5. Fortschreibung des Frauen-förderplanes

Landeshauptstadt Magdeburg

2014 - 2015



Entwurfsstand: 19. Mai 2014

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 2

1. Frauenförderung als Instrument einer modernen Personal- und Organisationsentwicklung 3

2. Warum Gleichstellung und Frauenförderung für alle wichtig sind 5
2.1. Was zeichnet eine erfolgreiche Gleichstellung aus? 6
2.2. Wer ist eigentlich bei uns für Gleichstellung verantwortlich? 8
2.3. Schnittstelle Gleichstellungsbeauftragte 10
2.4. Schnittstelle Personalmanagement 13
2.5. Schnittstelle Konfliktbeauftragte 15
2.6. Schnittstelle AG zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie 16

3. Statistische Bestandsaufnahmen 18
3.1. Verhältnis von Gesamtbeschäftigung und Teilzeit (Stichtag 31.12.2013) 18
3.2. Altersverteilung (Stichtag 31.12.2013) 19
3.3. Höhergruppierungen (Zeitraum 01.01.2011 – 31.12.2013) 21
3.4. Stellenbesetzungen (Zeitraum 01.01.2011 – 31.12.2013) 22
3.5. Telearbeit (Zeitraum 01.01.2011 – 31.12.2013) 23
3.6. Wahrnehmung von Elternzeit (Zeitraum 01.01.2011 – 31.12.2013) 23
3.7. Frauen in Führungspositionen (Stichtag 31.12.2013, Abb. 19) 24
3.8. Auszubildende und Aufstiegsqualifizierungen 25
3.9. Mitwirkungen in Gremien (Stichtag 31.12.2013) 27

4. Der Ziele- und Maßnahmenkatalog 28
4.1. Die Abrechnung des Ziele-Maßnahmen-Kataloges 2011 - 2013 28
4.2. Ziele und Maßnahmen 2014- 2015 30

Abbildungsverzeichnis 32
Anlagenverzeichnis 32
Abbildungen 33

Vorwort



Nunmehr liegt die 5. Fortschreibung des Frauenförderplanes der Landeshauptstadt Magdeburg vor. Unsere Verwaltung als der größte öffentliche Arbeitgeber in Magdeburg mit rund 2500 Beschäftigten stellt sich damit der besonderen Verpflichtung, die faire Verteilung von Chancen, Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten für die bei der Verwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg beschäftigten Frauen und Männer zu fördern.

Frauenförderung sehen wir nicht nur als unsere gesetzliche Pflichtaufgabe an, sondern auch als unsere Chance, den Anforderungen an eine moderne und faire Arbeitswelt gerecht zu werden. Wir wollen uns dabei an der Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern orientieren und sind uns der besonderen Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeiter/innen bewusst. Im Rahmen des Frauenförderplanes werden deshalb Handlungsfelder und Handlungsmöglichkeiten zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Gesamtkontext der Personalentwicklung aufgezeigt, interpretiert und umgesetzt.

Frauenförderplane stellen ein wirksames Instrument einer modernen und effizienten Personal- und Organisationsentwicklung dar, weil sie explizit dazu beitragen, die Potenziale aller Mitarbeiter/innen offenzulegen und diese strategisch einzusetzen.

Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in persönlicher und in beruflicher Sicht, in der Wahrnehmung von Führungspositionen, in der gendergerechten Vergütung und in der fairen Verteilung von Familienpflichten sind die Motivation für unser Handeln. Die gute Zusammenarbeit zwischen der Verwaltung und unserer Gleichstellungsbeauftragten bestärkt uns, diesen Weg konsequent fortzusetzen und weiterhin an der Optimierung der Lebens- und Arbeitsbedingungen unserer Beschäftigten zu arbeiten.

Holger Platz
Beigeordneter für Kommunales, Umwelt und Allgemeine Verwaltung

1. Frauenförderung als Instrument einer modernen Personal- und Organisationsentwicklung

Nicht selten wird in den verschiedenen Verwaltungsbereichen die Frage aufgeworfen, was bringt uns eigentlich Frauenförderung? Ist das noch zeitgemäß? Meist kann noch nachvollzogen werden, dass in der Privatwirtschaft andere Regeln gelten hinsichtlich flexibler Arbeitszeiten, gleicher Vergütung von Frauen und Männern oder der schwierigen Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Regionen mit fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten, aber im öffentlichen Dienst, da sind doch die Chancen für alle gleich, egal ob männlich oder weiblich, oder etwa nicht?

Wenn man sich aber intensiver mit der Thematik auseinander setzt, dann stellt man schnell fest, dass auch im öffentlichen Dienst trotz der Vielzahl an vorhandenen gesetzlichen Regelungen noch viel zu tun ist, vor allen Dingen in den Köpfen der Menschen. Viele Geschlechterbilder lassen sich nicht einfach per Gesetz aus den Köpfen und Herzen der Frauen und Männer verbannen, sondern müssen von uns allen ständig hinterfragt und auf ihre Implementierung in eine gleichberechtigte Lebenswelt hin geprüft werden. Auch der öffentliche Dienst ist Teil einer gesamtgesellschaftlichen Struktur und kann nicht davon losgelöst betrachtet werden. Die Gleichstellung von Mann und Frau in allen Bereichen des Lebens ist ein komplexer Prozess, welcher uns alle auch noch in den nächsten Jahren begleiten wird.

Frauenförderung bringt neben der persönlichen und beruflichen Entwicklung von Mitarbeiterinnen vor allen Dingen auch viele positive betriebswirtschaftliche Effekte für die Verwaltung, welche schon in vielen anerkannten Studien nachgewiesen worden sind. Dazu gehören eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit, eine gesteigerte Motivation, weniger Fehlzeiten, eine geringere Personalfluktuation und eine höhere (Arbeitszeit) Flexibilität. Nachweislich arbeiten gemischte Teams besser zusammen und ein höherer Frauenanteil in Führungspositionen bringt einen veränderten Führungsstil mit sich, welcher sich nicht nur positiv auf das Arbeitsklima, sondern auch positiv auf die betriebswirtschaftliche Bilanz auswirkt.

Gerade in Zeiten der demografischen Herausforderungen wie der Überalterung der Beschäftigtenstruktur und dem bereits bestehenden Fachkräfte- und Nachwuchskräftemangel dürfen die vielfältigen Potenziale von Frauen nicht vernachlässigt werden.

Durch den regulären Eintritt in das Renten- bzw. Pensionsalter werden bis 2022 ca. 589 Stellen in unserer Verwaltung frei. Eine langfristige Strategie für eine Fachkräfte- und Nachwuchskräftegewinnung ist deshalb von elementarer Bedeutung für die Bewältigung der zukünftigen Anforderungen an eine moderne kommunale Verwaltung.

In der nachfolgenden Abbildung kann man deutlich erkennen, dass sich das Geschlechterverhältnis seit 2007 auf einem ähnlichen Level bewegt, auch wenn sich die Gesamtbeschäftigtenzahl in den Jahren davor aufgrund von Haushalts-konsolidierungsmaßnahmen, Umstrukturierungen und Auslagerungen wesentlich verringert hat. Man erkennt allerdings auch deutlich, dass wesentlich mehr Frauen von den Stellenreduzierung in den Jahren 1999 bis 2006 betroffen waren als Männer:

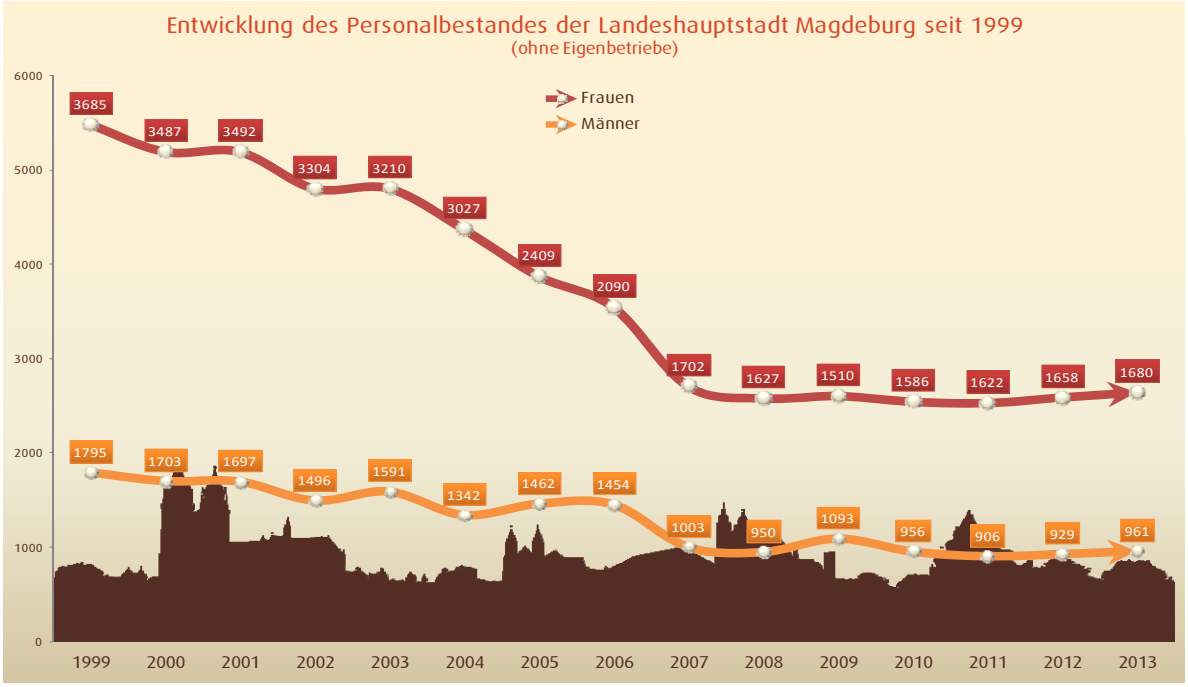


Abb. 1: Personalbestand 1999-2013 (Quelle POB 2012-2013)

Aber Frauenförderung muss auch von der Verwaltungsspitze getragen und unterstützt werden, damit sie richtig wirksam werden kann. Ob Frauenförderung ein wesentliches Thema der Veraltungsspitze ist, kann man daran erkennen, ob und wie diese Thematik im Leitbild, in den Führungszielen und in Personalentwicklungskonzepten thematisiert ist. Die Landeshauptstadt Magdeburg stellt sich in ihrem Leitbild der Herausforderung, eine bürgernahe, wirtschaftlich freundliche, kommunikative, effiziente und leistungsfähige Verwaltung zu sein. In Umsetzung dieses Leitbildes wird das Ziel verfolgt, der demogra-phischen Entwicklung und dem damit einhergehenden Fachkräftemangel

entgegenzuwirken. Eine langfristige Strategie für eine nachhaltige Nachwuchskräftebindung ist hier von elementarer Bedeutung für die Bewältigung der zukünftigen Anforderungen an eine moderne kommunale Verwaltung.
Im Personalentwicklungskonzept der LH MD werden mehrere Handlungsfelder der Personalentwicklung zur Begegnung des demographischen Wandels und der Nachwuchskräftesicherung aufgezeigt. Die Frauenförderung als eigenes Handlungsfeld spiegelt sich hier u. a. durch die quotenunterlegte Teilnahme von Frauen an Führungskräfteseminaren zur Vorbereitung der Übernahme von zukünftiger Führungsverantwortung wider.

Gegenwärtig können die Arbeitgeber auf eine sehr gut qualifizierte Frauengeneration zurückgreifen. Diese nicht zu nutzen würde sich prekär auf die demografische Situation im öffentlichen Dienst auswirken. Diese positive Entwicklung muss durch gleichen Zugang zu Maßnahmen der **Fort- und Weiterbildung**, durch **flexible Arbeitszeitgestaltung**, durch Maßnahmen der **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** sowie durch spezielle Maßnahmen für Frauen gefördert werden. Das betrifft insbesondere die Unterstützung der internen Karriereplanung von Frauen.

Der 1. Frauenförderplan unserer Verwaltung wurde im Jahr 2004 erstellt und bezog sich auf den Zeitraum 2004 – 2005. Seitdem haben sich die Leitziele der Frauenförderung in unserer Verwaltung zwar nicht maßgeblich verändert, aber die verschiedenen operativen Ziele und Maßnahmen wurden den aktuellen Anforderungen in persönlicher, beruflicher und gesamtgesellschaftlicher Hinsicht angepasst.

Die 5. Fortschreibung des Frauenförderplanes für den Zeitraum 2014-2015 soll ebenso wie seine Vorgänger die Situation der weiblichen Beschäftigten und die bisherige Förderung sowohl aus quantitativer als auch aus qualitativer Sichtweise widerspiegeln und eine Auswertung der bisherigen Maßnahmen ermöglichen. Anhand der Beschreibung des IST-Zustandes sollen die Ziele und Maßnahmen des vergangenen Berichtszeitraumes auf ihre Wirksamkeit hin überprüft und ggf. umgesteuert werden.

2. Warum Gleichstellung und Frauenförderung für alle wichtig sind

Der Öffentliche Dienst wird in den nächsten Jahren aufgrund der demographischen Entwicklung mit dem Umstand konfrontiert werden, dass die höchste Zahl an Altersabgän-

gen mit der stärksten Reduzierung potenzieller Berufseinsteiger zusammenfällt. Dieser doppelte Prozess wird eine erhebliche Diskontinuität von Altersabgängen und Berufseintritten nach sich ziehen und stellt den öffentlichen Arbeitgeber vor die enorme Herausforderung, sich diesem Problem mit lösungsorientierten Ideen und Maßnahmen entgegenzustellen.

2.1. Was zeichnet eine erfolgreiche Gleichstellung aus?

Gesetzliche Reglungen zur beruflichen Gleichstellung von Frauen im öffentlichen Dienst existieren in den meisten Bundesländern seit fast 20 Jahren. Viele dieser gesetzlichen Regelungen wurden in einigen Bundesländern bereits mehrmals novelliert, in anderen Bundesländern wurden diese Regelungen neu gefasst. Diese verschiedenen Landesgesetze wurden anfangs als Frauenförder- oder Gleichstellungsgesetze und in jüngerer Zeit als Gleichberechtigungs- oder Chancengleichheitsgesetze bezeichnet.

Egal wie die gesetzlichen Regelungen im Einzelnen bezeichnet werden, diese nachfolgenden 4 Leitziele sind in allen Gesetzen fest verankert:

1. Chancengleichheit von Frauen und Männern
2. Abbau von Benachteiligungen
3. Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen
4. Beteiligung an Entscheidungsprozessen
5. Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Arbeit der Gleichstellungbeauftragten in den Kommunen basiert auf der Grundlage dieser Gesetze und es wurden in allen Bundesländern vielschichtige Erfahrungen hinsichtlich der Wirksamkeit der einzelnen Instrumente gemacht. Einige Instrumente der Vergangenheit haben sich dabei als wirksam erwiesen, andere wiederum nicht.
Es gilt dabei zum einen, den Frauen in der eigenen Verwaltung eine gleichberechtigte Stellung zu verschaffen und zum anderen, die Gleichberechtigung von Frauen innerhalb der Bevölkerung voran zu bringen.

Für die erfolgreiche Gleichstellung in einer Verwaltung lassen sich mehrere Indikatoren herausarbeiten. Ein wesentlicher Indikator ist die **Vergütung**. Wenn man bundesweit die

durchschnittlichen Bruttoeinkommen vollzeit- und teilzeitbeschäftigter Frauen und Männer vergleicht, dann verdienen Frauen auch heute noch weniger als Männer. Die Gründe dafür liegen zum in der Wahl eines traditionellen Berufes (z. B. Erziehungsberufe, Büro- und Sekretariatstätigkeiten, Verwaltungsberufe), welche oft schlechter bezahlt werden als traditionell männliche Berufe (z. B. Ingenieur, IT, technische Berufsbilder) und in der der häufigeren Teilzeitbeschäftigung von Frauen aufgrund ihres überwiegenden Anteils an Verantwortlichkeiten hinsichtlich der **Wahrnehmung von Familienpflichten**.

Denn gerade in der sogenannten **Rush-Hour des Lebens**, also im Alter von 25 bis 45 Jahren müssen viele Menschen den Spagat zwischen Kindererziehung und eigener beruflicher Entwicklung meistern und werden damit vor erhebliche Anforderungen im Alltag gestellt. Denn spätestens dann, wenn Kinder in die neu entstandene Familie hineingeboren werden, sind es oft die Mütter, welche einen erheblich größeren Anteil an der Bewältigung dieser Anforderungen bewältigen müssen.

Darüber hinaus müssen immer mehr Mitarbeiter/innen pflegebedürftige Angehörige versorgen. Auch hier werden erhebliche Anforderungen an die Mitarbeiter/innen gestellt und wieder sind es vor allen Dingen die Frauen, welche hier einen Großteil der ambulanten Pflege und Betreuung von Angehörigen übernehmen. Auch die **Vereinbarkeit von Beruf und Pflege** wird aufgrund der demografischen Entwicklung einen immer größeren Spielraum einnehmen.

Oftmals wird an diesen Stellen der Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung laut, um eine bessere **Balance zwischen Beruf und Familie** zu finden. Viele unserer teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter/innen arbeiten vollzeitnah (>32 h), der überwiegende Teil sogar im Bereich zwischen 35 und 38 Wochenstunden. Diese Balance ist möglich, da Eltern in Sachsen-Anhalt auf ein **großes Angebot an Kindertagesbetreuung** zurückgreifen können. Im Gegensatz zu den Verhältnissen in den alten Bundesländern können unsere Mütter und Väter daher auch überwiegend **vollzeitnah arbeiten** und betrachten diese Teilzeit-Situation eher als positiv im Sinne einer guten Work-Life-Balance. Erfahrungsgemäß führt eine vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung zu einem wesentlich geringeren Karriereknick als eine Teilzeitbeschäftigung mit einem geringeren wöchentlichen Stundenvolumen als 32 Wochenstunden.

Arbeitgeber müssen an dieser Stelle die besonderen Lebensbedingungen anerkennen und den beruflichen Entwicklungswillen von Frauen erkennen und geeignete Möglichkeiten aufzeigen, diesen auch zu verwirklichen. Die Schaffung von Bedingungen, welche eine ausgewogene Balance von Beruf und Familie für Frauen und Männer ermöglichen, z. B. durch die Flexibilisierung der Arbeitszeit oder durch die Möglichkeit, auch in Führungspositionen in Teilzeit arbeiten zu können, trägt in erheblichen Maß dazu bei.

Ein weiterer Indikator ist die **Entsendung weiblicher Beschäftigter** in Gremien im Rahmen der Beteiligung an **Entscheidungsprozessen**. Die direkte Beeinflussung der Gremienbesetzung hat sich in unserer Verwaltung in der Umsetzung als deutlich schwieriger erwiesen als im Vorfeld angenommen Hier ist vor allen eine stärkere Einflussnahme der Führungskräfte in den einzelnen Bereichen gefragt. Voraussetzung dafür ist eine Sensibilisierung der Führungskräfte für diese Thematik. An dieser Stelle besteht in der Gesamtbetrachtung der Frauenförderung in unserer Verwaltung also noch erheblicher Entwicklungsbedarf.

2.2. Wer ist eigentlich bei uns für Gleichstellung verantwortlich?

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (**AGG**) soll zum einen die unmittelbare und zum anderen auch die mittelbaren Benachteiligungen wegen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindern oder beseitigen. Die Bestimmungen des AGG beziehen sich auch auf alle Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen sowie den Zugang zu Beschäftigung in allen Organisationen und Unternehmen. Das **Frauenfördergesetz des Landes Sachsen-Anhalt (FrFG LSA)** steht somit im engen Bezug zum AGG, da entsprechende Maßnahmen zur Frauenförderung auch durch das AGG mit dem Ziel gefordert werden, geschlechterbedingte Nachteile abzubauen.

Laut § 20 FrFG LSA 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. Dieser Frauenförderplan wurde auf der Grundlage der Richtlinie zum Erstellen von Frauenförderplänen des Ministeriums des Inneren (MI) des LSA erstellt. Die 5. Fortschreibung schließt an die vorangegangene Fortschreibung an und berichtet über die Aktivitäten im Zeitraum 01. Janu-

ar 2011 bis 31. Dezember 2013 mit Ausblick auf zukünftige Entwicklungen bis zum Jahr 2015.

Die **Gleichstellungsbeauftragte** übernimmt Querschnittsaufgaben mit dem Ziel der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Mann und Frau für den Zuständigkeitsbereich der LH MD gemäß Artikel 3 des **Grundgesetzes** sowie Artikel 34 der **Landesverfassung Sachsen-Anhalts** und § 74 der **Gemeindeordnung des Landes Sachsen-Anhalt**. Sie hat die grundsätzliche Aufgabe, zur Verwirklichung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in der Verwaltung Landeshauptstadt Magdeburg aktiv beizutragen.

