

# 4. Fortschreibung des Frauenförderplanes

Landeshauptstadt Magdeburg  
2011-2013



# Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

1. Ausgangssituation .....	2
1.1 Frauenförderung in der Personalentwicklung.....	4
1.2 Frauenförderung in der Personalwirtschaft .....	5
1.3 Schnittstelle Gleichstellungsbeauftragte .....	6
1.4 Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz .....	7
1.5 AG Familie und Beruf.....	8
2. Statistische Bestandsaufnahmen .....	10
2.1 Übersicht über die Gesamtbeschäftigung nach Beschäftigungsumfang (Stichtag 30.06.2010).....	10
2.2 Altersverteilung der Gesamtbeschäftigten (Stichtag 30.06.2010) .....	12
2.3 Ausbildung (Stichtag 30.06.2010) .....	12
2.4 Beschäftigte in Telearbeit (01.01.2008 – 31.12.2010) .....	14
2.5 Einstellungen (01.01.2008 – 31.12.2010) .....	14
2.6 Beförderungen/Höhergruppierungen (01.01.2008-31.12.2010) .....	15
2.7 Führungspersonen in der Stadtverwaltung (30.06.2010) .....	15
2.8 Beschäftigung in Gremien (31.12.2010).....	17
3. Der Ziele- und Maßnahmenkatalog .....	17
3.1 Zielerreichung der Maßnahmen des Frauenförderplanes 2008-2010 .....	18
3.2 Ziele- und Maßnahmenkatalog des neuen Frauenförderplanes 2011-2013....	19

Anlage 1	Übersicht über die Gesamtbeschäftigung (Stichtag 30.06.2010)
Anlage 2	Altersverteilung der Gesamtbeschäftigten (Stichtag 30.06.2010)
Anlage 3	Ausbildung/Aufstiegsqualifizierung (Stichtag 30.06.2010)
Anlage 4	Beschäftigte in Telearbeit (Stichtag 30.06.2010)
Anlage 5	Einstellungen (Zeitraum 01.01.2008-31.12.2010)
Anlage 6	Beförderungen/Höhergruppierungen (Zeitraum 01.01.2008-31.12.2010)
Anlage 7	Führungspersonen (Stichtag 30.06.2010)
Anlage 8	Beschäftigte in Gremien (Stichtag 31.12.2010)
Anlage 9	Abrechnung Ziele-Maßnahmen-Katalog 2008-2010
Anlage 10	Ziele-Maßnahmen-Katalog 2011-2013

## Vorwort

Frauen und Männer sind heute dem Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland nach gleichberechtigt und die Erwerbstätigkeit von Frauen, auch und besonders in den alten Bundesländern, ist heute insgesamt so hoch wie noch nie. Im Berufsalltag aber findet diese Entwicklung nicht immer ihren Niederschlag, und auch heute noch existieren in Abhängigkeit von Art und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses Diskrepanzen in der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Viele junge Frauen schließen heute qualifizierte Ausbildungen ab und engagieren sich über das Normalmaß hinaus im beruflichen Alltag, werden aber oft immer noch geringer bezahlt als Männer und sind weitaus weniger in Führungspositionen vertreten. Die Gründe dafür liegen stärker in der oft für Frauen schwierigeren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und weniger an der mangelnden Ausbildung und der persönlichen Eignung der Frauen. Hier sind geeignete Maßnahmen des Gender-Mainstreaming zur beruflichen Gleichstellung gefragt, welche es sowohl Frauen als auch Männern ermöglichen, Beruf, Karriere und Familie miteinander zu verbinden.

Die berufliche Gleichstellung in allen Bereichen der Landeshauptstadt Magdeburg (LH MD) ist eine Aufgabe, deren Verantwortung sowohl der Verwaltungsspitze als auch allen nachfolgenden Führungskräften obliegt. Im Rahmen des Frauenförderplanes sollen Handlungsfelder und Handlungsmöglichkeiten zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Gesamtkontext der Personalentwicklung aufgezeigt, interpretiert und umgesetzt werden.

