

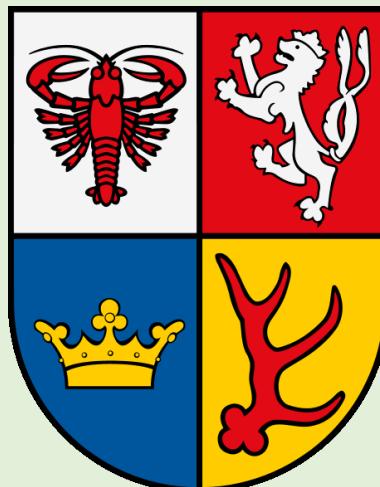
***Gleichstellungsplan
Landkreis Spree-Neiße/
Wokrejs Sprjewja-Nysa***

2026 – 2029

Wir sind LK SPN!

**Leistungsstarker
Ansprechpartner**

**Servicedienstleister
mit hoher
Verantwortung**



**Kompetent und
bürgernah**

**Partner in der Region
für Wirtschaft und
Kommunen**

**Netzwerker für
soziales und
kulturelles Leben im
Landkreis**

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

dieser Gleichstellungsplan trägt dazu bei, die im Grundgesetz verankerte Gleichberechtigung von Frauen und Männern umzusetzen. Ziel ist es, in der Kreisverwaltung des Landkreises Spree-Neiße/Wokrejs Sprjewja-Nysa die berufliche Gleichstellung und Chancengleichheit beider Geschlechter weiter zu fördern.

Der Gleichstellungsplan dient als wesentliches Instrument einer an Chancengleichheit ausgerichteten Personalplanung, -gewinnung und -entwicklung. Er verfolgt das Ziel, mögliche Unterschiede im beruflichen Fortkommen von Frauen und Männern sichtbar zu machen, bestehende Unterrepräsentanzen aufzuzeigen und geeignete Maßnahmen zu benennen, um diese abzubauen.

Der vorliegende Gleichstellungsplan umfasst sowohl die Weiterführung und die Erweiterung bereits etablierter Maßnahmen als auch die Umsetzung neuer Initiativen zur Förderung der Gleichstellung.

Alle Beschäftigten der Kreisverwaltung werden aufgefordert, aktiv an der Umsetzung mitzuwirken. Eine gerechte und faire Arbeitsumgebung kann nur sichergestellt werden, wenn Frauen und Männer die gleichen Chancen haben.

Das Land Brandenburg verpflichtet sich gemäß dem Grundgesetz und dem Brandenburgischen Landesgleichstellungsgesetz, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Dienststellen zu verwirklichen. Auch die Kreisverwaltung des Landkreises Spree-Neiße/Wokrejs Sprjewja-Nysa trägt Verantwortung dafür, dass Entscheidungen und Maßnahmen die Chancengleichheit fördern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern.

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans ist eine gemeinsame Aufgabe aller Führungskräfte und Beschäftigten. Nur gemeinsam kann eine Arbeitskultur entstehen, in der Frauen und Männer gleiche Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung und Teilhabe haben – und in der sich Beruf und Privatleben für beide Geschlechter gut miteinander vereinbaren lassen.

In den folgenden Jahren werden die nachfolgenden Themenfelder im Mittelpunkt der gleichstellungspolitischen Arbeit im Landkreis Spree-Neiße/Wokrejs Sprjewja-Nysa stehen:

- Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Förderung von Frauen in Führungspositionen
- Bildungs- und Aufklärungsmaßnahmen
- Maßnahmen im Bereich Ausbildung
- Präventions- und Sensibilisierungsmaßnahmen

Der vorliegende Gleichstellungsplan gilt auf Grundlage des LGG für vier Jahre.

Er setzt die gesetzlichen Vorgaben des LGG um und entstand in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Haupt- und Personalverwaltung.



Harald Altekrüger
Landrat



Stefanie Schuster
Gleichstellungsbeauftragte

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis

- 1. Einleitung**
- 2. Bestandsaufnahme und Analyse**
- 3. Schätzungen Personalabgänge**
- 4. Aktuelle Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung**
- 5. Ausblick**

Quellenverzeichnis

Impressum

Abbildungsverzeichnis

- Abbildung 1: icons
- Abbildung 2: Organigramm des Landkreises Spree-Neiße/Wokrejs Sprjewja-Nysa mit Stand vom 01.08.2025
- Abbildung 3: Personalbestand des Landkreises Spree-Neiße/Wokrejs Sprjewja-Nysa von 2013 bis 2024
- Abbildung 4: geschlechterspezifische Verteilung beim Landkreis Spree-Neiße/Wokrejs Sprjewja-Nysa
- Abbildung 5: Altersstruktur in der Verwaltung
- Abbildung 6: Altersstruktur nach Tarifbeschäftigten und Beamten
- Abbildung 7: Schwerbehindertenquote des Landkreises Spree-Neiße/Wokrejs Sprjewja-Nysa
- Abbildung 8: Altersstruktur der schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Beschäftigten
- Abbildung 9: Anteil Frauen und Männer gemäß TVöD - allgemeiner Tarif
- Abbildung 10: Anteil Frauen und Männer gemäß TVöD-Pflege, Sozial- und Erziehungsdienst
- Abbildung 11: Anteil Frauen und Männer in den Besoldungsgruppen
- Abbildung 12: Anteil der Beschäftigten nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung
- Abbildung 13: Anzahl an teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern nach Altersgruppen
- Abbildung 14: Anteil der Führungskräfte nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung
- Abbildung 15: Anzahl an Nachwuchskräften beim Landkreis Spree-Neiße/Wokrejs Sprjewja-Nysa
- Abbildung 16: Elternzeit der Beschäftigten des Landkreises Spree-Neiße/Wokrejs Sprjewja-Nysa 2022-2024
- Abbildung 17: Durchschnittlicher Umfang der Elternzeit (in Monaten), getrennt nach Geschlecht
- Abbildung 18: Personalabgänge 2025-2029 - Vertragsbeendigungen

1. Einleitung

Erläuterungen zu Zahlen und Begrifflichkeiten

Stand der Daten

Die Auswertungen für den vorliegenden Gleichstellungsplan beziehen sich auf den Stichtag 31.12.2024 beziehungsweise insgesamt auf das gesamte Berichtsjahr 2024.

Verwaltung

Folgende zwei Eigenbetriebe zählen neben der Kernverwaltung (inklusive nachgeordneter Einrichtungen) zum Landkreis Spree-Neiße/Wokrejs Sprjewja-Nysa:

- Eigenbetrieb Jobcenter Spree-Neiße
- Eigenbetrieb Abfallwirtschaft

Die Gesamtverwaltung setzt sich somit aus der Kernverwaltung und den zwei Eigenbetrieben zusammen. Im Folgenden wird für die Gesamtverwaltung einheitlich der Begriff Verwaltung verwendet.

Die Schullandheime, die Wohnheime und die Schulen sind im Organigramm nicht erfasst. Das Medienzentrum, das Museum, das Kinderdomizil und die Kreisbibliothek sind in der Verwaltungsstruktur (Organigramm) vermerkt.

Teilzeitquote

Die Angabe der Teilzeit zählt ab 20 Teilzeit-Stunden je Woche bis 38 Teilzeit-Stunden je Woche.

Schwerbehindertenquote

Die Grundlage für die Berechnung der Schwerbehindertenquote bildet die Anzahl an Arbeitsplätzen und nicht die Anzahl an Beschäftigten, die ansonsten für weitere Berechnungen im vorliegenden Personalbericht herangezogen wird.

Ausbildung

Als Ausbildung wird der „Übergang von der schulischen Bildung zur beruflichen Praxis“ (eEducation Net e.K., o.J.) betitelt. Es wird zwischen einer dualen oder einer schulischen Berufsausbildung unterschieden.

Die Ausbildung beinhaltet mehrere Elemente, zu denen neben theoretischen Lerninhalten auch praktische Erfahrungen zählen. Eine Ausbildung wird mit einer bzw. mehreren Prüfungen abgeschlossen (eEducation Net e.K., o.J.).

Unterrepräsentanz

Nach dem LGG liegt Unterrepräsentanz vor, wenn der Frauenanteil in einer bestimmten Beschäftigungsgruppe, Entgeltgruppe oder Funktion weniger als 50 % der Beschäftigten ausmacht (§ 4 Abs. 3 LGG).

Laufbahngruppen

Die Berufswege von Beamten werden durch Laufbahnen strukturiert.

Diese sind in vier Gruppen gegliedert: einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst. Die Einteilung kann als Laufbahngruppenprinzip bezeichnet werden.

Die Zuordnung einer Laufbahn zu einer bestimmten Gruppe hängt vom jeweiligen Eingangsamt ab, wie es im Bundesbesoldungsgesetz vorgesehen ist.

Innerhalb einer Gruppe können verschiedene Ämter enthalten sein.

Zu dem einfachen Dienst zählen die Besoldungsgruppen A2 bis A6. Die Besoldungsgruppen des mittleren Dienstes reichen von A6 bis A9. Die Besoldungsgruppen A9 bis A13 sind dem gehobenen Dienst zugehörig. Alle weiteren Besoldungsgruppen, einschließlich die B-Besoldungen, zählen zum höheren Dienst (Bundesministerium des Innern, o.J.).

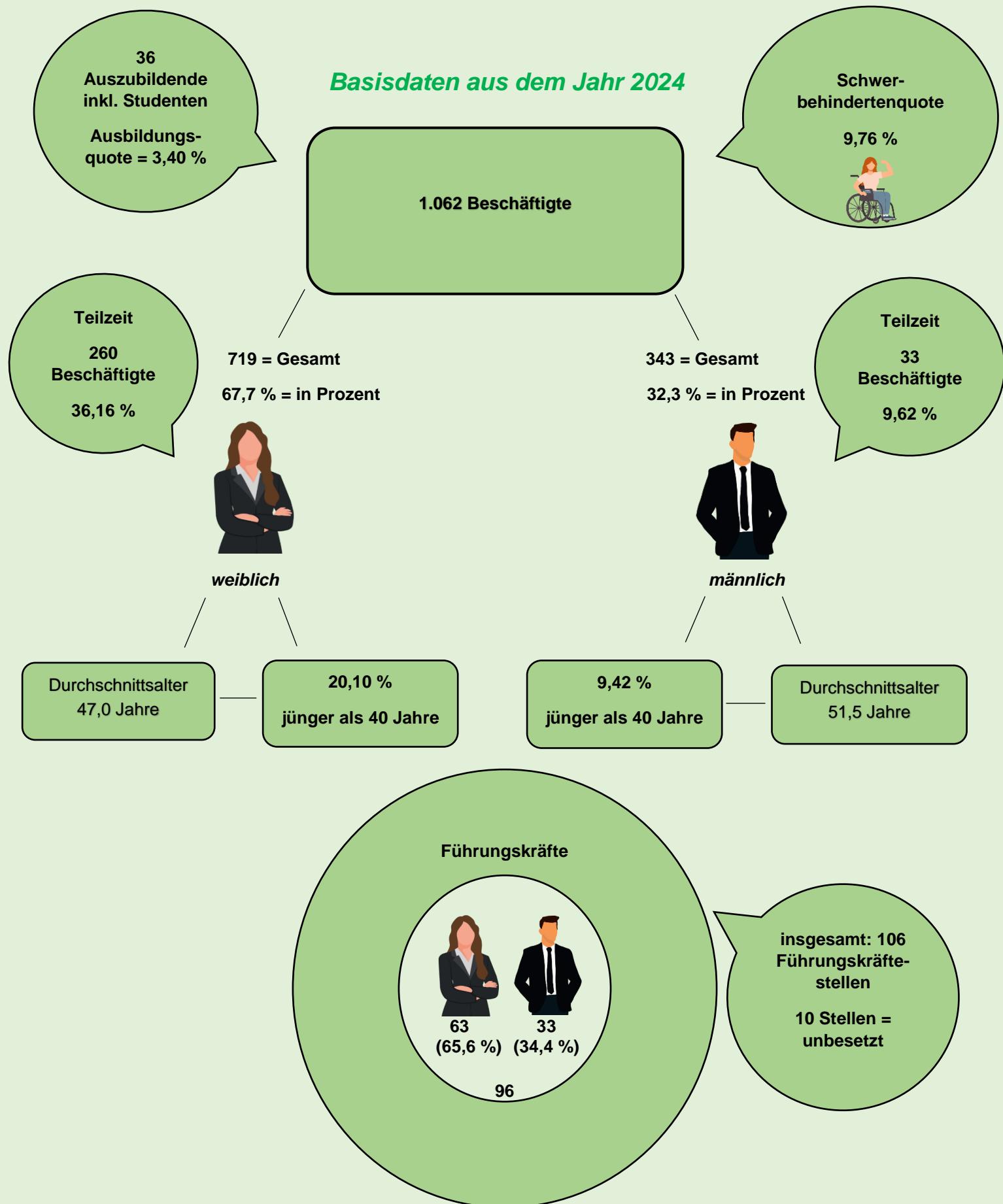
In der Kreisverwaltung des Landkreises Spree-Neiße/Wokrejs Sprjewja-Nysa sind gemäß dem Stand 31.12.2024 keine Beamten im einfachen Dienst und im mittleren Dienst beschäftigt.

