Landeshauptstadt Magdeburg

Stellungnahme der Verwaltung

öffentlich

Stadtamt	Stellungnahme-Nr.	Datum
FB 01	S0047/11	15.02.2011

zum/zur

F0021/11 der Fraktion SPD-Tierschutzpartei-future!
SR Jens Rösler

Bezeichnung

Chancengerechtigkeit von Männern und Frauen in der Stadtverwaltung

Verteiler	Tag
Der Oberbürgermeister	22.02.2011

Vorwegszustellen ist, dass im letzten Bericht zum Personal- und Organisationsmanagement 2008/2009 erstmalig auf eine genderorientierte Sichtweise Wert gelegt wurde. Viele dort enthaltene Statistiken und Grafiken sind geschlechterspezifisch aufbereitet und beantworten die aufgeworfenen Fragen ausführlich.
Der Bericht zum Personal- und Organisationsmanagement 2008/2009 ist im Internet/Intranet der Landeshauptstadt Magdeburg unter folgendem Pfad zu finden:

http://intranet.magdeburg.de/media/custom/312_3996_1.PDF?1275550543

Hierzu im Einzelnen die kurzfristigen Angaben/Antworten:

Zu 1:
Wie viele Beschäftigte hat die Verwaltung der LH MD derzeit insgesamt? Wie viele davon sind im gehobenen Dienst, wie viele im mittleren Dienst und im höheren Dienst tätig? Bitte getrennt nach Geschlecht aufführen.

Anzahl Beschäftigte - Abb. 9 - Seite 23
Mittl./geh./höherer Dienst – Abb. 59 – S. 61

Zu 2:
Wie hoch ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten? Welche Unterschiede ergeben sich je nach Geschlecht?

Statistischer Überblick zum Verhältnis von Voll- zu Teilzeit
S. 30 ff.

Zu 3:
Wie viele Frauen besetzen Führungspositionen? Welche Maßnahmen werden aktuell eingesetzt, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen?

Führungskräfte nach Dienstverhältnis und Geschlecht – Abb. 5 – S. 19
zz. lt. KOMMBOSS 269 Führungskräfte (143 Frauen – 53%)

Zu 4:
Ist es gelungen, verstärkt männliche Beschäftigte in Elternzeit einzubinden? Wie wirkt die Stadt MD auf eine bessere Vereinbarkeit von Famile und Beruf hin? Welche Qualifizierungs- und Beratungsangebote in der beruflichen Weiterbildung zum Wiedereinstieg stehen Frauen und Männern derzeit zur Verfügung?

zz. lt. KOMMBOSS: 11 Frauen in Elternzeit/ 1 Mann in Elternzeit

Elternzeit 2010 25 Frauen: 2832 Arbeitstage 7 Männer: 437 Arbeitstage
(siehe Anlage)

Neues vom audit berufundfamilie® - S. 51 – 53

Qualifizierungs- und Beratungsangebote im Rahmen von Mitarbeitergesprächen zum Wiedereinstieg

Zu 5:
Welche Unterschiede ergeben sich je nach Geschlecht bei Bewerbung, Einstellung, beruflichem Aufstieg und Fortbildung?

Für Ausbildungsverhältnisse – S. 63 – Abb. 62

Zu 6.
Welche Schlüsse zieht die Verwaltung aus den Ergebnissen des FFP 2008-2010?

Die Verwaltung arbeitet gegenwärtig an der Auswertung des 3. Frauenförderplanes 2008-2010. In diesem Zusammenhang werden zum einen die Ziele und Maßnahmen der 3. Fortschreibung des FFP auf ihre Zielerreichung hin überprüft und zum anderen das statistische Material für diesen Berichtszeitraum ausgewertet. Diese Auswertung erfolgt in enger Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten der LH MD.

Einige Ziele des FFP 2008-2010 werden auch in der 4. Fortschreibung des FFP Berücksichtigung finden, da diese generell Bestandteil der Personalentwicklung der LH MD sind. Dazu zählen vor allem die Berücksichtigung von sozialen Kompetenzen bei der Erstellung von Anforderungsprofilen und die Erstellung eines ämterbezogenen Fortbildungsplanes.

Ein wesentliches Ziel des FFP 2008-2010 war die Einführung von „Familienarbeitszeit“, welche nach 1-jähriger Erprobungsphase im Jahr 2010 fest in der Verwaltung eingeführt werden konnte und allen Beschäftigten eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleistet.

Darüber hinaus konnte ein Kompetenzkatalog für die Arbeit der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten entwickelt werden, welcher die Chancengleichheitspolitik in der Verwaltung sichtbar erhöhen soll. Die Umsetzung dieses Kompetenzkataloges und die Rahmenbedingungen dafür werden eine neue Maßnahme des FFP 2011-2013 darstellen.

Der Fokus der Frauenförderung wird auch weiterhin in Maßnahmen der Personalentwicklung liegen. Dazu zählen die Fortführung des Projektes Mentoring für Führungskräfte mit dem Ziel der Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und die Definition von Arbeitsplätzen mit Führungsfunktionen, welche für Frauen besonders geeignet sind.

Zu 7.

Welche Schwerpunkte setzt die Verwaltung im Jahr 2011, um eine gleichberechtigte Teilhabe und eine angemessene berufliche Entwicklung von Frauen im öffentlichen Dienst zu gewährleisten?
Welche Projekte sind für das Jahr 2011 insbesondere im Bereich der Wirtschaftsförderung geplant, um die Chancen der Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern?

Ein wesentlicher Schwerpunkt für die Gleichstellungspolitik der LHMD ist die Gründung der AG „Gender-Budgeting“ unter Leitung der Gleichstellungsbeauftragten, welche aus dem Ziel 4.2 des FFP 2008-2010 „Erhöhung der Gender-Kompetenz von Frauen und Männern“ hervorgegangen ist. Das Ziel für den FFP 2011-2013 ist die langfristige Implementierung von Gender-Budgeting als Steuerungsinstrument in der Verwaltung. In diesem Zusammenhang wurden

zwischen dem OB und der Gleichstellungsbeauftragten eine Schulung des OB und der Beigeordneten zum Gender-Budgeting vereinbart. Im Ergebnis dieser Schulung wurde festgelegt, dass jedes Dezernat 1 Projekt zum Gender-Budgeting durchführt. Die Dezernate haben verschiedene Projekte innerhalb der AG vorgeschlagen. Für welches Projekt sich das einzelne Dezernat entscheidet ist momentan noch nicht abzusehen.

Holger Platz