Die Aufgaben der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten beziehen sich einmal auf einen **internen Bereich**, d. h. auf den personellen und organisatorischen Bereich in der eigenen Kommunalverwaltung und zum anderen auf einen **externen Bereich** zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern.

Die Arbeit unserer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten wird von **ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten** in den verschiedenen Dezernaten unserer Verwaltung unterstützt. Diese Mitarbeiterinnen stehen als direkte Ansprechpartnerinnen vor Ort zur Verfügung und können verschiedene Blickwinkel in die Gleichstellungsarbeit mit hineintragen.

<u>Kompetenzkatalog für die Arbeit der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in den Ämtern und Fachbereichen der Verwaltung</u>

1. Persönliche Einbeziehung der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in die Erstellung und Umsetzung des Frauenförderplanes nach § 20 FrFG Sachsen-Anhalt .
2. Einbeziehung in die Erarbeitung von Drucksachen/ Informationen und Stellungnahmen der Ämter mit gleichstellungsrelevantem Inhalt und Teilnahmemöglichkeit an Dienstberatungen der Ämter in Umsetzung des § 18 FrFG Sachsen-Anhalt (halbjährlich) um über die Schwerpunkte der Arbeit zu informieren.
3. Freistellung für Weiterbildungen als ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu gleichstellungsspezifischen Themen in Umsetzung des § 18 FrFG Sachsen-Anhalt .

4. Gewährleistung der Teilnahme an den Beratungen der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten der Landeshauptstadt Magdeburg (alle 2 Monate).
5. Wahl der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in den Ämtern nach § 17 FrFG Sachsen-Anhalt alle 4 Jahre
6. In Umsetzung des § 18 FrFG beraten und unterstützen die ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragten die Beschäftigten in Einzelfällen zur beruflichen Förderung und bei der Beseitigung von geschlechterspezifischen Benachteiligungen.

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Querschnittsaufgabe, welche sich auf **alle Führungsebenen der Verwaltung** bezieht. Damit tragen alle Führungskräfte in unserer Verwaltung die Verantwortung dafür, dass die im Frauenförderplan festgelegten Ziele und Maßnahmen nicht umgesetzt werden bzw. realisiert werden, sondern auch tatsächlich gelebt werden.

Und letztendlich sind auch **jeder Mitarbeiter** und **jede Mitarbeiterin** dafür verantwortlich, wie Gleichstellung und Frauenförderung in unserer Verwaltung gelebt wird.

2.3. Schnittstelle Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte unserer Verwaltung ist entsprechend dem FrFG LSA sowie der Hauptsatzung der Landeshauptstadt Magdeburg, 4. Abschnitt, § 16 als Beauftragte hauptberuflich tätig. Sie steht dem Gleichstellungsamt als Amtsleiterin vor und ist dort zur Erfüllung der umfangreichen internen und externen Aufgaben gemeinsam mit zwei Mitarbeiterinnen tätig.

Die Gleichstellungsbeauftragte übernimmt **Querschnittsaufgaben** mit dem Ziel der Verwirklichung des Grundrechts der **Gleichberechtigung von Mann und Frau** für den Zuständigkeitsbereich der LH MD gemäß Artikel 3 des Grundgesetzes sowie Artikel 34 der Landesverfassung Sachsen-Anhalts und § 74 der Gemeindeordnung des Landes Sachsen-Anhalt. Sie hat die grundsätzliche Aufgabe, zur Verwirklichung der **gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in der Verwaltung** Landeshauptstadt Magdeburg aktiv beizutragen und setzt diese im Rahmen der Dienstanweisung 90/02 um. Zur Erfüllung ihrer Aufgabe soll die Gleichstellungsbeauftragte Konzepte und Strategien bzw. Initiativen und Projekte entwickeln, die der grundgesetzlich verankerten **Gleichberechtigung von**

Frauen und Männern im Bereich der Verwaltung wirksam zur Durchsetzung verhelfen, Benachteiligungen abbauen und darauf hinwirken, dass **Chancengleichheit für Mädchen und Frauen** hergestellt wird.

Sie kann Fördermaßnahmen initiieren, welche **geschlechterbedingte Benachteiligungen abbauen** sowie die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern fördern und wirkt in ihrer Tätigkeit sowohl intern als auch extern. Die Gleichstellungsbeauftragte ist direkte Ansprechpartnerin für die Beschäftigten der Verwaltung der LH MD sowie für die Bürger und Bürgerinnen. Als interne Ansprechpartnerin ist sie vor allen Dingen für die **berufliche Gleichstellung der weiblichen und männlichen Beschäftigten** der Verwaltung zuständig. Sie trifft sich regelmäßig mit den ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten der Ämter und Fachbereiche zum Austausch über ämter- und fachbereichsbezogene Problem- und Konfliktsituationen und entwickelt gemeinsam mit ihnen Lösungswege und Strategien.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt in regelmäßigen Abständen an Dienstberatungen der Ämter und Fachbereiche teil und diese sind verpflichtet, die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erfüllung ihrer Aufgaben im Rahmen ihrer Möglichkeiten zu unterstützen. Darüber hinaus ist die Gleichstellungsbeauftragte im internen Dienstbetrieb konkret beteiligt an der

- Erarbeitung von Empfehlungen und Initiativen zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich der Stadtverwaltung,
- Beteiligung bei Stellenausschreibungen über entsprechende Informationen des Personalamtes,
- Einsicht in Bewerbungsunterlagen im erforderlichen Umfang, wenn die schriftliche Zustimmung der/des sich Bewerbenden vorliegt,
- Teilnahmemöglichkeit an Vorstellungsgesprächen, wenn die/der sich Bewerbende der Teilnahme zustimmt,
- Unterrichtung über anstehende Beförderungen, die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und über Maßnahmen zur Qualifikation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Damit hat die Gleichstellungsbeauftragte das **Recht und die Möglichkeit** in Umsetzung der Hauptsatzung der Landeshauptstadt Magdeburg, 4. Abschnitt, § 16 (1) und (2) sich aktiv **in Verfahren von Bewerbungen, Stellenbesetzungen, Höhergruppierungen und Fortbil-**

dungsmaßnahmen aus gender-orientierter Sicht zu beteiligen und ggf. bei bestehenden Benachteiligungen entsprechend gegenzusteuern.

Gender Mainstreaming ist eine Strategie und eine Methode in der Gleichstellungspolitik zur Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Durch die Umsetzung von Gender Mainstreaming erfolgen Veränderungen von Planungs -und Entscheidungsprozessen und Organisationsveränderungen. Gender Mainstreaming ist ein international verbreitetes Konzept zur Verwirklichung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern und betrifft alle Entscheidungsbereiche von Organisationen und Strukturen als eine Querschnittsstrategie, die eine „Top Down" Umsetzung notwendig macht. Gender Mainstreaming richtet sich:

- an die Spitze der Verwaltung, Organisation, eines Unternehmens
- an alle Beschäftigten
- die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern
- in der Struktur
- in der Gestaltung von Prozessen und Arbeitsabläufen
- in den Ergebnissen und Produkten
- in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit
- in der Steuerung und im Controlling
- von vornherein zu berücksichtigen, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern effektiv verwirklichen zu können.

Implementierung Gender-Budgeting in der Verwaltung

- Gender-Budgeting meint die geschlechtergerechte Verteilung von finanziellen Ressourcen
- Festlegung durch den Oberbürgermeister: je 1 Gender-Projekt in jedem Dezernat, dazu eine Fach-Arbeitsgruppe mit je 1 Vertreterin/ Vertreter pro Dezernat
- ab Mai 2010 - 5 Treffen der AG Gender Budgeting mit fachlicher Begleitung durch das Gender-Institut- Sachsen-Anhalt unter Leitung des Amtes für Gleichstellungsfragen
- Umsetzung der Produkte und Evaluation mit dem GISA Gender–Institut- Sachsen-Anhalt

- Berichterstattung über den Stand der Umsetzung von Gender Budgeting im Familien- und Gleichstellungsausschuss in 2013
- Vorstellung der Umsetzung von Gender Budgeting in Magdeburg vor einer Gruppe Ministeriumsmitarbeiter/-innen aus Palästina gemeinsam mit dem FB 02 in 2013
- Erarbeitung einer DS für den Stadtrat in 2014

Kontakt
Frau Ponitka
Telefon 540/27 28; Zimmer 041
Altes Rathaus/Alter Markt 6
39104 Magdeburg

2.4. Schnittstelle Personalmanagement

Modernes Personalmanagement in der Verwaltung versucht, die Ziele und Anforderungen der Organisation mit den beruflichen Entwicklungsperspektiven, Interessen, Fähigkeiten und Potenzialen der Beschäftigten in Einklang zu bringen und Synergie-Effekte herauszuarbeiten, um qualifiziertes Personal zu gewinnen bzw. langfristig zu binden. Das bestehende **Personalentwicklungskonzept** der Landeshauptstadt Magdeburgzeigt allgemeine Handlungsfelder und Instrumente der Personalentwicklung auf, in dessen Rahmen die **Frauenförderung als eine der besonderen Förderungen** von speziellen Beschäftigtengruppen integriert ist.

Frauenförderung findet in unserer Verwaltung nicht vollständig getrennt von anderen Personalentwicklungsmaßnahmen statt, sondern ist Bestandteil aller Maßnahmen und Instrumente. Die bestehenden Maßnahmen und Instrumente der Personalentwicklung sind für alle Beschäftigten und Führungskräfte ebenso wie für wie für Frauen und Männer angedacht. Nur in einzelnen Bereichen der Personalentwicklung wurden die bestehenden Maßnahmen bzw. Instrumente um zusätzliche Module nur für Frauen ergänzt. Dies betrifft vor allen Dingen Handlungsfelder, in denen sich im Rahmen der Fortschreibung des Frauenförderplanes ein besonderer Förderungsbedarf herausgestellt hat, z.B. in Maßnahmen von **Führungskräfte- und Wiedereinsteiger-Programmen**. Die Aus- und Fortbildung stellt ebenfalls eines der wesentlichen Handlungsfelder der Personalentwicklung dar und ist in

besonderem Maße dazu geeignet, alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in ihrer beruflichen Perspektive weiter zu entwickeln.

Bereits bei der Ausschreibung von Stellen wird innerhalb des Stellenbesetzungsverfahrens darauf geachtet, Stellenausschreibungen so zu formulieren, dass sie Frauen zu einer Bewerbung auffordern, insbesondere in Bereichen, in denen Frauen in geringerer Anzahl beschäftigt sind als Männer (§ 3 FrFG). Bei der Besetzung von Stellen und der Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten werden die Regelungen des § 4 FrFG angewandt. Demnach werden alle Bewerberinnen, welche nach den Bewerbungsunterlagen über die geforderte Qualifikation einschließlich der erforderlichen Berufserfahrung verfügen, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Darüber hinaus wird innerhalb des bestehenden Stellenbesetzungsverfahrens darauf geachtet, dass weibliche Beschäftigte nach Möglichkeit bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung bevorzugt eingestellt werden, wenn der Frauenanteil in der angestrebten Funktion, Vergütungs- bzw. Besoldungsgruppe geringer ist als der der Männer.

Für die Beurteilung der Eignung, Leistung und Befähigung werden die Fähigkeiten und Erfahrungen aus familiärer und sozialer Arbeit berücksichtigt, sofern ihnen für die übertragenden Aufgaben Bedeutung zukommt. Diese Beurteilungsmerkmale spiegeln sich sowohl bei der Erstellung des Anforderungsprofiles als auch im Text der Stellenausschreibung wieder und werden bei entsprechender Vorlage bei der Gesamtbetrachtung der Bewerberin berücksichtigt.

Außerdem werden sozial und familiär bedingte Ausfallzeiten bei der Eignung einer Stellenbewerberin in die Gesamtbetrachtung der Bewerberin für das ausgeschriebene Tätigkeitsfeld mit einbezogen.

Insbesondere bei Stellen mit Führungsaufgaben werden Frauen mit entsprechendem Eignungsprofil aufgefordert, sich zu bewerben, um den Frauenanteil in den Führungspositionen in der mittleren Hierarchie-Ebene und aufwärts zu erhöhen. Mit der Wahrnehmung von Führungsfunktionen geht regelmäßig eine Steigerung der Frauenquote in bisher unterrepräsentierten Vergütungs- und Besoldungsgruppen einher.

2.5. Schnittstelle Konfliktbeauftragte

Seit 2002 nimmt eine Sachbearbeiterin mit sozialpädagogischer Ausbildung die Aufgaben einer Konfliktberaterin für die Mitarbeiter/innenunserer Verwaltung wahr. Sie berät Mitarbeiter/innen aller Hierarchieebenen, die in einem **arbeitsplatzbezogenen Konflikt** freiwillig professionelle Hilfe suchen wollen. Insbesondere können Betroffene sich an dieser Stelle Beratung und Unterstützung in Fällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz einholen.
Gemeinsam mit den Hilfesuchenden, die sich auf die Schweigepflicht der Konfliktbeauftragten verlassen können, werden in Gesprächen je nach Wunsch und Absprache individuell belastende Probleme aufgezeigt, gemeinsam analysiert und nach Lösungsmöglichkeiten gesucht. In diesem Rahmen werden sowohl Risiken und Grenzen von möglichen Lösungsansätzen definiert als auch verschiedene Sichtweisen der am Konflikt beteiligten Mitarbeiter/innen offengelegt bzw. ausgetauscht. Ziel ist es, die größtmögliche Klarheit über einen effektiven Hilfsansatz und geeignete Formen der Unterstützung zu gewinnen.

Zu den arbeitsplatzbezogenen Konflikten gehören vor allen Mitarbeiterauseinandersetzungen, Leistungsdruck, Konflikte im Rahmen von Leistungseinschätzungen, Suchtprobleme und auch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Im Berichtszeitraum sind keine Fälle sexueller Belästigung am Arbeitsplatz an die Konfliktbeauftragte herangetragen worden. Die regelmäßig stattfindenden Schulungen der Führungskräfte zu dieser Thematik und die generelle Sensibilisierung aller Mitarbeiter/innen haben sich als geeignetes Mittel zur Prävention erwiesen. Die bestehende **Dienstvereinbarung zur Abwehr von Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung** vom Februar 2009 hat weiterhin Gültigkeit.

Aber auch private Konflikte, welche durch häusliche Probleme, Geldnot, Arbeitslosigkeit von Familienmitgliedern, Krankheiten oder Pflegefälle in der Familie während der Arbeit nicht ausgeblendet werden können, können sich zu arbeitsplatzbezogenen Konflikten entwickeln.

Die Vermittlung von professionellen Netzwerkhilfen, der Austausch von Sichtweisen, manchmal auch einfach „nur“ Zuhören, Einzelfall- und Gruppenanalysen und Mediationsgespräche gehören zu den Instrumenten der Konfliktberaterin. Innerhalb einer Konfliktberatung ergeben sich nicht selten zurückliegende Problemursachen, die als ungeklärte

Situation im aktuellen Erleben immer noch von belastender Bedeutung sind. Die gemeinsame Erarbeitung von Erkenntnissen über Situationszusammenhänge, Befindlichkeiten und Verhaltensmuster bringt oft Lösungen, die zu einem normalen Arbeitsalltag zurückführen können

Die Konfliktberatungsstelle ist im Büro des Beigeordneten für Kommunales, Umwelt und Allgemeine Verwaltung angesiedelt. Mitarbeiter/innen können sich telefonisch und/oder per E-Mail bei Frau Lück-Liermann anmelden, um rechtzeitig negative Aspekte bearbeiten zu können zur eigenen Gesunderhaltung von Körper und Psyche.

Kontakt
Frau Lück-Liermann
Telefon 540/22 68; Zimmer 602
Julius-Bremer-Straße 8-10
39104 Magdeburg

2.6. Schnittstelle AG zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Arbeitsgruppe zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (AG BuF) resultiert aus der vorhergegangenen Projektgruppe „audit berufundfamilie“ der Hertie-Stiftung, welche im Zusammenhang mit der Zertifizierung der Landeshauptstadt Magdeburg initiiert worden ist. Seit 2010 nimmt die AG BuF ihre Aufgaben im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie war. In der AG BuF engagieren neben der Kinder- und Gleichstellungsbeauftragten und der Personalvertretung vor allen Dingen Vertreter/innen aus allen Verwaltungsbereichen.

Die AG BuF versteht sich als **Ansprechpartner** für alle Beschäftigten hinsichtlich der **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** und betrachtet Familie als soziales Netzwerk. Während sich die AG BuF in den ersten Jahren vor allen Dingen mit der Lebens- und Arbeitssituation von berufstätigen Eltern auseinandergesetzt hat, ist man dazu übergegangen, den Familienbegriff zu erweitern und damit auch der demografischen Entwicklung in unserer Verwaltung Rechnung zu tragen. Dazu gehören neben der Kernfamilie auch allein erziehende Mütter und Väter, nichteheliche, gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften, Patchwork- und Pflegefamilien. Der Familienbegriff umfasst alle Formen des auf Dauer

angelegten Zusammenlebens mit und ohne Kinder und wird als Generationenverbund von Eltern, Geschwistern und Großeltern sowie sich verantwortlich einbringenden Personen betrachtet. Deshalb hat die AG BuF begonnen, sich intensiver mit der **Arbeits- und Lebensrealität der Mitarbeiter/innen** zu befassen, welche z. B. neben ihrer beruflichen Tätigkeit pflegebedürftige Angehörige versorgen.

Es werden **regelmäßige Sprechstunden** durch die Leiterin der AG BuF Frau Aßmann-Behlau angeboten. Alle Angebote der AG BuF sind in einem eigenen **Familienportal im Intranet** zu finden. Zu den erfolgreich zu Ende geführten Maßnahmen im Berichtszeitraum zählen u. a. die Erarbeitung eines **Kontakthaltprogrammes** während der Elternzeit, der Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Wahrnehmung von **Telearbeit** und die Erarbeitung eines **Pflegewegweisers** im Intranet. Darüber hinaus wurde **Führungskräfteseminare zur „Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Führungsaufgabe**" durch die AG BuF initiiert, welche durch den Oberbürgermeister als verpflichtend für alle Führungskräfte festgelegt worden sind. Seit 2013 erfolgen 4 – 6 Seminare im Jahr, wobei alle Führungsebenen bis Ende 2015 sukzessiv geschult werden sollen. Die AG BUF beteiligt sich an der jährlichen Frauentagveranstaltung des Amtes für Gleichstellungsfragen und am jährlichen Gesundheitstag des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Für das Jahr 2014 ist die Umsetzung einer **Dienstvereinbarung zur Überreichung eines** Willkommensgrußes für alle neugeborenen Kinder von Mitarbeiter/innen unserer Verwaltung vorgesehen.

Der Oberbürgermeister wird einmal im Jahr ausführlich über den Stand der Umsetzung der einzelnen Maßnahmen berichtet.

Kontakt

Frau Aßmann-Behlau
Telefon 540/22 33; Zimmer 643
Julius-Bremer-Straße 8-10
39104 Magdeburg

3. Statistische Bestandsaufnahmen

3.1. Verhältnis von Gesamtbeschäftigung und Teilzeit (Stichtag 31.12.2013)

Am Tag der Erhebung zählte die Landeshauptstadt Magdeburg insgesamt **2508 Beschäftigte der Kernverwaltung** (ohne Ruhephase ATZ), darunter **1607 Mitarbeiterinnen**. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten entspricht damit **64,07 %** (vorher: 63,37%) aller Beschäftigten. Damit liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten weiterhin bei ca. 2/3 der Gesamtbeschäftigung.

Der Anteil der **Teilzeitbeschäftigten** an der Gesamtbeschäftigung betrug am Tag der Erhebung **998 Beschäftigte**, darunter **804 weibliche Beschäftigte**. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten entspricht damit **80,56%** (vorher: 80,37%). Jede Teilzeitbeschäftigung mit einer geringeren wöchentlichen Arbeitszeit als 40 Wochenstunden wird als Teilzeitbeschäftigung gewertet. Der überwiegende Anteil der teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter/innen bewegt sich allerdings in vollzeitnahen Zeitanteilen (> 32 Wochenstunden).
Nachfolgend werden noch einmal die einzelnen Verhältnisse in den verschiedenen Qualifikationsstufen dargestellt:

Qualifikationsstufe 1/ Einfacher Dienst (**1,91%** der Gesamtbeschäftigung)
Im einfachen Dienst sind **insgesamt 48 Mitarbeiter** beschäftigt, darunter **30 weibliche Beschäftigte**, was einem prozentualen Anteil von **62,5%** (vorher: 60,78%) entspricht. Von den insgesamt im einfachen Dienst beschäftigten Mitarbeiter/innen arbeiten 28 Mitarbeiter/innen in **Vollzeit**, darunter **19 weibliche Beschäftigte**, was einem prozentualen Anteil von **67,86%** entspricht. 20 Mitarbeiter/innen sind in **Teilzeit** beschäftigt, darunter **11 weibliche Beschäftigte**, was einem prozentualen Anteil von **55,0%** entspricht.

