



Frauenförderplan
der
Landeshauptstadt Magdeburg
2008 – 2010



Inhaltsverzeichnis

Vorwort

1 Einführung

- 1.1 Rechtliche Grundlagen
- 1.2 Frauenförderberichterstattung

2 Bestandsaufnahme

3 Auswertung des statistischen Materials

- 3.1 Übersicht über die Gesamtbeschäftigten mit Beschäftigungsumfang der Stadtverwaltung (Anlage 1 – Stand 31. Dezember 2007)
- 3.2 Altersverteilung der Gesamtbeschäftigten (Anlage 2)
- 3.3 Ausbildung (Anlage 3)
- 3.4 Einstellungen (Anlage 4 – dreijähriger Erhebungszeitraum)
- 3.5 Beförderungen/Höhergruppierungen (Anlage 5 – dreijähriger Erhebungszeitraum/ohne Bewährungs- und Zeitaufstieg)
- 3.6 Führungspersonen in der Stadtverwaltung (Anlage 6)
- 3.7 Nachbesetzung bei Elternzeit (Anlage 8)
- 3.8 Beschäftigung in Gremien (Anlage 9)

4 Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

5 Ziele- und Maßnahmenkatalog

- 5.1 Ausgangssituation
- 5.2 Ziele- und Maßnahmenkatalog 2005-2007
- 5.3 Ziele- und Maßnahmenkatalog 2008-2010
 - 5.3.1 Chancengleichheit hinsichtlich der beruflichen Situation und Entwicklung von Frauen und Männern (§ 1 FrFG)
 - 5.3.2 Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen (§ 3 Satz 3, § 20 Abs. 3 FrFG)
 - 5.3.3 Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Mitwirkung an Entscheidungsprozessen
- 5.2.4 Erhöhung der Akzeptanz für Chancengleichheit

Frauenförderplan als Teil des Personalentwicklungskonzeptes der Landeshauptstadt Magdeburg für die Jahre 2008 bis 2010 lt. RL entspr. § 20 FRFG LSA

Vorwort

Der Frauenförderung im öffentlichen Dienst kommt aus zwei Gründen eine besondere Bedeutung zu. Zum einen handelt es sich um einen Bereich, auf den unmittelbar Einfluss genommen werden kann, zum anderen übernimmt der öffentliche Dienst eine Vorreiterrolle und Vorbildfunktion für die Privatwirtschaft. Frauenförderung auch in Form der Umsetzung des nun gültigen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

Der fortgesetzte Prozess der Haushaltskonsolidierung in der Landeshauptstadt Magdeburg und der damit verbundene Sparzwang in allen Bereichen hat weiterhin auch Auswirkungen auf die Personalausstattung. Daher ist es ganz besonders wichtig, die vorhandenen Personalressourcen optimal zu nutzen. Frauenförderung im öffentlichen Dienst ist damit nicht nur demokratisches Gebot. In Zeiten von Ressourcenknappheit kann es sich keine Verwaltung leisten, das Potenzial von fast zwei Dritteln ihrer Beschäftigten nicht optimal zu fördern und weiterzuentwickeln.

Die Fortschreibung des Frauenförderplanes muss die Situation der weiblichen Beschäftigten beschreiben und die bisherige Förderung von Frauen in den einzelnen Bereichen auswerten.

Neben der Beschreibung des Ist-Zustandes sollen konkrete Ziele und die Entwicklung von operationalisierbaren und damit bereichsbezogenen Maßnahmen zur Umsetzung dieser Ziele erarbeitet werden.

Der vorliegende Bericht unterscheidet sich im Wesentlichen von den Vorgängern. Der Fokus wurde nicht – wie in der Vergangenheit – auf die Quantität der Daten gerichtet, sondern auf den qualitativen Aspekt von Frauenförderung. So bilden die mit der Novellierung der Frauenförderpläne neu eingeführten Ziele- und Maßnahmenkataloge im Frauenförderplan 2005 – 2007 gleichfalls Bestandteil der Berichterstattung.