Erläuterungen zu verwendeten Icons

	weibliche Beschäftigte
	männliche Beschäftigte
	schwerbehinderte Beschäftigte
	Stellenausschreibungen
	Mobile Arbeit
	Arbeitszeit
	Ausbildung und Studium

Abbildung 1. icons

Quelle: eigene Darstellung 2025



1.1 Gesetzliche Grundlagen und Zweck des Gleichstellungsplans

Ziele des Gleichstellungsplans:

- verwaltungsintern: berufliche Gleichstellung zwischen Frauen und Männern; Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in der Führungsebene; Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- verwaltungsextern: Sichtbarmachung von frauenspezifischen Themen in der Gesellschaft, wie geschlechterbezogene Gewalt, politische Einflussnahme von Frauen, Care-Arbeit, Strukturwandel

1.2 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte wird vom Kreistag benannt, um sich für die Gleichstellung von Frau und Mann in Beruf und öffentlichem Leben im Landkreis einzusetzen.

Sie wirkt verwaltungsintern bei sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen mit. Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen Personalauswahlverfahren zu beteiligen, insbesondere, wenn Frauen unterrepräsentiert sind. Sie unterstützt die Dienststelle und steht allen Beschäftigten als Ansprechpartnerin zur Verfügung. Bei Bedarf kann sie beim internen Konfliktmanagement und bei BEM-Verfahren hinzugezogen werden.

Außerhalb der Verwaltung unterstützt und berät sie Kommunen im Landkreis bei Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann. Sie vernetzt sich mit lokalen Akteuren, um Themen der Gleichstellung in der Gesellschaft zu platzieren. Dazu organisiert sie im Landkreis gemeinsam mit den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und weiteren Akteuren Veranstaltungen, wie z.B. zur Brandenburgischen Frauenwoche oder dem Internationalen Tag zur Bekämpfung der Gewalt an Frauen. Sie initiiert und pflegt das Netzwerk häusliche Gewalt im Landkreis und entwickelt Formate zum Thema Frauen in der Politik (Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Brandenburg, 2024).

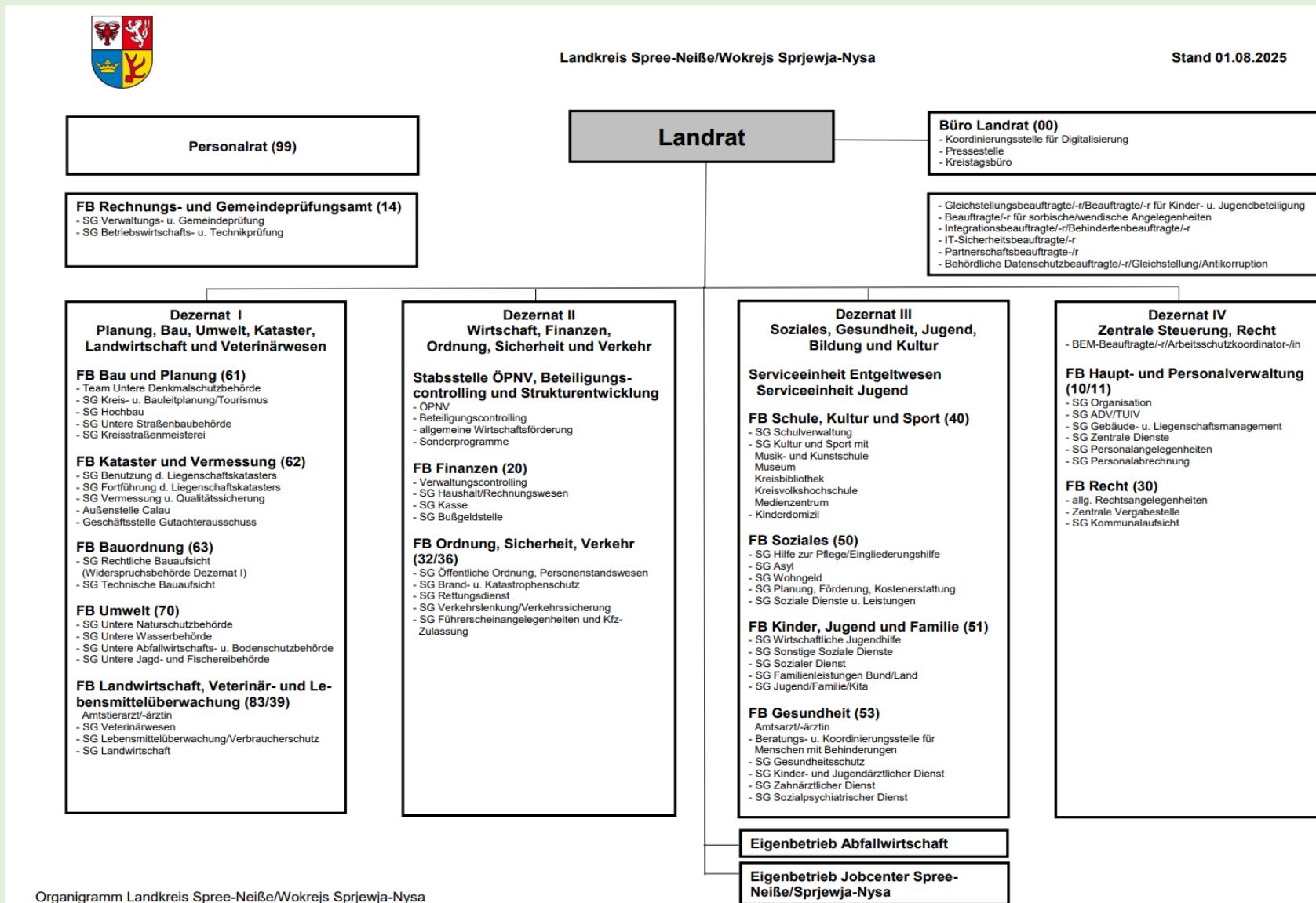
1.3 Geltungsbereich und Veröffentlichung

Dienststellen mit mehr als 20 Beschäftigten müssen nach § 5 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) einen Gleichstellungsplan erarbeiten. Dieser Plan gilt jeweils für vier Jahre und ist der aktuellen Entwicklung anzupassen (§ 6 Abs. 1 LGG). Auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur muss der Gleichstellungsplan verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Bereichen enthalten, in denen sie unterrepräsentiert sind. Ferner sollen in ihm Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, zur Aufwertung von Tätigkeiten, zur Fortbildung sowie Vereinbarungen zur Verbreitung von Informationen über Gleichstellungsthemen dargestellt werden (§ 6 Abs. 3 LGG). Der Gleichstellungsplan ist verbindlich und gilt für alle Beschäftigten der Verwaltung.

2. Bestandsaufnahme und Analyse



2.1 Verwaltungsstruktur zum Stand 01.08.2025 (Organigramm)



Organigramm Landkreis Spree-Neiße/Wokrejs Sprjewja-Nysa

Abbildung 2. Organigramm des Landkreises Spree-Neiße/Wokrejs Sprjewja-Nysa mit Stand vom 01.08.2025
 Quelle: Landkreis Spree-Neiße/Wokrejs Sprjewja-Nysa 2025

2.2 Personalbestand

Zum Stichtag **31.12.2024** waren **1.062 Beschäftigte** für den Landkreis Spree-Neiße/Wokrejs Sprjewja-Nysa tätig.

Die Anzahl der Beschäftigten lag im Vorjahr bei 1.058 und ist somit lediglich geringfügig um vier Beschäftigte gestiegen.

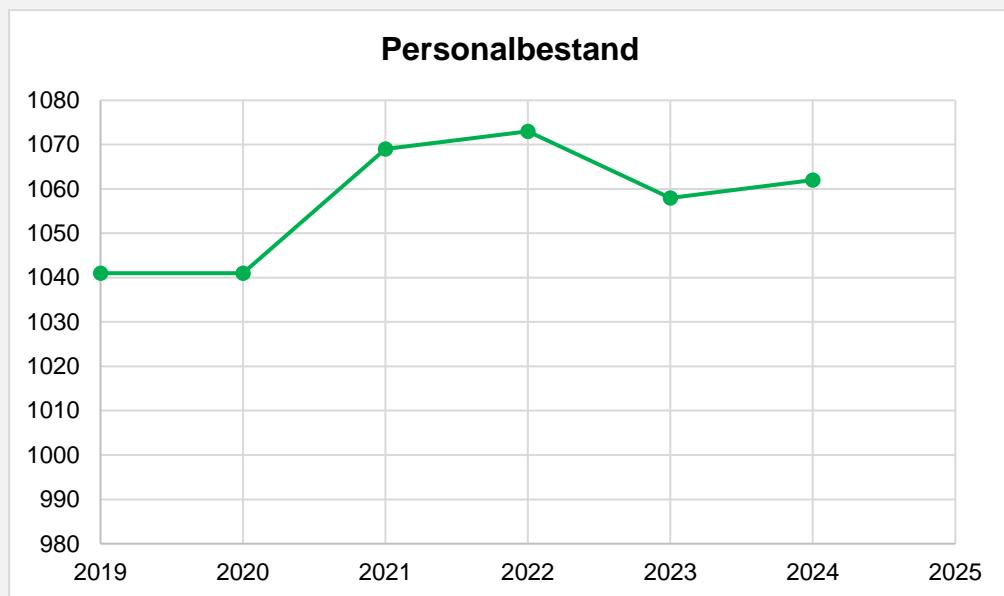


Abbildung 3. Personalbestand des Landkreises Spree-Neiße/Wokrejs Sprjewja-Nysa von 2016 bis 2024
Quelle: eigene Darstellung 2025

2.3 Anteil an Frauen und Männern

Der **überwiegende Anteil der Beschäftigten des Landkreises Spree-Neiße/ Wokrejs Sprjewja-Nysa ist weiblich**. Im Jahr 2024 sind **67,70 %** der Beschäftigten Frauen. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Frauenquote um 1,10 % gesunken.

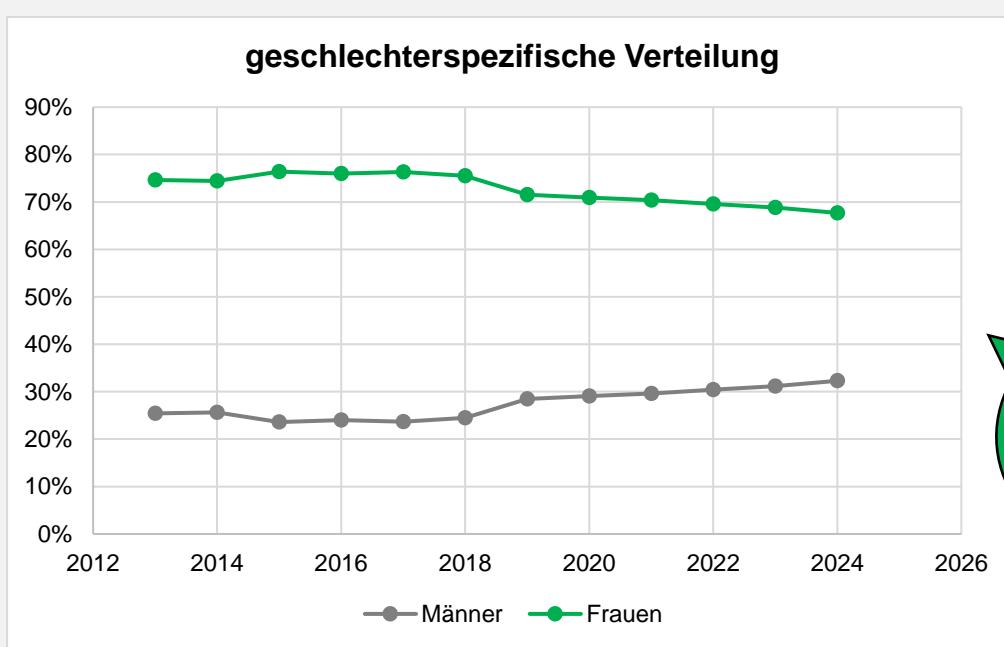


Abbildung 4. geschlechterspezifische Verteilung beim Landkreis Spree-Neiße/Wokrejs Sprjewja-Nysa
Quelle: eigene Darstellung 2025

2.4 Altersstruktur der Beschäftigten

Der überwiegende Anteil der Beschäftigten des Landkreises Spree-Neiße/Wokrejs Sprjewja-Nysa ist zwischen 40 und 44 Jahre alt. Die wenigsten Beschäftigten sind unter 20 Jahre und über 65 Jahre alt. Insgesamt ist im Jahr 2024 eine ausgewogene Altersverteilung erkennbar, sodass die älteren Mitarbeitenden von den neuen Ideen der jüngeren Mitarbeitenden profitieren und die jüngeren Mitarbeitenden ebenfalls von den langjährigen und somit erfahrenen Beschäftigten lernen können.

