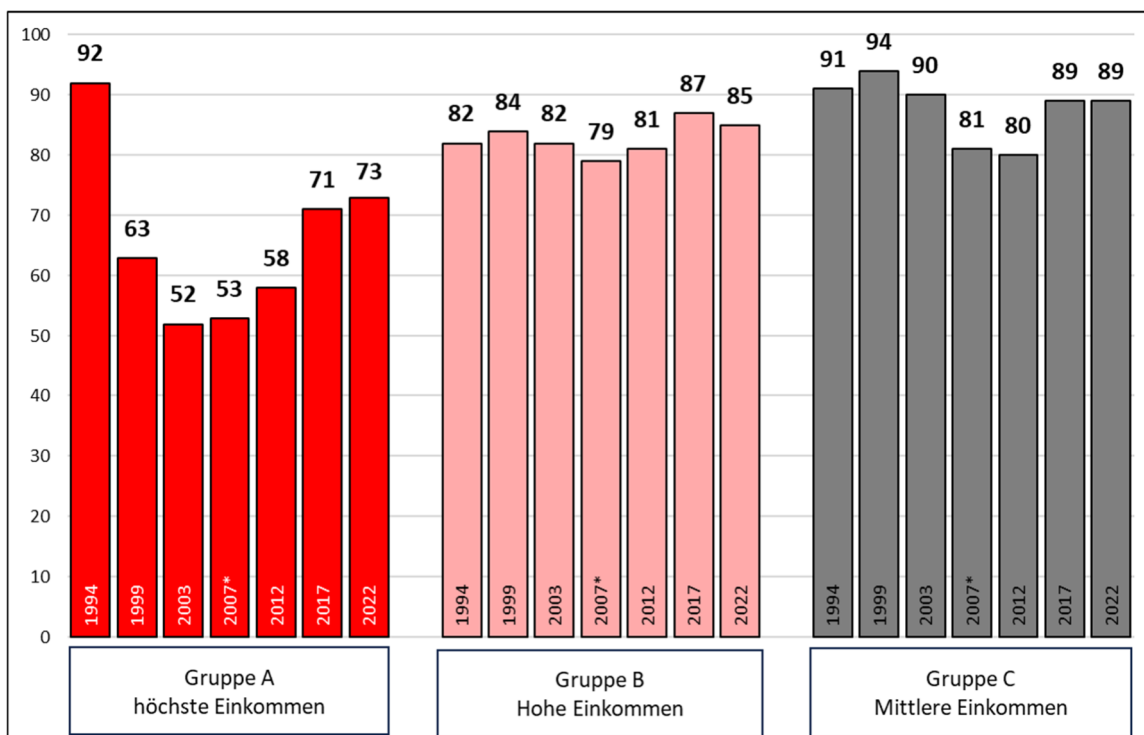
Abb. A7: Altersstruktur der Beschäftigten in den hohen Einkommensgruppen (Gruppe B)¹⁾ in der Landesverwaltung Brandenburgs 2017, absolute Angaben

Alter	Frauen	Männer	Insgesamt
bis 25 Jahre	345	445	790
über 25 bis 40 Jahre	1855	1855	3710
über 40 bis 50 Jahre	2450	1915	4365
über 50 bis 55 Jahre	1690	1305	2995
über 55 bis 60 Jahre	1170	1005	2175
über 60 Jahre	1280	795	2075
Insgesamt	8790	7320	16110

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

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

Abb. A8: Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten¹⁾ in der Landesverwaltung Brandenburgs nach Einkommensgruppen²⁾, 1994 und 2022, in Prozent



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

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

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

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

Abb. A9: Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf in Dienststellen der mittelbaren/unmittelbaren Landesverwaltung 2019 bis 2023

Beispiele aus den Dienststellen bzw. von den Gleichstellungsbeauftragten	
Arbeitsortflexibilisierung	Dienstvereinbarung über die Flexibilität der Arbeitsortgestaltung
Arbeitszeitflexibilisierung	Dienstvereinbarung über die Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung; befristete Herausnahme aus der Wechselschicht
Audit Beruf und Familie	Zertifikat Audit Beruf und Familie; Re-Auditierung (unbefristet)
Teilzeitarbeit	wohlwollende Bewilligung von Teilzeit (bei Vereinbarkeitsproblemen); Teilzeit von beiden Geschlechtern wahrgenommen; Rückgang von Teilzeit durch mehr Home-Office-Angebote; Teilzeit in Elternzeit; Teilzeit als 4-Tage-Woche; Teilzeit in Kombination mit versch. AZ-Modellen;
Gleitzeitarbeit	Gleitzeitregelungen z.T. für alle Beschäftigten, z.T. gezielt für den mittleren Dienst; z.T. Gleitzeit ohne Kernzeit; großzügige Gleitzeitregelung von 6.00 bis 20.00 Uhr; z.T. müssen trotzdem Servicezeiten sichergestellt werden;
Home-Office, Telearbeit bzw. Wohnraumarbeit	1-2 Stunden täglich; oder: 1-4 Tag(e) pro Woche; Oder: 20%-40% der Arbeitszeit; oder: 50%-Regelung
Mobiles Arbeiten	Bis zwei Tage pro Woche plus zwei Zusatztage im Monat; oder: bis zu 40% der wöchentlichen Arbeitszeit
Sabbatical-Regelungen	
Vertrauensarbeitszeit	Einführung von Vertrauensarbeitszeit für Rechtspfleger*innen oder für Beschäftigte im höheren und gehobenen Dienst
Sonstige Vereinbarkeitsmaßnahmen	Freistellung zur Pflege von Familienangehörigen; Sonderurlaub; Leitlinien für familienbewusstes Führen; Eltern-Kind-Zimmer; Familientage; Langzeitkonten; flexibles Miteinander von dienstlichen Tätigkeiten und familiären Verpflichtungen; Angebot von Home-Office bei Krankheit/Pflege von Familienmitgliedern; finanzieller Kita-Zuschuss
Rückkehr-Konzepte	Beratung von Rückkehrer*innen nach Elternzeit (durch Personalreferat); Rückkehrer-Konzept: auf Wunsch Einarbeitung im Referat Berufliche Bildung
Besondere Vereinbarkeitsmaßnahmen während Corona-Pandemie	Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes durch Home-Office; großzügige Gewährung von Home-Office für alleinerziehende Mütter; zusätzliche bezahlte Kinderkrankentage für Eltern; vermehrtes Home-Office-Angebot; nach Corona weniger Interesse an Home-Office
Gute Zusammenarbeit von DSt und GBA	GBA beteiligt sich aktiv im Ausschuss für Arbeitsschutz und im Betrieblichen Eingliederungsmanagement
Hürden bei der Umsetzung	Probleme bei der Abdeckung von Sprechzeiten/Diensten am Nachmittag; hoher Arbeitsanfall; Arbeitsumverteilung schwierig; E-Akte fehlt noch; eingeschränkte Verfügbarkeit bzw. Mangel an Laptops; negative Folgen für Kommunikation im Referat/Team

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

Hinweis: Die einzelnen Beispiele können auch mehrfach genannt worden sein (hier nur einfach aufgelistet).

2. ANHANG-TABELLEN ZU KAP. 3.2

Abb. A10: Verteilung der Neubesetzungen in mittelbaren Dienststellen seit 2019 nach Frauen und Männern, absolute Angaben

Neu besetzte Stellen	Genauso viele Frauen wie Männer	Mehr Frauen	Mehr Männer	Anzahl Antworten
Nach Aufgabenwahrnehmung:				
Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen	6	7	4	17
Positionen ohne Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen	5	16	0	21
Nach Einkommensgruppe:				
Höchste Einkommen (hD)	3	5	5	13
Hohe Einkommen (gD)	4	10	2	16
Mittlere Einkommen (mD)	4	13	3	20

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

Anmerkung: Die Frage richtete sich an 22 Dienststellen, die angegeben haben, dass sie 1) die Personalhoheit für Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen haben und 2) seit 2019 Stellen in ihrer Dienststelle neu besetzt wurden. Nicht alle diese Dienststellen verfügen über alle hier genannten Beschäftigtengruppen bzw. über Informationen zu allen hier genannten Beschäftigtengruppen (vgl. Spalte „Anzahl Antworten“).

Abb. A11: Verteilung der Beförderungen/Höhergruppierungen nach Frauen und Männern in mittelbaren Dienststellen seit 2019, absolute Angaben

Beförderungen und Höhergruppierungen	Genauso viele Frauen wie Männer	Mehr Frauen	Mehr Männer	Anzahl Antworten
Nach Beschäftigtengruppe:				
Beamte	2	0	0	2
Tarifbeschäftigte	3	13	1	17
Nach Einkommensgruppe:				
Höchste Einkommen (hD)	4	3	2	9
Hohe Einkommen (gD)	2	10	0	12
Mittlere Einkommen (mD)	2	14	1	17

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

Anmerkung: Die Frage richtete sich an 20 Dienststellen, die angegeben haben, dass sie 1) die Personalhoheit für Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen haben und 2) seit 2019 Beförderungen und Höhergruppierungen in ihrer Dienststelle stattgefunden haben. Nicht alle diese Dienststellen verfügen über alle hier genannten Beschäftigtengruppen bzw. über Informationen zu allen hier genannten Beschäftigtengruppen (vgl. Spalte „Anzahl Antworten“).

