

<b>Landeshauptstadt Magdeburg</b> - Der Oberbürgermeister -		<b>Drucksache</b> <b>DS0169/06</b>	<b>Datum</b> 25.04.2006
<b>Dezernat: I</b>	<b>FB 01</b>	<b>Öffentlichkeitsstatus</b> öffentlich	

<b>Beratungsfolge</b>	<b>Sitzung</b> <b>Tag</b>	<b>Behandlung</b>	<b>Zuständigkeit</b>
Der Oberbürgermeister	16.05.2006	nicht öffentlich	Beschlussfassung
Ausschuss für Familie und Gleichstellung	13.06.2006	öffentlich	Kenntnisnahme
Verwaltungsausschuss	14.07.2006	öffentlich	Kenntnisnahme

<b>Beteiligungen</b> <b>Bg V, Amt 16, FB 02, Kinderbeauftragte,</b> <b>GPR</b>	<b>Beteiligung des</b>	<b>Ja</b>	<b>Nein</b>
	<b>RPA</b>		X
	<b>KFP</b>	X	
	<b>BFP</b>		X

### **Kurztitel**

Teilnahme am "audit berufundfamilie"

### **Beschlussvorschlag:**

Der Oberbürgermeister beschließt, dass die Dezernate I und V am „audit berufundfamilie“ teilnehmen.

Pflichtaufgaben	freiwillige Aufgaben	Maßnahmenbeginn/ Jahr	finanzielle Auswirkungen			
			JA	x	NEIN	
	x					

Gesamtkosten/Gesamtein- nahmen der Maßnahmen	jährliche		Finanzierung		Objektbezogene	Jahr der
	Folgekosten/ Folgelasten		Eigenanteil (i.d.R. =		Einnahmen (Zuschüsse/ Fördermittel, Beiträge)	Kassenwirk- samkeit
(Beschaffungs-/ Herstellungskosten)	ab Jahr		Kreditbedarf)			
	keine					
						2006
Euro	1.706,66	Euro		Euro		

Haushalt				Verpflichtungs- ermächtigung				Finanzplan / Invest. Programm					
veranschlagt:	x	Bedarf:		veranschlagt:		Bedarf:		veranschlagt:		Bedarf:		Mehreinn.:	
Mehreinn.:				Mehreinn.:				Mehreinn.:					
				Jahr				Euro					
davon Verwaltungs- haushalt im Jahr				davon Vermögens- haushalt im Jahr									
mit Euro				mit Euro									
Haushaltsstellen				Haushaltsstellen									
1.02000.655000.5				Prioritäten-Nr.:									

federführend FB 01	Sachbearbeiter Frau Dobronz	Unterschrift FBL 01
-----------------------	--------------------------------	---------------------

verantwortlicher Beigeordneter I	Unterschrift	
-------------------------------------	--------------	--

## **Begründung:**

Auf der Grundlage des Stadtratsbeschlusses Nr. 224-(IV) 04 wurde am 22. November 2004 in einem feierlichen Rahmen das Magdeburger Lokale Bündnis für Familie gegründet. Im Rahmen dieses Bündnisses fand am 19. September 2005 eine Informationsveranstaltung zur Thematik „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ statt. Auf dieser Veranstaltung wurde von einer Vertreterin der IHK Bildungszentrum Halle-Dessau GmbH das „audit berufundfamilie“ vorgestellt. Ziel dieser Veranstaltung war es, möglichst viele Teilnehmer für eine Familienfreundlichkeitsprüfung zu gewinnen.

Am 24. Oktober 2005 fand ein Folgetermin zur Konkretisierung der durch das Land Sachsen-Anhalt finanzierten Auditierung zur Thematik „Beruf & Familie“ statt.

Das „audit berufundfamilie“ steht unter der Schirmherrschaft der Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen und dem Bundeswirtschaftsminister Michael Glos und wird in Sachsen-Anhalt aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes gefördert.

Aus diesem Grund hat Sozialminister Gerry Kley Ende Januar 2006 an Unternehmen und Verwaltungen des Landes Sachsen-Anhalt appelliert, das Gütesiegel für Familienfreundlichkeit „audit berufundfamilie“ zu erwerben. Auch sein Ministerium hat sich der Familienfreundlichkeitsprüfung unterzogen.

