



otto

fördert

gleichstellung

Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Landeshauptstadt Magdeburg 2024 - 2026

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Grußwort der Oberbürgermeisterin Simone Borris	2
Grußwort der Gleichstellungsbeauftragten Heike Ponitka	3
1. Frauenförderung als Instrument moderner Personalentwicklung	4
2. Was zeichnet eine erfolgreiche Gleichstellung aus?	4
2.1. Wer ist eigentlich bei uns für Gleichstellung verantwortlich?	6
2.2. Schnittstelle Gleichstellungsbeauftragte	7
2.3. Schnittstelle Personalmanagement	8
2.4. Schnittstelle Konfliktbeauftragte	9
2.5. Schnittstelle AG zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	10
3. Daten und Fakten – Analyse der Beschäftigtenstruktur	11
3.1. Gesamtüberblick	11
3.2. Beschäftigte nach Qualifikationsstufen, Besoldungs-/Entgeltgruppen	13
3.3. Frauen- und Männeranteil in den Führungsebenen	15
4. Vereinbarkeit Beruf und Familie	16
4.1. Arbeitszeitmodelle	16
4.2. Homeoffice	18
4.3. Elternzeit	20
5. Berufliche Förderung von Frauen	21
5.1. Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Stellenbesetzungen	21
5.2. Dienstliche Beurteilungen	23
5.3. Ausbildung und duales Studium	24
5.4. Fortbildung, Weiterbildung und Qualifizierung	25
5.5. Frauenanteil in den Gremien	26
6. Arbeitsklima	29
7. Gender Mainstreaming	30
8. Aktualisierung des Frauenförderplanes	31
9. Inkrafttreten	31
10. Schlussbestimmungen	31

Grußwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

in Sachen Chancengleichheit am Arbeitsplatz für Frauen, Männer und queere Menschen in der Stadtverwaltung zeigen unsere Maßnahmen aus den vergangenen Jahren bereits erste Wirkung. Dafür haben vor allem unsere Gleichstellungsbeauftragte sowie der Personal- und Organisationservice Hand in Hand zusammengearbeitet und den Weg für weitere positive Veränderungen bereitet.



Als nächster großer Schritt in Richtung Verbesserung ist aus dieser Zusammenarbeit nun erstmals nach längerer Zeit wieder ein Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Stadtverwaltung entstanden. Für den Zeitraum von 2024 bis 2026 hat sich die Landeshauptstadt Magdeburg klare Ziele gesetzt, um die Gleichberechtigung von Frauen, Männern und Diversen in der Verwaltung weiter voranzutreiben. Die hier formulierten Vorstellungen eines idealen Arbeitsumfelds münden in konkreten Maßnahmen, die dabei unterstützen, diese Ziele auch zu erreichen.

Die Landeshauptstadt Magdeburg hat sich eigenverantwortlich der Planung und Umsetzung weiterer Maßnahmen gewidmet und zeigt damit den Willen, sich modern und zukunftsorientiert weiterzuentwickeln. Fortan wird der Frauenförder- und Gleichstellungsplan ein wichtiges Instrument in der Personalentwicklung sein, da er den offenen und zielstrebigem Umgang der Stadtverwaltung mit Fragen der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der flexiblen Tätigkeitsgestaltung signalisiert.

Ein positives Arbeitsklima, in dem sich alle Menschen wohl, sicher und gleichberechtigt fühlen, wird im Arbeitsalltag letztendlich von Ihnen als Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern getragen. Ich freue mich, wenn Sie die Leitgedanken und Maßnahmen zur Gleichstellung in der Stadtverwaltung im Blick behalten und beherzigen. Gemeinsam können wir eine gerechtere Zukunft in der Landeshauptstadt Magdeburg gestalten.

Ihre

Simone Borris

Oberbürgermeisterin der Landeshauptstadt Magdeburg

Grußwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit dem letzten Frauenförderplan der Stadtverwaltung Magdeburg haben viele erfolgreiche Schritte dazu geführt, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern /allen Mitarbeitenden durch Fördermaßnahmen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu einem wichtigen Bestandteil der Personalpolitik in unserer Verwaltung geworden sind.



Mit dem bereits vorliegenden Frauen- und Gleichstellungsplan erhalten Sie einen aktuellen statistischen Überblick über den derzeitigen Stand und können sich über geplante Maßnahmen informieren. An dieser Stelle möchte ich mich bei den Mitarbeiter*innen aus dem Personal- und Organisationservice für die gemeinsame gute Kooperation bei der Erarbeitung bedanken.

Unsere Gesellschaft verändert sich in einem rasanten Tempo. Jede und jeder Einzelne ist gefordert, sich in einer Welt zurecht zu finden, die in kurzen Abständen schneller und mobiler wird. Die Organisation von Arbeit und die Verknüpfung mit Familienalltag wird immer komplexer. Eine familienbewusste Personalpolitik bleibt somit auch weiterhin Grundlage für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und ist verpflichtendes Instrumentarium, um die Frauen- und Gleichstellungsförderung als Bestandteil der Personalentwicklung in allen organisatorischen, personellen und sozialen Einzelentscheidungen zu integrieren.

Die Datenlage belegt nun, dass sich die Anzahl von Frauen in Führungspositionen und in den internen Gremien erhöht hat und mehr Möglichkeiten der gemeinsamen Mitbestimmung bestehen. Das ist eine positive Entwicklung. Aber noch nicht in allen Bereichen ist die Situation zufriedenstellend. Durch Fort- und Weiterbildungen zur Gleichstellungsarbeit der Stadt sollen auch neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Ebenen über die bestehenden Maßnahmen informiert und mitgenommen werden.

Damit der Frauen- und Gleichstellungsplan seine Wirkung entfalten kann, bitte ich Sie, diesen in ihren Arbeitsbereichen zum Thema zu machen und anzuwenden. Gemeinsam mit Ihnen wollen wir diesen Plan umsetzen – bringen Sie ihre Ideen und Vorschläge ein und gestalten Sie die Gleichstellungspolitik unserer Stadt aktiv mit.

Es grüßt Sie herzlich

Heike Ponitka

Gleichstellungsbeauftragte der Landeshauptstadt Magdeburg

1. Frauenförderung als Instrument moderner Personalentwicklung

In der heutigen modernen Zeit und vor dem Hintergrund des in Deutschland vorherrschenden Fachkräftemangels ist es wichtig und notwendig, gut ausgebildete und qualifizierte Frauen und Männer in den richtigen Positionen zu beschäftigen. Frauenförderung dient der Gleichstellung der Geschlechter und der Verbesserung der Chancengleichheit. Sie liegt damit im besonderen Interesse der Landeshauptstadt Magdeburg, weil sie dazu beiträgt, die Begabungen und Potenziale aller Beschäftigten zu erkennen, zu fördern und zu nutzen.

Die Förderung der Begabungen und Talente der Frauen von Anfang an bedeutet einen größeren Pool von Fach- und Führungskräften in unserer Verwaltung, die zur Weiterentwicklung unserer Verwaltung und zur fachgerechten Erfüllung der Pflicht- und freiwilligen Aufgaben zur Verfügung stehen. Außerdem erhöht sich damit auch die Bandbreite der Problemlösungspotentiale. Frauen gehen an Aufgaben und Herausforderungen häufig anders heran als Männer. Sie bereichern mit ihren spezifischen Sichtweisen die Diskussion und Suche nach erfolgreichen Lösungsstrategien. Damit wachsen aufgrund der unterschiedlichen Kompetenzen und Erfahrungen die Chancen für innovative Weiterentwicklungen im Verwaltungshandeln und kreative Aufgabenlösungen.

Frauenförderung bringt neben der persönlichen und beruflichen Entwicklung von Mitarbeiterinnen vor allen Dingen auch viele positive Effekte für die Verwaltung. Ein höherer Frauenanteil in Führungspositionen bringt einen veränderten Führungsstil mit sich, welcher sich positiv auf das Arbeitsklima auswirkt. Dazu gehören eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit und eine gesteigerte Motivation. Nachweislich arbeiten gemischte Teams besser zusammen.