Schwerpunkte der Frauenförderung in der LH MD sind:

- 1. Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf**
- 2. Bessere Aufstiegs- und Karrierechancen**
- 3. Bessere Qualifizierungsmöglichkeiten**

## 1. Ausgangssituation

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) steht somit im engen Bezug zum AGG, da entsprechende Maßnahmen zur Frauenförderung auch durch das AGG mit dem Ziel gefordert werden, geschlechterbe-

dingte Nachteile abzubauen. Der öffentliche Dienst in seiner Vorbildfunktion muss hier eine Vorreiterrolle für die Privatwirtschaft darstellen, da in diesem Bereich unmittelbar Einfluss genommen werden kann. Frauenförderpläne stellen ein zentrales Instrument in den Gleichberechtigungsgesetzen der meisten Länder und des Bundes zur Erreichung von mehr Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Bereich dar. Für das Projekt Gleichstellung sind hier vor allen Dingen verbesserte Partizipations- und Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen verbunden.

Frauenförderung soll nach Auffassung der Verwaltung aber keinen Selbstläufer darstellen, sondern soll sich in den Gesamtkontext des Personalentwicklungskonzeptes der LH MD einfügen. Auch wenn die Haushaltskonsolidierung und der damit verbundene Sparzwang auch weiterhin in vorderster Reihe auf der Tagesordnung stehen, so ist es um so mehr von Bedeutung, die vorhandenen Personalressourcen optimal zu fördern und zu nutzen. Die Frauenförderung sollte dabei nicht nur aus dem sozial-politischen Blickwinkel heraus betrachtet werden, sondern auch aus unternehmerischer Sicht zur langfristigen Sicherung der gesetzlich vorgegebenen Aufgabenwahrnehmung. Dazu kommt, dass der demografische Wandel mit einer stetig älter werdenden Beschäftigtenstruktur in Verbindung mit dem immer größer werdenden Nachwuchskräftemangel die öffentlichen Verwaltungen der Zukunft vor große personalwirtschaftliche Herausforderungen stellen wird. In Zeiten von drohender Personalknappheit kann es sich eine Kommune wie die LH MD nicht leisten, das Potenzial von 2/3 ihrer Mitarbeiter nicht optimal zu fördern und weiterzuentwickeln.

Die Erstellung und regelmäßige Fortschreibung eines Frauenförderplanes ist nach § 20 FrFG durch alle obersten Landesbehörden sowie durch alle Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit eigener Verwaltung für ihren Geschäftsbereich wahrzunehmen. Bei dem vorliegenden Bericht handelt es sich um die 4. Fortschreibung des Frauenförderplanes der LH MD und umfasst den Berichtszeitraum bis zum Stichtag 31.12.2010. Bei der Erstellung der 4. Fortschreibung wurde sich von Seiten der Verwaltung an der Richtlinie zum Erstellen von Frauenfördeplänen des Ministeriums des Inneren des Landes Sachsen-Anhalt orientiert. Demnach unterteilt sich ein Frauenförderplan in einen Statistikteil und in einen Ziele-Maßnahmen-Katalog. Die statistische Datenerhebung erfolgt jeweils zum Stichtag oder für den vergangenen Berichtszeitraum. Der Ziele-Maßnahmen-Katalog stellt aber als konkretes Steuerungsinstrument das Kernstück des Frauenförderplanes dar. Die dort entwickelten Ziele und Maßnahmen müssen dann nach Ablauf des Fortschreibungszeitraumes einzeln auf ihre Wirksamkeit hin bilanziert werden.

Die 4. Fortschreibung des Frauenförderplanes für den Zeitraum 2011-2013 der LH MD soll 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.

Durch die statistische Auswertung werden Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern bei Bewerbung, Einstellung, beruflichem Aufstieg und Fortbildung in den einzelnen Bereichen aufgezeigt und erläutert. Das Vorhandensein von geschlechtsspezifisch aufgestellten Statistiken bildet die Grundlage für die Identifikation von speziellen Handlungsfeldern der Frauenförderung.

