

Landeshauptstadt Magdeburg

Stellungnahme der Verwaltung

öffentlich

Stadtamt	Stellungnahme-Nr.	Datum
III/Abt. 1	S0106/24	27.02.2024
zum/zur		
F0056/24 Fraktion DIE LINKE, Stadträtin Nadja Lösch und Stadtrat Chris Scheunchen		
Bezeichnung		
Frauenförderung in der Wirtschaft und „Gender Pay Gap,“		
Verteiler		Tag
Die Oberbürgermeisterin		19.03.2024

Zu den folgenden Fragen nehmen wir Stellung:

1. *Wie hoch beziffert sich*
 - a. *Das durchschnittliche Bruttoeinkommen*
 - b. *Der durchschnittlich gezahlte Bruttostundenlohn*
 - c. *Das durchschnittliche Renteneinkommen*
 - d. *Die Erwerbstätigenquote*

von Männern und Frauen in Magdeburg?

2. *Wie hoch beziffert sich der*
 - a. *Gender Pay Gap (bereinigt und unbereinigt)*
 - b. *Gender Hours Gap*
 - c. *Gender Pension Gap*
 - d. *Gender Employment Gap**für die Wirtschaftsregion Magdeburg?*

Die vom Antragsteller gewünschten Daten werden vom Amt für Statistik der Landeshauptstadt nicht erhoben und können daher nicht durch die Verwaltung zur Verfügung gestellt werden.

3. *Die Wirtschaftsbeigeordnete legte im vergangenen Jahr eine Drucksache vor, wodurch der Beschluss des Stadtrates Nr. 1790-63(V)13 vom 2. Mai 2013 in Bezug auf die Maßnahmen gegen die Abwanderung junger qualifizierter Fachkräfte, insbesondere junger qualifizierter Frauen aufgehoben und durch eine neue Zielrichtung zur Förderung der Zuwanderung ersetzt werden sollte. Mit der damaligen Stellungnahme und beigefügte Anlage des Amtes 12 inkl. der beigefügten Tabellen wird informiert, dass nach wie vor das Wanderungssaldo ab der Altersgruppe 25 negativ ausfällt. Kritisiert wurde zudem in den Ausschüssen, dass keine Zahlen zum Zu- bzw. Wegzug „qualifizierter“ Fachkräfte, besonders Frauen, vorlägen, sprich keine Zahlen in Verbindung mit den ‚zu- oder wegziehenden Bildungsabschlüssen‘ beigefügt wären.*
 - a. Für welche Maßnahmen werden die mit dem Beschluss einhergehenden Mittel derzeit eingesetzt? Bitte Maßnahmen und damit verbundene Aufwendungen einzeln darstellen.

Zunächst wird darauf verwiesen, dass o.g. Drucksache durch die Verwaltung aus dem Geschäftsvorgang zurückgezogen wurde.

Im Jahr 2023 wurden wie bereits in I0257/23 informiert keine Maßnahmen durchgeführt. Auch im Jahr 2024 wurden noch keine Mittel aus o.g. Beschluss verausgabt.

Eine Analyse der Bevölkerungsentwicklung und des Wanderungsverhaltens zeigt, dass die Abwanderung junger qualifizierter Fachkräfte nicht das aktuelle Problem ist. Vielmehr besteht dringender Bedarf, den Zuzug von Fachkräften zu fördern.

Hierzu wird auf die positiven Wanderungssalden Magdeburgs verwiesen. In der Detailauswertung wird ebenfalls auf den nicht nachzuweisenden negativen Wanderungssaldo bei Frauen verwiesen. Tatsächlich ist statistisch das Gegenteil belegt. Es verlassen mehr Männer als Frauen die Landeshauptstadt. Trotzdem ist auch der Wanderungssaldo bei Männern positiv.

Detaillierte Informationen können den Daten des Statistischen Landesamtes Sachsen-Anhalt entnommen werden: <https://statistik.sachsen-anhalt.de/themen/bevoelkerung-mikrozensus-freiwillige-haushaltserhebungen/bevoelkerung/berichte-bevoelkerung#c150043>

b. Insofern bisher keine Mittelverwendung im laufenden Haushaltsjahr erfolgte, wie sollen diese perspektivisch eingesetzt werden?

Die Verwaltung weist darauf hin, dass der aus dem Jahr 2013 zitierte Beschluss aus heutiger Sicht auf Grund einer deutlich veralteten Datenlage als obsolet zu betrachten ist. Die Welt dreht sich weiter, Bedingungen ändern sich. Maßnahmen, die vor über 10 Jahren beschlossen worden sind, sind nicht mehr zeitgemäß. Die Verwaltung wird daher im zweiten Halbjahr des Jahres 2024 eine Drucksache einbringen um auf die sich geänderten Bedingungen einzugehen und dem Stadtrat eine entsprechende Maßnahmenkorrektur vorzuschlagen.

c. Inwiefern liegen mittlerweile Zahlen bzw. Erkenntnisse in der Stadtverwaltung in Bezug auf die ‚zu- bzw. wegziehenden Bildungsabschlüsse‘ und Fachkräfte vor?

Diese Daten werden nicht erfasst und können entsprechend auch nicht vorgelegt werden.

4. Welche weiteren Maßnahmen der Frauenförderung in der Wirtschaft werden seitens der Stadtverwaltung begleitet und ggf. gefördert? Bitte entsprechende Maßnahmen und Förderart seitens der Stadt darstellen.

Auszug aus der Abrechnung der bisherigen Maßnahmen Europäische Charta zur Chancengleichheit von Frauen und Männern:

– Auswertung 2015-2022:

- Veranstaltung „familienfreundliche Unternehmenskultur“ Ende 2017 in Kooperation mit Gleichstellungsamt
- Zusammenarbeit mit der Ingenieurkammer im Rahmen Sicherung von MINT-Nachwuchs, insbesondere Ansprache von Mädchen
- Förderung der Unternehmerinnenakademie Magdeburg/ Unterstützung der Preisverleihung der erfolgreichen Unternehmerinnen
- Durchführung von Veranstaltungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Wirtschaft
- Umsetzung der DS „Maßnahmen gegen die Abwanderung junger Menschen“ (DS0085/13 „Maßnahmen gegen die Abwanderung junger Menschen, insbesondere qualifizierter Frauen)

- Förderung der Unternehmerinnenakademie erfolgte
- Veranstaltungsreihe Magdeburger Moderne – Rolle der Frauen in Kooperation mit MMKT

Der Girls Day/Boys Day ist mit den umfangreichen Angeboten ein gutes Instrument zur Steuerung der Berufswahl.

Projekt MINT aktuell der LH MD mit vielen Maßnahmen und Aktionen in den Einrichtungen der KJH's der Stadt ist eine aktive Förderung von Mädchen in diesen Bereichen.

5. *Wie gestaltet sich in der Stadtverwaltung, den kommunalen Eigenbetrieben sowie den Gesellschaften und Betrieben mit städtischer Beteiligung das Verhältnis der Besetzung von Führungspositionen¹ zwischen Männern und Frauen?*

Der aktuelle Frauen- und Gleichstellungsplan der LH Magdeburg gibt Auskunft über die Entwicklung der Besetzung von Führungspositionen von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung/ in den Eigenbetrieben.

6. *Welche Kenntnis liegt in den Dezernaten, Ämtern und Fachbereichen in Bezug zur Thematik des „Gender Budgeting“ und „Gender Mainstreaming“ vor, um eine gelingende Steuerung und den Erfolg interner und externer Frauenförderung seitens der Verwaltung gewährleisten zu können? Wenn keine Kenntnis vorliegt, was benötigt die Verwaltung hierfür an Ressourcen, um ein Gelingen diese Thematiken forcieren zu können?*

Durch FB 02 erfolgen jährlich Produktabfragen in den Dezernaten zu Gender Budgeting und im Rahmen des Beirates Europäische Charta zur Chancengleichheit werden diese von den Vertreterinnen der Dezernate eingebracht.

Eine aktuelle Befassung mit der Thematik Gender Budgeting ist positiv zu sehen, da einige Führungskräfte neu in der Verwaltung tätig sind.

Aussagen zu den Fragen 1 und 2 wurden bei Amt 12 erfragt. Die Beantwortung der Fragen 4 bis 6 erfolgte durch Amt 16. Das Dezernat für Wirtschaft, Tourismus und regionale Zusammenarbeit erarbeitete die Antworten zu Frage 3.

Sandra Yvonne Stieger
Beigeordnete

Anlage:
Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2024 - 2026

¹ Führungspositionen meint hierbei alle Leitungspositionen ab Abteilungs-/Referatsbereich