Abb. A12: Maßnahmen zur Personalentwicklung in Dienststellen der mittelbaren/unmittelbaren Landesverwaltung 2019 bis 2023

Beispiele aus den Dienststellen bzw. von den Gleichstellungsbeauftragten	
Aktive Ermutigung von Frauen	Gezielte Auswahl und Ansprache; Motivation zur Bewerbung für höhergruppierte Stellen
Stellenbesetzungen mit Frauen	Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt; Stellen im höheren Dienst gezielt mit Frauen besetzt; viele Führungspositionen mit Frauen besetzt (zwingende Einhaltung LGG)
Erprobung (mit anschl. Beförderung)	Vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten an Frauen; Erprobung auch in Teilzeit möglich;
Fortbildungsangebote	Zukunftskonferenz; Hospitationsprogramme; modulare Fortbildungen; Fortbildungen zu Geschlechterstereotypen
Schulungen für Führungs(nachwuchs)-Kräfte	Modulare Fortbildungsangebote; Einzel- und Kleingruppencoachings; 18- monatige Qualifizierungsphase in einem Sachgebietsleitungspool; Seminar "Führungskompetenzen für Führungsnachwuchskräfte" an der LAKöV; Führungstandems; Teilnahme am Talentpool für Nachwuchskräfte; Deeskalationstraining; Schulung zu Gender & Diversity; Coaching; Kollegiale Beratung; Hospitationen; z.T. werden zu den Maßnahmen Frauen aktiv angesprochen/aufgefordert; z.T. werden dabei auch Fragen zur Umsetzung des LGG verhandelt
Mentoringprogramme	Tandem-Lösungen; Job-Shadowing; z.T. nur für höheren Dienst; bei täglicher Arbeit als Führungskraft von Mentorin oder Mentor unterstützt werden; z.T. Mentoring-Angebot nur für Frauen;
Personalentwicklungskonzept	z.B. speziell für Führungskräfte; z.T. nur für höheren & gehobenen Dienst; beim Zugang zu speziellem Pool für geförderte Mitarbeiter*innen wird streng nach LGG ausgewählt
Qualifizierungsgespräche/-vereinbarungen	Individuelle Qualifizierungsmaßnahmen vom Arbeitgeber finanziell & zeitlich gefördert; Meisterausbildung; Tanzpädagogik-Ausbildung; Durchführen eines Entwicklungsdialoges (zur Identifizierung von Entwicklungspotenzialen); Durchführen von Mitarbeiter*innen- und Qualifizierungsgesprächen
Spezielle Angebote für Frauen	Fortbildungen für Frauen; Durchsetzungstraining für Frauen; Kommunikationsseminar; Angebote für Frauen in einer neuen Führungsrolle; Beratungsangebot der GBA zu beruflichen Wegen für Referentinnen; Einzelcoaching für Frauen in Führungspositionen
Spezielle Angebote von der DSt für die GBA	Gezielte Fortbildungsangebote für Gleichstellungsbeauftragte
Hürden bei der Umsetzung	Kein Interesse von Frauen an Führungspositionen; Attraktivität der Funktionsstellen geht zurück; GBA nicht in Personalentwicklungsmaßnahme eingebunden
Personalhoheit liegt woanders	Personalkräftegewinnung von Führungskräften liegt im Zuständigkeitsbereich der übergeordneten Behörde
Zu klein	z.B. nur 15 Beschäftigte
Hinweis: Die einzelnen Beispiele können auch mehrfach genannt worden sein (hier nur einfach aufgelistet).	

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

Hinweis: Die einzelnen Beispiele können auch mehrfach genannt worden sein (hier nur einfach aufgelistet).

3. ANHANG-TABELLEN ZU KAP. 4

Abb. A13: Weitere Maßnahmen in Dienststellen der mittelbaren/unmittelbaren Landesverwaltung 2019 bis 2023

Beispiele aus den Dienststellen bzw. von den Gleichstellungsbeauftragten	
Verbesserte Arbeitsbedingungen und Beteiligung der GBA	vollumfängliche und frühe Beteiligung der GBA bei Stellenbesetzungen + der Vergabe von Leistungsprämien; Neuausschreibungen von Stellen bei Unterrepräsentanz von Frauen; GBA eingebunden bei Arbeitssicherheit/Gefährdungsbeurteilung; eigener Arbeitsschwerpunkt zu sex. Belästigung am Arbeitsplatz; Führungspositionen stärker mit Frauen besetzt; Einrichten von Funktionspostfächern für GBA; Vertrauen in GBA bei Frauen in DSt aufgebaut; Ernennung von sogar 2 Stellvertreterinnen für die GBA; erfolgreiche Frauenversammlungen
Gute Zusammenarbeit DSt und GBA	Frühe Beteiligung der GBA; transparente Zusammenarbeit; gemeinsame Schulungsformate von DSt und GBA; Gründung einer „Gender-AG“ aus DSt, GBA und interessierten Mitarbeiter*innen; Teilnahme an Monatsgesprächen von PR und DSt; Zugang zu den regelmäßigen Dienstagungen; regelmäßige Arbeitstreffen/ Jour-fixe/Monatsgespräche mit DSt etabliert; enge Zusammenarbeit mit PR und Personalreferat; Vor-Ort-Besuche aller örtlichen Dienststellen durch GBA; Zugriff auf benötigte Daten für GBA
Gender zum Thema machen	Fortbildungen zu Geschlechterstereotypen; Schulung aller Führungskräfte zum LGG; in Auswahlgesprächen mit Führungskräften auch Thema Gleichstellung ansprechen/abfragen; Gender & Diversity als Kriterium bei Beurteilung von Führungskräften; Frauen in Gremienübersichten sichtbar machen → bewirkt Sensibilisierung von Führungskräften; Infoveranstaltungen machen, um Beschäftigte zu motivieren; Frauen in „sichtbaren“ Rollen vorstellen; Schulung von Anleiter*innen in Genderkompetenz; Erstellung eines Gender-Equality-Plans; Erarbeitung einer Diversity-Strategie; Verknüpfen von Gleichstellung mit anderen Themen/ Vorstandsaufgaben (z.B. Einrichtung einer Beschwerdestelle);Aufgreifen von Vereinbarkeit Beruf & Familie in Stellungnahmen; eine AG mit Beschäftigten zur Aufteilung von Sorgearbeit; Gründung einer AGG-Beschwerdestelle
Spezielle Angebote für Frauen	spez. Workshops für Frauen (z.B. Selbstbehauptung in Konflikten); (vertrauliche) Sprechstunden; individuelle Seminarangebote; Selbstverteidigungskurs; Beratungsprogramm für Frauen; Begleitung Mentees d. GBA
Sensibilität für Sprache	Erstellung eines Sprachleitfadens; in Ausschreibungstexten Frauen bevorzugt ansprechen/ explizit um Bewerbung von Frauen bitten; bei Stellenausschreibungen: geschlechterneutrale Sprache und Teilzeitoffenheit; geschlechtsneutrale Sprache im dienstlichen Schriftverkehr
Hürden bei der Umsetzung	Mangelndes Vertrauen der Beschäftigten, dass GBA wirklich Veränderung bewirken kann; Lehrkräfte- und Fachkräftemangel; Kolleg*innen im Bereich Personal kennen LGG nicht
Zu klein	
Ist nicht notwendig	Hoher Frauenanteil bis hin zu Überrepräsentanz von Frauen

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

Hinweis: Die einzelnen Beispiele können auch mehrfach genannt worden sein (hier nur einfach aufgelistet).

4. ANHANG-TABELLEN ZU KAP. 5

Abb. A14: Maßnahmen zur geschlechterquotierten Besetzung von Gremien in Dienststellen der mittelbaren und unmittelbaren Landesverwaltung 2019 bis 2023

Praxisbeispiele aus den Dienststellen bzw. von den Gleichstellungsbeauftragten	
Mehr Frauen in Gremien	Frauen für die Personalratstätigkeit gewonnen; Erhöhung des Frauenanteils im Personalrat gelungen; Vertreterversammlung inzwischen mit 50% Frauen besetzt; in Einzelfällen Erfolge erzielt
Aktive Ermutigung von Frauen	Motivierung von Frauen; direkte Ansprache von Frauen
Informieren innerhalb der DST	Informieren bzw. Sensibilisieren von Führungskräften
Hürden bei der Umsetzung	Es erfolgt keine Beteiligung der GBA; GBA wird nicht gehört; das Gremium wird durch Wahl besetzt (z.T. von der Belegschaft, z.T. von speziellen Versammlungen u.a. mit Externen) – daher hat man keinen Einfluss auf das Wahlergebnis; Anhebung des Frauenanteils im Gremium auf 50% ist nicht gelungen;
Personalhoheit liegt woanders	Besetzung von Gremien obliegt der übergeordneten Behörde; Entscheidungsmacht über die Besetzung liegt nicht bei der Dienststelle selbst
Dienststelle zu klein	
Frauenanteil bereits hoch	Es besteht bereits (konstant) ein Frauenanteil von mind. 50% im Gremium / ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis; die einzige Leitungsfunktion ist weiblich besetzt; Belegschaft ist zu 90% / mehrheitlich weiblich; die 2. Führungsebene ist fast ausschließlich weiblich besetzt; Vorstand besteht mehrheitlich aus Frauen

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

Hinweis: Die einzelnen Beispiele können auch mehrfach genannt worden sein (hier nur einfach aufgelistet).

5. FRAGEBÖGEN DER DREI ONLINEBEFRAGUNGEN

5.1 Befragung der unmittelbaren Dienststellen

Teil I: Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsplan

1. Allgemeine Fragen zur Dienststelle

1.1 Für welche Dienststelle machen Sie die folgenden Angaben?

Bitte wählen Sie Ihre Dienststelle aus der folgenden Liste durch Anklicken aus – oder wählen Sie den letzten Eintrag und tragen Sie den Namen Ihrer Dienststelle eigenständig ein.

Name der Dienststelle (Bitte auswählen ...):

[Dropdown-Liste aller Dienststellennamen – alphabetisch]

Freier Eintrag des Dienststellennamens:

1.2 Wie viele Beschäftigte hat Ihre Dienststelle?

<Einfachnennung>

- Bis 20
- 21 bis 50
- 51 bis 150
- 151 bis 250
- 251 bis 500
- 501 bis 850
- Mehr als 850
- Weiß ich nicht

1.3 Gab es seit dem 01.01.2019 Strukturveränderungen innerhalb der Dienststelle?

<Einfachnennung>

- Ja
- Nein
- Weiß ich nicht

(Filter: Wenn 1.3 „Ja“)

1.4 Welche Strukturveränderungen waren das?

<Mehrfachantworten sind möglich>

- Zusammenlegung von Dienststellen
- Eingliederung von Teilen anderer Dienststellen
- Herauslösung von Teilen der Dienststelle
- Rechtsformumwandlung
- Andere Veränderungen, und zwar: _____
- Weiß ich nicht

1.5 Haben die pandemiebedingten Einschränkungen (Corona) in den Jahren 2020 bis 2022 die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) bzw. die laufenden Gleichstellungsbemühungen in Ihrer Dienststelle beeinflusst?