2. Was zeichnet eine erfolgreiche Gleichstellung aus?

Gesetzliche Regelungen 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 Frauenförderungsgesetze und in jüngerer Zeit als Gleichberechtigungs- oder Chancengleichheitsgesetze bezeichnet.

Unabhängig von der Bezeichnung der gesetzlichen Regelungen im Einzelnen sind diese nachfolgenden fünf Leitziele 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

Für die erfolgreiche Gleichstellung in einer Verwaltung lassen sich mehrere Indikatoren herausarbeiten. Ein wesentlicher Indikator ist die **Vergütung**. Beim bundesweiten Vergleich des durchschnittlichen Bruttoeinkommens vollzeit- und teilzeitbeschäftigter Menschen verdienen Frauen auch heute noch weniger als Männer. Die Gründe dafür liegen zum einen 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), in der häufigeren Teilzeitbeschäftigung von Frauen aufgrund ihres überwiegenden Anteils an Verantwortlichkeiten hinsichtlich der **Wahrnehmung von Familienpflichten** und zum anderen an einer tatsächlich geringeren Entlohnung, meist im Bereich der Wirtschaft, bei gleicher Tätigkeit.

Insbesondere 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. 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 Beschäftigte 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 der Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung laut, um eine bessere **Balance zwischen Beruf und Familie** zu finden. Viele unserer teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden 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.

Arbeitgeber müssen 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 erheblichem 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 allem 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.

2.1 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 **Frauenförderungsgesetz 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. Daraus ergibt sich für die Landeshauptstadt Magdeburg keine Verpflichtung zur Erstellung eines Frauenförderplanes, sondern erfolgt als freiwillige Festlegung von Zielen und Maßnahmen, um Orientierung in allen Handlungsfeldern zu geben.

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 § 78 des **Kommunalverfassungsgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt**. Sie hat die grundsätzliche Aufgabe, zur Verwirklichung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in der Verwaltung 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 Kommunal-

verwaltung 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 Mitarbeitenden stehen als direkte Ansprechpartner*innen vor Ort zur Verfügung und können verschiedene Blickwinkel in die Gleichstellungsarbeit mit hineinbringen. Sie sind auch die Vertretung im Beirat zur Umsetzung der europäischen Charta.

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 nur bekannt gegeben, sondern auch tatsächlich gelebt werden.

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

2.2 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.

Zur Erfüllung ihrer Aufgabe entwickelt die Gleichstellungsbeauftragte Konzepte und Strategien bzw. Initiativen und Projekte, 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 Landeshauptstadt Magdeburg sowie für die Bürgerinnen und Bürger. 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 Dezernate zum Austausch über ämter- und fachbereichsbezogene Problem- und Konfliktsituationen und entwickelt gemeinsam mit ihnen Lösungswege und Strategien. Diese erfolgreiche Zusammenarbeit soll zukünftig quartalsweise auch mit den Gleichstellungsbeauftragten der Eigenbetriebe erfolgen.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist 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 Fachbereichs Personal- und Organisationservice,
- 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.

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 Fortbildungsmaßnahmen** aus genderorientierter Sicht zu beteiligen und ggf. bei bestehenden Benachteiligungen entsprechend gegenzusteuern.

2.3 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. In der Landeshauptstadt Magdeburg ist die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern integraler Bestandteil der Personalentwicklung und nimmt bei allen personalwirtschaftlichen Maßnahmen einen hohen Stellenwert ein.

Die bestehenden Handlungsfelder unserer Personalentwicklung bestehen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Führungskräfte unserer Verwaltung. Nur in einzelnen Bereichen der Personalentwicklung wurden die bestehenden Maßnahmen um zusätzliche Module speziell für Frauen ergänzt. Dies betrifft vor allem Handlungsfelder, in denen sich im Rahmen der Fortschreibung des Frauenförderplanes ein besonderer Förderungsbedarf herausgestellt hat, wie 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer beruflichen Perspektive weiter zu entwickeln. Frauenförderung findet in unserer Verwaltung nicht vollständig getrennt von anderen Personalentwicklungsmaßnahmen statt, sondern ist Bestandteil aller Maßnahmen und Instrumente.

Bereits bei der Ausschreibung von Stellen wird innerhalb des Stellenbesetzungsverfahrens darauf geachtet, Stellenausschreibungen so zu formulieren, dass sie Frauen zu einer Bewerbung aufordern, insbesondere in Bereichen, in denen Frauen in geringerer Anzahl beschäftigt sind als Männer (§ 3 FrFG LSA). Bei der Besetzung von Stellen und der Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten werden die Regelungen des § 4 FrFG LSA angewandt. Demnach werden alle Bewerberinnen, welche nach den Bewerbungsunterlagen über die geforderte Qualifikation 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 die Frauen in der angestrebten Funktionsebene oder Vergütungs- bzw. Besoldungsgruppe unterrepräsentiert sind.

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.

2.4 Schnittstelle Konfliktberatungsstelle

Wo Menschen sich begegnen, dort treffen unterschiedliche Sichtweisen, Interessen und Motivationen aufeinander. Dies kann zu Anspannungen führen oder auch zu einem Konflikt auswachsen. Zu den arbeitsplatzbezogenen Konflikten gehören vor allen Mitarbeiterauseinandersetzungen, Leistungsdruck, Konflikte im Rahmen von Leistungseinschätzungen, Suchtprobleme und auch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Seit 2002 besteht für die Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg die Möglichkeit, das hauseigene Konfliktmanagement in Anspruch zu nehmen. Hier werden Mitarbeiter*innen aller Hierarchieebenen beraten, die in einem **arbeitsplatzbezogenen Konflikt** freiwillig professionelle Hilfe suchen wollen.

Gemeinsam mit den Hilfesuchenden, die sich auf die Schweigepflicht der Konfliktbeauftragten verlassen können, werden in vertraulichen 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. Das Ziel ist es, die größtmögliche Klarheit über einen effektiven Hilfsansatz und geeignete Formen der Unterstützung zu gewinnen.

2.5 Schnittstelle AG zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Arbeitsgruppe zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (AG BuF) nimmt seit 2010 ihre Aufgaben wahr, um den Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg Möglichkeiten zu bieten, die Balance zwischen den beruflichen Anforderungen und den familiären Belangen in geeigneter Weise zu meistern. In der AG BuF engagieren sich 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 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 alleinerziehende 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 Mitarbeitenden** zu befassen, welche z. B. neben ihrer beruflichen Tätigkeit pflegebedürftige Angehörige versorgen.

Alle Angebote der AG BuF sind im **Familienportal im Intranet** zu finden. Zu den erfolgreichen Maßnahmen der AG zählen u. a. die Erarbeitung eines **Kontakthalteprogrammes** während der Elternzeit, die Erarbeitung eines **Pflegewegweisers** im Intranet und die Implementierung des **Willkommensgrußes** für alle neugeborene Kinder unserer Mitarbeitenden. Sehr großer Beliebtheit erfreut sich auch die jährlich stattfindende **Kinderweihnachtsfeier** für die Kinder und Enkelkinder der Mitarbeitenden unserer Stadtverwaltung. Darüber hinaus wurden **Führungskräfte-seminare zur „Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Führungsaufgabe“** durch die AG BuF initiiert, welche durch die Oberbürgermeisterin als verpflichtend für alle Führungskräfte festgelegt worden sind.

3. Daten und Fakten – Analyse der Beschäftigtenstruktur

Die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie die nachfolgenden Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils erfolgen für den Bereich der Kernverwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg.

3.1 Gesamtüberblick

Frauen sind in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt zu berücksichtigen, wenn sie die gleiche Qualifikation (d.h. Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) aufweisen, wie ihre männlichen Kollegen. Unterrepräsentiert sind Frauen, wenn der Frauenanteil in einem Bereich unter 50 % liegt.