Die Frauenförderung in der LH MD soll auch weiterhin in die bestehenden Personal- und Organisationsentwicklungsprozesse integriert werden. Der Focus der Frauenförderung wird auch in der Zukunft in einer stärkeren Akzentuierung auf die Möglichkeiten von Personalentwicklungsmaßnahmen abzielen.

### **1.1 Frauenförderung in der Personalentwicklung**

Die Gleichstellungspolitik von öffentlichen Verwaltungen befindet sich sowohl im Spannungsfeld zwischen Verwaltungsmodernisierung und Haushaltskonsolidierung als auch im Zwiespalt zwischen Personalentwicklung und Personalabbau. Innerhalb der LH MD fanden in den vergangenen Jahren große Umorientierungs- und Umstrukturierungsprozesse im Sinne des Neuen Steuerungsmodells statt, in dessen Zuge auch viele organisatorische und personelle Maßnahmen der Haushaltskonsolidierung verwirklicht worden sind. Eine stärkere Ergebnisorientierung soll über bestimmte Steuerungsinstrumente, wie z. B. die Budgetierung oder die Einführung der Doppik, erreicht werden. Die Steuerung der Leistungserbringung der Verwaltung wird nun über Produkte bzw. Leistungen (und nicht wie vorher über Aufgaben) erfolgen. Innerhalb dieser Modernisierung hat das Personal eine Schlüsselfunktion, da es maßgeblich für die Leistungsfähigkeit der Verwaltung ist. Das Personal muss sich den stetig verändernden Anforderungen in Bezug auf Quantität und Qualität stellen können, um die Bestandsfähigkeit der Verwaltung hinsichtlich der Aufgabenwahrnehmung zu gewährleisten. Modernes Humanressourcenmanagement muss dabei mehr sein als Personalgewinnung und Personaleinsatz oder Aus- und Weiterbildung. Vielmehr muss es darum gehen, die Ziele und Anforderungen der Verwaltung mit den beruflichen Entwicklungsperspektiven, Interessen, Fähigkeiten und Potenzialen der Beschäftigten in Einklang zu bringen und gegenseitige Synergieeffekte herauszuarbeiten, um qualifiziertes Personal zu gewinnen bzw. langfristig zu binden. In Hinblick auf den demografischen Wandel in der Alterstruktur der bestehenden Belegschaft und des zu erwartenden zukünftigen Nachwuchskräftemangels haben sich daraus konkrete Handlungsschwerpunkte für den Bereich der Personalentwicklung ergeben. Ein entsprechendes Personalentwicklungskonzept zeigt allgemeine Handlungsfelder und Instrumente der Personalentwicklung auf, in deren Rahmen die Frauenförderung als eine der besonderen Förderungen von speziellen Beschäftigtengruppen integriert ist. Frauenförderung

findet in der LH MD somit nicht separat neben 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 Frauen und für 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 Berufsrückkehrerprogrammen. 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 weiterzuentwickeln. Die Maßnahmen der Personalentwicklung bilden damit die interne Voraussetzung für eine zukunftsfähige Personalwirtschaft unter den erschwerten Bedingungen des demographischen Wandels.

## **1.2 Frauenförderung in der Personalwirtschaft**

Bereits bei der Ausschreibung von Stellen wird innerhalb des Stellenbesetzungsverfahrens darauf geachtet, Stellenausschreibungen so zu verfassen, 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 in der Verwaltung der LH MD 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 Anforderungsprofils als auch im Text der Stellenausschreibung wider und werden bei entsprechender Vorlage bei der Gesamtbetrachtung der Bewerberin berücksichtigt.

Außerdem werden sozial und familiär bedingte Ausfallzeiten bei der Eignung einer Stellenbewerberin grundsätzlich nicht 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.

### **1.3 Schnittstelle Gleichstellungsbeauftragte**

Die Gleichstellungsbeauftragte ist der Größenordnung der LH MD entsprechend hauptberuflich in dieser Tätigkeit beschäftigt und steht als Amtsleiterin dem Gleichstellungsamt vor.