Qualifikationsstufe 2/ Mittlerer Dienst (**50,48%** der Gesamtbeschäftigung)
Im mittleren Dienst sind **insgesamt 1266 Mitarbeiter** beschäftigt, darunter **760 weibliche Beschäftigte**, was einem prozentualen Anteil von **60,03%** (vorher: 60,67%) entspricht. Von den insgesamt im mittleren Dienst beschäftigten Mitarbeiter/innen arbeiten 808 Mitarbeiter/innen in **Vollzeit**, darunter **394 weibliche Beschäftigte**, was einem prozentualen Anteil von **48,76%** entspricht. 458 Mitarbeiter/innen sind in **Teilzeit** beschäftigt, darunter **366 weibliche Beschäftigte**, was einem prozentualen Anteil von **79,91%** entspricht.

Qualifikationsstufe 3 / Gehobener Dienst (**40,79%** der Gesamtbeschäftigung)

Im gehobenen Dienst sind **insgesamt 1023 Mitarbeiter** beschäftigt, darunter **738 weibliche Beschäftigte**, was einem prozentualen Anteil von **72,14%** (vorher: 69,12%) entspricht. Von den insgesamt im gehobenen Dienst beschäftigten Mitarbeiter/innen arbeiten 553 Mitarbeiter/innen in **Vollzeit**, darunter **344 weibliche Beschäftigte**, was einem prozentualen Anteil von **62,21%** entspricht. 470 Mitarbeiter/innen sind in **Teilzeit** beschäftigt, darunter **394 weibliche Beschäftigte**, was einem prozentualen Anteil von **83,83%** entspricht.

Qualifikationsstufe 4/ Höherer Dienst (**6,82%** der Gesamtbeschäftigung)

Im höheren Dienst sind **insgesamt 171 Mitarbeiter** beschäftigt, darunter **79 weibliche Beschäftigte**, was einem prozentualen Anteil von **46,20%** (vorher: 47,37%) entspricht. Von den insgesamt im höheren Dienst beschäftigten Mitarbeiter/innen arbeiten 121 Mitarbeiter/innen in **Vollzeit**, darunter **46 weibliche Beschäftigte**, was einem prozentualen Anteil von **38,02%** entspricht. 50 Mitarbeiter/innen sind in **Teilzeit** beschäftigt, darunter **33 weibliche Beschäftigte**, was einem prozentualen Anteil von **66,0%** entspricht. Die Ebene der Wahlbeamten blieb in dieser Darstellung unberücksichtigt(Bürgermeister und Beigeordnete).

3.2. Altersverteilung (Stichtag 31.12.2013)

Zum Tag der Erhebung zählte die Landeshauptstadt Magdeburg insgesamt 2508 Mitarbeiter/innen der Kernverwaltung (ohne Ruhephase ATZ), darunter 1607 Mitarbeiterinnen. Die Auswirkungen der demografischen Entwicklung werden bei der Betrachtung der Altersverteilung anhand des aktuellen Altersbaumes (inklusive Auszubildende und Anwärter) besonders deutlich. Das Durchschnittsalter beträgt in der Gesamtbestrachtung 47,11 Jahre, bei den Männern 46,40 Jahre und bei den Frauen 47,51 Jahre.

Stichtag 31.12.2013

<u>unter 30 Jahre</u>

264 insgesamt, davon 183 Frauen, entspricht 69,32% (vorher: 60,82%)

<u>30 bis 40 Jahre</u>

365 insgesamt, davon 211 Frauen, entspricht 57,80% (vorher: 54,86%)

<u>40 bis 50 Jahre</u>

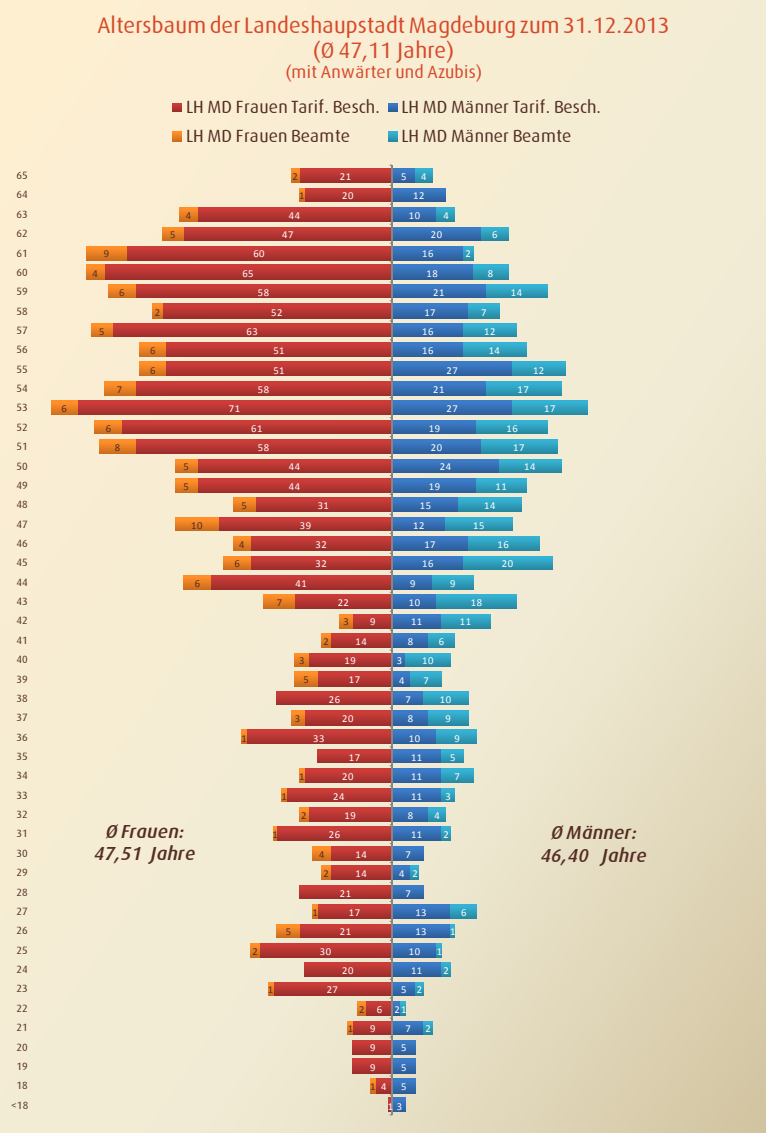
711 insgesamt, davon 415 Frauen, entspricht 58,37% (vorher: 61,83%)

<u>50 bis 60 Jahre</u>

965 insgesamt, davon 647 Frauen, entspricht 67,05% (vorher: 70,43%)

<u>über 60 Jahre</u>

210 insgesamt, davon 149 Frauen, entspricht 70,95% (vorher: 62,04%)



Es wird ersichtlich, dass sich die überwiegende Anzahl der Frauen an der Gesamtbeschäftigung auch in der Altersstruktur der Verwaltung widerspiegelt. In allen Alterskohorten ist bis auf wenige Ausnahmen ein ähnliches Verhältnis anzutreffen. Die Ebene der Wahlbeamten blieb in dieser Darstellung unberücksichtigt (Bürgermeister und Beigeordnete).

Nachfolgend werden noch einmal die einzelnen Verhältnisse in der Altersstruktur in den verschiedenen Qualifikationsstufen dargestellt:

Qualifikationsstufe 1/ Einfacher Dienst (1,91% der Gesamtbeschäftigung)

In der Betrachtung der Altersstruktur des einfachen Dienstes wird besonders deutlich, dass hier der Anteil der 50 bis 60 jährigen Beschäftigten sehr hoch ist.

Qualifikationsstufe 2/ Mittlerer Dienst (50,48% der Gesamtbeschäftigung)

In der Betrachtung der Altersstruktur des mittleren Dienstes ist der Anteil der 50 bis 60jährigen Beschäftigten auch sehr hoch, allerdings ist hier deutlich erkennbar, dass hier in den letzten Jahren eine starke Verjüngung stattgefunden hat und im Bereich der unter 30jährigen Beschäftigen, insbesondere bei den weiblichen Beschäftigten:

Qualifikationsstufe 3/ Gehobener Dienst (40,79% der Gesamtbeschäftigung)

In der Betrachtung der Altersstruktur des gehobenen Dienstes ist der Anteil der 50 bis 60jährigen Beschäftigten, insbesondere der weiblichen Beschäftigten sehr hoch. Im Gegensatz zum mittleren Dienst sind die unter 30jährigen hier kaum vertreten, dagegen ist der Anteil der 30 bis 50jährigen Beschäftigten sehr hoch. In der Alterskohorte 40 bis 50 jährigen Beschäftigten ist der Frauenanteil ebenfalls sehr hoch.

In der Betrachtung der Altersstruktur des höheren Dienstes sind die Anteile der 40 bis 50jährigen Beschäftigten und der Anteil der 50 bis 60jährigen Beschäftigten sehr hoch. Der Anteil der unter 30jährigen Beschäftigten ist verhältnismäßig betrachtet sehr gering.

3.3. Höhergruppierungen (Zeitraum 01.01.2011 – 31.12.2013)

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 134 Beschäftigte höhergruppiert, darunter befinden sich 99 weibliche Beschäftigte, was einem prozentualen Anteil von **73,88%** (vorher 58%) entspricht. Der Antrag auf Höhergruppierung wird entweder vom Beschäftigten selbst oder durch das Fachamt bzw. dem Fachbereich gestellt.

Qualifikationsstufe 1/ Einfacher Dienst (1,91% der Gesamtbeschäftigung)

In der Qualifikationsstufe 1 sind im Berichtszeitraum keine Höhergruppierungen zu verzeichnen.

Qualifikationsstufe 2/ Mittlerer Dienst (**50,48%** der Gesamtbeschäftigung)

Im Bereich der Qualifikationsstufe 2 sind **insgesamt 49 Beschäftigte** höhergruppiert worden, darunter **36 weibliche Beschäftigte**, was einem prozentualen Anteil von **73,47%** (vorher: 73,08%) entspricht:

Qualifikationsstufe 3/ Gehobener Dienst (**40,79%** der Gesamtbeschäftigung)

Im Bereich der Qualifikationsstufe 3 sind **insgesamt 74 Beschäftigte** höhergruppiert worden, darunter **57 weibliche Beschäftigte**, was einem prozentualen Anteil von **77,02%** (vorher: 42%) entspricht:

Qualifikationsstufe 4/ Höherer Dienst (**6,82%** der Gesamtbeschäftigung)

Im Bereich der Qualifikationsstufe 4 sind insgesamt **11 Beschäftigte** höhergruppiert worden, darunter **6 weibliche Beschäftigte**, was einem prozentualen Anteil von **54,54%** (vorher: 40%) entspricht:

3.4. Stellenbesetzungen (Zeitraum 01.01.2011 – 31.12.2013)

Im betreffenden Zeitraum wurden **insgesamt 341 Stellen** durch interne und externe Stellenausschreibungen besetzt. **236** dieser vakanten Stellen wurden durch **weibliche Bewerberinnen** besetzt, was einem prozentualen Anteil von **69,21%** entspricht.

In den nachfolgenden Darstellungen wird das Geschlechterverhältnis in den verschiedenen Qualifikationsstufen, verteilt auf die einzelnen Vergütungs- bzw. Besoldungsgruppen dargestellt:

Qualifikationsstufe 1/ Einfacher Dienst (**1,91%** der Gesamtbeschäftigung)

Im Bereich der Qualifikationsstufe 1, dessen Zugang sich auch ohne abgeschlossene Ausbildung erschließt, sind insgesamt 20 Stellen besetzt worden, 14 davon mit Frauen, was einem prozentualen Anteil von **70,0%** (vorher: 39,78%) entspricht.

Qualifikationsstufe 2/ Mittlerer Dienst (**50,48%** der Gesamtbeschäftigung)

Im Bereich der Qualifikationsstufe 2, dessen Zugang sich über eine abgeschlossene Ausbildung erschließt, sind insgesamt 168 Stellen besetzt worden, 118 davon mit Frauen, was einem prozentualen Anteil von **70,24%** (vorher: 55,92%) entspricht.

Qualifikationsstufe 3/ Gehobener Dienst (**40,79%** der Gesamtbeschäftigung)

Im Bereich der Qualifikationsstufe 3, dessen Zugang sich über ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium oder einen Bachelor erschließt, sind insgesamt 132 Stellen besetzt worden, darunter 94 mit Frauen, was einem prozentualen Anteil von **71,21%** (vorher: 60,34%) entspricht.

Qualifikationsstufe 4/ Höherer Dienst (**6,82%** der Gesamtbeschäftigung)

Im Bereich der Qualifikationsstufe 4, dessen Zugang sich über ein abgeschlossenes Hochschul-/Universitätsstudium oder einen Master erschließt, sind insgesamt 21 Stellen besetzt worden, 10 davon mit Frauen, was einem prozentualen Anteil von **47,61%** (vorher: 60,87%) entspricht.

3.5. Telearbeit (Zeitraum 01.01.2011 – 31.12.2013)

Im Berichtszeitraum wurde im Oktober 2012 zwischen der Personalvertretung und dem Oberbürgermeister eine Dienstvereinbarung zur einheitlichen Regelung der Durchführung von Telearbeit abgeschlossen. Seit dem sind die Anträge auf Wahrnehmung von Telearbeit gestiegen, wenn auch nicht in dem im Vorfeld angenommenen Umfang.

Im vorhergegangenen Berichtszeitraum (2008 – 2010) haben gerade einmal 6 Beschäftigte, darunter 5 Frauen, was einem prozentualen Anteil von 83,33% entspricht, Telearbeit wahrgenommen.

Im aktuellen Berichtszeitraum 2011 – 2013 haben insgesamt 15 Beschäftigte, darunter 10 Frauen, was einem prozentualen Anteil von 66,66% entspricht, Telearbeit wahrgenommen:

3.6. Wahrnehmung von Elternzeit (Zeitraum 01.01.2011 – 31.12.2013)

Im Berichtszeitraum haben insgesamt **133 Beschäftigte** Elternzeit wahrgenommen, darunter **102 weibliche Beschäftigte**, was einem prozentualen Anteil von **76,69%** entspricht.

Insgesamt wurden im Berichtszeitraum 20 061 Tage in Elternzeit verbracht, 16 993 Tage davon von weiblichen Beschäftigten, was einem prozentualen Anteil von **83,87%** entspricht.

3.7. Frauen in Führungspositionen (Stichtag 31.12.2013, Abb. 19)

Im Bereich der Führungsspitze der Bürgermeister und Beigeordneten sind auch im aktuellen Berichtszeitraum keine Frauen in entsprechenden Führungspositionen vertreten. Auch im vorhergegangenen Berichtszeitraum (2008 – 2010) waren keine Frauen in der Ebene der Führungsspitze unserer Verwaltung vertreten.

Auf der 1. Führungsebene der **Amts- bzw. Fachbereichsleiter/innen** sind insgesamt 22 Positionen besetzt, darunter 7 Führungspositionen mit Frauen, was einem prozentualen Anteil von **31,81%** (vorher: 27,27%) entspricht.

Auf der 2. Führungsebene der **Abteilungs- bzw. Fachdienstleiter/innen** sind insgesamt 69 Positionen besetzt, darunter 32 Führungspositionen mit Frauen, was einem prozentualen Anteil von **46,38%** (vorher: 40,58%) entspricht.

Auf der 3. Führungsebene der **Sachgebiets- bzw. Teamleiter/innen** sind insgesamt 166 Positionen besetzt, darunter 102 Führungspositionen mit Frauen, was einem prozentualen Anteil von **61,45%** (vorher: 61,31%) entspricht.

Auf der 4. Führungsebene der **Referats- und Stabsstellenleitungen** sind insgesamt 10 Positionen besetzt, darunter 5 Führungspositionen mit Frauen, was einem prozentualen Anteil von **50,0%** (vorher: 55,56%) entspricht.

<u>Teilnahme von Frauen am Führungskräftecoaching</u>

Im Jahr 2011 nahmen im Rahmen des Führungskräftecoachings 6 Führungskräfte an der Qualifizierung teil, darunter 3 weibliche Führungskräfte. Im Jahr 2012 nahmen insgesamt, 9 Führungskräfte teil, darunter 7 weibliche Führungskräfte, und im Jahr 2013 nahmen insgesamt 9 Führungskräfte teil, darunter 6 weibliche Führungskräfte.

Damit war das Ziel, das Führungskräftecoaching mit mind. hälftigen Frauenanteil zu besetzen, mehr als erfüllt.

3.8. Auszubildende und Aufstiegsqualifizierungen
(Zeitraum 01.01.2011 – 31.12.2013)

Auszubildende

Im Jahr **2011** wurden insgesamt 44 neue Auszubildende eingestellt, darunter 22 weibliche Auszubildende, was einem prozentualen Anteil von **50,0%** entspricht.

Im Jahr **2012** wurden insgesamt 45 neue Auszubildende eingestellt, darunter 27 weibliche Auszubildende, was einem prozentualen Anteil von **60,0%** entspricht.

Im Jahr **2013** wurden insgesamt 42 Auszubildende eingestellt, darunter 20 weibliche Auszubildende, was einem prozentualen Anteil von **47,62%** entspricht.

Die Verteilung der Geschlechter im Rahmen der Ausbildungsverhältnisse erscheint in der Gesamtheit betrachtet ausgewogen. Bei der Betrachtung der einzelnen Ausbildungsberufe jedoch wird deutlich, dass die Ausbildungsberufe im Bereich der Verwaltung und der Büroorganisation weiterhin sehr stark weiblich dominiert sind, wogegen die Ausbildungsberufe im Bereich der Straßenwärter, Kreislauf- und Abfallwirtschaft, im Gartenbau und in den Bäderbetrieben entweder vollständig oder überwiegend männlich dominiert sind. In anderen Ausbildungsberufen wie im Bereich der Medien- und Informationsdienste oder im Bereich Tierpfleger sind die Geschlechterverhältnisse relativ ausgewogen.

Dieses Ergebnis spiegelt sich auch in der Betrachtung der Gesamtzahl der Auszubildenden für den Stichtag 31. Dezember des jeweiligen Jahres im Berichtszeitraum wider:

Im Jahr **2011** waren insgesamt **109 Auszubildende** bei der Landeshauptstadt Magdeburg beschäftigt, darunter 53 weibliche Auszubildende, was einem prozentualen Anteil von **48,62%** entspricht.

Im Jahr **2012** waren insgesamt **118 Auszubildende** bei der Landeshauptstadt Magdeburg beschäftigt, darunter 60 weibliche Auszubildende, was einem prozentualen Anteil von **50,85%** entspricht.

Im Jahr **2013** waren insgesamt **122 Auszubildende** bei der Landeshauptstadt Magdeburg beschäftigt, darunter 61 weibliche Auszubildende, was einem prozentualen Anteil von **50,0%** entspricht.

Ausbildung und Aufstiegsqualifizierung im feuerwehrtechnischen Dienst

Im Rahmen der Ausbildung im feuerwehrtechnischen Dienst wurden in der **Laufbahngruppe 1** im 2. Einstiegsamt (vormals mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst) in den Jahren **2010 – 2012** insgesamt **10 Anwärter/innen** eingestellt, darunter 1 weibliche Anwärterin, was einem prozentualen Anteil von **10,0%** entspricht.

In den Jahren **2013 bis 2015** wurden insgesamt **11 Anwärter/innen** in der Laufbahngruppe 1 im 2. Einstiegsamt (vormals mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst)eingestellt, darunter keine weiblichen Anwärterinnen **(0 %).**

Im Rahmen der Ausbildung im feuerwehrtechnischen Dienst wurden in der **Laufbahngruppe 2** im 1. Einstiegsamt (vormals gehobener feuerwehrtechnischer Dienst) in den Jahren **2010 – 2012** insgesamt **2 Anwärter/innen** eingestellt, darunter 1 weibliche Anwärterin, was einem prozentualen Anteil von **50,0%** entspricht.

Aufstiegsqualifizierung im allgemeinen Verwaltungsdienst

In der Aufstiegsqualifizierung von der Laufbahngruppe 1 in die Laufbahngruppe 2 des allgemeinen Verwaltungsdiensts befanden sich im **Zeitraum 2011 – 2012** insgesamt 4 Beamte, darunter 2 weibliche Beamte, was einem prozentualen Anteil von **50,0%** entspricht.