<Einfachnennung>

- Ja, erschwert
- Ja, erleichtert
- Nein, nicht beeinflusst
- Weiß ich nicht

(Filter: Wenn 1.5 „Ja, erschwert“ oder „Ja, erleichtert“)

1.6 Warum? Wodurch?

2. Fragen zur Gleichstellungsbeauftragten (GBA)

2.1 Hatte Ihre Dienststelle seit dem 01.01.2019 eine (oder mehrere) Gleichstellungsbeauftragte?

<Einfachnennung>

- Ja
- Ja, aber nicht die ganze Zeit
- Nein, es gibt keine beschäftigte Frau, die das Amt übernommen hat
- Nein, weil: _____
- Weiß ich nicht

(Filter: Wenn 2.1 „Ja“ und „Ja, aber nicht die ganze Zeit“, gilt für Fragen 2.2 bis 2.16)

2.2 Hatte Ihre Dienststelle seit dem 01.01.2019 eine (oder mehrere) stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte?

<Einfachnennung>

- Ja
- Ja, aber nicht die ganze Zeit
- Nein, es gibt keine beschäftigte Frau, die das Amt übernommen hat
- Nein, weil: _____
- Weiß ich nicht

2.3 Hat sich die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in die Angelegenheiten der Dienststelle seit dem 01.01.2019 verändert?

<Einfachnennung>

- Ja, intensiver geworden
- Ja, weniger intensiv geworden
- Auf Grund der pandemiebedingten Einschränkungen (Corona) konnte die Einbindung nicht in der gewohnten Weise erfolgen
- Nein
- Weiß ich nicht

2.4 Wie intensiv haben Sie Ihre Gleichstellungsbeauftragte seit dem 01.01.2019 an folgenden Maßnahmen beteiligt? (Wenn es die Maßnahme nicht gab, wählen Sie bitte „trifft nicht zu“ aus.)

	Immer	Teils/teils	Gar nicht	Weiß ich nicht	Trifft nicht zu
Personelle Maßnahmen (Einstellungsverfahren, Beförderung, Höhergruppierung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fortbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Besetzung von Gremien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Analyse der Beschäftigtenstruktur, Erstellung des Gleichstellungsplans	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Pflege und Beruf (z.B. Home-Office)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(Filter: Wenn 2.4a „Immer“ oder „Teils/teils“)

2.5 Wann beteiligen Sie Ihre Gleichstellungsbeauftragte in der Regel bei personellen Maßnahmen?

<Einfachnennung>

- Nach erfolgter Maßnahme
- Zum Zeitpunkt der Maßnahme
- Mindestens eine Woche vor der Maßnahme
- Weiß ich nicht

2.6 Erfolgt die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in der Regel vor, zeitgleich mit oder nach der Beteiligung des Personalrates?

<Einfachnennung>

- Vor dem Personalrat
- Zeitgleich mit dem Personalrat
- Nach dem Personalrat
- Weiß ich nicht

2.7 Hat Ihre Gleichstellungsbeauftragte seit dem 01.01.2019 Einsicht in Personalakten verlangt?

<Einfachnennung>

- Ja, ca. (... mal) _____
- Nein
- Weiß ich nicht

(Filter: Wenn 2.7 „Ja“)

2.8 Wurde diese gewährt?

<Einfachnennung>

- Ja, immer
- Ja, meistens
- Nein, weil: _____
- Weiß ich nicht

2.9 Gab es seit dem 01.01.2019 Maßnahmen, gegen die Ihre Gleichstellungsbeauftragte Widerspruch eingelegt hat?

<Einfachnennung>

- Ja, ca. (... mal) _____
- Nein
- Weiß ich nicht

(Filter: Wenn 2.9 „Ja“)

2.10 Worum ging es bei dem Widerspruch?

<Mehrfachantworten sind möglich>

- Den Gleichstellungsplan
 - Einstellungen/Einstellungsverfahren
 - Beförderungen
 - Höhergruppierungen
 - Andere Maßnahmen, und zwar (bitte keinen Personenbezug herstellen):
-

- Weiß ich nicht

(Filter: Wenn 2.9 „Ja“)

2.11 Haben Sie Ihre Entscheidung nach einem Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten geändert?

<Einfachnennung>

- Ja, immer
- Ja, meistens
- Nein, weil: _____
- Weiß ich nicht

(Filter: Wenn 2.11 „Ja, immer“/„Ja, meistens“)

2.12 Wie oft kam das vor?

<Freitext>

(Filter: Wenn 2.9 „Ja“)

2.13 Gab es Widersprüche der Gleichstellungsbeauftragten, die der nächsthöheren Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wurden?

Hinweis: Bei obersten Landesbehörden tritt anstelle der nächsthöheren Dienststelle die Leitung, bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen das geschäftsführende Organ (§ 23 Abs. 3 i.V.m § 5 Abs. 2 Satz 2 bzw. § 5 Abs. 6 LGG).

<Einfachnennung>

- Ja
- Nein
- Weiß ich nicht

(Filter: Wenn 2.12 „Ja“)

2.14 Hat diese Dienststelle Ihre Entscheidung in den meisten Fällen abgeändert?

<Einfachnennung>

- Ja
- Nein
- Weiß ich nicht

(Filter: Wenn 2.12 „Nein“)

2.15 Hat die Gleichstellungsbeauftragte nach erfolglosem Widerspruch ein gerichtliches Verfahren durch das Verwaltungsgericht angestrebt?

<Einfachnennung>

- Ja, ca. (... mal) _____
- Nein
- Weiß ich nicht

(Filter: wenn 2.14 „Ja“)

2.16 Hat das Verwaltungsgericht eine Verletzung der Rechte der Gleichstellungsbeauftragten festgestellt?

<Einfachnennung>

- Ja, ca. (... mal) _____
- Nein
- Entscheidung steht noch aus
- Weiß ich nicht

2.17 Wie wird in Ihrer Dienststelle hinsichtlich der zeitlichen Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten verfahren?

<Mehrfachantworten sind teilweise möglich>

- Es existiert eine Freistellungsregelung, welche die Gleichstellungsbeauftragte um weniger als 30% freistellt
- Es existiert eine Freistellungsregelung, welche die Gleichstellungsbeauftragte um mindestens 30% freistellt
- Es existiert eine Freistellungsregelung, welche die Gleichstellungsbeauftragte um mindestens 60% freistellt
- Es existiert eine Freistellungsregelung, welche die Gleichstellungsbeauftragte zu 100% freistellt
- Die Gleichstellungsbeauftragte organisiert den Umfang ihrer Freistellung nach eigenem Ermessen
- Es existiert keine Freistellungsregelung
- Weiß ich nicht

2.18 Welche Erwartungen haben Sie an die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten?

<Freitext>

3. Fragen zum Gleichstellungsplan**3.1 Hat Ihre Dienststelle einen Gleichstellungsplan?**

<Einfachnennung>

- Ja, einen aktuellen
- Ja, einen älteren, der (länger) nicht aktualisiert wurde
- Ja, einen älteren, der zur Zeit aktualisiert wird
- Nein, weil: _____
- Nein, wird gerade erstellt
- Weiß ich nicht

(Filter: Wenn 3.1 „Ja“)

3.2 In welchem zeitlichen Abstand erfolgen grundsätzlich die Aktualisierungen und Weiterentwicklungen des Gleichstellungsplans?

<Einfachnennung>

- Jedes Jahr
- Alle zwei Jahre
- Alle drei Jahre
- Es gibt keinen festgelegten Rhythmus
- Nur dann, wenn notwendig
- Weiß ich nicht

(Filter: Wenn 3.1 „Ja“)

3.3 Wurden Aufbau und/oder Inhalt des Gleichstellungsplans seit dem 01.01.2019 verändert?

<Einfachnennung>

- Ja, komplett
- Ja, teilweise
- Nein
- Weiß ich nicht

(Filter: 3.3 „Ja, komplett“ sowie „Ja, teilweise“)

3.4 Was genau wurde verändert? Warum wurde es verändert?

<Freitext>

(Filter: Wenn 3.1 „Ja“)

3.5 Enthält der Gleichstellungsplan Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils?

<Mehrfachantworten sind teilweise möglich>

- Ja, enthält verbindliche Zielvorgaben (Prozentangaben bzw. absolute Zahlenangaben)
- Ja, enthält abstrakte Zielvorgaben (verbale Beschreibung)
- Nein, denn es gibt keine Besoldungs-/Entgeltgruppen, in denen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind
- Nein, weil: _____
- Weiß ich nicht

(Filter: Wenn 3.1 „Ja“)

3.6 Enthält der Gleichstellungsplan andere bzw. weitergehende Zielvorgaben und Informationen?

<Einfachnennung>

- Ja
- Nein
- Weiß ich nicht

(Filter: Wenn 3.6 „Ja“)

3.7 Auf welche Bereiche zielen diese Zielvorgaben / Informationen ab?

<Mehrfachantworten sind möglich>

- Maßnahmen der Personalentwicklung
- Weiterbildung und Höherqualifizierung von Frauen
- Unterstützung von Frauen bei Bewerbungen
- Reintegration von Frauen nach Elternzeit
- Reintegration von Frauen auf eine Vollzeitstelle nach längerer Teilzeittätigkeit
- Kennzahlen zur Benennung von Frauen in Gremien
- Maßnahmen zum Entgegenwirken und Nachgehen von Fällen sexueller Belästigung
- Informationen zur Beschäftigtenstruktur (getrennt nach Geschlecht und Dienstgraden) wie bspw. Nachbesetzungsmöglichkeiten
- Andere Bereiche, und zwar: _____
- Weiß ich nicht

4. Fragen zu Personalentscheidungen / Einstellungsverfahren

(Filter: Wenn 3.1 „Ja“)

4.1 Wird der Gleichstellungsplan seit dem 01.01.2019 bei Personalentscheidungen berücksichtigt?

<Einfachnennung>

- Ja, immer
- Ja, meistens
- Nein, weil: _____
- Weiß ich nicht

4.2 Wie wird in Ihrer Dienststelle bei Personalentscheidungen verfahren, wenn in der zu besetzenden Besoldungs-/Entgeltgruppe der Frauenanteil niedriger als 50% ist?

