



LAG

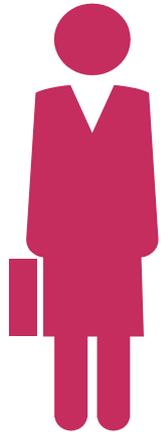
KOMMUNALE
GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE
BRANDENBURG



Zur Situation kommunaler Gleichstellungs- beauftragter in Brandenburg

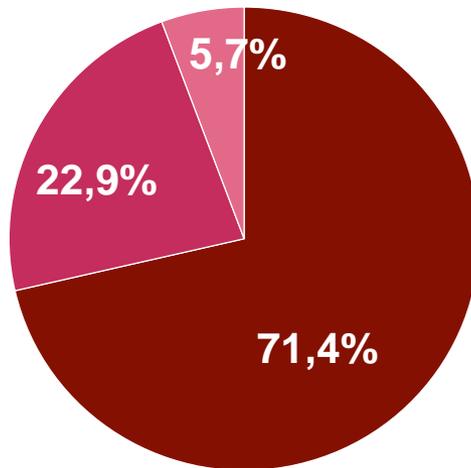
Befragung der LAG kGBA im Juli 2019

Beschäftigung und Beschäftigungsdauer



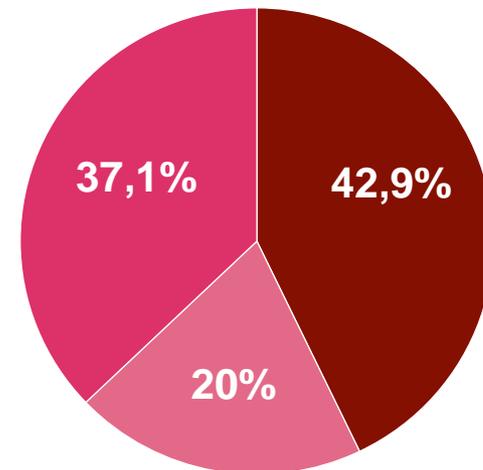
Teilnehmende: 35* (11 Landkreise, 24 Kommunen)

Beschäftigung



■ Hauptamt ■ Ehrenamt ■ Nebenamt

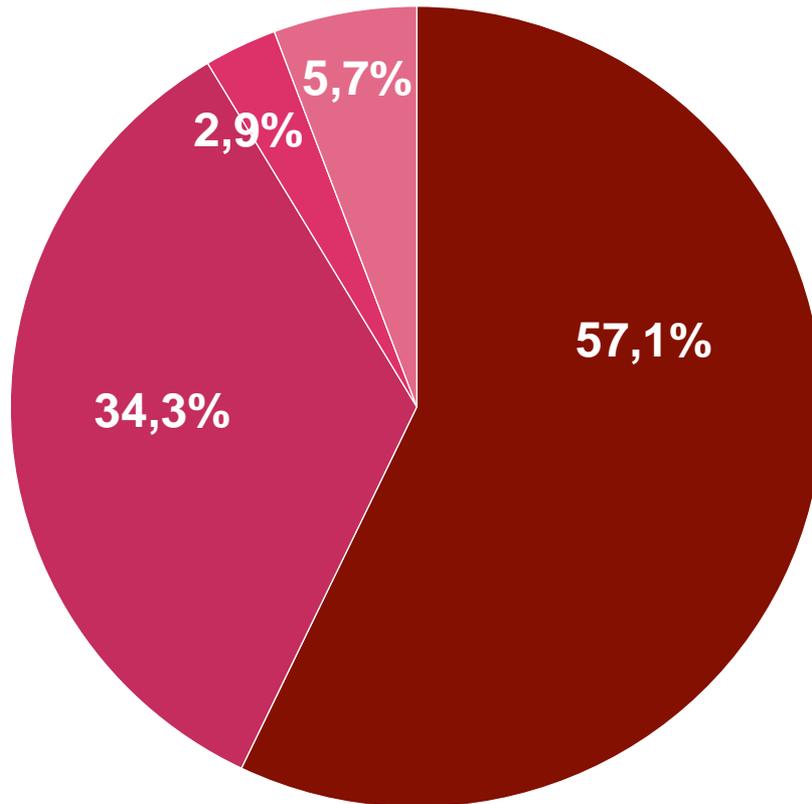
Beschäftigungsdauer



■ 0-5 Jahre ■ 5-10 Jahre ■ mehr als 10 Jahre

* Zum Zeitpunkt der Befragung zählte die LAG kommunaler Gleichstellungsbeauftragter 60 Mitglieder. Das entspricht einer Rücklaufquote von rd. 58 Prozent).