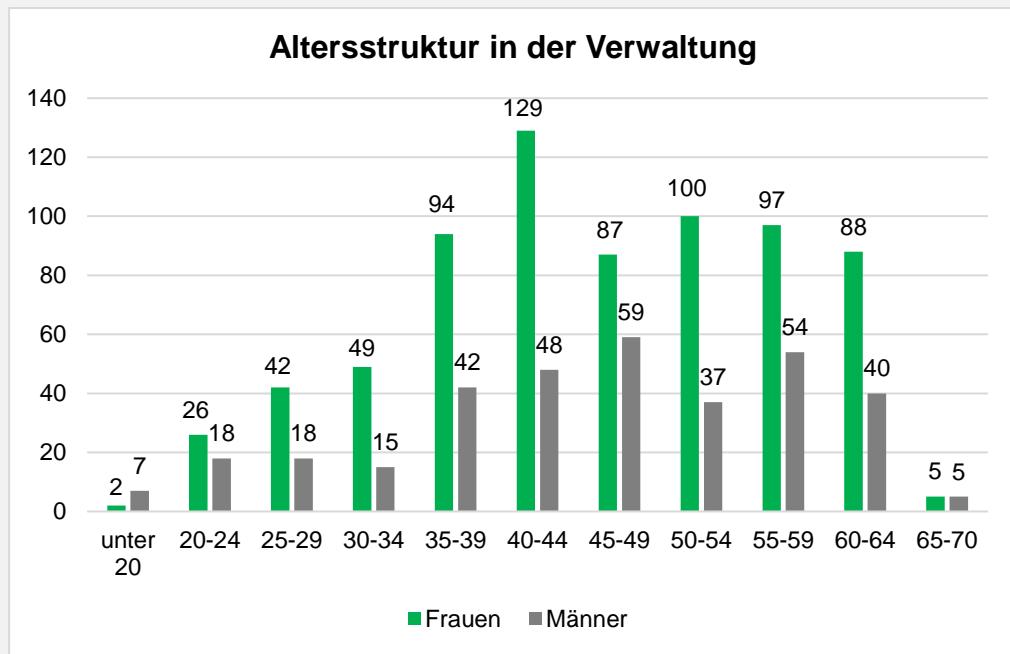


Abbildung 5. Altersstruktur in der Verwaltung

Quelle: eigene Darstellung 2025

Die meisten Beschäftigten des Landkreises Spree-Neiße/Wokrejs Sprjewja-Nysa, 1.048 Beschäftigte und somit 98,7 %, sind Tarifbeschäftigte. Der Anteil an Beamten ist mit einem Prozentsatz von 1,3 %, 14 Beamte, sehr gering.

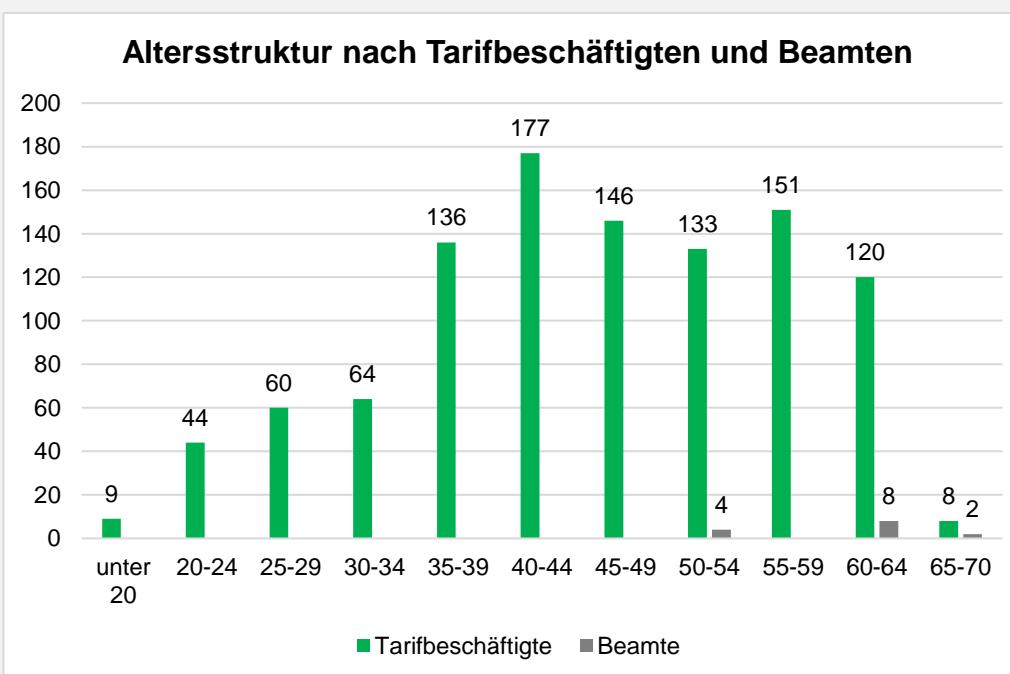


Abbildung 6. Altersstruktur nach Tarifbeschäftigen und Beamten

Quelle: eigene Darstellung 2025

2.5 Führungskräfte

	Leitungsebene	Gesamt-anzahl	NN	Anzahl (weiblich)	Anzahl (männlich)	Anteil in % (weiblich)	Anteil in % (männlich)
Verwaltung	Landrat	1		0	1	0 %	100 %
	Beigeordneten/Dezernatsleitung	4		1	3	25 %	75 %
	Fachbereichsleitung	13		9	4	69 %	31 %
	Sachgebietsleitung	49	3	28	18	57 %	37 %
	Teamleitung	7	1	5	1	71 %	14 %
	Stabsstellenleitung	3		2	1	67 %	33 %
	Standortleitung	10	1	7	2	70 %	20 %
Eigenbetrieb Jobcenter	Werkleitung	1		1	0	100 %	0 %
	Leitung Operativer Bereich	1	1	0	0	0 %	0 %
	Leitung Bereich Recht	1	1	0	0	0 %	0 %
	Leitung Zentrales Controlling	1	1	0	0	0 %	0 %
	Leitung Beschäftigungsmanagement	1		1	0	100 %	0 %
	Teamleitung	5	1	4	0	100 %	0 %
	Standortleitung	4		3	1	75 %	25 %
Eigenbetrieb Abfallwirtschaft	Werkleitung	1		0	1	0 %	100 %
	Leitung Stabsstelle Controlling	1	1	0	0	0 %	0 %
	Kaufmännische Leitung	1		1	0	100 %	0 %
	Leitung Kundenservice	1		1	0	100 %	0 %
	Leitung Fuhrpark	1		0	1	0 %	100 %
Kreisverwaltung Spree-Neiße insgesamt	Summe besetzter Stellen Anteil in %	106	10	63 65,6 %	33 34,4 %		

2.6 Schwerbehinderte Beschäftigte

Mit einer Quote an schwerbehinderter bzw. ihnen gleichgestellten Menschen von 9,76 % konnte auch im Jahr 2024 die im Sozialgesetzbuch IX (Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen) gesetzlich vorgeschriebene Pflichtquote von 5 % der Beschäftigten deutlich überschritten werden.

Der Anteil an schwerbehinderter bzw. ihnen gleichgestellten Menschen war im Jahr 2024 im Vergleich der letzten zehn Jahre am größten.

Die Abbildung 7 spiegelt die Altersstruktur der insgesamt 74 schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Beschäftigten (46 Frauen und 28 Männer) wider.

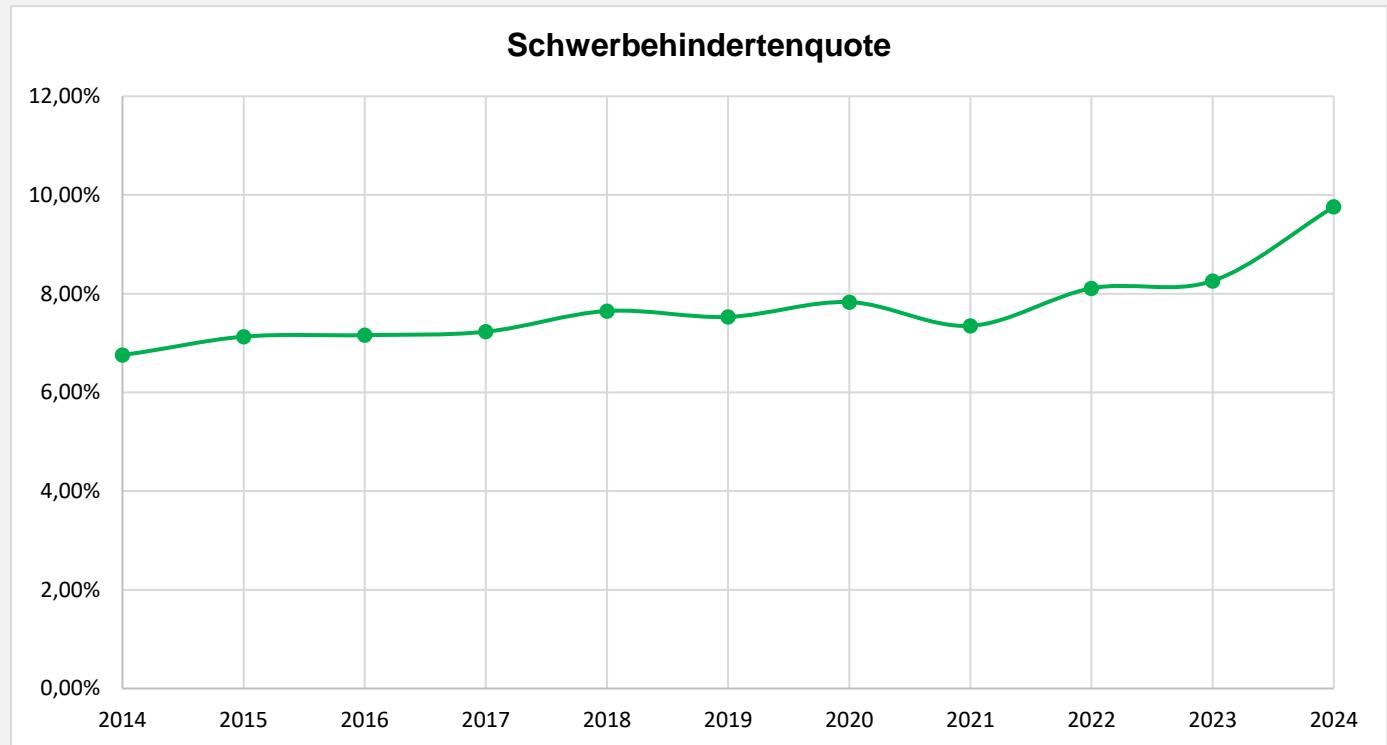
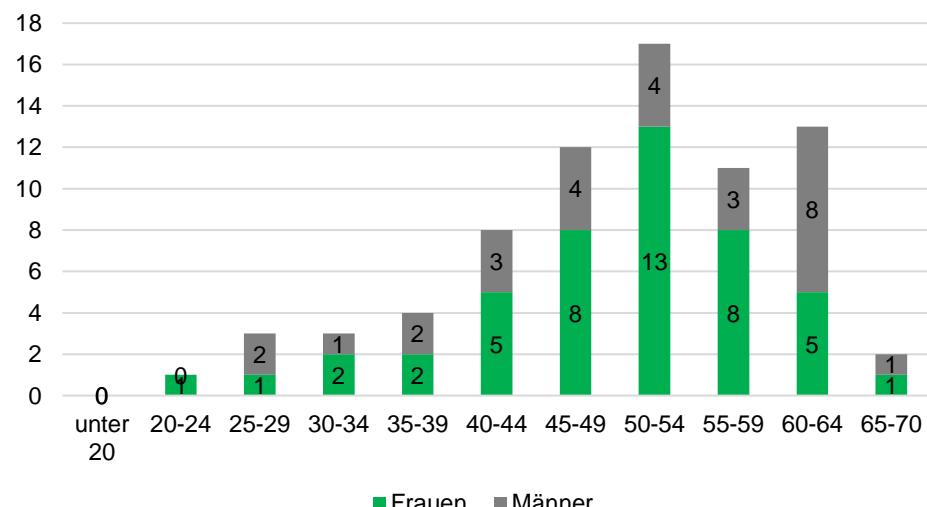


Abbildung 7. Schwerbehindertenquote des Landkreises Spree-Neiße/Wokreis Sprjewja-Nysa

Quelle: eigene Darstellung 2025

Altersstruktur der schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Beschäftigten



Mehrheit = weiblich

14,86 % sind jünger als 40 Jahre

Abbildung 8. Altersstruktur der schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Beschäftigten des Landkreises Spree-Neiße/Wokreis Sprjewja-Nysa

Quelle: eigene Darstellung 2025

2.7 Verwaltung des Landkreises Spree-Neiße/Wokrejs Sprjewja-Nysa

Die Verwaltung des Landkreises Spree-Neiße/Wokrejs Sprjewja-Nysa setzt sich aus der Kernverwaltung und den zwei Eigenbetrieben, Abfallwirtschaft und Jobcenter, zusammen.