Tabelle 1: Geschlechteranteil nach Dienstverhältnis (Stand 30.06.2023)

Dienstverhältnis	gesamt	Frauen	Männer	divers
Beamte				
Beamte auf Zeit	6	3	50%	3
Beamte auf Lebenszeit	490	158	32%	332
Beamte auf Widerruf	69	13	19%	56
Beamte auf Probe	34	3	9%	31
Summe	599	177	30%	422
Tariflich Beschäftigte				
Tariflich Beschäftigte	2.298	1.527	66%	771
Auszubildende	63	27	43%	36
Sonstige	10	6	60%	3
Summe	2.371	1.560	66%	811
Gesamtbeschäftigung	2.970	1.737	58%	1.233

Die Entwicklung der letzten Jahre zeigt, dass die Beschäftigtenzahl insgesamt steigt. Der prozentuale Anteil an weiblichen und männlichen Mitarbeitenden bleibt im Wesentlichen konstant. Bezogen auf die Gesamtbeschäftigung der Landeshauptstadt Magdeburg ist keine Unterrepräsentanz von Frauen erkennbar. Jedoch sind die Frauen im Beamtenstatus insgesamt unterrepräsentiert. Dies ist vorwiegend in dem hohen Anteil der männlichen Beamten im feuerwehrtechnischen Dienst begründet.

Nachfolgend wird der Frauenanteil in den einzelnen Dezernaten der Kernverwaltung analysiert. Da in der Landeshauptstadt Magdeburg bis zum jetzigen Zeitpunkt keine diversen Mitarbeitenden

beschäftigt sind, wird das „dritte Geschlecht“ in den nachfolgenden Darstellungen der Beschäftigungssituation außer Acht gelassen.

Tabelle 2: Frauen- und Männeranteil in den Dezernaten (Stand 30.06.2023)

Organisationseinheit	Gesamt	Frauen		Männer	
Bereich Oberbürgermeisterin	117	88	75% 	29	25%
Dezernat I	800	347	43% 	453	57%
Dezernat II	189	143	76% 	46	24%
Dezernat III	31	13	42% 	18	58%
Dezernat IV	470	295	63% 	175	37%
Dezernat V	792	610	77% 	182	23%
Dezernat VI	431	196	45% 	235	55%
Auszubildende/Beamten-Anwärter*innen/Sonstige	140	45	32% 	95	68%
Gesamt	2.970	1.737	58% 	1.192	42%

Das Dezernat I – Umwelt, Personal und allgemeine Verwaltung ist das personalstärkste Dezernat der Landeshauptstadt, in dem jedoch der Frauenanteil unterrepräsentiert ist. Dies ist auf die geringe Frauenquote im Bereich des feuerwehrtechnischen Dienstes (Frauenanteil zum Stichtag 30.06.2023: 4%) zurückzuführen. Im Hinblick auf die hohen körperlichen Anforderungen in diesem Bereich ist davon auszugehen, dass die Unterrepräsentanz von Frauen in diesem Bereich langfristig weiterbestehen wird.

Das trifft auch auf die Unterrepräsentanz von Frauen im Dezernat VI – Stadtentwicklung, Bau und Verkehr – zu, da in den als „typisch männlich“ angesehenen Berufsgruppen des Tiefbauamtes (wie Straßenwärter*innen, Elektromonteur*innen, etc.) sind Frauen weiterhin stark unterrepräsentiert.

Auffallend ist die Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich der Auszubildenden und Beamtenanwärter*innen. Obwohl im Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellte*r im Sinne der Gleichstellung die Ausbildungsplätze jeweils zu 50 % an weibliche und männliche Bewerbende vergeben wurden, konnten für die Ausbildungsberufe im feuerwehrtechnischen Dienst, bei den Fachangestellten für Bäderbetriebe, Notfallsanitäter, Straßenwärter und Vermessungstechniker größtenteils männliche Auszubildende gewonnen werden.

Ziele
- Erhöhung des Frauenanteils im Bereich des feuerwehrtechnischen Dienstes
- Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der gewerblichen Berufsgruppen des Tiefbauamtes

Maßnahmen

- Vakante Stellen werden grundsätzlich in weiblicher und männlicher Form ausgeschrieben.
- Bei Stellenausschreibungen sind bei gleicher Eignung und Befähigung Frauen vorrangig einzuladen und auszuwählen, sofern in den ausgeschriebenen Bereichen Unterrepräsentanz besteht.

3.2 Beschäftigte nach Qualifikationsstufen, Besoldungs-/Entgeltgruppen

In einigen Bereichen der Landeshauptstadt Magdeburg sind Frauen trotz der insgesamt positiven Entwicklung noch immer unterrepräsentiert. Der Anteil der weiblichen tariflich Beschäftigten liegt lediglich in der Qualifikationsstufe Q1 mit 46% leicht unter dem Anteil der männlichen Beschäftigten.

Tabelle 3: Frauen- und Männeranteil in den Entgeltgruppen (Stand 30.06.2023)

		Gesamt	Frauen		Männer		
Tariflich Beschäftigte							
Q 4	E 15	26	15	58%		11	42%
	E 14	29	17	59%		12	41%
	E 13	71	40	56%		31	44%
Q 3	E 12	88	55	63%		33	38%
	E 11/S17	163	96	59%		67	41%
	E 10/S15 – S16	187	117	63%		70	37%
	E 9c/S14	228	177	78%		51	22%
	E 9b/S 12	243	194	80%		49	20%
Q 2	E 9a/S9 - S11b	452	316	77%		136	30%
	E 8/S6 – S8	186	116	62%		70	38%
	E 7	142	100	70%		42	30%
	E 6	203	133	66%		70	34%
	E 5	188	111	59%		77	41%
Q 1	E 4	14	12	86%		2	14%
	E 3	69	23	33%		46	67%
	E 2	1	1	100%		0	0%
	E 1	8	4	50%		4	50%

Bei den Tarifbeschäftigten lag der Frauenanteil 2023 im **höheren Dienst** (Q 4) bei 57%, im **gehobenen Dienst** (Q 3) bei 70% und im **mittleren und einfachen Dienst** (Q 2 und Q 1) bei 65%. Der höchste Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten ist in den Qualifikationsstufen Q 3 und Q 2 zu verzeichnen, welcher mit 70% (Q 3) bzw. 66% (Q 2) fast ein Viertel der Beschäftigten ausmacht und damit in diesem Bereich die Frauen deutlich überrepräsentiert sind.

In der Qualifikationsstufe Q 1 sind die Frauen mit 46% leicht unterrepräsentiert. In diesem Bereich sind die saisonalen Rettungsschwimmer*innen und Kassierer*innen in den Magdeburger Strand- und Freibäder eingruppiert. Dabei ist festzustellen, dass diese Saisonkräfte zum größten Teil (74%) männlich sind.

Die Auswertung des Frauenanteils in den einzelnen Qualifikationsstufen im Beamtenbereich zeigt teilweise ein anderes Bild.

Tabelle 4: Frauen- und Männeranteil in den Besoldungsgruppen (Stand 30.06.2023)

			Gesamt	Frauen		Männer		
Beamte								
Laufbahngruppe 2	Q 4	A 16	4	0	0%		4	100%
		A 15	10	7	70%		3	30%
		A 14	13	6	46%		7	54%
		A 13	15	6	40%		9	60%
Laufbahngruppe 1	Q 3	A 13S	5	1	20%		4	80%
		A 12	29	11	38%		18	62%
		A 11	38	21	55%		17	45%
		A 10	31	20	65%		11	35%
	Q 2	A 9	12	10	83%		2	17%
		A 9 S	89	21	24%		68	76%
		A 8	153	37	24%		116	76%
		A 7	85	14	16%		71	84%
		A 6	6	4	67%		2	33%

Im **höheren Dienst** (Q 4) sind die Frauen mit 45% unterrepräsentiert. In der Besoldungsgruppe A 16 ist lediglich keine Stelle mit einer Frau besetzt. In den Besoldungsgruppen A 14 und A 13 dominiert der Anteil der männlichen Beamten mit 54% bzw. 60%.