Das Audit ist ein Gütesiegel der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung, Projektträger ist die IHK Bildungszentrum Halle-Dessau GmbH. Es ist das anerkannte Managementinstrument zur Förderung familienbewusster Personalpolitik, bei dem nicht nur bereits umgesetzte Maßnahmen begutachtet, sondern auch das betriebsindividuelle Entwicklungspotenzial aufgezeigt und weiterführende Zielvorgaben festgelegt werden.

Das Audit ist ein Instrument zur kontinuierlichen Verbesserung der Personal- und Organisationsentwicklung, Stärken und Schwächen in Bezug auf die Vereinbarkeit werden identifiziert. Außerdem werden Impulse für neue Handlungsstrategien und Maßnahmen gegeben, eine Steigerung der Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihrer Identifikation mit dem Arbeitgeber wird erreicht.

Familienbewusste Personalpolitik wirkt sich laut einer Emnid-Umfrage positiv aus auf

... Krankenstand	22 %
... Fluktuation	28 %
... Mitarbeiterzufriedenheit	83 %
... Motivation	86 %
... Qualität der Arbeit	70 %
... Beschäftigungswirkungen	50 %

Nach folgender Vorgehensweise erfolgt die Umsetzung der Auditierung:

Strategieworkshop <sup>TM</sup> Auditierungsworkshop <sup>TM</sup> Ziele formulieren <sup>TM</sup> Ziele bestätigen  
 \ **Grundzertifikat** <sup>TM</sup> jährliche Berichterstattung <sup>TM</sup> Re-Auditierung \ **Zertifikat**

Das Grundzertifikat wird für drei Jahre verliehen, danach erfolgt die Re-Auditierung, dessen Ziel die Erteilung des Zertifikates ist.

Das Audit durchläuft zwei Stufen, die aufeinander aufbauen und sich reibungslos in den betrieblichen Alltag integrieren lassen. Ein externer, unabhängiger Auditor begleitet den gesamten Prozess.

Die Auditierung beginnt mit dem Vorbereitungsgespräch (= Strategieworkshop), an dem der Auditor und Entscheidungsträger der Verwaltung teilnehmen. Das Vorbereitungsgespräch dient der grundlegenden gegenseitigen Information, der Festlegung der zeitlichen Vorgehensweise und der inhaltlichen Vorbereitung des Auditierungsworkshops. Zur Durchführung des Audits wird innerhalb der Verwaltung eine eigene Projektgruppe gebildet, die die Verwaltung in ihren hierarchischen, organisatorischen und sozialen Strukturen repräsentiert. Außerdem gehören zur Projektgruppe auch ein Personalratsmitglied sowie die Gleichstellungsbeauftragte. Diese Projektgruppe erarbeitet im Auditierungsworkshop gemeinsam mit dem Auditor Ziele und weiterführende Maßnahmen für eine familienbewusste Personalpolitik. Diese Ziele werden mit der Verwaltungsleitung abgestimmt, von ihr schriftlich bestätigt und innerhalb von drei Jahren umgesetzt. Innerhalb dieser Zeit erfolgt eine jährliche Abrechnung zur Abarbeitung der gestellten Ziele in Form einer Berichterstattung gegenüber dem Auditrat.

Der Auditor dokumentiert die Durchführung des Audits und schlägt die Verwaltung zur Grundzertifizierung vor. Das entscheidende Kriterium hierfür ist nicht nur das bereits bestehende Angebot familienfreundlicher Maßnahmen, sondern der jetzt begonnene kontinuierliche Prozess, in dem man sich ab der Durchführung des Audits befindet.

Eine Re-Auditierung nach drei Jahren überprüft, inwieweit die Ziele erreicht wurden und definiert weiterführende Ziele und Maßnahmen. Die anschließende Verleihung des Zertifikats zum „audit berufundfamilie“ würde dokumentieren, dass die Dezernate V und I der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg eine neue Balance von Erwerbsarbeit und Familie gefunden haben.