Im **Zeitraum 2011 – 2013** befanden sich ebenfalls insgesamt 4 Beamte in der Aufstiegsqualifizierung, darunter ebenfalls 2 weibliche Beamte, was einem prozentualen Anteil von **50,0%** entspricht.

3.9. Mitwirkungen in Gremien (Stichtag 31.12.2013)

Gremien im Sinne des § 10 FrFG sind insbesondere Vorstände, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, kollegiale Organe und vergleichbare Gruppierungen unabhängig von ihrer Bezeichnung, soweit die Dienststellen für deren Mitglieder Berufungs- und Entsendungsrechte haben.

Das betrifft insbesondere auf Organisationen, Institutionen und Unternehmen mit kommunaler Beteiligung sowie auf entsprechende Organe der eigenen Verwaltung wie Arbeitsgruppen, Ausschüsse und Kommissionen zu. Die Entsendung von Beschäftigten in diese entsprechenden Gremien hat auch im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum keine wesentlichen Veränderungen ergeben.

Zum Stichtag gestaltet sich die Verteilung der Beschäftigten in den verschiedenen Gremien folgendermaßen:

Beschäftigte in Gremien nach § 10 FrFG (Aufsichtsräte, Verwaltungsräte, Gesellschafterversammlungen und Beiräte): **4%**

Beschäftigte in Gremien nach § 10 FrFG (Arbeitsgruppen, Ausschüsse und Kommissionen): **52%**

Während also in den internen Gremien die Besetzung noch weitgehend in hälftigen Anteilen von Frauen und Männern besteht, stellt sich die Situation der Gremienbesetzung außerhalb der eigenen Verwaltung vollständig anders dar.

Die direkte Beeinflussung der Gremienbesetzung gestaltet sich in der tatsächlichen Umsetzung weiterhin sehr schwierig, welches nur durch direkte Einflussnahme der Führungskräfte in den einzelnen Bereichen realisierbar ist. Auch hier besteht in der Gesamtbetrachtung der Frauenförderung also weiterhin erheblicher Entwicklungsbedarf.

4. Der Ziele- und Maßnahmenkatalog

4.1. Die Abrechnung des Ziele-Maßnahmen-Kataloges 2011 - 2013

Ziel 1

Chancengleichheit hinsichtlich der beruflichen Situation und Entwicklung von Frauen und Männern durch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer und die Entwicklung fachlicher und sozialer Kompetenzen

Maßnahme 1
Entwicklung eines Konzeptes zum Wiedereinstieg nach Elternzeit durch die AG BUF 👍

Maßnahme 2
Entwicklung eines Fortbildungskonzeptes zu Seminaren für Führungskräfte mit der Thematik " Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Führungsaufgabe" 👍

Das Konzept zum Wiedereinstieg nach Elternzeit wurde durch die AG BuF erarbeitet und auf dem Familienportal im Intranet veröffentlicht.
Die Entwicklung eines Fortbildungskonzeptes zu Seminaren für Führungskräfte mit der Thematik " Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Führungsaufgabe" konnte erfolgreich implementiert werden. Es ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt davon auszugehen, dass bis Ende 2016 die Führungskräfte aller Führungsebenen sukzessiv zu dieser Thematik geschult worden sind.

Ziel 2

Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen durch Stärkung der Kompetenzen von Frauen und Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen

Maßnahme 1
Berücksichtigung von sozialen und persönlichen Kompetenzen bei der Erstellung von Anforderungsprofilen und Stellenausschreibungen 👍

Maßnahme 2
Weiterführung Führungskräftecoaching mit hälftigem Frauenanteil 👍

Die sozialen und persönlichen Kompetenzen werden kontinuierlich bei der Erstellung von Anforderungsprofilen und Stellenausschreibungen berücksichtigt.

Auch das Führungskräftecoaching wurde in den Berichtsjahren mit mind. hälftigen Frauenanteil weitergeführt und soll entsprechend dieser Vorgabe weitergeführt werden.

Ziel 3

Chancengleichheit von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen durch paritätische Gremienbesetzung und gendergerechte Beteiligung in Verwaltungsreformprozessen

Maßnahme 1
Entsendung weiblicher Mitarbeiterinnen in entsprechende Gremien ⌛

Maßnahme 2
Erarbeitung eines Kompetenzkataloges für die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten durch die Gleichstellungsbeauftragte 👍

Die Entsendung weiblicher Beschäftigte in entsprechende Gremien gestaltet sich wie bereits erläutert sehr schwierig. An dieser Stelle sind noch entsprechende Maßnahmen zu implementieren und auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen.
Dagegen konnte durch die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte in Kooperation mit den ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten ein Kompetenzkatalog für die Gleichstellungsarbeit erarbeitet werden.

Ziel 4

Erhöhung der Akzeptanz für Chancengleichheit durch sichtbare Chancengleichheitspolitik und Erhöhung der Gender-Kompetenz in der gesamten Verwaltung

Maßnahme 1
Erhöhung der Gender-Kompetenz von Auszubildenden, Ausbildern, Mitarbeiter/innen und Führungskräften durch Seminarangebote der DAA ⌛

Maßnahme 2
Einführung von Gender-Budgeting in der Verwaltung durch Initiierung der AG „Gender-Budgeting“ 👍

In den Berichtsjahren konnten durch die Teilnahme der Landeshauptstadt Magdeburg an der Seminarreihe der DAA keine anderen Seminare mit anderen Anbietern zu dieser Thematik durchgeführt werden.
Die AG „Gender Budgeting“ arbeitet weiterhin an den in den verschiedenen Verwaltungsbereichen festgelegten Produkten und die gendergerechte Umsetzung.

4.2. Ziele und Maßnahmen 2014- 2015

Ziel 1

Chancengleichheit hinsichtlich der beruflichen Situation und Entwicklung von Frauen und Männern durch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer und die Entwicklung fachlicher und sozialer Kompetenzen

Maßnahme 1
Teilnahme aller Führungskräfte am Pflichtseminare „Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Führungsebene“

Maßnahme 2
Entwicklung eines Konzeptes zur individuellen Karriereplanung von Frauen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Ziel 2

Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen durch Stärkung der Kompetenzen von Frauen und Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen

Maßnahme 1
Berücksichtigung von sozialen und persönlichen Kompetenzen bei der Erstellung von Anforderungsprofilen und Stellenausschreibungen

Maßnahme 2
Weiterführung Führungskräftecoaching mit hälftigem Frauenanteil

Ziel 3

Chancengleichheit von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen durch paritätische Gremienbesetzung und gendergerechte Beteiligung in Verwaltungsreformprozessen

Maßnahme 1
Entsendung weiblicher Mitarbeiterinnen in entsprechende Gremien

Maßnahme 2
Vorstellung des Kompetenzkataloges der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in den Dienstberatungen der Führungsebene der Fachämter und Fachbereiche

Ziel 4

Erhöhung der Akzeptanz für Chancengleichheit durch sichtbare Chancengleichheitspolitik und Erhöhung der Gender-Kompetenz in der gesamten Verwaltung

Maßnahme 1
Erhöhung der Gender-Kompetenz von Auszubildenden, Ausbildern, Mitarbeiter/innen und Führungskräften durch Seminarangebote

Maßnahme 2
Umsetzung von Gender-Budgeting in der Verwaltung durch Initiierung der AG „Gender-Budgeting"

Maßnahme 3
Durchführung von Seminaren zum Gender-Mainstreaming und zum Gender-Budgeting für Führungskräfte in den an der AG beteiligten Verwaltungsbereichen

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1 – Gesamtbeschäftigung – Q1 – 31.12.2013
Abb. 2 – Gesamtbeschäftigung – Q2 -31.1.2.2013
Abb. 3 – Gesamtbeschäftigung – Q3 – 31.1.2.2013
Abb. 4 – Gesamtbeschäftigung – Q4 – 31.1.2.2013
Abb. 5 – Altersverteilung – Q1 – 31.1.2.2013
Abb. 6 – Altersverteilung – Q2 – 31.1.2.2013
Abb. 7 – Altersverteilung – Q3 – 31.1.2.2013
Abb. 8 – Altersverteilung – Q4 – 31.12.2013
Abb. 9 – Stellenbesetzungen – Q1 – 01.01.2011-31.1.2.2013
Abb. 10 - Stellenbesetzungen – Q2 – 01.01.2011-31.1.2.2013
Abb. 11 – Stellenbesetzungen – Q3 – 01.01.2011-31.1.2.2013
Abb. 12 – Stellenbesetzungen – Q4 - 01.01.2011-31.1.2.2013
Abb. 13 – Höhergruppierungen – Q2 - 01.01.2011-31.1.2.2013
Abb. 14 – Höhergruppierungen – Q3 - 01.01.2011-31.1.2.2013
Abb. 15 – Höhergruppierungen – Q4 - 01.01.2011-31.1.2.2013
Abb. 16 – Telearbeit – Geschlechterverhältnis - 01.01.2011-31.1.2.2013
Abb. 17 – Elternzeit – Geschlechterverhältnis - 01.01.2011-31.1.2.2013
Abb. 18 – Elternzeit – Zeitraum - 01.01.2011-31.1.2.2013
Abb. 19 – Führungskräfte – Hierarchien - 31.12.2013
Abb. 20 – Ausbildungsberufe I – 31.12.2013
Abb. 21 – Einstellung Auszubildende I - 01.01.2011-31.1.2.2013
Abb. 22 – Ausbildungsberufe II – 31.12.2013
Abb. 23 – Einstellung Auszubildende II - 01.01.2011-31.1.2.2013
Abb. 24 – Ausbildungsberufe III – 31.12.2013
Abb. 25 – Einstellung Auszubildende III - 01.01.2011-31.1.2.2013

Anlagenverzeichnis

Anlage 1 – Verhältnis von Gesamtbeschäftigung und Teilzeit - 31.12.2013
Anlage 2 – Altersverteilung - 31.12.2013
Anlage 3 – Höhergruppierungen - 01.01.2011-31.1.2.2013
Anlage 4 – Stellenbesetzungen - 01.01.2011-31.1.2.2013
Anlage 5 – Telearbeit - 01.01.2011-31.1.2.2013
Anlage 6 – Elternzeit - 01.01.2011-31.1.2.2013
Anlage 7 – Führungspositionen - 31.12.2013
Anlage 8 – Auszubildende und Aufstiegsqualifizierung - 01.01.2011-31.1.2.2013
Anlage 9 – Mitwirkung in Gremien - 31.12.2013