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 die Möglichkeit, sich aktiv in Verfahren von Bewerbungen, Stellenbesetzungen, Höhergruppierungen und Fortbildungsmaßnahmen aus der genderorientierten Sicht zu beteiligen und ggf. bei bestehenden Benachteiligungen entsprechend gegenzusteuern. Gleichzeitig haben auch die Beschäftigten eine konkrete Ansprechpartnerin in angeführten Angelegenheiten und können bei Bedarf diese am direkten Verfahren beteiligen.

#### **1.4 Schutz vor Sexueller Belästigung am Arbeitsplatz**

In der vom Oberbürgermeister und der Personalvertretung am 17. Februar 2009 unterzeichneten Dienstvereinbarung zur Abwehr von Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung sind Maßnahmen zur Vorbeugung, Feststellung und Bearbeitung von Problemsituationen und die Gestaltung der Rahmenbedingungen festgelegt worden. Dazu gehören vor allen Dingen die Festlegung von Verfahrensschritten zur Konfliktbearbeitung sowie die regelmäßige Fortbildung von Führungskräften zu dieser Thematik. Im Rahmen des Beratungs- und Beschwerderechts sind mehrere Ansprechpartner benannt, darunter u. a. die Konfliktberatungsstelle, die Gleichstellungsbeauftragte und die Personalvertretung.

Die im Kontext der Konfliktberatung auftretenden Sachverhalte werden vertraulich behandelt. Gemeinsam mit den Betroffenen sollen Lösungswege erarbeitet werden, welche unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen und unter Abwägung der möglichen Folgen vertretbar und verhältnismäßig sind.

Im Berichtszeitraum 2008-2010 wandten sich insgesamt 9 Mitarbeiterinnen, darunter eine Gruppe von 6 Frauen, mit der Thematik „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ an die Gleichstellungsbeauftragte der LH MD. In 2 dieser Fälle wurde auf Wunsch der Mitarbeiterinnen Kontakt zu den jeweiligen Vorgesetzten aufgenommen, in deren Anschluss dienstliche Maßnahmen ergriffen wurden. In 2 weiteren Fällen wurde durch mehrmalige Gespräche mit den Betroffenen und die Vermittlung an Fachstellen die Situation für alle Beteiligten positiv verändert.

Im Tätigkeitsbereich der Konfliktbeauftragten der LH MD sind im Berichtszeitraum keine konkreten Hilfersuchen in Fällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu verzeichnen. Jedoch gab es Ende 2009 einen männlichen Hilfesuchenden, welcher sich zur Klärung sei-



ner Situation an die Konfliktberatungsstelle gewandt hatte. Dieser Mitarbeiter wurde innerhalb seiner Dienststelle von einer Mitarbeiterin der sexuellen Belästigung beschuldigt. Der betreffende Mitarbeiter hatte sich bereits zu einer privatrechtlichen Anzeige wegen Verleumdung entschlossen. Auf Initiative der Konfliktberatungsstelle wurde die Problematik zwischen den Dienstvorgesetzten und den betroffenen Beschäftigten in einem klärenden Gespräch thematisiert und entschärft.

Aus dieser Sicht der zuständigen Verantwortlichen stellen die Dienstvereinbarung mit ihren Maßnahmen und Verfahrensschritten sowie die entsprechenden artverwandten Dienstvorschriften und Leitlinien ein zuverlässiges Mittel zur Problemerkennung und Konfliktschärfung dar. Regelmäßige Schulungen der Führungskräfte zur Thematik werden weiterhin vorgehalten und als geeignetes Mittel zur Prävention von Diskriminierung und sexueller Belästigung angesehen.

### **1.5 AG Familie und Beruf**

Im Jahr 2010 wurde durch den Oberbürgermeister beschlossen, die im Zusammenhang mit der Zertifizierung durch die Hertie-Stiftung gegründete Projektgruppe „audit berufundfamilie“ in eine interne Arbeitsgruppe mit dem Namen „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ umzuwandeln. Damit wurde zwar auf eine Weiterführung des bundesweiten Zertifizierungsverfahrens verzichtet, aber das Ziel, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Beschäftigten zu gewährleisten, nicht aus den Augen verloren. In dieser AG engagieren sich neben der Kinderbeauftragten, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Gesamtpersonalrat auch Vertreterinnen und Vertreter der einzelnen Dezernate, dem OB-Bereich und den Eigenbetrieben. Erste Aufgabe der AG war es, Anfang 2011 eine Bedarfsumfrage unter den Beschäftigten mit dem Ziel durchzuführen, die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu hinterfragen.

