Landtag von Sachsen-Anhalt

Drucksache 6/4579
23.11.2015

Unterrichtung

Chef der Staatskanzlei Magdeburg, 12. November 2015

8. Bericht über die Umsetzung des Frauenfördergesetzes des Landes Sachsen-Anhalt (FrFG LSA)

Sehr geehrter Herr Präsident,

als Anlage übersende ich gemäß § 21 Frauenfördergesetz des Landes Sachsen-Anhalt (FrFG LSA) den

> 8. Bericht über die Umsetzung des Frauenfördergesetzes des Landes Sachsen-Anhalt (FrFG LSA)

des Ministeriums für Justiz und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt mit der Bitte um Kenntnisnahme.

Mit freundlichen Grüßen

Rainer Robra
Staatsminister

Verfügung des Präsidenten des Landtages von Sachsen-Anhalt:

Die Unterrichtung des Landtages erfolgt gemäß § 54 Abs. 1 der Geschäftsordnung des Landtages (GO.LT).

Nach § 40 Abs. 2 GO.LT überweise ich den o. g. Bericht zur Beratung in den Ausschuss für Recht, Verfassung und Gleichstellung.

Hinweis: *Die Drucksache steht vollständig digital im Internet/Intranet zur Verfügung. Die Anlage ist in Word als Objekt beigefügt und öffnet durch Doppelklick den Acrobat Reader.*
Bei Bedarf kann Einsichtnahme in der Bibliothek des Landtages von Sachsen-Anhalt erfolgen oder die gedruckte Form abgefordert werden.

(Ausgegeben am 23.11.2015)

8. Bericht über die Umsetzung des Frauenfördergesetzes des Landes Sachsen-Anhalt (FrFG LSA)

Sachsen-Anhalt
Ministerium für Justiz und Gleichstellung

Vorwort

Das seit 1993 geltende Gesetz zur beruflichen Förderung von Frauen (Frauenfördergesetz des Landes Sachsen-Anhalt - FrFG LSA) gilt in erster Linie für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Es nimmt die berufliche Situation von Frauen in den Blick und zielt auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer ab. Dabei legt es Maßnahmen fest, um die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen. Über die Umsetzung des Frauenfördergesetzes ist dem Landtag alle fünf Jahre Bericht zu erstatten.

Die rechtlichen Grundlagen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern in Sachsen-Anhalt regeln, sind vielfältig. Der Grundsatz der Gleichstellung der Geschlechter ist Bestandteil zahlreicher Gesetze auf europäischer, Bundes- und Landesebene. Der Vertrag über die Europäische Union, der Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, das Grundgesetz und die Landesverfassung von Sachsen-Anhalt formulieren das Gleichheitsgebot zwischen Männern und Frauen.

Artikel 34 der Landesverfassung des Landes Sachsen-Anhalt verpflichtet das Land und die Kommunen, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen der Gesellschaft durch geeignete Maßnahmen zu fördern. Das FrFG LSA gestaltet dies aus.

Formal haben Frauen und Männer also die gleichen Rechte. Dennoch ist die Gleichstellung nicht in allen Lebensbereichen verwirklicht. Dazu tragen einerseits diskriminierende Strukturen bei, andererseits mangelt es zu oft an einer konsequenten Anwendung der vorhandenen Regelungen und Instrumente.

Die Landesregierung hat sich insoweit verpflichtet, konkrete Schritte für die Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern in die Wege zu leiten und die Erhöhung des Frauenanteils auf 40 Prozent in gehobenen Funktionen der Landesverwaltung und der nachgeordneten Bereiche voran zu treiben. Sachsen-Anhalt hat im Berichtszeitraum ein Konzept „Karrierewege von Frauen als Teil eines erfolgreichen Gendermanagements in der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts“ vorgelegt, das in das Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt eingebunden wurde; und wir haben uns auf Landes- und Bundesebene mit zahlreichen Initiativen für mehr Geschlechtergerechtigkeit stark gemacht. Daneben konnten EU-Mittel genutzt werden, um Projekte zu initiieren, die zum Beispiel Alleinerziehende fördern.

Gleichstellung ist eine Querschnittsaufgabe. Eine geschlechtergerechte Gesellschaft kann nur realisiert werden, wenn es gelingt, die Öffentlichkeit für die unterschiedlichen Bedürfnisse, Interessen und Wahrnehmungen von Frauen und Männern zu sensibilisieren und einen-

gende Festlegungen und Rollenstereotype abzubauen. Dazu kann ein modernes Gleichstellungsgesetz beitragen.

Das Frauenfördergesetz wurde zuletzt 2005 geändert. Über seine Fortentwicklung wird aktuell diskutiert. So hat das Ministerium für Justiz und Gleichstellung Mitte 2014 einen Workshop mit den hauptamtlichen und kommunalen Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt und einen Katalog mit Fragen zu Eckpunkten einer Novelle erarbeitet, der an gleichstellungspolitische Akteurinnen und Akteure versendet wurde.

Ziel ist, gemeinsam die Gleichstellung von Männern und Frauen in Sachsen-Anhalt weiter voran zu bringen.

Inhaltsverzeichnis

	Vorwort	
1.	Einleitung	1-2
2.	Die Beschäftigungssituation im öffentlichen Dienst des Landes Sachsen-Anhalt	3
2.1.	Beschäftigtensituation im Überblick	3-6
2.2.	Besoldungs-/ Entgeltgruppenübersicht	6-8
2.3.	Aufstiegs- und Karrierechancen von Frauen im öffentlichen Dienst des Landes Sachsen-Anhalt	9
2.3.1.	Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen	9-10
2.3.2.	Aufstieg von der LG 1 in die LG 2 (ehemals Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst (LG 1.2 in LG 2.1)	10
2.3.3.	Wechsel von der LG 2.1 (ehemals gehobener Dienst) in die LG 2.2 (ehemals höherer Dienst)	10-11
2.3.4.	Führungspositionen i. d. obersten Landesbehörden u. d. Geschäftsbereichen	11-27
2.3.5.	Der Beirat „Frauen in Führungspositionen“	28
2.4.	Leistungs- und Befähigungsbeurteilungen	28-35
3.	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	35
3.1.	Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit und Beurlaubungen	35-40
3.2.	Tele- und Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz	40-43
3.3.	Fortbildungen, Fachveranstaltungen und –tagungen	43-44
4.	Gesundheitsmanagement	44
5.	Haupt- und ehrenamtliche, kommunale und Gleichstellungsbeauftragte an den Hochschulen	45-50
6.	Frauenförderpläne und Ziele-Maßnahmen-Kataloge	51
7.	Gremienbesetzungen	51-57
8.	Gleichstellungspolitik – strategische Ausrichtung und konkrete Maßnahmen	58-61
8.1.	Das Gender Mainstreaming-Konzept der Landesregierung 2012-2016	61-63
8.2.	Das Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt	63-65
9.	Zusammenfassung und Ausblick	65-69
10.	Tabellenverzeichnis	70
11.	Abbildungsverzeichnis	71
12.	Abkürzungsverzeichnis	72
13.	Anhang	
13.1.	Frauenfördergesetz des Landes Sachsen-Anhalt (FrFG LSA)	
13.2.	§ 78 Kommunalverfassungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (KVG LSA)	
13.3.	Konzept „Karrierewege von Frauen als Teil eines erfolgreichen Gender Managements in der Landesverwaltung Sachsen-Anhalt“2	

1. Einleitung

Der vorliegende Bericht schließt an den Berichtszeitraum des 7. Berichts an und umfasst die Jahre 2009 bis 2014. Die frauen- und gleichstellungspolitische Entwicklung des Landes Sachsen-Anhalt wurde in dieser Zeit geprägt durch die, nach der letzten Landtagswahl 2011 erfolgten Umstrukturierungen der Landesverwaltung, Änderungen der Ressortzuständigkeiten sowie der zahlreichen grundlegenden Gesetzesnovellierungen.

So wurde das Aufgabengebiet der Frauen- und Gleichstellungspolitik, das zunächst dem Ministerium für Arbeit und Soziales unterstand[1], mit Beschluss der Landesregierung über den Aufbau der Landesregierung Sachsen-Anhalt und die Abgrenzung der Geschäftsbereiche vom 3.05.2011[2] dem Ministerium für Justiz und Gleichstellung zugeordnet. Seit dem 8.06.2012[3] obliegt mithin der Ministerin für Justiz und Gleichstellung, Frau Professor Dr. Angela Kolb, die politisch-strategische und repräsentative Leitung der Leitstelle für Frauen- und Gleichstellungspolitik des Landes Sachsen-Anhalt.

Um für den, diesem Bericht zugrundeliegenden Zeitraum aussagekräftige und belastbare Ergebnisse vorlegen zu können, sind - neben den von der Landesleitstelle für Bezügezahlungen Dessau-Roßlau[4] (im Folgenden LLST) zentral erhobenen Daten – auch die von den einzelnen obersten Landesbehörden separat zugearbeiteten Fakten berücksichtigt und in die Auswertungen mit einbezogen worden. Aufgrund der daraus resultierenden Abweichungen bei den Beschäftigtenzahlen[5], sind die entsprechenden Übersichten mit den jeweiligen Quellenangaben versehen worden.

Für die Darstellung des aktuellen Status quo wurde vorrangig auf die für das Jahr 2014 ermittelten Zahlen abgestellt. Bei der Gegenüberstellung des letzten mit dem derzeitigen Stand der Entwicklung musste dagegen überwiegend auf Zahlen aus dem Jahr 2007 Bezug ge-

---

[1] Beschluss der Landesregierung zur Wahrnehmung der Frauenpolitik des Landes Sachsen-Anhalt vom 16.06.1998 (MBl. LSA, S. 1229 f.)

[2] MBl. LSA S. 217 ff.

[3] Beschluss der Landesregierung Frauen- und Gleichstellungspolitik – künftige Organisations- und Aufgabenstruktur der Leitstelle für Frauen- und Gleichstellungspolitik des Landes Sachsen-Anhalt (MBl. LSA 21/2012, S. 350 f.)

[4] Ehemals Oberfinanzdirektion

[5] Der Grund für die Abweichungen liegt in der unterschiedlichen Erfassung beziehungsweise der Verwendung anderer Parameter. Die LLST erfasst für den Frauenförderplan und diesen Bericht das für Frauenförderung relevante Stammpersonal, dagegen weder Auszubildende (zum Beispiel Anwärterinnen oder Anwärter) noch Vertretungen und Hilfskräfte beziehungsweise Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. 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.

nommen werden. da die Daten aus den Frauenförderplänen 2008/2009 zum Zeitpunkt der Fertigstellung des 7. Berichts noch nicht vorlagen.

Da die Frauenförderpläne 2008/2009 – wie schon in der Vergangenheit - die (Gesamt) Zahlen beider Jahre und nicht für jedes einzelne Jahr separat ausweisen und der 8. Bericht erst den Entwicklungszeitraum ab 2009 wiederspiegelt, konnten die für die Frauenförderpläne 2008/2009 erhobenen Zahlen auch in dem vorliegenden Bericht keine Berücksichtigung finden.

Daran sieht man, dass die Diskrepanz zwischen der zweijährigen Berichtsfrist zur Erstellung der Frauenförderpläne und der fünfjährigen Berichtsfrist über die Umsetzung des Frauenfördergesetzes des Landes Sachsen-Anhalt (im Folgenden FrFG LSA[6]) dazu führt, dass die Darstellung des aktuellen Status quo der frauen- und gleichstellungspolitischen Entwicklung nicht durchgängig mit den Angaben der jüngsten Frauenförderpläne korreliert.

Ungeachtet dessen war festzustellen, dass - wie schon im letzten Berichtszeitraum - der Frauenanteil in der hiesigen Landesverwaltung grundsätzlich über dem Durchschnitt liegt. Diejenigen Bereiche, in denen Frauen noch immer unterrepräsentiert sind, wurden in den Übersichten farblich unterlegt und dadurch optisch deutlich hervorgehoben[7].

Der 8. Bericht über die Umsetzung des FrFG LSA zeigt somit auf, wie sich die Beschäftigungssituation im öffentlichen Dienst des Landes Sachsen-Anhalt in den Jahren 2009 bis 2014 entwickelt hat, wie sich die Aufstiegs- und Karrierechancen in den Behörden darstellen und wo - trotz der bisher erzielten Erfolge - weiterhin Handlungsbedarf besteht.

[6] Vor der Gesetzesänderung vom 19.12.2005 (GVBl. LSA S. 740) wurde der Bericht ebenfalls alle zwei Jahre erstellt.

[7] Dies gilt allerdings nicht für die enthaltenen Diagramme, da der Frauenanteil – obwohl nicht durchgängig unter 50% liegend – dort generell farblich (in rot) dargestellt wird

2. Die Beschäftigtensituation[8] im öffentlichen Dienst des Landes Sachsen-Anhalt

2.1: Beschäftigtensituation im Überblick

Anhand der nachfolgenden Übersichten soll zunächst die allgemeine Beschäftigtensituation im öffentlichen Dienst des Landes Sachsen-Anhalt sowie der prozentuale Frauen- und Männeranteil daran dargestellt werden. Die Daten für das Jahr 2007 wurden dem 7. Bericht über die Umsetzung des FrFG LSA entnommen, während die Zahlen für das Jahr 2014 durch die LLST erhoben worden sind.

Zu berücksichtigen ist, dass in dem vorangegangenen Bericht noch die ehemaligen Laufbahngruppen (im Folgenden LG) des einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienstes (einschließlich der Besoldungsordnung B) ausgewiesen waren. Mit Inkrafttreten des Beamtengesetzes des Landes Sachsen-Anhalt (LBG LSA) wurden die bisherigen 4 LG auf 2 LG reduziert[9]. Die LG 1 enthält nunmehr den früheren einfachen Dienst (jetzt LG 1 1. Einstiegsamt) und den früheren mittleren Dienst (jetzt LG 1 2. Einstiegsamt), während die LG 2 den früheren gehobenen Dienst (jetzt LG 2 1. Einstiegsamt) und den früheren höheren Dienst (jetzt LG 2 2. Einstiegsamt) umfasst.

Zur besseren Vergleichbarkeit der damaligen und der aktuellen Erhebungen wird daher sowohl zwischen den alten und neuen LG als auch den Einstiegsämtern unterschieden. Zudem wird die B-Besoldung, die im letzten Bericht noch in der Gesamtzahl des ehemals höheren Dienstes enthalten war, gesondert dargestellt.

Tabelle 2-1: Gesamtzahl der Beschäftigten der obersten Landesbehörden (inkl. Geschäftsbereiche)

Gesamtbeschäftigte	Insgesamt		Frauen		Frauenanteil		Männer		Männeranteil	
	2007	**2014**	2007	**2014**	2007	**2014**	2007	**2014**	2007	**2014**
A-Bes: Laufbahngruppe 1.1	*1228	**2381**	*839	**1288**	*68,3	**54,1**	*389	**1093**	*31,7	**45,9**
Laufbahngruppe 1.2	*25848	**13520**	*16775	**8491**	*64,9	**62,8**	*9073	**5029**	*35,1	**37,2**
Laufbahngruppe 2.1	*19406	**15707**	*12392	**10393**	*63,9	**66,2**	*7014	**5314**	*36,1	**33,8**
Laufbahngruppe 2.2 ohne B-Bes	*16449	**12876**	*10484	**8528**	*63,7	**66,2**	*5965	**4348**	*36,3	**33,8**
B-Bes	*	**190**	*	**38**	*	**20,0**	*	**152**	*	**80,0**
R-Bes	834	**785**	377	**371**	45,2	**47,3**	457	**414**	54,8	**52,7**
W-Bes	1136	**904**	212	**172**	18,7	**19,0**	924	**732**	81,3	**81,0**
Summe	**64901**	**46363**	**41079**	**29281**	**63,3**	**63,2**	**23822**	**17082**	**36,7**	**36,8**

Quelle: Landesleitstelle für Bezügezahlungen

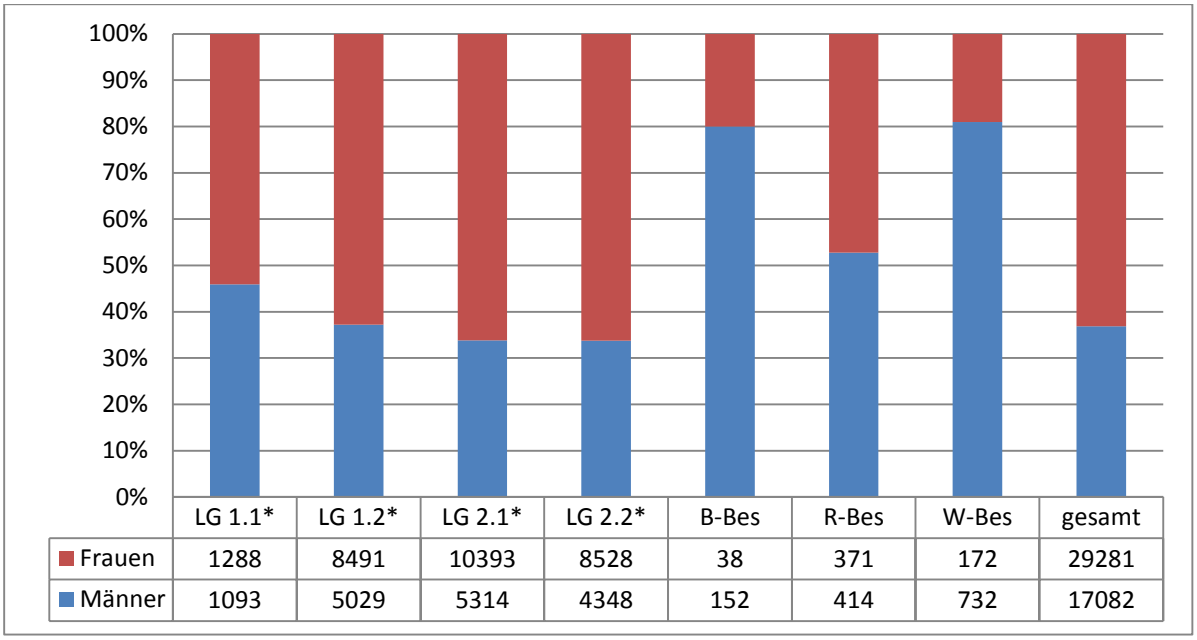
* hierzu wurden im Jahr 2007 keine Zahlen erfasst

[8] Beschäftigte im Sinne dieses Berichts sind Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Tarifbeschäftigte

[9] vgl. hierzu § 13 Beamtengesetz des Landes Sachsen-Anhalt (LBG LSA) vom 15.12.2009 (GVBl. LSA 2009, S. 648)

Das von dem MJ erstellte Diagramm spiegelt - ebenso wie die von der LLST erstellte Tabelle – den prozentualen Frauen- und Männeranteil an den Gesamtbeschäftigten wieder.

Abbildung 1: prozentualer Frauen- und Männeranteil der Gesamtbeschäftigten



	LG 1.1*	LG 1.2*	LG 2.1*	LG 2.2*	B-Bes	R-Bes	W-Bes	gesamt
Frauen	1288	8491	10393	8528	38	371	172	29281
Männer	1093	5029	5314	4348	152	414	732	17082

Quelle: MJ auf der Basis der in Tabelle 2-1 ausgewiesenen Zahlen

* sowie vergleichbare Entgeltgruppen

Ergänzend zur Tabelle 2-1 sind nachfolgend noch einmal die Einzelbeschäftigtenzahlen der obersten Landesbehörden inklusive der dazugehörigen Geschäftsbereiche aus dem Jahr 2014 erfasst worden. Danach ist im Ergebnis festzustellen, dass nicht nur die Zahl der Beschäftigten insgesamt, sondern auch der Gesamtanteil an Frauen hieran von 63,3 Prozent auf 63,2 Prozent (mithin um 0,1 Prozent) gesunken ist.

Tabelle 2-2: Anzahl der Beschäftigten der einzelnen obersten Landesbehörden (incl. Geschäftsbereiche)

Gesamtbeschäftigte der einzelnen Geschäftsbereiche 2007 und 2014

Beamtinnen und Beamte der verschiedenen Laufbahngruppen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vergleichbarer Entgeltgruppen

	Insgesamt		Frauen		Frauenanteil		Männer		Männeranteil	
	2007	**2014**	2007	**2014**	2007	**2014**	2007	**2014**	2007	**2014**
1. LTV/ LfD *[1]										
Laufbahngruppe 1.1	15	**19**	5	**13**	33,3	**68,4**	10	**6**	66,7	**31,6**
Laufbahngruppe 1.2	45	**35**	39	**27**	86,7	**77,1**	6	**8**	13,3	**22,9**
Laufbahngruppe 2.1	46	**46**	34	**33**	73,9	**71,7**	12	**13**	26,1	**28,3**
Laufbahngruppe 2.2	29	**32**	11	**19**	37,9	**59,4**	18	**13**	62,1	**40,6**
B-Bes	*	**10**		**0**		**0**		**10**		**100,0**
gesamt	135	**142**	89	**92**	65,9	**64,8**	46	**50**	34,1	**35,2**
2. StK										
Laufbahngruppe 1.1	8	**23**	3	**13**	37,5	**56,5**	5	**10**	62,5	**43,5**
Laufbahngruppe 1.2	66	**46**	57	**42**	86,4	**91,3**	9	**4**	13,6	**8,7**
Laufbahngruppe 2.1	53	**28**	28	**14**	52,8	**50,0**	25	**14**	47,2	**50,0**
Laufbahngruppe 2.2	93	**71**	40	**36**	43,0	**50,7**	53	**35**	57,0	**49,3**
B-Bes	*	**20**		**5**		**25,0**		**15**		**75,0**
R-Bes	2	**0**	1	**0**	50,0	**0**	1	**0**	50,0	**0**
gesamt	222	**188**	129	**110**	58,1	**58,5**	93	**78**	41,9	**41,5**
3. MI										
Laufbahngruppe 1.1	139	**444**	100	**346**	71,9	**77,9**	39	**98**	28,1	**22,1**
Laufbahngruppe 1.2	7487	**4320**	2785	**1376**	37,2	**31,9**	4702	**2944**	62,8	**68,1**
Laufbahngruppe 2.1	4477	**3665**	1313	**1175**	29,3	**32,1**	3164	**2490**	70,7	**67,9**
Laufbahngruppe 2.2	569	**420**	150	**145**	26,4	**34,5**	419	**275**	73,6	**76,0**
B-Bes	*	**25**		**6**		**24,0**		**19**		**0**
W-Bes	2	**3**	0	**0**	0,0	**0**	2	**3**	100,0	**100,0**
gesamt	12674	**8877**	4348	**3048**	34,3	**34,3**	8326	**5829**	65,7	**65,7**
4. MJ										
Laufbahngruppe 1.1	150	**505**	58	**295**	38,7	**58,4**	92	**210**	61,3	**41,6**
Laufbahngruppe 1.2	3091	**2129**	1969	**1367**	63,7	**64,2**	1122	**762**	36,3	**35,8**
Laufbahngruppe 2.1	1026	**862**	664	**601**	64,7	**69,7**	362	**261**	35,3	**30,3**
Laufbahngruppe 2.2	114	**98**	37	**46**	32,5	**46,9**	77	**52**	67,5	**53,1**
B-Bes	*	**17**		**4**		**23,5**	456	**13**		**76,5**
R-Bes	832	**785**	376	**371**	45,2	**47,3**		**414**	54,8	**52,7**
gesamt	5213	**4396**	3104	**2684**	59,5	**61,1**	2109	**1712**	40,5	**38,9**
5. MF										
Laufbahngruppe 1.1	85	**271**	55	**213**	64,7	**78,6**	30	**58**	35,3	**21,4**
Laufbahngruppe 1.2	2423	**1775**	2060	**1505**	85,0	**84,8**	363	**270**	15,0	**15,2**
Laufbahngruppe 2.1	1805	**1707**	1163	**1120**	64,4	**65,6**	642	**587**	35,6	**34,4**
Laufbahngruppe 2.2	197	**203**	54	**86**	27,4	**42,4**	143	**117**	72,6	**57,6**
B-Bes	*	**26**		**2**		**7,7**		**24**		**92,3**
gesamt	4510	**3982**	3332	**2926**	73,9	**73,5**	1178	**1056**	26,1	**26,5**
6. MS										
Laufbahngruppe 1.1	24	**18**	21	**15**	87,5	**83,3**	3	**3**	12,5	**16,7**
Laufbahngruppe 1.2	473	**133**	411	**125**	86,9	**94,0**	62	**8**	13,1	**6,0**
Laufbahngruppe 2.1	396	**147**	292	**119**	73,7	**81,0**	104	**28**	26,3	**19,0**
Laufbahngruppe 2.2	260	**97**	118	**60**	45,4	**61,9**	142	**37**	54,6	**38,1**
B-Bes	*	**14**		**5**		**35,7**		**9**		**64,3**
gesamt	1153	**409**	842	**324**	73,0	**79,2**	311	**85**	27,0	**20,8**
7. MK										
Laufbahngruppe 1.1	702	**79**	533	**49**	75,9	**62,0**	169	**30**	24,1	**38,0**
Laufbahngruppe 1.2	9608	**2548**	8272	**2377**	86,1	**93,3**	1336	**171**	13,9	**6,7**
Laufbahngruppe 2.1	9377	**6876**	7824	**6063**	83,4	**88,2**	1553	**813**	16,6	**11,8**
Laufbahngruppe 2.2	14293	**9818**	9823	**7277**	68,7	**74,1**	4470	**2541**	31,3	**25,9**
B-Bes	*	**20**		**4**		**20,0**		**16**		**80,0**
W-Bes *[2]	1134	**0**	212	**0**	18,7	**0**	922	**0**	81,3	**0**
gesamt	35114	**19341**	26664	**15770**	75,9	**81,5**	8450	**3571**	24,1	**18,5**
8. MW										
Laufbahngruppe 1.1	10	**252**	2	**155**	20,0	**61,5**	8	**97**	80,0	**38,5**
Laufbahngruppe 1.2	111	**1174**	80	**869**	72,1	**74,0**	31	**305**	27,9	**26,0**
Laufbahngruppe 2.1	151	**775**	77	**425**	51,0	**54,8**	74	**350**	49,0	**45,2**
Laufbahngruppe 2.2	161	**1556**	44	**650**	27,3	**41,8**	117	**906**	72,7	**58,2**
B-Bes	*	**18**		**3**		**16,7**		**15**		**83,3**
W-Bes		**901**		**172**		**19,1**		**729**		**80,9**
gesamt	433	**4676**	203	**2274**	46,9	**48,6**	230	**2402**	53,1	**51,4**

9. MLU										
Laufbahngruppe 1.1	69	**150**	48	**82**	69,6	**54,7**	21	**68**	30,4	**45,3**
Laufbahngruppe 1.2	1240	**419**	739	**319**	59,6	**76,1**	501	**100**	40,4	**23,9**
Laufbahngruppe 2.1	1195	**748**	554	**413**	46,4	**55,2**	641	**335**	53,6	**44,8**
Laufbahngruppe 2.2	525	**383**	150	**144**	28,6	**37,6**	375	**239**	71,4	**62,4**
B-Bes	*	**16**		**3**		**18,8**		**13**		**81,3**
gesamt	3029	**1716**	1491	**961**	49,2	**56,0**	1538	**755**	50,8	**44,0**
10. MLV										
Laufbahngruppe 1.1	25	**610**	13	**98**	52,0	**16,1**	12	**512**	48,0	**83,9**
Laufbahngruppe 1.2	1286	**936**	347	**481**	27,0	**51,4**	939	**455**	73,0	**48,6**
Laufbahngruppe 2.1	761	**753**	371	**367**	48,8	**48,7**	390	**386**	51,2	**51,3**
Laufbahngruppe 2.2	175	**165**	46	**51**	26,3	**30,9**	129	**114**	73,7	**69,1**
B-Bes	*	**17**		**4**		**23,5**		**13**		**76,5**
gesamt	2247	**2481**	777	**1001**	34,6	**40,3**	1470	**1480**	65,4	**59,7**
11. LRH										
Laufbahngruppe 1.1	1	**10**	1	**9**	100,0	**90,0**	0	**1**	0	**10,0**
Laufbahngruppe 1.2	18	**5**	16	**3**	88,9	**60,0**	2	**2**	11,1	**40,0**
Laufbahngruppe 2.1	119	**100**	72	**63**	60,5	**63,0**	47	**37**	39,5	**37,0**
Laufbahngruppe 2.2	33	**33**	11	**14**	33,3	**42,4**	22	**19**	66,7	**57,6**
B-Bes	*	**7**		**2**		**28,6**		**5**		**71,4**
gesamt	171	**155**	100	**91**	58,8	**58,7**	71	**64**	41,5	**41,3**
Summe insgesamt	**64901**	**46363**	**41079**	**29281**	**63,3**	**63,2**	**23822**	**17082**	**36,7**	**36,8**

Quelle: Landesleitstelle für Bezügezahlungen

* hierzu wurden im Jahr 2007 keine Zahlen erfasst

*[1] die Anzahl der Beschäftigten aus der Landtagsverwaltung und der Geschäftsstelle des Landesbeauftragten für den Datenschutz sind in diesem Bericht lediglich aus Gründen der Übersichtlichkeit und Praktikabilität zusammengefasst worden

*[2] Die Zeile der W-Besoldung 2007 für MK ist mit der Zeile der W-Besoldung 2014 für MW zu vergleichen, da nach der Wahl 2011 der Wissenschaftsbereich dem MW zugeordnet wurde

2.2. Besoldungs-/ Entgeltgruppenübersicht

Die folgende Tabelle sowie das vom MJ erstellte Diagramm stellen – im Gegensatz zu den unter 2.1 abgebildeten Übersichten – den zum Stichtag 31.12.2014 ermittelten prozentualen Frauen- und Männeranteil in den jeweiligen Besoldungs- beziehungsweise Entgeltgruppen dar.

Deutlich erkennbar ist, dass der Frauenanteil im Bereich der A-Besoldung mit über 60 Prozent der größte ist. Ihm folgt ein paritätischer Anteil von knapp 50 Prozent in der R-Besoldung. In der Gruppe des wissenschaftlichen Personals (W-Besoldung) sowie in den hervorgehobenen Führungsfunktionen (B-Besoldung) sind die Frauen dagegen nur mit einem Anteil von 19,03 Prozent beziehungsweise 20 Prozent vertreten.