Abbildungen

Abb. 1

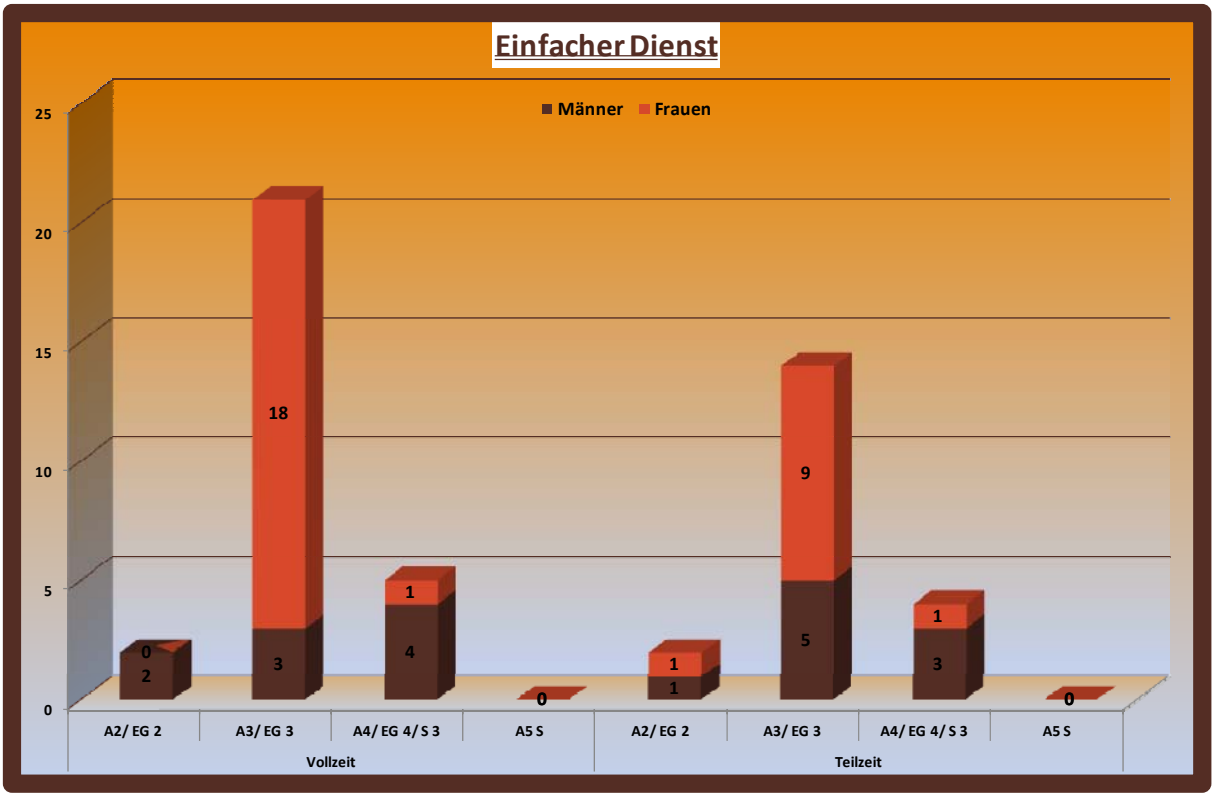


ABB. 1: Gesamtbeschäftigung-Einfacher Dienst -Stichtag 31.12.2013

Abb. 2

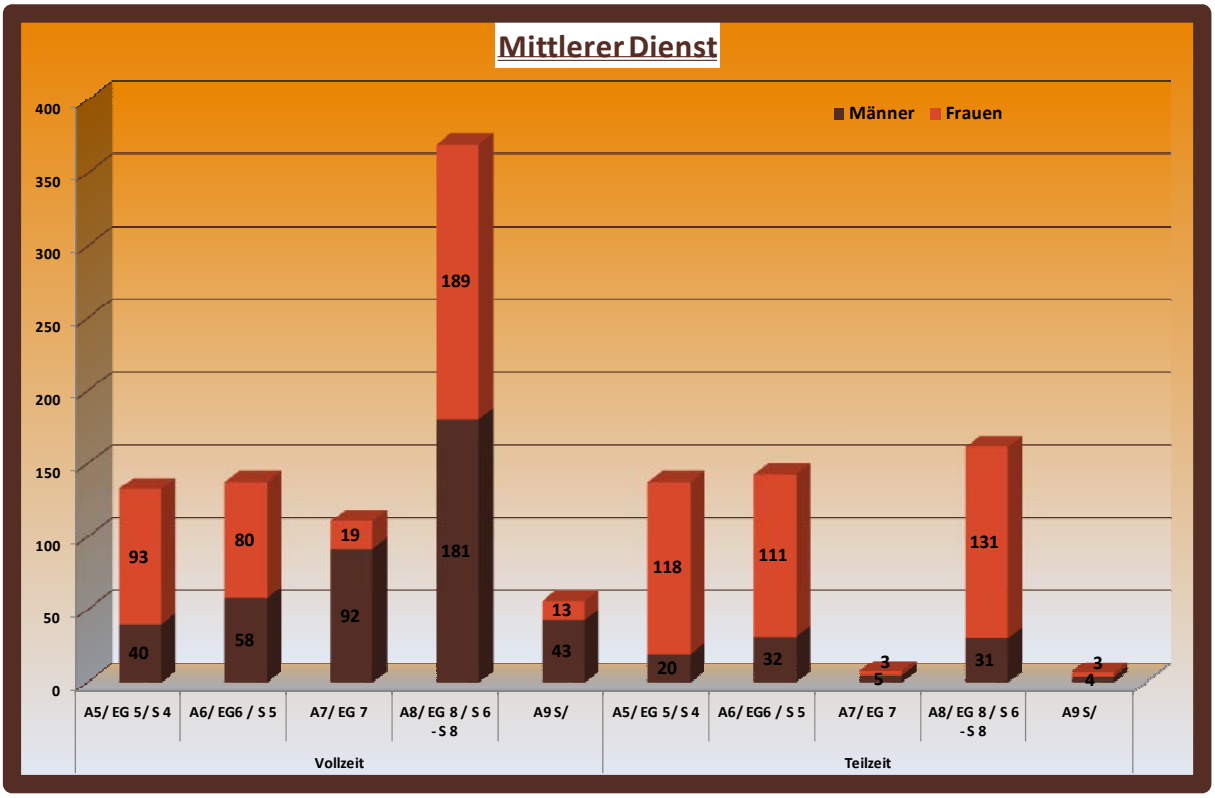


ABB. 2: Gesamtbeschäftigung-Mittlerer Dienst -Stichtag 31.12.2013

Abb. 3

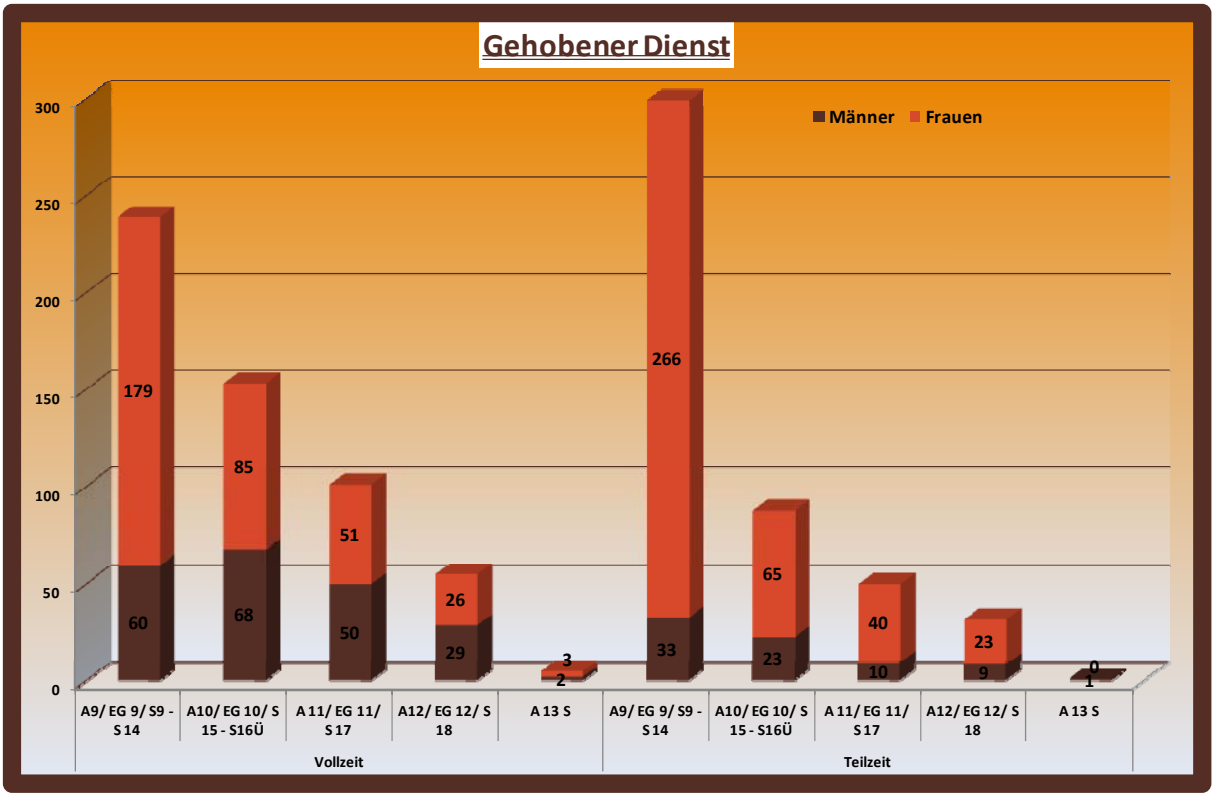


ABB. 3: Gesamtbeschäftigung-Gehobener Dienst -Stichtag 31.12.2013

Abb. 4

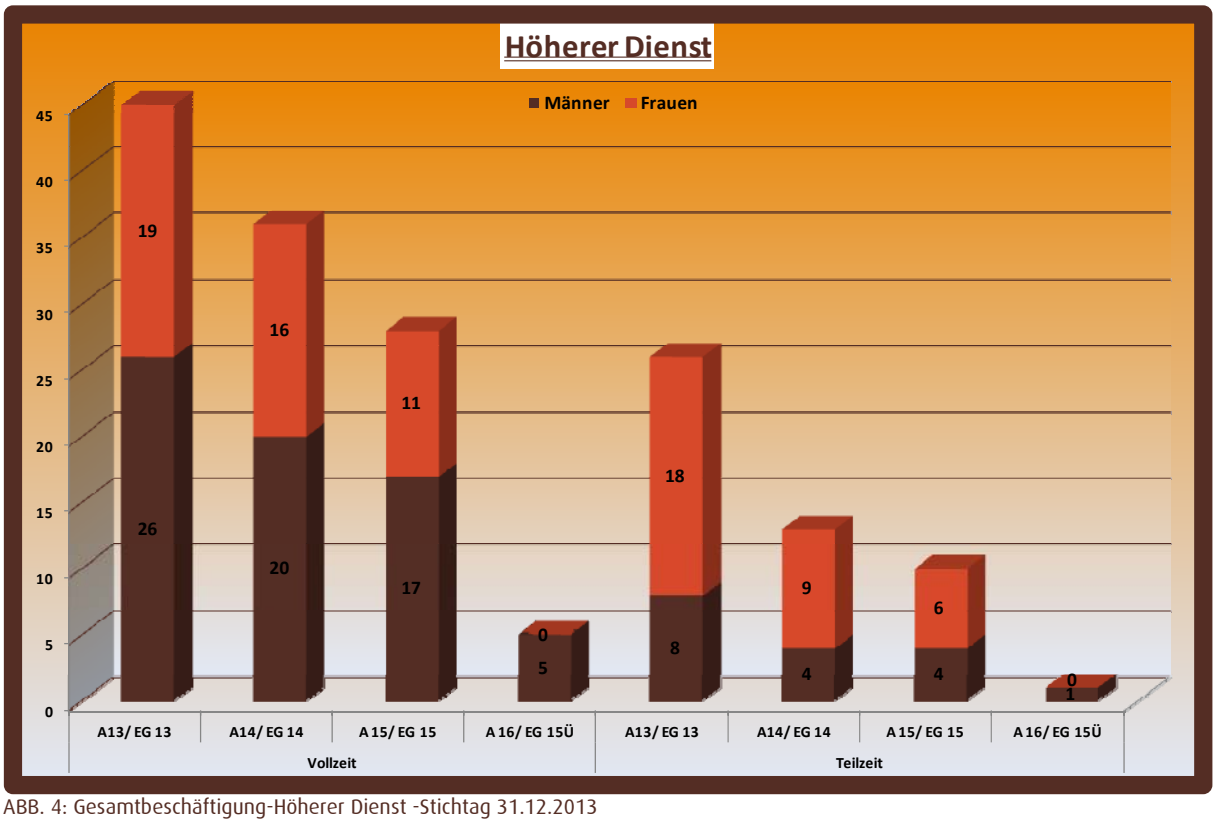


ABB. 4: Gesamtbeschäftigung-Höherer Dienst -Stichtag 31.12.2013

Abb. 5

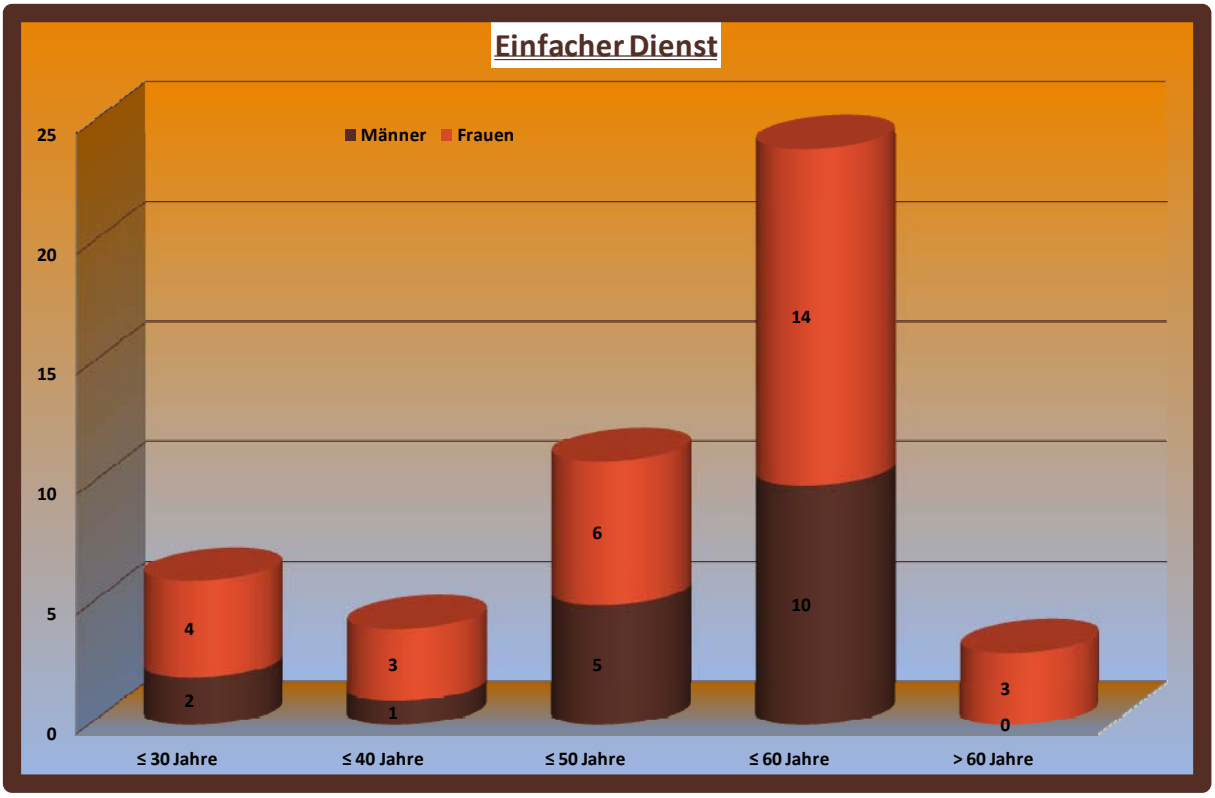


ABB. 5: Altersverteilung- Qualifikationsstufe 1/Einfacher Dienst -Stichtag 31.12.2013

Abb. 6

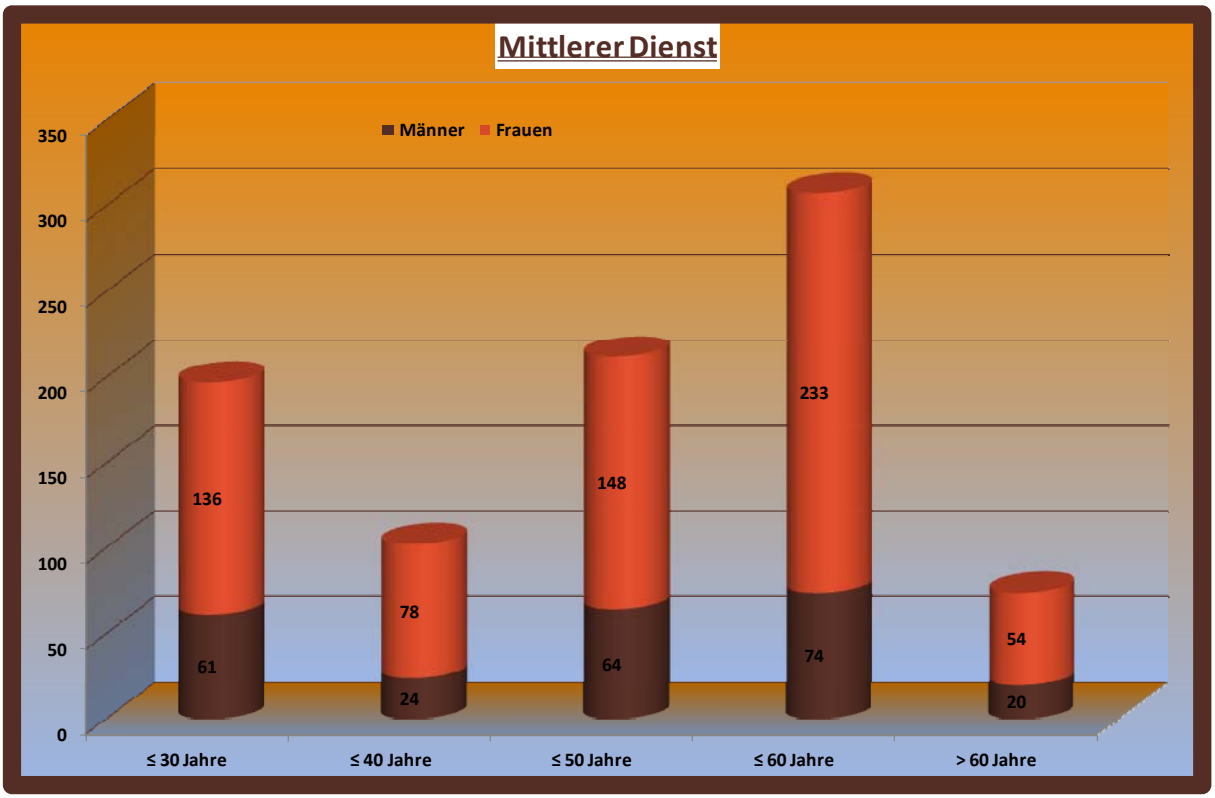


ABB. 6: Altersverteilung- Qualifikationsstufe 2/Mittlerer Dienst -Stichtag 31.12.2013

Abb. 7

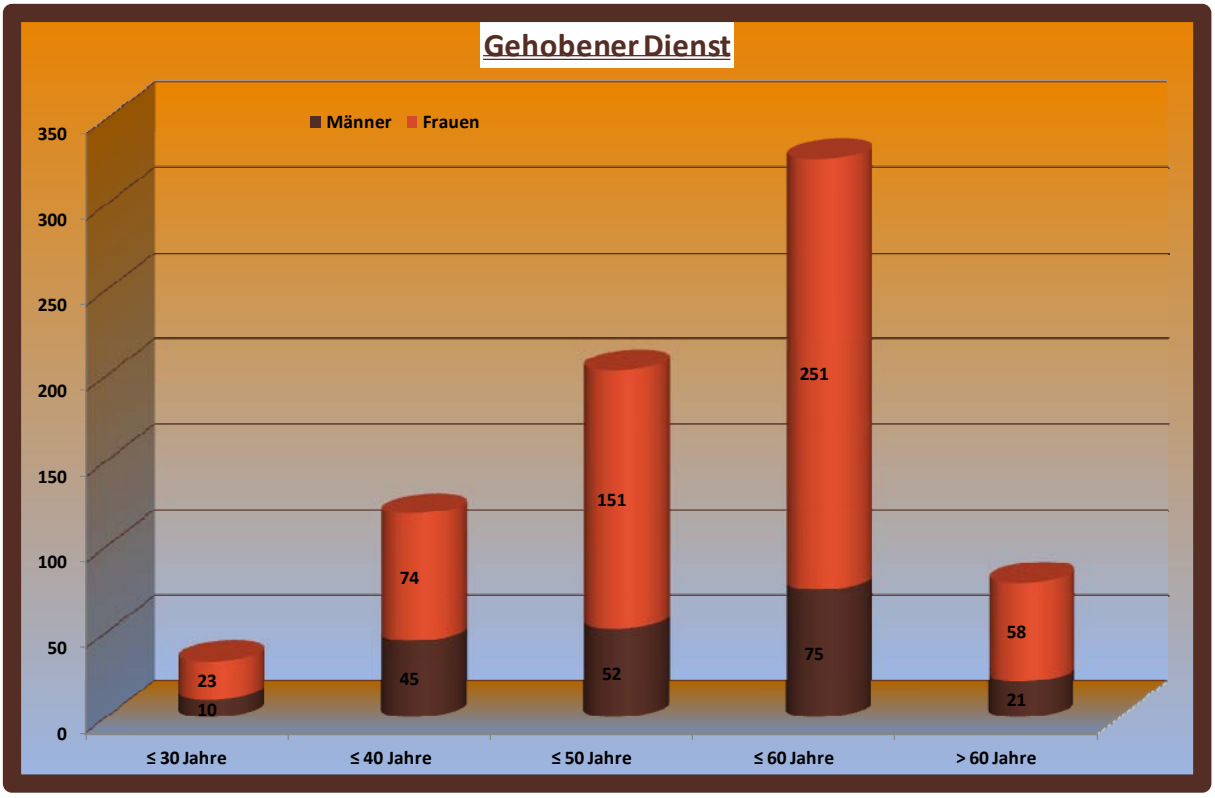


ABB. 7: Altersverteilung- Qualifikationsstufe 3/Gehobener Dienst -Stichtag 31.12.2013

Abb. 8

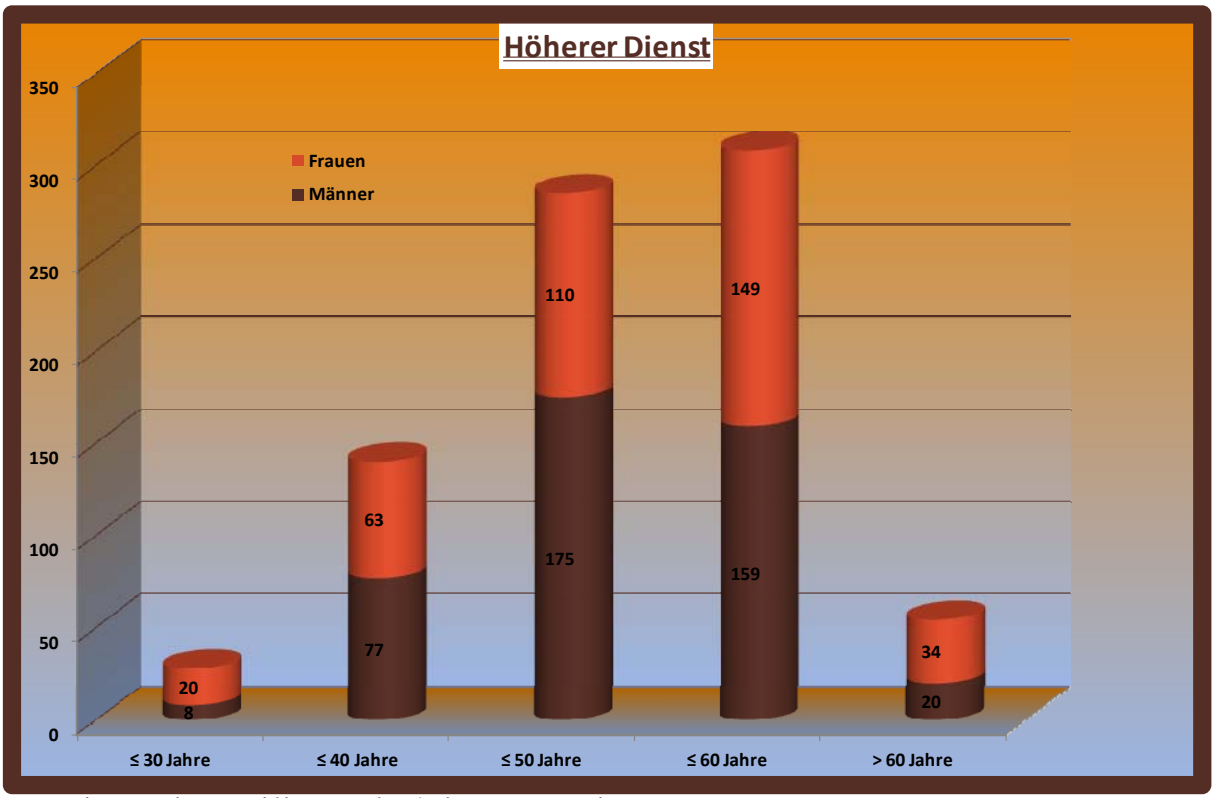


ABB. 8: Altersverteilung- Qualifikationsstufe 4/Höherer Dienst -Stichtag 31.12.2013

Abb. 9

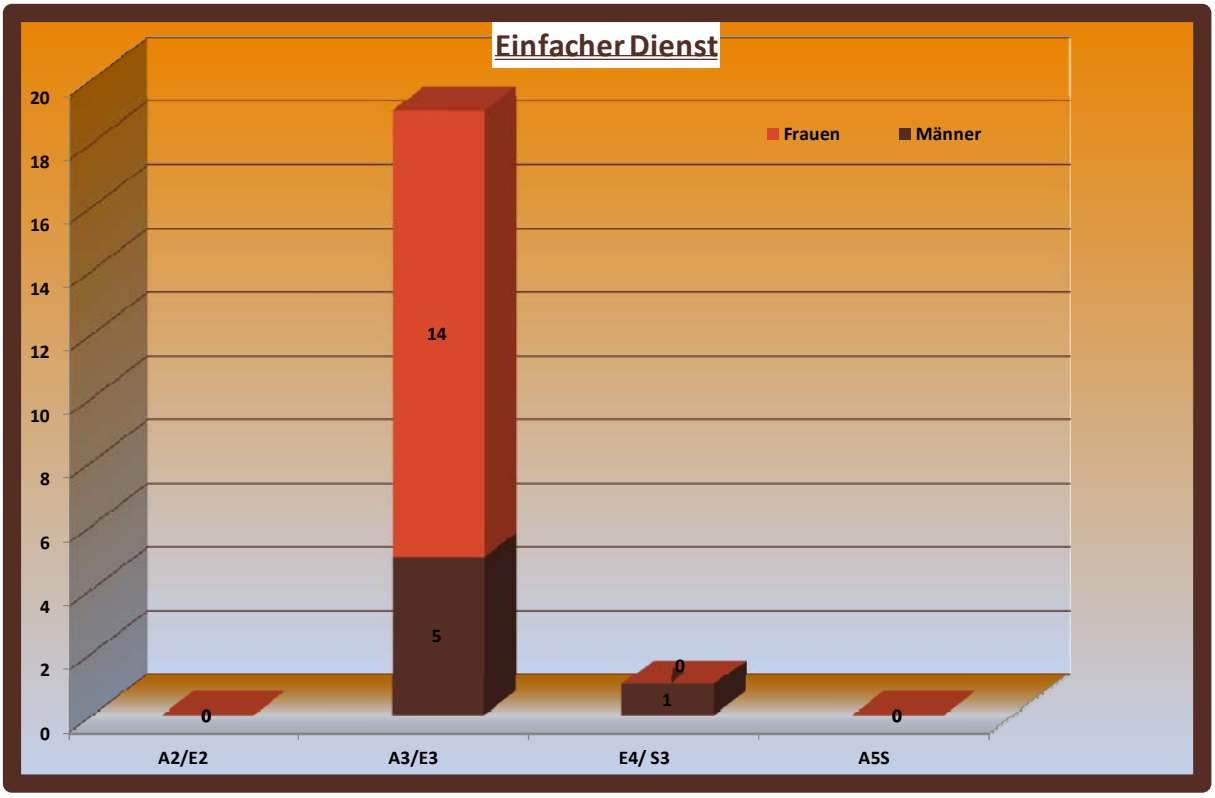


ABB. 9: Stellenbesetzungen- Qualifikationsstufe 1/ Einfacher Dienst -Zeitraum 01.01.2011-31.12.2013