Im **gehobenen Dienst** (Q 3) beträgt der Frauenanteil insgesamt 55%. Insbesondere in den oberen Besoldungsgruppen A13S und A12 dominiert der Männeranteil. In der Besoldungsgruppe A 11, A 10 und A 9 mit insgesamt 63% ein hoher Frauenanteil erreicht.

Im Bereich der Qualifikationsstufe Q2 beträgt der Frauenanteil lediglich 23% und der Männeranteil 77%. In den Besoldungsgruppen A 7 und A 8 sind vorwiegend die Beamtinnen und Beamten im feuerwehrtechnischen Dienst beschäftigt, wo der Männeranteil deutlich dominiert.

Ziele
- Schaffung eines ausgewogenen Verhältnisses von weiblichen und männlichen Beschäftigten in allen Bereichen der Stadtverwaltung
Maßnahmen
- Vakante Stellen sind grundsätzlich in weiblicher und männlicher Form auszuschreiben.
- Sofern in den ausgeschriebenen Bereichen Unterrepräsentanz besteht, sind bei Stellenausschreibungen Frauen bei gleicher Eignung und Befähigung vorrangig einzuladen und auszuwählen.
- In den Qualifikationsstufen Q 2 und Q 3, in denen der Frauenanteil über 70% liegt, soll durch gezielte Werbung, insbesondere bei Ausbildungsberufen, der Anteil männlicher Beschäftigter erhöht werden.

3.3 Frauen- und Männeranteil in den Führungsebenen

Ein weiteres Feld der Beschäftigtenanalyse betrifft den Anteil von Frauen in Führungsfunktionen. Zunächst einmal ist festzustellen, dass die oberen Führungspositionen nahezu ausgeglichen mit Frauen und Männer besetzt sind.

Tabelle 5: Frauen- und Männeranteil in den Hierarchieebenen (Stand 30.06.2023)

Funktion	Gesamt	Frauen		Männer	
OBin/Beigeordnete	6	3	50% 	3	50%
Fachbereichs-/Amtsleitung	20	11	55% 	9	45%
Fachdienst-/Abteilungsleitung	73	34	47% 	39	53%
Sachgebiets-/Teamleitung	174	102	59% 	72	41%
Referats-/Stabsstellenleitung	8	6	75% 	2	25%

Im Bereich der Führungsspitze der Bürgermeisterin bzw. Beigeordneten und in der Führungsebene der Amts-/Fachbereichsleitung sind im aktuellen Berichtszeitraum eine paritätische Besetzung erreicht. Im Bereich der Fachdienst- bzw. Abteilungsleitung sind die Frauen mit 47% leicht unterrepräsentiert.

Ein positives Bild zeigt sich in den unteren Führungsebenen der Sachgebiets- bzw. Teamleitung. Hier sind insgesamt 102 Führungspositionen mit Frauen besetzt, was einem prozentualen Anteil

von 59% entspricht. Ein ähnlich positives Bild zeigt sich auch in den Positionen der Referats- und Stabsstellenleitung.

Ziele
<ul style="list-style-type: none">- Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen der Fachbereichs- und Amtsleiter*innenebene durch Stärkung der Kompetenzen von Frauen- Die Beigeordneten setzen sich aktiv für die Erhöhung der Frauenquote innerhalb ihres Bereiches ein.
Maßnahmen
<ul style="list-style-type: none">- Berücksichtigung von sozialen und persönlichen Kompetenzen bei der Erstellung von Anforderungsprofilen und Stellenausschreibungen- In Stellenausschreibungen auf Führungspositionen werden Frauen besonders aufgefordert, sich zu bewerben.- Bei gleicher Eignung und Befähigung sind Frauen vorrangig einzuladen und auszuwählen, sofern in den ausgeschriebenen Bereichen Unterrepräsentanz besteht.- Weiterführung des Führungskräfte-Coachings mit hälftigem Frauenanteil

4. Vereinbarkeit Beruf und Familie

Work-Life-Balance steht für ein ausgewogenes Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben. Den mit dem demografischen Wandel und dem Fachkräftemangel verbundenen Herausforderungen kann auch die Landeshauptstadt Magdeburg nur begegnen, indem sie sich nach innen und nach außen als attraktive Arbeitgeberin positioniert.

Gute Vereinbarungsmöglichkeiten von Beruf und Kinderbetreuung, aber auch immer mehr von Beruf und Pflege erhöhen die Zufriedenheit und Motivation der Beschäftigten und tragen zur Gewinnung qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber bei. Diese Faktoren steigern die Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit und liegen damit auch im Interesse der Stadt als Arbeitgeberin.

Die Landeshauptstadt Magdeburg bietet bereits seit vielen Jahren umfangreiche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf an. Die Möglichkeiten werden ständig weiterentwickelt.

4.1 Arbeitszeitmodelle

Flexible Arbeitsformen sind heute ein wesentlicher Faktor des Arbeitslebens und für viele Berufstätige eine große Erleichterung, wenn es darum geht, Familie und Beruf besser zu vereinbaren und die

individuelle Lebensgestaltung zu verbessern.

Die Landeshauptstadt Magdeburg berücksichtigt bereits in vielfacher Hinsicht familiäre Bedürfnisse der Beschäftigten und räumt Spielräume zur Wahrnehmung privater Verpflichtungen ein. Im Rahmen der arbeitsorganisatorischen Möglichkeiten werden die Beschäftigten durch flexible Arbeitszeitgestaltung (DA 01/13 – Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit ohne Kernarbeitszeit) und verschiedene Teilzeitmodelle unterstützt, Familie, Pflege und Berufstätigkeit besser vereinbaren zu können.

Tabelle 6: Frauen- und Männeranteil in Gesamt- und Teilzeitbeschäftigung (Stand 30.06.2023)
(ohne ATZ-Ruhephase, Auszubildende und geringfügig Beschäftigte)

Dienstverhältnis	Gesamt	Frauen		Männer	
Beamte					
Vollzeit	511	130	25%	381	75%
Teilzeit	48	41	85%	7	15%
Tariflich Beschäftigte					
Vollzeit	1520	897	59%	623	41%
Teilzeit	758	614	81%	144	19%
Gesamt	2.837	1.682	59%	1155	41%

Zum Stichtag 30. Juni 2023 arbeiteten insgesamt 806 Beschäftigte in Teilzeit. Das entspricht 28% aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und somit mehr als einem Viertel aller Beschäftigten. Die Teilzeitregelungen werden überwiegend von Frauen in Anspruch genommen. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten (tarifliche Beschäftigte und Beamtinnen) entspricht damit **81%**.

Von den 281 Führungspositionen arbeiten 32% in Teilzeit, wobei in den oberen und obersten Führungsebenen sind so gut wie keine Teilzeitbeschäftigten tätig.

Jede Teilzeitbeschäftigung mit einer geringeren wöchentlichen Arbeitszeit als 39 Wochenstunden (Tarifbeschäftigte) bzw. 40 Wochenstunden (Beamte) wird als Teilzeitbeschäftigung gewertet. Der überwiegende Anteil der teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter*innen bewegt sich allerdings in vollzeitnahen Zeiteinheiten mit mehr als 32 Wochenstunden.

Grundsätzlich sind der überwiegende Teil der Stellen in der Landeshauptstadt Vollzeitstellen, die größtenteils auch teilzeitgeeignet sind. Die Möglichkeiten zur Wahrnehmung von Homeoffice oder Teilzeitbeschäftigung stehen allen Mitarbeitenden der Landeshauptstadt gleichermaßen und unabhängig vom Geschlecht zur Verfügung.

