

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

Frauenförderplan der LH MD 2014-2015

otto fördert 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**
- Daten beschreiben 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, Stellenbewerbungsverfahren und Vorstellungsgesprächen
- Information über Beförderungen, über die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und über Qualifikationsmaßnahmen
- Einbeziehung in die Erarbeitung von Drucksachen, Informationen und Stellungnahmen mit gleichstellungsrelevantem Inhalt

Schnittstelle Personalmanagement

- Personalentwicklungskonzept der LH MD zeigt Handlungsfelder und Instrumente der Personalentwicklung auf
- Frauenförderung findet **nicht** getrennt von anderen Personalentwicklungsmaßnahmen statt, sondern ist Bestandteil aller Maßnahmen und Instrumente
- Nur in einzelnen Handlungsfeldern werden die bestehenden Instrumente und Maßnahmen um zusätzlich Module für Frauen ergänzt
- dazu zählen Führungskräfte- und Wiedereinsteiger-Programme
- Berücksichtigung der Fähigkeiten und Fertigkeiten aus familiärer und sozialer Arbeit bei der Übertragung von neuen Aufgaben

Schnittstelle Konfliktbeauftragte

- Unterstützung bei der Lösung von arbeitsplatzbezogenen Konflikten (Leistungsdruck, Mobbing, Suchtproblematiken)
- Hilfestellung in Fällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- Entwicklung von Handlungsstrategien und Hilfeansätzen sowie Mediation
- Verfahrensweise regelt die Dienstvereinbarung zur Abwehr von Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung vom Februar 2009
- Vermittlung an professionelle Netzwerkhilfen und Beratungsstellen

Schnittstelle AG Beruf und Familie

- AG BuF versteht sich als Ansprechpartner für alle Beschäftigten hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Erarbeitung eines Kontakthalteprogrammes für Wiedereinstieg nach Elternzeit
- Erarbeitung eines Pflegewegweisers für pflegebedürftige Angehörige
- Dienstvereinbarung Telearbeit
- Führungskräfteseminare zur „Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Führungsaufgabe“

Überblick über die Gesamtbeschäftigung

(31.12.2013)

Einfacher Dienst

48/ davon 30 Frauen 62,50%

Mittlerer Dienst

1266/ davon 760 Frauen 60,03%

Gehobener Dienst

1023/ davon 738 Frauen 72,14%

Höherer Dienst

171/ davon 79 Frauen 46,20%

Gesamtbeschäftigung

2508/ davon 1607 Frauen **64,07%**

Altersverteilung (31.12.2013)

unter 30 Jahre

264/ davon 183 Frauen **69,32%**

31 bis 40 Jahre

365/ davon 211 Frauen **57,80%**

41 bis 50 Jahre

711/ davon 415 Frauen **61,83%**

51 bis 60 Jahre

965/ davon 647 Frauen **67,05%**

über 60 Jahre

210/ davon 149 Frauen **70,95%**

Verteilung von Führungspositionen (31.12.13)

<u>Untere Führungsebene (SGL/TL)</u> 166/ davon 102 Frauen	61,45%
<u>Mittlere Führungsebene (FDL/Abt.-Ltr.)</u> 69/ davon 32 Frauen	46,38%
<u>Referats- und Stabsstellen (Stst.-Ltr.)</u> 10/ davon 5 Frauen	55,56%
<u>Obere Führungsebene (AL/FBL)</u> 22/ davon 7 Frauen	31,81%

Stellenbesetzungen (01.01.11 -31.12.13)

Einfacher Dienst

20, davon 14 Frauen

70,00%

Mittlerer Dienst

168, davon 118 Frauen

70,24%

Gehobener Dienst

132, davon 94 Frauen

71,21%

Höherer Dienst

21, davon 10 Frauen

47,61%

Höhergruppierungen (01.01.11 - 31.12.13)

Mittlerer Dienst

49, davon 36 Frauen

73,47%

Gehobener Dienst

74, davon 57 Frauen

77,02%

Höherer Dienst

11, davon 6 Frauen

54,54%

Vertretung in Gremien nach § 10 FrFG

Arbeitsgruppen, Ausschüsse und Kommissionen

86/ davon 45 Frauen **52%**

Aufsichtsräte, Verwaltungsräte, Gesellschafterversammlungen und Beiräte

50/ davon 2 Frauen **4%**

Ausbildungsberufe in der LH MD (31.12.2013)

Ausbildungsberuf	insgesamt	Frauen	Frauen in %
Stadtsekretär-Anwärter/in	9	5	55,56
Verwaltungsfachangestellte	43	31	72,09
FA für Bürokommunikation	13	11	84,62
FA Mediendienste	7	5	71,43
Vermessungstechniker/in	2	1	50,00
FA für Bäderbetriebe	18	5	27,78
Straßenwärter/in	6	0	0
<i>FK Abfallwirtschaft (SAB)</i>	<i>7</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>Gärtner (SFM)</i>	<i>15</i>	<i>1</i>	<i>6,67</i>
Tierpfleger	2	2	100
Gesamt	122 (100)	61 (60)	50 (60)

Aufstiegsqualifizierungen im allgemeinen Verwaltungsdienst (31.12.2013)

Beamte

	Laufbahn	insgesamt	Frauen	Frauen in %
2011/2012	LB 1 in LB 2	4	2	50,00
2012/2013	LB 1 in LB 2	4	2	50,00
Gesamt:		8	4	50,00

Laufbahnbefähigung für feuerwehrtechnischen Dienst (31.12.2013)

Beamte

	Laufbahn	insgesamt	Frauen	Frauen in %
2010-2012	LB 1	10	1	10,00
	LB 1 in LB 2	2	1	50,00
2013-2015	LB 1	11	0	0,00
	LB 1 in LB 2	0	0	0
Gesamt		23	2	8,70

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

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

Ziele-Maßnahmen-Katalog 2014 - 2015

- Fortführung **Pflichtseminare** zur „Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Führungsaufgabe“
- Fortführung **Führungskräftecoaching** mit hälftigem Frauenanteil
- Transparenz **Kompetenzkatalog** der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten
- Implementierung des **Gender-Budgeting** in geeigneten Bereichen der Verwaltung

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

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!

otto fördert Frauen

 | ottostadt
magdeburg

 | ottostadt
magdeburg