<Einfachnennung>

- Frauen werden (bei gleichwertiger Qualifikation) bevorzugt
- Bei der Besetzung der Stelle werden weder Frauen noch Männer (mit gleichwertiger Qualifikation) besonders bevorzugt
- Die Informationen liegen nicht vor und werden bei Personalentscheidungen nicht miteinbezogen
- Trifft auf unsere Dienststelle nicht zu, weil der Frauenanteil immer mindestens 50% beträgt
- Weiß ich nicht

4.3 Im Falle der Unterrepräsentanz von Frauen: Schreibt Ihre Dienststelle eine zu besetzende Stelle erneut aus, wenn nach der 1. Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vorliegen, die die geforderten Qualifikationen nachweisen?

<Einfachnennung>

- Ja, immer
- Ja, meistens
- Nein
- Weiß ich nicht

(Filter: Wenn 4.3 „Nein“)

4.4 Aus welchem Grund kam es zum Verzicht auf eine neue, mindestens landesverwaltungsinterne Ausschreibung in Ihrer Dienststelle?

<Einfachnennung>

- Stelle ist nur von Beschäftigten der Dienststelle zu besetzen
- Besondere Gründe im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten, und zwar: _____
- Andere Gründe, und zwar: _____
- Weiß ich nicht

5. Fragen zur Förderung der Beschäftigung von Frauen in Gremien**5.1 Wie hoch ist der Anteil von Frauen in Gremien innerhalb Ihrer Dienststelle aktuell?**

<Einfachnennung>

- Weniger als 50 Prozent
- Ungefähr 50 Prozent
- Mehr als 50 Prozent
- Weiß ich nicht

5.2 Gab es in Ihrer Dienststelle seit dem 01.01.2019 Benennungen von Mandaten in Beratungs- und Entscheidungsgremien (außerhalb der Dienststelle)?

<Einfachnennung>

- Ja
- Nein, weil: _____
- Weiß ich nicht

(Filter: falls 5.2 „Ja“)

5.3 Wurden bei der Benennung insbesondere Frauen vorgeschlagen und benannt?

<Einfachnennung>

- Ja
- Nein, weil der Frauenanteil bereits bei 50% und mehr lag
- Nein, weil: _____
- Weiß ich nicht

5.4 Wurden in Ihrer Dienststelle seit dem 01.01.2019 konkrete Maßnahmen ergriffen, um den Anteil von Frauen in Gremien zu erhöhen?

<Einfachnennung>

- Ja
- Nein, weil der Frauenanteil bereits bei 50% und mehr lag
- Nein, weil: _____
- Weiß ich nicht

Teil II: Personalsituation

6. Zuständigkeit für Personalentscheidungen/ Personalhoheit**6.1 Liegt die Personalhoheit für Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen direkt in Ihrer eigenen Dienststelle? Oder liegt diese bei einer übergeordneten Dienststelle?***Hinweis:*

In manchen Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung liegt die Personalhoheit in den Händen der übergeordneten Dienststelle. Dies gilt z.B. für die Amtsgerichte und Landgerichte des Landes Brandenburg, für die u.a. Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen durch das Brandenburgische Oberlandesgericht (OLG) vorgenommen werden.

- *Sollte dies auf Ihre Dienststelle zutreffen, überspringen Sie automatisch die nachfolgenden Fragen zum Teil II: Personalsituation.*
- *Liegt die Personalhoheit für untergeordnete Dienststellen bei Ihnen, berücksichtigen Sie im Folgenden bitte auch diese Dienststellen.*

- Ja, Personalhoheit liegt in unserer eigenen Dienststelle
- Ja, liegt bei uns und außerdem haben wir noch die Personalhoheit für eine/mehrere andere Dienststelle(n)
- Nein, Personalhoheit liegt bei einer übergeordneten Dienststelle

(Filter: Wenn 6.1 „Ja, liegt bei uns und außerdem haben wir noch die Personalhoheit für folgende Dienst-stelle(n)“)

6.2 Für welche weitere(n) Dienststelle(n) haben Sie die Personalhoheit?

<Freitext>

(Filter: Wenn 6.1 „Nein, Personalhoheit liegt bei einer übergeordneten Dienststelle“)

6.3 Bei welcher Dienststelle liegt die Personalhoheit?

<Freitext>

(Filter: Wenn 6.1 „Ja“)

7. Beschäftigtenstruktur hinsichtlich des Frauenanteils (§ 6 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 und 2 LGG)**7.1 Bitte geben Sie im Folgenden an, wie viele Frauen und Männer in jeder Führungsebene in Ihrer Dienststelle zum 30.06.2019 und 30.06.2023 gearbeitet haben. Zunächst: Welche Führungsebenen gab es zu diesen Zeitpunkten überhaupt?**

<Mehrfachantworten sind möglich>

- Präsident/Präsidentin
- Geschäftsleitung
- Dienststellenleitung
- Behördenleitung
- Abteilungsleitung
- Bereichsleitung

- Referatsleitung
- Dezernatsleitung
- Geschäftsstellenleitung
- Sachgebietsleitung
- Stabsstellenleitung
- Gruppenleitung
- Andere Führungsebene, und zwar: _____

7.2 Wie viele Frauen und Männer haben zum 30.06.2019 in jeder dieser Führungsebenen gearbeitet? (Falls es eine Führungsebene zu diesem Zeitpunkt noch nicht gab, tragen Sie dort bitte Nullen ein.)

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Weiß ich nicht
Präsident/ Präsidentin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geschäftsleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dienststellen- leitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Behördenleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abteilungsleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bereichsleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Referatsleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dezernatsleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geschäftsstellen- leitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sachgebiets- leitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stabsstellen- leitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gruppenleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere Führungs- ebene, und zwar:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7.3 Und wie viele waren es zum 30.06.2023? (Falls es eine Führungsebene zu diesem Zeitpunkt nicht mehr gab, tragen Sie dort bitte Nullen ein.)

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Weiß ich nicht
Präsident/ Präsidentin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geschäftsleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dienststellen- leitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Behördenleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abteilungsleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bereichsleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Referatsleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dezernatsleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geschäftsstellen- leitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sachgebiets- leitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stabsstellen- leitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gruppenleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere Führungsebene, und zwar:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(Filter: Wenn 6.1 „Ja“)

8. Berufszugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten (§ 6 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 LGG)

8.1 Wurden seit dem 01.01.2019 Stellen in Ihrer Dienststelle neu besetzt?

Hinweis: Hier sind Einstellungen / Besetzungen von Positionen mit einer Zeitdauer von länger als einem Jahr gemeint, ohne Ausbildungen.

<Einfachnennung>

- Ja
 Nein
 Weiß ich nicht

(Filter: Wenn 6.1 „Ja“)

8.2 Bitte geben Sie an, mit jeweils wie vielen Beschäftigten die Stellen seit dem 01.01.2019 neu besetzt wurden. (Wenn keine Stellen für die jeweilige Gruppe neu besetzt wurden, tragen Sie bitte eine Null ein.)

a) Nach Aufgabenwahrnehmung:	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Weiß ich nicht
Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Positionen ohne Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

b) Nach Einkommensgruppe:	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Weiß ich nicht
Höchste Einkommen (hD)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hohe Einkommen (gD)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mittlere Einkommen (mD)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

c) Nach Verfahren:	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Weiß ich nicht
Öffentliche Ausschreibung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Besetzung nach landesverwaltungs-interner Ausschreibung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ohne Ausschreibung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(Filter: Wenn 6.1 „Ja“)

8.3 Haben in Ihrer Dienststelle seit dem 01.01.2019 Beförderungen und Höhergruppierungen stattgefunden?

<Einfachnennung>

- Ja
 Nein, weil: _____
 Weiß ich nicht

(Filter: Wenn 8.3 „Ja“)

8.4 Bitte geben Sie an, wie sich Beförderungen und Höhergruppierungen seit dem 01.01.2019 jeweils auf Frauen und Männer aufteilen. (Wenn es keine Beförderungen und Höhergruppierungen für die jeweilige Gruppe gab, tragen Sie bitte eine Null ein.)

a) Nach Beschäftigten- gruppe:	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Weiß ich nicht
Beamtinnen und Beamte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tarifbeschäftigte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

b) Nach Einkommensgruppe:	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Weiß ich nicht
Höchste Einkommen (hD)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hohe Einkommen (gD)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mittlere Einkommen (mD)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Teil III: Praxisbeispiele zur Umsetzung des LGG in Ihrer Dienststelle

9. Eigene Maßnahmen

Bis hierhin haben wir bereits eine ganze Reihe von Informationen und Zahlen zu Ihrer Dienststelle von Ihnen erhalten. Bereits an dieser Stelle vielen Dank dafür!

Im folgenden Abschnitt möchten wir Sie nun bitten, sich darüber hinaus zu Ihren Aktivitäten und Erfahrungen in Ihrer Dienststelle in der laufenden Gleichstellungspraxis zu äußern.

Bitte berichten Sie hierzu von einzelnen, ganz konkreten Maßnahmen in Ihrer Dienststelle, so wie sich diese seit dem 01.01.2019 für Sie dargestellt haben.

9.1 Bitte berichten Sie von beispielhaften Maßnahmen zur Personalentwicklung von Führungsnachwuchskräften, insbesondere Frauen, die in Ihrer Dienststelle zur Anwendung kamen.

- Welche Angebote gibt es dazu bei Ihnen? Für wen?
- Welche Verbesserungen/Erleichterungen konnten damit erzielt werden – welche Herausforderungen/ Hemmnisse traten dabei vielleicht auch auf?