In vielen Fällen wird die Entscheidung zur Teilzeitbeschäftigung in der Familie getroffen und somit von beiden Partner*innen gleichermaßen getragen. Teilzeitbeschäftigte wollen oft mehr Zeit für ihre Familien oder sich selbst haben und verringern deshalb die Zahl ihrer Arbeitsstunden. Sehr oft ist es auch der Wunsch, neben einer weiterhin bestehenden Erwerbstätigkeit die eigenen Kinder

zu betreuen – sei es weitgehend selbst, sei es gemeinsam mit dem Partner oder der Partnerin. Ein weiteres häufiges Motiv für Teilzeitarbeit stellt die Pflege von kranken und älteren Angehörigen zu Hause dar. Dabei hält sich das alte Rollenbild in diesem Themenbereich offenbar sehr hartnäckig. Demnach sind Frauen (immer noch) für die Kinderbetreuung und die Pflege von Familienmitgliedern zuständig.

Diese geschlechtsbezogene Teilzeitverteilung zeigt sich nicht nur in der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg, sondern folgt insgesamt dem von den Statistikämtern festgestellten deutschlandweiten Trend. Es gilt also, auf allen Ebenen entgegenzuwirken. Politik, Arbeitgeber und Partnerschaft müssen zusammenspielen.

Ziele
<ul style="list-style-type: none">- Geeignete Maßnahmen der Arbeitszeitgestaltung fördern die Leistungsfähigkeit in der beruflichen Tätigkeit und schaffen gleichzeitig Gestaltungsspielräume bei der Übernahme von familiären Belangen.
Maßnahmen
<ul style="list-style-type: none">- Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben wird auf Antrag Teilzeitbeschäftigung oder eine andere Art der flexiblen Arbeitszeitgestaltung gewährt, sofern zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.- Teilzeitbeschäftigten werden entsprechend der Reduzierung auch tatsächlich dienstlich entlastet. Es ist darauf zu achten, dass sich daraus für die anderen Beschäftigten keine langfristigen Mehrbelastungen ergeben.- Jede Ausschreibung hat den Hinweis zu enthalten, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann, es sei denn, zwingende dienstliche Gründe stehen dem entgegen.

4.2 Homeoffice

Die Digitalisierung schafft vielfältige Möglichkeiten für mobiles Arbeiten. Insbesondere infolge der Corona-Pandemie haben sich in der Stadtverwaltung deutliche Fortschritte vollzogen und brachten auch gravierende Veränderungen in der Arbeitswelt mit sich.

Wie in vielen anderen Branchen wurde auch in der Verwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg Homeoffice verstärkt eingesetzt, um den Betrieb auch unter Corona-Bedingungen aufrecht zu erhalten. Diese Notwendigkeit hat die Zahl der Beschäftigten im Homeoffice sprunghaft ansteigen lassen. Waren es im Dezember 2019 gesamtstädtisch noch insgesamt 56 Beschäftigte, die alternierend in Telearbeit beschäftigt waren, stieg die Zahl der Homeoffice-Beschäftigten innerhalb kürzester Zeit auf das Fünffache.

Auch jetzt noch nehmen viele Beschäftigte der Landeshauptstadt die Möglichkeit der Homeoffice-Arbeit wahr. Die deutliche Verbesserung der technischen Ausstattung der Beschäftigten hat ebenfalls dazu beigetragen.

Ein Anspruch auf Homeoffice besteht für die Beschäftigten jedoch nicht. Nach entsprechender Antragstellung wird geprüft, ob die Aufgabenerfüllung wirtschaftlich, organisatorisch und datenschutzrechtlich in den häuslichen Bereich der Beschäftigten verlagert werden kann.

Tabelle 7: Frauen- und Männeranteil bei Wahrnehmung von Homeoffice (Stand: 30.06.2023)

	Gesamt	Frauen		Männer	
Homeoffice	1.225	931	76%	294	24%

Im Jahr 2023 haben in der Kernverwaltung 1225 Mitarbeiter*innen an mindestens einem Arbeitstag ihre Arbeitstätigkeiten in der häuslichen Umgebung wahrgenommen. Dabei überwiegt deutlich der Anteil der weiblichen Beschäftigten, die Homeoffice in Anspruch nehmen.

Homeoffice trägt nicht nur zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf bei. Es sichert auch Arbeitskräfte, die, anstatt ihre Arbeitszeit zu reduzieren, die Herausforderungen einer Vollzeitstelle teilweise in der häuslichen Umgebung bewältigen, weil sie hier ihre Arbeitszeit flexibler gestalten können. Damit führt Homeoffice durch mehr Wohlbefinden und Zufriedenheit im Beruf zu einer Steigerung der Leistungsbereitschaft und Produktivität.

Ziele
<ul style="list-style-type: none"> - Ausbau des Angebots von Homeoffice unter Berücksichtigung der Dienstvereinbarung zur Wahrnehmung von Homeoffice insbesondere für Beschäftigten mit Familienaufgaben - Stärkung des Verständnisses untereinander durch aktive und offene Kommunikation durch die Führungskräfte - Vermeidung von Nachteilen durch Homeoffice in der beruflichen Entwicklung
Maßnahmen
<ul style="list-style-type: none"> - Teilnahme aller Führungskräfte am Pflichtseminar „Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Führungsaufgabe“ - Anträge auf Homeoffice werden unter Berücksichtigung der arbeitsorganisatorischen Gegebenheiten und datenschutzrechtlichen Bestimmungen geprüft und bei Vorliegen der Voraussetzungen entsprechend der Regelungen der Dienstvereinbarung umgesetzt. - Verbesserung der technischen Ausstattung für Homeofficetätige

4.3 Elternzeit

Alle Beschäftigten können sich grundsätzlich für einen gewissen Zeitraum beurlauben, also ohne Bezüge von der Arbeit freistellen lassen. Der häufigste Grund für Beurlaubung ist die Elternzeit.

Im Jahr 2023 haben insgesamt **106 Beschäftigte** Elternzeit wahrgenommen, darunter **82 weibliche Beschäftigte**, was einem prozentualen Anteil von **77%** entspricht.

Elternzeit wird hauptsächlich von Frauen wahrgenommen. Insgesamt wurden im Jahr 2023 14.768 Tage in Elternzeit verbracht, 13.413 Tage davon von weiblichen Beschäftigten, was einem prozentualen Anteil von **91%** entspricht.

Tabelle 8: Frauen und Männer in Elternzeit im Jahr 2023

Elternzeit	Gesamt	Frauen		Männer	
Anzahl Mitarbeiter*innen	106	82	77%	24	23%
Anzahl Arbeitstage Elternzeit	14.768	13.413	91%	1.355	9%
durchschnittl. EZ pro Mitarbeiter*in	139 Tage	163 Tage		56 Tage	

Auch Väter möchten heutzutage mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen und eine aktive Rolle gerade in den ersten Lebensmonaten übernehmen. Einige männliche Beschäftigte nutzen bereits dieses Angebot der Elternzeit, um sich ihren Kindern zu widmen oder ihre*en Partner*in unterstützen zu können. Allerdings nehmen Väter immer noch wesentlich weniger Elternzeit in Anspruch als Mütter.

Ziele
<ul style="list-style-type: none">- Wertschätzung von Beschäftigten mit Familienpflichten- Chancengleichheit hinsichtlich der beruflichen Situation und Entwicklung von Frauen und Männern durch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Entwicklung fachlicher und sozialer Kompetenzen in allen Beschäftigtenebenen
Maßnahmen
<ul style="list-style-type: none">- Etablierung einer väterbewussten Personalpolitik durch offensivere Information und Sensibilisierung- Teilnahme aller Führungskräfte am Pflichtseminar „Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Führungsaufgabe“

5. Berufliche Förderung von Frauen

Ziel der Frauenförderung ist es gemäß § 1 FrFG LSA insbesondere die Verbesserung der beruflichen Situation und die berufliche Entwicklung von Frauen zu fördern.

