

otto präsentiert otto stellt vor otto informiert otto gibt bekannt otto zeigt

Frauenförderplan der LH MD 2011-2013

otto mag Frauen

Warum brauchen wir Frauenförderung?

- Erwerbstätigkeit von Frauen heute so hoch wie noch nie
- viele junge Frauen sind **hoch qualifiziert** und engagieren sich oftmals überdurchschnittlich im Berufsalltag
- trotzdem existieren weiterhin Diskrepanzen in der beruflichen Gleichstellung
- äußert sich vor allem in der geringeren Bezahlung und den schlechteren Aufstiegschancen von Frauen

Warum brauchen wir Frauenförderung?

- Gründe dafür liegen **nicht** in der mangelnden Qualifikation der Frauen, sondern an der schwierigeren Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Frauenförderung ist wesentlicher Beitrag zur langfristigen Sicherung der Aufgabenwahrnehmung einer Verwaltung
- demographischer Wandel (Fachkräftemangel) birgt für Frauen und für Unternehmen große Chancen eines diesbezüglichen Wandels
- deshalb sind geeignete Maßnahmen zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern gefragt (**Vereinbarkeit Familie und Beruf, bessere Aufstiegs- und Qualifizierungsmöglichkeiten**)

Frauenförderung als Teil der Personalentwicklung in der LH MD

- Personal hat Schlüsselfunktion innerhalb einer Verwaltung und ist maßgeblich für deren Leistungsfähigkeit
- Qualifiziertes Personal muss gefunden und langfristig gebunden werden (zukünftiger Fachkräftemangel)
- Schwerpunkt der Frauenförderung im Bereich der Aufstiegs- und Qualifizierung (da tariflich festgelegte Vergütung)
- Ziele und Anforderungen der Verwaltung müssen in Einklang gebracht werden mit den Fähigkeiten und Potenzialen der Beschäftigten

Was ist ein Frauenförderplan?

- Grundlage für die Erstellung eines FFP ist § 20 FrFG LSA
- FFP muss regelmäßig fortgeschrieben und auf seine Wirksamkeit hin überprüft werden (Zielerreichung)
- FFP unterteilt sich in einen **Statistikteil** und in einen **Ziele-Maßnahmen-Katalog**
- Statistikteil beschreibt den **IST-Zustand** der Unterschiede von Frauen und Männern in den Bereichen Bewerbung, Einstellung, Aufstieg und Qualifizierung
- Ziele-Maßnahmen-Katalog stellt das wesentliche Steuerungselement dar, um Ziele der Frauenförderung zu erreichen (**SOLL-Zustand**)

Schnittstelle

Gleichstellungsbeauftragte

- Wahrnehmung von Aufgaben zur Verwirklichung des Grundrechts auf Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Art. 3 GG)
- Abbau von geschlechterbedingten Benachteiligungen und Herstellung von beruflicher Chancengleichheit
- Einbeziehung bei Stellenausschreibungen und Stellenbewerbungsverfahren
- Teilnahmemöglichkeit an Vorstellungsgesprächen
- Information über Beförderungen, über die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und über Qualifikationsmaßnahmen

Überblick über die Gesamtbeschäftigung (30.06.2010)

Einfacher Dienst

51/ davon 31 Frauen **60,78%**

Mittlerer Dienst

1139/ davon 691 Frauen **60,67%**

Gehobener Dienst

1046/ davon 723 Frauen **69,12%**

Höherer Dienst

171/ davon 81 Frauen **47,37%**

Gesamtbeschäftigung

2408/ davon 1526 Frauen **63,37%**

Altersverteilung (30.06.2010)

unter 30 Jahre

268/ davon 163 Frauen

60,82%

31 bis 40 Jahre

370/ davon 203 Frauen

54,86%

41 bis 50 Jahre

862/ davon 533 Frauen

61,83%

51 bis 60 Jahre

859/ davon 605 Frauen

70,43%

über 60 Jahre

137/ davon 85 Frauen

62,04%

Verteilung von Führungspositionen (30.06.10)

| | |
|---|---------------------------|
| <u>Untere Führungsebene (SGL/TL)</u> 168/ davon 103 Frauen | 61,31% (vorher 64%) |
| <u>Mittlere Führungsebene (FDL/Abt.-Ltr.)</u> 69/ davon 28 Frauen | 40,57% (vorher 36,62%) |
| <u>Obere Führungsebene (AL/FBL/Stst.-Ltr.)</u> 31/ davon 11 Frauen | 35,48% (vorher 18,75%) |