Durch die Auswertung der statistischen Angaben werden Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern bei Bewerbung, Einstellung, beruflichem Aufstieg und Fortbildung in den einzelnen Bereichen aufgezeigt und begründet. Die dritte Fortschreibung des Frauenförderplanes und die damit verbundenen Auswertungen der Statistiken werden durch den Grundgedanken des Gender-Mainstreamings getragen.

Das Vorhandensein von nach Geschlechtern aufgeschlüsselten Statistiken bildet die Grundlage für die Identifikation von Themenfeldern und Bereichen. Das bedeutet, dass geschlechtsspezifische Statistiken Gender-Mainstreaming erst ermöglichen.

Die Frauenförderung in der Stadtverwaltung Magdeburg wird in der Zukunft noch wesentlich deutlicher als bislang eine Akzentuierung auf die Personalentwicklung legen.

Es ist in den letzten Jahren klar geworden, dass separate Frauenförderungskonzepte, die neben eingeleiteten Personal- und Organisationsentwicklungsprozessen laufen, in den Ämtern eher auf Widerstand stoßen und dadurch wenig wirkungsvoll sind.

Das Ziel ist es, qualifizierte Frauen durch gezielte Fortbildungsmaßnahmen (z.B. Mentoring für Frauen) zu motivieren (z.B. durch die vertretungsweise Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten) und auf die Übernahme von Führungsverantwortungen vorzubereiten.

Für Frauen mit Schwerbehinderung gilt die besondere Förderung im Sinne der Integrationsvereinbarung, die der Oberbürgermeister auf der Grundlage des Sozialgesetzbuches IX mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Gesamtpersonalrat geschlossen hat. Konsequenterweise wird in der Stadtverwaltung bei Stellenbesetzungen sowie der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten die Quotenregelung des § 4 FrFG angewandt.

1 Einführung

1.1 Rechtliche Grundlagen

Bei dem vorliegenden Bericht handelt es sich um die dritte Fortschreibung des Frauenförderplanes. Laut § 20 des Frauenfördergesetzes (FrFG) haben oberste Landesbehörden sowie Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit eigener Verwaltung für ihren Geschäftsbereich einen Frauenförderplan zu erstellen und alle zwei Jahre fortzuschreiben. Der Bericht wurde auf der Grundlage der Richtlinie zum Erstellen von Frauenförderplänen (RdErl. des MI vom 16. Januar 2002 - 061-03038/4) erstellt. Die Fortschreibung schließt sich an die vorangegangene Fortschreibung an und umfasst den Zeitraum bis zum Stichtag 31. Dezember 2007 mit Ausblick auf zukünftige Entwicklungen bis zum Jahr 2010.

1.2 Frauenförderberichterstattung

Mit der Novellierung der Richtlinien zum Erstellen werden folgende Ziele bei der Erstellung von Frauenförderplänen verfolgt:

- a) eine wesentliche Reduzierung des Aufwandes für die Datenerfassung durch die Nutzung zentral erfasster Personaldaten aus dem „Stellenplanprogramm“
- b) eine damit einhergehende Absicherung der Validität des statistischen Materials und
- c) eine Stärkung der qualitativen Frauenförderung im Rahmen der Frauenförderpläne

In der dritten Fortführung des Frauenförderplanes soll dem in der Berichterstattung Rechnung getragen werden. Es geht um die Aussagen zu statistischen Erhebungen und um Aussagen zur Realisierung der Ziele des Maßnahmenkataloges und deren weitere Fortschreibung.

Ziele und Inhalte waren Bestandteil der Personalentwicklung und wurden durch die Arbeitsgruppe Personalentwicklung begleitet. Um auch künftig eine kontinuierliche Umsetzung neuer und fortzuführender Maßnahmen zu sichern, ist auch weiterhin die Einbindung in die Personalentwicklung vorgesehen.