Abb. 10

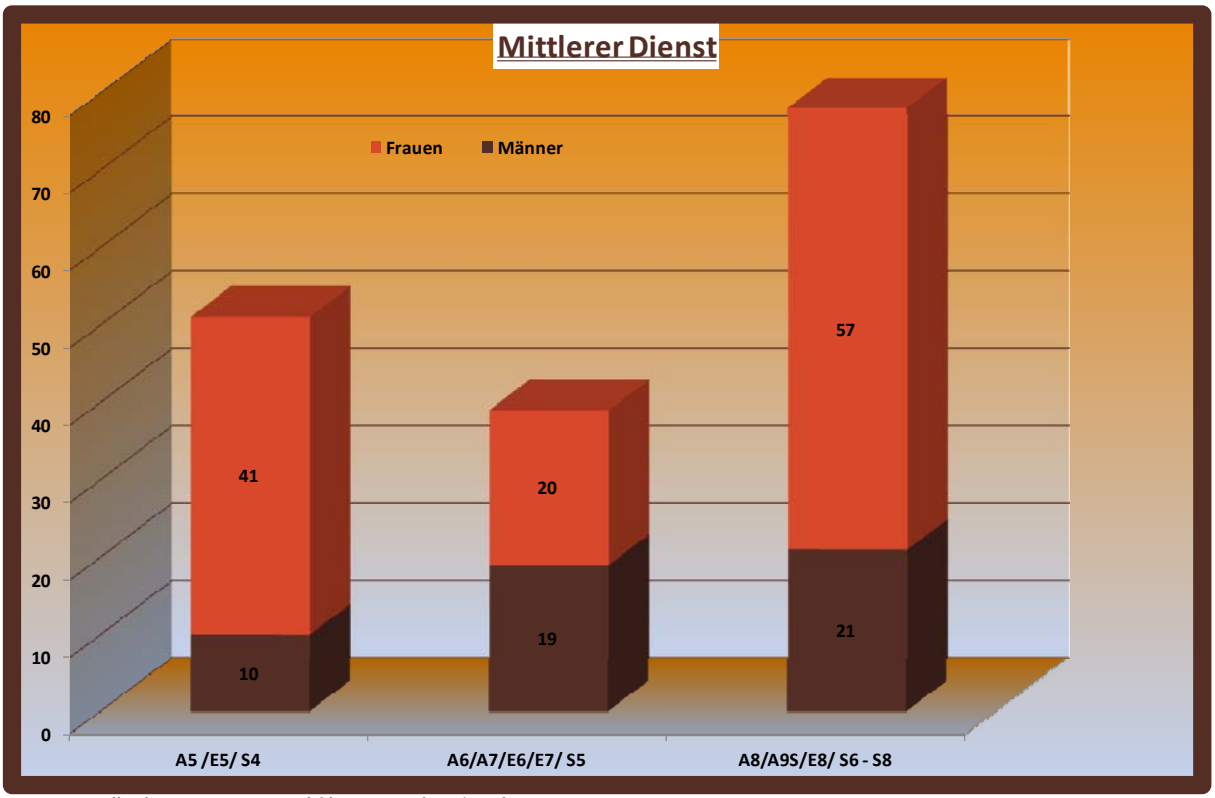


ABB. 10: Stellenbesetzungen- Qualifikationsstufe 2/Mittlerer Dienst -Zeitraum 01.01.2011-31.12.2013

Abb. 11

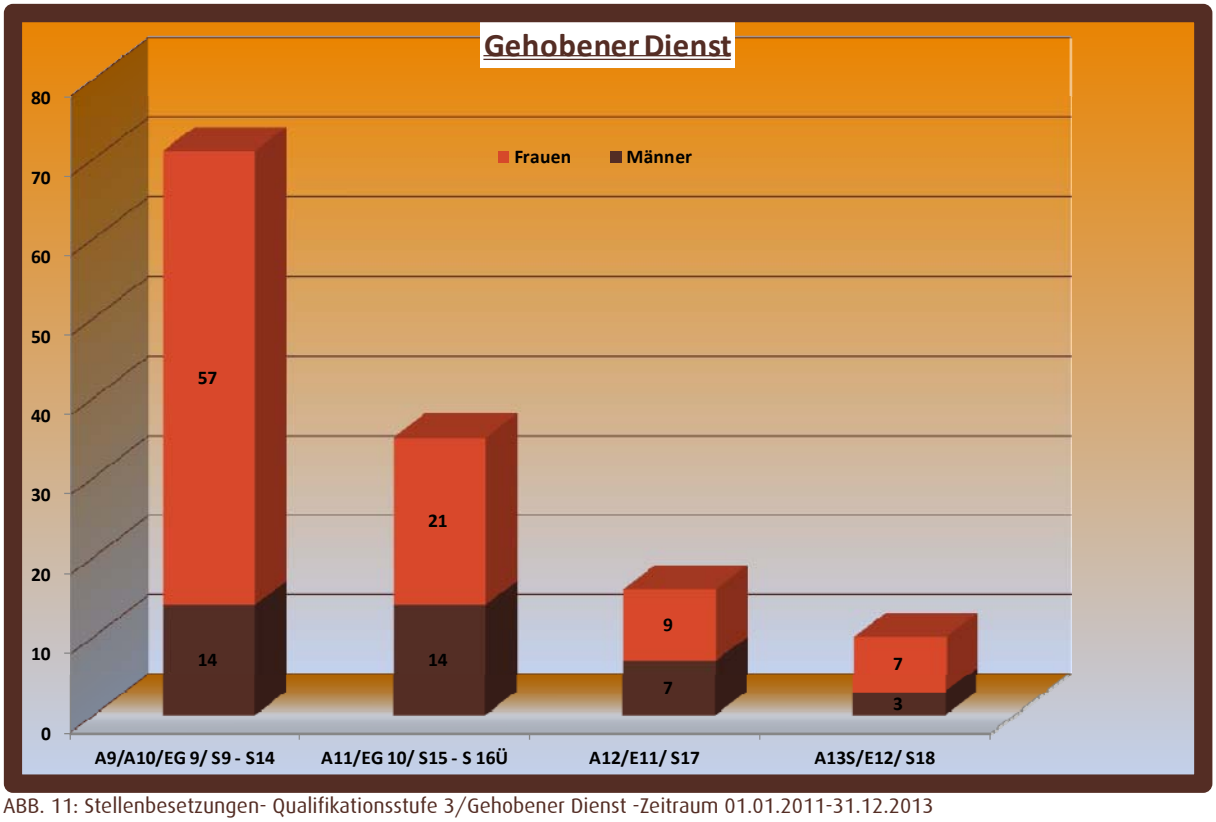


ABB. 11: Stellenbesetzungen- Qualifikationsstufe 3/Gehobener Dienst -Zeitraum 01.01.2011-31.12.2013

Abb. 12

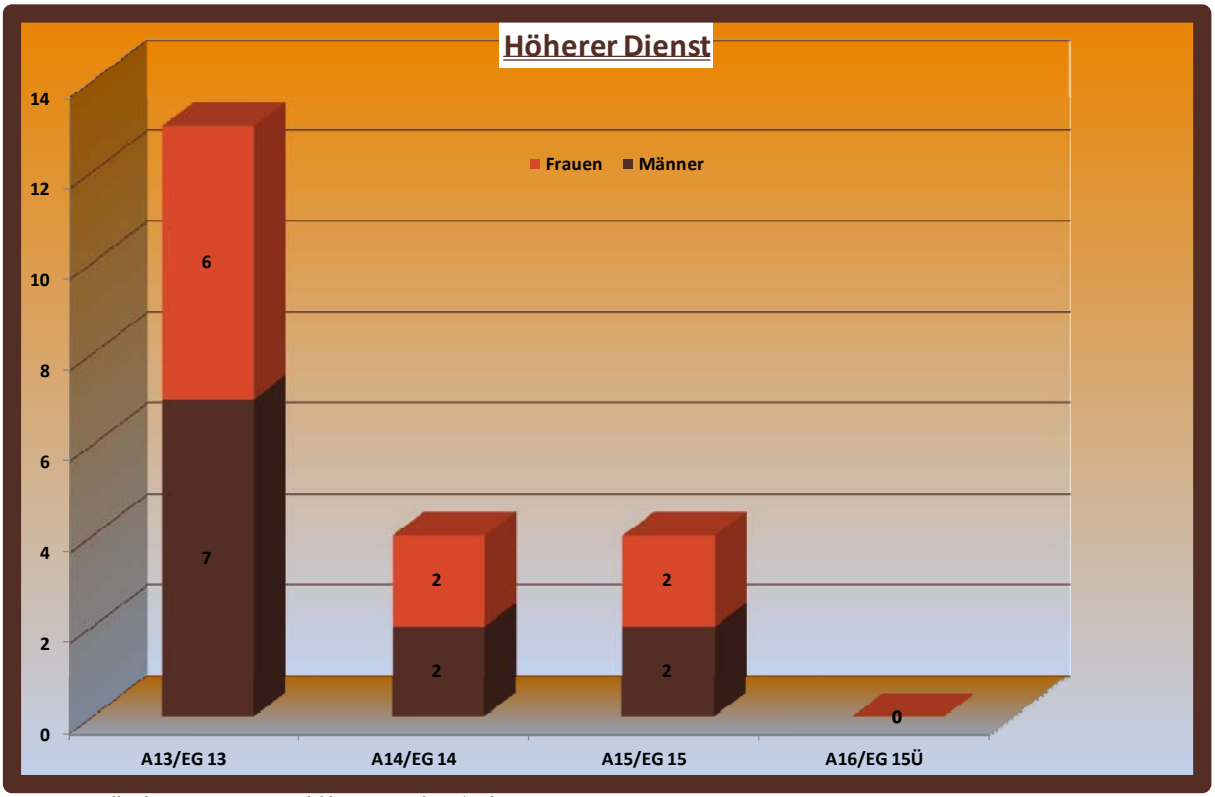


ABB. 12: Stellenbesetzungen- Qualifikationsstufe 4/Höherer Dienst -Zeitraum 01.01.2011-31.12.2013

Abb. 13

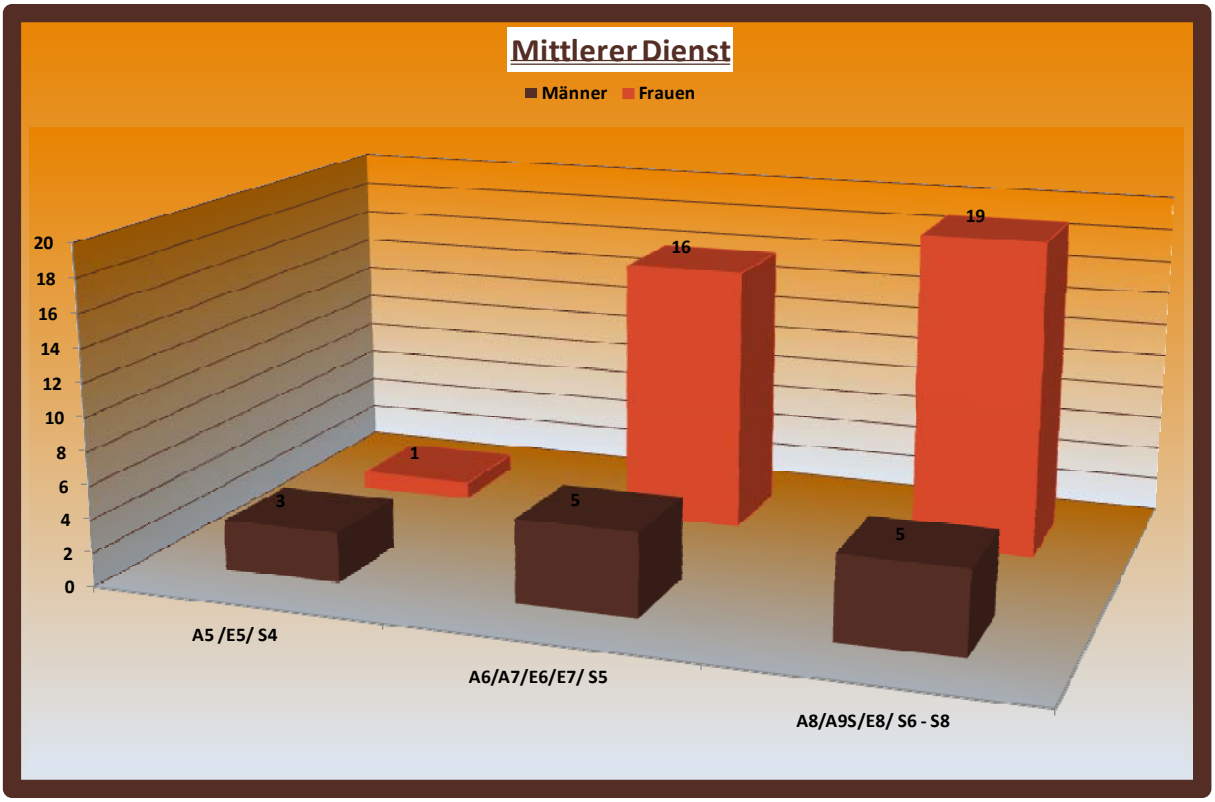


ABB. 13: Höhergruppierungen- Qualifikationsstufe 2/ Mittlerer Dienst -Zeitraum 01.01.2011-31.12.2013

Abb. 14

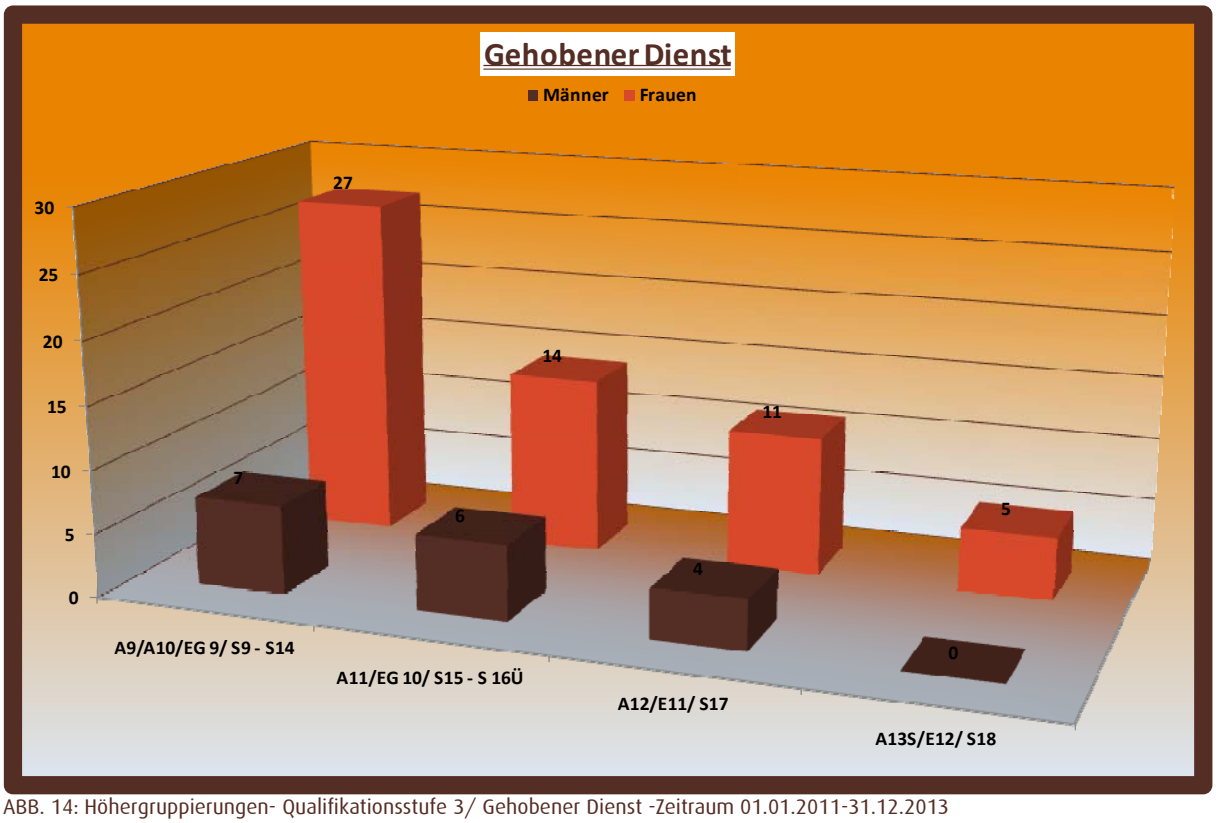


ABB. 14: Höhergruppierungen- Qualifikationsstufe 3/ Gehobener Dienst -Zeitraum 01.01.2011-31.12.2013

Abb. 15

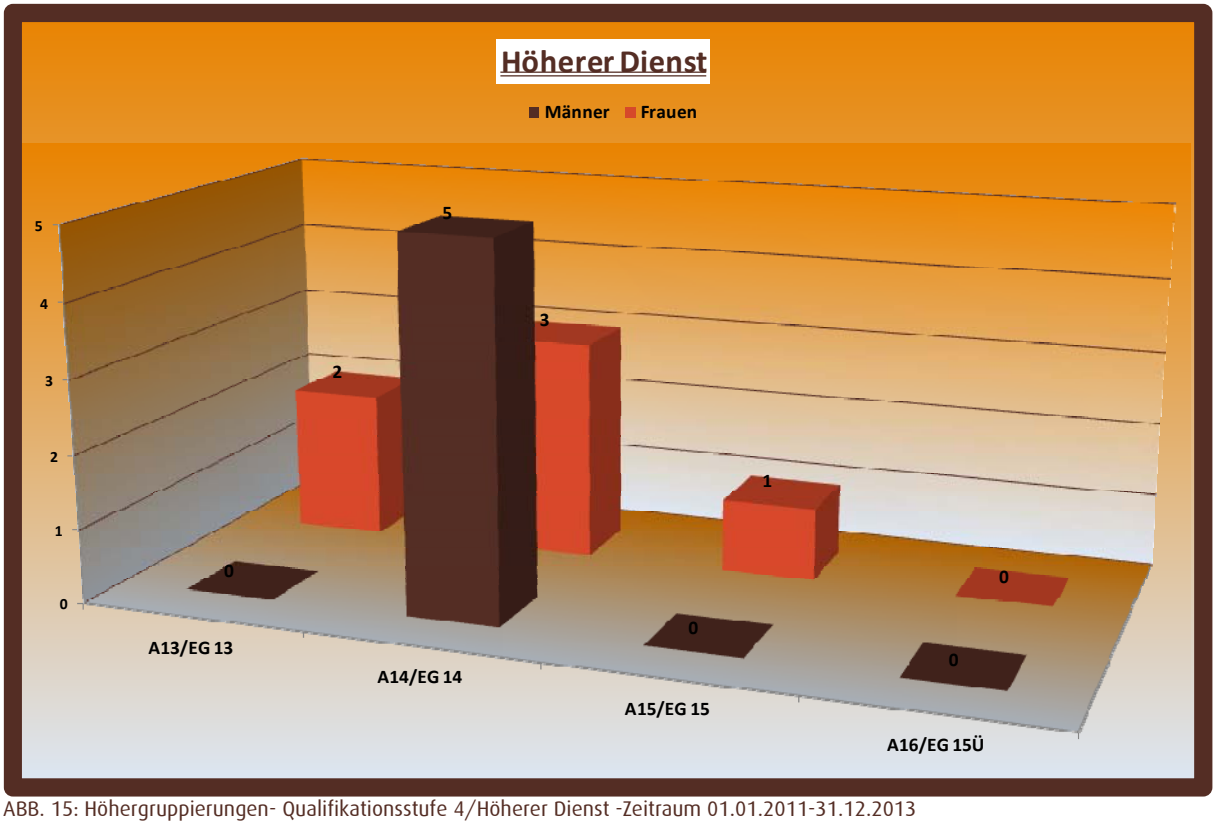


ABB. 15: Höhergruppierungen- Qualifikationsstufe 4/Höherer Dienst -Zeitraum 01.01.2011-31.12.2013