<Freitext>

9.2 Bitte berichten Sie von beispielhaften Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (z.B. zum Home-Office), die in Ihrer Dienststelle zur Anwendung kamen.

- Welche Angebote gibt es dazu bei Ihnen? Für wen?
- Welche Verbesserungen/Erleichterungen konnten damit erzielt werden – welche Herausforderungen/ Hemmnisse traten dabei vielleicht auch auf?

<Freitext>

9.3 Bitte berichten Sie beispielhaft von der Besetzung von Gremien, in denen es gelungen ist, den Frauenanteil entsprechend § 12 LGG zu erhöhen.

- In welchen Gremien? Bei welcher Ausgangssituation?
- Wie gelang dies?
- Welche Erfolge konnten erzielt werden – welche Herausforderungen/ Hemmnisse traten dabei vielleicht auch auf?

<Freitext>

9.4 Bitte berichten Sie von weiteren, eigenen Beispielen aus Ihrer Dienststelle, mit denen Sie die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) befördern.

- Was tun Sie? Wie?
- Welche Erfolge konnten damit erzielt werden – welche Herausforderungen/ Hemmnisse traten dabei vielleicht auch auf?

<Freitext>

5.2 Befragung der Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen

Teil I: Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsplan

1. Fragen zur Funktion als Gleichstellungsbeauftragte (GBA)

1.1 Gehört die Dienststelle, in der Sie tätig sind, zur unmittelbaren oder zur mittelbaren Verwaltung des Landes Brandenburg? (Ihre Anonymität bleibt selbstverständlich gewahrt. Wir werden Sie bei der Auswertung der Daten nicht mit Ihrer Dienststelle in Verbindung bringen.)

Hinweis: Zur unmittelbaren Verwaltung gehören Behörden, Einrichtungen und Betriebe, die Organe des Landes Brandenburg sind (§§ 5 ff. LOG). Zur mittelbaren Verwaltung gehören rechtlich selbständige Verwaltungsträger, die an der Landesverwaltung mitwirken (§§ 12 ff. LOG).

<Einfachnennung>

- Zur unmittelbaren Verwaltung
- Zur mittelbaren Verwaltung
- Weiß ich nicht

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

<Mehrfachantworten sind teilweise möglich>

- Es existiert eine Freistellungsregelung, die mich um weniger als 30% freistellt
- Es existiert eine Freistellungsregelung, die mich um mindestens 30% freistellt
- Es existiert eine Freistellungsregelung, die mich um mindestens 60% freistellt
- Es existiert eine Freistellungsregelung, die mich zu 100% freistellt
- Ich organisiere den Umfang meiner Freistellung nach eigenem Ermessen

- Es existiert keine Freistellungsregelung
- Weiß ich nicht

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

<Einfachnennung>

- Ja
- Nein
- Weiß ich nicht

(Filter: Wenn 1.3 „nein“)

1.4 Bitte geben Sie an, in welchem Stellenumfang eine zeitliche Entlastung für Ihre Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte mindestens erforderlich wäre:

<Einfachnennung>

- Notwendig wäre eine Freistellungsregelung, die mich um mindestens 30% freistellt
- Notwendig wäre eine Freistellungsregelung, die mich um mindestens 60% freistellt
- Notwendig wäre eine Freistellungsregelung, die mich zu 100% freistellt
- Notwendig wäre eine andere Freistellungsregelung, und zwar: _____

1.5 Wurde/n für Ihre Funktion eine/mehrere stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte bestellt?

<Einfachnennung>

- Ja, eine Stellvertreterin wurde bestellt
- Ja, mehrere Stellvertreterinnen wurden bestellt
- Nein, noch nicht. Die Bestellung einer Stellvertreterin ist aber in Aussicht
- Nein, es gibt keine beschäftigte Frau, die das Amt übernommen hat
- Nein, es wurde keine Stellvertreterin bestellt
- Weiß ich nicht

1.6 In welcher Besoldungs-/Entgeltgruppe sind Sie eingestuft?

1.7 Haben die pandemiebedingten Einschränkungen (Corona) in den Jahren 2020 bis 2022 die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) bzw. die laufenden Gleichstellungsbemühungen beeinflusst?

<Einfachnennung>

- Ja, erschwert
- Ja, erleichtert
- Nein, nicht beeinflusst
- Weiß ich nicht

(Filter: Wenn 1.7 „Ja, erschwert“ oder „Ja, erleichtert“)

1.8 Warum? Wodurch?

<Freitext>

2. Fragen zu Ihrer Arbeit als Gleichstellungsbeauftragter**2.1 Haben sich Ihre Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte seit dem 01.01.2019 erweitert?**

<Einfachnennung>

- Ja
- Nein
- Weiß ich nicht

(Filter: Wenn 2.1: „Nein“)

2.2 Woran liegt es, dass es seit dem 01.01.2019 zu keiner Erweiterung Ihrer Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragter (mehr) kam?

<Einfachnennung>

- Eine zusätzliche Erweiterung war in den letzten vier Jahren nicht nötig
- Die Anforderungen sind in meiner Dienststelle eher zurückgegangen
- Die Anforderungen sind in meiner Dienststelle zwar eher gewachsen – lassen sich aber zeitlich von mir nicht erfüllen
- Die Anforderungen sind in meiner Dienststelle zwar eher gewachsen – meine Rechte lassen sich aber in der Dienststelle nicht vollumfänglich realisieren
- Auf Grund der pandemiebedingten Einschränkungen (Corona) sind die Anforderungen/ Themen/ Aufgaben geringer als in regulären Jahren ausgefallen
- Andere Gründe, und zwar: _____
- Weiß ich nicht

(Filter: Wenn 2.1: „Ja“)

2.3 Wie genau wirkt sich diese Erweiterung Ihrer Tätigkeiten auf Ihre Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte aus?

<Mehrfachantworten sind möglich>

- Ich werde öfter von Beschäftigten kontaktiert
- Ich werde in eine größere Anzahl von Themen einbezogen
- Ich habe mehr Einfluss auf Entscheidungen
- Meine Rolle wird ernster genommen
- Die Erweiterung meiner Tätigkeiten wirkt sich bisher (noch) nicht auf meine Arbeit aus
- Andere Auswirkungen, und zwar: _____
- Weiß ich nicht

2.4 Wie häufig werden Sie im Durchschnitt monatlich von Beschäftigten der Dienststelle kontaktiert?

<Freitext>

Ca. _____ mal

2.5 Was sind die häufigsten Anliegen, mit denen sich Beschäftigte der Dienststelle an Sie wenden?

<Freitext> _____

2.6 Wie oft haben Sie pro Jahr Kontakt zur Landesgleichstellungsbeauftragten?

<Einfachnennung>

- Nie
- Einmal im Jahr
- Mehrmals im Jahr
- Weiß ich nicht

(Filter: Wenn 2.6: „Einmal im Jahr“ oder „Mehrmals im Jahr“)

2.7 In welcher Form hatten Sie bisher Kontakt mit der Landesgleichstellungsbeauftragten?

<Mehrfachantworten sind möglich>

- Persönliche(s) Treffen
- Wir tauschten uns per E-Mail, Telefon und/oder Videokonferenz aus
- Wir haben uns (gegenseitig) beraten
- Andere Kontaktform, und zwar: _____
- Weiß ich nicht

2.8 Wünschen Sie sich eine intensivere Zusammenarbeit mit der Landesgleichstellungsbeauftragten?

<Einfachnennung>

- Ja
- Nein
- Weiß ich nicht

2.9 Haben Sie Kontakt zu Gleichstellungsbeauftragten anderer Dienststellen?

<Mehrfachantworten sind möglich>

- Ja, ich nehme an Treffen teil
- Ja, wir tauschen uns per E-Mail, Telefon und/oder Videokonferenz aus
- Ja, wir beraten uns (gegenseitig)
- Ja, andere Kontaktform, und zwar: _____
- Nein
- Weiß ich nicht

2.10 Wünschen Sie sich eine intensivere Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten anderer Dienststellen?

<Einfachnennung>

- Ja
- Nein
- Weiß ich nicht

(Filter: Wenn 2.8 und/oder 2.10 = „Ja“, Fragen 2.11 + 2.12)

2.11 Zu welchen Themen wünschen Sie sich eine intensivere Zusammenarbeit mit der Landesgleichstellungsbeauftragten und/oder den Gleichstellungsbeauftragten anderer Dienststellen?

<Freitext>

2.12 In welchen Formen wünschen Sie sich einen engeren Austausch mit der Landesgleichstellungsbeauftragten und/oder den Gleichstellungsbeauftragten anderer Dienststellen?

<Mehrfachantworten sind möglich>

- Persönliche(s) Treffen
- Austausch per E-Mail, Telefon und/oder Videokonferenz(en)
- (Gegenseitige) Beratung
- Austausch über eine Plattform (bspw. eine Cloud)
- Andere Kontaktform, und zwar: _____
- Weiß ich nicht

2.13 Haben Sie als Gleichstellungsbeauftragte seit dem 01.01.2019 an Fortbildungen teilgenommen?

	Ja	Nein, ist aber geplant	Nein, pandemiebedingt (Corona)	Nein	Weiß ich nicht
Zum LGG	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zum Personalrecht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.14 Haben Sie an weiteren Fortbildungen teilgenommen? Zu welchen Themen?