Die Beschäftigten des Landkreises Spree-Neiße/Wokrejs Sprjewja-Nysa (Stammpersonal) sind zu **78,34 %** in der **Kernverwaltung**, zu **7,25 %** im **Eigenbetrieb Abfallwirtschaft** und zu **14,41 %** im **Eigenbetrieb Jobcenter** tätig. Es wird deutlich, dass mehr Frauen in der Kernverwaltung und im Eigenbetrieb Jobcenter arbeiten, als Männer. Männliche Beschäftigte sind hauptsächlich in der Kernverwaltung sowie im Eigenbetrieb Abfallwirtschaft tätig.

Die Kernverwaltung ist in mehrere Fachbereiche und nachgeordnete Einrichtungen unterteilt.

Geschlecht	Kernverwaltung	Eigenbetrieb Abfallwirtschaft	Eigenbetrieb Jobcenter
Frauen	576	18	125
Männer	256	59	28
Gesamt	832	77	153
	78,34 %	7,25 %	14,41 %

Breites Aufgaben-spektrum!



2.8 Analyse der Beschäftigtenstruktur nach Entgeltgruppen

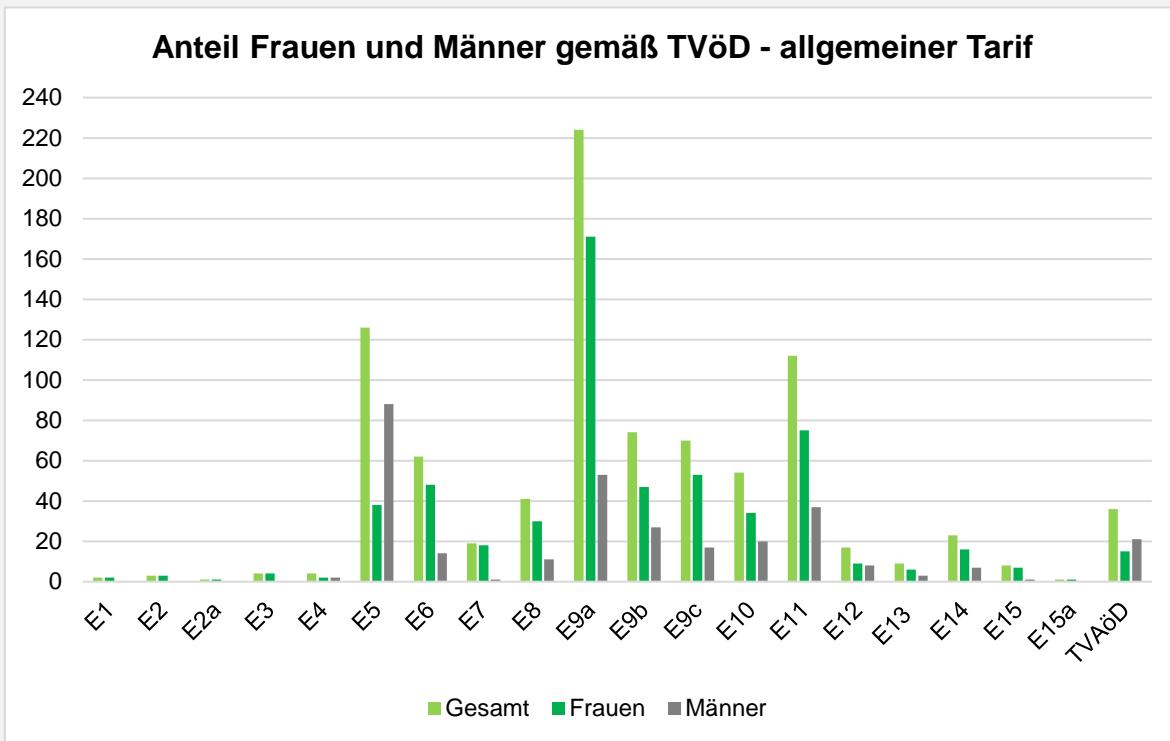


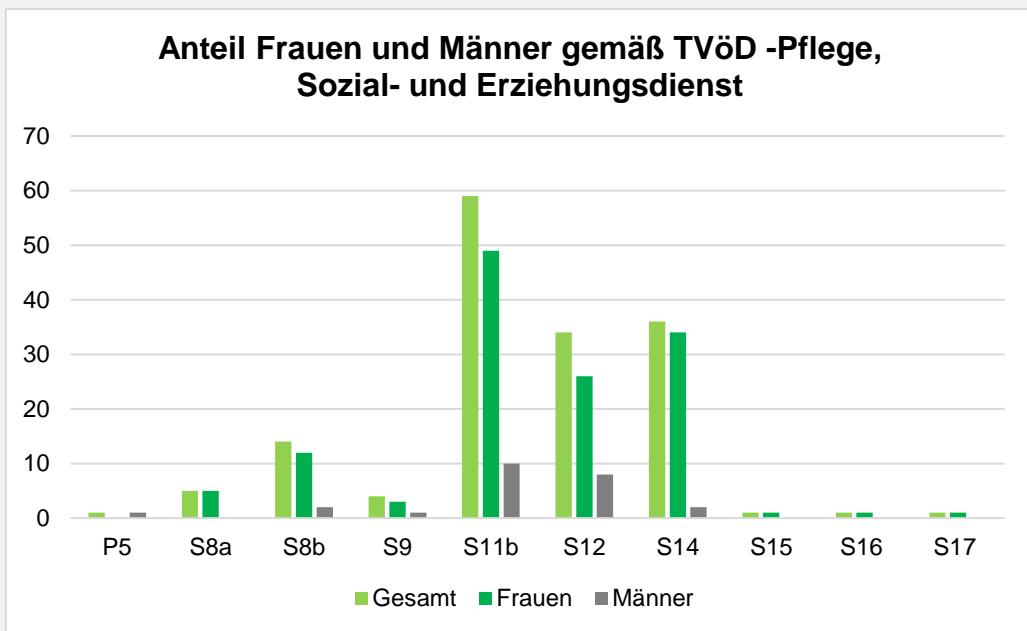
Abbildung 9. Anteil Frauen und Männer gemäß TVöD - allgemeiner Tarif
Quelle: eigene Darstellung 2025

Rund die Hälfte aller Tarifbeschäftigte des Landkreises Spree-Neiße/Wokreis Sprjewja-Nysa, 473 Beschäftigte und somit 44,54 %, ist in die Entgeltgruppen E5 bis E9a eingruppiert.

Bis auf die Entgeltgruppe E5 sind die Frauen in diesem Bereich stärker vertreten als die Männer. Der Anteil der Beschäftigten in den Entgeltgruppen E9 bis E12 liegt bei etwa 31,0 %. Die Entgeltgruppen E1 bis E4 sowie die Entgeltgruppen E13 bis E15 umfassen zusammen lediglich 4,8 % der Beschäftigten.

Eine Ungleichverteilung zeigt sich insbesondere in den Entgeltgruppen TVAöD und E5, in denen die Männer stärker vertreten sind als die Frauen. Dagegen ist der Frauenanteil in den Entgeltgruppen E 14 und E 15 besonders hoch.

Insgesamt wird anhand der Abbildung 9 deutlich, dass der Anteil an Frauen in den meisten Entgeltgruppen überwiegt, während der Anteil an Männern eher unterrepräsentiert ist.



Für Tarifbeschäftigte im Sozialbereich, der neben dem Pflegedienst auch den Sozial- und Erziehungsdienst umfasst, gilt eine andere Entgeltgruppenstruktur. Daher wird die Entgeltgruppenstruktur dieser Beschäftigten in der Abbildung 10 separat aufgezeigt.

Der überwiegende Anteil der Tarifbeschäftigte im Sozialbereich ist in die Entgeltgruppe S11b eingruppiert und somit als Sozialarbeiter tätig.

Insgesamt wird anhand der Abbildung 10 deutlich, dass der Anteil an Frauen in allen Entgeltgruppen überwiegt (mit Ausnahme der Entgeltgruppe P5), während der Anteil an Männern deutlich unterrepräsentiert ist.

Ein Grund für die fehlende Frauenquote in der Entgeltgruppe P5 liegt darin, dass bisher keine geeigneten Bewerberinnen gewonnen werden konnten.

2.9 Analyse der Beschäftigtenstruktur nach Besoldungsgruppen

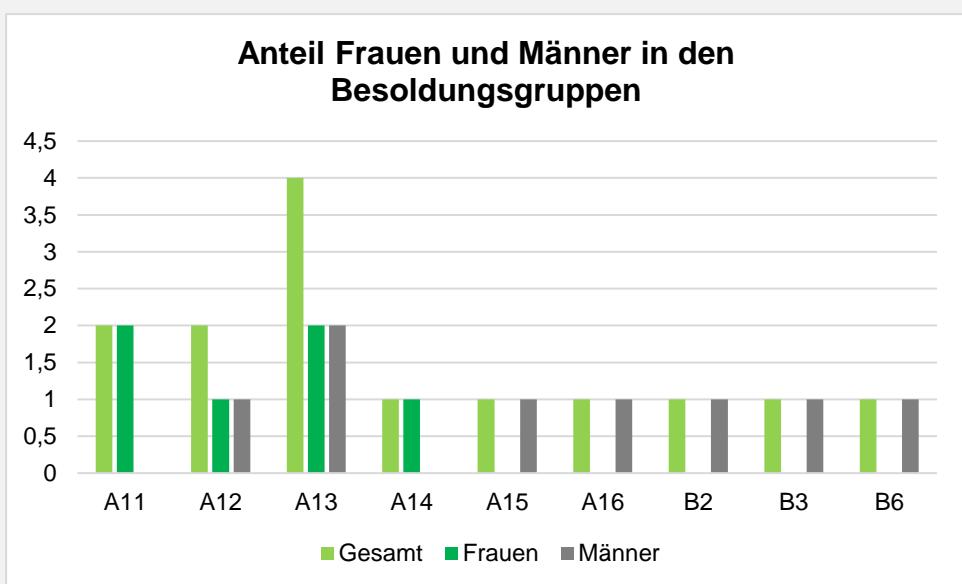


Abbildung 11. Anteil Frauen und Männer in den Besoldungsgruppen
Quelle: eigene Darstellung 2025

Der Großteil an Beamten ist dem höheren Dienst zugehörig.

Die Abbildung 11 zeigt deutlich, dass Frauen in den Besoldungsgruppen des höheren Dienstes sowie unter den Wahlbeamten unterrepräsentiert sind.

Zusammenfassend kann Folgendes festgestellt werden.

Im Hinblick auf die Gesamtstruktur der Entgelt- und Besoldungsgruppen ist ersichtlich, dass die Frauenquote im Landkreis Spree-Neiße/Wokreis Sprjewja-Nysa überwiegend einen Wert von 50 % übersteigt. Eine Unterrepräsentanz an Frauen tritt somit lediglich vereinzelt auf.

Zudem wird deutlich, dass die Zielquote für Frauen von 50 % im Sozialbereich (Sozial- und Erziehungsdienst, mit Ausnahme des Pflegedienstes) konsequent erreicht wird.

Eine Unterrepräsentanz an Frauen zeigt sich im Bereich der Beamten vor allem in den Besoldungsgruppen A 15 und A 16.

Eine bewusst auf Gleichstellung ausgerichtete Personalpolitik kann weiterhin dazu beitragen, die vereinzelte Ungleichverteilung in den jeweiligen Positionen auszugleichen.