Einstellungen (01.01.08–31.12.10)

Einfacher Dienst

93, davon 37 Frauen

39,78%

Mittlerer Dienst

152, davon 85 Frauen

55,92%

Gehobener Dienst

58, davon 35 Frauen

60,34%

Höherer Dienst

23, davon 14 Frauen

60,87%

Höhergruppierungen (01.01.08–31.12.10)

Einfacher Dienst

0, davon 0 Frauen

0%

Mittlerer Dienst

26, davon 19 Frauen

73,08%

Gehobener Dienst

19, davon 8 Frauen

42,11%

Höherer Dienst

5, davon 2 Frauen

40,00%

Vertretung in Gremien nach § 10 FrFG

Arbeitsgruppen, Ausschüsse und Kommissionen

50/ davon 2 Frauen

4%

Aufsichtsräte, Verwaltungsräte, Gesellschafterversammlungen und Beiräte

86/ davon 45 Frauen

52%

Ausbildungsberufe in der LH MD

(30.06.010)

| Ausbildungsberuf | insgesamt | Frauen | Frauen in % |
|----------------------------------|-----------------|----------------|----------------|
| Stadtsekretär-Anwärter/in | 4 | 3 | 75 |
| Verwaltungsfachangestellte | 45 | 30 | 67 |
| FA für Bürokommunikation | 10 | 9 | 90 |
| FA Mediendienste | 4 | 4 | 100 |
| Vermessungstechniker/in | 3 | 1 | 33 |
| FA für Bäderbetriebe | 14 | 7 | 50 |
| Straßenwärter/in | 6 | 0 | 0 |
| <i>FK Abfallwirtschaft (SAB)</i> | <i>8</i> | <i>0</i> | <i>0</i> |
| <i>Gärtner (SFM)</i> | <i>14</i> | <i>5</i> | <i>36</i> |
| Tierpfleger | 2 | 2 | 100 |
| Gesamt | 88 (110) | 56 (61) | 64 (56) |

Aufstiegsqualifizierungen im allgemeinen Verwaltungsdienst (30.06.10)

Beamten

| | Laufbahn | insgesamt | Frauen | Frauen in % |
|----------------|--------------|-----------|-----------|--------------|
| 2008 | LB 1 in LB 2 | 4 | 3 | 75,00 |
| 2009 | LB 1 in LB 2 | 4 | 3 | 75,00 |
| 2010 | LB 1 in LB 2 | 8 | 5 | 63,00 |
| Gesamt: | | 16 | 11 | 69,00 |

Laufbahnbefähigung für feuerwehrtechnischen Dienst

(30.06.10)

Beamten

| | Laufbahn | insgesamt | Frauen | Frauen in % |
|---------------|--------------|-----------|----------|-------------|
| 2008 | LB 1 | 12 | 0 | 0 |
| | LB 1 in LB 2 | 0 | 0 | 0 |
| 2009 | LB 1 | 7 | 0 | 0 |
| | LB 1 in LB 2 | 2 | 0 | 0 |
| 2010 | LB 1 | 13 | 1 | 7 |
| | LB 1 in LB 2 | 0 | 0 | 0 |
| Gesamt | | 34 | 1 | 3 |

Oberziele der Frauenförderung

(Frauenfördergesetz LSA)

1. Chancengleichheit hinsichtlich der beruflichen Situation und der Entwicklung
2. Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen
3. Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen
4. Chancengleichheit bei der Mitwirkung an Entscheidungsprozessen

Ziele-Maßnahmen-Katalog 2008 – 2010

- Implementierung der Gleitarbeitszeit ohne Kernarbeitszeit
- Erstellung eines Kompetenzkataloges für die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten
- Durchführung von Schulungen zum Gender-Budgeting in der oberen Führungsebene der Verwaltung
- Erstellung eines ämter- und fachbereichsbezogenen Fortbildungskataloges (teilweise)
- Seminare im Rahmen des Führungskräftecoaching zur Methoden- und Kompetenztraining mit hälftigen Frauenanteil

Ziele-Maßnahmen-Katalog

2011 – 2013

- Modifizierte Fortführung des Führungskräftecoaching mit einem zusätzlichen themenbezogenen Modul nur für die teilnehmenden Frauen
- regelmäßige Teilnahme der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten an themenbezogenen AL/FBL-DB
- Teilnahme aller Auszubildenden und Ausbilder der Verwaltung an genderbezogenen Schulungen (Reihe „Begegnung mit Respekt“)
- Implementierung des Gender-Budgeting in geeigneten Bereichen der Verwaltung