Abb. 16

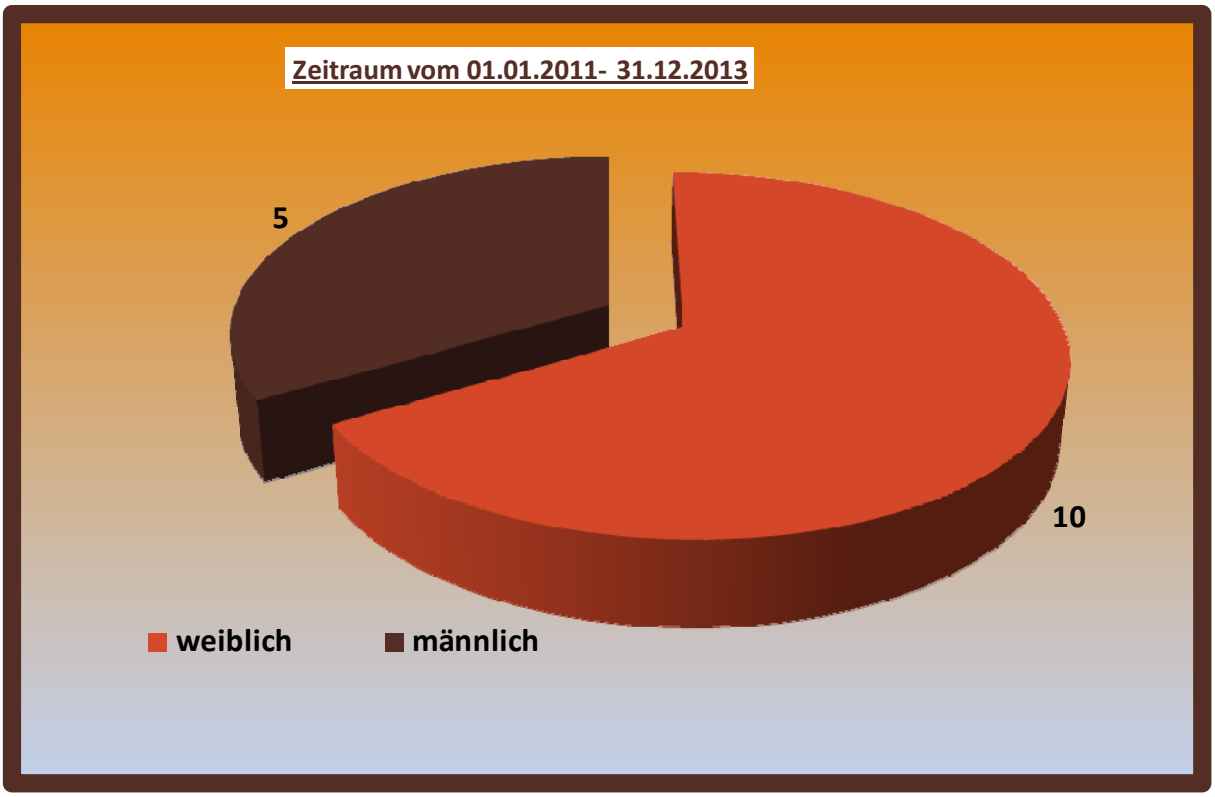


ABB.16: Telearbeit -Zeitraum 01.01.2011 -31.12.2013

Abb. 17

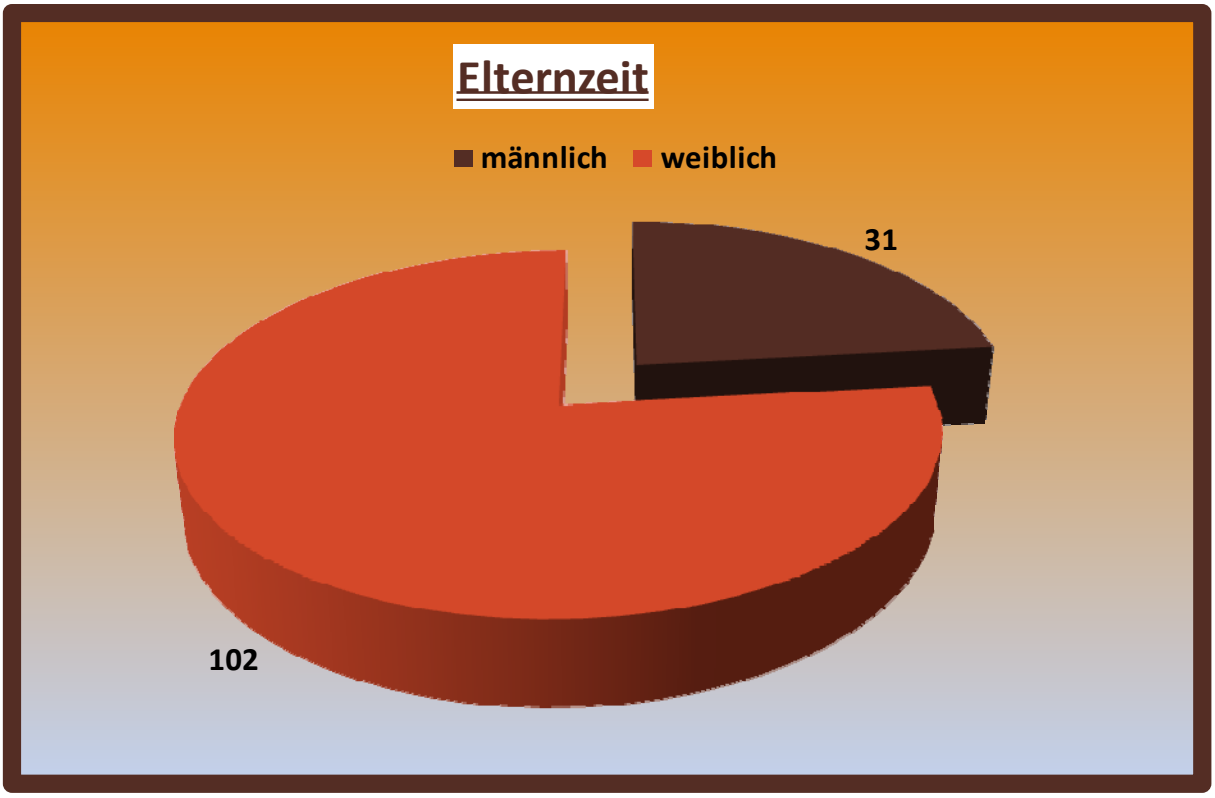


ABB.17:Elternzeit-Zeitraum 01.01.2011 – 31.12.2013

Abb. 18

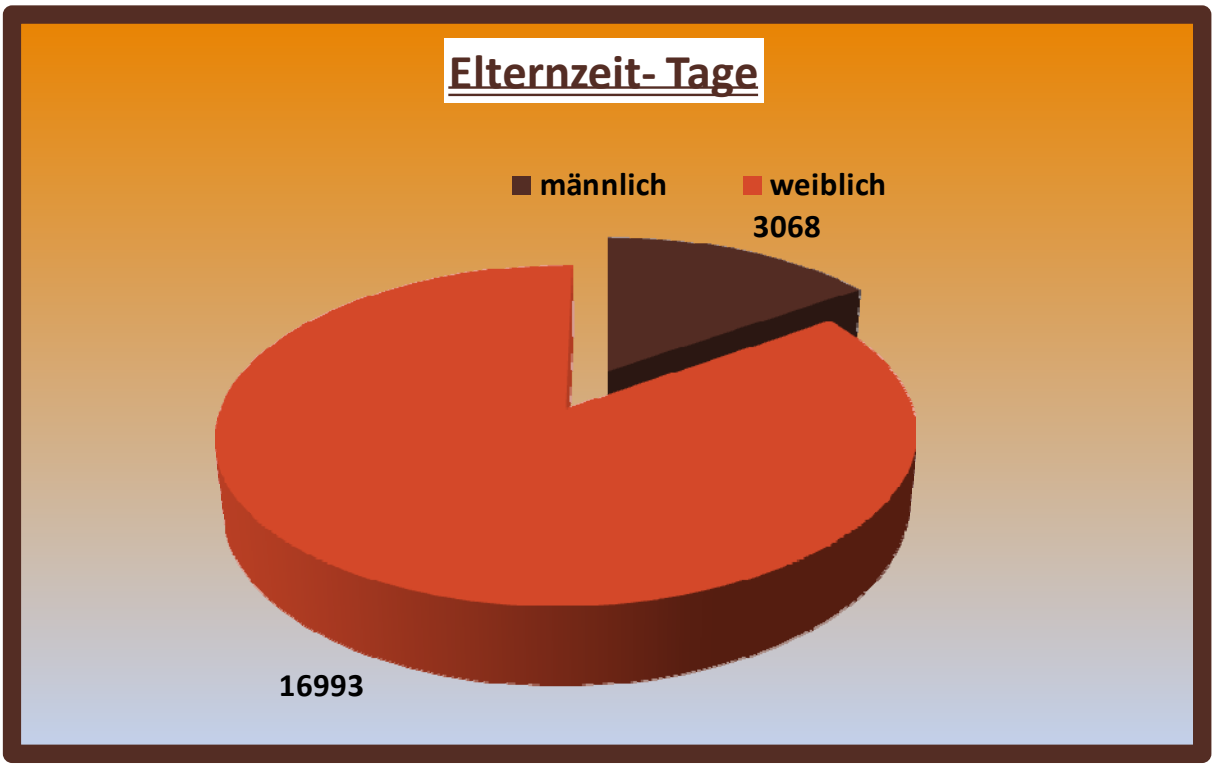


ABB.18: Elternzeit /Tage-Zeitraum 01.01.2011 – 31.12.2013

Abb. 19

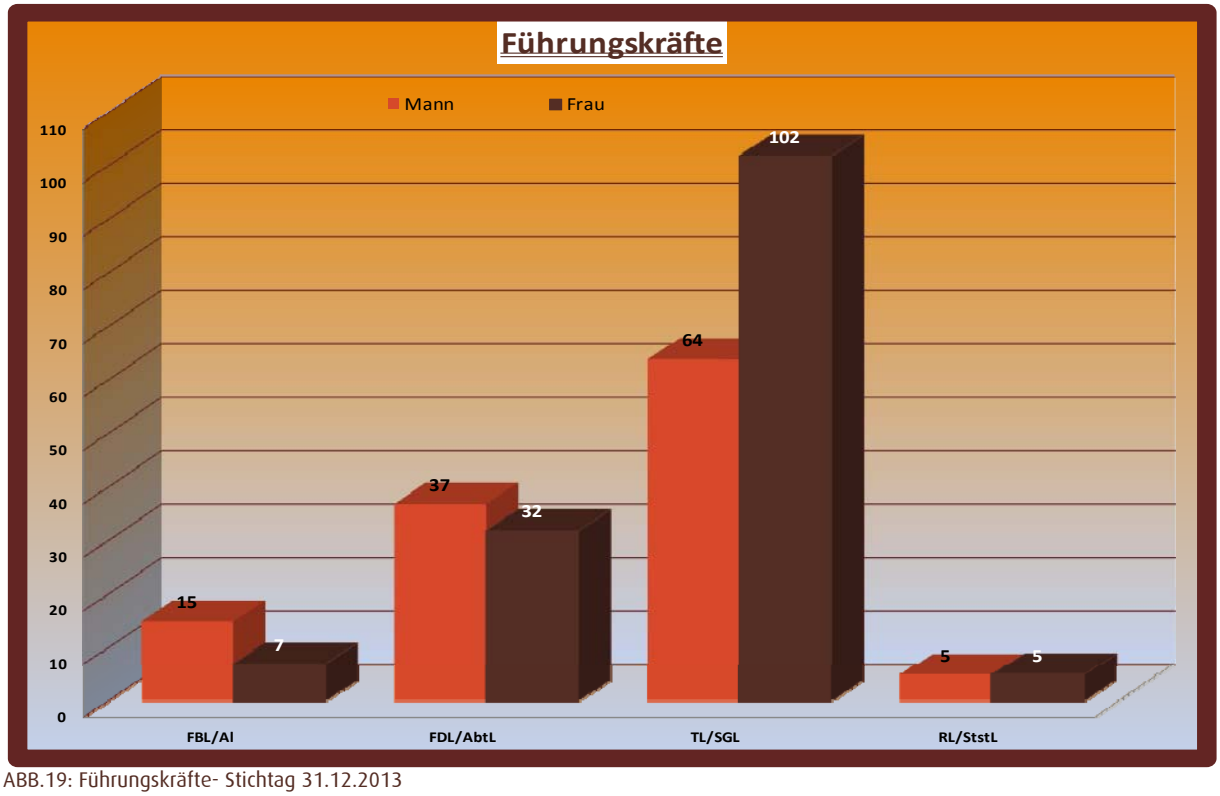


ABB.19: Führungskräfte- Stichtag 31.12.2013

Abb. 20

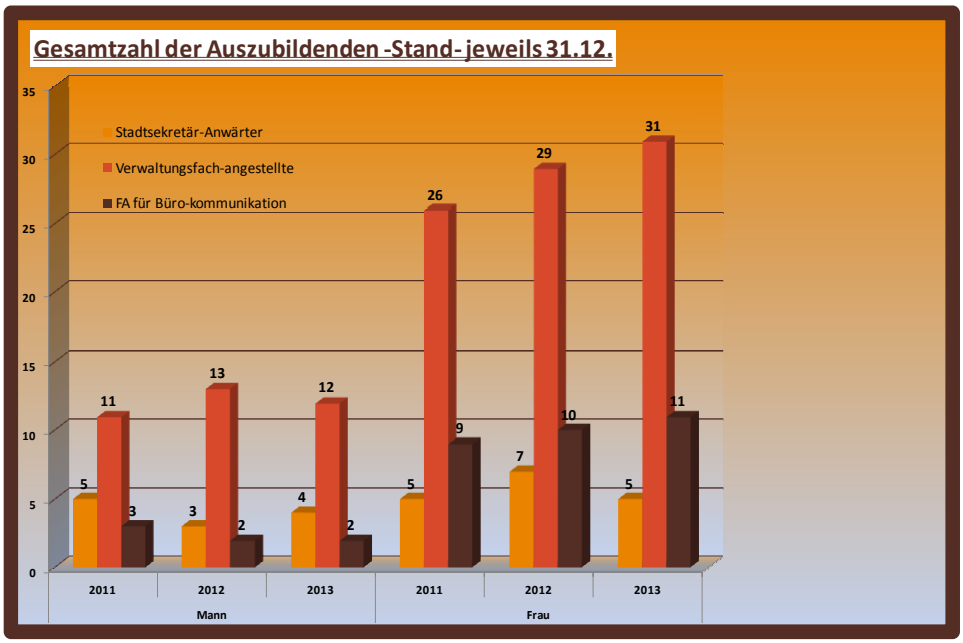


ABB.20:Gesamtzahl der Auszubildenden-Stichtag 31.12.2013

Abb. 21

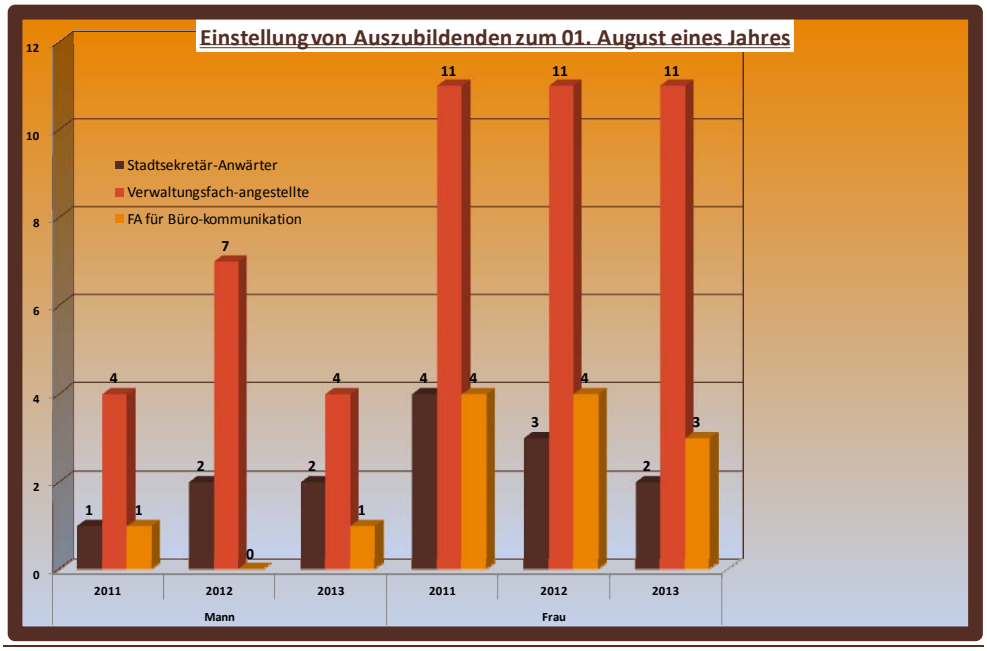


ABB.21: Einstellung von Auszubildenden zum 01.August eines Jahres- Zeitraum 01.01.2011 – 31.12.2013

Abb. 22

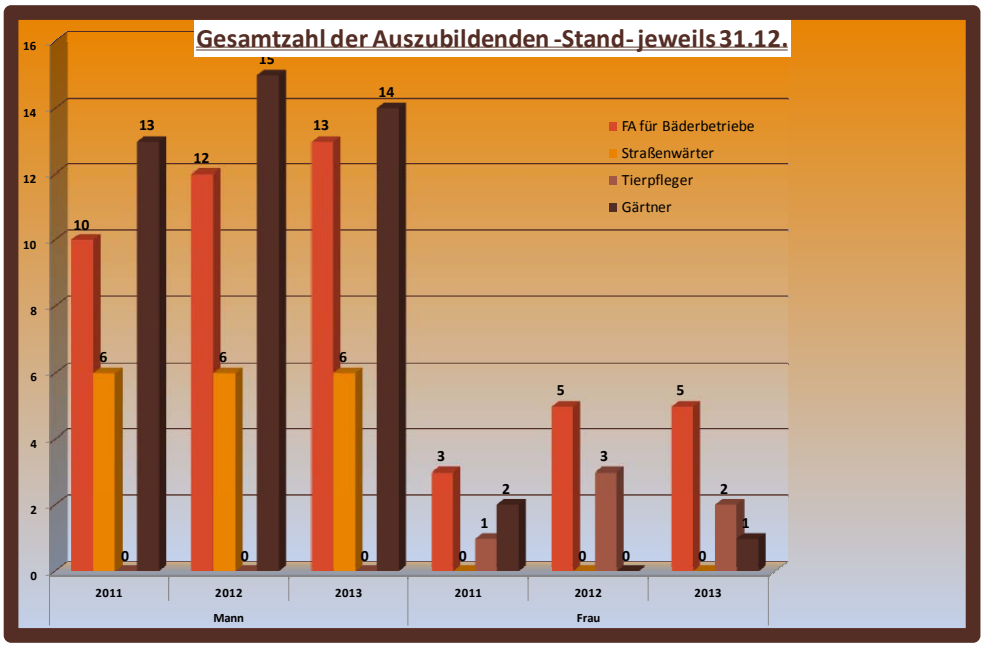


ABB.22:Gesamtzahl der Auszubildenden-Stichtag 31.12.2013

Abb. 23

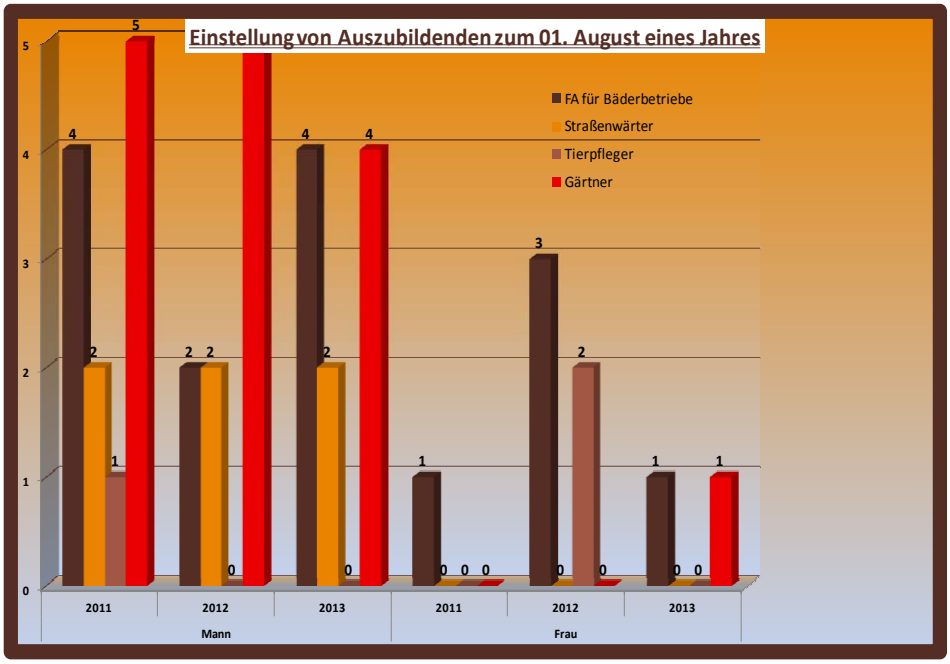


ABB.23: Einstellung von Auszubildenden zum 01.August eines Jahres- Zeitraum 01.01.2011 – 31.12.2013