2 Bestandsaufnahmen

Die Bestandsaufnahme enthält tabellarische Erhebungen zu der Beschäftigungsstruktur in den Ämtern und Fachbereichen der Stadtverwaltung Magdeburg. Erstmals nach Einführung wird in der Anlage auch der Stand zum Ziel- und Maßnahmenplan tabellarisch dargestellt, gegliedert nach den Oberzielen

- zur Chancengleichheit hinsichtlich der beruflichen Situation und Entwicklung von Frauen und Männern
- zur Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen
- zur Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Mitwirkung an Entscheidungsprozessen
- zur Erhöhung der Akzeptanz zur Chancengleichheit

3 Auswertung des statistischen Materials

Das Ziel der Novellierung der Richtlinien zur Erstellung der Frauenförderpläne stand von Anfang an unter der Prämisse, die Frauenförderpläne und -berichte nicht mit Statistiken und Datenanalysen zu überfrachten, sondern den Aspekt einer qualifizierten Frauenförderung in der Verwaltung in den Vordergrund zu stellen.

Diesen Ansatz verfolgt auch die Stadtverwaltung Magdeburg. So ist der Schwerpunkt der frauenpolitisch relevanten Daten, wie zur Beschäftigungssituation, zur Altersverteilung, zu Ausbildungen und Einstellungen sowie Beförderung und Höhergruppierung in Form von Übersichten, Grafiken und Tabellen im Anhang zusammengestellt.

Der Textteil des Berichtes konzentriert sich auf wesentliche Schwerpunkte; hier werden – ausgehend von den erhobenen Daten – einzelne gezielt ausgewählte Themen ausführlich behandelt. So soll im vorliegenden Bericht auf die Besetzung von Leitungsfunktionen in der Landeshauptstadt sowie auch auf die Altersverteilung näher eingegangen werden.

Der Bericht unterscheidet bei den Beschäftigten grundsätzlich nicht zwischen Angestellten, Arbeitern und Beamten. Wenn im Nachfolgenden aus Gründen der Übersichtlichkeit teilweise nur beamtenrechtliche Begriffe, wie z. B. Laufbahnen und Besoldungsgruppen, genannt werden, so sind die entsprechenden Vergütungsgruppen der Angestellten immer mit gemeint.

3.1 Übersicht über die Gesamtbeschäftigten mit Beschäftigungsumfang der Stadtverwaltung (Anlage 1) Stand 30. Juni 2007

Zum Tag der Erhebung hatte die Stadtverwaltung Magdeburg insgesamt 2.642 Beschäftigte, darunter 1.687 Frauen (63,85 %). Im Bereich des gehobenen Dienstes war der Frauenanteil mit 70,75 % am höchsten; während der prozentuale Anteil der Frauen beim mittleren Dienst noch 61,36 % betrug, der Anteil im höheren Dienst beträgt mit 46,29 % weniger als die Hälfte der Beschäftigten. Gegenüber dem zurückliegenden Berichtszeitraum erhöhte sich der Anteil von Frauen im höheren Dienst um ca. 5 %.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten (Teilzeit umfasst jede Beschäftigung mit einer geringeren wöchentlichen Arbeitszeit als 40 Wochenstunden) betrug Ende des Jahres 2007 1.398 Beschäftigungsverhältnisse, davon Frauen 1.061 (75,89 % der bestehenden Teilzeitvereinbarungen). Der Anteil von Frauen verringerte sich im Vergleich zur Erhebung 2004 um ca. 7 %. Die hohe Summe der Teilzeitbeschäftigten insgesamt am 31. Dezember 2007 resultiert aus der Realisierung personalwirtschaftlicher Maßnahmen (Verkürzung der Arbeitszeit um 10 %) im Rahmen der Haushaltskonsolidierung.