An dieser Stelle soll schon einmal eine Kurz-Übersicht Aufschlüsse über mögliche Handlungsfelder der Vereinbarkeit von Familie und Beruf geben:

#### **Auswertung der Umfrage zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Antworten insgesamt : 160  
Vorschläge insgesamt: 103 (mit Doppelnennungen)

#### Auswertung der Antworten

128 Antworten mit „grundsätzlich zufrieden“ 80 %

- 54 ohne Kommentar
- 74 mit Kommentar

16 Antworten mit „weniger zufrieden“	10 %
○ 0 ohne Kommentar	
○ 16 mit Kommentar	
14 Antworten mit „eher unzufrieden“	8,75 %
○ 0 ohne Kommentar	
○ 14 mit Kommentar	
2 Antworten ohne Angabe	1,25 %
○ 0 ohne Kommentar	
○ 2 mit Kommentar	

Demzufolge ist positiv zu vermerken, dass die Mehrzahl der Beschäftigten mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der LH MD grundsätzlich zufrieden ist. Vor allem der Wegfall der Kernarbeitszeit hat nach überwiegender Auffassung der Beschäftigten immens zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beigetragen.

Gleichzeitig aber wurden im Rahmen dieser Umfrage auch einige Handlungsfelder deutlich, bei denen noch Entwicklungsbedarf hinsichtlich der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf besteht.

#### Unterteilung der Ergebnisse in Handlungsfelder

1. Arbeitszeit
2. Überstundenregelung
3. Urlaub in Ferienzeiten
4. Telearbeit
5. Brückentage
6. Fortbildung
7. Führungskräfte
8. Kommunikation
9. Führungsverhalten
10. Kinderbetreuung

#### Rangliste der meistgenannten Themen- bzw. Problemfelder

1. Beibehaltung Modell Gleitzeit ohne Kernarbeitszeit
2. Beibehaltung elektronische Zeiterfassung
3. Veränderung der Regelung über den Zwang der Brückentage
4. Verlängerung bzw. Neuauflage der personalwirtschaftlichen Maßnahmen, insbesondere des Modells 36 h/38 h

5. Erhöhung der monatlichen Kappungsgrenzen für Mehrstunden (Vorschlag einer jährlichen Kappung)
6. Schaffung von flexiblen Kinderbetreuungsmöglichkeiten (Einführung Betriebskindergarten; Bereitstellung von flexiblen Tagesmüttern im späten Nachmittags- bzw. im Abendbereich bei dienstlichen Terminen; Kindergartenplatz in der Nähe des Arbeitsplatzes; Ferienlager für MA-Kinder)
7. Schaffung von flexiblen Arbeitsmöglichkeiten (Telearbeit)
8. Atmosphäre und Umgang der FK mit den MA
9. Mangelndes Verständnis für Betreuung bei Erkrankung Kind unter 12 Jahren
10. Dauerbelastung durch regelmäßige Mehrarbeit

Viele der Beschäftigten haben die Möglichkeit dieser Umfrage genutzt, um ihre Probleme, Bedürfnisse und Anregungen der AG Familie und Beruf mitzuteilen und so an der Schaffung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf aktiv mitzuwirken.

Alle Beschäftigten haben aber darüber hinaus auch die Möglichkeit, sich jederzeit mit Anregungen und Kritik an die AG zu wenden. Darüber hinaus ist es ein besonderes Anliegen der AG, die Führungskräfte für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf der ihnen untergebenen Beschäftigten zu sensibilisieren. In diesem Zusammenhang ist es angedacht, alle Führungskräfte der unteren und mittleren Hierarchie-Ebene verbindlich an einem Seminar „Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Führungsaufgabe“ teilnehmen zu lassen.