<Freitext>

3. Fragen zu Ihrer Beteiligung an Entscheidungen und Maßnahmen

3.1 An welchen Entscheidungen und Maßnahmen waren Sie seit dem 01.01.2019 in Ihrer Dienststelle beteiligt?

<Mehrfachantworten sind möglich>

- Personelle Maßnahmen (Einstellungsverfahren, Beförderung, Höhergruppierung)
- Fortbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen
- Besetzung von Gremien
- Analyse der Beschäftigtenstruktur
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Pflege und Beruf (z.B. Home-Office)
- Andere Maßnahmen/ Entscheidungen, und zwar: _____
- Weiß ich nicht

(Filter: Wenn 3.1 = „Personelle Maßnahmen (Einstellungsverfahren, Beförderung, Höhergruppierung“)

3.2 Wann werden Sie bei personellen Maßnahmen in der Regel beteiligt?

<Einfachnennung>

- Mindestens eine Woche vor der Maßnahme
- Zum Zeitpunkt der Maßnahme
- Nach erfolgter Maßnahme
- Weiß ich nicht

3.3 Erfolgt Ihre Beteiligung in der Regel vor, zeitgleich mit oder nach der Beteiligung des Personalrates?

<Einfachnennung>

- Vor dem Personalrat
- Zeitgleich mit dem Personalrat
- Nach dem Personalrat
- Weiß ich nicht

3.4 Gab es seit dem 01.01.2019 personelle Maßnahmen, bei denen Sie von Ihrem Widerspruchsrecht Gebrauch gemacht haben?

<Einfachnennung>

- Ja
- Nein
- Weiß ich nicht

(Filter: Wenn 3.4 „Ja“)

3.5 Wie oft haben Sie seit dem 01.01.2019 insgesamt von Ihrem Widerspruchsrecht Gebrauch gemacht?

Ca. _____ mal

(Filter: Wenn 3.4 „Ja“)

3.6 Beschreiben Sie bitte ein Fallbeispiel (*dabei bitte keinen Personenbezug herstellen*):

<Freitext>

(Filter: Wenn 3.4 „Ja“)

3.7 Waren alle Ihre Widersprüche erfolgreich?

<Einfachnennung>

- Ja
- Nein
- Weiß ich nicht

(Filter: Wenn 3.7 „Nein“)

3.8 Haben Sie nach erfolglosem Widerspruch anschließend ein gerichtliches Verfahren beim Verwaltungsgericht angestrebt?

<Mehrfachantworten sind möglich>

- Ja, und zwar ca. (... mal): _____
- Nein, ich habe ca. (... mal) darauf verzichtet: _____
- Weiß ich nicht

(Filter: wenn 3.8 „Ja, und zwar ca. (... mal):“)

3.9 Hat das Verwaltungsgericht eine Verletzung Ihrer Rechte als Gleichstellungsbeauftragter festgestellt?

<Mehrfachantworten sind möglich>

- Ja, und zwar ca. (... mal) _____
- Nein, und zwar ca. (... mal nicht) _____
- Noch unklar, da Entscheidung des Verwaltungsgerichtes noch aussteht
- Weiß ich nicht

4. Fragen zum Gleichstellungsplan

4.1 Gibt es in Ihrer Dienststelle einen Gleichstellungsplan?

<Einfachnennung>

- Ja, einen aktuellen
- Ja, einen älteren, der (länger) nicht aktualisiert wurde
- Ja, einen älteren, der zur Zeit aktualisiert wird
- Nein, weil: _____
- Nein, wird gerade erstellt
- Weiß ich nicht

(Filter: Wenn 4.1 „Ja, einen aktuellen“, „Ja, einen älteren, der (länger) nicht aktualisiert wurde“ oder „Ja, einen älteren, der zurzeit aktualisiert wird“)

4.2 Sind Sie in Ihrer Rolle als Gleichstellungsbeauftragte an der Erstellung, Aktualisierung und Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans beteiligt?

<Einfachnennung>

- Ja
- Nein
- Weiß ich nicht

(Filter: Wenn 4.2 „Ja“)

4.3 Beschreiben Sie bitte kurz Ihre Aufgaben im Prozess der Erstellung, Aktualisierung und Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans:

<Freitext>

5.2 Was haben Sie als Gleichstellungsbeauftragte in Ihrer Dienststelle seit dem 01.01.2019 bewirken können?

<Mehrfachantworten sind möglich>

- Ich habe einen Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils in der Dienststelle geleistet
- Ich habe Maßnahmen initiiert, um die Vertretung von beschäftigten Frauen in Gremien zu erhöhen
- Ich habe das Thema Gleichberechtigung von Frauen und Männern mehr in das Bewusstsein gebracht
- Ich habe zur Transparenz von Entscheidungen beigetragen
- Ich habe einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. von Beruf und Pflege geleistet
- Ich habe zum Thema sexuelle Belästigung Aufklärungsarbeit geleistet und/oder Betroffenen geholfen
- Ich habe durch die Organisation von Jahresversammlung(en) der weiblichen Beschäftigten wichtige LGG-Themen ins Bewusstsein gerufen
- Andere Ergebnisse, und zwar: _____
- Nichts davon
- Weiß ich nicht

(Filter: Wenn 5.2 „Nichts davon“)

5.3 Welche Faktoren haben verhindert, dass Sie in Ihrer Rolle als Gleichstellungsbeauftragte in Ihrer Dienststelle etwas bewirken konnten?

<Freitext>

5.4 Sind Sie in Ihrer Rolle als Gleichstellungsbeauftragte zufrieden mit sich und Ihrer Tätigkeit? Gibt es etwas, das Sie unzufrieden macht?

<Freitext>

Teil II: Praxisbeispiele zur Umsetzung des LGG**6. Eigene Maßnahmen**

Bis hierhin haben wir bereits eine ganze Reihe von Informationen und Zahlen zu Ihrer Dienststelle von Ihnen erhalten. Bereits an dieser Stelle vielen Dank dafür!

Im folgenden Abschnitt möchten wir Sie nun bitten, sich darüber hinaus zu Ihren Aktivitäten und Erfahrungen in Ihrer Dienststelle in der laufenden Gleichstellungspraxis zu äußern.

Bitte berichten Sie hierzu von einzelnen, ganz konkreten Maßnahmen in Ihrer Dienststelle, so wie sich diese seit dem 01.01.2019 für Sie dargestellt haben.

6.1 Bitte berichten Sie von beispielhaften Maßnahmen zur Personalentwicklung von Führungsnachwuchskräften, insbesondere Frauen, die in Ihrer Dienststelle zur Anwendung kamen.

- Welche Angebote gibt es dazu bei Ihnen? Für wen?
- Welche Verbesserungen/Erleichterungen konnten damit erzielt werden – welche Herausforderungen/Hemmnisse traten dabei vielleicht auch auf?

<Freitext>

6.2 Bitte berichten Sie von beispielhaften Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (z.B. zum Home-Office), die in Ihrer Dienststelle zur Anwendung kamen.

- Welche Angebote gibt es dazu bei Ihnen? Für wen?
- Welche Verbesserungen/Erleichterungen konnten damit erzielt werden – welche Herausforderungen/Hemmnisse traten dabei vielleicht auch auf?

<Freitext>

6.3 Bitte berichten Sie beispielhaft von der Besetzung von Gremien, in denen es gelungen ist, den Frauenanteil entsprechend § 12 LGG zu erhöhen.

- In welchen Gremien? Bei welcher Ausgangssituation?
- Wie gelang dies?
- Welche Erfolge konnten erzielt werden – welche Herausforderungen/Hemmnisse traten dabei vielleicht auch auf?

<Freitext>

6.4 Bitte berichten Sie von weiteren, eigenen Beispielen aus Ihrer Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragter, mit denen Sie die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) befördern.

- Was tun Sie? Wie?
- Welche Erfolge konnten dabei erzielt werden – welche Herausforderungen/Hemmnisse traten dabei vielleicht auch auf?

<Freitext>

Eine abschließende, letzte Bitte:

7. Gerne können Sie uns hier für die weitere Kommunikation mit Ihnen und/oder für evtl. Rückfragen Ihre persönliche E-Mail-Adresse mitteilen, damit wir uns gegebenenfalls direkt an Sie wenden können (ohne den Umweg über die Poststelle o.ä. Ihrer Dienststelle).

Hinweis: Diese Angabe ist freiwillig und wird vertraulich behandelt. Sie wird nur zur Erleichterung der Organisation dieser Befragung genutzt.

Meine E-Mail-Adresse lautet: _____

Vielen herzlichen Dank für Ihre Teilnahme. Ihre Angaben wurden gespeichert.

Die Ergebnisse dieser Online-Befragung fließen in die Evaluation der Gleichstellungsarbeit der Landesverwaltung (für die Jahre 2019 bis 2023) ein.

Der 8. LGG-Bericht wird im Frühjahr 2024 veröffentlicht und auf der Webseite des Ministeriums für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz zur Verfügung gestellt.

5.3 Befragung der mittelbaren Dienststellen

Teil I: Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsplan

1. Allgemeine Fragen zur Dienststelle

1.1 Für welche Dienststelle machen Sie die folgenden Angaben?

Bitte wählen Sie Ihre Dienststelle aus der folgenden Liste durch Anklicken aus – oder wählen Sie den letzten Eintrag und tragen Sie den Namen Ihrer Dienststelle eigenständig ein.

Name der Dienststelle (Bitte auswählen ...):

[Dropdown-Liste aller Dienststellennamen – alphabetisch]

Freier Eintrag des Dienststellennamens:

1.2 Wie viele Beschäftigte hat Ihre Dienststelle?

<Einfachnennung>

- Bis 20
- 21 bis 50
- 51 bis 150
- 151 bis 250
- 251 bis 500
- 501 bis 850
- Mehr als 850
- Weiß ich nicht

1.3 Gab es seit dem 01.01.2019 Strukturveränderungen innerhalb der Dienststelle?

<Einfachnennung>

- Ja
- Nein
- Weiß ich nicht

*(Filter: Wenn 1.3 „Ja“)***1.4 Welche Strukturveränderungen waren das?**

<Mehrfachantworten sind möglich>

- Zusammenlegung von Dienststellen
- Eingliederung von Teilen anderer Dienststellen
- Herauslösung von Teilen der Dienststelle
- Rechtsformumwandlung
- Andere Veränderungen, und zwar: _____
- Weiß ich nicht

1.5 Haben die pandemiebedingten Einschränkungen (Corona) in den Jahren 2020 bis 2022 die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) bzw. die laufenden Gleichstellungsbemühungen in Ihrer Dienststelle beeinflusst?