3.2 Altersverteilung der Gesamtbeschäftigten (Anlage 2) Stand 30. Juni 2007

Über 1.000 der insgesamt 2.642 Beschäftigten (ohne sonstige Beschäftigte, wie Auszubildende und ABM) der Stadtverwaltung sind über 50 Jahre alt. Von den 1.687 Frauen sind mehr als ein Drittel älter als 50 Jahre (566) und mehr als ein Drittel älter als 40 Jahre (614). Hier zeigt die demographische Entwicklung, dass es durchaus sinnvoll erscheint, danach zu fragen, was sind die Anliegen und Bedürfnisse der Frauen, die älter sind als 45 Jahre, als größte Gruppe der weiblichen Leistungserbringerinnen in der Verwaltung.

3.3 Ausbildung (Anlage 3)

Die Ausbildungsleistungen der Stadtverwaltung umfassen die Ausbildung

- in den Verwaltungsberufen des öffentlichen Dienstes und sonstigen gewerblichen Berufen, die bei den zuständigen Stellen in den Landesverwaltungsämtern des Landes Sachsen-Anhalt registriert werden,
- in anderen Berufen nach Berufsbildungsgesetz, die anderen zuständigen Stellen (z. B. Industrie- und Handelskammer) zugeordnet sind,
- für Beamtinnen und Beamte in den Laufbahnen des allgemeinen nicht technischen Verwaltungsdienstes und des feuerwehrtechnischen Dienstes (mittlerer und gehobener Dienst).

Am 31. Dezember 2007 befanden sich insgesamt 82 Auszubildende (ohne Eigenbetriebe) in der Stadtverwaltung, davon 34 Frauen, das bedeutet 41,46 %.

Die Ausbildung von Frauen und Mädchen beinhaltet in der Stadtverwaltung alle Berufsgruppen. Tendenziell bewerben sich Frauen und Mädchen eher in den klassischen Verwaltungsberufen, wie Verwaltungsfachangestellte oder Fachangestellte für Bürokommunikation. Es ist aber nicht mehr ungewöhnlich, dass sich auch Männer für diese so genannten reinen Frauenberufe bewerben. Die Stadtverwaltung Magdeburg ist bei der Besetzung der Ausbildungsplätze daran interessiert, ein ausgewogenes Verhältnis zu erzielen.

3.4 Einstellungen (Anlage 4 - dreijähriger Erhebungszeitraum)

Laut Richtlinie zur Erstellung des Frauenförderplanes wird die Erhebung für die Anlage 4 (Einstellungen) über einen Zeitraum von mehreren Jahren gefordert.

Grundsätzlich werden durch die Stadtverwaltung bei Stellenbesetzungen die §§ 3 und 4 des Frauenfördergesetzes (FrFG) angewandt. Das bedeutet, dass bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Qualifikation, Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, vorrangig eingestellt werden.

Begründet in Spezialkenntnissen und durch die Übernahme von Auszubildenden mit besonders guten Leistungen konnten auch unter den Bedingungen der Haushaltskonsolidierung von 2005 bis 2007 insgesamt 316 Neueinstellungen vorgenommen werden. Positiv ist der Anteil Frauen dabei für den Bereich von EG 9 bis EG 12 mit einem Anteil von 68,18 % und im Bereich ab EG 13 von 66,67 %.

3.5 Beförderungen/Höhergruppierungen

(Anlage 5 - dreijähriger Erhebungszeitraum/ohne Bewährungs- und Zeitaufstieg)

Im Zeitraum der letzten drei Jahre wurden insgesamt 102 Beschäftigte höhergruppiert bzw. befördert, davon 66 Frauen.

Die Höhergruppierungen bzw. Beförderungen resultieren aus Veränderung der Aufgabenwahrnehmung und Einzelüberprüfungen. Hier hat sich der Anteil Frauen bei fast gleich gebliebener Gesamtzahl (bisher 100) fast verdoppelt.

3.6 Führungspersonen in der Stadtverwaltung (Anlage 6)

Durch die Novellierung der Richtlinie des Frauenförderplanes wurden 2004 erstmalig die Führungspersonen in die Bestandsaufnahme des Frauenförderplanes aufgenommen.