Stellenbesetzungsverfahren sind der zentrale Hebel, um in den unterrepräsentierten Bereichen den Anteil von Frauen zu erhöhen.

5.1 Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Stellenbesetzungen

Das Personalauswahlverfahren im öffentlichen Dienst ist in Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz geregelt und sieht vor, dass die Bestenauslese allein nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung erfolgt. Darüber hinaus fordert das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Stellenanzeigen, die nicht diskriminieren.

Durch eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes wird seit 2017 das „dritte Geschlecht“ in Deutschland gesetzlich anerkannt und damit die geschlechtliche Identität „divers“ auch bei Stellenausschreibungen der Landeshauptstadt Magdeburg berücksichtigt.

In den Stellenausschreibungen werden alle Geschlechter gleichermaßen angesprochen. Die Ausschreibungen basieren auf sorgfältig erstellten Anforderungsprofilen, welche zwingend zu erfüllende und objektiv messbare Kriterien enthalten, die von den Bewerberinnen und Bewerbern erfüllt werden müssen.

Alle Stellenausschreibungen richten sich grundsätzlich an Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte, soweit nicht auf dem Umfang der Beschäftigung hingewiesen wird. Die Teilbarkeit von Stellen wird gegebenenfalls nach Vorliegen der Bewerbungen eingehend geprüft.

Die Landeshauptstadt Magdeburg veröffentlicht ihre internen Stellenausschreibungen grundsätzlich im Intranet und im Stellenportal www.interamt.de. Externe Stellenausschreibungen werden auf der Homepage der Stadt, auf www.interamt.de, über Twitter, Facebook und über www.bund.de öffentlich bekanntgegeben.

Tabelle 9: Frauen- und Männeranteil der eingegangenen Bewerbungen im Jahr 2023

Stellenausschreibungen	Anzahl	--> darauf eingegangene Bewerbungen					
		gesamt	von Frauen		von Männer		divers
Intern	20	60	29	48% 	31	52%	0
Extern	360	2.953	1.916	65% 	1.001	34%	5

Im Jahr 2023 sind in der Landeshauptstadt Magdeburg auf 380 Stellenausschreibungen 3.013 Bewerbungen eingegangen, wobei der Frauenanteil 65% beträgt. 360 Besetzungsverfahren erfolgten durch externe Stellenausschreibungen. Hierauf waren insgesamt 2.953 Bewerbungen zu verzeichnen, wovon 1.916 Bewerbungen von Frauen und 1.001 Bewerbungen von Männern eingingen. In 5

Bewerbungen wurde als Geschlecht divers angegeben und 31 Bewerbungen enthielten keine Angaben zum Geschlecht.

Die Feststellung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der Bewerberinnen und Bewerber orientiert sich ausschließlich an den Anforderungen des Arbeitsplatzes unabhängig vom Geschlecht oder der sexuellen Orientierung.

Obwohl in diesem Jahr außerordentlich viele Stellenausschreibungen erfolglos verliefen bzw. Stellen mehrfach ausgeschrieben werden mussten, erfolgten erfreulicherweise auch eine Vielzahl von Stellenbesetzungen.

Tabelle 10: Frauen- und Männeranteil bei den Einstellungen im Jahr 2023

Stellenausschreibungen	Anzahl	Einstellungen					
		gesamt	Frauen		Männer		divers
Intern	20	17	12	77% 	5	29%	0
Extern	360	257	155	60% 	102	40%	0
ohne Ausschr.	127	127	72	57% 	55	43%	0

Insgesamt 401 Stellen konnten durch interne und externe Stellenausschreibungen besetzt werden. **239** dieser vakanten Stellen wurden durch **weibliche Bewerberinnen** besetzt, was einem prozentualen Anteil von **60%** entspricht. Stellenbesetzungen ohne Ausschreibungen erfolgen i.d.R. im Rahmen von Elternzeit- und Krankenvertretungen größtenteils durch Rückgriff auf Initiativbewerbungen. Bei den hier besetzten Stellen lag der Frauenanteil bei 57%.

Differenz zwischen Anzahl Besetzungsverfahren und Anzahl Einstellungen ergibt sich durch erfolglose Stellenbesetzungsverfahren oder durch Abbruch des Verfahrens.

Bei den Auswahlverfahren erstellt die Dienststelle geschlechtsneutrale Rankinglisten für die Vorauswahl. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, sofern sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung der Stelle erfüllen.

Ziele
<ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung des Frauenanteils bei den Bewerbungen durch gezielte Hinweise auf Funktionen in denen Unterrepräsentanz besteht - Fortführung bzw. Ausbau der familienfreundlichen Außendarstellung der Verwaltung, damit sich Frauen und Männer gleichermaßen durch Stellenausschreibungen angesprochen fühlen

Maßnahmen

- Ausschreibungen werden diskriminierungsfrei formuliert und enthalten weitestgehend geschlechtsneutrale Formulierungen.
- Durch geeignete Ausgestaltung der Ausschreibungen sollen sich auch Beschäftigte mit Familienpflichten zur Bewerbung aufgefordert fühlen. Anforderungen wie „hohes Maß an Einsatzbereitschaft“, „hohe Belastbarkeit“, „große Flexibilität“ und ähnliches müssen sich aus den Erfordernissen der Aufgabenerledigung ergeben und dürfen nicht standardmäßig verwendet werden.
- Stellenausschreibungen sollen mit der Formulierung „Die Landeshauptstadt Magdeburg unterstützt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch flexible Teilzeitmodelle im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten.“ und „Die Stelle ist für eine Besetzung in Teilzeit grundsätzlich geeignet.“ ergänzt werden, damit sich Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte mit Familienpflichten gezielt angesprochen fühlen, sich zu bewerben.

5.2 Dienstliche Beurteilungen

Die dienstliche Beurteilung ist ein wichtiges Element der Personalauswahl und der Personalentwicklung.

Die dienstliche Beurteilung von Frauen und Männern, Teilzeit- und Vollzeitkräften bezieht sich auf die konkreten Anforderungen des Arbeitsplatzes und die Befähigung und die Leistung des Beschäftigten. Stadtweit wird ein einheitlicher Beurteilungsmaßstab zugrunde gelegt. Die Führungskräfte achten auf die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern sowie Vollzeit- und Teilzeitkräften.

Auswahlentscheidungen werden einzelfallbezogen nach einem Vorstellungsgespräch oder nach dienstlicher Beurteilung getroffen. Insofern ist die objektive Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung von besonderer Bedeutung.

Ziele

- Vermeidung von Nachteilen bei der dienstlichen Beurteilung von weiblichen Beschäftigten, von Teilzeitbeschäftigten und/oder in Telearbeit tätigen Beschäftigten

Maßnahmen

- Erst- und Zweitbeurteiler von Teilzeitbeschäftigten oder Telearbeitenden sind verpflichtet, sachfremde Erwägungen, wie geringere zeitliche Präferenz oder geringes Arbeitsvolumen, nicht in die Beurteilung einfließen zu lassen.
- Erkennbaren Benachteiligungen wird mit dem Ziel einer entsprechenden Änderung nachgegangen.

5.3 Ausbildung und duales Studium

Alle bei der Landeshauptstadt Magdeburg angebotenen Ausbildungsberufe und Beschäftigungsfelder stehen allen Geschlechtern gleichermaßen offen. Die Stadtverwaltung ist bestrebt, Frauen und Männer für die Tätigkeiten im öffentlichen Dienst paritätisch auszubilden.

Die nachfolgende Tabelle wurde mit Stichtag 01.09.2023, da somit sowohl die neu eingestellten Auszubildenden (Ausbildungsbeginn: 01.08.2023) als auch die dualen Studenten (Studienbeginn: 01.09.2023) erfasst sind.