Abb. 24

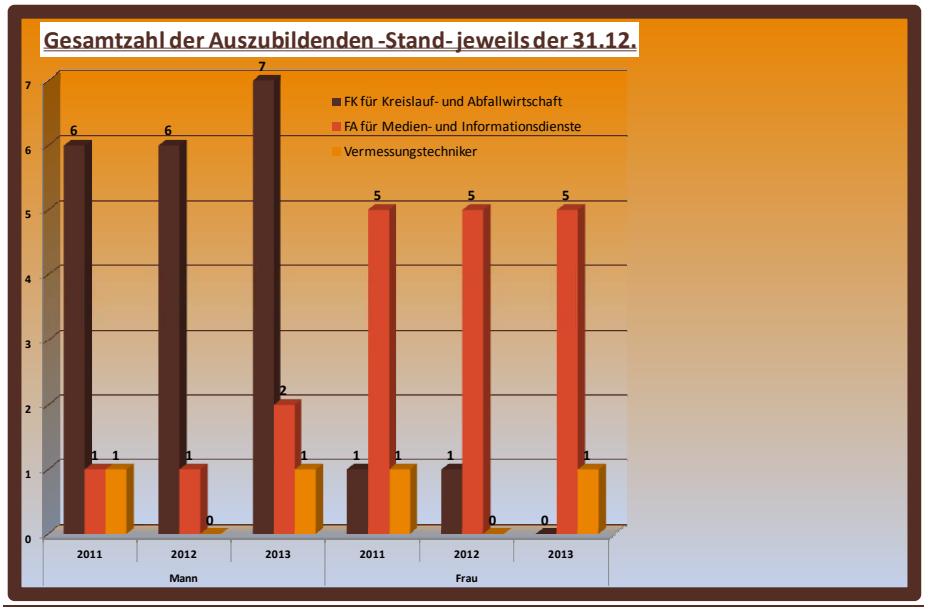


ABB.24:Gesamtzahl der Auszubildenden-Stichtag 31.12.2013

Abb. 25

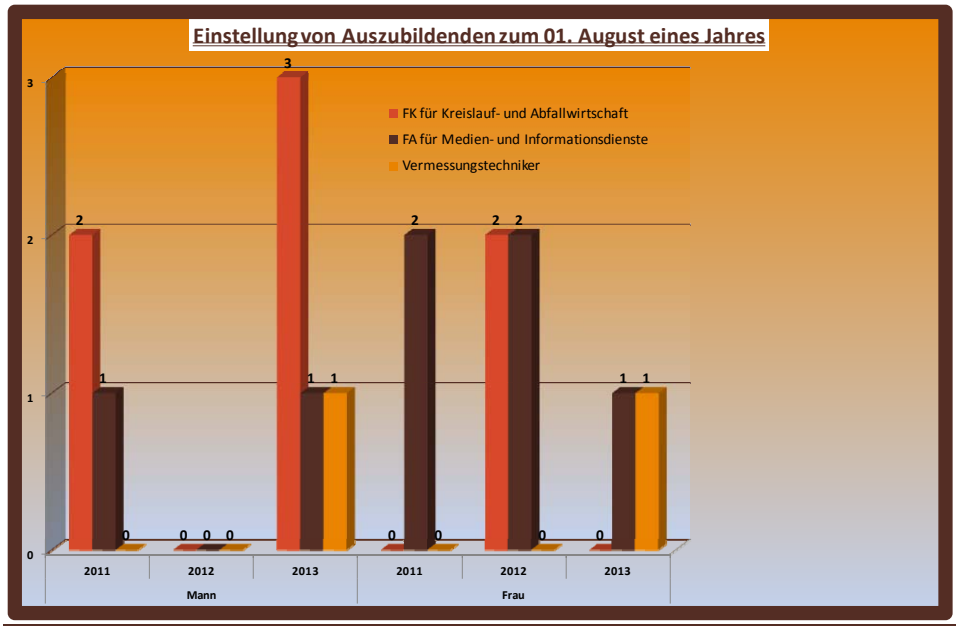


ABB.25: Einstellung von Auszubildenden zum 01.August eines Jahres- Zeitraum 01.01.2011 – 31.12.2013

Landeshauptstadt Magdeburg

Anlage 1

Übersicht über die Gesamtbeschäftigten nach Beschäftigungsumfang

Stichtag 31.12.2013

	Gesamtbeschäftigte			Vollzeit				Teilzeit (ohne Altersteilzeit)			
	insges.	Frauen	Frauen-anteil (v.H.)	insges.	Frauen	Frauen-anteil bezogen auf Vollzeit-kräfte (Sp.E) (v.H.)	Frauen-anteil bezogen auf Gesamt-beschäft. (Sp.B) (v.H.)	insges.	Frauen	Frauen-anteil bezogen auf die Teilzeit-kräfte (Sp.I) (v.H.)	Frauen-anteil bezogen auf Gesamt-beschäft. (Sp.B) (v.H.)
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
A2/ EG 2	4	1	25,00	2	0	0,00	0,00	2	1	50,00	25,00
A3/ EG 3	35	27	77,14	21	18	85,71	51,43	14	9	64,29	25,71
A4/ EG 4/ S 3	9	2	22,22	5	1	20,00	11,11	4	1	25,00	11,11
A5 S	0	0	0,00	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00
einfacher Dienst insgesamt	**48**	**30**	**62,50**	**28**	**19**	**67,86**	**39,58**	**20**	**11**	**55,00**	**22,92**
A5/ EG 5/ S 4	271	211	77,86	133	93	69,92	34,32	138	118	85,51	43,54
A6/ EG6 / S 5	281	191	67,97	138	80	57,97	28,47	143	111	77,62	39,50
A7/ EG 7	119	22	18,49	111	19	17,12	15,97	8	3	37,50	2,52
A8/ EG 8 / S 6 - S 8	532	320	60,15	370	189	51,08	35,53	162	131	80,86	24,62
A9 S/	63	16	25,40	56	13	23,21	20,63	7	3	42,86	4,76
mittlerer Dienst insgesamt	**1266**	**760**	**60,03**	**808**	**394**	**48,76**	**31,12**	**458**	**366**	**79,91**	**28,91**
A9/ EG 9/ S9 - S 14	538	445	82,71	239	179	74,90	33,27	299	266	88,96	49,44
A10/ EG 10/ S 15 - S16Ü	241	150	62,24	153	85	55,56	35,27	88	65	73,86	26,97
A 11/ EG 11/ S 17	151	91	60,26	101	51	50,50	33,77	50	40	80,00	26,49
A12/ EG 12/ S 18	87	49	56,32	55	26	47,27	29,89	32	23	71,88	26,44
A 13 S	6	3	50,00	5	3	60,00	50,00	1	0	0,00	0,00
gehobener Dienst insgesamt	**1023**	**738**	**72,14**	**553**	**344**	**62,21**	**33,63**	**470**	**394**	**83,83**	**38,51**
A13/ EG 13	71	37	52,11	45	19	42,22	26,76	26	18	69,23	25,35
A14/ EG 14	49	25	51,02	36	16	44,44	32,65	13	9	69,23	18,37
A 15/ EG 15	38	17	44,74	28	11	39,29	28,95	10	6	60,00	15,79
A 16/ EG 15Ü	6	0	0,00	5	0	0,00	0,00	1	0	0,00	0,00
B1	0	0	0,00	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00
B2	0	0	0,00	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00
B3	0	0	0,00	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00
B4	3	0	0,00	3	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00
B5	2	0	0,00	2	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00
B6	1	0	0,00	1	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00
B7	0	0	0,00	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00
B8	1	0	0,00	1	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00
höherer Dienst insgesamt	**171**	**79**	**46,20**	**121**	**46**	**38,02**	**26,90**	**50**	**33**	**66,00**	**19,30**
Gesammtsumme:	**2508**	**1607**	**64,07**	**1510**	**803**	**53,18**	**32,02**	**998**	**804**	**80,56**	**32,06**

Altersverteilung

Stichtag: 31.12.2013

Alter	<= 30 Jahre			<= 40 Jahre			<= 50 Jahre			<= 60 Jahre			> 60 Jahre			insgesamt		
	insge-samt	Frauen	Frauen-anteil (v.H.)	insge-samt	Frauen	Frauen-anteil (v.H.)	insge-samt	Frauen	Frauen-anteil (v.H.)	insge-samt	Frauen	Frauen-anteil (v.H.)	insge-samt	Frauen	Frauen-anteil (v.H.)	insge-samt	Frauen	Frauen-anteil (v.H.)
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
einfacher Dienst	6	4	66,67	4	3	75,00	11	6	54,55	24	14	58,33	3	3	100,00	48	30	62,50
mittlerer Dienst	197	136	69,04	102	78	76,47	212	148	69,81	307	233	75,90	74	54	72,97	892	649	72,76
gehobener Dienst	33	23	69,70	119	74	62,18	203	151	74,38	326	251	76,99	79	58	73,42	760	557	73,29
h÷herer Dienst	28	20	71,43	140	63	45,00	285	110	38,60	308	149	48,38	54	34	62,96	815	376	46,13
Gesamt:	**264**	**183**	**69,32**	**365**	**218**	**59,73**	**711**	**415**	**58,37**	**965**	**647**	**67,05**	**210**	**149**	**70,95**	**2515**	**1612**	**64,10**

Hinweis: Angestellte sind bei der entsprechenden Laufbahngruppe zu erfassen.

Landeshauptstadt Magdeburg

Höhergruppierungen

Erhebungszeitraum 01.01.2011-31.12.2013

Anlage 3

	insgesamt	Frauen	Frauen-anteil (v.H.)
A	B	C	D
A2/E2	0	0	0,00%
A3/E3	0	0	0,00%
E4/ S3	0	0	0,00%
A5S	0	0	0,00%
einfacher Dienst insgesamt	**0**	**0**	**0,00%**
A5 /E5/ S4	4	1	25,00%
A6/A7/E6/E7/ S5	21	16	76,19%
A8/A9S/E8/ S6 - S8	24	19	79,17%
mittlerer Dienst insgesamt	**49**	**36**	**73,47%**
A9/A10/EG 9/ S9 - S14	34	27	79,41%
A11/EG 10/ S15 - S 16Ü	20	14	70,00%
A12/E11/ S17	15	11	73,33%
A13S/E12/ S18	5	5	100,00%
gehobener Dienst insgesamt	**74**	**57**	**77,03%**
A13/EG 13	2	2	100,00%
A14/EG 14	8	3	37,50%
A15/EG 15	1	1	100,00%
A16/EG 15Ü	0	0	0,00%
höherer Dienst insgesamt	**11**	**6**	**54,55%**
Gesamtsumme:	**134**	**99**	**73,88%**

Landeshauptstadt Magdeburg

Stellenbesetzungen

Erhebungszeitraum 01.01.2011-31.12.2013

Anlage 4

	insgesamt	Frauen	Frauen-anteil (v.H.)
A	B	C	D
A2/E2	0	0	0,00%
A3/E3	19	14	73,68%
E4/ S3	1	0	0,00%
A5S	0	0	0,00%
einfacher Dienst insgesamt	**20**	**14**	**70,00%**
A5 /E5/ S4	51	41	80,39%
A6/A7/E6/E7/ S5	39	20	51,28%
A8/A9S/E8/ S6 - S8	78	57	73,08%
mittlerer Dienst insgesamt	**168**	**118**	**70,24%**
A9/A10/EG 9/ S9 - S14	71	57	80,28%
A11/EG 10/ S15 - S 16Ü	35	21	60,00%
A12/E11/ S17	16	9	56,25%
A13S/E12/ S18	10	7	70,00%
gehobener Dienst insgesamt	**132**	**94**	**71,21%**
A13/EG 13	13	6	46,15%
A14/EG 14	4	2	50,00%
A15/EG 15	4	2	50,00%
A16/EG 15Ü	0	0	0,00%
höherer Dienst insgesamt	**21**	**10**	**47,62%**
Gesamtsumme:	**341**	**236**	**69,21%**

Anlage 5

Wahrnehmung von Telearbeit in der Landeshauptstadt Magdeburg

(Berichtszeitraum 01.01.2011 - 31.12.2013)

Weiblich	Männlich	FB	Art	Umfang(%)	Umfang(Tage)
X		A 30	altern. TA	20%	1 Tag TA
X		A 13	altern. TA	25%	2 Tage TA
X		A 50	altern. TA	20%	1 Tag TA
X		A 50	altern. TA	40%	2 Tage TA
X		A 50	altern. TA	40%	2 Tage TA
	X	A 50	altern. TA	40%	2 Tage TA
X		FB 01	altern. TA	20%	1 Tag TA
X		Amt 66	altern. TA	40%	2 Tage TA
X		FB 32	altern. TA	40%	2 Tage TA
X		FB 01	altern. TA	20%	1 Tag TA
X		FB 01	altern. TA	20%	1 Tag TA
	X	Amt 50	altern. TA	20%	1 Tag TA
	X	Amt 53	altern. TA	40%	2 Tage TA
	X	FB 62	altern. TA	40%	2 Tage TA
	X	Amt 12	altern. TA	20%	1 Tag TA
10	**5**				**23 Tage pro Woche**

Anlage 6

	Wahrnehmung von Elternzeit 01.11.2011 - 31.12.2013					
	Gesamt	Tage	weiblich	Tage	männlich	Tage
BOB	1	90	1	90	0	0
	0	0	0	0	0	0
DEZ I	19	2277	16	2155	3	122
	4	203	2	126	2	77
DEZ II	15	3000	12	2014	3	986
	3	611	3	611	0	0
DEZ III	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0
DEZ IV	8	802	6	741	2	61
	0	0	0	0	0	0
DEZ V	59	9449	47	8573	12	876
	0	0	0	0	0	0
DEZ VI	22	3256	14	2604	8	652
	1	294	0	0	1	294
Anhang	0	0	0	0	0	0
	1	79	1	79	0	0
Gesamt	**133**	**20061**	**102**	**16993**	**31**	**3068**

Anlage 7

Frauen in Führungspositionen (Stichtag 31.12.2013)

Zusammenfassung

	Beamte			Tariflich Beschäftigte			Summe
	M	W	Zw.summe	M	W	Zw.summe	
Hierarchie	**46**	**26**	**72**	**75**	**120**	**195**	**267**
FBL/AL	10	2	12	5	5	10	**22**
FDL/AbtL	21	6	27	16	26	42	**69**
TL/SGL	13	16	29	51	86	137	**166**
RL/StstL	2	2	4	3	3	6	**10**

Anlage 8/1

Einstellungen von Azubis zum 1. August eines Jahres - 2011 - 2013

Beruf	2011			2012			2013		
	Anzahl - 1. Aug.	davon weiblich	Frauenan-teil (v. H.)	Anzahl - 1. Aug.	davon weiblich	Frauenan-teil (v. H.)	Anzahl - 1. Aug.	davon weiblich	Frauenan-teil (v. H.)
Stadtsekretär-Anwärter	**5**	**4**	80,00	**5**	**3**	60,00	**4**	**2**	50,00
Verwaltungsfach-angestellte	16	11	68,75	18	11	61,11	15	11	73,33
FA für Büro-kommunikation	5	4	80,00	4	4	100,00	4	3	75,00
FA für Medien- und Informationsdienste	3	2	66,67	2	2	100,00	2	1	50,00
Vermessungstechniker	0	0	0	0	0	0	2	1	50,00
FA für Bäderbetriebe	**5**	**1**	20,00	**5**	**3**	60,00	**5**	**1**	20,00
Straßenwärter	2	0	0,00	2	0	0,00	2	0	0,00
Tierpfleger	1	0	0,00	2	2	100,00	0	0	0
Gärtner	5	0	0,00	5	0	0,00	5	1	20,00
FK für Kreislauf- und Abfallwirtschaft	2	0	0,00	2	2	100,00	3	0	0,00
Gesamt	44	22	50,00	45	4	8,89	42	1	2,38

Anlage 8/2

Gesamtanzahl der Auszubildenden - Stand - jeweils 31. Dezember (2011 - 2013)

Beruf	2011			2012			2013		
	Anzahl - 31. Dez.	davon weiblich	Frauenan-teil (v. H.)	Anzahl - 31. Dez.	davon weiblich	Frauenan-teil (v. H.)	Anzahl - 31. Dez.	davon weiblich	Frauenan-teil (v. H.)
Stadtsekretär-Anwärter	**10**	**5**	50,00	**10**	**7**	70,00	**9**	**5**	55,56
Verwaltungsfach-angestellte	37	26	70,27	42	29	69,05	43	31	72,09
FA für Büro-kommunikation	12	9	75,00	12	10	83,33	13	11	84,62
FA für Medien- und Informationsdienste	6	5	83,33	6	5	83,33	7	5	71,43
Vermessungstechniker	2	1	50,00	0	0	0	2	1	50,00
FA für Bäderbetriebe	**13**	**3**	23,08	**17**	**5**	29,41	**18**	**5**	27,78
Straßenwärter	6	0	0,00	6	0	0,00	6	0	0,00
Tierpfleger	1	1	100,00	3	3	100,00	2	2	2
Gärtner	15	2	13,33	15	0	0,00	15	1	6,67
FK für Kreislauf- und Abfallwirtschaft	7	1	14,29	7	1	14,29	7	0	0,00
Gesamt	109	53	48,62	118	60	50,85	122	61	50,00

Landeshauptstadt Magdeburg

Beschäftigte in Gremien nach § 10 FrFG	Stand 31.12.2013
Aufsichtsräte, Verwaltungsräte, Gesellschafterver-sammlungen und Beiräte	**Anteil Frauen in %**
Regionalversammlung d. Regionalen Planungsgemeinschaft	0%
AQB-Gesellschafterversammlung	0%
AQB-Verwaltungsrat	0%
FEZM-Aufsichtsrat	0%
FEZM-Gesellschafterversammlung	0%
Flughafen Magdeburg GmbH-Aufsichtsrat	0%
Flughafen Magdeburg GmbH-Gesellschafterversammlung	0%
GISE-Gesellschafterversammlung	0%
GISE-Verwaltungsrat	0%
GWM-Aufsichtsrat	0%
GWM-Gesellschafterversammlung	0%
IGZ-Aufsichtsrat	0%
IGZ-Gesellschafterversammlung	100%
Jobcenter-Arbeitsgemeinschaft Magdeburg-Beirat	0%
Jobcenter-Arbeitsgemeinschaft-Gesellschafterversammlung	0%
KID-Aufsichtsrat	0%
KID-Gesellschafterversammlung	0%
Klinikum Magdeburg-Aufsichtsrat	0%
Klinikum Magdeburg-Gesellschafterversammlung	0%
Magdeburger Hafen GmbH-Aufsichtsrat	0%
Magdeburger Hafen GmbH-Gesellschafterversammlung	100%
Magdeburger Weihnachtsmärkte-Gesellschafterversammlung	0%
Messe und Veranstaltungsgesellschaft MD-Aufsichtsrat	0%
Messe und Veranstaltungsgesellschaft MD-Gesellschafterversammlung	0%
MMKT-Aufsichtsrat	0%
MMKT-Gesellschafterversammlung	0%
MVB-Aufsichtsrat	0%
MVB-Gesellschafterversammlung	0%
NKE-Aufsichtsrat	0%
NKE-Gesellschafterversammlung	0%
Parkraumgesellschaft Magdeburg-Aufsichtsrat	0%
Parkraumgesellschaft Magdeburg-Gesellschafterversammlung	0%
Sparkassen-Verwaltungsrat	0%
Stadion Magdeburg GmbH-Aufsichtsrat	0%
Stadion Magdeburg GmbH-Gesellschafterversammlung	0%
Stadion Magdeburg Verwaltungsgesellschaft-Gesellschafterversammlung	0%
SWM-Aufsichtsrat	0%
SWM-Gesellschafterversammlung	0%
Wobau-Aufsichtsrat	0%
Wobau-Gesellschafterversammlung	0%
Wohnen und Pflegen-Aufsichtsrat	0%
Wohnen und Pflegen-Gesellschafterversammlung	0%
ZENIT-Aufsichtsrat	0%
ZENIT-Gesellschafterversammlung	0%
ZOO-Aufsichtsrat	0%
ZOO-Gesellschafterversammlung	0%
ZPVP-Aufsichtsrat	0%
ZPVP-Gesellschafterversammlung	0%
Vorstand SIKOSA	0%
Summe	**4%**

Landeshauptstadt Magdeburg

Beschäftigte in Gremien nach § 10 FrFG	Stand 31.12.2010
Arbeitsgruppen, Ausschüsse und Kommissionen	**Anteil Frauen in %**
AG Verwaltungsreform	33%
Der Oberbürgermeister	27%
Ausschuss für Bildung, Schule und Sport	100%
Ausschuss für Stadtentwicklung, Bauen und Verkehr	100%
Ausschuss für Familie und Gleichstellung	100%
Ausschuss für kommunale Rechts- und Bürgerangelegenheiten	100%
Ausschuss für Rechnungsprüfung und Beteiligungscontrolling	100%
Ausschuss für Regionalentw.,Wirtschaftsförderung und kommunale Beschäftigungspolitik	0%
Ausschuss für Umwelt und Energie	100%
Betriebsausschuss Kommunales Gebäudemanagement	50%
Betriebsausschuss Konservatorium	20%
Betriebsausschuss Puppentheater Magdeburg	80%
Betriebsausschuss SAB	40%
Betriebsausschuss SFM	40%
Finanz- und Grundstücksausschuss	100%
Gesundheits- und Sozialausschuss	100%
Jugendforum	0%
Jugendhilfeausschuss	44%
Kulturausschuss	100%
Strategiegruppe Verwaltungsreform	0%
Theaterausschuss	50%
Umlegungsausschuss	0%
Unterausschuss Jugendhilfeplanung	50%
Vergabeausschuss	67%
Verwaltungsausschuss	75%
VW-Findungskommission	50%
Summe	**52%**

Summe insgesamt	**35%**