Insgesamt haben sich die Anzahl der Führungspositionen auf 278 verringert (bisher 364). Der Anteil von Frauen in der Ebene FDL/AbtLtr. hat sich von 20 % erhöht auf 36,6 % und in der Gruppe TL/SGL erhöht auf 64 %. Nicht zufrieden stellen kann der Anteil von 18,75 % in der Hierarchieebene der AL/FBL/Refr.Ltr. Hier wird die Zukunft zeigen, ob die Projekte der Personalentwicklung dazu führen, dass sich mehr Frauen auch auf solche Positionen bewerben und ihnen diese Führungspositionen übertragen werden.

Aus diesem Grund war dieses Thema Teil des Ziele- und Maßnahmenkataloges des Frauenförderplanes und als Oberziel 2 (Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen) definiert.

3.7 Nachbesetzung bei Elternzeit (Anlage 7)

Im Erhebungszeitraum vom 01. Januar 2005 bis 31. Dezember 2007 befanden sich 89 Frauen (100 %) in Elternzeit. 68 Stellen wurden in vollem Umfang zur Vertretung wieder besetzt und 21 Stellen zur teilweisen Nachbesetzung.

Die Analyse zeigt, dass es bisher nicht gelungen ist, verstärkt die männlichen Beschäftigten in die Elternzeit mit einzubinden. Elternzeit wird ausschließlich von Frauen wahrgenommen.

Um Benachteiligungen von Frauen, die sich aus dem längeren Herauslösen aus dem Berufsalltag und beim Wiedereinstieg ergeben können, zu begegnen, sind verstärkt Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefordert.

3.8 Beschäftigung in Gremien (Anlage 8)

Das FrFG fordert für Gremien, soweit Dienststellen und Einrichtungen Entsendungsrechte haben, eine paritätische Besetzung mit Frauen und Männern.

In der Vergangenheit sind beim Umgang mit Gremien verschiedene Schwierigkeiten aufgetreten. So wurde z. B. beim Erstellen der Frauenförderpläne der Begriff „Gremium“ mangels einer einheitlichen Gremiendefinition unterschiedlich ausgelegt.

Gremienbesetzungen waren somit auch ein wichtiges Thema bei der Neukonzeption der Frauenförderberichterstattung.

Um einen Überblick über die Gremienlandschaft in Sachsen-Anhalt zu gewinnen, ist in der neuen Richtlinie zum Erstellen von Frauenförderplänen eine Präzisierung des Gremienbegriffes vorgenommen und eine Differenzierung vorgegeben worden, nach der die verschiedenen Gremien geordnet werden können.

Im Rahmen der Frauenförderung sollen Gremien fokussiert werden, auf deren Besetzung die öffentliche Verwaltung im Hinblick auf die Geschlechterparität auch tatsächlich Einfluss nehmen kann.

Insgesamt sind 45 Beschäftigte, darunter 11 Frauen (24,4 %), in den Gremien der Landeshauptstadt Magdeburg vertreten.

Gremien werden wie folgt unterteilt:

- a) Gremien innerhalb des Geltungsbereiches des § 2 FrFG
- b) Gremien außerhalb des Geltungsbereiches des § 2 FrFG

In der Stadtverwaltung Magdeburg sind 34 Beschäftigte, davon 7 Frauen (20,6 %), in Gremien in-
nerhalb des Geltungsbereiches des § 2 FrFG abgeordnet.

11 Beschäftigte, davon 4 Frauen (36,4 %), arbeiten in Gremien außerhalb des Geltungsbereiches des § 2 FrFG.

Die Verstärkung der Repräsentanz von Frauen in Entscheidungs- und Beratungsgremien ist eine gleichstellungspolitische Aufgabe. Der Abbau von Unterrepräsentanzen von Frauen in Mitwirkungs-gremien ist gerade in der öffentlichen Verwaltung wichtig, um die Partizipations- und Entscheidungs-möglichkeiten von Frauen zu stärken. Die Thematik Gremienbesetzung wird im Rahmen der zukünftigen Berichterstattung kontinuierlich verfolgt werden.