Tabelle 11: Frauen- und Männeranteil in der Ausbildung (Stand 01.09.2023)

Nachwuchskräfte	gesamt	Frauen	Männer	divers
Ausbildungsberuf				
Verwaltungsfachangestellte* ^r	41	25	61%	16
Stadtsekretäranwärter* ⁱⁿ	4	3	75%	1
FA für Medien- u. Informationsdienste	4	3	75%	1
FA für Bäderbetriebe	14	2	14%	12
Vermessungstechniker* ⁱⁿ	4	1	25%	3
Straßenwärter* ⁱⁿ	7	0	0%	7
Notfallsanitäter* ⁱⁿ	2	0	0%	2
Tierpfleger* ⁱⁿ	3	1	33%	2
Summe	79	35	44%	44

Nachwuchskräfte	gesamt	Frauen	Männer	divers
Studienrichtung				
Öffentliche Verwaltung	6	3	50%	3
Verwaltungsökonomie	4	3	75%	1
Vermessung	3	0	0%	3
Verwaltungsdigitalisierung/ Informatik	4	1	25%	3
Summe	17	7	41%	10
Gesamtbeschäftigung	96	42	44%	54

Alle Ausbildungsplätze werden öffentlich ausgeschrieben. In Ausbildungsberufen, in denen eine Unterrepräsentanz eines Geschlechts vorliegt, wird auf Messen und Veranstaltungen gezielt das andere Geschlecht angesprochen. Insbesondere gilt dies für Frauen im Bereich des Straßen- und

Vermessungswesens und im Bäderbereich sowie für Männer in den Berufen im Verwaltungsbereich. Die bei Auswahlverfahren angewandten Tests und deren Auswertung sind geschlechtergerecht gestaltet.

Ziele
- Abbau von Unterrepräsentanzen in den angebotenen Ausbildungsberufen
Maßnahmen
- Gezielte Werbemaßnahmen zur Öffnung der traditionellen Männerberufe für Frauen
- Jährliche Teilnahme am Girls- und Boys-Day hauptsächlich in den Berufen Vermessungstechnik und Medien- und Informationsdienste
- Veranstaltungen an Schulen und bei der Agentur für Arbeit zur Steigerung der Begeisterung für geschlechterspezifische Berufe

5.4 Fortbildung, Weiterbildung und Qualifizierung

Die Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg erstellt regelmäßig, mindestens einmal jährlich ein Fortbildungsprogramm. Dieses Programm wird veröffentlicht und allen Beschäftigten zugänglich gemacht. Frauen sind von ihren Vorgesetzten gezielt anzusprechen, zu motivieren und zu fördern.

Ziele
- Frauen sind von ihren Vorgesetzten gezielt anzusprechen und zu fördern, insbesondere sollen sie zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen motiviert werden.
- Zur Sicherstellung der Fortbildungsqualität hat der zu beauftragende Bildungsträger – vor Auftragsvergabe – nachzuweisen, wie er die Genderthematik umsetzen wird.
- Im Rahmen von Fort- und Weiterbildungen sollen familienfreundliche Bedingungen geschaffen werden.
- Führungskräfte sind in Fragen der Frauenförderung zu qualifizieren.
Maßnahmen
- Die Führungskräfte sorgen für eine stärkere Fortbildungsbeteiligung von Frauen – speziell von Teilzeitkräften.
- Zur Erreichung eines höheren Frauenanteils in den Führungspositionen werden geeignete Mitarbeiterinnen motiviert, an Fortbildungen teilzunehmen. Hier wird die Befähigung zur Übernahme einer Führungsfunktion vermittelt.
- Fortbildungsangebote werden familiengerecht organisiert. Die Belange von Mitarbeiter*innen mit familiären Verpflichtungen werden angemessen berücksichtigt.
- Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen wird der Anteil für die Frauen entsprechend ihrer Anmeldungen entsprochen.

5.5 Frauenanteil in den Gremien

Entsprechend des § 10 FrFG LSA haben Dienststellen und Einrichtungen darauf hinzuwirken, dass in Gremien eine hälftige Besetzung von Frauen und Männern geschaffen und erhalten wird. Gremien sind insbesondere Vorstände, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, kollegiale Organe und vergleichbare Gruppierungen unabhängig von ihrer Bezeichnung, soweit die Dienststellen für deren Mitglieder Berufungs- und Entsendungsrechte haben.

Tabelle 10: Frauen- und Männeranteil in den Gremien (Stand: 30.06.2023)

Beschäftigte in den Gremien nach § 10 FrFG	
Gremien	Anteil Frauen in %
AG Vereinbarkeit von Beruf und Familie	89% 
Die Oberbürgermeisterin	57% 
Ausschuss für Bildung, Schule und Sport	20% 
Ausschuss für Familie und Gleichstellung	71% 
Ausschuss für kommunale Rechts- und Bürgerangelegenheiten	10% 
Ausschuss für Rechnungsprüfung	0% 
Ausschuss für Stadtentwicklung, Bauen und Verkehr	11% 
Ausschuss für Umwelt und Energie	50% 
Ausschuss für Wirtschaftsförderung, Tourismus und regionale Entwicklung	30% 
Betriebsausschuss Kommunale Kindertageseinrichtungen Magdeburg	60% 
Betriebsausschuss Kommunales Gebäudemanagement	30% 
Betriebsausschuss Konservatorium	44% 
Betriebsausschuss Puppentheater Magdeburg	56% 
Betriebsausschuss Stadtgärten und Friedhöfe Magdeburg	22% 
Betriebsausschuss Städtischer Abfallwirtschaftsbetrieb	50% 
Finanz- und Grundstücksausschuss	10% 
Gesundheits- und Sozialausschuss	10% 
Jugendhilfeausschuss	57% 
Kulturausschuss	50% 
Theaterausschuss	40% 

Gremien	Anteil Frauen in %
Umlegungsausschuss	43% 
Unterausschuss Jugendhilfeplanung	54% 
Vergabeausschuss	11% 
Verwaltungsausschuss	38% 
Regionalversammlung der Regionalen Planungsgemeinschaft	18% 
AQB-Gesellschafterversammlung	80% 
AQB-Verwaltungsrat	17% 
FEZM-Aufsichtsrat	100% 
FEZM-Gesellschafterversammlung	0% 
Flughafen Magdeburg GmbH-Aufsichtsrat	40% 
Flughafen Magdeburg GmbH-Gesellschafterversammlung	20% 
GISE-Verwaltungsrat	17% 
GISE-Gesellschafterversammlung	80% 
GWM-Aufsichtsrat	67% 
GWM-Gesellschafterversammlung	25% 
IGZ-Aufsichtsrat	100% 
IGZ-Gesellschafterversammlung	0% 
Jobcenter-Arbeitsgemeinschaft Magdeburg-Beirat	40% 
KID-Aufsichtsrat	20% 
KID-Gesellschafterversammlung	0% 
Klinikum Magdeburg-Aufsichtsrat	25% 
Klinikum Magdeburg-Gesellschafterversammlung	67% 
Magdeburger Hafen GmbH-Aufsichtsrat	33% 
Magdeburger Hafen GmbH-Gesellschafterversammlung	100% 
Magdeburger Weihnachtsmärkte-Gesellschafterversammlung	0% 
Messe und Veranstaltungsgesellschaft Magdeburg-Aufsichtsrat	17% 
Messe und Veranstaltungsgesellschaft Magdeburg- Gesellschafterversammlung	20% 
MMKT-Aufsichtsrat	17% 

Gremien	Anteil Frauen in %
MMKT-Gesellschafterversammlung	40% 
MVB-Aufsichtsrat	25% 
MVB-Gesellschafterversammlung	60% 
NKE-Aufsichtsrat	25% 
NKE-Gesellschafterversammlung	50% 
Sparkassen-Verwaltungsrat	22% 
SWM-Aufsichtsrat	0% 
SWM-Gesellschafterversammlung	0% 
Wobau-Aufsichtsrat	13% 
Wobau-Gesellschafterversammlung	60% 
Wohnen und Pflegen-Aufsichtsrat	50% 
Wohnen und Pflegen-Gesellschafterversammlung	0% 
ZENIT-Aufsichtsrat	25% 
ZENIT-Gesellschafterversammlung	100% 
ZOO-Aufsichtsrat	63% 
ZOO-Gesellschafterversammlung	50% 
ZPVP-Aufsichtsrat	25% 
ZPVP-Gesellschafterversammlung	0% 

Während in einigen 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 Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in Gremien liegt zum einen in der Funktionsgebundenheit der Sitze, die vorwiegend mit leitenden Positionen verknüpft sind, die häufig mit männlichen Beschäftigten besetzt sind. Zum anderen ist die Gremienbesetzung an das jeweilige Fachgebiet gekoppelt. Frauen und Männer dominieren nach wie vor in den unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen und Berufsfeldern und damit auch in den Gremien.