2.10 Teilzeitbeschäftigung

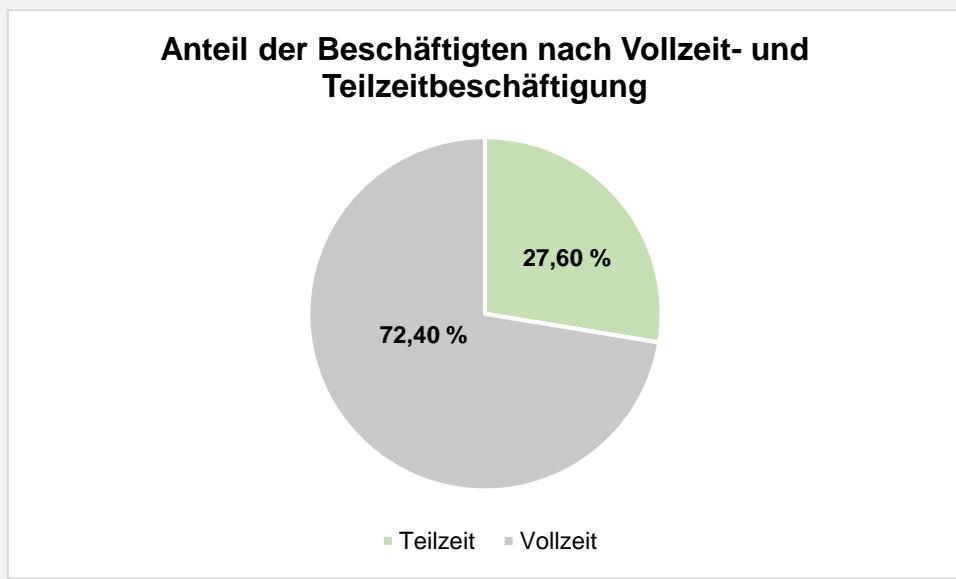


Abbildung 12. Anteil der Beschäftigten nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung
Quelle: eigene Darstellung 2025

Die Abbildung 12 zeigt den Anteil der Beschäftigten nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung. Insgesamt gehen zum Stichtag 31.12.2024 27,60 % aller Beschäftigten des Landkreises Spree-Neiße/Wokreis Sprjewja-Nysa, 293 Personen, einer Teilzeitbeschäftigung nach. Der überwiegende Teil aller Beschäftigten, 769 Personen und somit 72,40 %, arbeitet in Vollzeit.

Gesamt betrachtet arbeiteten im Landkreis Spree-Neiße/Wokreis Sprjewja-Nysa 36,16 % aller weiblichen Beschäftigten zum Stichtag 31.12.2024 in Teilzeit. Die Teilzeitquote der Männer lag lediglich bei 9,62 %.

Von insgesamt 576 Frauen arbeiten 191 Frauen, ca. jede dritte Frau, der Kernverwaltung in Teilzeit. Dahingegen gingen nur 28 der insgesamt 256 Männer, die in der Kernverwaltung tätig sind, einer Teilzeitbeschäftigung nach. Das entspricht einer Quote von 10,94 % und betrifft somit ca. jeden neunten Mann.

Anhand der Tabelle wird deutlich, dass insgesamt die meisten Teilzeitbeschäftigten im Eigenbetrieb Jobcenter arbeiten. Im Eigenbetrieb Jobcenter gehen zum Stichtag 31.12.2024 73 der 153 Beschäftigten, und somit 47,71 %, einer Teilzeitbeschäftigung nach.

Insgesamt fällt auf, dass sowohl in der Kernverwaltung als auch in den beiden Eigenbetrieben deutlich mehr Frauen als Männer teilzeitbeschäftigt sind.

Geschlecht	Gesamtanzahl	Kernverwaltung	Eigenbetrieb Abfallwirtschaft	Eigenbetrieb Jobcenter
Frauen	260	191 (33,20 %)*	1 (5,6 %)*	68 (54,4 %)*
Männer	33	28 (10,94 %)*	0 (0,0 %)*	5 (17,90 %)*
Gesamt	293	219 (26,32 %)*	1 (1,30 %)*	73 (47,71 %)*
	27,6 %	20,62 %	0,11 %	6,87 %

* Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtanzahl der Beschäftigten in den jeweiligen Bereichen, siehe S. 19

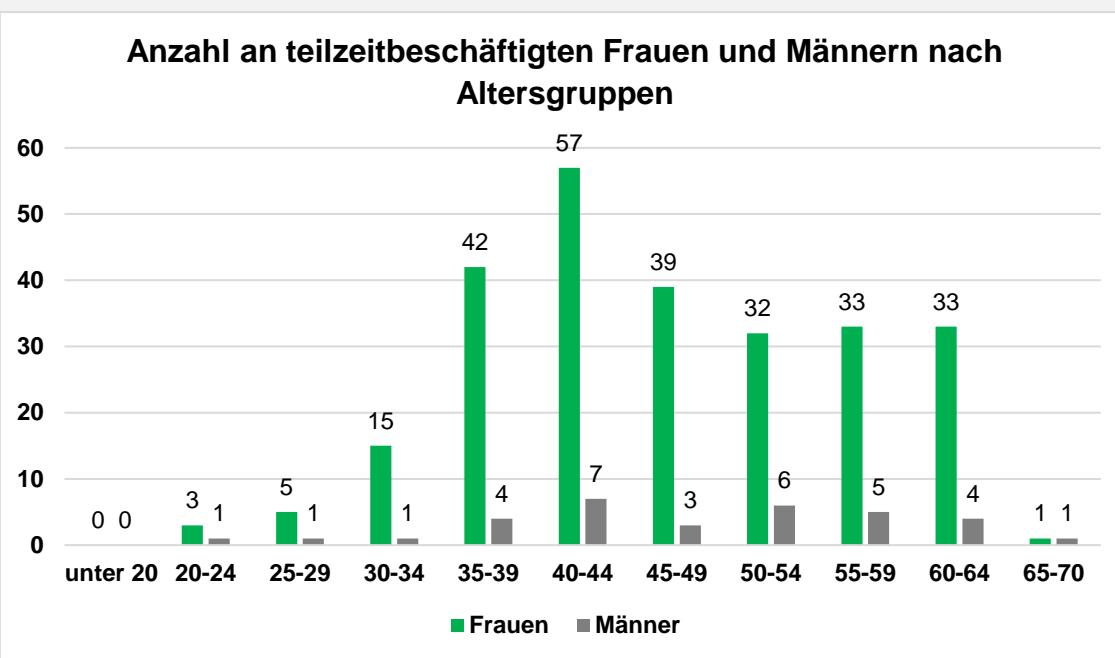


Abbildung 13. Anzahl an teilzeitbeschäftigte Frauen und Männern nach Altersgruppen
Quelle: eigene Darstellung 2025

Die Abbildung 13 bildet den Anteil an teilzeitbeschäftigte Frauen und Männern nach Altersgruppen ab. Die Abbildung bezieht sich sowohl auf die Tarifbeschäftigte, inklusive Auszubildende und Studenten, als auch auf die Beamten. Somit wird die Altersstruktur aller Teilzeitbeschäftigte des Landkreises Spree-Neiße/Wokrejs Sprjewja-Nysa dargestellt. Hierbei wird deutlich, dass die Teilzeitquote der Frauen in jeder Altersgruppe, ausgenommen 65-70 Jahre, deutlich höher ist, als die der männlichen Beschäftigten. Insgesamt fällt auf, dass die meisten Teilzeitbeschäftigte zwischen 40 und 44 Jahre alt sind.

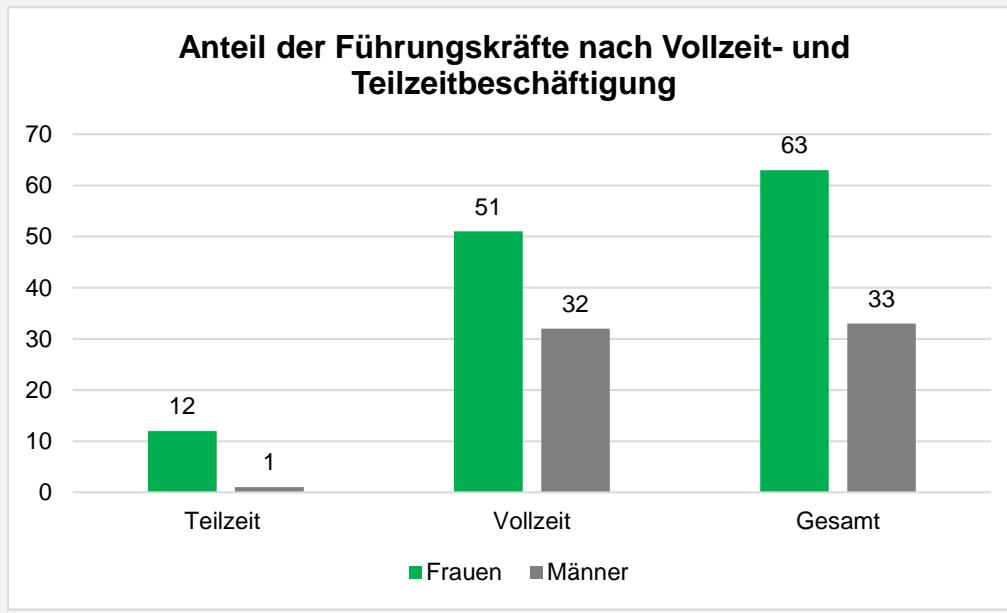


Abbildung 14. Anteil der Führungskräfte nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung
Quelle: eigene Darstellung 2025

Die Abbildung 14 zeigt die Verteilung des Arbeitsumfanges der Führungskräfte im Landkreis Spree-Neiße/Wokrejs Sprjewja-Nysa. Es wird deutlich, dass 13,54 % (13 von 96) der Führungskräfte in Teilzeit arbeiten und 92,31 % der insgesamt 13 teilzeitbeschäftigte Führungskräfte weiblich sind.

2.11 Ausbildung und Studium



Der Landkreis Spree-Neiße/Wokrejs Sprjewja-Nysa bildet aus!

Für das Jahr **2024** konnte der Landkreis Spree-Neiße/Wokrejs Sprjewja-Nysa **dreizehn Nachwuchskräfte** gewinnen, von denen sich acht Personen für eine Ausbildung und fünf Personen für ein Studium entschieden. Die überwiegende Mehrheit (76,92 %) ist männlich.

Die Anzahl an Nachwuchskräften konnte im Vergleich zum Vorjahr 2023 von acht auf dreizehn erhöht werden. Dies entspricht einer Steigerung von 38,5 %.

Die Gesamtanzahl an Auszubildenden und Studenten ist im Vergleich der letzten fünf Jahre im Jahr 2024 am höchsten, wie die nachfolgende Abbildung verdeutlicht.