4 Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

In den neuen Richtlinien zum Erstellen von Frauenförderplänen ist unter Nr. 4.1.4 festgelegt, dass die Berichterstattung Auskunft gibt,

- a) wie viele Fälle sexueller Belästigung im Geschäftsbereich aufgetreten sind,
- b) welche konkreten Maßnahmen ergriffen wurden, um Abhilfe zu schaffen,
- c) welche Präventivmaßnahmen im Berichtszeitraum umgesetzt wurden, um sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vorzubeugen und welche Maßnahmen für die Zukunft geplant werden.

Zum Schwerpunkt Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gab es innerhalb der Konflikt-beratungsstelle im zurückliegenden Jahr 2007 6 Fälle (3 weibliche und 3 männliche Mitarbeiter der Stadtverwaltung und Eigenbetriebe) zu bearbeiten. In 3 Fällen davon waren die beschuldigten „Tä-ter“ die Rat suchenden Personen. In 2 Fällen kam es zum Wechsel des Arbeitsbereiches innerhalb der Stadtverwaltung.

In einem weiteren Fall hat die betroffene Person aus eigenem Entschluss gekündigt. Hier konnte lei-der eine Klärung innerhalb des Arbeitsbereiches nicht geführt werden – aus Gründen, die beim Be-troffenen selbst lagen.

Die 6 Fälle verursachten für die Konfliktklärung

- 20 Direktberatungen mit den Betroffenen,
- 26 Verständigungsgespräche mit Fachdiensten,
- 3 Gespräche mit Vorgesetzten und
- 18 Gespräche mit Mitarbeitern der Hilfesuchenden.

Alle Gesprächskontakte erfolgten in Abstimmung und mit dem Einverständnis der Rat suchenden Personen.

Für die 6 Fälle konnten die Vorwurfsprobleme im laufenden Jahr abgearbeitet/Lösungen gefunden werden.

Im Rahmen der Konfliktberatung auftretende Sachverhalte mit genannter Problematik werden künf-tig nach dem Prinzip der Vertraulichkeit behandelt. Gemeinsam mit und durch betroffene Rat Su-chende werden Lösungswege entwickelt, die unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen und unter Abwägung der möglichen Folgen vertretbar und verhältnismäßig sind.

Gleichzeitig soll der Schwerpunkt künftig auf die Prävention gelegt werden entsprechend § 2 der Vereinbarung zur Abwehr sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Die begonnene Personalentwicklung für Führungskräfte mit den Trainingsangeboten zur sozialen Kompetenz und das Angebot von Seminaren dienen der Entwicklung eines stärkeren Bewusstseins auch für die Problematik der Vermeidung von sexueller Belästigung.

Sexuelle Belästigung ist immer ein Angriff auf die Person. So ist jeder Einzelfall sehr ernst zu nehmen und der nur *eine* Fall gibt keinen Anlass, das Problem zu verharmlosen. Nicht die statistische Signifikanz, sondern das soziale Klima in den Dienststellen, das sexueller Belästigung Vorschub leisten kann oder sie ächtet und verhindert, ist hier maßgebend.

Sexuelle Belästigung schlägt sich auf die Psyche und Gesundheit, aber auch auf die Motivation und Leistungsbereitschaft der Betroffenen nieder und stört das Arbeitsklima nachhaltig. Aufgabe von Personalverantwortlichen ist es, das Thema „Sexuelle Belästigung“ aus der Tabuzone herauszuholen und von allen Verharmlosungsstrategien zu befreien.

5 Ziele und Maßnahmenkatalog

5.1 Ausgangssituation

Die wesentliche Überlegung bei der Neukonzeption der Frauenförderung war auf der Basis von frauengleichstellungspolitisch relevanten Daten (quantitativer Aspekt), den Fokus stärker auf die Entwicklung von Zielen und Maßnahmen und die damit beabsichtigten und erreichbaren Wirkungen (qualitativer Aspekt) zu verlegen.