<Einfachnennung>

- Ja, erschwert
- Ja, erleichtert
- Nein, nicht beeinflusst
- Weiß ich nicht

*(Filter: Wenn 1.6 „Ja, erschwert“ oder „Ja, erleichtert“)***1.6 Warum? Wodurch?**

2. Fragen zur Gleichstellungsbeauftragten**2.1 Hatte Ihre Dienststelle seit dem 01.01.2019 eine (oder mehrere) Gleichstellungsbeauftragte?**

<Einfachnennung>

- Ja
- Ja, aber nicht die ganze Zeit
- Nein, es gibt keine beschäftigte Frau, die das Amt übernommen hat
- Nein, wir sind zu klein (daher keine Gleichstellungsbeauftragte)
- Nein, weil: _____
- Weiß ich nicht

(Filter: Wenn 2.1 „Ja“ und „Ja, aber nicht die ganze Zeit“, gilt für Fragen 2.2 bis 2.11)

2.2 Hatte Ihre Dienststelle seit dem 01.01.2019 eine (oder mehrere) stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte?

<Einfachnennung>

- Ja
- Ja, aber nicht die ganze Zeit
- Nein, es gibt keine beschäftigte Frau, die das Amt übernommen hat
- Nein, weil: _____
- Weiß ich nicht

2.3 Hat sich die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in die Angelegenheiten der Dienststelle seit dem 01.01.2019 verändert?

<Einfachnennung>

- Ja, intensiver geworden
- Ja, weniger intensiv geworden
- Auf Grund der pandemiebedingten Einschränkungen (Corona) konnte die Einbindung nicht in der gewohnten Weise erfolgen
- Nein
- Weiß ich nicht

2.4 Wie intensiv haben Sie Ihre Gleichstellungsbeauftragte seit dem 01.01.2019 an folgenden Maßnahmen beteiligt? (Wenn es die Maßnahme nicht gab, wählen Sie bitte „trifft nicht zu“ aus.)

	Im- mer	Teils/ teils	Gar nicht	Weiß ich nicht	Trifft nicht zu
Personelle Maßnahmen (Einstellungsverfahren, Beförderung, Höhergruppierung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fortbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Besetzung von Gremien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Analyse der Beschäftigtenstruktur, Erstellung des Gleichstellungsplans	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Pflege und Beruf (z.B. Home-Office)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(Filter: Wenn 2.4a „Immer“ oder „Teils/teils“)

2.5 Wann beteiligen Sie Ihre Gleichstellungsbeauftragte in der Regel bei personellen Maßnahmen?

<Einfachnennung>

- Nach erfolgter Maßnahme
- Zum Zeitpunkt der Maßnahme
- Eine Woche vor der Maßnahme
- Weiß ich nicht

2.6 Erfolgt die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in der Regel vor, zeitgleich mit oder nach der Beteiligung des Personalrates?

<Einfachnennung>

- Vor dem Personalrat
- Zeitgleich mit dem Personalrat
- Nach dem Personalrat
- Weiß ich nicht

2.7 Welche der folgenden Aussagen über die Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten in Ihrer Dienststelle treffen zu?

<Mehrfachantworten sind möglich>

- Die Gleichstellungsbeauftragte hat im Berichtszeitraum Einsicht in Personalakten verlangt
- Es gab Maßnahmen, bei welchen die Gleichstellungsbeauftragte Widerspruch eingelegt hat
- Keine davon
- Weiß ich nicht

(Filter: Wenn 2.7: „Die Gleichstellungsbeauftragte hat im Berichtszeitraum Einsicht in Personalakten verlangt.“)

2.8 Beschreiben Sie bitte das Vorgehen bei Verlangen auf Einsicht in Personalakten (Anlass und Anzahl der Nachfragen, bei denen Einsicht gewährleistet wurde):

<Freitext>

(Filter: Wenn 2.7: „Es gab Maßnahmen, bei welchen die Gleichstellungsbeauftragte Widerspruch eingelegt hat.“)

2.9 Beschreiben Sie Sie bitte das Vorgehen bei Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten. Worum ging es? Was war das Ergebnis? Wurde die Entscheidung daraufhin geändert? Wurde die nächsthöhere Dienststelle einbezogen?

Hinweis: Bei obersten Landesbehörden tritt anstelle der nächsthöheren Dienststelle die Leitung, bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen das geschäftsführende Organ (§ 23 Abs. 3 i.V.m § 5 Abs. 2 Satz 2 bzw. § 5 Abs. 6 LGG).

<Freitext>

2.10 Wie wird in Ihrer Dienststelle hinsichtlich der zeitlichen Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten verfahren?

<Mehrfachantworten sind teilweise möglich>

- Es existiert eine Freistellungsregelung, welche die Gleichstellungsbeauftragte um weniger als 30% freistellt
- Es existiert eine Freistellungsregelung, welche die Gleichstellungsbeauftragte um mindestens 30% freistellt
- Es existiert eine Freistellungsregelung, welche die Gleichstellungsbeauftragte um mindestens 60% freistellt
- Es existiert eine Freistellungsregelung, welche die Gleichstellungsbeauftragte zu 100% freistellt
- Die Gleichstellungsbeauftragte organisiert den Umfang ihrer Freistellung nach eigenem Ermessen
- Es existiert keine Freistellungsregelung
- Weiß ich nicht

2.11 Welche Erwartungen haben Sie an die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten?

<Freitext>

3. Fragen zum Gleichstellungsplan

3.1 Hat Ihre Dienststelle einen Gleichstellungsplan?

<Einfachnennung>

- Ja, einen aktuellen
- Ja, einen älteren, der (länger) nicht aktualisiert wurde
- Ja, einen älteren, der zur Zeit aktualisiert wird
- Nein, weil: _____
- Nein, wird gerade erstellt
- Weiß ich nicht

(Filter: Wenn 3.1: „Ja, einen aktuellen“, „Ja, einen älteren, der (länger) nicht aktualisiert wurde“ oder „Ja, einen älteren, der zur Zeit aktualisiert wird“)

3.2 In welchem zeitlichen Abstand erfolgen grundsätzlich die Aktualisierungen und Weiterentwicklungen des Gleichstellungsplans?

<Einfachnennung>

- Jedes Jahr
- Alle zwei Jahre
- Alle drei Jahre
- Es gibt keinen festgelegten Rhythmus
- Nur dann, wenn notwendig
- Weiß ich nicht

(Filter: Wenn 3.1 „Ja“)

3.3 Wurden Aufbau und/oder Inhalt des Gleichstellungsplans seit dem 01.01.2019 verändert?

<Einfachnennung>

- Ja, komplett
- Ja, teilweise
- Nein
- Weiß ich nicht

(Filter: 3.2 „Ja, komplett“ oder „Ja, teilweise“)

3.4 Was genau wurde verändert? Warum wurde es verändert?

<Freitext>

(Filter: Wenn 3.1 „Ja“)

3.5 Enthält der Gleichstellungsplan Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils?

<Einfachnennung>

- Ja, enthält verbindliche Zielvorgaben (Prozentangaben bzw. absolute Zahlenangaben)
- Ja, enthält abstrakte Zielvorgaben (verbale Beschreibung)
- Nein, denn es gibt keine Besoldungs-/Entgeltgruppen, in denen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind
- Nein, weil: _____
- Weiß ich nicht

(Filter: Wenn 3.1 „Ja“)

3.6 Enthält der Gleichstellungsplan andere bzw. weitergehende Zielvorgaben und Informationen?

<Einfachnennung>

- Ja
- Nein
- Weiß ich nicht

(Filter: Wenn 3.6 „Ja“)

3.7 Auf welche Bereiche zielen diese Zielvorgaben / Informationen ab?

<Mehrfachantworten sind möglich>

- Maßnahmen der Personalentwicklung
- Weiterbildung und Höherqualifizierung von Frauen
- Unterstützung von Frauen bei Bewerbungen
- Reintegration von Frauen nach Elternzeit
- Reintegration von Frauen auf eine Vollzeitstelle nach längerer Teilzeittätigkeit
- Kennzahlen zur Benennung von Frauen in Gremien
- Maßnahmen zum Entgegenwirken und Nachgehen von Fällen sexueller Belästigung
- Informationen zur Beschäftigtenstruktur (getrennt nach Geschlecht und Dienstgraden) wie bspw. Nachbesetzungsmöglichkeiten
- Andere Bereiche, und zwar: _____
- Weiß ich nicht

4. Fragen zu Personalentscheidungen / Einstellungsverfahren

4.1 Wird der Gleichstellungsplan seit dem 01.01.2019 bei Personalentscheidungen berücksichtigt?

<Einfachnennung>

- Ja, immer
- Ja, meistens
- Nein, weil: _____
- Weiß ich nicht

4.2 Wie wird in Ihrer Dienststelle bei Personalentscheidungen verfahren, wenn in der zu besetzenden Besoldungs-/Entgeltgruppe der Frauenanteil niedriger als 50% ist?

<Einfachnennung>

- Frauen werden (bei gleichwertiger Qualifikation) bevorzugt
- Bei der Besetzung der Stelle werden weder Frauen noch Männer (mit gleichwertiger Qualifikation) besonders bevorzugt
- Die Informationen liegen nicht vor und werden bei Personalentscheidungen nicht miteinbezogen
- Trifft auf unsere Dienststelle nicht zu, weil der Frauenanteil immer mindestens 50% beträgt
- Weiß ich nicht

(Filter: Wenn 4.2 „Frauen werden (bei gleichwertiger Qualifikation) bevorzugt“, „Bei der Besetzung der Stelle werden weder Frauen noch Männer (mit gleichwertiger Qualifikation) besonders bevorzugt“ oder „Weiß ich nicht“)

4.3 Im Falle der Unterrepräsentanz von Frauen: Schreibt Ihre Dienststelle eine zu besetzende Stelle erneut aus, wenn nach der 1. Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vorliegen, die die geforderten Qualifikationen nachweisen?

<Einfachnennung>

- Ja, immer
- Ja, meistens
- Nein
- Weiß ich nicht

(Filter: Wenn 4.3 „Nein“)

4.4 Aus welchem Grund kam es zum Verzicht auf eine neue, mindestens landesverwaltungsinterne Ausschreibung bei Unterrepräsentanz von Frauen in Ihrer Dienststelle?