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

## 2. Statistische Bestandsaufnahmen

### 2.1 Gesamtbeschäftigung nach Beschäftigungsumfang (Stichtag 30.06.2010) (Anlage 1)

Zum Tag der Erhebung zählte die Verwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg insgesamt 2408 Beschäftigte (ohne Beschäftigte in der Ruhephase der ATZ), davon 1526 Mitarbeiterinnen. Damit sind knapp 2/3 bzw. 63,37% der Beschäftigten in der Verwaltung der LH MD weiblich.

#### Einfacher Dienst

Im Bereich des einfachen Dienstes sind insgesamt 51 Beschäftigte zu verzeichnen, davon 31 Frauen (**60,78 %**). 23 Frauen arbeiteten in Vollzeit, 8 in Teilzeit (ohne Ruhephase ATZ).

### **Mittlerer Dienst**

Im Bereich des mittleren Dienstes sind insgesamt 1139 Beschäftigte zu verzeichnen, davon 691 Frauen (**60,67 %**). 361 Frauen arbeiteten in Vollzeit, 330 in Teilzeit (ohne Ruhephase ATZ).

### **Gehobener Dienst**

Im Bereich des gehobenen Dienstes sind insgesamt 1046 Beschäftigte zu verzeichnen, davon 723 Frauen (**69,12 %**). 385 Frauen arbeiteten in Vollzeit, 338 in Teilzeit (ohne Ruhephase ATZ).

### **Höherer Dienst**

Im Bereich des höheren Dienstes sind insgesamt 171 Beschäftigte zu verzeichnen, davon 81 Frauen (**47,37 %**). 57 Frauen arbeiteten in Vollzeit, 24 in Teilzeit (ohne Ruhephase ATZ).

Damit ist der gehobene Dienst wie auch im vorherigen Berichtszeitraum der Bereich mit dem höchsten Frauenanteil, gefolgt vom mittleren Dienst. In den anderen Bereichen ist der Frauenanteil weiterhin ausgewogen. Im Bereich des höheren Dienstes aber ist der Anteil weiblicher Beschäftigter gemessen an der Gesamtbeschäftigung wesentlich niedriger als in den anderen Bereichen.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten betrug zum Stichtag insgesamt 871, davon 700 Frauen in Teilzeitbeschäftigung (80,37 %). Dieser Anteil hat sich gegenüber der Erhebung von 2007 nicht wesentlich verändert. Damit ist der Anteil der Frauen in Teilzeitbeschäftigung immer noch wesentlich höher als der Anteil der Männer in Teilzeitbeschäftigung (19,63 %).

Zum besseren Verständnis der hohen Gesamtanzahl von Teilzeitbeschäftigten muss allerdings hinzugefügt werden, dass jede Beschäftigung mit einer geringeren wöchentlichen Arbeitszeit als 40 Wochenstunden als Teilzeitbeschäftigung gewertet wird und der überwiegende Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer im Rahmen von personalwirtschaftlichen Maßnahmen mit einer Verringerung der Arbeitszeit um 10 % (36 Wochenstunden) beschäftigt ist. Die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten mit weniger als 36 Wochenstunden ist sowohl bei Frauen als auch bei Männern nur sehr gering und meist nur kurzfristig, z. B. im Rahmen eines stufigen Wiedereinstieges nach Elternzeit.

Innerhalb der Verwaltung sind damit viele Frauen in den Bereichen des gehobenen und des höheren Dienstes vertreten, allerdings noch nicht gleichmäßig über die Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen verteilt. Hier gibt es immer noch entsprechenden Entwicklungsbedarf.

## **2.2 Altersverteilung der Gesamtbeschäftigten (Stichtag 30.06.2010)** **(Anlage 2)**

Insgesamt sind in der Verwaltung der LH MD, unter Berücksichtigung der Beschäftigten, welche sich bereits in der Ruhephase der Altersteilzeit befinden, 2497 Beschäftigte tätig, davon 1589 Frauen, was insgesamt einem Anteil von 63,64 % entspricht.

### **Bis 30 Jahre**

Von insgesamt 268 Beschäftigten in dieser Altersgruppe sind 163 Frauen (60,82 %)

### **31 bis 40 Jahre**

Von insgesamt 370 Beschäftigten in dieser Altersgruppe sind 203 Frauen (54,86 %).