Eingruppierung



E9 und niedriger

mehrheitlich in Kommunen <30.000,
vereinzelt auch Landkreis,
Kommunen >30.000

E10 bis E12

mehrheitlich im Landkreis,
Kommunen >30.000

■ E 9 und niedriger ■ E 10 bis E 12 ■ E 13 und höher ■ Ohne Angabe

Ressourcen: Personal & Budget

88,6% ohne weitere Mitarbeitende

7.500 € Durchschnittsbudget Kommunen ab 50.000
(von 5.000 bis 10.000 €, N=2)

2.566 € Durchschnittsbudget Kommunen 30.000 bis 49.999
(von 1.400 bis 4.500 €, N=6)

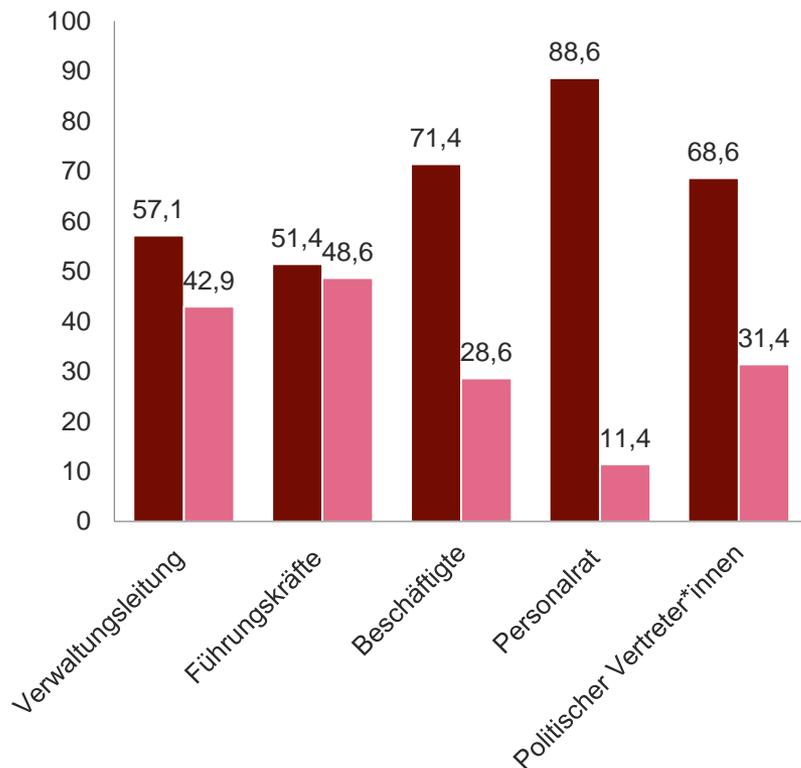
2.000 € Durchschnittsbudget Landkreise
(von 800 bis 5.000 €, N=11)

1.138 € Durchschnittsbudget Kommunen 10.000 bis 29.999
(von 0 bis 2.000 €, N=12)

275 € Durchschnittsbudget Kommunen unter 10.000
(von 0 bis 700 €, N=4)