Tabelle 2-3: prozentualer Frauen- und Männer der verschiedenen Besoldungs-/Entgeltgruppen

Besoldungs- sowie vergleichbare Entgeltgruppen	Anzahl der Beschäftigten	davon Frauen absolut und v. H.		davon Männer absolut und v. H.	
	2014	2014 absolut	2014 v. H.	2014 absolut	2014 v. H.
E 2	59	54	91,53	5	8,47
A 4/ E 2 Ü	70	11	15,71	59	84,29
A 5/ E 3/ E4	509	214	42,04	295	57,96
A 6 LG 1.1/ E 5	1.743	1.009	57,89	734	42,11
Summe BesGr. A4 bis einschließlich BesGr. A6 LG 1.1 sowie E 1 bis E 6	**2381**	**1288**	**54,09**	**1.093**	**45,91**
A 6 LG 1.2/ E 5	143	104	72,73	39	27,27
A 7/ E 6/ E 7	4.027	3.113	77,30	914	22,70
A 8/ E 8	4.568	2.646	57,92	1.922	42,08
A 9 LG 1.2	4.782	2.628	54,96	2.154	45,04
Summe BesGr. A 6 LG 1.2 bis einschließlich BesGr. A 9 LG 1.2 sowie E 5 bis E 8	**13.520**	**8.491**	**62,80**	**5.029**	**37,20**
A 9 LG 2.1/ E 9	1.590	612	38,49	978	61,51
A 10/ E 9	2.408	1.436	59,63	972	40,37
A 11/ E 10	2.310	1.214	52,55	1.096	47,45
A 12/ E 11	7.042	5.515	78,32	1.527	21,68
A 13 LG 2.1/ E 12	2.357	1.616	68,56	741	31,44
Summe BesGr. A 9 LG 2.1 bis einschließlich BesGr. A 13 LG 2.1 sowie E 9 bis E 12	**15.707**	**10.393**	**66,17**	**5.314**	**33,83**
A 13 LG 2.2/ E 13/ E 13Ü	10.034	7.240	72,15	2.794	27,85
A 14/ E 14	1.564	722	46,16	842	53,84
A 15/ E 15	951	459	48,26	492	51,74
A 16/ E 15 Ü	327	107	32,72	220	67,28
Summe BesGr. A 13 LG 2.2 bis einschließlich BesGr. A 16 sowie E 13 bis E 15 Ü	**12.876**	**8.528**	**66,23**	**4.348**	**33,77**
Summe A-Besoldung und vergleichbare Entgeltgruppen	**44.484**	**28.700**	**64,52**	**15.784**	**35,48**
Summe A-Besoldung	**19.023**	**9.941**	**52,26**	**9.082**	**47,74**
Summe aller entsprechenden Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	**25.461**	**18.759**	**73,68**	**6.702**	**26,32**
B 2	106	27	25,47	79	74,53
B 3	19	1	5,26	18	94,74
B 4	1	0	0	1	100,00
B 5	36	7	19,44	29	80,56
B 6	11	0	0	11	100,00
B 9	17	3	17,65	14	82,35
Summe B-Besoldung*	**190**	**38**	**20,00**	**152**	**80,00**
W 1	**22**	**5**	**22,73**	**17**	**77,27**
C 2	**121**	**25**	**20,66**	**96**	**79,34**
W 2	**477**	**105**	**22,01**	**372**	**77,99**
W 3	**284**	**37**	**13,03**	**247**	**86,97**
Summe W-Besoldung	**904**	**172**	**19,03**	**732**	**80,97**

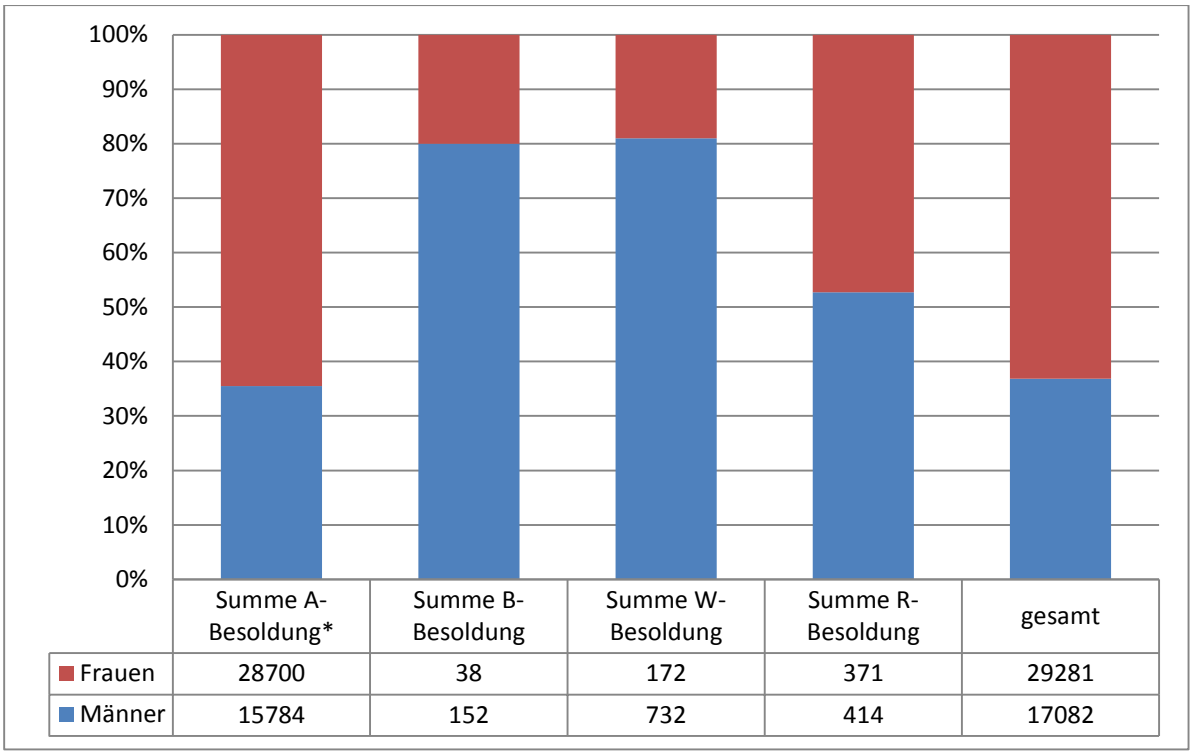
Besoldungs- sowie vergleichbare Entgeltgruppen	Anzahl der Beschäftigten	davon Frauen absolut und v. H.		davon Männer absolut und v. H.	
	2014	2014 absolut	2014 v. H.	2014 absolut	2014 v. H.
R 1	547	294	53,75	253	46,25
R 2	193	69	35,75	124	64,25
R 3	36	7	19,44	29	80,56
R 4	4	0	0	4	100,00
R 5	2	1	50,00	1	50,00
R 6	2	0	0	2	100,00
R 8	1	0	0	1	100,00
Summe R-Besoldung	**785**	**371**	**47,26**	**414**	52,74
Summe gesamt	**46.363**	**29.281**	**63,16**	**17.082**	36,84

Quelle: Landesleitstelle für Bezügezahlungen (Stand: 31.12.2014)

* Inbegriffen sind einzelne Tarifbeschäftigte, die nach Besoldungsordnung B vergütet werden.

** In Ausübung des Wahlrechts bei der Umstellung der Hochschulbesoldung sind einige Fälle der C-Besoldung erhalten geblieben und hier mit erfasst.

Abbildung 2: prozentualer Frauen- und Männeranteil der verschiedenen Besoldungs-/ Entgeltgruppen



Quelle: Landesleitstelle für Bezügezahlungen (Stand: 31.12.2014)

* sowie vergleichbare Entgeltgruppen

2.3. Aufstiegs- und Karrierechancen von Frauen im öffentlichen Dienst des Landes Sachsen-Anhalt

2.3.1. Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen

Gemäß Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes und Artikel 8 Absatz 2 der Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt besitzt jeder Deutsche bei entsprechender Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt.

Daneben enthalten - im Sinne einer zielgerichteten Frauenförderung - die Stellenausschreibungen der Stk sowie des MI, MJ, MS, MK, MW, MLU, MLV und LRH ausnahmslos (in der LTV sofern Frauen in den jeweiligen Bereichen unterrepräsentiert sind) entsprechend Paragraph 3 FrFG LSA den Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind.

In der nachstehenden Tabelle sind die Einstellungen und Beförderungen/Höhergruppierungen des Jahres 2014 erfasst worden. Setzt man diese in Relation zu den in den Tabellen 2-1 und 2-3 ausgewiesenen prozentualen Frauen- und Männeranteilen an den Gesamtbeschäftigtenzahlen der obersten Landesbehörden (inklusive der Geschäftsbereiche) beziehungsweise den verschiedenen Besoldungs- und Entgeltgruppen der Landesverwaltung, ist insbesondere im Bereich der höheren Führungsfunktionen Folgendes festzustellen:

Aufgrund der geringen Einstellungen und Beförderungen im Bereich der B- und W-Besoldung, liegt der Frauenanteil hier weiterhin nur bei 20 Prozent beziehungsweise 19 Prozent (insgesamt) und konnte mithin nicht signifikant erhöht werden. Dagegen konnte der Frauenanteil im Bereich der R-Besoldung durch Einstellungen und Beförderungen im Berichtszeitraum auf insgesamt 47,3 Prozent gesteigert werden (vgl. auch Tabelle 2-1).

Tabelle 2-4: Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen im Jahr 2014

	1. Anzahl der **Neueinstellungen**	2. Anzahl der eingestellten **Frauen** absolut und v. H.		3. **Beförderungen** und **Höhergruppierungen** absolut	4. Beförderte/ höhergruppierte **Frauen** absolut und v. H.		5. Beförderte/ höhergruppierte **Teilzeit**beschäftigte absolut	
	2014	2014		2014	2014		2014	
		absolut	v. H.		absolut	v. H.	Frauen	Männer
Laufbahngruppe 1/ Bereich erstes Einstiegsamt sowie vergleichbare Arbeitnehmer/innen	40	11	27,50	48	39	81,25	15	1
Laufbahngruppe 1/ Bereich zweites Einstiegsamt sowie vergleichbare Arbeitnehmer/innen	158	96	60,76	658	409	62,16	160	21

Laufbahngruppe 2/ Bereich erstes Einstiegsamt sowie vergleichbare Arbeitnehmer/innen	434	319	73,50	923	538	58,29	142	28
Laufbahngruppe 2/ Bereich zweites Einstiegsamt sowie vergleichbare Arbeitnehmer/innen	678	395	58,25	479	277	57,82	29	8
Summe A-Besoldung und vergleichbare Entgeltgruppen	1310	821	62,67	2108	1263	59,91	346	58
B-Besoldung*	3	1	33,33	29	9	31,03	1	0
W-Besoldung	82	17	20,73	5	3	60,00	0	0
R-Besoldung	8	3	37,50	20	9	45,00	0	0
Summe	1.403	842	60,01	2162	1.284	59,38	347	58

Quelle: Landesleitstelle für Bezügezahlungen

* In Einzelfällen sind nach Auskunft der LLST auch Tarifbeschäftigte erfasst, die besoldet werden.

2.3.2. Aufstieg von der LG 1 in die LG 2 (ehemals Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst)

Die Zugangsmöglichkeit zu den einzelnen Einstiegsämtern der LG richtet sich – wie schon in der Vergangenheit – grundsätzlich nach der jeweiligen Schulbildung und dem Befähigungserwerb (z. B. abgeschlossene Berufsausbildung, Hochschulstudium), die die Bewerberinnen und Bewerber bei Eintritt in den öffentlichen Dienst vorweisen können. Ungeachtet dessen besteht für Beamtinnen und Beamten weiterhin die Möglichkeit, unter bestimmten Voraussetzungen die sich aus den Zugangsvoraussetzungen ergebenden Schranken zu überwinden.

Während nach altem Recht ein Aufstiegsverfahren zu durchlaufen und eine Prüfung abzulegen war, ist ein solches gemäß Paragraph 24 LBG LSA nach neuem Recht nur noch bei einem Wechsel von einer Laufbahn der LG 1 in eine entsprechende Laufbahn der LG 2 erforderlich (entsprechend dem früheren Wechsel vom mittleren in den gehobenen Dienst). Innerhalb der beiden Laufbahngruppen ist heute kein prüfungsbewährter Aufstieg mehr erforderlich.

In den Jahren 2009 bis 2014 sind 2 Frauen und 1 Mann (MI), 3 Frauen (MJ) und 2 Frauen (MK) vom mittleren in den gehobenen Dienst beziehungsweise von der LG 1 in die LG 2 aufgestiegen.

2.3.3. Wechsel von der LG 2.1 (ehemals gehobener Dienst) in die LG 2.2 (ehemals höherer Dienst)

Seit Inkrafttreten des LBG LSA besteht für Beamtinnen und Beamte der LG 2, die ihre Laufbahn im ersten Einstiegsamt begonnen haben die Möglichkeit, ohne Erwerb einer zusätzli-

chen Laufbahnbefähigung auf Dienstposten der BesGr. A 14 bis A 16 befördert zu werden. Lediglich für den Fall, dass diesen Beamtinnen und Beamten ohne weiteren Befähigungserwerb ein Amt der BesGr. B 2 übertragen werden soll, ist gemäß Paragraph 22 Absatz 1 LBG LSA eine besondere Qualifizierung vorgesehen.

Innerhalb des Berichtszeitraumes sind 1 Frau (MI), 1 Mann (MF) und 2 Männer (LRH) nach altem Recht vom (ehemals) gehobenen in den (ehemals) höheren Dienst aufgestiegen. Daneben wurde 15 Beamtinnen und Beamten aus verschiedenen Geschäftsbereichen ein Amt der BesGr. A 14 übertragen (2 Frauen und 1Mann (Stk), 1 Mann (MI), 1 Frau und 3 Männern (MJ), 1 Frau (MF), 2 Frauen und 1 Mann (MS), 1 Mann (MW), 1 Frau und 1 Mann (LRH)).

2.3.4. Führungspositionen in den obersten Landesbehörden und den Geschäftsbereichen

In Punkt 5.3 der Koalitionsvereinbarung „Sachsen-Anhalt geht seinen Weg“ für die Legislaturperiode 2011-2016 vom 13. April 2011 wurde unter anderem festgelegt, dass die Koalitionspartner die Erhöhung des Frauenanteils auf 40 Prozent in gehobenen Funktionen der Landesverwaltung und der nachgeordneten Bereiche anstreben[10].

Die Landesregierung hat darauf hin am 19.06.2012 das Konzept „Karrierewege von Frauen als Teil eines erfolgreichen Gender Mainstreaming-Managements in der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts“ (im Folgenden Konzept „Karrierewege“) beschlossen[11]. Es enthält zahlreiche ressortinterne und -übergreifende Strategien und Maßnahmen, die auf eine entsprechende Erhöhung des Frauenanteils in gehobenen Funktionen der Landesverwaltung abzielen.

Hierunter fällt auch das von den obersten Landesbehörden seit 2012 jährlich zu erstellende Monitoring zur Stellenvergabe in gehobenen Führungspositionen[12] der Landesverwaltung (einschließlich der nachgeordneten Bereiche). Um die Zahlen, die für das Monitoring erho-

[10] Koalitionsvereinbarung zwischen CDU und SPD zu Beginn der 6. Legislaturperiode „Sachsen-Anhalt geht seinen Weg – Wachstum Gerechtigkeit Nachhaltigkeit“

[11] Kabinettsvorlage des Ministerium für Justiz und Gleichstellung Nr. 0344 beschlossen am 19.06. 2012

[12] 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- und Referatsleitungen sowie vergleichbare Funktionen in der LG 2.2. bzw. den entsprechenden Entgeltgruppen mit Führungsverantwortung (A 13 LG 2.2 bis B6); politische Funktionen wie Ministerinnen und Minister, Staatssekretärinnen und Staatssekretäre, Leiterinnen und Leiter Ministerbüro sowie Pressesprecherinnen und Pressesprecher sind hiervon nicht umfasst

ben werden auch für die Frauenförderpläne nutzen zu können, wurde die Richtlinie zum Erstellen von Frauenförderplänen am 26.9.2013 angepasst[13].

Die folgende Tabelle sowie die nachstehenden Übersichten wurden vom MJ - unter Zugrundelegung der Erhebungen aus dem Monitoring sowie den eigenständig von der LTV und dem LRH ermittelten Daten - erstellt[14].

Tabelle 2-5: Anzahl der Abteilungs- und Referatsleitungen der obersten Landesbehörden

Führungs-funktionen	StK und Ministerien	LTV/ LfD	LRH	Summe oberste Landes-behörden	Mit Frauen besetzte Stellen StK und Ministerien	Mit Frauen besetzte Stellen LTV/ LfD	Mit Frauen besetzte Stellen LRH	Summe der mit Frauen besetzten Stellen	Frauen-anteil in %	Mit Männern besetzte Stellen StK und Ministerien	Mit Männern besetzte Stellen LTV/ LfD	Mit Männern besetzte Stellen LRH	Summe der mit Männern besetzten Stellen
Abteilungs-leitungen	34	2	4	40	5	0	2	7	17,5	29	2	2	33
Referats-leitungen	233	12	10	255	76	2	1	79	31,0	157	10	9	176

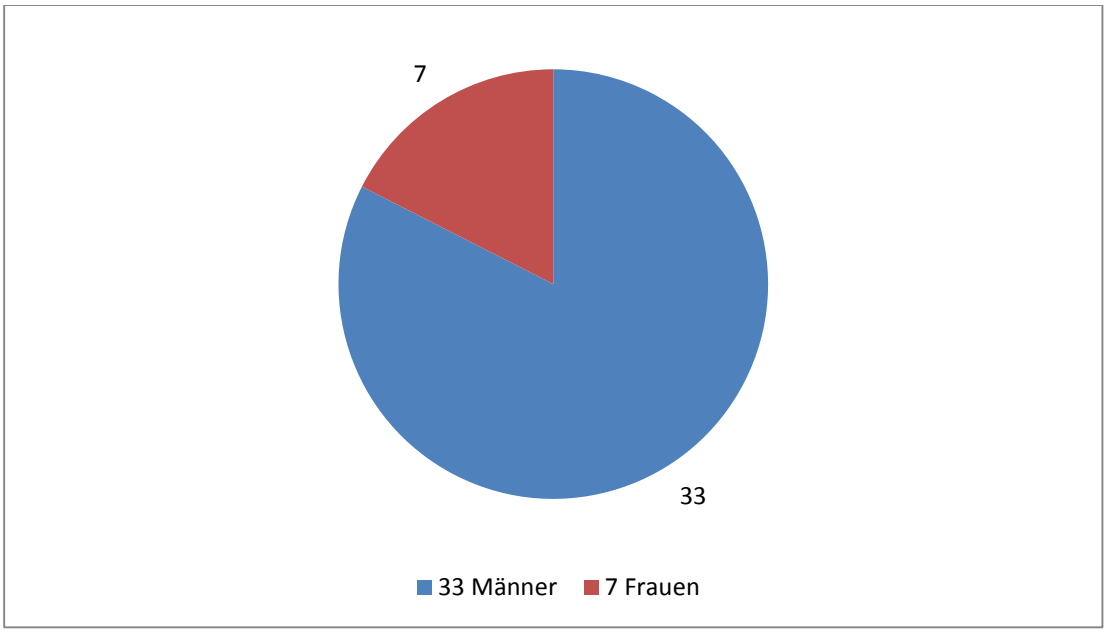
Quelle: MJ auf Grundlage des Monitorings und eigenen Erhebungen des LRH und der LTV (Stichtag: 31.12.2014)

Nachdem im Jahr 2007 noch 59 Abteilungsleitungen in den obersten Landesbehörden zu verzeichnen waren, von denen 6 Abteilungen von Frauen (10,2 Prozent) geleitet wurden, betrug der Frauenanteil im Jahr 2014 – bei nur noch 40 Abteilungen – mit 7 Frauen insgesamt 17,5 Prozent. Mithin war eine Erhöhung von 7,3 Prozent zu konstatieren.

[13] vgl. MBl. 2013, S. 244; in der Richtlinie wird der Begriff „Führungsfunktion“ für die Abteilungsleitung oder sonstige Funktionen oberhalb der Referats- oder Dezernatsebene (zum Beispiel die Stabsstellenleitungen oder Beauftragten), Referats- oder Dezernatsebene, Fachbereichs- oder Sachgebietsleitung, Amts- und Behördenleitung, vergleichbare Funktionen in der LG 2.2 oder in den entsprechenden Entgeltgruppen mit Führungsverantwortung verwendet. Mit dieser Definition sind folgende Besoldungs- oder die vergleichbaren Entgeltgruppen erfasst: A 13 LG 2.2 bis B 6, ab E 13. Politische Funktionen werden nicht erfasst. Dazu gehören Ministerin oder Minister, Staatssekretärin oder Staatssekretär, Pressesprecherin oder Pressesprecher, Leiterin oder Leiter des Büros von aa) Ministerpräsidentin oder Ministerpräsident, bb) Ministerin oder Minister.“

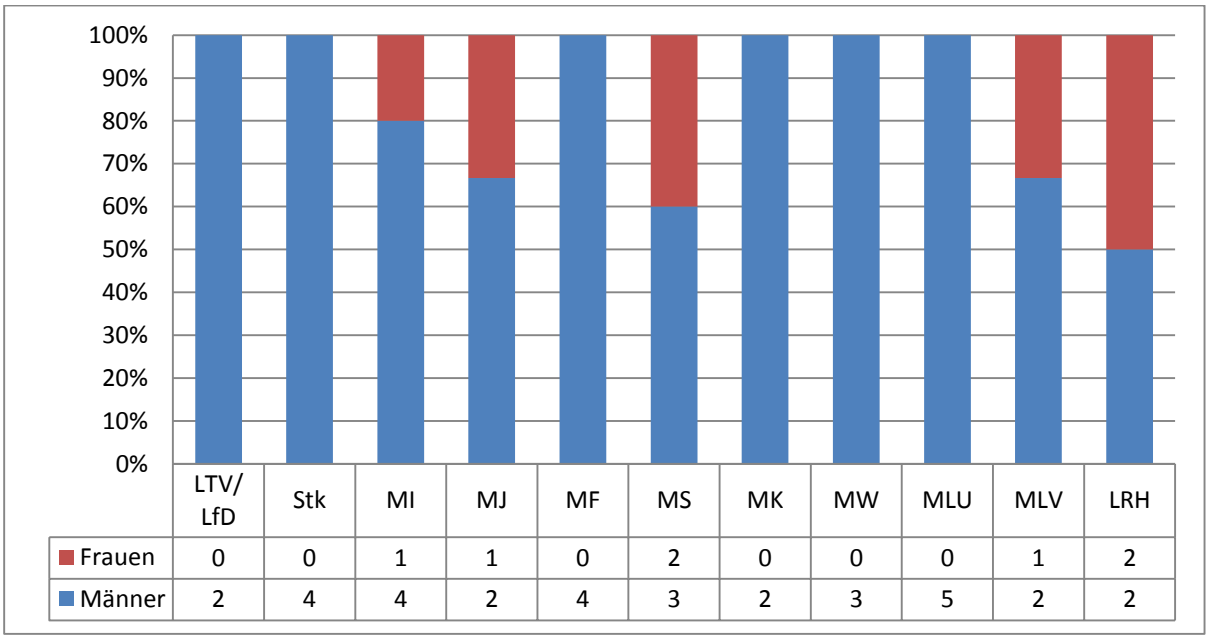
[14] gemäß Kabinettbeschluss sind die LTV und der LRH von der jährlichen Berichtspflicht zum Monitoring ausgenommen

Abbildung 3: prozentualer Frauen- und Männeranteil der Abteilungsleitungen der obersten Landesbehörden



Quelle: MJ auf Grundlage des Monitorings und eigenen Erhebungen des LRH und der LTV (Stichtag: 31.12.2014)

Abbildung 4: prozentualer Frauen- und Männeranteil der Abteilungsleitungen der obersten Landesbehörden

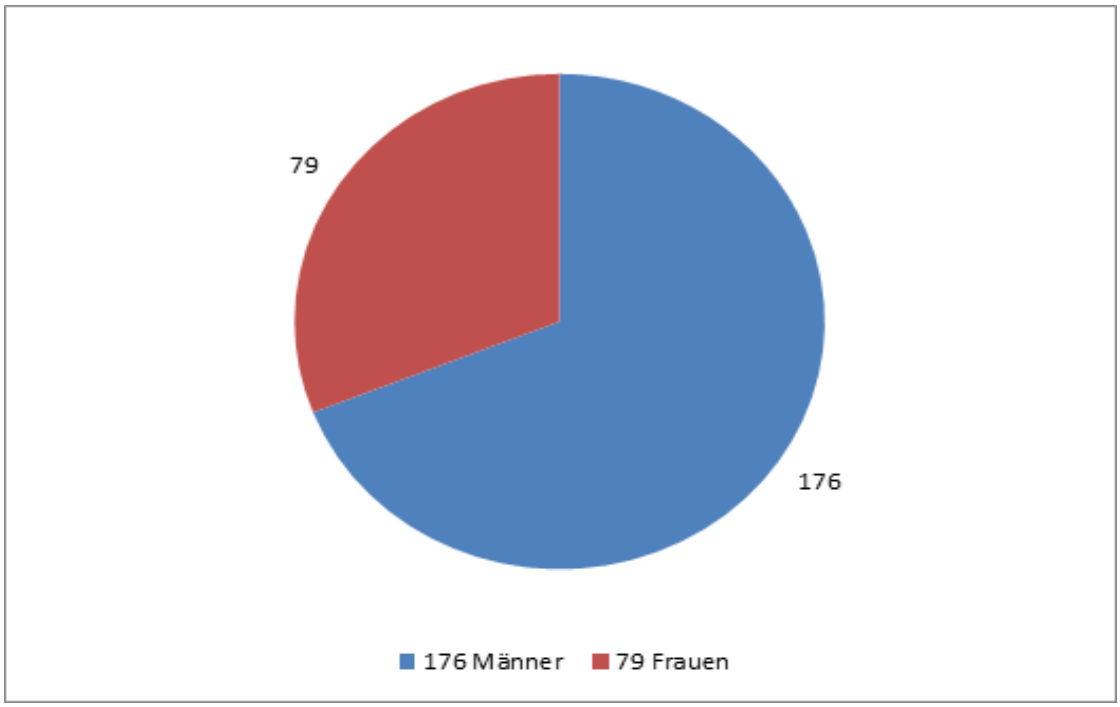


	LTV/ LfD	Stk	MI	MJ	MF	MS	MK	MW	MLU	MLV	LRH
Frauen	0	0	1	1	0	2	0	0	0	1	2
Männer	2	4	4	2	4	3	2	3	5	2	2

Quelle: MJ auf der Grundlage des Monitorings und Erhebungen des LRH und der LTV (Stichtag: 31.12.2014)

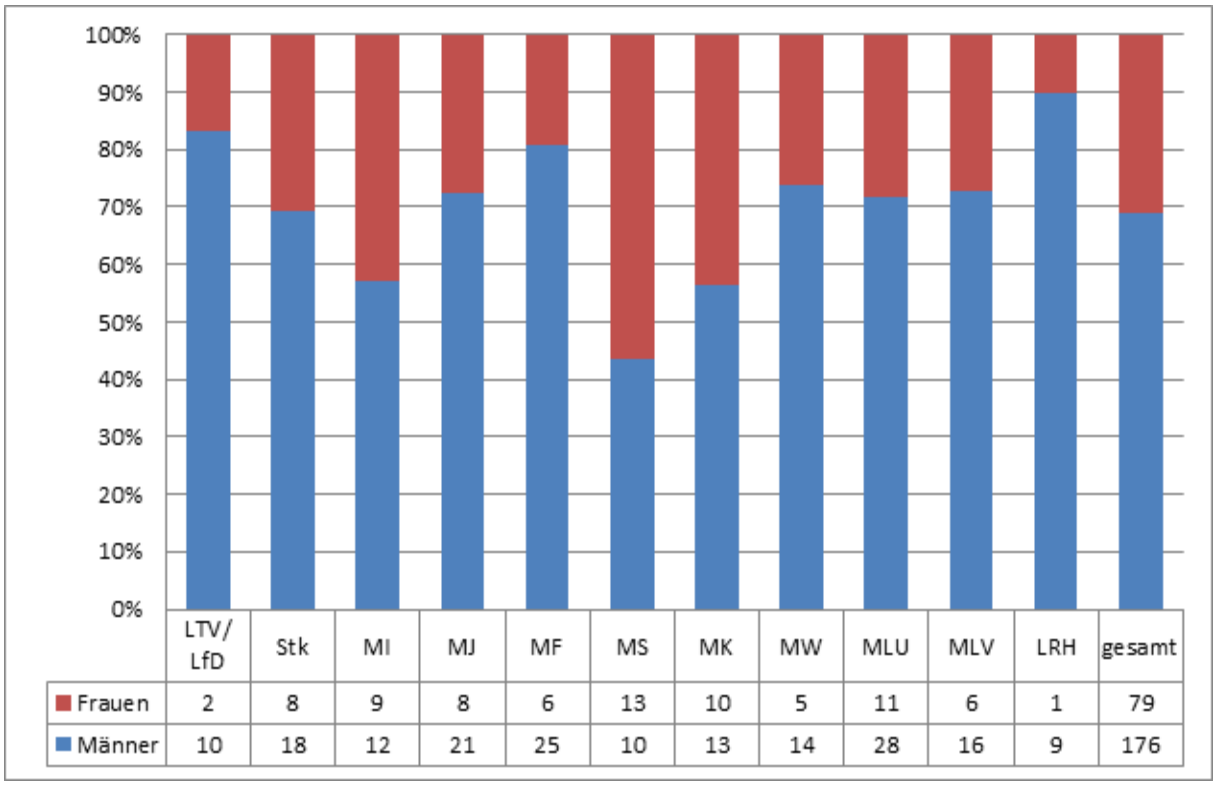
Bei den 298 Referatsleitungen waren im Jahr 2007 nur 74 Frauen (mithin 24,8 Prozent) mit der Leitung beauftragt. Im Jahr 2014 lag der Frauenanteil bei den verbliebenen 255 Referatsleitungen mit 79 Frauen bei 31,0 Prozent. Auch hier konnte somit eine Erhöhung in Höhe von 6,2 Prozent festgestellt werden.

Abbildung 5: prozentualer Frauen- und Männeranteil der Referatsleitungen der obersten Landesbehörden



Quelle: MJ auf der Grundlage des Monitorings und Erhebungen des LRH und der LTV (Stichtag: 31.12.2014)

Abbildung 6: prozentualer Frauen- und Männeranteil der Referatsleitungen der obersten Landesbehörden



	LTV/ LfD	Stk	MI	MJ	MF	MS	MK	MW	MLU	MLV	LRH	gesamt
Frauen	2	8	9	8	6	13	10	5	11	6	1	79
Männer	10	18	12	21	25	10	13	14	28	16	9	176

Quelle: MJ auf der Grundlage des Monitorings und Erhebungen des LRH und der LTV (Stichtag: 31.12.2014)

Tabelle 2-6: Erhebungen des Landtags zum prozentualer Frauen- und Männeranteil der dortigen Führungspositionen

Ressort: Geschäftsbereich des Präsidenten des Landtages von Sachsen-Anhalt						
Ministerium						
Führungsfunktion	besetzte Stellen *				freie Stellen	Bemerkungen
	insgesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil in %		
Abteilungsleitung	2	0	2	0,0%	0	
Referatsleitung	12	2	10	16,7%	0	
Stabsstellenleitung	3	1	2	33,3%	0	Mitglieder des Gesetzgebungs- und Beratungsdienstes
Beauftragte des Landes **	0					s. Anmerkung unter **
Geschäftsbereich						
Führungsfunktion	besetzte Stellen *				freie Stellen	Bemerkungen
	insgesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil in %		
Amts-/Behördenleitung	0					
Abteilungsleitung	0					
Referatsleitung, Dezernatsleitung und vergleichbare Funktionen (Laufbahngruppe 2/ 2. Einstiegsamt)	0					

* Es sind nur die Personen zu zählen, die die Führungsfunktion regulär besetzen.

** Der Dienstposten der/des Landesbeauftragten für die Unterlagen des Staatssicherheitsdienstes der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik sowie der/des Landesbeauftragten für den Datenschutz/Landesbeauftragten für Informationsfreiheit sind hier nicht erfasst weil eine Besetzung im Ergebnis einer Wahl durch den Landtag von Sachsen-Anhalt erfolgt.

Quelle: Erhebung des Landtags (Stichtag: 31.12.2014)

Tabelle 2-7: Erhebungen des Landesrechnungshofes zum prozentualer Frauen- und Männeranteil in den dortigen Führungspositionen

Landesrechnungshof Sachsen-Anhalt					
Führungsfunktion	besetzte Stellen				freie Stellen
	insgesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	
Abteilungsleitung	4	2	2	50,0%	1
Referatsleitung	10	1	9	10,0%	1

Quelle: Erhebung des Landesrechnungshofes (Stichtag: 31.12.2014)

In den nachfolgenden Tabellen wird noch einmal der prozentuale Frauen- und Männeranteil zum Stichtag 31.12.2014 in den gehobenen Führungspositionen separat für die Staatskanzlei und alle Ministerien inklusive der nachgeordneten Bereiche (mit Ausnahme des LRH und der LTV) dargestellt.

Tabelle 2-8: Monitoring der Staatskanzlei und aller Ministerien

Alle Ressorts

STAATSKANZLEI/ MINISTERIEN	besetzte Stellen*													freie Stellen		
	insgesamt			Frauen			Männer			Frauenanteil in %						
Führungsfunktion	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	Änderung	2012	2013	**2014**
Abteilungsleitung	36	36	34	5	5	5	31	31	29	13,9	13,9	14,7	0,8	7	6	8
Referatsleitung	234	246	233	72	80	76	162	166	157	30,8	32,5	32,6	0,1	25	13	19
Stabsstellenleitung	8	8	9	6	5	5	2	3	4	75,0	62,5	55,6	-6,9	0	1	0
Beauftragte des Landes **	3	4	4	1	2	2	2	2	2	33,3	50,0	50,0	0,0	0	0	0

GESCHÄFTSBEREICHE der Ministerien	besetzte Stellen*													freie Stellen		
	insgesamt			Frauen			Männer			Frauenanteil in %						
Führungsfunktion	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	Änderung	2012	2013	**2014**
Amts-/Behördenleitung	120	125	139	26	26	33	94	99	106	21,7	20,8	23,7	2,9	12	10	13
Abteilungsleitung	224	265	250	71	93	90	153	172	160	31,7	35,1	36,0	0,9	12	19	21
Referats-/Dezernatsleitung und vergleichbare Funktionen (Laufbahngruppe 2/ 2. Einstiegsamt)	509	559	569	173	192	212	336	367	357	34,0	34,3	37,3	3,0	52	35	20
ges. Ministerien/ Staatskanzlei	281	294	280	84	92	88	197	202	191	29,9	31,3	31,4	0,1	32	20	27
ges. Geschäftsbereiche	853	949	958	270	311	335	583	638	623	31,7	32,8	35,0	2,2	76	64	54
ges. 1. Führungsebene	156	161	173	31	31	38	125	130	135	19,9	19,3	22,0	2,7	19	16	21
gesamt Landesverwaltung	1.134	1.243	1.238	354	403	423	780	840	814	31,2	32,4	34,2	1,8	108	84	81

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

** Der Dienstposten der/des Landesbeauftragten für die Unterlagen des Staatssicherheitsdienstes der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik ist dem Einzelplan des Ministeriums für Justiz und Gleichstellung zugeordnet. Das Ministerium hat jedoch auf die Besetzung des Dienstpostens keinen Einfluss, da die/der Landesbeauftragte durch den Landtag ausgewählt und gewählt wird. Der Dienstposten ist daher hier nicht erfasst worden.

Tabelle 2-9: Monitoring der Staatskanzlei

Ressort: Staatskanzlei

STAATSKANZLEI	besetzte Stellen* insgesamt			Frauen			Männer			Frauenanteil in %				freie Stellen		
Führungsfunktion	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	Änderung	2012	2013	**2014**
Abteilungsleitung	4	4	4	0	0	0	4	4	4	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0	0
Referatsleitung	26	26	26	6	8	8	20	18	18	23,1	30,8	30,8	0,0	1	0	0
Stabsstellenleitung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0	0
Beauftragte des Landes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0	0

GESCHÄFTSBEREICH	besetzte Stellen* insgesamt			Frauen			Männer			Frauenanteil in %				freie Stellen		
Führungsfunktion	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	Änderung	2012	2013	**2014**
Amts-/Behördenleitung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0	0
Abteilungsleitung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0	0
Referats-/Dezernatsleitung und vergleichbare Funktionen (Laufbahngruppe 2/ 2. Einstiegsamt)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0	0
ges. Staatskanzlei	30	30	30	6	8	8	24	22	22	20,0	26,7	26,7	0,0	1	0	0
ges. Geschäftsbereiche	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0	0
ges. 1. Führungsebene	4	4	4	0	0	0	4	4	4	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0	0
gesamt Ressort	30	30	30	6	8	8	24	22	22	20,0	26,7	26,7	0,0	1	0	0

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

Tabelle 2-10: Monitoring des Ministeriums der Finanzen

Ressort: Finanzministerium

MINISTERIUM	besetzte Stellen*													freie Stellen		
	insgesamt			Frauen			Männer			Frauenanteil in %						
Führungsfunktion	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	Änderung	2012	2013	**2014**
Abteilungsleitung	5	5	4	1	1	0	4	4	4	20,0	20,0	0,0	-20,0	1	1	2
Referatsleitung	33	37	31	6	7	6	27	30	25	18,2	18,9	19,4	0,5	5	0	6
Stabsstellenleitung	1	2	4	1	1	2	0	1	2	100,0	50,0	50,0	0,0	0	0	0
Beauftragte des Landes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0	0

GESCHÄFTSBEREICH	besetzte Stellen*													freie Stellen		
	insgesamt			Frauen			Männer			Frauenanteil in %						
Führungsfunktion	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	Änderung	2012	2013	**2014**
Amts-/Behördenleitung	17	16	16	4	4	4	13	12	12	23,5	25,0	25,0	0,0	0	0	0
Abteilungsleitung	5	4	4	1	1	1	4	3	3	20,0	25,0	25,0	0,0	2	2	1
Referats-/Dezernatsleitung und vergleichbare Funktionen (Laufbahngruppe 2/ 2. Einstiegsamt)	93	107	97	32	39	38	61	68	59	34,4	36,4	39,2	2,8	17	13	0
ges. Ministerium	39	44	39	8	9	8	31	35	31	20,5	20,5	20,5	0,0	6	1	8
ges. Geschäftsbereiche	115	127	117	37	44	43	78	83	74	32,2	34,6	36,8	2,2	19	15	1
ges. 1. Führungsebene	22	21	20	5	5	4	17	16	16	22,7	23,8	20,0	-3,8	1	1	2
gesamt Ressort	154	171	156	45	53	51	109	118	105	29,2	31,0	32,7	1,7	25	16	9

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

Tabelle 2-11: Monitoring des Ministeriums für Inneres und Sport (Zusammenfassung)

Ressort: Ministerium für Inneres und Sport/Zusammenfassung

	besetzte Stellen*													freie Stellen		
MINISTERIUM	insgesamt			Frauen			Männer			Frauenanteil in %						
Führungsfunktion	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	Änderung	2012	2013	**2014**
Abteilungsleitung	5	5	5	1	1	1	4	4	4	20,0	20,0	20,0	0,0	0	0	0
Referatsleitung	17	20	21	8	9	9	9	11	12	47,1	45,0	42,9	-2,1	3	2	1
Stabsstellenleitung	1	1	1	1	1	1	0	0	0	100,0	100,0	100,0	0,0	0	0	0
Beauftragte des Landes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0	0

	besetzte Stellen*													freie Stellen		
GESCHÄFTSBEREICH	insgesamt			Frauen			Männer			Frauenanteil in %						
Führungsfunktion	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	Änderung	2012	2013	**2014**
Amts-/Behördenleitung	9	11	10	3	3	3	6	8	7	33,3	27,3	30,0	2,7	3	0	1
Abteilungsleitung	27	26	30	6	6	8	21	20	22	22,2	23,1	26,7	3,6	3	5	1
Referats-/Dezernatsleitung und vergleichbare Funktionen (Laufbahngruppe 2/ 2. Einstiegsamt)	120	114	107	40	42	41	80	72	66	33,3	36,8	38,3	1,5	7	4	7
ges. Ministerium	23	26	27	10	11	11	13	15	16	43,5	42,3	40,7	-1,6	3	2	1
ges. Geschäftsbereiche	156	151	147	49	51	52	107	100	95	31,4	33,8	35,4	1,6	13	9	9
ges. 1. Führungsebene	14	16	15	4	4	4	10	12	11	28,6	25,0	26,7	1,7	3	0	1
gesamt Ressort	179	177	174	59	62	63	120	115	111	33,0	35,0	36,2	1,2	16	11	10

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

Tabelle 2-12: Monitoring des Ministeriums für Inneres und Sport (ohne Polizeivollzugsdienst)

Ressort: Ministerium für Inneres und Sport

MINISTERIUM	besetzte Stellen*													freie Stellen		
	insgesamt			Frauen			Männer			Frauenanteil in %						
Führungsfunktion	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	Änderung	2012	2013	**2014**
Abteilungsleitung	5	5	5	1	1	1	4	4	4	20,0	20,0	20,0	0,0	0	0	0
Referatsleitung	17	20	21	8	9	9	9	11	12	47,1	45,0	42,9	-2,1	3	2	1
Stabsstellenleitung	1	1	1	1	1	1	0	0	0	100,0	100,0	100,0	0,0	0	0	0
Beauftragte des Landes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0	0

GESCHÄFTSBEREICH (ohne Polizeivollzugsdienst)	besetzte Stellen*													freie Stellen		
	insgesamt			Frauen			Männer			Frauenanteil in %						
Führungsfunktion	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	Änderung	2012	2013	**2014**
Amts-/Behördenleitung	8	9	8	3	3	3	5	6	5	37,5	33,3	37,5	4,2	1	0	1
Abteilungsleitung	18	18	20	5	5	7	13	13	13	27,8	27,8	35,0	7,2	2	2	1
Referats-/Dezernatsleitung und vergleichbare Funktionen (Laufbahngruppe 2/ 2. Einstiegsamt)	73	69	67	36	37	35	37	32	32	49,3	53,6	52,2	-1,4	4	4	3
ges. Ministerium	23	26	27	10	11	11	13	15	16	43,5	42,3	40,7	-1,6	3	2	1
ges. Geschäftsbereiche	99	96	95	44	45	45	55	51	50	44,4	46,9	47,4	0,5	7	6	5
ges. 1. Führungsebene	13	14	13	4	4	4	9	10	9	30,8	28,6	30,8	2,2	1	0	1
gesamt Ressort	122	122	122	54	56	56	68	66	66	44,3	45,9	45,9	0,0	10	8	6

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

Tabelle 2-13: Monitoring der Landespolizei/ Polizeivollzugsdienst des Ministeriums für Inneres und Sport

Ressort: Ministerium für Inneres und Sport

GESCHÄFTSBEREICH	besetzte Stellen*													freie Stellen		
(Landespol./Polizeivollz.)	insgesamt			Frauen			Männer			Frauenanteil in %						
Führungsfunktion	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	Änderung	2012	2013	**2014**
Amts-/Behördenleitung	1	2	2	0	0	0	1	2	2	0,0	0,0	0,0	0,0	2	0	0
Abteilungsleitung	9	8	10	1	1	1	8	7	9	11,1	12,5	10,0	-2,5	1	3	0
Referats-/Dezernatsleitung und vergleichbare Funktionen (Laufbahngruppe 2/ 2. Einstiegsamt)	47	45	40	4	5	6	43	40	34	8,5	11,1	15,0	3,9	3	0	4

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

Tabelle 2-14: Monitoring des Ministeriums für Arbeit und Soziales

Ressort: Ministerium für Arbeit und Soziales

MINISTERIUM	besetzte Stellen*													freie Stellen		
	insgesamt			Frauen			Männer			Frauenanteil in %						
Führungsfunktion	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	Änderung	2012	2013	**2014**
Abteilungsleitung	4	5	5	2	2	2	2	3	3	50,0	40,0	40,0	0,0	1	0	0
Referatsleitung	25	25	23	12	13	13	13	12	10	48,0	52,0	56,5	4,5	3	2	1
Stabsstellenleitung	3	2	1	2	2	1	1	0	0	66,7	100,0	100,0	0,0	0	1	0
Beauftragte des Landes	3	3	3	1	1	1	2	2	2	33,3	33,3	33,3	0,0	0	0	0

GESCHÄFTSBEREICH	besetzte Stellen*													freie Stellen		
	insgesamt			Frauen			Männer			Frauenanteil in %						
Führungsfunktion	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	Änderung	2012	2013	**2014**
Amts-/Behördenleitung	2	1	2	0	0	0	2	1	2	0,0	0,0	0,0	0,0	0	1	0
Abteilungsleitung	8	7	7	6	6	6	2	1	1	75,0	85,7	85,7	0,0	0	1	0
Referats-/Dezernatsleitung und vergleichbare Funktionen (Laufbahngruppe 2/ 2. Einstiegsamt)	25	23	23	9	9	9	16	14	14	36,0	39,1	39,1	0,0	1	1	0
ges. Ministerium	35	35	32	17	18	17	18	17	15	48,6	51,4	53,1	1,7	4	3	1
ges. Geschäftsbereiche	35	31	32	15	15	15	20	16	17	42,9	48,4	46,9	-1,5	1	3	0
ges. 1. Führungsebene	6	6	7	2	2	2	4	4	5	33,3	33,3	28,6	-4,7	1	1	0
gesamt Ressort	70	66	64	32	33	32	38	33	32	45,7	50,0	50,0	0,0	5	6	1

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

Tabelle 2-15: Monitoring des Ministeriums für Wissenschaft und Wirtschaft

Ressort: Ministerium für Wissenschaft und Wirtschaft

	besetzte Stellen*													freie Stellen		
MINISTERIUM	insgesamt			Frauen			Männer			Frauenanteil in %						
Führungsfunktion	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	Änderung	2012	2013	**2014**
Abteilungsleitung	3	3	3	0	0	0	3	3	3	0,0	0,0	0,0	0,0	2	1	1
Referatsleitung	25	24	19	5	5	5	20	19	14	20,0	20,8	26,3	5,5	5	4	6
Stabsstellenleitung	1	1	1	1	1	1	0	0	0	100,0	100,0	100,0	0,0	0	0	0
Beauftragte des Landes	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0,0	100,0	100,0	0,0	0	0	0

	besetzte Stellen*													freie Stellen		
GESCHÄFTSBEREICH	insgesamt			Frauen			Männer			Frauenanteil in %						
Führungsfunktion	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	Änderung	2012	2013	**2014**
Amts-/Behördenleitung	19	26	32	4	5	8	15	21	24	21,1	19,2	25,0	5,8	2	1	2
Abteilungsleitung	11	28	36	6	14	17	5	14	19	54,5	50,0	47,2	-2,8	0	0	0
Referats-/Dezernatsleitung und vergleichbare Funktionen (Laufbahngruppe 2/ 2. Einstiegsamt)	108	85	128	52	40	61	56	45	67	48,1	47,1	47,7	0,6	8	5	2
ges. Ministerium	29	29	24	6	7	7	23	22	17	20,7	24,1	29,2	5,1	7	5	7
ges. Geschäftsbereiche	138	139	196	62	59	86	76	80	110	44,9	42,4	43,9	1,5	10	6	4
ges. 1. Führungsebene	22	29	35	4	5	8	18	24	27	18,2	17,2	22,9	5,7	4	2	3
gesamt Ressort	167	168	220	68	66	93	99	102	127	40,7	39,3	42,3	3,0	17	11	11

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

Tabelle 2-16: Monitoring des Kultusministeriums

Ressort: Kultusministerium

MINISTERIUM	besetzte Stellen*													freie Stellen		
	insgesamt			Frauen			Männer			Frauenanteil in %						
Führungsfunktion	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	Änderung	2012	2013	**2014**
Abteilungsleitung	2	2	2	0	0	0	2	2	2	0,0	0,0	0,0	0,0	2	2	2
Referatsleitung	24	23	23	10	10	10	14	13	13	41,7	43,5	43,5	0,0	1	2	0
Stabsstellenleitung	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0	0
Beauftragte des Landes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0	0

GESCHÄFTSBEREICH	besetzte Stellen*													freie Stellen		
	insgesamt			Frauen			Männer			Frauenanteil in %						
Führungsfunktion	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	Änderung	2012	2013	**2014**
Amts-/Behördenleitung	4	5	6	1	1	1	3	4	5	25,0	20,0	16,7	-3,3	2	2	1
Abteilungsleitung	5	8	8	2	4	4	3	4	4	40,0	50,0	50,0	0,0	1	0	0
Referats-/Dezernatsleitung und vergleichbare Funktionen (Laufbahngruppe 2/ 2. Einstiegsamt)	41	43	46	18	18	20	23	25	26	43,9	41,9	43,5	1,6	6	4	3
ges. Ministerium	26	25	26	10	10	10	16	15	16	38,5	40,0	38,5	-1,5	3	4	2
ges. Geschäftsbereiche	50	56	60	21	23	25	29	33	35	42,0	41,1	41,7	0,6	9	6	4
ges. 1. Führungsebene	6	7	8	1	1	1	5	6	7	16,7	14,3	12,5	-1,8	4	4	3
gesamt Ressort	76	81	86	31	33	35	45	48	51	40,8	40,7	40,7	0,0	12	10	6

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

Tabelle 2-17: Monitoring des Ministeriums für Landwirtschaft und Umwelt

Ressort: Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt

	besetzte Stellen*													freie Stellen		
MINISTERIUM	insgesamt			Frauen			Männer			Frauenanteil in %						
Führungsfunktion	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	Änderung	2012	2013	**2014**
Abteilungsleitung	6	6	5	0	0	0	6	6	5	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0	1
Referatsleitung	36	39	39	10	10	11	26	29	28	27,8	25,6	28,2	2,6	4	2	1
Stabsstellenleitung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0	0
Beauftragte des Landes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0	0

	besetzte Stellen*													freie Stellen		
GESCHÄFTSBEREICH	insgesamt			Frauen			Männer			Frauenanteil in %						
Führungsfunktion	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	Änderung	2012	2013	**2014**
Amts-/Behördenleitung	12	10	9	2	2	2	10	8	7	16,7	20,0	22,2	2,2	1	1	0
Abteilungsleitung	34	38	29	5	8	4	29	30	25	14,7	21,1	13,8	-7,3	2	1	0
Referats-/Dezernatsleitung und vergleichbare Funktionen (Laufbahngruppe 2/ 2. Einstiegsamt)	84	131	113	15	30	29	69	101	84	17,9	22,9	25,7	2,8	5	4	5
ges. Ministerium	42	45	44	10	10	11	32	35	33	23,8	22,2	25,0	2,8	4	2	2
ges. Geschäftsbereiche	130	179	151	22	40	35	108	139	116	16,9	22,3	23,2	-1,0	8	6	5
ges. 1. Führungsebene	18	16	14	2	2	2	16	14	12	11,1	12,5	14,3	1,8	1	1	1
gesamt Ressort	172	224	195	32	50	46	140	174	149	18,6	22,3	23,6	-0,2	12	8	7

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

Tabelle 2-18: Monitoring des Ministeriums für Landesentwicklung und Verkehr

Ressort: Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr

MINISTERIUM	besetzte Stellen*													freie Stellen		
	insgesamt			Frauen			Männer			Frauenanteil in %						
Führungsfunktion	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	Änderung	2012	2013	**2014**
Abteilungsleitung	4	3	3	1	1	1	3	2	2	25,0	33,3	33,3	0,0	0	1	1
Referatsleitung	18	22	22	3	6	6	15	16	16	16,7	27,3	27,3	0,0	2	0	1
Stabsstellenleitung	2	2	1	1	0	0	1	2	1	50,0	0,0	0,0	0,0	0	0	0
Beauftragte des Landes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0	0

GESCHÄFTSBEREICH	besetzte Stellen*													freie Stellen		
	insgesamt			Frauen			Männer			Frauenanteil in %						
Führungsfunktion	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	Änderung	2012	2013	**2014**
Amts-/Behördenleitung	4	4	4	2	1	1	2	3	3	50,0	25,0	25,0	0,0	3	3	3
Abteilungsleitung	3	7	6	0	2	2	3	5	4	0,0	28,6	33,3	4,7	4	0	1
Referats-/Dezernatsleitung und vergleichbare Funktionen (Laufbahngruppe 2/ 2. Einstiegsamt)	38	56	55	7	14	14	31	42	41	18,4	25,0	25,5	0,5	8	1	3
ges. Ministerium	24	27	26	5	7	7	19	20	19	20,8	25,9	26,9	1,0	2	1	2
ges. Geschäftsbereiche	45	67	65	9	17	17	36	50	48	20,0	25,4	26,2	0,8	15	4	7
ges. 1. Führungsebene	8	7	7	3	2	2	5	5	5	37,5	28,6	28,6	0,0	3	4	4
gesamt Ressort	69	94	91	14	24	24	55	70	67	20,3	25,5	26,4	0,8	17	5	9

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

Tabelle 2-19: Monitoring des Ministeriums für Justiz und Gleichstellung

Ressort: Ministerium für Justiz und Gleichstellung

	besetzte Stellen*													freie Stellen		
MINISTERIUM	insgesamt			Frauen			Männer			Frauenanteil in %						
Führungsfunktion	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	Änderung	2012	2013	**2014**
Abteilungsleitung	3	3	3	0	0	1	3	3	2	0,0	0,0	33,3	33,3	1	1	1
Referatsleitung	30	30	29	12	12	8	18	18	21	40,0	40,0	27,6	-12,4	1	1	3
Stabsstellenleitung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0	0
Beauftragte des Landes **	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0	0

	besetzte Stellen*													freie Stellen		
GESCHÄFTSBEREICH	insgesamt			Frauen			Männer			Frauenanteil in %						
Führungsfunktion	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	2012	2013	**2014**	Änderung	2012	2013	**2014**
Amts-/Behördenleitung	53	52	60	10	10	14	43	42	46	18,9	19,2	23,3	4,1	1	2	6
Abteilungsleitung	131	147	130	45	52	48	86	95	82	34,4	35,4	36,9	1,5	0	10	18
ges. Ministerium	33	33	32	12	12	9	21	21	23	36,4	36,4	28,1	-8,3	2	2	4
ges. Geschäftsbereiche	184	199	190	55	62	62	129	137	128	29,9	31,2	32,6	1,4	1	12	24
ges. 1. Führungsebene	56	55	63	10	10	15	46	45	48	17,9	18,2	23,8	5,6	2	3	7
gesamt Ressort	217	232	222	67	74	71	150	158	151	30,9	31,9	32,0	0,1	3	14	28

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

** Der Dienstposten der/des Landesbeauftragten für die Unterlagen des Staatssicherheitsdienstes der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik ist dem Einzelplan des Ministeriums für Justiz und Gleichstellung zugeordnet. Das Ministerium hat jedoch auf die Besetzung des Dienstpostens keinen Einfluss, da die/der Landesbeauftragte durch den Landtag ausgewählt und gewählt wird. Der Dienstposten ist daher hier nicht erfasst worden.

2.3.5. Der Beirat „Frauen in Führungspositionen“

Der Beirat „Frauen in Führungspositionen“, der sich am 11.06.2011 konstituierte, berät und unterstützt den Ministerpräsidenten des Landes Sachsen-Anhalt bei der Erreichung des Ziels, den Anteil von Frauen in Führungspositionen in der öffentlichen Verwaltung und an den Hochschulen des Landes Sachsen-Anhalt zu erhöhen. Neben dieser Kernaufgabe widmet er sich auch der Stärkung der Familienfreundlichkeit in Sachsen-Anhalt. Zur Erreichung seiner Ziele erarbeitet er Maßnahmen und konkrete Handlungsempfehlungen.

So startete die Staatskanzlei beispielsweise auf seinen Vorschlag hin das Pilotprojekt „Mentoring für junge weibliche Führungskräfte“, das 2012 für alle Ressorts geöffnet wurde. Im Mittelpunkt dieses Programms steht die gezielte Weitergabe von beruflichem und persönlichem Erfahrungswissen einer erfahrenen Führungskraft (Mentorin oder Mentor) an eine weibliche Nachwuchskraft im Landesdienst (Mentee).

2.4. Leistungs- und Befähigungsbeurteilungen

Die Leistungen und Befähigungen von Bediensteten werden regelmäßig in Beurteilungen, die wesentliche Grundlage für Personalentscheidungen wie Stellenbesetzungen, Beförderungen und Aufstiege sind, erfasst. Sie haben damit entscheidenden Einfluss auf den beruflichen Erfolg und somit auch auf die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen.

Obwohl alle Ressorts bei der Erstellung ihrer Beurteilungsrichtlinien grundsätzlich die einheitlichen Vorgaben aus dem Jahr 2004[15] zu beachten haben, sehen diese teilweise unterschiedliche Einzelmerkmale der Beurteilung sowie unterschiedliche Richtwertempfehlungen vor. Da es überdies auch keinen einheitlichen Beurteilungsstichtag gibt, kann nur von einem vergleichbaren, nicht aber von einem landesweit einheitlichen Beurteilungssystem gesprochen werden. Zudem konnten Untersuchungen in ausgewählten Bereichen belegen, dass Frauen - insbesondere Teilzeitkräfte[16] - schlechter beurteilt werden als Männer.

Vor diesem Hintergrund wurden unter anderem in den Jahren 2013 und 2014 Workshops zum Thema „geschlechtergerechte Beurteilungen“ unter Mitwirkung der Vertreterinnen und Vertreter aller Ministerien und der Stk durchgeführt, in denen die Beurteilungskriterien unter

[15] 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.

[16] 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 und auch die Polizei von Sachsen-Anhalt für eine nähere Betrachtung ausgewählt hatte; Buchbesprechung: STREIT 3/2014, S. 141 f., vgl. auch Zusammenfassung des Abschlussberichts „Frauen in Führungspositionen in der Justiz“ in Nordrhein-Westfalen 2012, S. 28, 39, dazu Ulrike Schulz, DRiZ 2012, S. 264; Vierter Gleichstellungsbericht 2009 – 2013 des Landes Schleswig-Holstein, LT-Drs. 18/2498 vom 25.11.2014

gendersensiblen Aspekten überprüft und der Blick für die Erstellung diskriminierungsfreier Beurteilungen geschärft werden sollte.

Daneben wurde im Auftrag der Leitstelle für Frauen und Gleichstellungspolitik ein Leitfaden für gendergerechte Beurteilungen „Die dienstliche Beurteilung – fair beurteilen, gleichstellungsorientiert handeln“ für Beurteilerinnen und Beurteiler sowie Personalverantwortliche der Landesverwaltung erarbeitet und als Publikation allen Ressorts sowie deren nachgeordneten Bereichen zur Verfügung gestellt.

Ferner wurde auf Vorschlag des MJ in der 86. Konferenz der Justizministerinnen und Justizminister am 17./18.06.2015 in Stuttgart ein Informations- und Erfahrungsaustausch aller Bundesländer beschlossen, um möglichst weitreichende Erkenntnisse über die Geschlechterneutralität dienstlicher Beurteilungen zu gewinnen. Im Anschluss hieran sollen zunächst Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Beurteilung von Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten, anschließend für die übrigen Bediensteten in der Justiz ausgesprochen werden.

Um mehr Transparenz in die jeweiligen Beurteilungsverfahren bringen und damit feststellen zu können, ob Frauen und Männer tatsächlich unterschiedlich beurteilt werden, wurden die obersten Landesbehörden erstmals gebeten, für den vorliegenden Bericht geschlechterdifferenzierte Beurteilungsstatistiken zu erstellen. Dabei bestand Konsens darüber, dass für die - unter Berücksichtigung datenschutzrechtlicher Bestimmungen anzufertigenden - Übersichten grundsätzlich die letzten Beurteilungen und nur für den Fall, dass dies aus zeitlichen Gründen nicht möglich ist, die vorletzten Beurteilungen zugrunde gelegt werden sollten.

Die LTV und Stk haben unter Hinweis auf datenschutzrechtliche Gründe von der Erstellung und Übersendung einer Beurteilungsstatistik abgesehen. Anhaltspunkte für eine schlechtere Beurteilung von Frauen seien zudem nicht feststellbar. Der LRH fasste zur Wahrung der Anonymität alle Beurteilten in einer Gesamtübersicht zusammen. Aus den übrigen, dem MJ übermittelten Beurteilungsübersichten ist ersichtlich, dass die Kombinationsmöglichkeiten der Leistungs- und Befähigungsbeurteilungen unterschiedlich stark ausgeschöpft worden sind.

Auch wurden Fähigkeiten und Erfahrungen aus der familiären oder sozialen Arbeit, die gemäß Paragraph 4 Absatz 4 FrFG LSA für die Beurteilung der Eignung, Leistung und Befähigung - soweit ihnen für die zu übertragenden Aufgaben Bedeutung zukommt - zu berücksichtigen sind, von der überwiegenden Mehrzahl der obersten Landesbehörden (Stk, MI, MJ, MLU sowie der LTV und dem LRH) nicht in die Bewertungskriterien mit aufgenommen.

Lediglich das MK, MF und MS haben einen entsprechenden Hinweis in ihre Beurteilungsrichtlinien aufgenommen. Das MW gab vor, dies im Rahmen der Neufassung ihrer Richtlinie tun zu wollen. Das MLV teilte mit, dass sich die nach Paragraph 4 Absatz 4 FrFG LSA zu berücksichtigenden Fähigkeiten und Erfahrungen in den Einzelmerkmalen der Beurteilungen wiederspiegeln würden, ohne ausdrückliche Erwähnung zu finden.

Des Weiteren werden in der Stk, im MI, MLU, MLV und dem LRH keine Beurteilungskonferenzen durchgeführt, in der LTV nur bei Abstimmungsbedarf. MS und MK sehen eine Beurteilungskonferenz unter Beteiligung der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten vor. Im MJ finden sie dagegen ebenfalls nur bei Bedarf statt; dazu wird die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte eingeladen.

Im MF werden die Richtwerte wiederum im Rahmen einer vom Amtschef einberufenen Beurteilungskommission erörtert, wobei in der Neufassung der dortigen Beurteilungsrichtlinie künftig eine Konferenz mit den Zweitbeurteilerinnen beziehungsweise Zweitbeurteilern und Personalreferatsvertreterinnen und Personalreferatsvertretern vorgesehen ist.

Folgende Beurteilungsübersichten wurden von den obersten Landesbehörden (mit Ausnahme der LTV und der Stk) übersandt:

Tabelle 2-20: Beurteilungsübersicht des Ministeriums für Inneres und Sport

Beurteilungs-stichtag 01.05.2014		Anzahl der Beurteilten	Kombinationen der Leistungs- und Befähigungsbeurteilungen										
			A / A	A / B	B / A	B / B	C / A	C / B	C / C	C / D	D / A	D / B	D / C
1. LG 1.2	Frauen	44	0	0	0	8	0	20	7	0	0	0	9
	Männer	20	0	0	1	1	0	9	2	0	0	1	6
	gesamt	**64**	**0**	**0**	**1**	**9**	**0**	**29**	**9**	**0**	**0**	**1**	**15**
2. LG 2.1	Frauen	67	2	0	3	24	0	27	6	0	0	2	3
	Männer	88	5	0	4	30	0	37	6	0	0	0	6
	gesamt	**155**	**7**	**0**	**7**	**54**	**0**	**64**	**12**	**0**	**0**	**2**	**9**
3. LG 2.2	Frauen	20	2	0	3	11	0	2	1	0	0	0	1
	Männer	32	4	0	6	15	0	6	0	0	0	0	1
	gesamt	**52**	**6**	**0**	**9**	**26**	**0**	**8**	**1**	**0**	**0**	**0**	**2**
Summe	Frauen	131	4	0	6	43	0	49	14	0	0	2	13
	Männer	140	9	0	11	46	0	52	8	0	0	1	13
	gesamt	**271**	**13**	**0**	**17**	**89**	**0**	**101**	**22**	**0**	**0**	**3**	**26**

Tabelle 2-21: Beurteilungsübersicht des Ministeriums für Justiz und Gleichstellung

		Anzahl der Beurteilten	Kombinationen der Leistungs- und Befähigungsbeurteilungen												
			A / A	A / B	B / A	B / B	**B / C ****	C / A	C / B	C / C	C / D	D / A	D / B	D / C	D / D
1. LG 1.2 Beurteilungsstichtag: **30.09.2012**	Frauen	9	0	0	0	2	0	0	1	4	0	0	0	1	1
	Männer	3	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0
	gesamt	**12**	**0**	**0**	**0**	**2**	**1**	**0**	**1**	**5**	**0**	**0**	**0**	**2**	**1**
2. LG 2.1 Beurteilungsstichtag: **30.06.2013**	Frauen	30	0	0	0	2	0	0	6	16	0	0	0	5	1
	Männer	10	0	0	0	2	0	0	0	5	0	0	0	2	1
	gesamt	**40**	**0**	**0**	**0**	**4**	**0**	**0**	**6**	**21**	**0**	**0**	**0**	**7**	**2**
3. LG 2.2 Beurteilungsstichtag: **31.03.2011***	Frauen	9	0	0	0	3	0	0	1	3	0	0	0	2	0
	Männer	12	0	0	0	4	0	0	3	2	0	0	0	2	1
	gesamt	**21**	**0**	**0**	**0**	**7**	**0**	**0**	**4**	**5**	**0**	**0**	**0**	**4**	**1**
Summe	Frauen	48	0	0	0	7	0	0	8	23	0	0	0	8	2
	Männer	25	0	0	0	6	1	0	3	8	0	0	0	5	2
	gesamt	**73**	**0**	**0**	**0**	**13**	**1**	**0**	**11**	**31**	**0**	**0**	**0**	**13**	**4**

* Auswertung zum Stichtag 31.03.2014 war noch nicht möglich.
** B/C wurde als weitere Kombination eingefügt.

Tabelle 2-22: Beurteilungsübersicht des Ministerium der Finanzen

Beurteilungsstichtag: 01.03.2012		Anzahl der Beurteilten	Kombinationen der Leistungs- und Befähigungsbeurteilungen												
			A / A	A / B	B / A	B / B	C / A	C / B	C / C	C / D	D / A	D / B	D / C	D / D	**E / C**
1. LG 1.2	Frauen	41	0	0	0	5	0	15	7	0	0	4	9	0	1
	Männer	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
	gesamt	**42**	**0**	**0**	**0**	**5**	**0**	**15**	**7**	**0**	**0**	**5**	**9**	**0**	**1**
2. LG 2.1	Frauen	96	0	0	5	13	1	44	2	0	0	20	10	0	1
	Männer	56	1	1	0	8	2	26	0	0	0	8	9	0	0
	gesamt	**152**	**1**	**1**	**5**	**21**	**3**	**70**	**2**	**0**	**0**	**28**	**19**	**0**	**1**
3. LG 2.2	Frauen	36	2	1	3	11	0	13	3	0	0	2	1	0	0
	Männer	44	2	3	3	22	0	10	1	0	0	1	2	0	0
	gesamt	**80**	**4**	**4**	**6**	**33**	**0**	**23**	**4**	**0**	**0**	**3**	**3**	**0**	**0**
Summe	Frauen	173	2	1	8	29	1	72	12	0	0	26	20	0	2
	Männer	101	3	4	3	30	2	36	1	0	0	10	11	0	0
	gesamt	**274**	**5**	**5**	**11**	**59**	**3**	**108**	**13**	**0**	**0**	**36**	**31**	**0**	**2**

Tabelle 2-23: Beurteilungsübersicht des Ministeriums für Arbeit und Soziales

Beurteilungs-stichtag: 31.10.2010		Anzahl der Beurteilten	Kombinationen der Leistungs- und Befähigungsbeurteilungen										
			A / A	A / B	B / A	B / B	C / A	C / B	C / C	C / D	D / A	D / B	D / C
1. LG 1.2	Frauen	28	1	0	3	8	0	8	4	0	0	0	4
	Männer	8	0	0	1	3	0	3	0	0	0	0	1
	gesamt	**36**	**1**	**0**	**4**	**11**	**0**	**11**	**4**	**0**	**0**	**0**	**5**
2. LG 2.1	Frauen	46	2	1	5	19	0	16	2	0	0	0	1
	Männer	18	0	0	2	7	0	6	1	0	0	0	2
	gesamt	**64**	**2**	**1**	**7**	**26**	**0**	**22**	**3**	**0**	**0**	**0**	**3**
3. LG 2.2	Frauen	31	0	1	8	14	0	7	0	0	0	1	0
	Männer	28	1	0	2	17	0	5	1	0	0	0	2
	gesamt	**59**	**1**	**1**	**10**	**31**	**0**	**12**	**1**	**0**	**0**	**1**	**2**
Summe	Frauen	105	3	2	16	41	0	31	6	0	0	1	5
	Männer	54	1	0	5	27	0	14	2	0	0	0	5
	gesamt	**159**	**4**	**2**	**21**	**68**	**0**	**45**	**8**	**0**	**0**	**1**	**10**

Tabelle 2-24: Beurteilungsübersicht des Kultusministeriums

Beurteilungs-stichtag: 31.12.2013		Anzahl der Beurteilten	Kombinationen der Leistungs- und Befähigungsbeurteilungen												
			A / A	A / B	B / A	B / B	C / A	C / B	C / C	C / D	D / A	D / B	D / C	D / D	E / C*
1. LG 1.2	Frauen	30	0	1	1	7	0	11	3	0	0	0	6	0	1
	Männer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	gesamt	**30**	**0**	**1**	**1**	**7**	**0**	**11**	**3**	**0**	**0**	**0**	**6**	**0**	1
2. LG 2.1	Frauen	26	2	0	2	8	0	6	6	0	0	0	1	0	1
	Männer	9	1	0	1	4	0	3	0	0	0	0	0	0	0
	gesamt	**35**	**3**	**0**	**3**	**12**	**0**	**9**	**6**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	1
3. LG 2.2	Frauen	31	1	0	8	15	0	7	0	0	0	0	0	0	0
	Männer	25	4	1	5	10	0	4	1	0	0	0	0	0	0
	gesamt	**56**	**5**	**1**	**13**	**25**	**0**	**11**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	0
Summe	Frauen	86	3	1	11	30	0	24	9	0	0	0	7	0	2
	Männer	34	5	1	6	14	0	7	1	0	0	0	0	0	0
	gesamt	**121**	**8**	**2**	**17**	**44**	**0**	**31**	**10**	**0**	**0**	**0**	**7**	**0**	2

** weitere Kombination wurde eingefügt, die in der ursprünglichen Tabelle nicht enthalten war.*

Tabelle 2-25: Beurteilungsübersicht des Ministeriums für Wissenschaft und Wirtschaft

Beurteilungs-stichtag: 30.06.2012		Anzahl der Beurteilten	Kombinationen der Leistungs- und Befähigungsbeurteilungen										
			A / A	A / B	B / A	B / B	C / A	C / B	C / C	C / D	D / A	D / B	D / C
1. LG 1.2	Frauen	20	2	0	5	6	0	4	2	0	0	0	1
	Männer	32	1	0	5	14	0	9	1	0	0	0	2
	gesamt	**52**	**3**	**0**	**10**	**20**	**0**	**13**	**3**	**0**	**0**	**0**	**3**
2. LG 2.1	Frauen	37	6	0	2	10	0	14	3	0	0	1	1
	Männer	17	1	0	1	7	0	8	0	0	0	0	0
	gesamt	**54**	**7**	**0**	**3**	**17**	**0**	**22**	**3**	**0**	**0**	**1**	**1**
3. LG 2.2	Frauen	19	0	0	0	4	0	5	4	0	0	2	4
	Männer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	gesamt	**19**	**0**	**0**	**0**	**4**	**0**	**5**	**4**	**0**	**0**	**2**	**4**
Summe	Frauen	76	8	0	7	20	0	23	9	0	0	3	6
	Männer	49	2	0	6	21	0	17	1	0	0	0	2
	gesamt	**125**	**10**	**0**	**13**	**41**	**0**	**40**	**10**	**0**	**0**	**3**	**8**

Tabelle 2-26: Beurteilungsübersicht des Ministeriums für Landwirtschaft und Umwelt

Beurteilungs-stichtag: 31.12.2011		Anzahl der Beurteilten	Kombinationen der Leistungs- und Befähigungsbeurteilungen										
			A / A	A / B	B / A	B / B	C / A	C / B	C / C	C / D	D / A	D / B	D / C
1. LG 1.2	Frauen	41	2	0	1	8	0	8	3	0	0	5	14
	Männer	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
	gesamt	**43**	**2**	**0**	**1**	**8**	**0**	**9**	**3**	**0**	**0**	**6**	**14**
2. LG 2.1	Frauen	82	3	1	3	32	1	26	5	0	0	1	10
	Männer	31	2	0	2	12	0	4	4	0	0	1	6
	gesamt	**113**	**5**	**1**	**5**	**44**	**1**	**30**	**9**	**0**	**0**	**2**	**16**
3. LG 2.2	Frauen	38	6	1	2	14	0	7	1	0	0	1	6
	Männer	55	8	3	5	17	0	15	2	0	0	1	4
	gesamt	**93**	**14**	**4**	**7**	**31**	**0**	**22**	**3**	**0**	**0**	**2**	**10**
Summe	Frauen	161	11	2	6	54	1	41	9	0	0	7	30
	Männer	88	10	3	7	29	0	20	6	0	0	3	10
	gesamt	**249**	**21**	**5**	**13**	**83**	**1**	**61**	**15**	**0**	**0**	**10**	**40**

Tabelle 2-27: Beurteilungsübersicht des Ministeriums für Landesentwicklung und Verkehr

Beurteilungs-stichtag: 30.06.2012		Anzahl der Beurteilten	Kombinationen der Leistungs- und Befähigungsbeurteilungen										
			A / A	A / B	B / A	B / B	C / A	C / B	C / C	C / D	D / A	D / B	D / C
1. LG 1.2	Frauen	15	0	0	0	4	0	5	2	0	0	0	4
	Männer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	gesamt	**15**	**0**	**0**	**0**	**4**	**0**	**5**	**2**	**0**	**0**	**0**	**4**
2. LG 2.1	Frauen	44	0	0	5	19	0	8	4	0	0	1	7
	Männer	22	0	1	2	10	0	7	2	0	0	0	0
	gesamt	**66**	**0**	**1**	**7**	**29**	**0**	**15**	**6**	**0**	**0**	**1**	**7**
3. LG 2.2	Frauen	21	2	0	2	11	0	5	1	0	0	0	0
	Männer	35	1	1	3	15	0	8	0	0	0	2	5
	gesamt	**56**	**3**	**1**	**5**	**26**	**0**	**13**	**1**	**0**	**0**	**2**	**5**
Summe	Frauen	80	2	0	7	34	0	18	7	0	0	1	11
	Männer	57	1	2	5	25	0	15	2	0	0	2	5
	gesamt	**137**	**3**	**2**	**12**	**59**	**0**	**33**	**9**	**0**	**0**	**3**	**16**

Tabelle 2-28: Beurteilungsübersicht des Landesrechnungshofs

Beurteilungs-stichtag 30.04.2013		Anzahl der Beurteilten	Kombinationen der Leistungs- und Befähigungsbeurteilungen										
			A / A	B / A	B / B	C / A	C / B	C / C	D / B	D / C	E / C	E / D	F / D
Summe	Frauen	72	0	1	2	3	24	1	15	22	1	2	1
	Männer	51	1	5	5	1	11	2	11	14	1	0	0
	gesamt	**123**	**1**	**6**	**7**	**4**	**35**	**3**	**26**	**36**	**2**	**2**	**1**

Im Übrigen ist während des dem 8. Bericht zugrundeliegenden Zeitraumes der ehemalige Präsident des Bundesverfassungsgerichts, Herr Professor Dr. Hans-Jürgen Papier, durch die Landesregierung Nordrhein-Westfalen beauftragt worden, die Festlegung von (Ziel-)Quoten für Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst sowie die Verankerung von Sanktionen bei Nichteinhaltung auf die Vereinbarkeit mit Artikel 33 Absatz 2 GG zu überprüfen.

Das hierzu erstellte Gutachten zeigt auf, dass das Recht auf Zugang zu einem öffentlichen Amt im Sinne des Artikel 33 Absatz 2 GG nach dem Grundsatz der Einheit der Verfassung durch Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG mitgeprägt wird. Zwischen den beiden Verfassungswerten besteht ein Spannungsverhältnis, welches im Sinne der praktischen Konkordanz, das heißt unter Berücksichtigung bestmöglicher Geltungskraft beider Rechtsprinzipien, aufzulö-

sen ist. Sofern die starke Ausdifferenzierung der Bewertungskriterien in der Verwaltungspraxis bei Auswahlentscheidungen im Ergebnis zu einer prioritären Rangliste der Kandidatinnen und Kandidaten führt, kann eine leistungsbezogene Quotenregelung – im Falle fehlender gleicher Eignung – nicht zur Anwendung gelangen.

Aus diesem Grund schlägt Herr Professor Dr. Hans-Jürgen Papier vor, der Ausdifferenzierung eine gesetzliche Schranke zu setzen, indem Frauen solange bevorzugt zu befördern sind, soweit ein männlicher Bewerber nicht eine offensichtlich bessere Eignung, Befähigung oder fachliche Leistung vorzuweisen hat. Dabei ist die „nicht offensichtliche Besserqualifizierung eines (männlichen) Mitbewerbers“ gegebenenfalls durch Verwaltungsvorschriften zu präzisieren (zum Beispiel durch Beschränkung des Qualifikationsvergleichs auf die Gesamtbeurteilung einschließlich der Beförderungseignung).

Ebenso weist er darauf hin, dass der Erfolg einer solchen Regelung davon abhängt, dass qualifizierte Bewerberinnen für Führungspositionen in hinreichender Anzahl zur Verfügung stehen. Dafür müsse durch Frauenförderinstrumente (wie beispielsweise gesetzliche Mindestvorgaben für verbindlichere Frauenförderpläne oder Qualifizierungsangebote) vorgesorgt und entsprechende Regelungen in das FrFG des jeweiligen Landes aufgenommen werden.

3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

3.1. Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit und Beurlaubungen

Teilzeitbeschäftigung zeichnet sich dadurch aus, dass die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kürzer als die von vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Bediensteten ist[17]. Das heißt, bereits ab einer Arbeitszeitreduzierung von einer Stunde pro Woche gegenüber der normalen Arbeitszeit liegt eine (wenn auch vollzeitnahe) Teilzeitbeschäftigung vor. Überwiegend wird die verringerte Wochenstundenzahl gleichmäßig auf alle, in Einzelfällen auf 3 oder 4 Wochentage pro Woche verteilt.

Die Inanspruchnahme von Teilzeit beginnt nach Aussage der LLST mit 6 Stunden und endet bei 39 Stunden pro Woche. Während des Berichtszeitraumes war 1 Abteilungsleiter der Stk mit 30 Stunden pro Woche und 13 Referatsleiterinnen (zwischen 8 bis 38 Stunden pro Woche) teilzeitbeschäftigt (ausgenommen MW, MLU und LRH).

Teilzeitanträge werden überwiegend aus familiären Gründen, also für die Betreuung von Kindern unter 18 Jahren beziehungsweise pflegebedürftigen Angehörigen, aus gesundheitli-

[17] Paragraph 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), BGBl. I S. 1966, zuletzt geändert durch Artikel 23 des Gesetzes vom 20. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2854).

chen Gründen oder als Altersübergangsregelung zeitlich befristet gestellt und in den obersten Landesbehörden grundsätzlich bewilligt.

Der Anspruch auf Elternzeit besteht gemäß dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG)[18] bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes. Ein Anteil von bis zu 24 Monaten kann zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden. Die Elternzeit kann, auch anteilig, von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin darf während der Elternzeit nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats erwerbstätig sein.

Für Geburten ab dem 1.07.2015 wirken sich die bereits zu Jahresbeginn in Kraft getretenen Regelungen des neuen Elterngeldes Plus aus. Mit dem neuen Elterngeld wird sich künftig ein früher Wiedereinstieg aus der Eltern- in die Teilzeit lohnen, da das Elterngeld Plus in diesen Fällen jetzt doppelt so lange als bisher gewährt wird.

Die verschiedenen Erscheinungsformen der Teilzeit (Altersteilzeit, Teilzeit aufgrund eines Tarifvertrages oder während beziehungsweise nach Bewilligung von Elternzeit) werden in den folgenden Übersichten zur besseren Verdeutlichung gesondert dargestellt.

[18] BEEG vom 05.12.2006, BGBl. I, S. 2748, Neufassung vom 27.01.2015, BGBl I, S.33.

Tabelle Fehler! Kein Text mit angegebener Formatvorlage im Dokument.**-1: Übersicht über die Gesamt-, Vollzeit- und Beschäftigten in Elternzeit sowie Beurlaubte**

Gesamtbeschäftigte, Vollzeitbeschäftigte, Beschäftigte in Elternzeit sowie Beurlaubte

	1. Gesamtbeschäftigte		**2. davon Frauen absolut**		**3. Frauenanteil** v. H. in Bezug auf die Gesamtbeschäftigten		**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			
	2014	**2007*****	**2014**	**2007*****	**2014**	**2007*****	**2014**				**2014**				**2014**			
							w	m	**gesamt**	**v. H.**	w	m	**gesamt**	**v. H.**	w	m	**gesamt**	**v. H.**
Laufbahngruppe 1/ Bereich erstes Einstiegsamt sowie vergleichbare Arbeitnehmer/ innen	2.381	1.228	1.288	839	54,09	68,3	594	767	1.361	57,16	17	17	34	1,43	1	0	1	0,04
Laufbahngruppe 1/ Bereich zweites Einstiegsamt sowie vergleichbare Arbeitnehmer/ innen	13.520	25.848	8.491	16.775	62,80	64,9	5.423	4.379	9.802	72,50	211	99	310	2,29	15	3	18	0,13
Laufbahngruppe 2/ Bereich erstes Einstiegsamt sowie vergleichbare Arbeitnehmer/ innen	15.707	19.406	10.393	12.392	66,17	63,9	7.650	4.559	12.209	77,73	524	164	688	4,38	18	14	32	0,20
Laufbahngruppe 2/ Bereich zweites Einstiegsamt sowie vergleichbare Arbeitnehmer/ innen	12.876	16.449	8.528	10.484	66,23	63,7	6.897	3.725	10.622	82,49	233	79	312	2,42	21	14	35	0,27
B-Besoldung	190	*	38	*	20,00	*	36	140	176	92,63	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
R-Besoldung	785	834	371	377	47,26	45,2	291	400	691	88,03	34	12	46	5,86	5	0	5	0,64
W-Besoldung	904	1.136	172	212	19,03	18,7	162	718	880	97,35	2	4	6	0,66	4	10	14	1,55
Summe	**46.363**	**64.901**	**29.281**	**41.079**	**63,16**	**63,3**	**21.053**	**14.688**	**35.741**	**77,09**	**1.021**	**375**	**1.396**	**3,01**	**64**	**41**	**105**	**0,23**

* Die B-Besoldung wurde im Jahr 2007 nicht separat erfasst, sondern war früher immer in der Gesamtzahl des ehemaligen höheren Dienstes mitenthalten.

** Hier wurden die folgenden Unterbrechungsgründe erfasst: unbezahlter Urlaub, unbezahlter Sonderurlaub für Personalfälle, die während der Unterbrechung eine Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber aufnehmen (inclusive Abordnungen außerhalb der Landesverwaltung, wenn die Bezügezahlung eingestellt wird), unbezahlter Langzeiturlaub und die Mitgliedschaft in einem Parlament, soweit die Unterbrechung mindestens einen vollen Monat betrug.

*** Die Zahlen des Jahres 2007 wurden aus dem letzten Bericht übernommen.

Quelle: Landesleitstelle für Bezügezahlungen

Tabelle Fehler! Kein Text mit angegebener Formatvorlage im Dokument.**-2: Übersicht zu Teilzeitbeschäftigung**

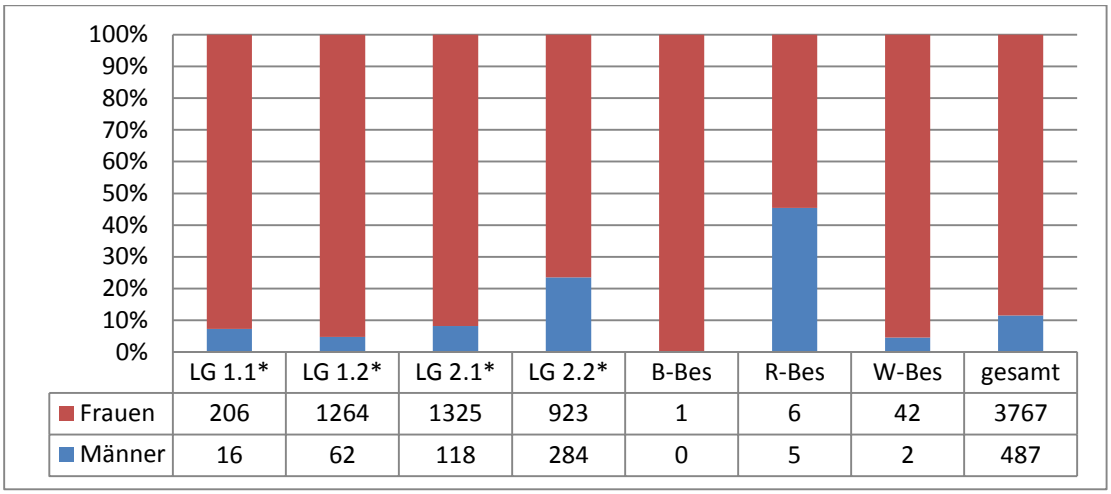
	7. Teilzeitbeschäftigte einschließlich Teilzeitbeschäftigten in **Elternzeit, ohne Altersteilzeit** (s. 11) **und ohne Zeitreduzierungen** in Anlehnung an den Teilzeit-TV LSA (s. 12) absolut			**8. Teilzeitanteil** der Beschäftigten gemäß 7. **in Bezug auf die Gesamtbeschäftigten** v. H.			**9. Umfang der Teilzeitbeschäftigung von 7. am 31.12.2014**								**10. "Altersteilzeitkräfte" in der aktiven Phase des Blockmodells, das heißt solange in Vollzeit arbeitend *** absolut und v. H. in Bezug auf die Gesamtbeschäftigten				**11. Altersteilzeitkräfte des Teilzeitmodells** absolut und v. H. in Bezug auf die Gesamtbeschäftigten				**12.** Beschäftigte mit **Arbeitszeit-reduzierungen in Anlehnung an den Teilzeit-TV LSA** absolut und v. H. in Bezug auf die Gesamtbeschäftigten				**13. Summe aller Teilzeitbeschäftigungen (7., 11., und 12.)** absolut und v.H. in Bezug auf die Gesamtbeschäftigten			
	2014			**2014**			weniger als 11 Stunden die Woche		11 - 20 Stunden in der Woche		21 - 30 Stunden in der Woche		31 - 39 Stunden in der Woche		**2014**				**2014**				**2014**				**2014**			
	w	m	gesamt	w	m	gesamt	w	gesamt	w	gesamt	w	gesamt	w	gesamt	w	m	gesamt	v. H.	w	m	gesamt	v. H.	w	m	gesamt	v. H.	w	m	gesamt	v. H.
Laufbahngruppe 1/ Bereich erstes Einstiegsamt sowie vergleichbare Arbeitnehmer/ innen	206	16	222	8,65	0,67	9,32	1	1	35	41	102	109	68	71	72	21	93	3,91	4	0	4	0,17	395	272	667	28,01	605	288	893	37,51
Laufbahngruppe 1/ Bereich zweites Einstiegsamt sowie vergleichbare Arbeitnehmer/ innen	1.264	62	1326	9,35	0,46	9,81	0	0	96	109	577	597	591	620	297	192	489	3,62	11	3	14	0,10	1.284	294	1.578	11,67	2.559	359	2.918	21,58
Laufbahngruppe 2/ Bereich erstes Einstiegsamt sowie vergleichbare Arbeitnehmer/ innen	1.325	118	1443	8,44	0,75	9,19	2	2	72	103	550	576	701	762	299	156	455	2,90	22	13	35	0,22	570	304	874	5,56	1.917	435	2.352	14,97
Laufbahngruppe 2/ Bereich zweites Einstiegsamt sowie vergleichbare Arbeitnehmer/ innen	923	284	1207	7,17	2,21	9,37	3	8	188	350	308	359	424	490	301	98	399	3,10	14	7	21	0,16	161	156	317	2,46	1.098	447	1.545	12,00
B-Besoldung	1	0	1	0,53	0,00	0,53	0	0	1	1	0	0	0	0	0	10	10	5,26	0	0	0	0,00	1	1	2	1,05	2	1	3	1,58
W-Besoldung	42	2	44	5,35	0,25	5,61	0	0	15	15	20	22	7	7	1	0	1	0,13	1	1	2	0,25	2	0	2	0,25	45	3	48	6,11
R-Besoldung	6	5	11	0,66	0,55	1,22	0	0	5	10	1	1	0	0	0	0	0	0,00	2	4	6	0,66	0	1	1	0,11	8	10	18	1,99
Summe	**3.767**	**487**	**4254**	**8,13**	**1,05**	**9,18**	**6**	**11**	**412**	**629**	**1.558**	**1.664**	**1.791**	**1.950**	**970**	**477**	**1.447**	**3,12**	**54**	**28**	**82**	**0,18**	**2.413**	**1.028**	**3.441**	**7,42**	**6.234**	**1.543**	**7.777**	**16,77**

* Diese Personen sind auch in der Summe der Vollzeitkräfte unter Nr. 4 in Tabelle 3-1 enthalten.

Quelle: Landesleitstelle für Bezügezahlungen

Zur besseren Veranschaulichung der unter Ziffer 7 der vorstehenden Tabelle gewonnenen Daten wurde vom MJ das folgende Diagramm erstellt.

Abbildung 7: prozentualer Frauen- und Männeranteil der Teilzeitbeschäftigten



	LG 1.1*	LG 1.2*	LG 2.1*	LG 2.2*	B-Bes	R-Bes	W-Bes	gesamt
Frauen	206	1264	1325	923	1	6	42	3767
Männer	16	62	118	284	0	5	2	487

Quelle: Landesleitstelle für Bezügezahlungen (Stichtag: 31.12.2014)

* sowie vergleichbare Entgeltgruppen

Darüber hinaus war festzustellen, dass als weiterer Grund für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen die zeitliche Doppelbelastung durch Beruf und Familie ausschlaggebend ist.

Da Frauen bis heute - neben ihrer Erwerbstätigkeit - überwiegend auch den Haushalt, die Kindererziehung und Pflege von Familienangehörigen übernehmen, verfügen sie in der Regel über weniger freie Zeitressourcen. Dies hat zur Folge, dass ihre Möglichkeiten für berufliche und gesellschaftliche Partizipation begrenzt sind.

Um eine für Frauen und Männer gleichermaßen zufriedenstellende Vereinbarkeit von Familie- und Beruf herzustellen, bedarf es daher unter anderem flexibler Kinderbetreuungsangebote (insbesondere in den Rand- und Ferienzeiten) sowie beschäftigtenfreundlicher und familiengerechter Arbeitsbedingungen.

Hinsichtlich der Betreuungsangebote und -quote für Kinder bis zum dritten Lebensjahr liegt Sachsen-Anhalt mit 58,3 Prozent[19] im bundesweiten Vergleich an der Spitze. Elternzeit, Teilzeitbeschäftigung, flexible und damit familienbewusstere Arbeitszeiten aufgrund von Gleitzeitmodellen sowie Heim- und Telearbeitsmöglichkeiten bieten - zumindest im öffentlichen Dienst – insoweit gute Rahmenbedingungen für berufstätige (Groß)Eltern, da sie mehr Arbeitszeitsouveränität verschaffen.

[19] Siehe Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe des Statistischen Bundesamtes, Wiesbaden 2014, S. 117

Mit Datum vom 1.01.2015 trat zudem die Verordnung zur Neuregelung des Urlaubsrechts für Beamtinnen und Beamte sowie zur Änderung anderer dienstrechtlicher Vorschriften in Kraft[20]. Danach sind zur Förderung der Familienfreundlichkeit weitere Urlaubstatbestände aufgenommen worden wie beispielsweise die Möglichkeit der Inanspruchnahme von halben Sonderurlaubstagen, Sonderurlaub für die Begleitung von Kindern in Rehabilitationsmaßnahmen oder auch von Sonderurlaub ohne Besoldung zur Inanspruchnahme von Pflegezeit.

Darüber hinaus wird, wie im Sozialversicherungsrecht für Beschäftigte, Sonderurlaub bei Erkrankung eines Kindes unter Berücksichtigung der Systemunterschiede gewährt. Das heißt, dass bei Erkrankung eines Kindes, das behindert und auf Hilfe angewiesen ist oder das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, im Urlaubsjahr bezahlter Sonderurlaub pro Kind bis zu 8 Arbeitstagen (insgesamt bis zu maximal 19 Arbeitstagen) und für Alleinerziehende pro Kind bis zu 15 Arbeitstagen (insgesamt bis zu maximal 38 Arbeitstage) zu bewilligen ist.

3.2. Telearbeit und Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz

Telearbeit beziehungsweise Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz werden in den obersten Landesbehörden und den Geschäftsbereichen unterschiedlich stark in Anspruch genommen. Im 7. Bericht wurden dazu erstmals die Zahlen für den Zeitraum 2006 und 2007 eruiert.

Mit Wirkung vom 1.09.2014 trat im MJ - wie schon in den übrigen Ressorts - eine Dienstvereinbarung zur Gewährung von Telearbeit beziehungsweise Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz in Kraft. Danach ist es auf hierfür geeigneten Dienstposten möglich, einen Teil der dienstlichen Arbeit in dieser Art und Weise zu erbringen, sofern dies mit den dienstlichen Interessen vereinbar ist. Da der für Telearbeit zu leistende technische Unterstützungsaufwand noch nicht abschließend eingeschätzt werden kann, werden entsprechende Anträge derzeit nur befristet für ein Jahr erteilt.

Die von den Beschäftigten beantragte häusliche Arbeitsform erleichtert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erheblich. Allerdings birgt die hierdurch reduzierte Anwesenheit am Arbeitsplatz die Gefahr, dass die Betreffenden – auch bei Beförderungen und Höhergruppierungen – weniger berücksichtigt werden.

Die nachfolgend vom MJ erstellte Tabelle zu den Beschäftigten mit alternierender Telearbeit und Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz weist in Spalte 2 die von der LLSt erhobenen Zahlen

[20] GVBl. LSA Nr. 22/2014, S. 456 ff.; der Sonderurlaub bei der Erkrankung von Kindern ist in § 20 Abs. 3 und § 21 Abs. 3 UrlVO LSA geregelt.

der einzelnen Ressorts aus, die in Relation zu den in den einzelnen Ressorts ermittelten Telearbeitsbeschäftigten gesetzt worden sind.

Die Zahlen der Stk zu der Angabe „davon teilzeitbeschäftigt“ enthalten auch die Arbeitszeitreduzierungen nach dem Teilzeit-TV LSA. Für Telearbeit/ Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz meldete das MK für LISA, den Schulbereich und LpB Fehlmeldung. Die Zahlen des MK enthalten Daten des nachgeordneten Schulbereichs. Die Beschäftigten der Hochschulen, die im letzten Bericht erfasst wurden, gehören nicht mehr zu dem Geschäftsbereich des MK. Die Zahlen des MW enthalten nicht die Universitätskliniken als Anstalten des öffentlichen Rechts, da diese eigene Arbeitgeber sind.

Tabelle Fehler! Kein Text mit angegebener Formatvorlage im Dokument.**-3: Alternierende Telearbeit/ Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz (die Besoldungsgruppe B ist in der LG 2.2 mit enthalten)**

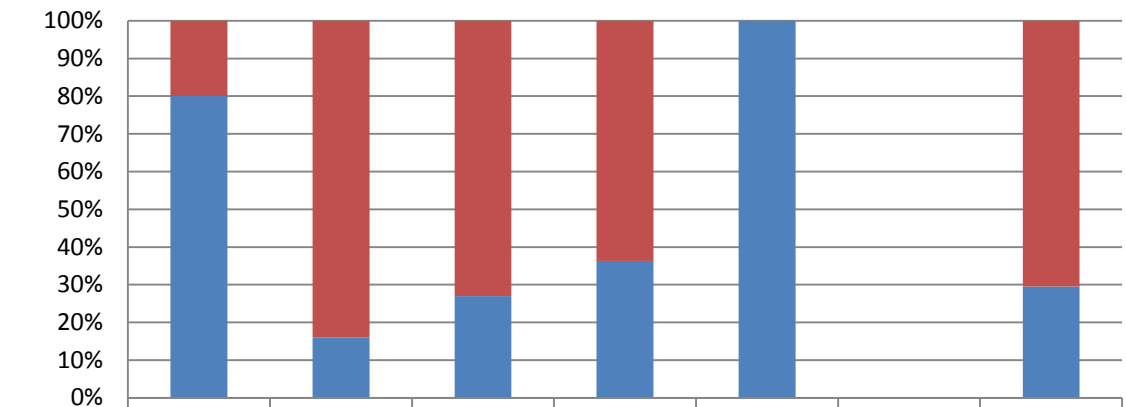
	Beschäftigte insgesamt laut Erfassung durch die LLST (siehe 2.2)	Beschäftigte mit **alternierender Telearbeit** und **Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz** absolut und v. H. - laut Erfassung durch die obersten Landesbehörden									
		insgesamt		**Frauen**				**Männer**			
				insgesamt		davon teilzeitbeschäftigt		insgesamt		davon teilzeitbeschäftigt	
		absolut	v. H. der Beschäftigten insgesamt	absolut	v. H.	absolut	v. H.	absolut	v. H.	absolut	v. H.
Laufbahngruppe 1/ Bereich erstes Einstiegsamt sowie vergleichbare Arbeitnehmer/ innen											
1. LTV	19	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
2. StK	23	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
3. MI	444	5	1,13	1	20,00	0	0,00	4	80,00	0	0,00
4. MJ	505	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
5. MF	271	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
6. MS	18	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
7. MK	79	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
8. MW	252	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
9. MLU	150	5	3,33	1	20,00	0	0,00	4	80,00	0	0,00
10. MLV	610	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
11. LRH	10	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Summe	2381	10	0,42	2	20,00	0	0,00	8	80,00	0	0,00
Laufbahngruppe 1/ Bereich zweites Einstiegsamt sowie vergleichbare Arbeitnehmer/ innen											
1. LTV	35	0	0,00	0	#DIV/0!	0	0,00	0	0,00	0	0,00
2. StK	46	8	17,39	8	100,00	5	62,50	0	0,00	0	0,00
3. MI	4320	9	0,21	6	66,67	2	33,33	3	33,33	0	0,00
4. MJ	2129	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
5. MF	1775	8	0,45	8	100,00	3	37,50	0	0,00	0	0,00
6. MS	133	1	0,75	1	100,00	1	100,00	0	0,00	0	0,00
7. MK	2548	2	0,08	2	100,00	1	50,00	0	0,00	0	0,00
8. MW	1174	3	0,26	3	100,00	1	33,33	0	0,00	0	0,00
9. MLU	419	10	2,39	6	60,00	2	33,33	4	40,00	0	0,00
10. MLV	936	9	0,96	8	88,89	6	75,00	1	11,11	0	0,00
11. LRH	5	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Summe	13520	50	0,37	42	84,00	21	50,00	8	16,00	0	0,00
Laufbahngruppe 2/ Bereich erstes Einstiegsamt sowie vergleichbare Arbeitnehmer/ innen											
1. LTV	46	1	2,17	1	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
2. StK	28	3	10,71	2	66,67	0	0,00	1	33,33	1	100,00
3. MI	3665	87	2,37	63	72,41	11	17,46	24	27,59	1	4,17
4. MJ	862	8	0,93	8	100,00	6	75,00	0	0,00	0	0,00
5. MF	1707	41	2,40	31	75,61	4	12,90	10	24,39	1	10,00
6. MS	147	10	6,80	9	90,00	3	33,33	1	10,00	0	0,00
7. MK	6876	3	0,04	3	100,00	2	66,67	0	0,00	0	0,00
8. MW	775	26	3,35	18	69,23	11	61,11	8	30,77	2	25,00
9. MLU	748	62	8,29	48	77,42	9	18,75	14	22,58	3	21,43
10. MLV	753	13	1,73	7	53,85	5	71,43	6	46,15	3	50,00
11. LRH	100	39	39,00	24	61,54	2	8,33	15	38,46	0	0,00
Summe	15707	293	1,87	214	73,04	53	24,77	79	26,96	11	13,92

	Beschäftigte insgesamt laut Erfassung durch die LLST (siehe 2.2)	Beschäftigte mit **alternierender Telearbeit** und **Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz** absolut und v. H. - laut Erfassung durch die obersten Landesbehörden									
		insgesamt		**Frauen**				**Männer**			
				insgesamt		**davon teilzeitbeschäftigt**		**insgesamt**		**davon teilzeitbeschäftigt**	
		absolut	v. H. der Beschäftigten insgesamt	absolut	v. H.	absolut	v. H.	absolut	v. H.	absolut	v. H.
Laufbahngruppe 2/ Bereich zweites Einstiegsamt sowie vergleichbare Arbeitnehmer/ innen											
1. LTV	42	4	9,52	3	75,00	0	0,00	1	25,00	0	0,00
2. StK	91	24	26,37	15	62,50	5	33,33	9	37,50	3	33,33
3. MI	445	5	1,12	5	100,00	3	60,00	0	0,00	0	0,00
4. MJ	115	6	5,22	1	16,67	0	0,00	5	83,33	0	0,00
5. MF	229	20	8,73	13	65,00	4	30,77	7	35,00	0	0,00
6. MS	111	16	14,41	9	56,25	2	22,22	7	43,75	0	0,00
7. MK	9838	7	0,07	5	71,43	4	80,00	2	28,57	0	0,00
8. MW	1574	13	0,83	8	61,54	4	50,00	5	38,46	2	40,00
9. MLU	399	15	3,76	11	73,33	3	27,27	4	26,67	1	25,00
10. MLV	182	3	1,65	2	66,67	2	100,00	1	33,33	1	100,00
11. LRH	40	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Summe	13066	113	0,86	72	63,72	27	37,50	41	36,28	7	17,07
W-Besoldung											
3. MI	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8. MW	901	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Summe	904	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
R-Besoldung											
4. MJ	785	2	0,25	0	0,00	0	0,00	2	100,00	0	0,00
Summe	785	2	0,25	0	0,00	0	0,00	2	100,00	0	0,00
Gesamtsumme	46363	468	1,01	330	70,51	101	30,61	138	29,49	18	13,04
Summe LTV	142	5	3,52	4	80,00	0	0,00	1	20,00	0	0,00
Summe StK	188	35	18,62	25	71,43	10	40,00	10	28,57	4	40,00
Summe MI	8877	106	1,19	75	70,75	16	21,33	31	29,25	1	3,23
Summe MJ	4396	16	0,36	9	56,25	6	66,67	7	43,75	0	0,00
Summe MF	3982	69	1,73	52	75,36	11	21,15	17	24,64	1	5,88
Summe MS	409	27	6,60	19	70,37	6	31,58	8	29,63	0	0,00
Summe MK	19341	12	0,06	10	83,33	7	70,00	2	16,67	0	0,00
Summe MW	4676	42	0,90	29	69,05	16	55,17	13	30,95	4	30,77
Summe MLU	1716	92	5,36	66	71,74	14	21,21	26	28,26	4	15,38
Summe MLV	2481	25	1,01	17	68,00	13	76,47	8	32,00	4	50,00
Summe LRH	155	39	25,16	24	61,54	2	8,33	15	38,46	0	0,00

Quelle: Ressorts und Landesleitstelle für Bezügezahlungen (Stichtag: 31.12.2014)

Das folgende Diagramm wurde vom MJ zur besseren Veranschaulichung unter Zugrundelegung der in Tabelle 3-3 erfassten Zahlen erstellt. Deutlich erkennbar ist, dass Telearbeit am häufigsten von Frauen der LG 2, 1. Einstiegsamt in Anspruch genommen wird.

Abbildung 8: prozentualer Anteil der Frauen und Männer an alternierender Telearbeit und Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz



	LG 1.1*	LG 1.2*	LG 2.1*	LG 2.2*	R-Bes	W-Bes	gesamt
Frauen	2	42	214	72	0	0	330
Männer	8	8	79	41	2	0	138

Quelle: MJ (Stichtag: 31.12.2014)

* sowie vergleichbare Entgeltgruppen

3.3 Fortbildungen, Fachveranstaltungen und -tagungen

Das Fortbildungsangebot des Aus- und Fortbildungsinstituts des Landes Sachsen-Anhalt ist unter Gender-Gesichtspunkten überprüft worden. Auf Dauer angelegtes Ziel ist es, eine ressortbezogene Frauenquote von mindestens 40 Prozent hinsichtlich der Teilnahme an Führungskräftefortbildungen, eine durchgängig integrative Berücksichtigung von Gender Mainstreaming in den Fortbildungsangeboten und dezentrale, das heißt wohnortnahe Angebote (insbesondere für Eltern von jüngeren Kindern) zu erreichen.

Das MJ selbst bot in den Jahren 2010 bis 2014 - neben allgemeinen Fortbildungsmaßnahmen wie beispielsweise zum Thema „Work-Life-Balance“ – auch jährlich Fachtagungen- und -veranstaltungen zu folgenden frauenpolitischen Themen an:

- Das Potential der Frauen nutzen – Fachkräftemangel muss nicht sein
- 20 Jahre friedliche Revolution
- Alleinerziehend – Chancen nutzen
- Frauen und Karriere
- Auftaktveranstaltung „Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt“
- Starke Frauen gestern und heute – 800 Jahre Anhalt
- Regionalkongress „Frauen machen Neue Länder“
- Kommunalwahl 2014 – Zeit zu handeln
- 25 Jahre Wende – Wie Frauen Sachsen-Anhalt verändert und geprägt haben

Ebenso wurden - anlässlich des Internationalen Frauentages - zusammen mit der Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und dem Landesfrauenrat Sachsen-Anhalt e.V. jährlich gemeinsame Veranstaltungen vorbereitet und durchgeführt.

Des Weiteren fand im Jahr 2012 in Sachsen-Anhalt der vom BMI, MJ und der pme familienservice GmbH initiierte 1. Regionalkongress der Initiative „Frauen machen Neue Länder“ mit sehr großer Resonanz statt. In diesem Zusammenhang wurde im Übrigen die Begleitstudie „Neue Gründerzeit – zielstrebig, selbstbewusst,... weiblich!“ erstellt.

4. Gesundheitsmanagement

In der Landesverwaltung ist im Laufe der letzten Jahre zunehmend das Bewusstsein dafür gewachsen, dass es vor dem Hintergrund hoher Krankenstände und älter werdenden Beschäftigten notwendig ist, den Blick verstärkt auch auf gesundheitsfördernde Maßnahmen zu lenken und damit gesundheitsbewussteres Verhalten zu fördern.

Denn gerade auch im Hinblick auf die angespannte Haushaltssituation des Landes und die damit einhergehenden Einschnitte bei der Personalausstattung und weiteren unvermeidlichen „Arbeitsverdichtungen“ müssen die vorhandenen Personalressourcen optimal genutzt werden.

Eine im Jahr 2013 unter den Beschäftigten des MJ durchgeführte Umfrage ergab, dass viele über körperliche Gesundheitsprobleme aufgrund einseitiger Arbeitsbelastungen klagen. Unabhängig davon sind in den obersten Landesbehörden bereits diverse „Gesundheitstage“ durchgeführt worden, um einen aktiven Beitrag zur Erhaltung der persönlichen Gesundheit und Leistungsfähigkeit sowie eine stärkere Sensibilisierung der Beschäftigten für Präventionsangebote zu erreichen.

Ungeachtet dessen wurde den Beschäftigten im Justizzentrum „Eike von Repgow“ in Magdeburg - im Rahmen eines im Modellprojekt betriebenen Gesundheitszentrums - die Möglichkeit eröffnet, auf unkomplizierte Weise (ohne lange Anfahrtswege) Sportangebote/-kurse auszuprobieren beziehungsweise dauerhaft zu belegen.

5. Haupt- und ehrenamtliche, kommunale sowie Gleichstellungsbeauftragte an den Hochschulen

Auf der Grundlage des FrFG LSA sind in der Vergangenheit zahlreiche Gleichstellungsbeauftragte in den unterschiedlichsten Bereichen der Landesverwaltung bestellt beziehungsweise beauftragt oder gewählt worden, die mit unterschiedlichen Aufgaben und Rechten ausgestattet sind. Hierzu zählen:

Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte

Gemäß Paragraph 14 Absatz 1 FrFG LSA ist bei jeder obersten Landesbehörde mit mehr als 300 Beschäftigten im Geschäftsbereich sowie bei dem Landesverwaltungsamt eine **hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte** zu bestellen.

Aufgrund dieser gesetzlichen Vorgabe kann beispielsweise in dem Geschäftsbereich des Landtagspräsidenten, in dem weniger als 300 Beschäftigte tätig sind, von der Bestellung einer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten abgesehen werden. Bis zum 31.12.2013 übernahm daher dort die ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte der LTV den Aufgabenbereich. Seit 2014 ist für den Bereich der LTV eine andere Beschäftigte mit der Wahrnehmung dieser Aufgaben befasst.

Ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte

Bei Dienststellen und Einrichtungen im Sinne des Paragraphen 2 FrFG LSA mit mindestens fünf weiblichen Beschäftigten ist gemäß Paragraph 17 Absatz 1 FrFG LSA eine **ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte** oder ein ehrenamtlicher Gleichstellungsbeauftragter sowie deren Stellvertreterin oder Stellvertreter von den weiblichen Beschäftigten zu wählen. In der Landesverwaltung gab es zum Stichtag 31.12.2014 mehr als 1.000 ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte, vorwiegend Frauen.

Kommunale Gleichstellungsbeauftragte

Die kommunalen Strukturen des Landes Sachsen-Anhalt haben innerhalb des Berichtszeitraums infolge der durchgeführten Gemeindegebietsreform erhebliche Änderungen erfahren.

So bildeten bis zum 1.07.2014 Paragraph 18a FrFG LSA in Verbindung mit Paragraph 74 der Gemeindeordnung für das Land Sachsen-Anhalt und Paragraph 64 der Landeskreisordnung für das Land Sachsen-Anhalt die Rechtsgrundlagen für die Bestellung von **kommunalen Gleichstellungsbeauftragten** (KGB).

Seit dem 1.07.2014 ist die Bestellung einer hauptamtlich tätigen Gleichstellungsbeauftragten in Kommunen mit mindestens 25.000 Einwohnerinnen und Einwohnern beziehungsweise die Betrauung mit der Gleichstellungsarbeit einer in der Verwaltung hauptberuflich Tätigen in Gemeinden mit weniger als 25.000 Einwohnerinnen und Einwohnern in Paragraph 18a FrFG LSA in Verbindung mit Paragraph 78 des Kommunalverfassungsgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt geregelt. Letztere ist dabei zur Wahrnehmung dieser Aufgabe von ihren sonstigen Arbeitsaufgaben entsprechend zu entlasten.

Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten nehmen gemäß Paragraph 18a FrFG LSA - neben den ihnen in den Kommunen übertragenen Aufgaben - auch die Aufgaben und Rechte von hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in den obersten Landesbehörden im Sinne des Paragraphen 15 Absatz 2 FrFG LSA wahr.

Nach Paragraph 78 Kommunalverfassungsgesetz haben Kommunen, die nicht Mitgliedsgemeinden von Verbandsgemeinden sind, ebenfalls eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Das Nähere regelt die Hauptsatzung. In Mitgliedsgemeinden von Verbandsgemeinden werden die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten von der Gleichstellungsbeauftragten der Verbandsgemeinde wahrgenommen.

In den kommunalen Gebietskörperschaften waren zum Stichtag 31.12.2014 insgesamt 133 Stellen mit kommunalen Gleichstellungsbeauftragten gemäß FrFG LSA in Verbindung mit dem Kommunalverfassungsgesetz zu besetzen. Im Vergleich zum 7. Bericht war somit ein Rückgang zu verzeichnen, da im Jahr 2007 noch insgesamt 140, also 7 kommunale Gebietskörperschaften mehr mit Gleichstellungsbeauftragten zu besetzen waren (30 Stellen mit hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und 110 Stellen mit in der Verwaltung hauptberuflich Tätigen, die mit der Wahrnehmung von Gleichstellungsaufgaben betraut waren).

Von den verbliebenen 133 kommunalen Gebietskörperschaften mussten insgesamt 29 (11 Landkreisverwaltungen, 15 Einheitsgemeinden und 3 kreisfreie Städte) mit hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten besetzt werden. In den übrigen 104 kommunalen Gebietskörperschaften (Einheits- und Verbandsgemeinden mit weniger als 25.000 Einwohnerinnen und Einwohnern) war jeweils eine in der Verwaltung hauptberuflich Tätige mit der Gleichstellungsarbeit zu betrauen.

Nur der Vollständigkeit halber wird darauf hingewiesen, dass in der Stadt Gommern (Landkreis Jerichower Land) das Verfahren zur Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten zum Stichtag 31.12.2014 zwar eingeleitet aber noch nicht abgeschlossen war, so dass zu diesem

Zeitpunkt die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten noch von dem Personalrat wahrgenommen wurden. Ebenso fehlte es in der Stadt Petersberg (Landkreis Saalekreis) an einer konkret zu benennenden Nachbesetzung, nachdem die bis dahin zur Gleichstellungsbeauftragten bestellte Bedienstete ihre Funktion aufgegeben hatte. Mittlerweile sind jedoch in beiden Kommunen Gleichstellungsbeauftragte im Sinne des § 78 Kommunalverfassungsgesetz bestellt worden[21].

Tabelle 4-4 Übersicht zu den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten

	Gebietskörperschaft	Hauptamtliche GB (≥ 25.000 EW)	mit Gleichstellungsarbeit betraut (< 25.000 EW)
	Landkreis Altmarkkreis Salzwedel		
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
	Landkreis Anhalt-Bitterfeld		
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
	Landkreis Börde		
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
	Landkreis Burgenlandkreis		
33.	Landkreisverwaltung	X	
34.	Elsteraue		X
35.	Hohenmölsen, Stadt		X
36.	Lützen, Stadt		X

[21] Quelle: Ministerium für Inneres und Sport des Landes Sachsen-Anhalt

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
	Landkreis Harz		
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	
59.	VGem Vorharz		X
	Landkreis Jerichower Land		
60.	Landkreisverwaltung	X	
61.	Biederitz		X
62.	Burg, Stadt		X
63.	Elbe-Parey		X
64.	Genthin, Stadt		X
65.	Gommern, Stadt		Personalrat
66.	Jerichow, Stadt		X
67.	Möckern, Stadt		X
68.	Möser		X
	Landkreis Mansfeld-Südharz		
69.	Landkreisverwaltung	X	
70.	Allstedt, Stadt		X
71.	Arnstein, Stadt		X
72.	Lutherstadt Eisleben		X
73.	Gerbstedt, Stadt		X
74.	Hettstedt, Stadt		X
75.	Mansfeld, Stadt		X
76.	Sangerhausen, Stadt	X	
77.	Seegebiet Mansfelder Land		X
78.	Südharz		X
79.	VGem Goldene Aue		X
80.	VGem Mansfelder Grund-Helbra		X
	Landkreis Saalekreis		
81.	Landkreisverwaltung	X	
82.	Bad Dürrenberg, Stadt		X
83.	Goethestadt Bad Lauchstädt		X
84.	Braunsbedra, Stadt		X
85.	Kabelsketal		X
86.	Landsberg, Stadt		X
87.	Leuna, Stadt		X

88.	Merseburg, Stadt	X	
89.	Mücheln (Geiseltal), Stadt		X
90.	Petersberg		Besetzung vakant
91.	Querfurt, Stadt		X
92.	Salzatal		X
93.	Schkopau		X
94.	Teutschenthal		X
95.	Wettin-Löbejün, Stadt		X
96.	VGem Weida-Land		X
	Landkreis Salzlandkreis		
97.	Landkreisverwaltung	X	
98.	Aschersleben, Stadt	X	
99.	Barby, Stadt		X
100.	Bernburg (Saale), Stadt	X	
101.	Bördeland		X
102.	Calbe (Saale), Stadt		X
103.	Hecklingen, Stadt		X
104.	Könnern, Stadt		X
105.	Nienburg (Saale), Stadt		X
106.	Schönebeck (Elbe), Stadt	X	
107.	Seeland, Stadt		X
108.	Staßfurt, Stadt	X	
109.	VGem Egelner Mulde		X
110.	VGem Saale-Wipper		X
	Landkreis Stendal		
111.	Landkreisverwaltung	X	
112.	Bismark (Altmark), Stadt		X
113.	Hansestadt Havelberg		X
114.	Hansestadt Osterburg (Altmark)		X
115.	Hansestadt Stendal	X	
116.	Tangerhütte, Stadt		X
117.	Tangermünde, Stadt		X
118.	VGem Arneburg-Goldbeck		X
119.	VGem Elbe-Havel-Land		X
120.	VGem Seehausen (Altmark)		X
	Landkreis Wittenberg		
121.	Landkreisverwaltung	X	
122.	Annaburg, Stadt		X
123.	Bad Schmiedeberg, Stadt		X
124.	Coswig (Anhalt), Stadt		X
125.	Gräfenhainichen, Stadt		X
126.	Jessen (Elster), Stadt		X
127.	Kemberg, Stadt		X
128.	Oranienbaum-Wörlitz, Stadt		X
129.	Lutherstadt Wittenberg	X	
130.	Zahna-Elster, Stadt		X
	Kreisfreie Städte		
131.	Dessau-Roßlau, Stadt	X	
132.	Halle (Saale), Stadt	X	
133.	Landeshauptstadt Magdeburg	X	

Quelle: Ministerium für Inneres und Sport (Stichtag: 31.12.2014)

Ungeachtet dessen finden gemäß Beschluss der Landesregierung vom 22.05.2012[22] - unter Federführung des MJ - jährliche Landeskonferenzen mit der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sowie Beratungen mit den hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden statt.

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.

Gleichstellungsbeauftragte an den Hochschulen

Für die **Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen** und der Fachbereiche finden gemäß Paragraph 19 die Vorschriften des FrFG LSA nur Anwendung, soweit keine spezielleren Regelungen zum Tragen kommen. Insofern ist auf Paragraph 72 des Hochschulgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt zu verweisen, der Regelungen zu den Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen enthält.

Demzufolge sind Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen ehrenamtlich tätig. Sie werden für bis zu sechs Jahre gewählt und nehmen die Aufgaben und Rechte der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten entsprechend Paragraph 15 FrFG LSA wahr.

Tabelle 4-2: Übersicht zu den Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen

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

Quelle: Koordinierungsstelle für Frauen und Geschlechterforschung Sachsen-Anhalt (Stichtag:1.09.2014)

[22] MBl. LSA 21/2012, Seite 350 f (351)

6. Frauenförderpläne und Ziele-Maßnahmen-Kataloge

Gemäß Paragraph 20 Absatz 1 FrFG LSA haben oberste Landesbehörden sowie Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit eigener Verwaltung im Geltungsbereich des Paragraphen 2, die nicht in den Geschäftsbereich einer obersten Landesbehörde fallen, für ihren Geschäftsbereich alle zwei Jahre einen Frauenförderplan zu erstellen. Gleiches gilt für juristische Personen des öffentlichen Rechts (einschließlich der kommunalen Gebietskörperschaften).

Mit Runderlass des MS vom 19.03.2008 wurde eine Richtlinie zum Erstellen von Frauenförderplänen[23] erlassen, die Mustertabellen, Auswertungsbögen und Anregungen beziehungsweise Vorgaben für den sogenannten Ziele-Maßnahmen-Katalog enthält. Die Richtlinie wurde im Jahr 2013 – nach der Novellierung des Beamtenrechts - inhaltlich und redaktionell von dem MJ überarbeitet[24].

Die Ziele-Maßnahme-Kataloge enthalten konkrete Maßnahmen zur Verringerung gleichstellungspolitischer Defizite. So umfassten die Ziele-Maßnahme-Kataloge der 10. und 11. Frauenförderpläne unter anderem Vorgaben zur Erstellung von Beurteilungsübersichten (MJ) und gendergerechten Beurteilungen (MK), Fertigung eines Leitfadens zum Mutterschutz und der Elternzeit (Stk), für eine geschlechtsneutrale Sprache (MI), Durchführung von Inhouseseminaren (Stk), frauenspezifischen Fortbildungsangeboten (MJ und AFI-LSA), Beschäftigtenbefragungen (MJ), Novellierung der Urlaubsverordnung (MF), Optimierung der Verkehrsströme des ÖPNV zu Finanzämtern (MF), Schulkinderbetreuung in den Ferien und die Einrichtung einer Randzeitenbetreuung für Kinder an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (MK), Aufwertung von Sozialkompetenzen durch die Berücksichtigung von Schlüsselkompetenzen aus familiärer, sozialer und ehrenamtlicher Arbeit, Durchführung von Führungskräfteschulungen „Gesund führen“ und Maßnahmen zur Verbesserung des Betriebsklimas im Rahmen eines Gesundheitsmanagements (MK).

7. Gremienbesetzungen

Ein weiteres wichtiges Ziel für die Verwirklichung von Chancengleichheit ist die in dem FrFG LSA von Anfang an geforderte, aber nach wie vor nicht umgesetzte paritätische Besetzung von Gremien mit Frauen und Männern[25].

---

[23] MBl. LSA 2008, S. 371 ff.

[24] Runderlass des MJ vom 10.05.2013; MBl. LSA 2013, S. 244 ff.

[25] In der Broschüre des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen „Gleichstellungsindex – Wichtigste Ergebnisse“ aus dem Jahr 2014, ISBN 978-92-9218-305-9, S. 37, lautet das Fazit, dass die größten geschlechts-spezifischen Diskrepanzen im Hinblick auf die Mitwirkung an Entscheidungsprozessen und die Zeiteinteilung zu verzeichnen sind.

Die Praxis zeigt, dass die Gleichstellungsgesetze bei der paritätischen Gremienbesetzung an ihre Grenzen stoßen, da eine solche unter anderem bereits an der Vielzahl funktionsgebundener Besetzungen scheitert. Der Beschluss der Landesregierung über die Nominierung und Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern des Landes für Gremien wirtschaftlicher Unternehmen, sonstiger juristischer Personen des öffentlichen und privaten Rechts sowie sonstiger Einrichtungen, auf deren Gremienbesetzung das Land Einfluss hat[26] bindet die Nominierung von Gremienvertreterinnen und Vertretern an die existierenden Satzungen. Letztere regeln häufig einen festen Zusammenhang der Nominierung mit bestimmten, meist höheren Funktionen.

Der höhere Männeranteil in Führungspositionen führt damit automatisch zu einem höheren Männeranteil in funktionsgebundenen Gremien auf der einen und einer Unterrepräsentation der Frauen auf der anderen Seite. Dabei liegt eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Gremien und damit ein Abbau ihrer Unterrepräsentanz in einem gesamtgesellschaftlichen Interesse, da die Qualität von Verwaltungs- und Unternehmensentscheidungen nur verbessert beziehungsweise optimiert werden kann, wenn wichtige Impulse und Sichtweisen von Frauen eingebracht werden. Zweck der paritätischen Gremienbesetzung ist besonders die Berücksichtigung der oft verschiedenartigen Blickwinkel aus der Geschlechterperspektive bei der Lösung zunehmend komplexerer Fragestellungen.

Entsprechend der Ankündigung im 7. Bericht wird in den nachfolgenden Tabellen 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.

Dazu wurde den - die Gesellschafterrechte wahrnehmenden - obersten Landesbehörden MF, MK, MLU, MW und Stk eine Übersicht mit (ursprünglich) 90 Gremien übersandt. Zwischenzeitlich wurde diese Anzahl nach unten auf 63 korrigiert, da zahlreiche (Kontroll-)Gremien nicht mehr existieren oder weil es keine entsprechenden Landesmandate (mehr) gibt.

Im Ergebnis der Auswertung war festzustellen, dass die Gremienvertretungen des Landes Sachsen-Anhalt bei den vorgenannten Unternehmen, Anstalten und Stiftungen nicht paritätisch besetzt sind. Vielmehr lag der Frauenanteil auch hier insgesamt nur bei knapp 21 Prozent, wobei er mit gerade mal 13 Prozent am geringsten bei den Anstalten des öffentlichen Rechts zu konstatieren war.

[26] MBl. LSA 1998, S. 2281

Tabelle 5-5 Übersicht über Gremien, in denen das Land Sachsen-Anhalt vertreten ist

Gremienvertretungen des Landes Sachsen-Anhalt

a) bei Unternehmen des privaten Rechts mit unmittelbarer und mittelbarer **(letztere sind gelb hervorgehoben)** Landesbeteiligung

b) bei Anstalten des öffentlichen Rechts

c) bei den öffentlich-rechtlichen Stiftungen

lfd. Nr.	Juristische Person	Art	Federführende/ Gesellschafterrechte wahrnehmende oberste Landesbehörde	Bezeichnung des Gremiums	Anzahl der **dem Land insgesamt** in dem Gremium zustehenden Mandate	Derzeitige Besetzung der Landesmandate: Anzahl der Männer	Anzahl der Frauen	Frauenanteil v. H.	Besetzungsvorgaben (entsendende Ministerien und Personen oder Funktions- / Amtsbezug) bzw. Funktionen der Mandatsinhaber in der Behörde (Minister/in, StS'in, AL'in, RL'in u. a.)
1	Agrarmarketinggesellschaft Sachsen-Anhalt mbH	a)	MF	Aufsichtsrat	2	1	1	50	1 AL und 1 RL'in (MW und MLU)
2	Brockenhaus GmbH	a)	MF	Aufsichtsrat	4	2	2	50	RL, RF und RF'in (3 MLU, 1 MF)
3	DEGES Deutsche Einheit Fernstraßenplanungs- und bau GmbH	a)	MF	Aufsichtsrat	1	1	0	0	StS
4	Flughafen Leipzig/ Halle GmbH	a)	MF	Aufsichtsrat	1	1	0	0	RL Entsendung durch MFAG (s. Nr. 17) auf Vorschlag LSA
5	FWU Institut für Film und Bild in Wissenschaft und Unterricht gemeinnützige	a)	MF	Aufsichtsrat	1	1	0	0	RL Mitglied auf Vorschlag des MF
6	GSA Grundstücksfonds Sachsen-Anhalt GmbH	a)	MF	Aufsichtsrat	5	3	2	40	StSin, AL, RL, RF (1 MF, 2 MLU 2 MW)
7	Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung GmbH – UFZ	a)	MF	Aufsichtsrat	1	1	0	0	RL Entsendung durch Gesellschaftervertreter (=MF)
8	Historische Kuranlagen und Goethetheater Bad Lauchstädt GmbH	a)	MF	Aufsichtsrat	3	1	2	66,67	AL, RL und RF'in (2 MK, 1 MF und 1 MW - das Mandat des MW ist seit längerem unbesetzt)
9	IBG Beteiligungsgesellschaft Sachsen-Anhalt mbH	a)	MF	Aufsichtsrat	3	2	1	33,33	Min, StS, RL Vorschlagsrecht MW 5, MF 1; aber nur 3 Landesmandate
10	Investitions- und Marketinggesellschaft Sachsen-Anhalt mbH (IMG)	a)	MF	Aufsichtsrat	6	5	1	16,67	Min, StS
11	Landesenergieagentur Sachsen-Anhalt GmbH (LENA GmbH)	a)	MF	Aufsichtsrat	4	3	1	25	AL, AL'in (MW, MLU, MK, MLV)
12	Landesweingut Kloster Pforta GmbH	a)	MF	Aufsichtsrat	5	3	2	40	StM, StS, AL (2 MLU, 1 MF, 1 MW, 1 MK)
13	Landgesellschaft Sachsen-Anhalt mbH	a)	MF	Aufsichtsrat	4	3	1	25	Min., StS, AL (2 MLU, 1 MF, 1 MLV)
14	Landgestüt Sachsen-Anhalt GmbH	a)	MF	Aufsichtsrat	3	2	1	33,33	Vorschlagsrecht für Bestellung MLU 2 (AL und RL), MF 1 (Referentin)

lfd. Nr.	Juristische Person	Art	Federführende/ Gesellschafterrechte wahrnehmende oberste Landesbehörde	Bezeichnung des Gremiums	Anzahl der **dem Land insgesamt** in dem Gremium zustehenden Mandate	Derzeitige Besetzung der Landesmandate: Anzahl der Männer	Anzahl der Frauen	Frauenanteil v. H.	Besetzungsvorgaben (entsendende Ministerien und Personen oder Funktions- / Amtsbezug) bzw. Funktionen der Mandatsinhaber in der Behörde (Minister/in, StS'in, AL'in, RL'in u. a.)
15	Lotto-Toto GmbH Sachsen-Anhalt	a)	MF	Aufsichtsrat	3	3	0	0	Min, StS
16	MDSE Mitteldeutsche Sanierungs- und Entsorgungsgesellschaft mbH	a)	MF	Aufsichtsrat	2	1	1	50	StS, AL
17	Mitteldeutsche Flughafen AG (MFAG)	a)	MF	Aufsichtsrat	2	2	0	0	Min
18	Mitteldeutsche Medienförderung GmbH (MDM)	a)	MF	Aufsichtsrat	2	2	0	0	CdS, StS
19	Mitteldeutscher Verkehrsverbund GmbH (MDV)	a)	MF	Aufsichtsrat	1	1	0	0	AL
20	Mittelständische Beteiligungsgesellschaft Sachsen-Anhalt (MBG) mbH	a)	MF	Aufsichtsrat	1	1	0	0	AL
21	Nahverkehrsservice Sachsen-Anhalt GmbH	a)	MF	Aufsichtsrat	5	4	1	20	StS, AL, RL, RF
22	SALEG Sachsen-Anhaltinische Landesentwicklungsgesellschaft mbH	a)	MF	Aufsichtsrat	3	3	0	0	Min, AL, RL Bestellung durch Gesellschafterversammlung, Vorschlagsrecht LSA für 3 Mandate
23	SALUS gGmbH Betreibergesellschaft für sozialorientierte Einrichtungen des Landes Sachsen-Anhalt	a)	MF	Aufsichtsrat	4	3	1	25	Min, AL'in, AL, RL, (3 MS und 1 MF)
	Summe a) Nr. 1 - 23	a)	**MF**		66	49	17	25,76	
24	Dataport A.ö.R.	b)	MF	Verwaltungsrat	1	1	0	0	StS/ CIO (Chief Information Officer: Beauftragter der Landesregierung für Informationstechnik)
25	GKL Gemeinsame Klassenlotterie der Länder A.ö.R.	b)	MF	Gewährträgerversammlung	1	1	0	0	RL
26	Investitionsbank Sachsen-Anhalt	b)	MF	Verwaltungsrat	4	3	1	25	Minister/in
27	Investitionsbank Sachsen-Anhalt	b)	MF	Beirat	5	5	0	0	Minister/ Abgeordnete
28	Investitionsbank Sachsen-Anhalt	b)	MF	Kreditausschuss des Verwaltungsrates der IB	4	3	1	25	Minister/in
29	KfW Bankengruppe A.ö.R.	b)	MF	Verwaltungsrat	1	1	0	0	Minister MF
30	Norddeutsche Landesbank A.ö.R.	b)	MF	Aufsichtsrat	1	1	0	0	Minister der Finanzen - kraft Amtes
31	Norddeutsche Landesbank A.ö.R.	b)	MF	Präsidial- und Nominierungsausschuss	1	1	0	0	Minister der Finanzen - kraft Amtes

lfd. Nr.	Juristische Person	Art	Feder-führ-ende/ Gesell-schafter-rechte wahr-nehm-ende oberste Landes-behörde	Bezeichnung des Gremiums	Derzeitige Besetzung der Landesmandate: Anzahl der **dem Land insgesamt** in dem Gremium zustehenden Mandate	Anzahl der Männer	Anzahl der Frauen	Frauenanteil v. H.	Besetzungsvorgaben (entsendende Ministerien und Personen oder Funktions- / Amtsbezug) bzw. Funktionen der Mandatsinhaber in der Behörde (Minister/in, StS'in, AL'in, RL'in u. a.)
32	Norddeutsche Landesbank A.ö.R.	b)	MF	Trägerver-sammlung	2	2	0	0	StS, RL MF
33	Norddeutsche Landesbank A.ö.R.	b)	MF	Vergütungs-kontrollausschuss	1	1	0	0	Minister der Finanzen - kraft Amtes
34	Norddeutsche Landesbank A.ö.R.	b)	MF	Prüfungs-ausschuss	1	1	0	0	Minister der Finanzen - kraft Amtes
35	Norddeutsche Landesbank A.ö.R.	b)	MF	Risikoausschuss	1	1	0	0	Minister der Finanzen - kraft Amtes
36	Norddeutsche Landesbank A.ö.R.	b)	MF	Allgemeiner Beirat (Gesamtgremium)	1	1	0	0	Minister der Finanzen - kraft Amtes
37	Norddeutsche Landesbank A.ö.R.	b)	MF	Allgemeiner Beirat (Teilbeirat Öffentlichkeit und Verwaltung)	1	1	0	0	Minister der Finanzen - kraft Amtes
38	Norddeutsche Landesbank A.ö.R.	b)	MF	Allgemeiner Beirat (Teilbeirat Wirtschaft)	1	1	0	0	Minister der Finanzen - kraft Amtes
39	Norddeutsche Landesbank A.ö.R.	b)	MF	Allgemeiner Beirat (Sparkassen-beirat)	1	1	0	0	Minister der Finanzen - kraft Amtes
40	Norddeutsche Landesbank A.ö.R.	b)	MF	Beirat für das Agrarkredit-geschäft	1	1	0	0	Minister für Landwirtschaft -kraft Amtes
41	Norddeutsche Landesbank A.ö.R.	b)	MF	Regionaler Beirat Sachsen-Anhalt	7	5	2	28,57	2 Min., StS (MW, MLU, MF) Abgeordnete (Mitglieder der Landtagsfraktionen) 1.6.2013-31.5.2016
	Summe b) Nr. 24 - 41	b)	**MF**		35	31	4	11,43	
	Summe MF insgesamt		**MF**		101	80	21	20,79	
42	Franckesche Stiftungen zu Halle	c)	MK	Kuratorium	2	2	0	0	2 StSe (MK und MF)
43	Kloster Bergesche Stiftung	c)	MK	Stiftungsrat	2	2	0	0	StS (MK), StM (Stk)
44	Kulturstiftung Dessau-Wörlitz	c)	MK	Kuratorium	5	5	0	0	5 Minister (MK, MLV, MLU, MF, MW)
45	Kunststiftung des Landes Sachsen-Anhalt	c)	MK	Stiftungsrat	2	2	0	0	2 Minister (MK und MF)
46	Stiftung Bauhaus Dessau	c)	MK	Stiftungsrat	3	2	1	33,33	2 Minister, 1 MdL
47	Stiftung Dome und Schlösser in Sachsen-Anhalt	c)	MK	Kuratorium	5	3	2	40	1 StS, 3 RL, 1 RF
48	Stiftung Gedenkstätten Sachsen-Anhalt	c)	MK	Stiftungsrat	4	4	0	0	Minister, AL (MK), AL (MJ), RL (MF)

						Derzeitige Besetzung der Landesmandate			
lfd. Nr.	Juristische Person	Art	Feder-führ-ende/ Gesell-schafter-rechte wahr-nehm-ende oberste Landes-behörde	Bezeichnung des Gremiums	Anzahl der **dem Land insgesamt** in dem Gremium zustehenden Mandate	Anzahl der Männer	Anzahl der Frauen	Frauenanteil v. H.	Besetzungsvorgaben (entsendende Ministerien und Personen oder Funktions- / Amtsbezug) bzw. Funktionen der Mandatsinhaber in der Behörde (Minister/in, StS'in, AL'in, RL'in u. a.)
49	Stiftung Kloster Unser Lieben Frauen	c)	MK	Stiftungsrat	2	2	0	0	StS - MK, StM - StK
50	Stiftung Luthergedenkstätten in Sachsen-Anhalt	c)	MK	Kuratorium	2	2	0	0	Minister (MK), RL (MF)
51	Stiftung Schulpforta	c)	MK	Kuratorium	1	1	0	0	StS - MK
	Summe MK insgesamt (nur c) Nr. 42 - 51	c)	MK		28	25	3	10,71	
52	Landesanstalt für Altlastenfreistellung A.ö.R. LSA	b)	MLU	Verwaltungsrat	6	5	1	16,67	1 StS'in, 3 AL, 2 RF (MLU: StS'in, AL, MW: RF, MF: RF' in, MS: AL, LVwA: AL)
53	Talsperrenbetrieb des Landes Sachsen-Anhalt A.ö.R. LSA	b)	MLU	Verwaltungsrat	4	2	2	50	1 AL und 1 RL und 2 RL' innen (3 MLU AL, RL, RL'in; 1 MF RL'in)
54	Tierseuchenkasse A.ö.R.	b)	MLU	Verwaltungsrat	3	3	0	0	3 RL (MLU)
	Summe b) Nr. 52 - 54	b)	MLU		13	10	3	23,08	
55	Stiftung Umwelt, Natur- und Klimaschutz des Landes Sachsen-Anhalt	c)	MLU	Stiftungsrat	3	0	3	100	2 RL' innen, 1 RF' in
	Summe MLU insgesamt		MLU		16	10	6	37,50	
56	Zentrum für Neurowissenschaftliche Innovation und Technologie (ZENIT) GmbH	a)	MW	Aufsichtsrat	1	1	0	0	RF
57	Universitätsklinikum Halle A.ö.R. LSA	b)	MW	Aufsichtsrat	3	3	0	0	3 Minister (der jeweils für Hochschulen, Finanzen und Gesundheit zuständige)
58	Universitätsklinikum Magdeburg A.ö.R. LSA	b)	MW	Aufsichtsrat	3	3	0	0	3 Minister (der jeweils für Hochschulen, Finanzen und Gesundheit zuständige)
	Summe b) Nr. 57 - 58	b)	MW		6	6	0	0	
59	Leibniz-Institut für Agrarentwicklung in Transformationsökonomien	c)	MW	Stiftungsrat	2	1	1	50	MLU/StS'in
60	Leibniz-Institut für Neurobiologie	c)	MW	Stiftungsrat	2	1	1	50	MW/Ref.in
61	Leibniz-Institut für Pflanzenbiochemie	c)	MW	Stiftungsrat	2	1	1	50	MW/Ref.in
62	Leibniz-Institut für Pflanzengenetik und Kulturpflanzenforschung	c)	MW	Stiftungsrat	2	1	1	50	MW/Ref.in
63	LEUCOREA Stiftung des öffentlichen Rechts an der Martin-Luther-Universität	c)	MW	Kuratorium	3	3	0	0	MW: StS + RL MF: RL
	Summe c) Nr. 59 - 63	c)	MW		11	7	4	36,36	
	Summe MW insgesamt		MW		18	14	4	22,22	

Juristische Personen	Anzahl der **dem Land insgesamt** in den Gremien zustehenden Mandate	Anzahl der Männer	Anzahl der Frauen	Frauenanteil v. H.
Summe a) insgesamt	67	50	17	25,37
Summe b) insgesamt	54	47	7	12,96
Summe c) insgesamt	42	32	10	23,81
Summe Gremienbesetzungen a) + b) + c)	163	129	34	20,86

Quelle: MJ auf der Grundlage der Zuarbeiten der - die Gesellschafterrechte wahrnehmenden - obersten Landesbehörden MF, MK, MLU, MW und Stk

In Anbetracht dieser Erkenntnisse ist auf das am 1.05.2015 in Kraft getretene Gesetz über die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst[27] hinzuweisen. Ziel dieses Gesetzes ist es, den Anteil von Frauen in den Führungsgremien von Wirtschaft und Verwaltung durch eine gesetzliche Geschlechterquote (Frauenquote) wesentlich zu erhöhen. Die Regelungen sehen unter anderem Änderungen im Aktiengesetz sowie eine Modernisierung, Fortschreibung und Schärfung des Bundesgleichstellungs- und -gremiengesetzes vor.

Für die Neubesetzung von Aufsichtsräten in börsennotierten und voll mitbestimmungspflichtigen Unternehmen soll ab 2016 sukzessive eine Geschlechterquote von 30 Prozent gelten. Bei Nichtbesetzung der für das unterrepräsentierte Geschlecht vorgesehenen Plätze bleiben diese rechtlich unbesetzt („leerer Stuhl“). Unternehmen, die entweder börsennotiert oder mitbestimmt sind werden verpflichtet, Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsräten, Vorständen und obersten Managementebenen festzulegen. Über Umfang und Erreichen der Zielvorgaben haben sie regelmäßig Bericht abzulegen.

Darüber hinaus hat zwischenzeitlich auch die Evangelische Kirche in Deutschland am 13.11.2013 ein Gesetz zur geschlechtergerechten Besetzung von Gremien (GBG-EKD) erlassen, das am 1.01.2014 in Kraft getreten ist.

[27] Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst, BGBl. Teil I 2015, S. 642

8. Gleichstellungspolitik – strategische Ausrichtung und konkrete Maßnahmen

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 zweifellos erzielter Erfolge in den vergangenen Jahren ist das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit in Sachsen-Anhalt noch nicht erreicht. Für Frauen und Männer stellt sich die Teilhabe in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen nach wie vor unterschiedlich dar, wobei insbesondere Frauen von Benachteiligungen betroffen sind.

Dabei sollte nicht außer Acht gelassen werden, dass gerade auch die demographische Entwicklung in Sachsen-Anhalt für die gleichstellungspolitischen Bemühungen um eine höhere Erwerbsbeteiligung und Partizipation von Frauen zusätzliche Chancen bietet. Den Herausforderungen der Bevölkerungsentwicklung, wie beispielsweise dem Fachkräftemangel, wird nur unter Einbeziehung und Mitwirkung von Frauen nachhaltig zu begegnen sein. Maßnahmen zur Durchsetzung der Geschlechtergerechtigkeit sind daher nicht nur gesetzlich und moralisch geboten. Sie bieten insbesondere unter demografischen Gesichtspunkten einen erheblichen Vorteil, da sie zu stabileren gesellschaftlichen Verhältnissen beitragen.

Um Ungerechtigkeiten im Geschlechterverhältnis weiter abzubauen, hat sich die Landesregierung 2011 in ihrer Koalitionsvereinbarung[28] daher ausdrücklich darauf verständigt, „konkrete Schritte für die Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern in die Wege (zu) leiten“. Explizit ist festgeschrieben, dass dabei gemäß der politischen Strategie von Gender Mainstreaming „alle Verfahren im Verwaltungshandeln“ auf Geschlechtergerechtigkeit hin auszurichten sind.

Dem Grundsatz folgend, Geschlechterpolitik als Querschnittsaufgabe in jedem Bereich der fachlichen Arbeit mitzudenken, wurden vor allem seit 2011 verstärkt strukturelle Maßnahmen für mehr Geschlechtergerechtigkeit insbesondere innerhalb der Landesverwaltung initiiert und umgesetzt. Das „Gender Mainstreaming-Konzept der Landesregierung 2012-2016“ bot dafür den Handlungsrahmen.

Gleichzeitig wurden konkrete Projekte und Maßnahmen beschlossen, um auch über die Landesverwaltung hinaus mehr Geschlechtergerechtigkeit in Sachsen-Anhalt zu erreichen. Dafür steht insbesondere das 2014 beschlossene „Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt (Maßnahmepaket)“.

[28] Koalitionsvertrag „Sachsen-Anhalt geht seinen Weg – Wachstum, Gerechtigkeit, Nachhaltigkeit“ (2011-2016) vom 13. April 2011

Projekte in den Strukturfondsperioden 2007-2013 sowie 2014-2020:

Im Rahmen der ESF-Förderung wurden vom MJ folgende Maßnahmen zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit angeboten:

Ausbildung für Alleinerziehende

Vor dem Hintergrund des erhöhten Armutsrisikos wurden vorrangig (alleinerziehende) arbeitslose, jüngere und ältere Frauen sowie Hartz IV-Empfängerinnen einer Berufsausbildung zugeführt, um deren Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen und eine eigenständige Existenzsicherung zu ermöglichen.

In der EU-Strukturfondsperiode **2007-2013** wurden dazu 5 Projekte gefördert, für die ESF- und Landeshaushaltsmittel in Höhe von 1,6 Millionen Euro zur Verfügung standen. An den Maßnahmen nahmen insgesamt 162 Mütter teil. Von den 78 Frauen, die zum Projektende ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen hatten, wurden 42 in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis übernommen. Eine weitere Teilnehmerinnengruppe befand sich bei Projektende noch im Ausbildungsverhältnis.

Aufgrund der positiven Resonanz wird die Förderung alleinerziehender Mütter und Väter in der neuen EU-Strukturfondsperiode **2014-2020** fortgesetzt.

Berufsorientierung in zukunftsträchtigen Berufen

Da sich Mädchen auch heutzutage noch oftmals für sogenannte frauentypische Berufe entscheiden, sind Frauen insbesondere in naturwissenschaftlichen und technischen Berufen noch immer unterrepräsentiert, obgleich gerade in diesen Berufszweigen von einer eigenständigen Existenzsicherung auszugehen ist.

Für die Berufsorientierung von Mädchen und jungen Frauen konnten in der Förderperiode **2007-2013** 3 Projekte, an denen mehr als 7.000 junge Frauen teilnahmen, mit rund 610.000 Euro gefördert werden. Bei der Entscheidung über die Förderung stand insbesondere die Kooperation mit Unternehmen im Hinblick auf die Berufsfindung von Mädchen und jungen Frauen unter Berücksichtigung des demografischen Aspektes der Region im Fokus.

In der EU-Strukturfondsperiode **2014-2020** wird die **Unterstützung von Frauen in MINT-Berufen** ebenfalls wieder ein Schwerpunkt sein. Die Förderung soll sich an den jeweiligen Lebensphasen orientieren und die Chancen von Mädchen und Frauen auf dem Ausbildungs-

bzw. Arbeitsmarkt erhöhen, wobei sie insbesondere auf die eigenständige Existenzsicherung von Frauen abstellt.

Unterstützung wissenschaftlicher Karrieren von Frauen

Um in den männerdominierten Führungspositionen die sogenannte „gläserne Decke“ durchbrechen zu können, ist es ebenfalls dringend erforderlich, den Anteil der Studentinnen in den technischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen zu erhöhen. Der daraus resultierende Anreiz, weiterhin in Sachsen-Anhalt zu verbleiben, soll sich ebenfalls nachhaltig und positiv auf die demografische Entwicklung auswirken. Zudem ist Sachsen-Anhalt als Wirtschaftsstandort auf gut ausgebildete weibliche Fachkräfte angewiesen.

In der Förderperiode **2007-2013** wurden 2 Projekte mit einem Fördervolumen von 256.000 Euro gefördert. 70 junge Frauen haben sich an den Projekten beteiligt. Projektträger waren die beiden Universitäten in Sachsen-Anhalt.

Chancengleichheit von Frauen in Beruf und Bildung – Aufstiegschancen für Frauen

Obwohl es im Bereich der Anwendung von Gender Mainstreaming bislang sowohl in Unternehmen als auch in der Verwaltung an belastbaren wissenschaftlichen Erkenntnissen fehlt, sind bekanntermaßen vorwiegend Frauen von mangelnden Beschäftigungs- beziehungsweise geringen Verdienstmöglichkeiten betroffen.

Daher ist es vonnöten, die Genderkompetenz in Wirtschaft und Verwaltung weiter zu verbessern, um auch künftig die Chancengleichheit mittels höheren Beschäftigungsniveaus, Schaffung von Aufstiegschancen und Herstellung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern voranzutreiben.

Im Rahmen der EU-Strukturfondsperiode **2007-2013** wurde dazu die Erstellung eines digitalen Archivs mit Quellen- und Linkdokumentationen zu Literatur-, Dokumenten-, Projektzitaten und -hinweisen sowie Zusammenfassungen zur Entgeltgleichheit (Gender Pay Gap) von Frauen und Männern auf Landes-, nationaler, europäischer und internationaler Ebene für den Recherchezeitraum 1991 bis einschließlich 2014 gefördert.

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.

Dieses Projekt soll ebenfalls in der **EU-Strukturfondsperiode 2014 bis 2020** weiter gefördert werden. Unterstützt und verstärkt werden dazu die spezifische Zusammenarbeit von Behörden, Nichtregierungsorganisationen sowie einzelnen Verbänden und Fachgruppen mit dem Ziel, gemeinsame Strategien und konkrete Angebote zur Umsetzung des gesetzlichen Schutzes vor Diskriminierungen in den unterschiedlichsten Lebenssituationen, Beschäftigungsverhältnissen und im Zivilrechtsverkehr zu entwickeln. Einfluss genommen werden soll insbesondere auf die Beseitigung direkter, mittelbarer und struktureller Benachteiligungen von Frauen in der beruflichen Arbeit und Ausbildung. Da sich strukturelle Benachteiligung nicht durch bloßen Schutz vor Diskriminierung beseitigen lässt, bedarf es einer aktiv gestaltenden Gleichstellungspolitik.

Ein Schwerpunkt des Projektes, dessen Träger der Landesfrauenrat Sachsen-Anhalt e.V. ist, wird dabei die Etablierung geeigneter Maßnahmen auf freiwilliger Basis in Unternehmen aber auch Behörden und Verwaltungen sein.

Für die Auswahl aller Projekte wurde eine Jury gebildet, der unter anderem Vertreterinnen und Vertreter aus Verwaltung, Wirtschaft, Gewerkschaft und des Landesfrauenrates Sachsen-Anhalt e.V. angehören.

8.1 Das Gender Mainstreaming-Konzept der Landesregierung 2012-2016

Sachsen-Anhalt zählte zu den ersten Bundesländern, die sich zur Anwendung von Gender Mainstreaming in Politik und Verwaltung bekannt haben. Gender Mainstreaming verfolgt den Ansatz, dass bei allen Vorhaben und Entscheidungsprozessen in Politik und Verwaltung von Anfang an zu prüfen ist, ob Frauen und Männer unterschiedlich betroffen sind. Bei einer bestehenden oder zu erwartenden Benachteiligung müssen geeignete Maßnahmen ergriffen werden, um die Chancengleichheit beider Geschlechter in allen gesellschaftlichen Bereichen zu gewährleisten.

Bei der 4. Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking erstmals auf die Agenda gehoben, wurde die gleichstellungspolitische Strategie 1999 mit dem Amsterdamer Vertrag für alle EU-Mitgliedsstaaten verbindlich. Bereits im Jahr darauf beschloss das sachsen-anhaltische Kabinett das „Konzept der Landesregierung zur systematischen Einbeziehung des Ziels der Chancengleichheit von Frauen und Männern in sämtliche Politikbereiche (Gender Mainstreaming)“[29]. Im Zeitraum dieses Berichtes zur Umsetzung des Frauenfördergesetzes wurde die Fortschreibung des „Gender Mainstreaming-Konzeptes der Landesregierung

[29] vom Kabinett am 2. Mai 2000 beschlossen

2012-2016“ (im Folgenden „Gender Mainstreaming-Konzept“) beschlossen[30]. Bestandteil ist zugleich der 3. Bericht zur Umsetzung des Gender Mainstreaming-Konzeptes der Landesregierung einschließlich einer Bestandsaufnahme aller relevanten gleichstellungspolitischen Aktivitäten seit 2005.

Um die Gleichstellungsarbeit in Sachsen-Anhalt konzentriert voranzubringen, sind in der 2013 beschlossenen Fortschreibung des „Gender Mainstreaming-Konzeptes“ erstmals gleichstellungspolitische Landesziele formuliert und mit konkreten Maßnahmen untersetzt. Als Schwerpunkte wurden beschlossen, die wirtschaftliche Unabhängigkeit der Frauen zu stärken, gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit durchzusetzen, die Gleichstellung in Entscheidungsgremien zu sichern sowie Würde und Unversehrtheit von Frauen und Männern zu schützen. Auch die Gleichstellungsarbeit im Rahmen der Europa-Politik und die Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe wurden in die Agenda aufgenommen.

Ausgehend von diesen gleichstellungspolitischen Landeszielen leitete die Interministerielle Arbeitsgruppe (IMAG) Gender Mainstreaming, die im November 2011 ihre Arbeit für die aktuelle Legislaturperiode aufnahm und der Vertreterinnen und Vertreter aller Ministerien und der Stk angehören, strategische Schwerpunkte für die weitere Arbeit ab. Besondere Bedeutung wurde der Verankerung von Gender Management als Teil der weiteren Personal- und Organisationsentwicklung in der Landesverwaltung sowie der Gestaltung einer innovativen Organisations- und Geschlechterkultur beigemessen.

Der erste Schwerpunkt für die Arbeit der IMAG Gender Mainstreaming ergab sich aus dem in der Koalitionsvereinbarung formulierten Ziel einer „Erhöhung des Frauenanteils auf 40 Prozent in gehobenen Funktionen der Landesverwaltung und der nachgeordneten Bereiche“. Geeignete Strategien und Maßnahmen wurden zügig im Konzept „Karrierewege“ zusammengefasst, unter anderem das ressortübergreifende Monitoring zur Stellenvergabe bei Führungspositionen. Daneben sind Leuchtturmprojekte einzelner Ressorts, wie die 2013 umgesetzte geschlechtersensible Beschäftigtenbefragung im MJ und die Befragung im MW zur „Motivation von Frauen bei der Karriereplanung“ ausgewiesen. Auch das Mentoring-Programm der Stk für weibliche Nachwuchs-Führungskräfte innerhalb der obersten Landesbehörden ist als Leuchtturmprojekt verankert.

Darüber hinaus listet das Konzept „Karrierewege“ für alle Ministerien und die Stk eine Vielzahl ressortinterner Maßnahmen auf, mit deren Umsetzung die Gender-Kompetenz in den

[30] Kabinettsvorlage des Ministeriums für Justiz und Gleichstellung vom 22. April 2013, beschlossen am 30. April 2013

Ressorts erhöht, Karrieren von Frauen befördert und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreicht werden soll. Die Umsetzung der Maßnahmen wurde in den Ressorts zügig und eigenverantwortlich begonnen. Vielfach wurden sie in den Verwaltungsalltag integriert, wie die Zwischenbilanz zum Konzept „Karrierewege“ ausweist.[31]

Ein weiterer Schwerpunkt im „Gender Mainstreaming-Konzept“ ist das Ziel, die Gleichstellung der Geschlechter als Querschnittsziel in sämtlichen Bereichen und auf allen Ebenen der EU-Fondsförderung zu etablieren. Durch das Mitwirken der Leitstelle für Frauen- und Gleichstellungspolitik in den relevanten Gremien konnten Fortschritte für die neue Förderperiode 2014–2020 erzielt werden. Mit dem Gender-Portal „Chancen.Gleich.Gestalten. Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt“, anlässlich der Hauptkonferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder im September 2013 in Magdeburg freigeschaltet, steht zudem erstmals eine konzentrierte Daten- und Informationsquelle für die gleichstellungspolitische Arbeit in Sachsen-Anhalt zur Verfügung. Das Internet-Portal ist ein wichtiger Baustein, um Gender Mainstreaming weiter in der Verwaltungsroutine der Landesbehörden zu verankern.

Ein entscheidender Erfolgsfaktor für eine geschlechtergerechte Politik und Verwaltungsarbeit bleibt jedoch ein hohes Maß an Gender-Kompetenz bei allen handelnden Personen. Dies war im Berichtszeitraum mit Coachings und Trainings sowie thematischen Foren und Fachtagungen ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit.

Das „Gender Mainstreaming-Konzept“ ist auf die Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele innerhalb der Landesregierung ausgerichtet und mit dieser Zielsetzung auch in das „Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt“ aufgenommen worden, das Handlungsfelder und Arbeitsschwerpunkte für die gleichstellungspolitische Arbeit in allen Lebensbereichen Sachsen-Anhalts benennt. In dieser Verschränkung entfalten sowohl das „Gender Mainstreaming-Konzept“ als auch das „Landesprogramm“ ihre gleichstellungspolitische Wirkung.

8.2 Das Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt

Der Auftrag zur Erarbeitung eines „Landesprogramms für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt“ (im Folgenden „Landesprogramm“) resultiert aus dem Beschluss des Landtages von Sachsen-Anhalt vom 10.11.2011[32]. Der Erarbeitungsprozess startete am 28.11.2011 in Magdeburg mit einer fachöffentlichen Auftaktveranstaltung.

[31] Kabinettsvorlage des Ministerium für Justiz und Gleichstellung Nr. 0819 vom 29. April 2014
[32] Landtags-Drucksache 6/567 vom 10. November 2011

In den folgenden zweieinhalb Jahren verständigten sich mehr als 100 zivilgesellschaftliche Akteurinnen und Akteure in einem dialogorentierten Verfahren gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern aus den obersten Landesbehörden zu den fünf Handlungsfeldern „Bildung“, „Existenzsichernde Beschäftigung“, „Soziale Gerechtigkeit“, „Partizipation“ und „Antigewaltarbeit“. Basierend auf einem Faktencheck zur konkreten Situation in Sachsen-Anhalt wurden in den fünf Arbeitsgruppen zu den einzelnen Handlungsfeldern und in mehr als 50 Sitzungen zahlreiche Vorschläge diskutiert, Teilziele formuliert und Maßnahmen erarbeitet. Die Koordinierung der Arbeit lag bei dem Ministerium für Justiz und Gleichstellung.

Am 11.11.2014 wurde das „Landesprogramm“ von der Landesregierung beschlossen[33]. Im Rahmen ihrer Regierungserklärung „Sachsen-Anhalt auf dem Weg zu mehr Gleichstellung“ stellte Gleichstellungsministerin Professor Dr. Angela Kolb das „Landesprogramm“ am 13.11.2014 im Landtag vor.

Im Mittelpunkt stehen die fünf oben genannten Handlungsfelder, die alle Lebensbereiche von Frauen und Männern in Sachsen-Anhalt betreffen. Innerhalb der Handlungsfelder sind Arbeitsschwerpunkte benannt und mit ganz konkreten Zielen der Landesregierung untersetzt. Das „Landesprogramm“ ist somit das wichtigste Instrument für die frauen- und gleichstellungspolitische Arbeit in Sachsen-Anhalt in den nächsten Jahren.

Neben strategischen Zielsetzungen beinhaltet das Programm einen Katalog mit mehr als 200 Einzelmaßnahmen, deren inhaltliche und finanzielle Umsetzung in der Verantwortung der einzelnen Ministerien und der Staatskanzlei liegt. Da der zu Beginn des Landesprogramms durchgeführte Faktencheck für Sachsen-Anhalt eine nach wie vor größere Benachteiligung von Frauen in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen aufgedeckt hat, richtet sich die Mehrzahl der Maßnahmen an Frauen als Zielgruppe. Von Vorhaben, die beispielsweise auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familienleben ausgerichtet sind, werden beide Geschlechter profitieren.

Das „Landesprogramm“ verzeichnet sowohl bestehende und fortzusetzende Maßnahmen als auch neu entwickelte Projekte. Das thematische Spektrum reicht von der Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen der Landesverwaltung und der Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragen in Sachsen-Anhalt bis zu einer geschlechtergerechten Bildungsarbeit und Berufswahlorientierung. Es geht um die Förderung von Frauen-Karrieren in der Wissenschaft, den Schutz von Frauen und Männern vor Gewalt sowie um Hilfen für Alleinerziehende und ihren verbesserten Zugang zum Arbeitsmarkt. Auch unterstützende Maß-

[33] Kabinettsvorlage des Ministeriums für Justiz und Gleichstellung vom 3. November 2014

nahmen für Frauen, die sich verantwortlich in Politik und Ehrenamt einbringen wollen, zählen zum Aufgabenkatalog.

Die Umsetzung des „Landesprogramms“ koordiniert die Leitstelle für Frauen- und Gleichstellungspolitik. Unterstützt wird das Gleichstellungsministerium von einem Beirat, dem 14 Vertreterinnen und Vertreter aus Gleichstellungspolitik und Wirtschaft in Sachsen-Anhalt, von kommunalen Spitzenverbänden, Hochschulen und aus der Forschung sowie von Behörden, Gewerkschaften und aus Verbänden angehören. Die konstituierende Sitzung fand am 4.05.2015 statt.

9. Zusammenfassung und Ausblick

Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Frage der Gerechtigkeit. Ziel der Gleichstellungspolitik in Sachsen-Anhalt ist, dass Frauen und Männer gleiche Chancen haben, ihre Berufs- und Lebensplanung zu realisieren. Darum setzt sich Sachsen-Anhalt für Gleichstellung, für Lohngerechtigkeit und für die Förderung der Karrierewege von Frauen ein.

Die Gleichstellung der Geschlechter ist gesetzlich verankert - auf europäischer Ebene in Artikel 2 und 3 des Vertrages über die Europäische Union), in Artikel 8 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union, der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (Artikel 21 und 23), dazu in Artikel 3 des GG und in Artikel 34 der Landesverfassung Sachsen-Anhalt. Die Rechtslage ist also eindeutig und die Verpflichtung aus Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 lautet: „*Der Staat fördert die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin*“. Dennoch ist die Realität eine andere. Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist nicht in allen gesellschaftlichen Bereichen hergestellt. Das zeigt auch dieser Bericht.

Zwar sind Frauen, die im Erwerbsleben durchstarten oder erfolgreich eine politische Karriere machen, inzwischen ebenso wenig eine Ausnahme, wie Männer, die in Elternzeit gehen. Doch die Realität begrenzt oft die Möglichkeiten der individuellen Lebensplanung. Frauen, die in Führungspositionen aufsteigen wollen, stoßen noch immer häufig an eine gläserne Decke, die nur mit einer gesetzlichen Quote aufgebrochen werden kann. Männer, die sich mehr Zeit für ihre Familie nehmen möchten, begegnen Skepsis und Vorbehalten.

Das erfordert gesellschaftliches Engagement und politisches Handeln. Wenn eine aktive Gleichstellung von Frauen und Männern verwirklicht werden soll, sind entsprechende Einstellungen der Bürgerinnen und Bürger und gelebte Partnerschaft in den Familien wichtig. Daneben stehen politische Initiativen. Doch auch der öffentliche Dienst selbst mit seiner Vielzahl an weiblichen Beschäftigten, unbefristeten Verträgen, günstigen Arbeitszeit- und

Teilzeitregelungen, die helfen Beruf und Familie zu vereinbaren, hat eine Schlüsselfunktion - gerade auch als Vorbild für die freie Wirtschaft.

Sachsen-Anhalt setzt sich seit mehreren Jahren sehr aktiv für die Herstellung der Entgeltgleichheit ein. Das Thema „Frauen im Erwerbsleben“ war Schwerpunktthema der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) im Jahr 2013, deren Vorsitz Sachsen-Anhalt hatte. Eine unter der Federführung von Sachsen-Anhalt und Hessen geleitete länderoffene GFMK-AG Entgeltgleichheit hat nach einem intensiven Arbeitsprozess und der Anhörung von Expertinnen und Experten aus allen einschlägig betroffenen Interessengruppen der 25. GFMK eine Bestandsaufnahme und Handlungsvorschläge zur Herstellung der Entgeltgleichheit vorgelegt.

Der Landtag von Sachsen-Anhalt hat zudem im Bundesrat eine Hamburger Gesetzesinitiative zur Einführung einer Frauenquote für die Aufsichtsräte börsennotierter Unternehmen unterstützt und ihr zu einer Mehrheit im Bundesrat verholfen.

Neben diesen und anderen Initiativen auf Bundesebene stehen konkrete Programme für Sachsen-Anhalt.

Das „Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt“ beinhaltet einen Masterplan mit über 200 konkreten Maßnahmen, mit denen die Gleichstellung von Männern und Frauen weiter verbessert werden kann. Mit diesen Maßnahmen werden Ziele verfolgt, die im Handlungsfeld Bildung von der geschlechtergerechten Ausgestaltung der frühkindlichen Bildungsarbeit bis zur Sicherung der Teilhabe von Frauen in Entscheidungsgremien der Hochschulen reichen. Schwerpunkte im Handlungsfeld Beschäftigung sind eine Verringerung von prekären Beschäftigungsverhältnissen, die Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer sowie geschlechtergerechte Karrierechancen. Die Maßnahmen im Handlungsfeld „soziale Gerechtigkeit“ zielen beispielsweise auf die Eindämmung der Abwanderung junger Frauen aus Sachsen-Anhalt, die Verbesserung der Chancen von Alleinerziehenden auf dem Arbeitsmarkt und auf eine geschlechtergerechte Gesundheitspolitik.

In das Landesprogramm ist das von der Landesregierung bereits 2012 verabschiedete Konzept „Karrierewege von Frauen als Teil eines erfolgreichen Gender Managements in der Landesverwaltung“ eingebettet. Ziel sind die Etablierung und Umsetzung eines Gender Managements, das die Karriereentwicklung von Frauen in die Personal- und Organisationsplanung einbezieht und damit den Aufstieg bis in Spitzenämter ermöglicht. Ein wesentliches

Instrument ist ein jährliches Monitoring. Hier ist für jedes Ressort ablesbar, wie viele der freien und wieder besetzten Stellen mit Frauen besetzt wurden.

Mit den nun in Sachsen- Anhalt vorliegenden umfassenden Konzepten:

- Karrierewege von Frauen als Teil eines erfolgreichen Gender Managements in der Landesverwaltung Sachsen- Anhalts
- Gender Mainstreaming-Konzept der Landesregierung 2012 – 2016 und
- Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen- Anhalt

werden strukturelle Lösungsansätze beschrieben und Gleichstellungspolitik wird als Querschnittsaufgabe von allen Ressorts ernst genommen.

Dennoch sind weiter weit weniger Frauen als Männer in Leitungsfunktionen im öffentlichen Dienst tätig. Das gilt, obwohl der Großteil der Beschäftigten weiblich ist.

Wie ist der Status quo?

Der Frauenanteil in der Gruppe der A-Besoldung sowie in den vergleichbaren Entgeltgruppen ist mit über 60 Prozent der größte. In gehobenen Führungspositionen, besonders in der B- und W-Besoldung sind Frauen weiterhin in geringem Maß vertreten – 2014 mit durchschnittlich nur 20 beziehungsweise 19,03 Prozent. In den obersten Landesbehörden und der Landtagsverwaltung waren 2014 von 40 Abteilungsleitungen 7 weiblich, das bedeutet 17,5 Prozent - gegenüber dem Jahr 2007 mit 10,2 Prozent eine leichte Verbesserung.

Die Darstellung der Beurteilungsübersichten zeigt, dass die Ressorts beziehungsweise der LRH unterschiedliche Verteilungsdichten in den Leistungs- und Befähigungsbeurteilungen aufweisen. Eine Diskrepanz der Beurteilungen zuungunsten von Frauen lässt sich in direktem Vergleich aber nicht ablesen. Weitergehende Erkenntnisse zur Frage der Ungleichheit der Beurteilungen von Frauen und Männern werden sich durch die Umsetzung des Beschlusses der Justizministerkonferenz vom 17./ 18.06.2015 ergeben.

Teilzeitbeschäftigte sind – wie auch im 7. Bericht bereits ausgewiesen – hauptsächlich Frauen. Im Jahr 2007 wurden 12,7 Prozent männliche Teilzeitbeschäftigte ausgewiesen. Im Jahr 2014 sind von 7.775 Teilzeitbeschäftigten gut ein Fünftel Männer. Dies deutet auf leicht verbesserte Chancen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hin.

Die Besetzung der Funktionen der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden und des Landesverwaltungsamtes lag zum Stichtag Ende 2014 – wie bis

auf kurzfristige Ausnahmen auch sonst - vor. Ebenso waren für die kommunalen Gleichstellungsfunktionen in den Kommunen Gleichstellungsbeauftragte nach dem Kommunalverfassungsgesetz - bis auf eine vakante Stelle bei den hauptberuflich tätigen Gleichstellungsbeauftragten - bestellt.

Die im FrFG LSA vorgeschriebene Gremienparität ist nach wie vor nicht verwirklicht. In den in diesem Bericht abgebildeten Gremien, betreffend Beteiligungen des Landes, Landesstiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts, beträgt der Frauenanteil knapp 21 Prozent.

Hinsichtlich der konzeptionellen Gleichstellungsarbeit der Landesregierung und des Ministeriums für Justiz und Gleichstellung ist positiv zu vermerken, dass entsprechend den Vorgaben der Koalitionsvereinbarung „Sachsen-Anhalt geht seinen Weg“ bereits im Berichtszeitraum eine Vielzahl von Maßnahmen ergriffen wurden, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verbessern und den Anteil von Frauen an den Führungspositionen zu erhöhen. Hier sind besonders das Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt, das Gender Mainstreaming-Konzept und der Beirat „Frauen in Führungspositionen“ zu erwähnen.

Frauen leisten viel; sie sind im Beruf engagiert tätig, gleichzeitig versorgen sie die Familie. Sie sind ausgezeichnete Managerinnen und übernehmen vielfältige ehrenamtliche Tätigkeiten. Im Rahmen der Motivation zur Partizipation wurde auf Initiative des MJ im Jahr 2013 gemeinsam mit dem Landesfrauenrat und den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten eine Veranstaltungsreihe in einigen Kommunen in Vorbereitung auf die Kommunalwahl durchgeführt, um Frauen zu stärken, ein Mandat zu übernehmen oder auch ihre bisherige Aufgabe in den kommunalen Parlamenten fortzusetzen.

Was ist zu tun?

Der 8. Frauenförderbericht zeigt, dass Führungspositionen und besonders gehobene Führungspositionen oberhalb der A-Besoldung und vergleichbar bezahlter Tarifbeschäftigter im öffentlichen Dienst nur in geringem Maß von Frauen besetzt sind. Die Karrierewege von Frauen zu fördern, bleibt damit eine zentrale Aufgabe. Begonnene Maßnahmen sollen fortgeführt, weitere entwickelt werden. Der von der 86. Justizministerkonferenz beschlossene Informations- und Erfahrungsaustausch zur Geschlechterneutralität von dienstlichen Beurteilungen kann ein Baustein dazu sein. Ziel soll hier eine Änderung der Beurteilungsrichtlinien der Ressorts sein.

Die Entwicklung des FrFG LSA ist weiter voranzutreiben. Diskutiert wird, die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten zu stärken und die Struktur der Gleichstellungsfunktionen zu vereinfachen.

Darüber hinaus gibt es Überlegungen, den Erstellungszeitraum für die Frauenförderpläne zu verlängern, um das Verfahren praktikabler auszugestalten. Der Zeitraum zur Erstellung des Frauenförderberichts könnte ebenfalls verlängert werden, präzise gesetzliche (Mindest-) Angaben sollten künftig für eine bessere Vergleichbarkeit der Berichte sorgen. Knackpunkt der Diskussion um ein modernes Gleichstellungsgesetz ist die Frage, welcher Instrumente es bedarf, um bestehende Regelungen auch konsequent durchzusetzen: Welche Sanktionen brauchen wir, bedarf es konkreter Zielquoten zur Erhöhung des Frauenanteils?

Das Thema Gremienparität ist verstärkt in den Fokus zu rücken. Neben der systematischen Förderung von Frauen, damit diese in entsprechende Gremien berufen werden können, steht die Evaluation des Controllings zu Berufungen und Entsendungen. Dazu könnte eine Modifizierung der Angaben im Beteiligungsbericht der Landesregierung beitragen. Die Landesregierung unterrichtet den Landtag mit dem Bericht einmal jährlich über Unternehmungen des privaten und Anstalten des öffentlichen Rechts. Der Beteiligungsbericht enthält Einzeldarstellungen der Unternehmen und benennt in der aktuellen Ausgabe erstmalig die Mitglieder der Aufsichtsräte und Verwaltungsräte und listet sie auch alphabetisch auf. Wünschenswert wäre eine zusätzliche tabellarische Aufstellung zum Frauenanteil in den Aufsichtsgremien. Damit ließe sich auf einen Blick erkennen, ob eine paritätische Gremienbesetzung besteht. Dabei sollten vor allem bedeutende Gremien erfasst werden. Die Idee, nur auf „wichtige Gremien“ zu fokussieren, hat seine Wurzeln im vergangenen 7. Berichtszeitraum. Kriterien zur Erfassung dieser Gremien könnten Entscheidungsbefugnisse, Einflussmöglichkeiten, finanzielle Verfügungsgewalt, Chancen für berufliches Fortkommen oder der Prestigefaktor sein.

Neben gesetzlichen Maßnahmen sind untergesetzliche Aktivitäten wichtig. Dazu zählt insbesondere die Umsetzung des Landesprogramms für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt.

Eine zeitgemäße Gleichstellungspolitik ermöglicht Frauen und Männern, sich von starren Rollenmustern zu lösen und ihren eigenen Weg selbst zu bestimmen. Sie ist damit zugleich ein wichtiger Standortvorteil für ein modernes, lebenswertes Sachsen-Anhalt.

10. Tabellenverzeichnis

Tabelle 2-1: Gesamtzahl der Beschäftigten der obersten Landesbehörden (inkl. Geschäftsbereiche) 3
Tabelle 2-2: Anzahl der Beschäftigten der einzelnen obersten Landesbehörden (inkl. Geschäftsbereiche) 5-6
Tabelle 2-3: prozentualer Frauen und Männeranteil der verschiedenen Besoldungs-und Entgeltgruppen 7-8
Tabelle 2-4: Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen im Jahr 2014 9-10
Tabelle 2-5: Anzahl der Abteilungs- und Referatsleitungen der obersten Landesbehörden 12
Tabelle 2-6: Erhebungen des Landtages zum prozentualen Frauen und Männeranteil in den dortigen Führungspositionen 14
Tabelle 2-7: Erhebungen des Landesrechnungshofes zum prozentualen Frauen und Männer-anteil der dortigen Führungspositionen 15
Tabelle 2-8: Monitoring der Staatskanzlei und aller Ministerien 16
Tabelle 2-9: Monitoring der Staatskanzlei 17
Tabelle 2-10: Monitoring des Ministeriums der Finanzen 18
Tabelle 2-11: Monitoring des Ministeriums für Inneres und Sport 19
Tabelle 2-12: Monitoring des Ministeriums für Inneres und Sport (ohne Polizeivollzugsdienst) 20
Tabelle 2-13: Monitoring der Landespolizei und des Polizeivollzugsdienstes 21
Tabelle 2-14: Monitoring des Ministeriums für Arbeit und Soziales 22
Tabelle 2-15: Monitoring des Ministeriums für Wissenschaft und Wirtschaft 23
Tabelle 2-16: Monitoring des Kultusministeriums 24
Tabelle 2-17: Monitoring des Ministeriums für Landwirtschaft und Umwelt 25
Tabelle 2-18: Monitoring des Ministeriums für Landesentwicklung und Verkehr 26
Tabelle 2-19: Monitoring des Ministeriums für Justiz und Gleichstellung 27
Tabelle 2-20: Beurteilungsübersicht Ministerium für Inneres und Sport 30
Tabelle 2-21: Beurteilungsübersicht Ministerium für Justiz und Gleichstellung 31
Tabelle 2-22: Beurteilungsübersicht Ministerium der Finanzen 31
Tabelle 2-23: Beurteilungsübersicht Ministerium für Arbeit und Soziales 32
Tabelle 2-24: Beurteilungsübersicht Kultusministerium 32
Tabelle 2-25: Beurteilungsübersicht Ministerium für Wissenschaft und Wirtschaft 33
Tabelle 2-26: Beurteilungsübersicht Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt 33
Tabelle 2-27: Beurteilungsübersicht Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr 34
Tabelle 2-28: Beurteilungsübersicht Landesrechnungshof 34
Tabelle 3-1: Gesamt-, Vollzeit-, und Beschäftigte in Elternzeit sowie Beurlaubte 37
Tabelle 3-2: Teilzeitbeschäftigung 38
Tabelle 3-3: Alternierende Tele- und Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz 41-42
Tabelle 4-1: Kommunale Gleichstellungsbeauftragte 47-49
Tabelle 4-2: Gleichstellungsbeauftragte an den Hochschulen 50
Tabelle 5-1: Gremien 53-57

11. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: prozentualer Frauen- und Männeranteil der Gesamtbeschäftigten 4

Abbildung 2: prozentualer Frauen- und Männeranteil der verschiedenen Besoldungs-/ Entgeltgruppen 8

Abbildung 3: prozentualer Frauen- und Männeranteil der Abteilungsleitungen der obersten Landesbehörden 12

Abbildung 4: prozentualer Frauen- und Männeranteil der Abteilungsleitungen der obersten Landesbehörden 13

Abbildung 5: prozentualer Frauen- und Männeranteil der Referatsleitungen der obersten Landesbehörden 13

Abbildung 6: prozentualer Frauen- und Männeranteil der Referatsleitungen der obersten Landesbehörden 14

Abbildung 7: prozentualer Frauen- und Männeranteil der Teilzeitbeschäftigten 39

Abbildung 8: prozentualer Frauen- und Männeranteil an alternierender Telearbeit und Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz 43

12. Abkürzungsverzeichnis

AL/ AL'in	Abteilungsleiter/ Abteilungsleiterin
AFI-LSA	Aus- und Fortbildungsinstitut des Landes Sachsen-Anhalt
Bes	Besoldung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMJV	Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz
EGB	Ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte
FrFG	Frauenfördergesetz des Landes Sachsen-Anhalt
FrFPL	Frauenförderplan
GB	Gleichstellungsbeauftragte
GM	Gender Mainstreaming
GO LSA	Gemeindeordnung für das Land Sachsen-Anhalt
GVBl. LSA	Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Sachsen-Anhalt
HGB	hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte
KGB	Kommunale Gleichstellungsbeauftragte
KVG LSA	Kommunalverfassungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt
LBG LSA	Beamtengesetz des Landes Sachsen-Anhalt
LBGF	Landesbeauftragte für Gleichstellung und Frauenpolitik
LfD	Landesbeauftragter für den Datenschutz (Geschäftsstelle)
LLST	Landesleitstelle für Bezügezahlungen Dessau-Roßlau
LpB	Landeszentrale für politische Bildung
LISA	Landesinstitut für Schulqualität und Lehrerbildung Sachsen-Anhalt
LRH	Landesrechnungshof
LKO LSA	Landkreisordnung für das Land Sachsen-Anhalt
LT	Landtag
LTV	Landtagsverwaltung
LVwA	Landesverwaltungsamt
MBl. LSA	Ministerialblatt für das Land Sachsen-Anhalt
MF	Ministerium der Finanzen
MI	Ministerium für Inneres und Sport
MJ	Ministerium für Justiz und Gleichstellung
MK	Kultusministerium
MLU	Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt
MLV	Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr
MS	Ministerium für Arbeit und Soziales
MW	Ministerium für Wissenschaft und Wirtschaft
OFD	Oberfinanzdirektion (bis 31.12.2014, seit 01.01.2015 siehe LLST)
RL/ RL'in	Referatsleiter/ Referatsleiterin
RdErl.	Runderlass
StK	Staatskanzlei
VG	Verwaltungsgemeinschaft
ZMK	Ziele-Maßnahmen-Katalog (Bestandteil der Frauenförderpläne)

13. Anhang

13.1 Frauenfördergesetz (FrFG LSA) 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 Verwaltungsvereinfachungsgesetz 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 grundsätzliche 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 Lehrgangsleiterinnen 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 Berufungsrechte 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.

13.2 § 78 Kommunalverfassungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (KVG LSA) 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.

13.3 Konzept „Karrierewege von Frauen als Teil eines erfolgreichen Gendermanagements in der Landesverwaltung Sachsen-Anhalt“

Das Konzept „Karrierewege von Frauen als Teil eines erfolgreichen Gender Managements in der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts“ wurde als Kabinettsvorlage Nr. 0344 vom Ministerium für Justiz und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt in das Kabinett eingebracht und am 19. Juni 2012 beschlossen.

Konzept

Karrierewege von Frauen als Teil eines erfolgreichen Gender Managements in der Landesverwaltung

1. Frauen in Führungsfunktionen als Erfolgsfaktor in Wirtschaft und Verwaltung

Frauen steigen nach wie vor weniger häufig in Führungspositionen auf als Männer und sind in den Spitzenpositionen von Wirtschaft und Verwaltung deutlich unterrepräsentiert. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen in Deutschland liegt einer Studie aus dem Jahr 2011 zufolge im Aufsichtsrat bei 9, 1 Prozent und im Vorstand bei 2,8 Prozent[34]. Dabei belegen internationale Studien wie „Women Matter“ von McKinsey (Frankreich 2007) oder die Studie der amerikanischen Unternehmensberatung Catalyst (2004) klar eine positive Beziehung zwischen der Unternehmensleistung und dem jeweiligen Anteil von Frauen in Spitzengremien. Eine für Deutschland im Jahr 2011 veröffentlichte Untersuchung unter den 160 wichtigsten börsennotierten deutschen Aktiengesellschaften präzisiert diese Ergebnisse dahingehend, dass eine positive „Performance-Wirkung für die Besetzung von Aufsichtsräten mit Frauen bei Unternehmen mit spezifischen Eigenschaften“[35] nachweisbar ist. Genannt werden insbesondere Unternehmen mit einem hohen Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft und Unternehmen, die Produkte und Leistungen vorwiegend an private Kundinnen und Kunden verkaufen.

Auch in politischen Führungs- und Entscheidungspositionen bietet sich ein vergleichbares Bild. In den Landesparlamenten liegt der Frauenanteil durchschnittlich bei 32 Prozent, in den kommunalen Vertretungen sogar nur bei 25,6 Prozent. Der Frauenanteil der Ministerinnen und Senatorinnen in den Landesregierungen lag 2008 durchschnittlich bei knapp 30 Prozent, in den Verwaltungspositionen von Landkreisen, kreisfreien Städten und Bezirken sogar nur bei 10 Prozent.[36] Bei einem Blick auf Sachsen-Anhalt bestätigt sich diese bundesweit zu konstatierende Situation. So sind im Landtag von Sachsen-Anhalt aktuell nur 32 Prozent der Mandatsträger weiblich. Auf der Ebene der Kreistage und Gemeinderäte der Stadtkreise bzw. kreisfreien Städte rangiert Sachsen-Anhalt im Bundesländervergleich mit einem Frauenanteil von knapp 20 Prozent im letzten Viertel.[37]

---

[34] Frauen in Führungspositionen. Auswirkungen auf den Unternehmenserfolg. Eine Untersuchung vom Institut für Unternehmensführung – Karlsruher Institut für Technologie im Auftrag des BMFSFJ. August 2011, S. 11 und S. 14. Die Daten wurden per 31.12.2010 erhoben und berücksichtigen Vorstandspositionen im Prime Standard.
[35] A.a.O, S. 7.
[36] Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.): Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. 2010.
[37] Ebenda. Tabellenanhang nach Bundesländern.
http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste.html.

Von den mehr als 200 Städten und Gemeinden werden nur vier von einer Oberbürgermeisterin und 25 von Bürgermeisterinnen geführt.

Der erste Gender-Atlas der Bundesregierung belegt, dass die Situation in den obersten Landesbehörden ebenfalls nicht zufriedenstellen kann. Ein bundesweites Benchmarking zum Frauenanteil an besetzten Abteilungsleitungspositionen ergab 2008, dass der Frauenanteil im Bundesdurchschnitt bei rund 16 Prozent liegt, wobei die Spannbreite in den Bundesländern von 2,4 bis zu 38 Prozent reicht.[38] Sachsen-Anhalt verpasste auch hier im Bundesländervergleich mit ca. 10 Prozent den Bundesdurchschnitt.

Im Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung „Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf" hat die Sachverständigenkommission verdeutlicht, dass Gleichstellungspolitik eine Schlüsselfrage für die Gestaltung einer zukunftsorientierten Innovationspolitik ist. Ausdrücklich wird das hohe wirtschaftliche Potenzial einer Gleichstellung der Geschlechter dargestellt und belegt. Die Kommission stellt abschließend fest: „Die Kosten der gegenwärtigen Nicht-Gleichstellung übersteigen die einer zukunftsorientierten Gleichstellungspolitik bei weitem."[39] Die Sachverständigen betonen, „dass in der Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im gesamten Lebensverlauf großes Potenzial sowohl für einen geglückten gesellschaftlichen Zusammenhalt als auch für nachhaltiges wirtschaftliches Wachstum steckt"[40].

2. Weibliche Führungskräfte-Entwicklung als Teil eines erfolgreichen Gender Managements in der Landesverwaltung

2.1 Die Geschlechterperspektive in der Verwaltungskultur stärken

Mit der Koalitionsvereinbarung hat sich die Landesregierung verpflichtet, in dieser Legislatur „konkrete Schritte für die Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern in die Wege (zu) leiten". In diesem Kontext wurde „die Erhöhung des Frauenanteils auf 40 Prozent in gehobenen Funktionen der Landesverwaltung und der nachgeordneten Bereiche"[41] als Ziel festgeschrieben.
Dabei weist auch hier der Erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung den Weg, wenn die Sachverständigen resümieren, dass „tatsächliche Gleichstellung durch eine neue rechtliche und institutionelle Rahmung alleine nicht hergestellt werden" könne, es hierfür vielmehr „eines Umdenkens in der Arbeitswelt und der Entwicklung einer Unternehmenskultur" bedürfe, „die sich am Leitbild der/des Erwerbstätigen mit (potenziellen) Fürsorgeverpflichtungen und anderen lebensweltlichen Zeitbedarfen im Lebensverlauf orientiert und entsprechende Erwerbs- und Lebensverläufe von Frauen und Männern wertschätzt".[42]
Von dieser Grundposition ausgehend, kann eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen der Landesverwaltung nur dann nachhaltig gelingen, wenn das Vorhaben strukturpolitisch angelegt ist. Insofern ist es einerseits Bestandteil eines langfristigen Veränderungsprozesses, der insbesondere auf Personal- und Organisationsentwicklung abzielt. Andererseits sind begleitende Maßnahmen erforderlich, die dem Thema Öffentlichkeit und Akzeptanz verschaffen.
Der strukturorientierte Ansatz bedeutet, Karriereplanung und -entwicklung von Frauen als Teil eines erfolgreichen Gender Managements in der Landesverwaltung zu betrach-

[38] Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.): Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. 2010. S. 16.
[39] Neue Wege – gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Gutachten der Sachverständigenkommission an das BMFSFJ für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. 2011. BT-Drs. 17/6240, S. 246.
[40] Ebd. S. 10.
[41] Koalitionsvereinbarung „Sachsen-Anhalt geht seinen Weg – Wachstum, Gerechtigkeit, Nachhaltigkeit" 2011-2016, S. 36.
[42] BT-Drs. 17/6240, S. 246.

ten. Gender Management umfasst dabei die Gesamtheit aller betrieblichen Maßnahmen zur systematischen Gestaltung der Geschlechterverhältnisse, die unter Bezug auf gesellschaftliche Normen und Werte gleichzeitig zur Verbesserung der Arbeitssituation von Frauen und Männern, zu einer Erhöhung der Kunden- und Kundinnenzufriedenheit sowie zur Steigerung der Effizienz der Verwaltung beitragen. So ist es möglich, die Geschlechterperspektive ganzheitlich und nachhaltig in die Verwaltungsorganisation zu integrieren. Indem von vornherein unterschiedliche Interessenlagen in der Gestaltung der Geschlechterverhältnisse berücksichtigt werden, wird der Gender Mainstreaming-Ansatz konsequent umgesetzt.

2.2 Gender-Kompetenz der Führungskräfte als Schlüsselfrage

Gender Mainstreaming als Handlungsstrategie in der Verwaltung zielt darauf ab, bei allen fachlichen und politischen Vorhaben die unterschiedliche Betroffenheit von Frauen und Männern zu reflektieren und geschlechtsspezifische Auswirkungen auszuloten. Mit diesem Ansatz wird die Ungleichheit der Geschlechter als politische Frage und damit zugleich als politisch zu lösende Aufgabe identifiziert. Dabei funktioniert Gender Mainstreaming Top-down, das heißt die Gender-Kompetenz der Führungskräfte, ihr Bekenntnis zu Gender Mainstreaming entscheidet über den Erfolg des Veränderungsprozesses. Es ist die Schlüsselfrage.
Folgerichtig liegt die Steuerungsverantwortung für das Vorhaben, den Anteil von Frauen in gehobenen Führungspositionen zu erhöhen, bei den Ministern und Ministerinnen sowie den Amtschefs bzw. -chefinnen der Ressorts, betrifft insbesondere Personal-, Organisations- und Fortbildungsverantwortliche, schließt aber letztlich alle Führungskräfte ein.
Ressortübergreifendes Steuerungs- und Koordinierungsgremium zur Umsetzung des Koalitionsauftrages ist die IMAG Gender Mainstreaming, die unter der Leitung des Ministeriums für Justiz und Gleichstellung steht. In der IMAG Gender Mainstreaming arbeiten die Gender-Beauftragten der Ressorts auf Abteilungs- und Referatsleitungsebene sowie eine Abordnung der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten (siehe Kabinettsbeschluss vom 5. März 2002). Personalvertretungen sowie ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte sind bei relevanten Maßnahmen zu beteiligen.
Das vorliegende Konzept ist von diesem strategischen Ansatz her ein Baustein des Gender Mainstreaming-Konzepts, an dessen Fortschreibung die IMAG Gender Mainstreaming bereits arbeitet und das im Jahr 2013, untersetzt mit einem Arbeitsprogramm, vorliegen soll. Das Gender Mainstreaming-Konzept als Handlungsstrategie in der Landesverwaltung wird letztlich Bestandteil des Programms für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt sein.

3. Zur Situation in der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts

3.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen

Die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts kann nur unter Beachtung der gesetzlichen Rahmenbedingungen erfolgen. Dabei sind zum einen das Gleichberechtigungsgebot nach Art. 3 Absatz 2 GG und zum anderen der Grundsatz der Bestenauslese nach Art. 33 Absatz 2 GG zu berücksichtigen. Da sich der Staat im Art. 3 Absatz 2 Satz 2 GG verpflichtet hat, die „tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ zu fördern und auf die „Beseitigung der Nachteile“ hinzuwirken, ist hieraus ein Förderauftrag abzuleiten. Dabei ist festzustellen, dass sich gerade die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit trotz rechtlicher Gleichstellung offenbar als Problem darstellt. Hierbei geht es um im Auswahlverfahren oft nur bedingt überprüfbare Beurteilungsspielräume, in denen sich geschlechtsspezifische Vorurteile unbewusst oder bewusst niederschlagen. Das betrifft insbesondere Stellenausschreibungen, Anforderungsprofile für Stellen oder die Beurteilung von Qualifikationen. Insofern sind verbindliche Zielmarken als ein Mittel zur tatsächlichen Verwirklichung der Chancengleichheit im Auswahlverfahren zu verste-

hen und sollen flankiert von einem Maßnahmenbündel, das insbesondere auf die Vereinbarkeit von Familie und Karriere, auf geschlechtersensible Beurteilungskriterien, passgenaue Fortbildungsangebote und -möglichkeiten oder auf Transparenz durch ein kontinuierliches Monitoring abstellt, umgesetzt werden.
Hierbei ist zu beachten, dass für Bereiche, in denen beispielsweise der Frauenanteil an den Beschäftigten nur 10 Prozent beträgt, eine kurzfristig zu erreichende Zielmarke von 40 Prozent Frauenanteil unter den Führungskräften unrealistisch wäre.
Um einen nachhaltigen Veränderungsprozess anzustoßen, sind deshalb solide Ausgangsdaten und realistische, differenzierte Zielmarken unverzichtbar. Letztlich geht es darum, in einem kontinuierlichen Arbeitsprozess und durch eine neue Form der Transparenz das Bewusstsein für die Geschlechterdisparitäten in Führungspositionen zu schärfen, die Gender-Sensibilität und -Kompetenz der Führungskräfte auszubauen und durch verschiedene Maßnahmen mittel- und langfristig Frauen in gehobene Führungspositionen zu entwickeln.

3.2 Bestandsaufnahme

Ausgehend von diesen Prämissen ist eine differenzierte Bestandsaufnahme angezeigt.
Grundsätzlich lässt sich aus den regelmäßig veröffentlichten Berichten zur Umsetzung des Frauenfördergesetzes entnehmen, dass seit 1999 auf der Ebene der Referatsleitungen in den obersten Landesbehörden ein leichter Aufwärtstrend beim Frauenanteil von 17 auf 25 Prozent (Datenstand 2008) zu verzeichnen ist. Weiter ist erkennbar, dass der Frauenanteil an Führungspositionen in Mittelbehörden mit knapp 40 Prozent deutlich höher ist als in den obersten Landesbehörden.[43]
Mit Stand vom 1. Januar 2011 wurden die Angaben zum Anteil von Frauen in Führungspositionen in den Ressorts einschließlich der nachgeordneten Bereiche präzisiert.[44] Allerdings spiegeln diese Daten zum einen den Stand vor der Regierungsbildung im Mai 2011 wieder. Zum anderen werden die einzelnen Hierarchieebenen bezogen auf die Ressorts und die nachgeordneten Bereiche nicht abgebildet. Das bedeutet konkret, dass nicht erkennbar ist, wie sich der Frauenanteil an Führungspositionen einerseits in den Ministerien und andererseits in den nachgeordneten Behörden darstellt. Vielmehr gibt die Datenübersicht nur die Gesamtzahl der Stellen wieder, die in den Zuständigkeitsbereich des jeweiligen Ressorts fallen. Allerdings bietet die Übersicht die Möglichkeit, die Situation der Ressorts einschließlich nachgeordneter Bereiche untereinander zu vergleichen.

Um eine mit der jetzigen Struktur der Landesverwaltung übereinstimmende und aktuelle sowie die unterschiedlichen Hierarchieebenen spiegelnde Datengrundlage zu erhalten, wurden die Ressorts gebeten, eine aktuelle geschlechtersensible Erhebung zu Führungspositionen in ihrem Verantwortungsbereich durchzuführen. Dabei sollten die Hierarchieebenen entsprechend folgender Vorgabe gesondert aufgeschlüsselt werden:

- Abteilungsleitungen,
- Referatsleitungen,
- erste Führungsebene im nachgeordneten Bereich mit Stellvertretung sowie
- Beschäftigte in der Laufbahngruppe 2/2. Einstiegsamt bzw. entsprechende Entgeltgruppen mit Führungsverantwortung

Erbeten wurden unter dieser Prämisse

- eine Erhebung der Ist-Situation zum Frauenanteil in Führungspositionen,
- eine Benennung von Zielmarken mit Zeithorizont zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen und

[43] Siebter Bericht über die Umsetzung des Frauenfördergesetzes. LT-Drs. 5/3038 vom 05.01.2011
[44] LT-Drs. 6/141 vom 23.06.2011

- die Zahl der frei werdenden Stellen bis 2016 aufgrund altersbedingten Ausscheidens.

Das Ergebnis der Ressortabfrage belegt, dass Voraussetzung für die Umsetzung des Auftrages aus der Koalitionsvereinbarung ein für die Landesverwaltung abgestimmtes und somit vergleichbares Monitoring zu Frauen in Führungspositionen ist, um den Prozess der Führungskräfteentwicklung transparent machen und gestalten zu können.

4. Ressortübergreifende Maßnahmen

Die IMAG Gender Mainstreaming hat am 18. November 2011 einen Zieleworkshop „Frauen in Führungspositionen in der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts“ durchgeführt. Diese „Ideenbörse“ sowie die in der Kabinettsvorlage Nr. 0138 vom 17. Oktober 2011 vorgelegten Bausteine wurden im Nachgang diskutiert. Im Ergebnis dieses Diskussions- und Abstimmungsprozesses verständigten sich die IMAG-Mitglieder auf ihrer Beratung am 24. Februar 2012 darauf, die nachfolgend aufgeführten ressortübergreifenden Maßnahmen in das Konzept „Karrierewege von Frauen als Teil eines erfolgreichen Gender Managements in der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts“ aufzunehmen. Sie waren sich einig darin, dass diese Maßnahmen geeignet sind, einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung des Ziels zu leisten, den Anteil von Frauen in Führungspositionen der Landesverwaltung zu erhöhen.

4.1 Strukturorientierte Maßnahmen

4.1.1 Jährliches Monitoring zur Stellenvergabe bei Führungspositionen

Um Transparenz und eine einheitliche Datengrundlage zu schaffen, ist jährlich ein gendersensibles Monitoring zur Stellenvergabe bei Führungspositionen in den Ressorts einschließlich nachgeordneten Bereichen durchzuführen. Hierbei ist der Verwaltungsaufwand gering zu halten. Die dafür erforderlichen Indikatoren werden im Rahmen der IMAG Gender Mainstreaming erarbeitet. Hiervon bleibt das Formblatt für Personalvorschläge an den Ministerpräsidenten wegen der verfassungsrechtlichen Befugnisse des Ministerpräsidenten gemäß Art. 70 LVerfLSA unberührt, ebenso der Hinweis im Kabinettsbeschluss vom 8. November 2011.

4.1.2 Überarbeitung des allgemeinen Kriterienkatalogs für Beurteilungen

Die IMAG Gender Mainstreaming erarbeitet Vorschläge zur Berücksichtigung zusätzlicher gendersensibler Kriterien in dienstlichen Beurteilungen. Die vom Kabinett am 9. November 2004 beschlossenen Beurteilungskriterien haben sich als gerichtsfest erwiesen. Neue Kriterien müssen in gleicher Weise dem verfassungsrechtlich zu beachtenden Leistungsprinzip genügen. Durch das Ministerium der Finanzen ist als fachlich zuständiges Ressort zu prüfen, ob und inwieweit die Vorschläge der IMAG Gender Mainstreaming Art. 33 GG entsprechen und hierüber dem Kabinett zu berichten.

4.1.3 Überarbeitung der Richtlinie für die Erstellung von Frauenförderplänen

Die derzeit geltende Richtlinie für die Erstellung der Frauenförderpläne ist im Kontext zum neu einzuführenden jährlichen gendersensiblen Monitoring zur Stellenvergabe bei Führungspositionen anzupassen. Darüber hinaus ist zu prüfen, welche Änderungen in der Richtlinie geeignet sein könnten, um den Anteil von Frauen in gehobenen Führungspositionen nachhaltig zu erhöhen.

4.1.4 Schaffung eines finanziellen Anreizsystems zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen

Es ist zu prüfen, inwieweit finanzielle Anreizsysteme für die Ressorts geschaffen werden können, um den Anteil von Frauen in gehobenen Führungspositionen der Landesverwaltung zu erhöhen.

4.2 Maßnahmen zur Stärkung der Motivation

Es wird in der Landesverwaltung ein Mentoring-Projekt für Frauen mit Karrierewunsch inklusive Controlling angeboten, um potenzielle Kandidatinnen für Führungspositionen frühzeitig zu identifizieren und in ihrer Entwicklung aktiv zu begleiten.

4.3 Maßnahmen zum zielgerichteten Ausbau der Qualifikation

Es erfolgt unter besonderer Berücksichtigung der Führungskräftefortbildung eine Überprüfung des Fortbildungsangebotes des Aus- und Fortbildungsinstitutes Sachsen-Anhalt auf Gender-Sensibilität. Hierbei sind unter anderem eine ressortbezogene Frauenquote von mindestens 40 Prozent bezüglich der Teilnahme an der Führungskräftefortbildung, eine durchgängig integrative Berücksichtigung von Gender Mainstreaming in den Fortbildungsangeboten und wohnortnahe Angebote zu prüfen, die insbesondere auch Frauen mit Kindern die Teilnahme an den Angeboten ermöglichen. Darüber hinaus ist mittelfristig (Doppelhaushalt 2014/15) eine gesetzliche Regelung zur finanzierten Kinderbetreuung bei auswärtiger Fortbildung nach dem Vorbild Hessens und Nordrhein-Westfalens anzustreben.

4.4 Maßnahmen zur Entwicklung einer gendersensiblen Unternehmenskultur

Zur Stärkung der Gender-Sensibilität und -Kompetenz der Führungskräfte der obersten Landesbehörden werden alle Ressorts aufgefordert, Führungskräften auf Abteilungs- und Referatsleitungsebene Gender-Trainings zu ermöglichen. Als Dienstleister steht hier das G/I/S/A zur Verfügung. Dies gilt insbesondere auch für Personalverantwortliche, denen spezielle Themenangebote (geschlechtersensible Stellenausschreibungen und Beurteilungen) unterbreitet werden.

4.5 Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Insbesondere mit dem Blick auf die Infrastruktur hat die Bestandsaufnahme gezeigt, dass die Rahmenbedingungen in den einzelnen Ressorts erheblich differieren. So gibt es in den Ressorts verschiedene und vielfältige Angebote, um die Selbstverantwortung und Zeitsouveränität der Beschäftigten in der Landesverwaltung zu stärken. Angebote wie Teilzeit - auch für Führungskräfte -, Telearbeit, flexible Arbeitszeitmodelle oder Coming-Home-Programme für junge Mütter und Väter sind in unterschiedlicher Ausprägung zu finden. Deshalb wird die Vielfalt dieser ressortinternen Maßnahmen in einer Übersicht zusammengefasst dargestellt. Anliegen ist es, mit dieser Transparenz dazu beizutragen, dass erfolgreich erprobte Modelle zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Karriere/Beruf sich als Best Practice-Beispiele sukzessive in der Landesverwaltung durchsetzen und zu einer geschlechtersensiblen Verwaltungskultur beitragen, die im Sinne einer modernen Gleichstellungspolitik Frauen und Männern Wahlmöglichkeiten zur eigenen Lebenslaufgestaltung eröffnen.

5. Ressortinterne Maßnahmen

Leuchtturmprojekte

Zur Umsetzung des Auftrages aus der Koalitionsvereinbarung haben vier Ressorts spezielle Leuchtturmprojekte entwickelt, die sie bis zum Ende der Legislatur umsetzen wollen.
Die Staatskanzlei ist bereits mit einem Mentoring-Programm für weibliche Führungskräfte als Pilot gestartet, das zeitnah für alle Ressorts geöffnet wird.

Das Ministerium für Justiz und Gleichstellung wird eine Beschäftigtenbefragung zur modellhaften Erprobung von Methoden und Instrumenten zur Entwicklung einer innovativen Organisations- und Geschlechterkultur im Bereich der Justiz-Verwaltung des Landes Sachsen-Anhalt umsetzen. Ziel ist es unter anderem, mit dieser Befragung jene Stellschrauben zu identifizieren, die Frauen an einer beruflichen Karriere hindern.
Das Ministerium für Wissenschaft und Wirtschaft: wird mit einer Befragung „Barrieren für die Karriereplanung“ und die „Motivation von Frauen bei der Karriereplanung“ untersuchen.
Das Ministerium für Inneres und Sport plant ein Projekt „Karriere mit 50+“, das insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels Karrierechancen älterer Beschäftigter hinterfragt.

Vorhandene bzw. geplante ressortinterne Maßnahmen

Staatskanzlei

Bereits vorhandene Projekte/Maßnahmen:

- Tele-/Heimarbeit/Teilzeitbeschäftigung
- flexible Arbeitszeiten, die eine bessere Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und -erziehung sowie Pflege von Angehörigen mit beruflichen Verpflichtungen ermöglichen
- gezielte Führungsfortbildung weiblicher Führungs- und Nachwuchsführungskräfte
- Vorbereitung der Bediensteten in Elternzeit auf beruflichen Wiedereinstieg
- Trainee-Programm im Bereich „Internationale / EU-Angelegenheiten"
- Berücksichtigung von Schlüsselkompetenzen aus familiärer, sozialer und ehrenamtlicher Arbeit

Geplant:

- Mentoring-Pilotprojekt für weibliche Nachwuchsführungskräfte

Ministerium für Inneres und Sport

Bereits vorhandene Projekte/Maßnahmen:

- Projekt „Gesundheitsmanagement in der Polizei“ beendet und in Praxis überführt
- Angebot von flexiblen Arbeitszeitmodellen (Teilzeit mit flexiblen Arbeitszeiten)
- Traineeprogramm „Einsteiger“
- Projekt „Führungskräftefortbildung“ seit 2006

Geplant:

- Karriere 50+
- gezielte Potentialanalyse in regelmäßigen Mitarbeiterinnengesprächen entsprechend dem Personalentwicklungskonzept des Ministeriums; geprüft wird die Aufnahme eines Zusatzes in das Konzept mit dem Blick auf die Förderung von weiblichen Führungskräften
- frühzeitige Gewinnung und Begleitung von Nachwuchsführungskräften
- gezielte, durchgehende Aus- und Fortbildung mit entsprechendem Ansatz in den Haushaltsmitteln
- verpflichtendes Gendertraining für gehobene Führungskräfte
- Angebote dezentraler (wohnortnaher) Fortbildung

Finanzministerium

Bereits vorhandene Projekte/Maßnahmen:

- Telearbeit
- Heimarbeit
- Teilzeitbeschäftigung (flexible Arbeitszeiten, die eine bessere Vereinbarkeit von

Kinderbetreuung und -erziehung sowie Pflege von Angehörigen mit beruflichen Verpflichtungen ermöglichen

- Projekt „Führungskräftefortbildung“ seit 2001 (incl. Coaching und Supervisionsangebot für weibliche und männliche Führungskräfte
- Entwicklung von Nachwuchsführungskräften
- Novellierung der Richtlinien für die Erstellung der dienstlichen Beurteilung der Beamtinnen und Beamten und Tarifbeschäftigten im Ministerium der Finanzen und in der Oberfinanzdirektion Magdeburg nebst Geschäftsbereich
  (Die o.g. Richtlinie ist die Grundlage für eine diskriminierungsfreie und geschlechtersensible Beurteilung. Die in familiärer und sozialer Arbeit erworbenen Kompetenzen werden berücksichtigt. Vorgesetzte werden auch dahin gehend beurteilt, wie es ihnen gelingt, die Vereinbarkeit von beruflichen, familiären und persönlichen Erfordernissen und Interessen zu ermöglichen sowie entsprechende Rahmenbedingungen im Arbeitsbereich zu fördern. Die getrennte Ausweisung und Bekanntgabe der Beurteilungsnoten von Frauen und Männern bei Regelbeurteilungen in einer Beurteilungsstatistik bilden die geschlechtergerechte Beurteilung ab.)

Geplant:

- Potentialanalyse zum verstärkten Einsatz von Mitarbeiterinnen in Führungspositionen
- Novellierung der Richtlinie für die Erstellung der dienstlichen Beurteilung der Beamtinnen und Beamten und Tarifbeschäftigten im Bau- und Liegenschaftsmanagement Sachsen-Anhalt (BLSA)

Ministerium für Arbeit und Soziales

Bereits vorhandene Projekte/Maßnahmen:

(im Rahmen des „Konzepts zur Personalentwicklung“, das sich u.a. der Querschnittsaufgabe „Geschlechtergerechtigkeit“ verpflichtet sieht und seit Mitte 2010 existiert) u.a.

- strategische Personalentwicklung
- bedarfsorientiertes Qualitätskonzept
- Führungsfeedback
- E-Learning-Plattform für Führungskräfte
- Entwicklung von Nachwuchsführungskräften
- Personalführungsgespräche
- diskriminierungsfreie Beurteilung als Leistungsbewertung und -anerkennung
- ganzheitliches Gesundheitsmanagement mit Angeboten am Arbeitsort
- flexible Arbeitszeitmodelle in Form von Funktionsarbeitszeit sowie Alternativarbeit
- Bewilligung von Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung auch für Führungskräfte
- Regelmäßige Mitarbeiterbefragung (z.B. zu Personalentwicklung/ Fortbildungsbedarfen)
- Organisationsverfügung zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei jeder Gremienbesetzung

Aufgrund eines bereits erreichten Frauenanteils von über 40 Prozent im Geschäftsbereich sowie eines umfassenden und ganzheitlichen Personal- und Organisationsentwicklungskonzepts, welches durchgängig gendersensibel gestaltet ist, liegt der Fokus auf der weiteren Umsetzung der Maßnahmen dieses Konzepts.

Kultusministerium

Bereits vorhandene Projekte/Maßnahmen:

- im Rahmen der bestehenden Dienstvereinbarung Inanspruchnahme von Tele-Heim-Arbeit zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- flexible Anpassung der Kernzeit bei Teilzeittätigkeit
- Richtlinie für die Erstellung der dienstlichen Beurteilung der Beamtinnen und Beamten und Tarifbeschäftigten im Geschäftsbereich des Kultusministeriums ist

Grundlage für eine diskriminierungsfreie und geschlechtersensible Beurteilung, die auch in familiärer und sozialer Arbeit erworbenen Kompetenzen berücksichtigt

Geplant:

- verpflichtende Schulungen zum Thema Gender Mainstreaming auf der Ebene der Führungskräfte und für die Beschäftigten der Personalreferate als maßgebliche Akteurinnen und Akteure einer gendergerechten Dienststellen-kultur
- Teilnahme am Befragungsprojekt des Ministeriums für Wissenschaft und Wirtschaft mit dem Ziel, aufbauend auf den Ergebnissen der Befragung Maßnahmen zur Förderung von Frauen zu entwickeln, die auf die Bedarfe und damit auch die Akzeptanz der weiblichen Beschäftigten treffen und somit ein erfolgreiches Gender Management ermöglichen.

Ministerium für Wissenschaft und Wirtschaft

Geplant:

In Kooperation mit der Otto-von-Guericke Universität Magdeburg soll im Jahr 2012 eine Befragung der Bediensteten des Ministeriums für Wissenschaft und Wirtschaft zum Thema „Karriereplanung“ stattfinden. Die Befragung soll sich gleichermaßen an weibliche und männliche Bedienstete richten, aber zugleich als Grundlage für die Entwicklung von Programmen und Initiativen zur Förderung von Frauen genutzt werden.

Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt

Bereits vorhandene Projekte/Maßnahmen (nach Frauenförderplan):

- diskriminierungsfreie und die Gleichstellung fördernde Beurteilungen durch getrennte Ausweisung der Beurteilungsnoten von Frauen und Männern sowie Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, getrennt nach Laufbahngruppen in einer Beurteilungsstatistik
- Erstellung und Umsetzung eines Konzeptes zur Nachwuchs-Führungskräfteentwicklung in Anwendung der modularen Nachwuchs-Führungskräfteschulung des Aus- und Fortbildungsinstitutes, Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen
- Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Mitwirkung an Entscheidungsprozessen
- vermehrte Präsenz von Frauen in entscheidungsrelevanten Positionen durch möglichst paritätische Besetzung von Führungspositionen/ Arbeitsgruppen sowie gegengeschlechtliche Besetzung von Vertretungspositionen
- Einrichtung gemischter Arbeitsgruppen (RF, SB, MA)

Ministerium für Justiz und Gleichstellung

Bereits vorhandene Projekte/ Maßnahmen:

- Coaching und Supervisionsangebot für männliche und weibliche Führungskräfte (alle Bereiche)
- flexible Arbeitszeitmodelle:
  - Gleitzeitregelung mit Funktionszeiten (Dienstvereinbarung mit Personalrat/Ministerium, Gerichte und Staatsanwaltschaften)
  - Heimarbeit für Eltern mit kleinen Kindern, soweit mit Arbeitsplatz vereinbar (Ministerium)
  - flexible Arbeitszeitmodelle (Sozialer Dienst der Justiz)
- Coming-Home-Programm für Mütter und Väter (Ministerium, Gerichte und Staatsanwaltschaften, für Justizvollzug geplant)
- Gesundheitsmanagement: Kursangebote auf zeitliche Einbindung von Frauen in Beruf und Familie abgestimmt (Gerichte und Staatsanwaltschaften, Ministerium)
- Fortführung spezieller Fortbildungsangebote für Frauen, z.B. Rhetoriktagung für Frauen, Frauen in Führungspositionen (Ministerium)
- wohnortnahe Fortbildung (Ministerium)
- jährliche Mitarbeiter-Vorgesetztengespräche

- Führungskräfte-Feedback
- Integration des Themas „Gender Mainstreaming“ in die modulare Führungsfortbildung der Justiz (Ministerium)
- Bewilligung von Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung auch für Führungskräfte (Ministerium, Sozialer Dienst der Justiz)
- Anerkennung des Einsatzes von privaten Pkw bei erheblichem dienstlichen Interesse zur besseren Vereinbarkeit Beruf und Familie (Sozialer Dienst der Justiz)

  Geplant:
  - Durchführung einer geschlechtersensiblen Beschäftigtenbefragung „Methoden und Instrumente zur Entwicklung einer innovativen Organisations- und Geschlechterkultur in der Justizverwaltung Sachsen-Anhalts“ mit dem Ziel, Karrierewege von Frauen und Männern maßgeschneidert zu steuern und zu begleiten sowie die Vereinbarkeit von Beruf/Karriere und Familie verbessern zu können (alle Bereiche außer Justizvollzug)
  - Fortbildungen zum Thema „Work-Life-Balance“ (Ministerium)
  - sog. Home-Office-Lösungen nach Einzelfall-Prüfung (Ministerium)
  - Maßnahmen in Ziele-Maßnahmen-Katalogen zu Frauenförderplänen werden als verbindlich festgeschrieben und Teil eines systematischen Controllings im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung (Gerichte und Staatsanwaltschaften)

Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr

Bereits vorhandene Projekte/ Maßnahmen:

- Eigene Klasse zur Fortbildung von Führungskräften und angehenden Führungskräften
- Berücksichtigung von Fähigkeiten und Erfahrungen aus der familiären und sozialen Arbeit in Stellenausschreibungen, soweit diesen für die zu übertragende Aufgabe Bedeutung zukommt
- jährliche Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche

Geplant:

- neue Arbeitszeitverordnung mit Funktionszeiten trat zum 1. April 2012 in Kraft
- Überarbeitung der Beurteilungsrichtlinien zum Stichtag 30.06.2012 für die nächste Regelbeurteilungsrunde
- Telearbeitsvereinbarung in Arbeit

6. Ausblick

„Frauen in Führungspositionen“ ist nicht nur ein Thema, das derzeit stark im Fokus der Medien steht und öffentlich diskutiert wird. Es ist vor allem eine Schlüsselfrage der Zukunft. Es muss insbesondere vor dem Hintergrund des demographischen Wandels, von dem Sachsen-Anhalt in ganz besonderem Maße betroffen ist, darum gehen, jungen, gut ausgebildeten und hochqualifizierten Frauen in Sachsen-Anhalt attraktive berufliche Angebote zu machen und Frauen aller Altersgruppen Karrierechancen zu eröffnen. Bevölkerungsrückgang und eine im europäischen Vergleich besonders starke alters- und geschlechtsspezifische Abwanderung sowie in der Folge ein drohender Fachkräftemangel zwingen nicht zuletzt auch die Landesverwaltung in einen Wettbewerb um die „Köpfe“ von morgen. Folgerichtig hat die Sachverständigenkommission zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung insbesondere mit dem Blick auf die Sicherung von Wirtschaftswachstum, Wohlstand und gleichen Teilhabechancen von Frauen und Männern im Erwerbsleben in ihren Handlungsempfehlungen die Erhöhung des Anteils von Frauen in gehobenen Führungspositionen als eine vorrangige Aufgabe benannt.[45]

7. Gesetzliche und Geschäftsgrundlagen

Für die Umsetzung des Vorhabens aus der Koalitionsvereinbarung sind unter Beachtung der im Grundgesetz vorgegebenen Besetzungskriterien „Eignung, Leistung und Befähigung“ folgende gesetzliche und Geschäftsgrundlagen heranzuziehen:

[45] BT-Drs. 17/6240, S. 242.

- Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt vom 16. Juli 1992 (GVBl. LSA S. 600, geändert durch Gesetz vom 27. Januar 2005 (GVBl. LSA S. 44,)
- Frauenfördergesetz (FrFG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Mai 1997 (GVBl. LSA S. 516)
- Richtlinie zum Erstellen von Frauenförderplänen, RdErl. des MS vom 19.03.2008 (MBl. LSA S.371)
- Gesetz zur Förderung der Gleichstellung der Frau in der Rechts- und Verwaltungssprache des Landes Sachsen-Anhalt vom 09. Oktober 1992 (GVBl. LSA S. 714)
- Beschluss der Landesregierung über die Gemeinsame Geschäftsordnung der Ministerien vom 15. März 2005 (MBl. LSA S. 207, 231) zuletzt geändert durch Beschluss der Landesregierung vom 06. März 2007 (MBl. LSA 2007, S. 323), insbesondere die §§ 37 und 38
- Arbeitshilfe zur Anwendung von Gender Mainstreaming bei Kabinettsvorhaben, Kabinettsbeschluss vom 19.10.2004
- Beschluss der Landesregierung über die Nominierung und Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern des Landes für Gremien wirtschaftlicher Unternehmen, sonstiger juristischer Personen des öffentlichen und privaten Rechts sowie sonstiger Einrichtungen, auf deren Gremienbesetzung das Land Einfluss hat, vom 17. November 1998 (MBl. LSA S. 2281)
- Kabinettsbeschlüsse vom 05. März 2002 und vom 19. Oktober 2004