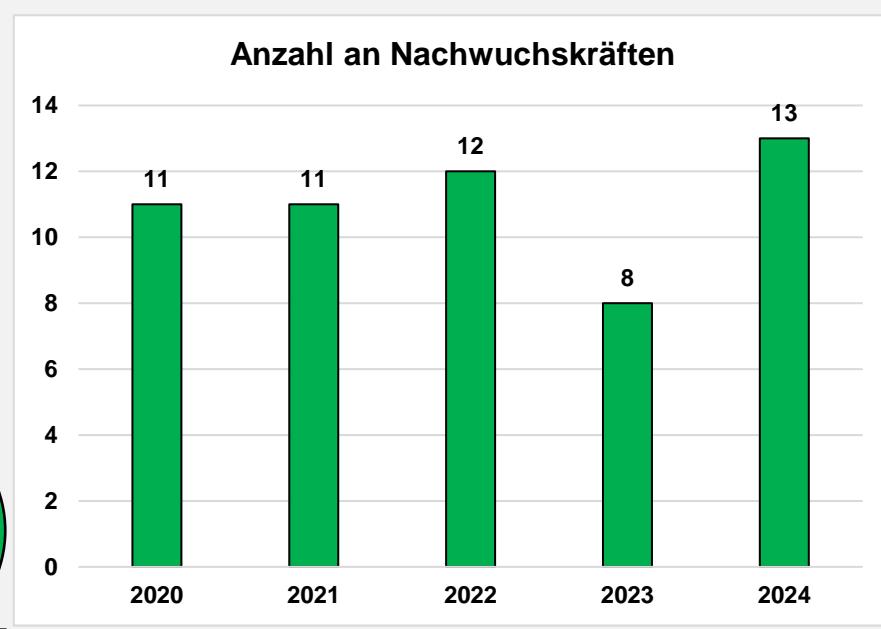
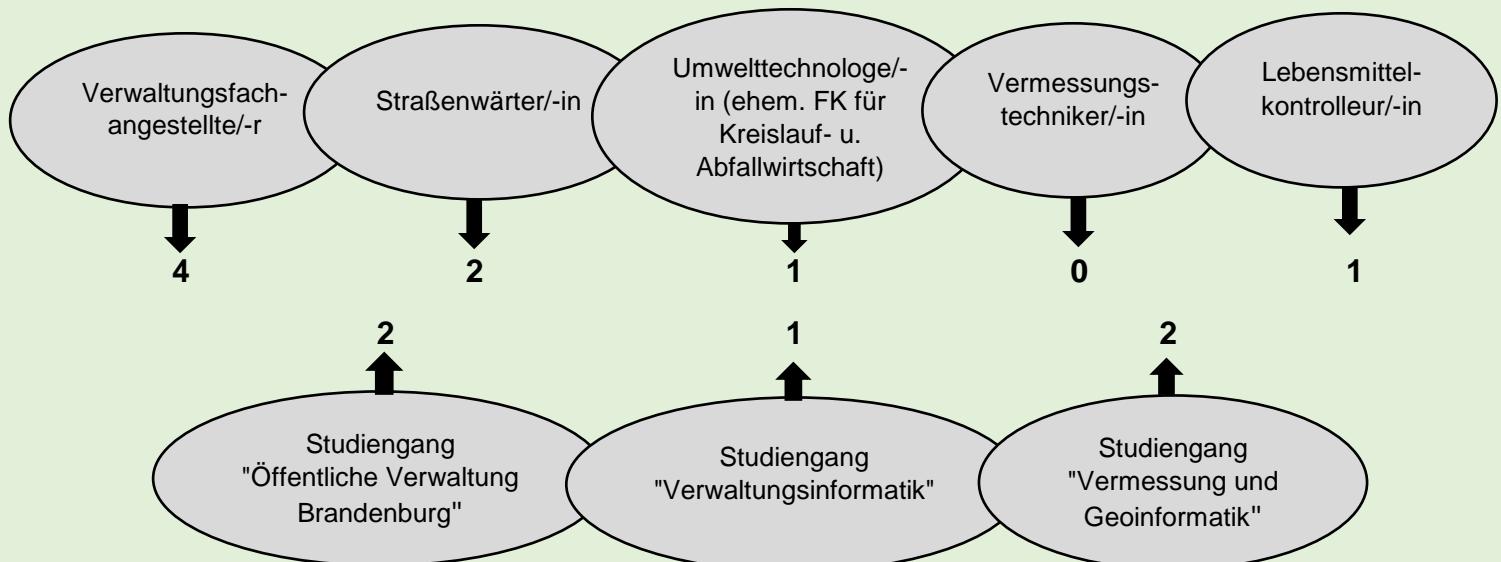


Abbildung 15. Anzahl an Nachwuchskräften beim Landkreis Spree-Neiße/Wokrejs Sprjewja-Nysa
Quelle: eigene Darstellung 2025

Ausbildungs- und Studiengänge 2024



Ausbildungsberuf	Gesamtanzahl	davon Frauen	davon Männer
Lebensmittelkontrolleur/-in	1	0 (0 %)	1 (100 %)
Umwelttechnologe/-in (ehem. FK für Kreislauf- u. Abfallwirtschaft)	1	0 (0 %)	1 (100 %)
Straßenwärter/-in	2	0 (0 %)	2 (100 %)
Verwaltungsfachangestellte/-r	4	1 (25 %)	3 (75 %)

Der Anteil von Frauen unter den Auszubildenden liegt im Jahr 2024 bei 12,5 %. Damit wird deutlich, dass Männer im Jahr 2024 wesentlich häufiger eine Ausbildung gewählt haben als Frauen. In den vergangenen fünf Jahren bewegte sich der Frauenanteil hingegen stets zwischen 40 % und 50 %. So lag er im Jahr 2023 bei 50 % (2 von 4), 2022 ebenfalls bei 50 % (4 von 8), 2021 bei 44,4 % (4 von 9) und 2020 bei 40 % (4 von 10).

Studiengang	Gesamtanzahl	davon Frauen	davon Männer
Studiengang "Vermessung und Geoinformatik"	2	0 (0 %)	2 (100 %)
Studiengang "Verwaltungsinformatik"	1	0 (0 %)	1 (100 %)
Studiengang "Öffentliche Verwaltung Brandenburg"	2	2 (100 %)	0 (0 %)

Der Anteil von Frauen unter den Studierenden beträgt im Jahr 2024 insgesamt 40 %. Damit haben sich auch hier im Jahr 2024 mehr Männer als Frauen für ein duales Studium im öffentlichen Dienst entschieden. Im Vergleich der letzten fünf Jahre lag der Anteil der Frauen stets zwischen 50 % und 100 %: im Jahr 2023 bei 50 % (2 von 4), 2022 ebenfalls bei 50 % (2 von 4), 2021 bei 100 % (2 von 2) und 2020 bei 66,7 % (2 von 3).

Für Ausbildungsplätze wird jährlich auf Ausbildungsmessen geworben. Auf folgenden Ausbildungsmessen nahm der Landkreis Spree-Neiße/Wokrejs Sprjewja-Nysa, so auch im Jahr 2024, teil:

- Februar: IMPULS Ausbildungsmesse Cottbus/Chóśebuz
- Mai: vocatium Cottbus/Chóśebuz
- September: Ausbildungs- und Studienbörse in Spremberg/Grodk und Guben/Gubin sowie WorldCafé in Eisenhüttenstadt
- November: iBob Cottbus/Chóśebuz

2.12 Elternzeit

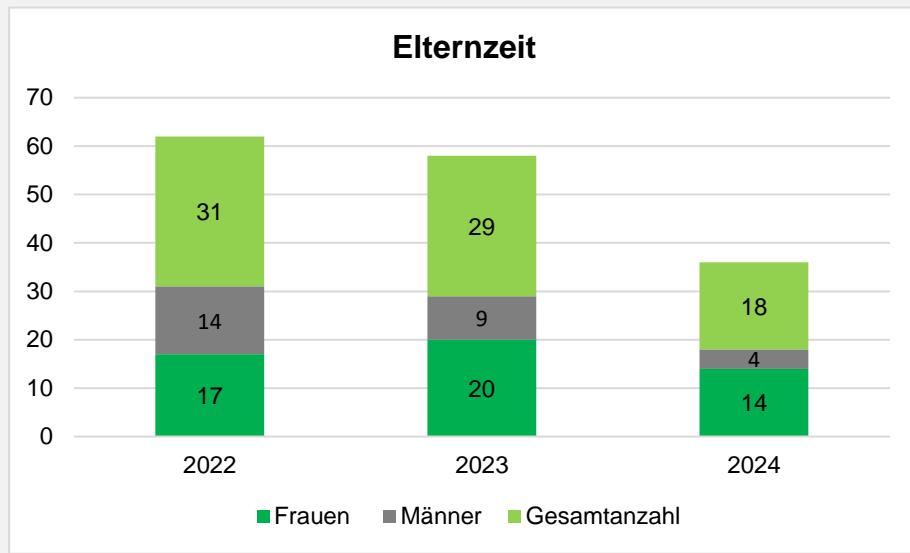


Abbildung 16. Elternzeit der Beschäftigten des Landkreises Spree-Neiße/Wokreis Spriewaja-Nysa 2022-2024
Quelle: eigene Darstellung 2025

Die Anzahl der Beschäftigten in Elternzeit ist im Vergleich der letzten drei Jahre, 2022 bis 2024, deutlich gesunken und war im Jahr 2024 im Vergleich am geringsten. Die Angabe der Spanne 0-70 bezieht sich hierbei auf die Anzahl der Beschäftigten.

Der Anteil an Beschäftigten, die Elternzeit in Anspruch nahmen, ist im Vergleich vom Jahr 2022 zum Jahr 2024 um ca. 42,0 % gesunken.

Insgesamt ist ersichtlich, dass die Elternzeit überwiegend von weiblichen Beschäftigten in Anspruch genommen wird.

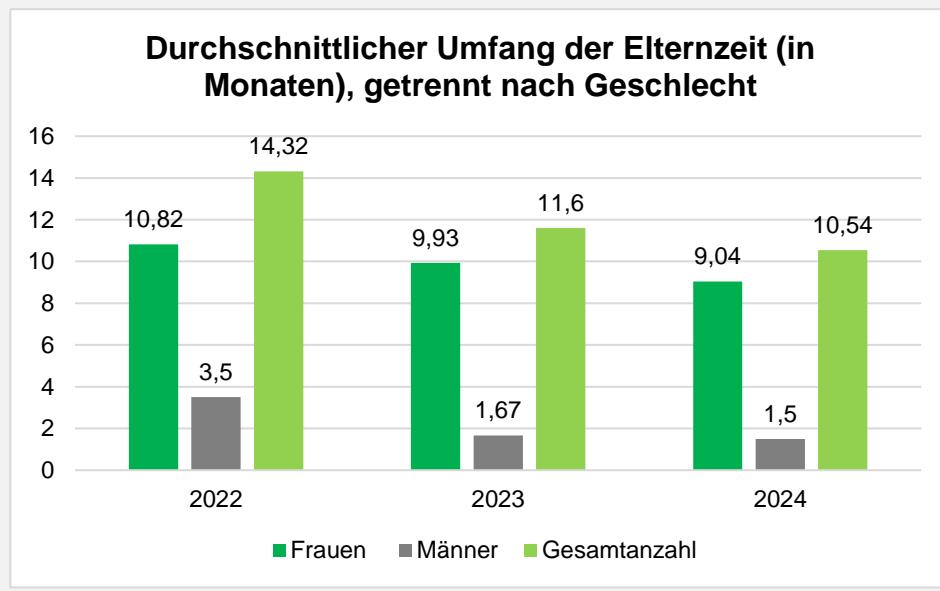


Abbildung 17. Durchschnittlicher Umfang der Elternzeit (in Monaten), getrennt nach Geschlecht
Quelle: eigene Darstellung 2025

Anhand der Abbildung wird deutlich, dass die Dauer der Inanspruchnahme der Elternzeit bei den Vätern deutlich kürzer ausfällt, als die der Mütter. Die Angabe der Spanne 0-16 bezieht sich hierbei auf die Anzahl der Monate. Bei den männlichen Beschäftigten war die durchschnittliche Dauer mit einem Wert von 1,5 Monaten im Jahr 2024 vergleichsweise am geringsten.

Insgesamt ist ersichtlich, dass die Dauer der Inanspruchnahme der Elternzeit in den letzten drei Jahren sowohl bei den Müttern als auch bei den Vätern kontinuierlich sank.

3. Schätzungen Personalabgänge

3.1 Personalabgänge im Zeitraum 2025-2029

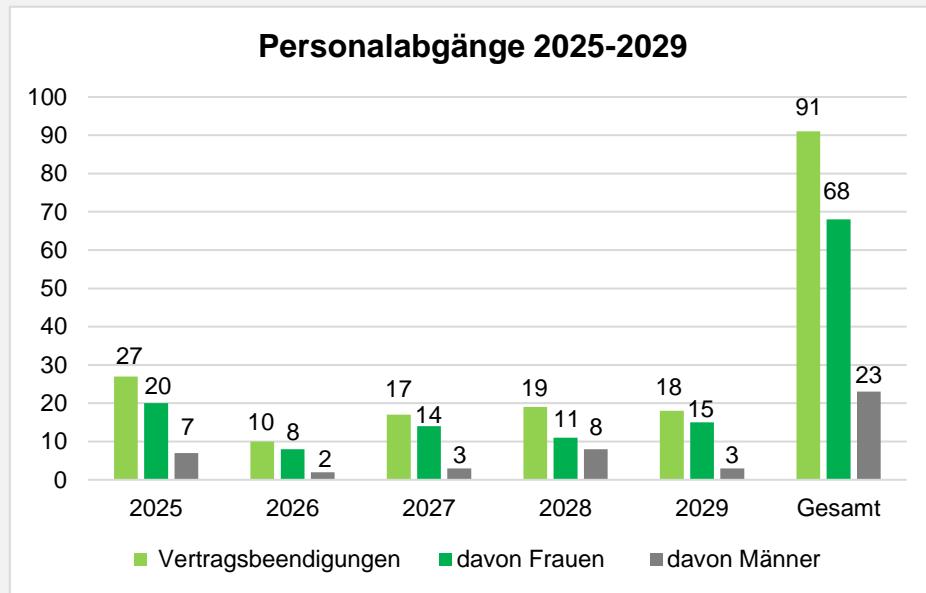


Abbildung 18. Personalabgänge 2025-2029 - Vertragsbeendigungen
Quelle: eigene Darstellung 2025

Die Abbildung 18 zeigt die planbaren Personalabgänge für den Zeitraum 2025-2029 zum Stand 31.12.2024.

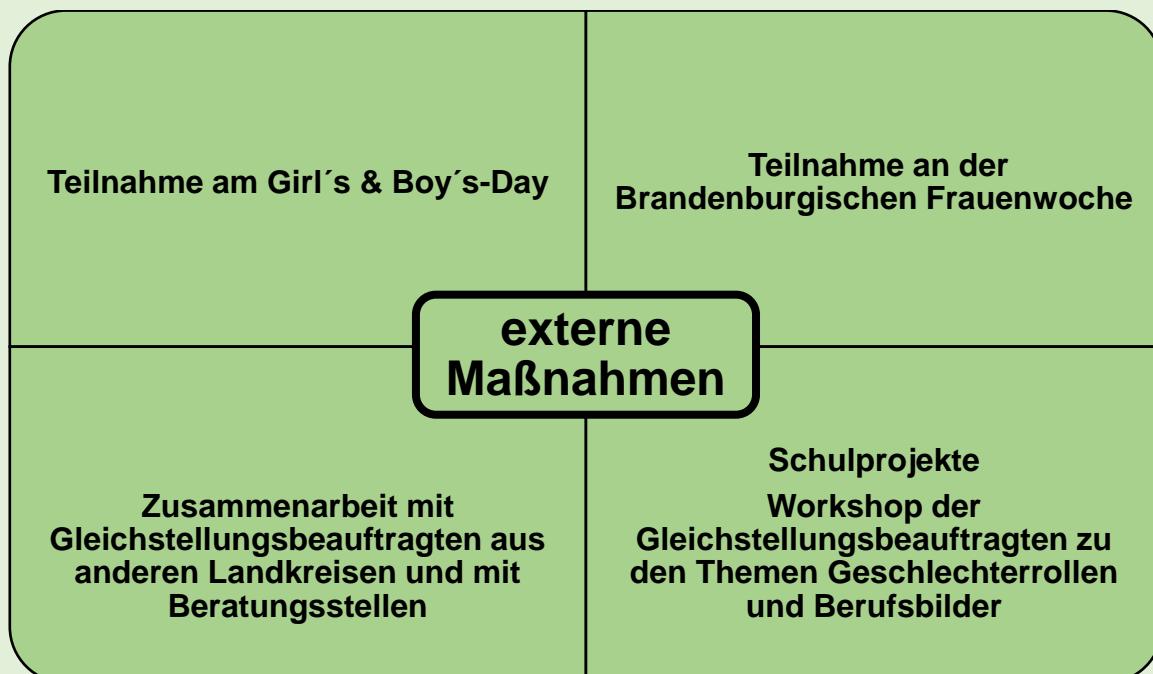
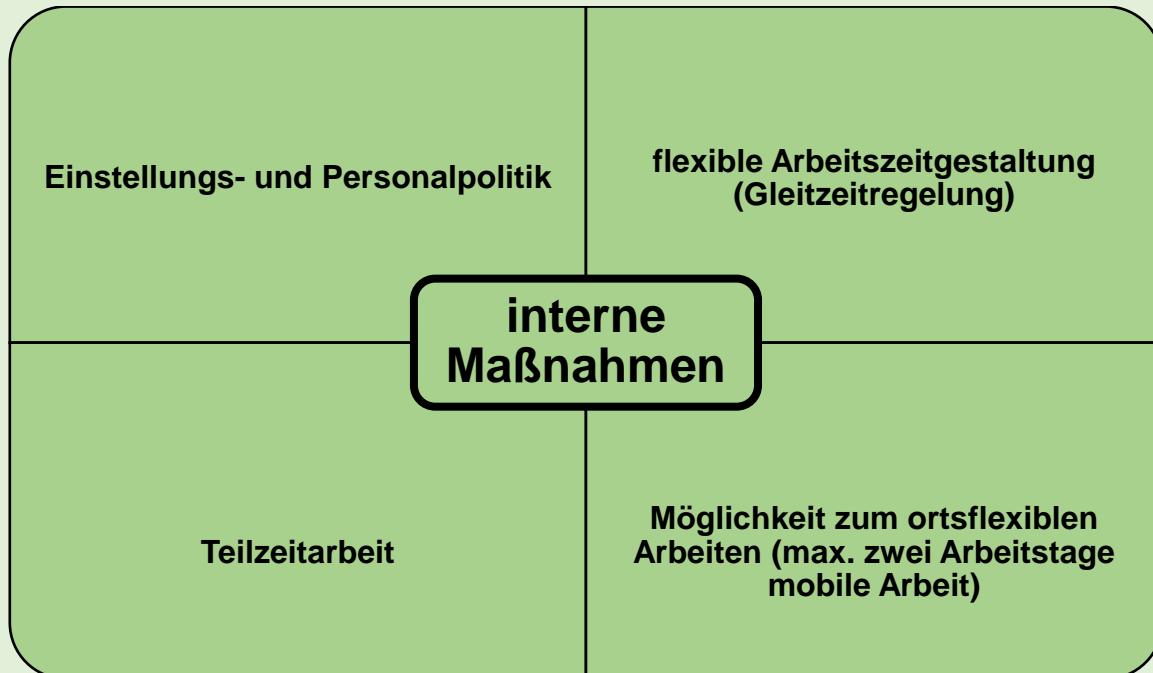
Die planbaren Personalabgänge umfassen den Eintritt in den Ruhestand, das Erreichen der Altersrente und den Beginn der Altersrente.

Auf Basis der gegenwärtigen Prognosen werden in den Jahren 2025-2029 insgesamt 91 Beschäftigte des Landkreises Spree-Neiße/Wokrejs Sprjewja-Nysa altersbedingt ausscheiden.

Davon entfallen 68 Personen (74,73 %) auf Frauen und 23 Personen (25,27 %) auf Männer.

4. Aktuelle Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

Folgende Maßnahmen wurden im Rahmen der Förderung der Gleichstellung in den letzten Jahren bereits umgesetzt bzw. erreicht:



1. Flexible Arbeitszeitgestaltung (Gleitzeitregelung)



Der Landkreis Spree-Neiße/Wokrejs Sprjewja-Nysa bietet seinen Mitarbeitenden moderne Möglichkeiten auch hinsichtlich der Arbeitszeit an.

Beschäftigte des Landkreises Spree-Neiße/Wokrejs Sprjewja-Nysa können von gleitender Arbeitszeit Gebrauch machen.

Auch im Jahr 2024 konnten die Mitarbeitenden des Landkreises Spree-Neiße/Wokrejs Sprjewja-Nysa ihre Arbeit im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit von 6.00 Uhr bis 19.00 Uhr ausüben.

Die Regelung der gleitenden Arbeitszeit wurde in einer Dienstvereinbarung verschriftlicht und ist für die Mitarbeitenden des Landkreises Spree-Neiße/Wokrejs Sprjewja-Nysa im Intranet zugänglich.

2. Mobile Arbeit



Der Landkreis Spree-Neiße/Wokrejs Sprjewja-Nysa bietet seinen Mitarbeitenden moderne Möglichkeiten mobil zu arbeiten an.

Die Mitarbeitenden können ihre Arbeit am Arbeitsplatz oder zeitweise auch mobil wahrnehmen. Die Möglichkeit der mobilen Arbeit besteht bei einer Fünf-Tage-Woche an bis zu zwei Tagen pro Arbeitswoche entsprechend der gesetzlichen Regelungen. Mobile Arbeit ist in Absprache mit der-/m Vorgesetzten, und sofern keine dienstlichen Belange entgegenstehen, möglich.

Verschriftlicht wurde die Möglichkeit der mobilen Arbeit und die damit im Zusammenhang stehenden Regelungen zur mobilen Arbeit in der Dienstvereinbarung Mobile Arbeit des Landkreises Spree-Neiße/Wokrejs Sprjewja-Nysa, die im Intranet für alle Mitarbeitenden des Landkreises zugänglich ist.

In der Dienstvereinbarung sind beispielsweise Informationen zum Antrags- und Genehmigungsverfahren, zur Arbeitszeit und zum Datenschutz enthalten.

3. Teilzeitarbeit



Beschäftigte des Landkreises Spree-Neiße/Wokrejs Sprjewja-Nysa können neben der gleitenden Arbeitszeit auch von einer Teilzeitbeschäftigung Gebrauch machen.

Konkrete Zahlen wurden bereits auf Seite 23 genannt und analysiert.

4. Einstellungs- und Personalpolitik

Die Personalstrategie des Landkreises Spree-Neiße/Wokrejs Sprjewja-Nysa berücksichtigt die Grundsätze der Bestenauslese, der Neutralität hinsichtlich des Geschlechts sowie der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Dadurch bestehen für alle Beschäftigten im Landkreis Spree-Neiße/Wokrejs Sprjewja-Nysa unabhängig vom Geschlecht gleiche Entwicklungsmöglichkeiten.

5. Schulprojekte

Für Grundschulen und weiterführende Schulen werden die Themen Geschlechterrollen und Berufsbilder in einem Workshop der Gleichstellungsbeauftragten thematisiert. Angesprochen sind Schülerinnen und Schüler ab Klasse 5. Im Workshop sollen mit abwechslungsreichen Methoden typisch männliche und typisch weibliche Rollen- und Berufsbilder dargestellt, hinterfragt und eigene Zukunftsvisionen entwickelt werden.

Erste Besuche fanden bereits in der Grundschule Keune und in der praxisorientierten Grund- und Oberschule Germanus Theiss in Döbern statt.

6. Zusammenarbeit mit anderen Gleichstellungsbeauftragten aus anderen Landkreisen, mit Beratungsstellen

Es existiert eine intensive Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Cottbus. Dabei wurde ein Leitfaden für kommunale Gleichstellungsbeauftragte erstellt. Dieser fasst die internen und externen Aufgaben der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten zusammen und soll den Einstieg, insbesondere für Gleichstellungsbeauftragte erleichtern, die diese Position nur im Nebenamt ausführen. Der Leitfaden wurde der Regionalen Arbeitsgemeinschaft Südbrandenburg zur Verfügung gestellt. Fortlaufend finden Absprachen und Planungen zu gemeinsamen Aktionstagen, wie die Brandenburgischen Frauenwochen und dem Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen, statt. Ziel ist das Thema gemeinsam in der Stadt Cottbus und dem Landkreis zu stärken.

Bei der Zusammenarbeit mit der Regionalen Arbeitsgemeinschaft Südbrandenburg (CB, LK SPN, LK Elbe-Elster, LK Oberspreewald-Lausitz) werden Aktionen zu den Brandenburgischen Frauenwochen und dem Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen besprochen sowie über die Arbeit der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und das Bündnis Lausitz berichtet. Ziel ist die Vernetzung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und die Unterstützung der ehren- oder nebenamtlich tätigen Beauftragten.

Zudem erfolgt die Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Gleichstellung von Frauen und Männern des Landes Brandenburg und der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten. Ziel ist die Vernetzung und die Sichtbarmachung von Gleichstellungsthemen im Land, der Austausch zu Themen wie Personalpolitik. Aktuell wird eine Homepage erstellt, die die Arbeit der brandenburgischen Gleichstellungsbeauftragten vorstellt (LK SPN, LK Teltow-Fläming, Gemeinde Blankenfelde-Mahlow, Gemeinde Schönefeld).

Die Zusammenarbeit findet ebenfalls mit Frauen- und Familienberatungsstellen, mit Opferhilfestellen und Gewaltpräventionsstellen sowie mit Suchtberatungsstellen, Migrationsberatungsstellen, dem CSD Cottbus & Niederlausitz sowie der Polizei statt.

Des Weiteren wurde das Netzwerk häusliche Gewalt im Landkreis initiiert, um möglichst viele Akteure im Landkreis regelmäßig zusammenzubringen, Kontakte zu knüpfen und aktuelle Probleme und Themen zu besprechen.

7. Teilnahme am Girls'Day & Boys'Day

Der Girls'Day & Boys'Day, als Zukunftstag in Brandenburg bekannt, wird federführend im Landkreis Spree-Neiße/Wokrejs Sprjewja-Nysa durch das Sachgebiet Personalangelegenheiten vorbereitet und in Zusammenarbeit mit verschiedenen Abteilungen durchgeführt.

Der Girls'Day & Boys'Day ist eine Aktion des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben und wird bundesweit durchgeführt. Ziel ist es, Mädchen und Jungen einen Einblick in das Berufsleben zu geben und ihnen insbesondere Berufe bekannt zu machen, die nicht typisch für Mädchen oder Jungs sind (Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben, o.J.).

Im Landkreis Spree-Neiße/Wokrejs Sprjewja-Nysa erfolgt die Begrüßung der Schülerinnen und Schüler durch den Landrat. Anschließend erhalten sie einen Überblick über die Struktur der Verwaltung und erfahren, welche Ausbildungsberufe und duale Studiengänge im Landkreis Spree-Neiße/Wokrejs Sprjewja-Nysa angeboten werden. Danach werden die Teilnehmenden aufgeteilt und lernen einen Fachbereich intensiver kennen.

8. Brandenburgische Frauenwoche

Im Rahmen der Brandenburgischen Frauenwochen im März findet jährlich eine Veranstaltung im Landkreis Spree-Neiße/Wokrejs Sprjewja-Nysa mit den langgedienten Mitarbeiterinnen der Verwaltung statt. Das Frauenfrühstück mit kulturellem Programm soll die Wertschätzung für die Arbeit der Mitarbeiterinnen, die 25 oder 30 Jahre in der Verwaltung tätig sind, zum Ausdruck bringen.



9. Diskriminierungsschutz für alle Beschäftigten gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), welches 2006 in Kraft trat, verpflichtet Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber erforderliche Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Benachteiligung zu treffen. Es soll Menschen schützen, die aufgrund des Alters, des Geschlechts, einer chronischen Erkrankung oder Behinderung, der Religion, der sexuellen Identität oder aus rassistischen oder antisemitischen Gründen benachteiligt werden. So sind auch Diskriminierung und (sexuelle) Belästigung verboten.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind verpflichtet auf geeignete Weise auf Formen und Auswirkungen solcher Benachteiligungen hinzuweisen und darauf hinzuwirken, ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen (§12 AGG).

Das Brandenburgische Landesgleichstellungsgesetz (LGG) verpflichtet Führungskräfte zusätzlich, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern und Betroffene zu schützen (§9a LGG).

Bei einer beachtlichen Zahl der Diskriminierungen handelt es sich um sexuelle Belästigungen. Laut einer Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes von 2022 hat jede elfte erwerbstätige Person in Deutschland bereits sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt. Dabei waren Frauen mehr als doppelt so häufig wie Männer betroffen. Bei 43 Prozent der belästigenden Personen handelt es sich um Kolleginnen und Kollegen, bei 19 Prozent waren es Vorgesetzte oder betrieblich höhergestellte Personen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2019).

Die Kreisverwaltung des Landkreises Spree-Neiße /Wokrejs Sprjewja-Nysa verpflichtet sich ein wertschätzendes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu schaffen und einen umfassenden Diskriminierungsschutz zu etablieren. Dabei setzt die Kreisverwaltung auf die Implementierung einer innerbetrieblichen Antidiskriminierungskultur. Dazu gehören das interne Konfliktmanagement, Beratung von Mitarbeitenden sowie von Führungskräften und Präventions- und Sensibilisierungsmaßnahmen. Zwei der drei Bereiche konnten bereits mit konkreten Maßnahmen gestärkt und weiterentwickelt werden.

Internes Konfliktmanagement

Ein wichtiger Schritt ist die Schaffung und Etablierung des internen Konfliktmanagements. 2023 wurde eine entsprechende Arbeitsgruppe ins Leben gerufen. Aktuell sind vier Mitarbeiterinnen an verschiedenen Standorten der Verwaltung für das interne Konfliktmanagement tätig und stehen Mitarbeitenden, die von sozialen Konflikten und Mobbing betroffen sind, zur Seite. Sie sind in dieser Tätigkeit weisungsfrei und arbeiten unabhängig. Sie haben ein umfassendes Anhörungs-, Informations- und Vortragsrecht und unterliegen der Schweigepflicht.

Im Intranet der Kreisverwaltung wird das interne Konfliktmanagement vorgestellt und die Kontaktmöglichkeit bekannt gemacht.

Mit der Einrichtung des unabhängig agierenden internen Konfliktmanagements kommt die Kreisverwaltung ihrer Verpflichtung nach, eine zuständige Stelle für interne Beschwerden einzurichten und entsprechende Informationen bekannt zu machen (§13 Abs.1 AGG).

Beratung

Neben der Arbeitsgruppe des internen Konfliktmanagements steht die Gleichstellungsbeauftragte der Kreisverwaltung allen Mitarbeitenden ebenfalls beratend zur Verfügung.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit anderen Landkreisen und Verwaltungseinheiten vernetzt und im stetigen Austausch zu Themen der Diskriminierung.

6. Ausblick

Zielplanung ab dem Jahr 2026

1. Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Einrichtung eines Rückzugsortes (Frauenruheraum/Eltern-Kind-Zimmer)
- Für Vereinbarkeit Beruf und Familie werben (damit mehr Männer einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen)

2. Förderung von Frauen in Führungspositionen

- Förderung durch Fortbildungen
- Aufbau von Netzwerken, in denen sich Frauen beruflich austauschen und unterstützen können

3. Bildungs- und Aufklärungsmaßnahmen

- Informationsangebote
- ➔ Angebote, um Bewusstsein für das Thema Gleichstellung zu schaffen

4. Maßnahmen im Bereich Ausbildung

- Geschlechtersensible Berufsorientierung
- Kooperation von Schulen mit der Kreisverwaltung, um Berufsfelder aufzubrechen, die traditionell geschlechterspezifisch besetzt sind (z. B. Handwerk, Pflege-, Sozial- und Erziehungsdienst)
- Ausbau der Schulprojekte (siehe Seite 32)
- Entwicklung eines Leitfadens „Gleichstellung in der Ausbildung“
- Mentoring-/Patenprogramme, bei denen ältere Azubis junge Menschen begleiten
- Förderung von Maßnahmen (z. B. jährliche Teilnahme am Girls'Day & Boys'Day) zur Erhöhung der Bewerbungszahlen unterrepräsentierter Geschlechter
- Förderung der Bewerbungen von Frauen in Ausbildungsberufen und Studiengängen mit niedrigem Frauenanteil

5. Stellenbesetzungen



- öffentliche Ausschreibung bei Unterrepräsentanz von Frauen:
 - ➔ In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, erfolgt eine bevorzugte Berücksichtigung von Bewerberinnen bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung
 - ➔ Überprüfung und ggf. Anpassung der Dienstvereinbarung zum Personalauswahlverfahren (Ziel: Gewährleistung einer rechtssicheren Umsetzung)
- Formulierung der Stellenausschreibungen: geschlechterneutral und diskriminierungsfrei

6. Präventions- und Sensibilisierungsmaßnahmen

interne Maßnahmen

- regelmäßige Schulungen für die gesamte Verwaltung zu Themen wie Gleichstellung, Stereotype, Diskriminierung, sexuelle Belästigung
- Erweiterung der bisherigen Angebote der Verwaltungsakademie (eCampus)
- spezielle Workshops für Führungskräfte
- spezielle Schulungen für Gleichstellungsbeauftragte
- Entwicklung verbindlicher Verhaltensstandards und Regeln
 - ➔ Erarbeitung einer Dienstvereinbarung zum Umgang mit Konflikten und Mobbing sowie sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- Etablierung von Schutz und Beratungsangeboten zum Thema Diskriminierung
- Angebote an Informationsständen zu Aktionstagen in der Kreisverwaltung
- Evaluation und Feedback
- regelmäßige Befragungen von Mitarbeitenden
 - ➔ anonyme Umfragen zu Erfahrungen mit Diskriminierung/Belästigung, freies Textfeld für Verbesserungswünsche

externe Maßnahmen

- Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Diskriminierung
- Aufklärungskampagnen
- Kampagnen zur Sensibilisierung für das Thema Gewalt gegen Frauen, sexuelle Belästigung
- Lokale Kampagnen (z. B. Social Media, Veranstaltungen) im Landkreis

□ Brandenburgische Frauenwoche

Im Rahmen der Brandenburgischen Frauenwoche im März sollen Formate entstehen, die die ehrenamtliche Arbeit von Frauen stärken, Netzwerkarbeit unterstützen und Frauen aus Politik und Wirtschaft zusammenbringt.

Bürgerschaftlich organisierte Frauenstammtische stellen ihre Arbeit im Rahmen eines Fachtags mit Best-Practice-Beispielen vor und geben ihre Erfahrungen an Interessierte weiter. Unternehmerinnenstammtische mit Beteiligung von Politikvertreterinnen sollen Möglichkeit zum Austausch und Vernetzung bieten und neue Ideen entwickeln, um auch den Blick von Jugendlichen und besonders von Mädchen auf Politik und Wirtschaft in der Region zu öffnen.

□ Einbindung externer Experten (z. B. bei Veranstaltungen)

Fazit

Mit dem Gleichstellungsplan des Landkreises Spree-Neiße/Wokrejs Sprjewja-Nysa für den Zeitraum 2026-2029 wird der Rahmen für eine nachhaltige und zukunftsorientierte Gleichstellungspolitik in der Kreisverwaltung geschaffen.

Der Plan verfolgt das Ziel, Chancengleichheit zu fördern und eine familienfreundliche, respektvolle sowie diskriminierungsfreie Arbeitskultur zu stärken.

Ein zentraler Schwerpunkt liegt auf der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Durch den weiteren Ausbau unterstützender Angebote soll es Beschäftigten ermöglicht werden, familiäre und berufliche Verpflichtungen besser miteinander zu vereinbaren.

Darüber hinaus wird die Förderung von Frauen in Führungspositionen vorangetrieben. Durch gezielte Angebote und Netzwerke sollen Frauen verstärkt auf Führungsaufgaben vorbereitet werden.

Ein weiterer Fokus liegt auf Bildungs- und Aufklärungsmaßnahmen sowie Präventions- und Sensibilisierungsmaßnahmen, wie internen Schulungen, Workshops und externen Kampagnen. Diese sollen dazu beitragen, Gleichstellung auch weiterhin als festen Bestandteil der Verwaltungskultur zu verankern und Diskriminierung vorzubeugen.

Auch im Bereich der Ausbildung und Stellenbesetzungen wird der Landkreis Spree-Neiße/Wokrejs Sprjewja-Nysa weiterhin auf Fairness, Transparenz und Chancengleichheit achten. Ziel ist es, Gleichstellung bereits beim und vor dem Berufseinstieg zu fördern und Frauen für bislang männlich dominierte Tätigkeitsfelder und andersrum zu gewinnen.

Für die Realisierung der Maßnahmen bedarf es neben einer fortlaufenden Anpassung an die sich verändernden Gegebenheiten auch der engagierten und ergebnisorientierten Zusammenarbeit aller Beschäftigten.

Mit dem Gleichstellungsplan 2026-2029 bekräftigt der Landkreis Spree-Neiße/Wokrejs Sprjewja-Nysa sein Bekenntnis zu Chancengleichheit, Vielfalt und einer modernen Verwaltung, die die Potenziale der Beschäftigten fördert.

Quellenverzeichnis

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2019, 25.10.). *Jede elfte Person hat in den vergangenen drei Jahren Belästigung im Job erlebt.* https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/aktuelles/DE/2019/20191025_PK_Studie_Sexuelle_Belaestigung.html

Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben. (o.J.). *Girls'Day und Boys'Day.* Abgerufen am 27.10.2025, von <https://www.bafza.de/engagement-und-aktionen/girlsday-und-boysday>

Bundesministerium des Innern. (o.J.). *Lexikon - Wichtige Begriffe kurz erläutert.* Abgerufen am 29.10.2025, von <https://www.bmi.bund.de/DE/service/lexikon/functions/bmi-lexikon.html?lv3=9398164&lv2=9391114#doc9398164>

eEducation Net e.K. (o.J.). Ausbildung: Definition im Bildungskontext. Abgerufen am 27.10.2025, von <https://www.hauptsachebildung.de/bildungsglossar/ausbildung/#Begriffsklaerung>

Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Brandenburg. (2024, September). *Praxishandbuch zum Landesgleichstellungsgesetz.* [PDF-Datei]. von <https://mgs.brandenburg.de/mgs/de/service/publikationen/detail/~15-10-2024-praxishandbuch-zum-landesgleichstellungsgesetz>

Impressum

Herausgeber:

Landkreis Spree-Neiße/Wokrejs Sprjewja-Nysa
Körperschaft des öffentlichen Rechts (Gebietskörperschaft)
vertreten durch den Landrat
Heinrich-Heine-Straße 1
03149 Forst (Lausitz)/Baršć (Łužycy)

Ansprechpartner:

FB Haupt- und Personalverwaltung
E-Mail: hauptamt@lkspn.de

Gleichstellungsbeauftragte
s.schuster-buero-landrat@lkspn.de

Ausgabe 2026