Auch die Stadtverwaltung Magdeburg hat diesen Weg beschritten mit dem zurückliegenden Maßnahmenplan 2005 bis 2007. Es wurde schon bei der Erarbeitung deutlich, dass ein Maßnahmenkatalog nur dann Erfolg verspricht, wenn er abgestimmt ist mit anderen Projekten und gemeinsame Ziele verfolgt werden.

Besonders die Handlungsfelder der Verwaltungsreform oder das Projekt „audit berufundfamilie®“ nahmen die Maßnahmen der Oberziele in ihre Arbeit auf.

So konnte dem wichtigsten Anliegen des Maßnahmenkataloges Rechnung getragen werden, dass die Ziele so konkret und verbindlich formuliert werden, dass der Zielerreichungsgrad später auch nachvollzogen werden kann.

Die Arbeitsgruppe Personalentwicklung und die Arbeitsgruppe der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten nahmen die Umsetzung der Maßnahmen aktiv in ihre Arbeit auf.

5.2 Der Ziele- und Maßnahmenkatalog 2005 – 2007

In der Anlage ist der Stand des Ziele- und Maßnahmenkataloges dargestellt. Er gliedert sich in die vier Oberziele:

1. Chancengleichheit hinsichtlich der beruflichen Situation und der Entwicklung von Frauen und Männern,
2. Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen,
3. Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Mitwirkung an Entscheidungsprozessen,
4. Erhöhung der Akzeptanz für Chancengleichheit,

die jeweils mit anderen Zielen untersetzt sind.

In den Berichtsbögen sind die Maßnahmen gekennzeichnet mit „erledigt“ oder „noch in Arbeit“. Die Erfahrung bei der Durchführung der Maßnahmen und Ergebnisse, wie z. B. Mentoring, die Mitarbeiterbefragung oder die Entwicklung von Anforderungsprofilen zeigen, dass hier auch Prozesse begonnen worden sind, die in geeigneter Form künftig fortgeführt werden sollen.

Andere Maßnahmen, wie die paritätische Gremienbesetzung, erwiesen sich als schwierig durch einen zentralen Bereich zu beeinflussen.

Hier ist eine stärkere Einflußnahme durch alle Führungskräfte gefragt. Überlegungen sind weiterhin anzustellen, wie die Thematik stärker sensibilisiert werden kann. Bereits hervorzuheben ist der Initiativcharakter des Maßnahmeplanes. Mit den Einzelmaßnahmen wurde eine breite Diskussion in den Bereichen der Landeshauptstadt Magdeburg in Gang gesetzt.

5.3 Ziele- und Maßnahmekatalog 2008 – 2010

Auf der Grundlage der Berichterstattung wurde der neue Maßnahmekatalog entwickelt. Alle Bereiche hatten gleichzeitig die Möglichkeit, Vorschläge zu unterbreiten. Vorschläge wurden mehrfach unterbreitet zur flexiblen Handhabung der Arbeitszeit für das Ziel Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer. Hierzu wurde bereits in einzelnen Dezernaten ein Projekt „audit berufundfamilie®“ durchgeführt. Das Ergebnis liegt gegenwärtig noch nicht vor. Großes Interesse besteht für die Fortbildung von Frauen, wie die Vorschläge mehrerer Bereiche zeigen.

Sowohl das Ziel 2.2 „Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen“, als auch das Ziel 3.2 „Integration des Ziels Chancengleichheit von Frauen und Männern im Verwaltungsreformprozessen“ spiegeln den Wunsch von Frauen nach Verantwortungsübernahme wieder. Die Auswertung dieser Vorschläge und die Diskussion in der AG ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte führte zum vorliegenden Maßnahmekatalog.