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.

Ziele
- Chancengleichheit von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen durch paritätische Gremienbesetzung und gendergerechte Beteiligung in Verwaltungsreformprozessen
Maßnahmen
- Entsendung weiblicher Mitarbeiterinnen in entsprechende Gremien - Hinwirkung auf die Festlegung einer gendergerechten Quotierung bei der Benennung neuer Mitglieder

6. Arbeitsklima

Die Landeshauptstadt Magdeburg missbilligt jegliche Form von Gewalt, Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Alle Beschäftigten sind verpflichtet, zur Erhaltung des Arbeitsfriedens und eines guten Arbeitsklimas beizutragen. Vorgesetzte haben sich aktiv für ein kollegiales, möglichst spannungsfreies Arbeitsklima einzusetzen und unkollegiales Verhalten zu unterbinden. Jegliche Art von Gewalt und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wird als schwerwiegender Verstoß gegen arbeitsvertragliche und dienstrechtliche Pflichten gewertet und entsprechend geahndet.

Durch die Dienstanweisung zur Abwehr von Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz hat die Landeshauptstadt Magdeburg eine erste Voraussetzung geschaffen, unerwünschtes Verhalten, durch das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz verletzt wird, zurückzudrängen und den Opfern zu helfen.

Beschwerden über Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung nehmen die Gleichstellungsbeauftragte, die Konfliktbeauftragte, der Personalrat, die Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die Schwerbehindertenvertretung entgegen. Sie beraten und unterstützen die hilfesuchende Person bei der Wahrnehmung ihrer Rechte. Die Beratung kann im Bedarfsfall auch anonym erfolgen.

Ziele
- Die Stadtverwaltung Magdeburg ist ein gewaltfreier Ort. Jegliche Form von körperlicher Gewalt, Bedrohung, verbaler und sexueller Belästigung, Stalking und Mobbing wird in keiner Weise akzeptiert.

Maßnahmen

- Die Landeshauptstadt geht gegen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor, die durch ihr Verhalten das Arbeitsklima stören.
- Die Vorgesetzten haben Vorbildfunktion und Fürsorgepflicht gegenüber allen Beschäftigten der Stadtverwaltung.
- Jedem Hinweis auf Gewalt oder sexuelle Belästigung ist unverzüglich nachzugehen.
- Zum Thema „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ und „Mobbing am Arbeitsplatz“ werden Fortbildungsveranstaltungen für die Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg angeboten. Näheres wird durch die Dienstanweisung zur Abwehr von Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz geregelt.
- Darüber hinaus sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, das Gewalt, sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung verhindert.

7. Gender Mainstreaming

Die LH Magdeburg ist am 25.11.2015 der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf kommunaler und regionaler Ebene beigetreten. Mit dem mittlerweile 2. beim europäischen Rat der Gemeinden eingereichten Aktionsplan verpflichtete sich die Stadt in folgenden Handlungsbereichen zunächst bis Ende 2022 tätig zu werden:

Handlungsfeld: Mitwirkung an Entscheidungsprozessen

Auftrag: Bei Entscheidungsprozessen wird auf den gleichen Zugang und die gleiche Teilhabe für Frauen und Männer aller Lebenslagen und -formen hingewirkt.

Handlungsfeld: Teilhabe am Erwerbsleben

Auftrag: Es wird auf den gleichen Zugang und die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben hingewirkt.

Handlungsfeld: Teilhabe an öffentlichen Ressourcen

Auftrag: Einrichtungen und Dienstleistungen des öffentlichen Lebens sind für Mädchen und Jungen, Frauen und Männer unabhängig von Lebenslagen und -formen gleich attraktiv und zugänglich. Es wird auf eine gerechte Ressourcenverteilung hingewirkt.

Handlungsfeld: Wirksamkeit von Geschlechterstereotypen

Auftrag: Geschlechtsrollenklichees werden aktiv außer Kraft gesetzt.

Handlungsfeld: Gewalt im Geschlechterverhältnis

Auftrag: Es wird auf Gewaltfreiheit im Geschlechterverhältnis hingewirkt.

Handlungsfeld: Gesundheit, Klima und Nachhaltigkeit

Auftrag: Sichtbarmachen der geschlechterrelevanten Auswirkungen von Maßnahmen.

Die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern wurde vom Rat der Gemeinden und Regionen Europas und seinen Partnern verabschiedet und formuliert gleichstellungspolitische Grundsätze für alle kommunalpolitischen Handlungsfelder. Die Europäische Charta auf lokaler Ebene entstand vor dem Hintergrund, dass trotz der formalen gesetzlichen Anerkennung der Gleichstellung der Geschlechter diese auf vielen Ebenen nach wie vor nicht erreicht ist.

In der Landeshauptstadt Magdeburg wird momentan an der Erstellung des 3. Aktionsplanes für den Zeitraum 2024 bis 2026 gearbeitet.

Ziele
- Erhöhung der Akzeptanz für Chancengleichheit durch sichtbare Chancengleichheitspolitik und Erhöhung der Gender-Kompetenz in der gesamten Stadtverwaltung
Maßnahmen
- Erhöhung der Gender-Kompetenz von Auszubildenden, Auszubildern, Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und Führungskräften durch Seminarangebote
- Umsetzung von Gender-Budgeting in der Verwaltung durch Initiierung der AG „Gender-Budgeting“
- Durchführung von Seminaren zum Gender-Mainstreaming und Gender-Budgeting für die Führungskräfte aller Verwaltungsbereiche

8. Aktualisierung des Frauenförderplanes

Der Frauenförderplan der Landeshauptstadt Magdeburg wird für 3 Jahre aufgestellt und fortlaufend an die aktuellen Entwicklungen angepasst.

9. Inkrafttreten

Der Frauenförderplan tritt mit seiner Unterzeichnung in Kraft.

10. Schlussbestimmungen

Der Frauenförderplan wird den Führungskräften der Stadtverwaltung bekannt gemacht und im Intranet der Landeshauptstadt Magdeburg veröffentlicht.

Durch die Führungskräfte in den jeweiligen Ämtern und Fachbereichen ist sicherzustellen, dass alle Beschäftigten sich mit dem Inhalt des Frauenförderplanes auseinandersetzen können.

Die Führungskräfte der Stadtverwaltung, der Fachbereich Personal- und Organisationservice und der Gesamtpersonalrat der Landeshauptstadt sind für die Umsetzung des Frauenförderplanes verantwortlich. Die Gleichstellungsbeauftragte fördert und unterstützt die Umsetzung und steht allen Beschäftigten beratend zur Seite.

Die Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg sind aufgefordert, ihre Rechte wahrzunehmen und an der Umsetzung des Frauenförderplanes aktiv mitzuwirken.

Impressum

Herausgeberin

Landeshauptstadt Magdeburg
Dezernat für Personal, Bürgerservice und Ordnung
Personal- und Organisationservice
Julius-Bremer-Straße 8-10
39104 Magdeburg

Bildnachweis

© Studio Romantic/AdobeStock (Titel), Michael Kranz (Seite 2), Heike Ponitka (Seite 3)