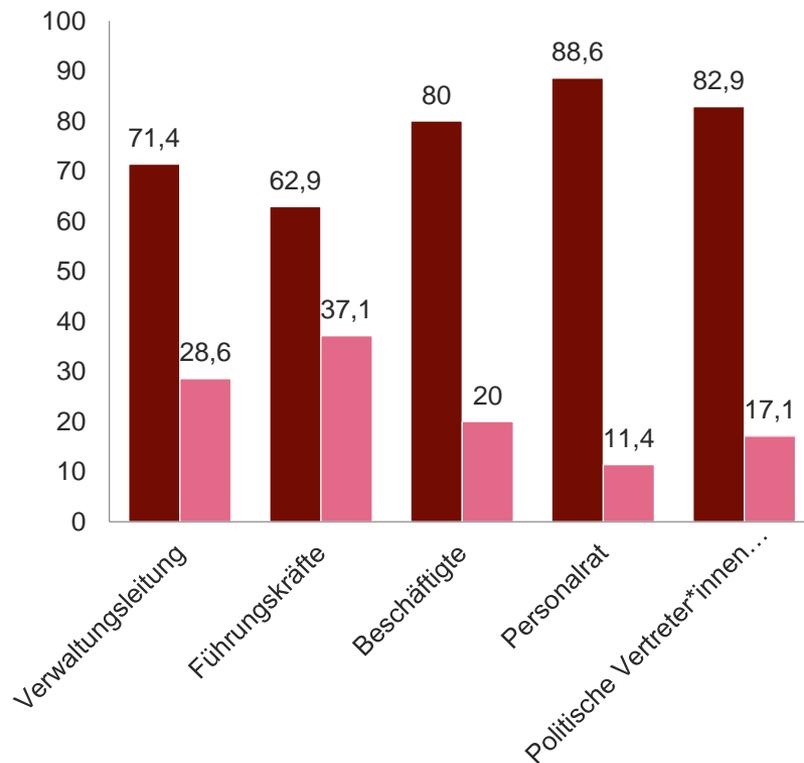
Wie anerkannt bzw. akzeptiert ...

... ist das Thema Gleichstellung?



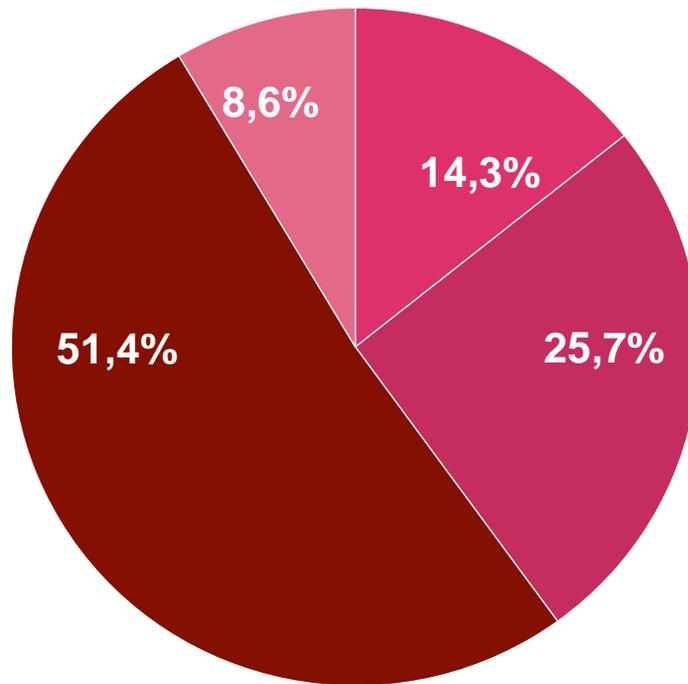
■ akzeptiert bis sehr akzeptiert ■ kaum bis gar nicht akzeptiert

... ist Ihre Arbeit als kGBA?



■ akzeptiert bis sehr akzeptiert ■ kaum bis gar nicht akzeptiert

Wird in Ihrem Amt zwischen Ihrer Person und Ihrer Tätigkeit als Beauftragte unterschieden?

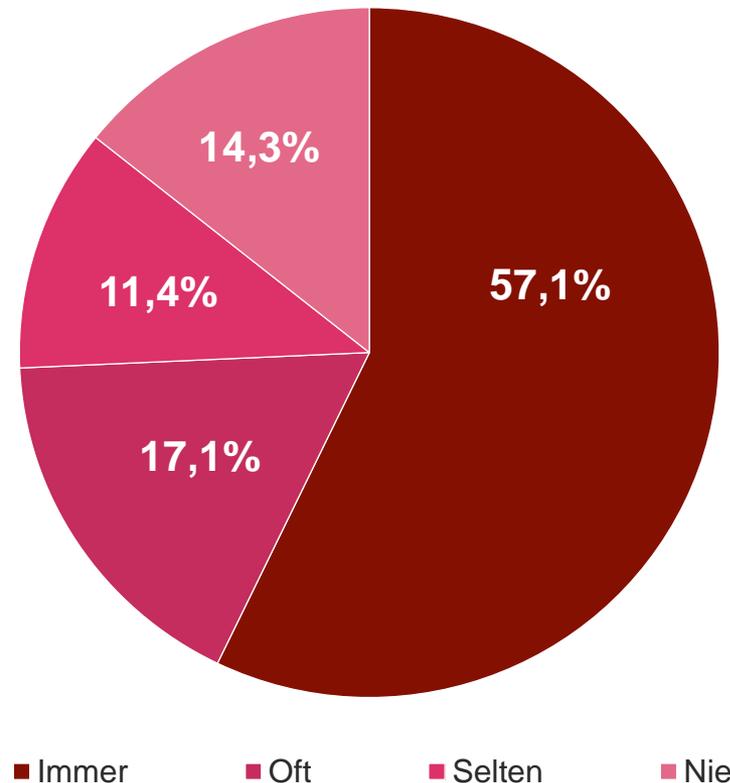


■ Immer ■ Oft ■ Selten ■ Nie

→ Mehr als die Hälfte der Befragten: Selten eine Unterscheidung zw. Person und Tätigkeit

Gute Einbeziehung in Personalprozesse

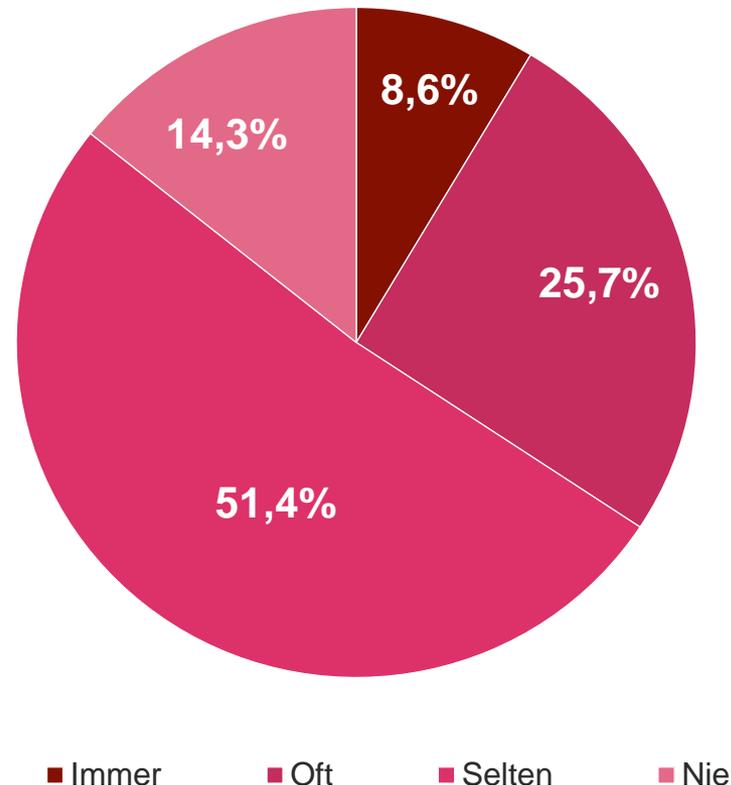
3/4 der befragten GBAs werden immer bis oft in Personal-auswahlprozesse einbezogen



Fehlende Einbeziehung in Verwaltungsprozesse

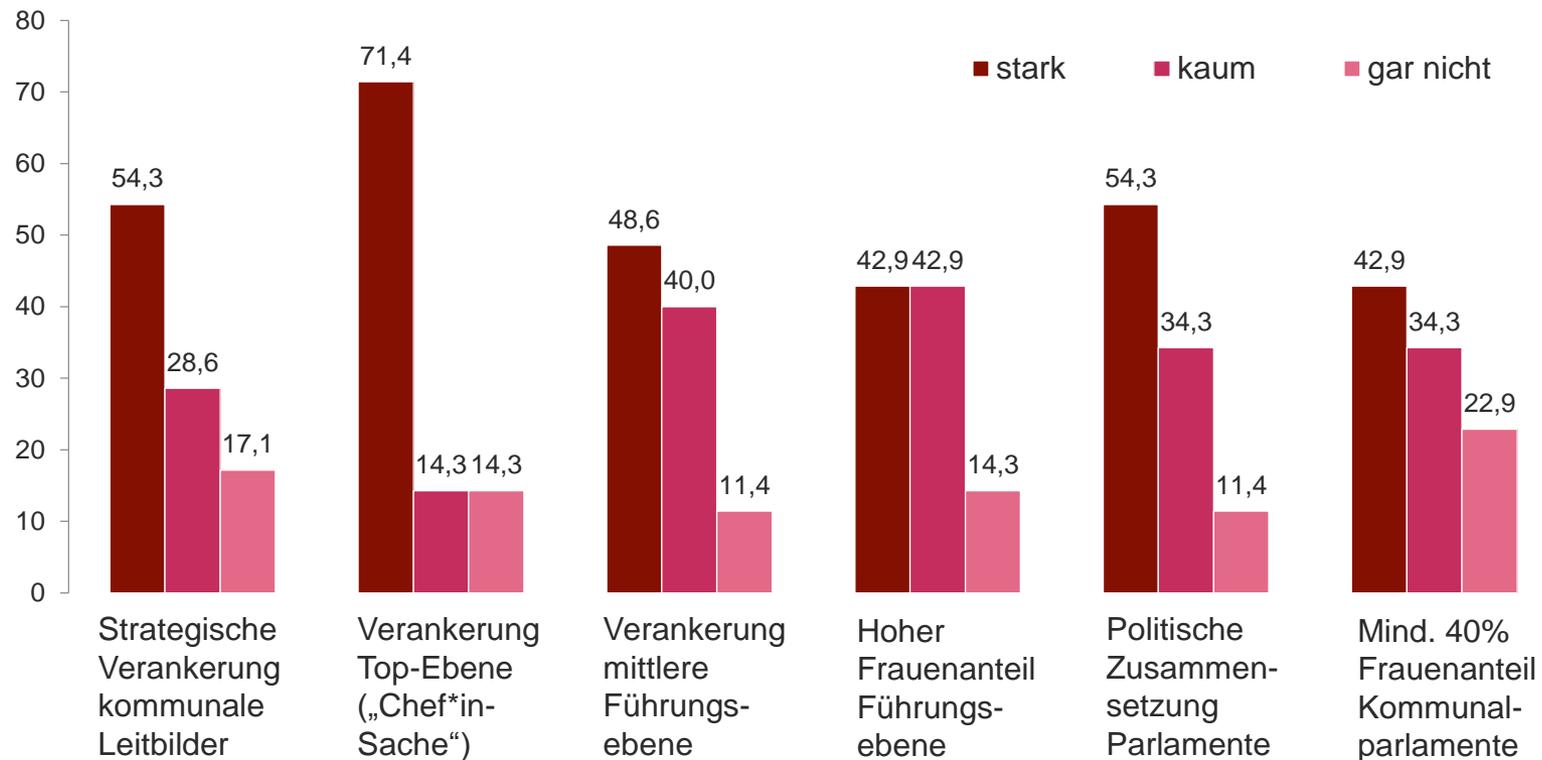
2/3 der befragten GBAs werden selten bis nie in Prozesse einbezogen, die sich auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Kommune auswirken

→ Diskrepanz zur Akzeptanz der Arbeit als kGBA bei der Verwaltungsspitze und den Führungskräften