<Einfachnennung>

- Stelle ist nur von Beschäftigten der Dienststelle zu besetzen
- Besondere Gründe im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten, und zwar:

- Andere Gründe, und zwar: _____
- Weiß ich nicht

5. Fragen zur Förderung der Beschäftigung von Frauen in Gremien

5.1 Wie hoch ist der Anteil von Frauen in Gremien innerhalb Ihrer Dienststelle aktuell?

<Einfachnennung>

- Weniger als 50 Prozent
- Ungefähr 50 Prozent
- Mehr als 50 Prozent
- Weiß ich nicht

5.2 Gab es in Ihrer Dienststelle seit dem 01.01.2019 Benennungen von Mandaten in Beratungs- und Entscheidungsgremien (außerhalb der Dienststelle)?

<Einfachnennung>

- Ja
- Nein, weil: _____
- Weiß ich nicht

(Filter: falls 5.2 „Ja“)

5.3 Wurden bei der Benennung insbesondere Frauen vorgeschlagen und benannt?

<Einfachnennung>

- Ja
- Nein, weil der Frauenanteil bereits bei 50% und mehr lag
- Nein, weil: _____
- Weiß ich nicht

5.4 Wurden in Ihrer Dienststelle seit dem 01.01.2019 konkrete Maßnahmen ergriffen, um den Anteil von Frauen in Gremien zu erhöhen?

<Einfachnennung>

- Ja
- Nein, weil der Frauenanteil bereits bei 50% und mehr lag
- Nein, weil: _____
- Weiß ich nicht

Teil II: Personalsituation

6. Zuständigkeit für Personalentscheidungen/ Personalhoheit

6.1 Liegt die Personalhoheit für Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen direkt in Ihrer eigenen Dienststelle? Oder liegt diese bei einer übergeordneten Dienststelle?

Hinweis:

In manchen Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung liegt die Personalhoheit in den Händen der übergeordneten Dienststelle. Dies gilt z.B. für die Amtsgerichte und Landgerichte des Landes Brandenburg, für die u.a. Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen durch das Brandenburgische Oberlandesgericht (OLG) vorgenommen werden.

- *Sollte dies auf Ihre Dienststelle zutreffen, überspringen Sie automatisch die nachfolgenden Fragen zum Teil II: Personalsituation.*
- *Liegt die Personalhoheit für untergeordnete Dienststellen bei Ihnen, berücksichtigen Sie im Folgenden bitte auch diese Dienststellen.*

- Ja, Personalhoheit liegt in unserer eigenen Dienststelle
- Ja, liegt bei uns und außerdem haben wir noch die Personalhoheit für eine/mehrere andere Dienststelle(n)
- Nein, Personalhoheit liegt bei einer übergeordneten Dienststelle

(Filter: Wenn 6.1 „Ja, liegt bei uns und außerdem haben wir noch die Personalhoheit für folgende Dienststelle(n)“)

6.2 Für welche weitere(n) Dienststelle(n) haben Sie die Personalhoheit?

<Freitext>

(Filter: Wenn 6.1 „Nein, Personalhoheit liegt bei einer übergeordneten Dienststelle“)

6.3 Bei welcher Dienststelle liegt die Personalhoheit?

<Freitext>

(Filter: Wenn 6.1 „Ja, Personalhoheit liegt in unserer eigenen Dienststelle“)

7. Beschäftigtenstruktur

7.1 Wie stellt sich die Verteilung von Frauen und Männern auf den unterschiedlichen Führungsebenen in Ihrer Dienststelle dar? (Wenn es die Führungsebene nicht gibt, wählen Sie bitte „trifft nicht zu“ aus)

	ist die Anzahl von Frauen und Männern <u>gleich</u>	ist die Anzahl von <u>Frauen größer</u> als die Anzahl von Männern	ist die Anzahl von <u>Männern größer</u> als die Anzahl von Frauen	Weiß ich nicht	Trifft nicht zu
Auf der ersten Führungsebene...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auf der zweiten Führungsebene...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auf der dritten Führungsebene...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Berufszugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten

(Filter: Wenn 6.1 „Ja, Personalhoheit liegt in unserer eigenen Dienststelle“ oder „Ja, liegt bei uns und außerdem haben wir noch die Personalhoheit für folgende Dienststelle(n)“)

8.1 Wurden seit dem 01.01.2019 Stellen in Ihrer Dienststelle neu besetzt?

Hinweis: Hier sind Einstellungen / Besetzungen von Positionen mit einer Zeitdauer von länger als einem Jahr gemeint, ohne Ausbildungen.

<Einfachnennung>

- Ja
- Nein, weil: _____
- Weiß ich nicht

(Filter: Wenn 8.1 „Ja“)

8.2 Wurden in den unten genannten Beschäftigungs- und Einkommensgruppen seit dem 01.01.2019 jeweils mehr Frauen, mehr Männer oder genauso viele Frauen wie Männer eingestellt? (Wenn keine Stellen in der jeweiligen Gruppe neu besetzt wurden, wählen Sie bitte „trifft nicht zu“ aus.)

	Mehr Frauen	Mehr Männer	Genauso viele Frauen wie Männer	Weiß ich nicht	Trifft nicht zu
a) Nach Aufgabenwahrnehmung:					
... mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... ohne Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Mehr Frauen	Mehr Männer	Genauso viele Frauen wie Männer	Weiß ich nicht	Trifft nicht zu
b) Nach Einkommensgruppe:					
... mit dem höchsten Einkommen (hD)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... mit hohem Einkommen (gD)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... mit mittlerem Einkommen (mD)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8.3 Haben seit dem 01.01.2019 in Ihrer Dienststelle Beförderungen und Höhergruppierungen stattgefunden?

<Einfachnennung>

- Ja
 Nein, weil: _____
 Weiß ich nicht

(Filter: Wenn 8.3 „Ja“)

8.4 Wurden in den unten genannten Beschäftigungs- und Einkommensgruppen seit dem 01.01.2019 jeweils mehr Frauen, mehr Männer oder genauso viele Frauen wie Männer befördert oder höhergruppiert? (Wenn es keine Beförderungen und Höhergruppierungen in der jeweiligen Gruppe gab, wählen Sie bitte „trifft nicht zu“ aus.)

	Mehr Frauen	Mehr Männer	Genauso viele Frauen wie Männer	Weiß ich nicht	Trifft nicht zu
a) Nach Beschäftigtengruppe:					
Beamteninnen und Beamte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tarifbeschäftigte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Mehr Frauen	Mehr Männer	Genauso viele Frauen wie Männer	Weiß ich nicht	Trifft nicht zu
b) Nach Einkommensgruppe:					
Höchste Einkommen (hD)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hohe Einkommen (gD)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mittlere Einkommen (mD)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Teil III: Praxisbeispiele zur Umsetzung des LGG in Ihrer Dienststelle

Bis hierhin haben wir bereits eine ganze Reihe von Informationen und Zahlen zu Ihrer Dienststelle von Ihnen erhalten. Bereits an dieser Stelle vielen Dank dafür!

Im folgenden Abschnitt möchten wir Sie nun bitten, sich darüber hinaus zu Ihren Aktivitäten und Erfahrungen in Ihrer Dienststelle in der laufenden Gleichstellungspraxis zu äußern.

Bitte berichten Sie hierzu von einzelnen, ganz konkreten Maßnahmen in Ihrer Dienststelle, so wie sich diese seit dem 01.01.2019 für Sie dargestellt haben.

9. Eigene Maßnahmen

9.1 Bitte berichten Sie von beispielhaften Maßnahmen zur Personalentwicklung von Führungsnachwuchskräften, insbesondere Frauen, die in Ihrer Dienststelle zur Anwendung kamen.

- Welche Angebote gibt es dazu bei Ihnen? Für wen?
- Welche Verbesserungen/Erleichterungen konnten damit erzielt werden – welche Herausforderungen/ Hemmnisse traten dabei vielleicht auch auf?

<Freitext>

9.2 Bitte berichten Sie von beispielhaften Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (z.B. zum Home-Office), die in Ihrer Dienststelle zur Anwendung kamen.

- Welche Angebote gibt es dazu bei Ihnen? Für wen?
- Welche Verbesserungen/Erleichterungen konnten damit erzielt werden – welche Herausforderungen/ Hemmnisse traten dabei vielleicht auch auf?

<Freitext>

9.3 Bitte berichten Sie beispielhaft von der Besetzung von Gremien, in denen es gelungen ist, den Frauenanteil entsprechend § 12 LGG zu erhöhen.

- In welchen Gremien? Bei welcher Ausgangssituation?
- Wie gelang dies?
- Welche Erfolge konnten erzielt werden – welche Herausforderungen/ Hemmnisse traten dabei vielleicht auch auf?

<Freitext>

9.4 Bitte berichten Sie von weiteren, eigenen Beispielen aus Ihrer Dienststelle, mit denen Sie die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) befördern.

- Was tun Sie? Wie?
- Welche Erfolge konnten dabei erzielt werden – welche Herausforderungen/ Hemmnisse traten dabei vielleicht auch auf?

<Freitext>

Eine abschließende, letzte Bitte:

10. Gerne können Sie uns hier für die weitere Kommunikation mit Ihnen und/oder für evtl. Rückfragen Ihre persönliche E-Mail-Adresse mitteilen, damit wir uns gegebenenfalls direkt an Sie wenden können (ohne den Umweg über die Poststelle o.ä. Ihrer Dienststelle).

Hinweis: Diese Angabe ist freiwillig und wird vertraulich behandelt. Sie wird nur zur Erleichterung der Organisation dieser Befragung genutzt.

Meine E-Mail-Adresse lautet: _____

Vielen herzlichen Dank für Ihre Teilnahme. Ihre Angaben wurden gespeichert.

Die Ergebnisse dieser Online-Befragung fließen in die Evaluation der Gleichstellungsarbeit der Landesverwaltung (für die Jahre 2019 bis 2023) ein.

Der 8. LGG-Bericht wird im Frühjahr 2024 veröffentlicht und auf der Webseite des Ministeriums für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz zur Verfügung gestellt.