Innerhalb des Audits werden 8 Handlungsfelder beleuchtet, diese sind:

1. Arbeitszeit
2. Arbeitsorganisation
3. Arbeitsort
4. Informations- und Kommunikationspolitik
5. Führungskompetenz
6. Personalentwicklung
7. Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen
8. Service für Familien

Grundlage für die Durchführung des Audits Beruf & Familie ist die Unterzeichnung der „Vereinbarung über die Durchführung des audit berufundfamilie“ (Anlage 1) auf der Basis der „Externen Richtlinie für die Auditierung zum audit berufundfamilie“ (Anlage 2)

In den „Maßnahmeempfehlungen für eine nachhaltige Bevölkerungsentwicklung in Sachsen-Anhalt“, vorgelegt vom Projektteam unter Leitung von Frau Prof. Dr. Christiane Dienel, wurde als eine familienpolitische Maßnahme die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Betrieben gefordert. Demnach hat betriebliche Familienförderung den Vorteil, dass direkt auf die potenziell wanderungsaktivste Gruppe junger Menschen gewirkt werden kann. Denn es wurde festgestellt, dass junge Erwerbstätige in Sachsen-Anhalt nicht genügend Wertschätzung erfahren, wodurch die Abwanderungsrate steigt. Wenn, so wurde in der Studie festgestellt, ein Betrieb aktiv die

Vereinbarkeit von Familie und Beruf für jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördert, investiert er potenziell in seine wertvollsten, abwanderungsgefährdetsten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Bleibewahrscheinlichkeit umgekehrt durch die Familiengründung deutlich steigt.

Da mit dem Audit alle sozialen Strukturen der Stadtverwaltung erreicht werden, kann auch für die Zukunft, gerade in Bezug auf die demografische Entwicklung, viel erreicht werden.

In den Dezernaten V und I sind ca. 1.220 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den unterschiedlichsten Strukturen beschäftigt. Es finden sich die Strukturen der Gesamtverwaltung in diesen beiden Dezernaten wieder, sodass eine spätere Übertragung von erfolgreichen Projekten auf die nicht auditierten Teile der Verwaltung mit relativ geringem Aufwand möglich sein wird.

Federführend für die erfolgreiche Teilnahme am „audit berufundfamilie“ ist der Fachbereich 01. Voraussetzung ist, dass keine zusätzlichen Stellen für die zu bewältigenden Aufgaben im Zusammenhang mit der Auditierung geschaffen werden. Einmalig sind die „Informationen zur Institution“ (Anlage 3) zu Beginn des Auditierungsverfahrens auszufüllen. Hierfür wird ein etwas größerer Arbeitsaufwand notwendig sein, bei dem zum Teil Abstimmungen mit einzelnen Ämtern und Fachbereichen der Dezernate V und I notwendig sind.

Weiterer Aufwand ergibt sich beim ersten Workshop, an dem die Entscheidungsträger der Verwaltung teilnehmen und beim zweiten Workshop, an dem 15 Teilnehmerinnen und Teilnehmer über ca. 3 Stunden gebunden sind und auch in Vorbereitung auf diesen Workshop Arbeitszeit hierfür verwendet werden müssten. Die generelle Zusammensetzung der Projektgruppe ist der Anlage 4 zu entnehmen.

Es ist vorgesehen, dass strategische Ziele der Verwaltung, die bereits heute im Gespräch sind, im Rahmen des audits umgesetzt werden. Die Ziele des audits sollen keine Extraziele sein, sondern sie bieten die Chance, dass existierende Projektgruppen/Arbeitsgruppen und ihre Ziele sowie sowieso anstehende Umstrukturierungen und strategische Ziele der Verwaltung gebündelt werden und gezielt und verbindlich umgesetzt werden sollen. Daraus ergibt sich, dass auch der damit verbundene Umsetzungsaufwand relativ gering ist und keine größeren Kapazitäten hierfür gebunden werden müssen. So sind z. B. die bestehenden Handlungsfelder hinsichtlich ihrer Familienfreundlichkeit zu prüfen und ggf. entsprechend zu erweitern.

Für den Fachbereich 01 ergibt sich daraus ein Abstimmungs- und Kontrollaufwand, mit dem das Verfahren zur Auditierung entsprechend gesteuert wird.

Aus den genannten Gründen schlage ich vor, dass die Dezernate V und I am „audit berufundfamilie“ teilnehmen und sich der Familienfreundlichkeitsprüfung unterziehen.

Holger Platz

**Anlagen:**

- |          |                                   |
|----------|-----------------------------------|
| Anlage 1 | Vereinbarung                      |
| Anlage 2 | Externe Richtlinie                |
| Anlage 3 | Information zur Institution       |
| Anlage 4 | Zusammensetzung der Projektgruppe |