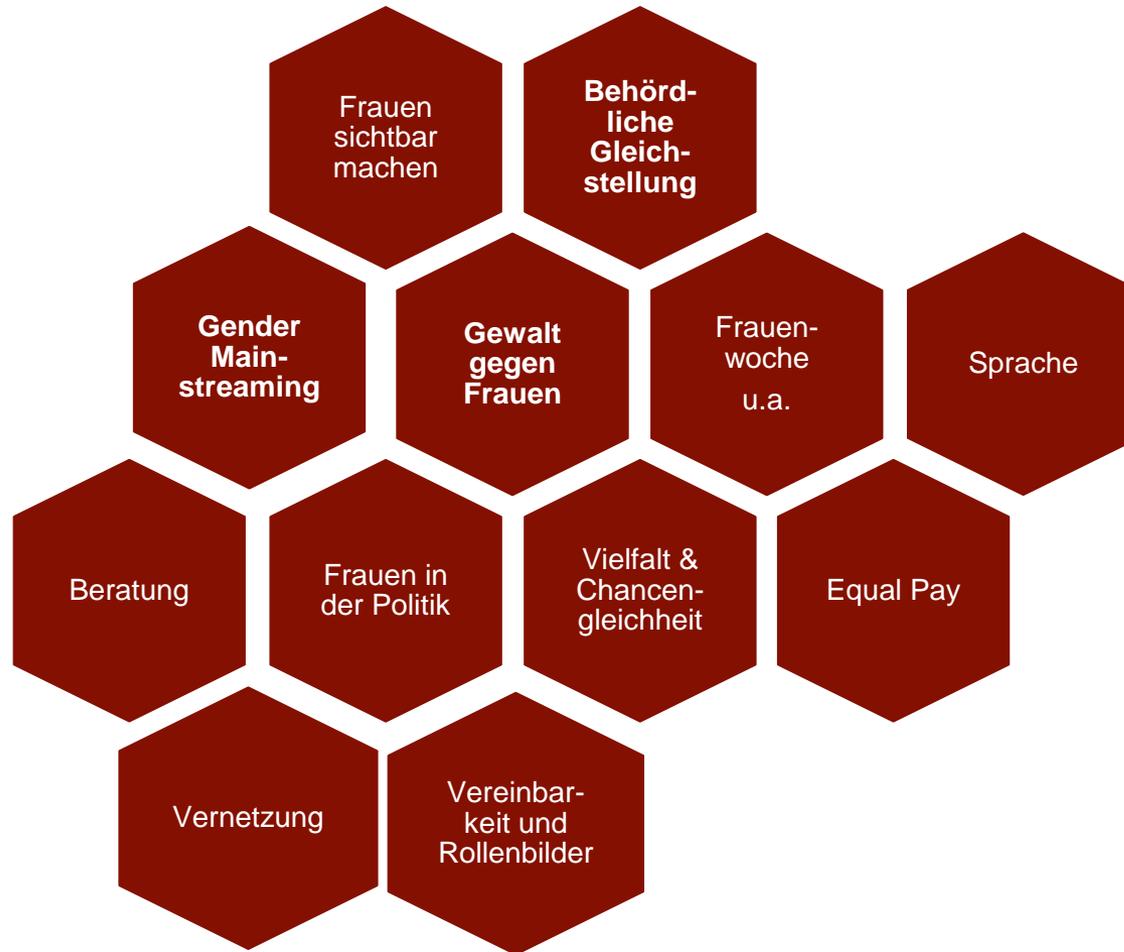


Treiber: Gleichstellung als „Chef*in-Sache“

Welche Faktoren beeinflussen Ihrer Einschätzung nach die Akzeptanz von Gleichstellungsarbeit in Ihrer Kommune?



Themen kommunaler Gleichstellungsarbeit



Fazit

- Eingruppierung und Ressourcen variieren nach Größe der Kommune
- Tätigkeit der kGBA mehr akzeptiert als das Thema „Gleichstellung“
- Gute Einbindung in Personalprozesse aber seltene Einbeziehung in Verwaltungsprozesse
- Gleichstellung muss „Chef*in-Sache“ werden

Kernforderungen zur Situation der kGBA

**Klare rechtliche
Position**

Bessere Ressourcen

Akzeptanz

**Strategische
Verankerung und
Gleichstellung als
Chef*in-Sache**