5.3.1 Chancengleichheit hinsichtlich der beruflichen Situation und Entwicklung von Frauen und Männern (§ 1 FrFG)

Ziel 1.1: Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer (§ 1 Satz 2 FrFG)

Maßnahme	Teilschritte	Zeit	Verantwortlich/Bericht an
Entwicklung eines Modells „Familiendarbeitszeit“ <ul style="list-style-type: none"> Berücksichtigung Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen 	1. Analyse Bedarf 2. Ableitung von Möglichkeiten 3. Modellentwurf	2008 2009 05/2010	FB 01/AG PE

Ziel 1.2: Entwicklung fachlicher und sozialer Kompetenzen

Maßnahme	Teilschritte	Zeit	Verantwortlich/Bericht an
Einführung Fortbildungsplan und Bericht bereichs- bzw. ämterbezogen (Bekanntmachung MAZ/Intranet)	1. Entwicklung von Vorgaben 2. Erstellung Plan - Pilotprogramm 3. Berichterstattung	2008 2009 06/2010	Leiter aller FB/Ämter und FB 01/AG PE

5.3.2 Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen (§ 3 Satz 3, § 20 Abs. 3 FrFG)

Ziel 2.1: Stärkung und gezielte Nutzung der Kompetenzen von Frauen

Maßnahme	Teilschritte	Zeit	Verantwortlich/Bericht an
Definition von Arbeitsplätzen mit Führungsfunktionen für Frauen	1. Analyse 2. Ist-Zustand der Besetzung 3. Empfehlung	10/2008 12/2008 06/2009	alle FB/Ämter und FB 01/AG PE

Ziel 2.2: Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen im Ergebnis 3.6

Maßnahme	Teilschritte	Zeit	Verantwortlich/Bericht an
modifizierte Fortsetzung des Projektes Mentoring und des Prozesses Personalentwicklung	1. Vorbereitung der Fortsetzung 2. Durchführung neuer Trainingsangebote 3. Berichterstattung	2008 2009 2010	FB 01/AG PE

5.3.3 Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Mitwirkung an Entscheidungsprozessen

Ziel 3.1: Paritätische Gremienbesetzung (§§ 10 ff FrFG)

Maßnahme	Teilschritte	Zeit	Verantwortlich/Bericht an
Entsendung weiterer weiblicher Bediensteten in entsprechende Gremien nach erfolgter Analyse	1. Bestandspflege der Gremien 2. Berichterstattung	laufend jährlich	verantwortlicher FB FB 01/AG PE

Ziel 3.2: Integration des Ziels der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Verwaltungsreformprozesse

Maßnahme	Teilschritte	Zeit	Verantwortlich/Bericht an
Mitarbeit der Gleichstellungsbeauftragten in allen Arbeitsgruppen des Verwaltungsreformprozesses und Einbeziehung der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten	1. Auswertung der Berichterstattung zu AGs 2. Ableitung von Empfehlungen	2008 06/2009	FB 01/AG PE FB 01/AG PE
Ergebnisse der Arbeitsgruppen sind getrennt nach Auswirkungen für Frauen und Männer darzustellen			

5.3.4 Erhöhung der Akzeptanz für Chancengleichheit

Ziel 4.1: Sichtbare Chancengleichheitspolitik in der Dienststelle/im Geschäftsbereich

Maßnahme	Teilschritte	Zeit	Verantwortlich/Bericht an
Erweiterung des Kompetenzbereiches der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in den Geschäftsbereichen	1. Entwicklung eines Kompetenzkataloges	12/2008	Amt 16/ Amt 30/AG PE
	2. Bericht	ab 06/2009	

Ziel 4.2: Erhöhte Gender-Kompetenz von Frauen und Männern

Maßnahme	Teilschritte	Zeit	Verantwortlich/Bericht an
Entwicklung von Weiterbildungsangeboten für die Umsetzung des Gender Mainstreamingansatzes in der Verwaltung	1. Analyse und Erarbeitung eines Weiterbildungskonzeptes	12/2009	FB 01/AG PE
	2. Erarbeitung von Vorschlägen		
	3. Umsetzung in den Dezernaten	ab 2010	BG/FB01
	4. Berichterstattung	halbjährlich	FB 01 und Amt 16/AG PE

Die Umsetzung erfolgt in enger Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten.