Landeshauptstadt Magdeburg - Der Oberbürgermeister –		**Drucksache** **DS0102/05**	**Datum** 24.02.2005
Dezernat: I	**FB 01**		

Beratungsfolge	**Sitzung** **Tag**	**Behandlung**	**Beschlussvorschlag**		
			ange-nommen	abge-lehnt	ge-ändert
Der Oberbürgermeister	15.03.2005	nicht öffentlich			
Ausschuss f. Familie und Gleichstellung z.Kenntnis	19.04.2005	öffentlich			

Beteiligte Ämter **Amt 16, GPR, II, III, IV, V, VI**	**Beteiligung des**	**Ja**	**Nein**
	RPA		x
	KFP		x
	BFP		x

Kurztitel

Frauenförderplan - Fortschreibung Dezember 2004

Beschlussvorschlag:

1. Der Frauenförderplan der Landeshauptstadt Magdeburg – Fortschreibung Dezember 2004 – wird bestätigt.

2. Die Beigeordneten, Amts- und Fachbereichsleitungen unterstützen die Umsetzung des Ziele- und Maßnahmenkataloges.

3. Der Frauenförderplan ist allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung in geeigneter Form bekannt zu geben.

Pflichtaufgaben	freiwillige Aufgaben	Maßnahmenbeginn/ Jahr	finanzielle Auswirkungen			
			JA		NEIN	x

Gesamtkosten/Gesamtein-nahmen der Maßnahmen (Beschaffungs-/ Herstellungskosten)	jährliche Folgekosten/ Folgelasten ab Jahr	Finanzierung Eigenanteil (i.d.R. = Kreditbedarf)	Objektbezogene Einnahmen (Zuschüsse/ Fördermittel, Beiträge)	Jahr der Kassenwirk-samkeit
	keine			
Euro	Euro	Euro	Euro	

Haushalt		Verpflichtungs-ermächtigung	Finanzplan / Invest. Programm
veranschlagt: Bedarf:	veranschlagt: Bedarf:	veranschlagt: Bedarf:	veranschlagt: Bedarf:
Mehreinn.:	Mehreinn.		Mehreinn.:
		Jahr Euro	Jahr Euro
davon Verwaltungs-	davon Vermögens-		
haushalt im Jahr	haushalt im Jahr		
mit Euro	mit Euro		
Haushaltsstellen	Haushaltsstellen		
	Prioritäten-Nr.:		

federführend FB 01	Sachbearbeiterin Frau Jeanvrè	Unterschrift FBL 01

verantwortlicher Beigeordneter I	Unterschrift	

Begründung:

Frauenförderplan

der

Landeshauptstadt Magdeburg

2005 – 2007

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

1 Einführung

1.1 Rechtliche Grundlagen
1.2 Neukonzeption der Frauenförderberichterstattung

2 Bestandsaufnahme

3 Auswertung des statistischen Materials
3.1 Übersicht über die Gesamtbeschäftigten nach Beschäftigungsumfang
3.2 Altersverteilung der Gesamtbeschäftigten
3.3 Ausbildung
3.4 Einstellungen
3.5 Beförderungen/Höhergruppierungen
3.6 Führungspersonen
3.7 Nachbesetzung nach Elternzeit
3.8 Beschäftigte in Gremien

4 Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

5 Ziele- und Maßnahmenkatalog

5.1 Ausgangssituation
5.2 Der Ziele- und Maßnahmekatalog als neues Instrument der Frauenförderung
5.2.1 Chancengleichheit hinsichtlich der beruflichen Situation und Entwicklung von Frauen und Männern
5.2.2 Erhöhung des Frauenanteil in unterrepräsentierten Bereichen
5.2.3 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 2005 – 2007 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.

Bei der angespannten Personal- und Haushaltssituation der Landeshauptstadt Magdeburg und dem enormen Sparzwang in der öffentlichen Verwaltung sind Einschnitte in die Personalausstattung unvermeidlich. 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 den Schwerpunkt 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 zweite 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, geeignete Frauen durch gezielte Fortbildungsmaßnahmen, wie z. B. Mentoring für Frauen, zu motivieren und zu qualifizieren bzw. durch die vertretungsweise Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten 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.

Konsequent 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 zweite 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 2004 mit Ausblick auf zukünftige Entwicklungen bis zum Jahr 2007.

1.2 Neukonzeption der 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

Während in der Vergangenheit die Erhebung statistischer Daten und die Beschreibung des Ist-Zustandes deutlich im Vordergrund standen, sollen nun als neue Schwerpunkte ganz konkrete Ziele und abrechenbare Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele entwickelt werden.

Aus diesem Grund ist der Frauenförderplan Bestandteil der Personalentwicklung in der Landeshauptstadt.
Ziele und Inhalte werden durch die Arbeitsgruppe Personalentwicklung begleitet. So soll gleichzeitig eine kontinuierliche Umsetzung der Maßnahmen gesichert sein.

2 Bestandsaufnahmen

Die Bestandsaufnahme enthält tabellarische Erhebungen zu der Beschäftigungsstruktur in den Ämtern und Fachbereichen der Stadtverwaltung Magdeburg. Diese Erhebungen bilden die Grundlage für die Entwicklung und Beschreibung des Maßnahmenkataloges mit 4 Oberzielen (vergl. Ziffer III 5.2):

- 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 das Gros 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 vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf die Situation bei Teilzeitbeschäftigten und Elternzeit 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 31. Dezember 2004

Zum Tag der Erhebung hatte die Stadtverwaltung Magdeburg insgesamt 4.044 Beschäftigte, darunter 2.494 Frauen (61,67 %). Im Bereich des gehobenen Dienstes war der Frauenanteil mit 68,17 % am höchsten; während der prozentuale Anteil der Frauen beim mittleren Dienst noch 65,33 % betrug, ist er im höheren Dienst mit 41,24 % weniger als die Hälfte der Beschäftigten.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten (Teilzeit umfasst jede Beschäftigung mit einer geringeren wöchentlichen Arbeitszeit als 40 Wochenstunden) betrug Ende des Jahres 2004 1.542 Beschäftigungsverhältnisse, davon Frauen 1.278 (82.88 % der bestehenden Teilzeitvereinbarungen). Die hohe Summe der Teilzeitbeschäftigten insgesamt am 31. Dezember 2004 resultiert aus der Realisierung personalwirtschaftlicher Maßnahmen (Verkürzung der Arbeitszeit um 10 %) im Rahmen der Haushaltskonsolidierung.

3.2 Altersverteilung der Gesamtbeschäftigten (Anlage 2)

Über 1.000 der insgesamt 3.532 Angestellten (ohne sonstige Beschäftigte, wie z. B. Auszubildende und ABM) der Stadtverwaltung sind über 50 Jahre alt, rund 170 Beschäftigte sind unter 30 Jahre alt. Daraus resultierend ergibt sich ein Gesamtmittelwert aller Beschäftigten von 45,55 Jahren.

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 2004 befanden sich insgesamt 83 Auszubildende in der Stadtverwaltung, davon 44 Frauen, das bedeutet 53,1 %.

Die Ausbildung von Frauen und Mädchen beinhaltet in der Stadtverwaltung alle Berufsgruppen. Hervorzuheben ist die Ausbildung von Frauen im gewerblichen Bereich - hier werden 7 Frauen als Gärtnerinnen und 8 Frauen als Tierpflegerinnen ausgebildet. Tendenziell bewerben sich Frauen und Mädchen aber eher in den Berufen als Verwaltungsfachangestellte und als Fachangestellte für Bürokommunikation. Es ist aber nicht mehr ungewöhnlich, dass sich auch Männer für so genannte reine 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)

Lt. Richtlinie zur Erstellung des Frauenförderplanes wird die Erhebung für die Anlage 4 (Einstellungen) über einen Zeitraum von mehreren Jahren gefordert. Im Jahr 2002 wurden 27 externe Bewerber, darunter 21 Frauen (78 %) und 2003 17, darunter 11 Frauen (65 %), eingestellt. Durch die Stadträte und Stadträtinnen wurde im Rahmen der Haushaltkonsolidierung der Stadtverwaltung Magdeburg beschlossen, als allgemeine Bestimmungen im Stellenplan einen grundsätzlichen Einstellungsstopp zu verfügen. Die im Haushaltsjahr 2004 vorgenommenen 14 Einstellungen, davon 9 Frauen, begründen sich in der Einstellung von Ausuzbildenden mit besonderen Leistungen und Beschäftigten mit besonderen fachlichen Anforderungen (Mediziner, Chemiker...).

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.

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

Im Zeitraum der letzten drei Jahre wurden insgesamt 100 Beschäftigte höhergruppiert bzw. befördert, davon 38 Frauen.
Die Höhergruppierungen bzw. Beförderungen resultieren aus Veränderung der Aufgabenwahrnehmung und Einzelüberprüfungen.

3.6 Führungspersonen in der Stadtverwaltung (Anlage 6)

Durch die Novellierung der Richtlinie des Frauenförderplanes wurden erstmalig die Führungspersonen in die Bestandsaufnahme des Frauenförderplanes aufgenommen.
Ausgewertet wurden die Führungspositionen vom Oberbürgermeister bis zur Teamleiterin/ zum Teamleiter. Ingesamt gibt es in der Stadtverwaltung 364 Führungspersonen, darunter 192 Frauen und 172 Männer. Die Daten belegen eindeutig, dass Frauen zwar in den Führungspositionen als Sachgebiets- bzw. als Teamleiterin mit 52,7 % überdurchschnittlich vertreten sind, aber eine deutliche Unterrepräsentanz ab der Ebene Amts- bzw. Fachbereichsleiterin (20,6 %) auftritt. Hier besteht ein Handlungsbedarf der Stadtverwaltung.

Aus diesem Grund ist 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 1. Januar 2002 – 31. Dezember 2004 befanden sich 125 Frauen (100 %) in Elternzeit. 37 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.

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 56 Beschäftigte, davon 20 Frauen (35,71 %), in Gremien innerhalb des Geltungsbereiches des § 2 FrFg abgeordnet.
16 Beschäftigte, davon 5 Frauen (34,7 %), 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 Mitwirkungsgremien ist gerade in der öffentlichen Verwaltung wichtig, um die Partizipations- und Entscheidungsmöglichkeiten 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.

Im Rahmen der offiziellen Berichterstattung der Konfliktbeauftragten der Landeshauptstadt Magdeburg wurden in der Stadtverwaltung Magdeburg 335 Konfliktberatungen getätigt, 8 Beratungen (2,4 %) zur Thematik sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.
Die Gleichstellungsbeauftragte der Landeshauptstadt führte 4 Beratungen mit Betroffenen und auf Wunsch von betroffenen Frauen 2 Beratungen mit Dienstvorgesetzten.

Diese 8 Beratungen mit den Betroffenen, dem dienstvorgesetzten Amtsleiter einerseits und dem Bg I sowie dem FB 01 anderseits bezogen sich auf *einen* Fall.

Auf der Grundlage der „Vereinbarung zur Abwehr sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ vom 1. Januar 1998 zwischen dem Oberbürgermeister und dem Gesamtpersonalrat konnte für *vier* betroffene Frauen, die sich von einem dienstvorgesetzten Sachgebietsleiter wiederholt und über einen längeren Zeitraum sexuell belästigt fühlten, hier erreicht werden, dass das Dienstverhältnis des

Sachgebietsleiters beendet wurde. Dieses Ergebnis war möglich, weil betroffene Frauen Sachverhalte der moralischen Grenzüberschreitung gegen ihre eigene Menschenwürde klar bekannt haben und die dadurch entstandenen Beeinträchtigungen ihrer Persönlichkeitsrechte belegen konnten.

Das Handeln im Sinne der Fürsorgepflicht für die Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung war somit folgrichtig vertretbar und unumgänglich.

Im Rahmen der Konfliktberatung auftretende Sachverhalte mit genannter Problematik werden künftig nach dem Prinzip der Vertraulichkeit behandelt. Gemeinsam mit und durch betroffene Rat Suchende 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. Beispielhaft ist hier die Begleitbroschüre für den Ausbildungsbereich zu nennen.
Geeignete Fortbildungen werden in das Fortbildungsangebot aufgenommen.

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 Der 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 wird diesen Weg beschreiten und hat für die nächsten zwei Jahre einen Ziele- und Maßnahmenkatalog erarbeitet, der mit den dazugehörigen Unterzielen untersetzt worden ist.
Eines der wichtigsten Anliegen des Ziele- und Maßnahmenkataloges ist es, dass die Ziele so konkret und verbindlich formuliert werden, dass der Zielerreichungsgrad später auch nachvollzogen werden kann.
Sind die Maßnahmen angelaufen, müssen sie in regelmäßigen Abständen bewertet werden. Hier wird die Arbeitsgruppe Personalentwicklung aktiv.

5.2 Der Ziele- und Maßnahmenkatalog als neues Instrument der Frauenförderung

Die neue Richtlinie zum Erstellen von Frauenförderplänen schreibt für jeden Frauenförderplan einen Ziele- und Maßnahmenkatalog vor.

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.

5.2.1. 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**
Maßnahme zum Wiedereinstieg nach der Elternzeit für Frauen und Männer - Gespräch führen - Maßnahmen festlegen (Teilzeitangebot, Schulungsbedarf, möglicherweise Aufgaben anpassen)	1. Entwurf für Dokumentation Gespräch 2. Ablaufdarstellung 3. Gesprächsführung 4. Auswertung	05/05 05/05 ab 06 halbjährlich	FB01/AG PE FB01/AG PE AL / FBL FB01/AG PE

Ziel 1.2
Entwicklung fachlicher und sozialer Kompetenzen

Maßnahme	**Teilschritte**	**Zeit**	**Verantwortlich/Bericht an**
Prüfung und Anerkennung der sozialen Kompetenz bei Frauen in Teamleiterfunktion	1. Entwicklung eines Anforderungsprofils für Führungskräfte/Integration fachliche, soziale und methodische Kompetenz 2. Ermittlung des Fortbildungsbedarfs und Unterstützung 3. Aufnahme der Anerkennung in die Personalakte	06/05 ab 07/05 laufend	FB01/AG-PE FB01, FBL, AL/AG-PE

5.2.2 Erhöhung des Frauenanteil 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
Übertragung und Anerkennung von Projektleiterfunktion als Maßnahme der Personalentwicklung	1. Bestandsaufnahme der Projekte 2. Erarbeitung eines allgemeinen Anforderungsprofils 3. Entwicklung für Richtlinien Auswahl Projektleiter	11/05 11/05 12/05	FB01/AG-PE FB01/AG-PE FB01/AG-PE

Ziel 2.2
Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen im Ergebnis 3.6

Maßnahme	Teilschritte	Zeit	Verantwortlich/Bericht an
Durchführung eines Projektes Mentoring als Maßnahme der Personalentwicklung zur Vorbereitung von Frauen in Führungspositionen durch Festschreibung des Frauenanteils an der Maßnahme	1. Erarbeitung der Drucksache 2. Durchführung des Projektes (ggf.externe Begleitung) 3. Berichterstattung	05/05 ab 09/05 halbjährlich	FB01/AG-PE FB01/AG-PE FB01/AG-PE

5.2.3 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 Bediensten in entsprechende Gremien nach erfolgter Analyse	1. Analyse der Gremien 2. Erarbeitung einer Drucksache 3. Berichterstattung	laufend laufend jährlich	Verantwortlicher Fachbereich Verantwortlicher Fachbereich FB01/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 Ergebnisse der Arbeitsgruppen sind, wenn möglich, zusätzlich getrennt nach Auswirkungen für Frauen und Männer darzustellen	1. Analyse der Arbeitsgruppen 2. Darstellung der Ergebniserwartungen	09/05 12/05	FB01/AG-PE FB01/AG-PE

5.2.4 Erhöhung der Akzeptanz für Chancengleichheit

Ziel 4.1
Sichtbare Chancengleichheitspolitik in der Dienststelle /im Geschäftsbereich

Maßnahme	**Teilschritte**	**Zeit**	**Verantwortlich/Bericht an**
Aufnahme einer Frage der Chancengleichheit aus Sicht der Beschäftigten im Projekt Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenbefragung	1. Aufnahme des Punktes 2. Auswertung 3. Entwicklung neuer Vorschläge	03/05 03/06 09/06	FB01/AG-PE FB01/AG-PE FB01/AG-PE

Ziel 4.2
Erhöhte Gender-Kompetenz von Frauen und Männern

Maßnahme	**Teilschritte**	**Zeit**	**Verantwortlich/Bericht an**
Entwicklung von Prüfkriterien für die Umsetzung des Gender Mainstreamingansatzes in der Verwaltung	1. Analyse 2. Erarbeitung von Vorschlägen 3. Berichterstattung	12/06 halbjährlich	FB01/AG-PE FB01/AG-PE

Die Umsetzung erfolgt in enger Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten.

Anlagen:

Anlage 1	Übersicht über die Gesamtbeschäftigten
Anlage 2	Altersverteilung der Gesamtbeschäftigten
Anlage 2a	Prozentuale Verteilung der Altersgruppen
Anlage 3	Ausbildung
Anlage 4	Einstellungen
Anlage 5	Beförderungen/Höhergruppierungen (ohne Bewährungsaufstieg)
Anlage 6	Führungspersonen je Hierarchiestufe
Anlage 7	Nachbesetzung nach Elternzeit
Anlage 8	Beschäftigte in Gremien