### **41 bis 50 Jahre**

Von insgesamt 862 Beschäftigten in dieser Altersgruppe sind 533 Frauen (61,83 %).

### **51 bis 60 Jahre**

Von insgesamt 859 Beschäftigten in dieser Altersgruppe sind 605 Frauen (70,43 %).

### **Über 60 Jahre**

Von insgesamt 137 Beschäftigten in dieser Altersgruppe sind 85 Frauen (62,04 %).

Die Alterskohorten der 41 bis 50jährigen bzw. der 51- bis 60-jährigen Beschäftigten stellen dabei sowohl den Anteil mit den meisten Beschäftigten insgesamt als auch die Anteile mit den meisten weiblichen Beschäftigten dar. In den jüngeren Alterskohorten der bis 30-jährigen und der 31- bis 40-jährigen Beschäftigten kann man beobachten, dass in diesem Bereich (gemessen an der Gesamtbeschäftigung) zunehmend mehr männliche Beschäftigte zu verzeichnen sind.

## **2.3 Ausbildung (Stichtag 30.06.2010)** **(Anlage 3)**

Die Ausbildungsleistungen der Stadtverwaltung umfassen wie im vorherigen Berichtszeitraum die Ausbildung

- in den Verwaltungsberufen des öffentlichen Dienstes und sonstigen gewerblichen Berufen, welche bei den zuständigen Stellen in den Landesverwaltungsämtern des Landes Sachsen-Anhalt registriert werden

- in anderen Berufen nach dem Berufsbildungsgesetz, welche anderen zuständigen Stellen (Industrie- und Handelskammer und Handwerkskammer) zugeordnet sind,
- für Beamtinnen und Beamte in den Laufbahnen des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes und des feuerwehrtechnischen Dienstes (mittlerer und gehobener Dienst).

Alle angebotenen Ausbildungsberufe stehen grundsätzlich Frauen und Männern offen. Die LH MD ist bestrebt, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen zu erzielen.

Am 30.06.2010 befanden sich insgesamt 88 Auszubildende (inklusive Eigenbetriebe 110 Auszubildende) in der Stadtverwaltung, davon 56 (inklusive Eigenbetriebe 61) junge Frauen bzw. 64 % (inklusive Eigenbetriebe 56 %). Allerdings macht der klassische Verwaltungsberuf der/des Verwaltungsfachangestellte/n auch den größten Anteil der angebotenen Ausbildungsplätze aus, da hier der Bedarf an qualifizierten Nachwuchskräften für eine Kommunalverwaltung wie die der LH MD am höchsten ist.

Es ist auch ersichtlich, dass sich junge Frauen weiterhin überwiegend auf klassische Verwaltungsberufe, wie den Beruf der Verwaltungsfachangestellten, der Fachangestellten für Bürokommunikation und als Stadtsekretär-Anwärterin, bewerben. Es ist aber auch im Rahmen der Bewerbungsverfahren festzustellen, dass sich immer mehr junge Männer auch für diese Ausbildungsberufe bewerben.

Im Gegensatz dazu bewerben sich aber auch zunehmend mehr junge Frauen für die anderen angebotenen Ausbildungsberufe. In Ausbildungsberufen zum Vermessungstechniker und zum/zur Fachangestellten für Bäderbetriebe herrscht bereits jetzt ein über die Jahre ausgewogenes Geschlechterverhältnis. Die Auszubildenden zur Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste und zur Tierpflegerin sind zum Stichtag weiblich. Dagegen sind die Auszubildenden zum Straßenwärter und zur Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft im Eigenbetrieb weiterhin zu 100 % männlich.

Im Bereich der Aufstiegsqualifizierungen im allgemeinen Verwaltungsdienst sind im Berichtszeitraum insgesamt 16 Aufstiegsqualifizierungen von der Laufbahngruppe 1 in die Laufbahngruppe 2 des Allgemeinen Verwaltungsdienstes von Beamten und Beamtinnen entsprechend der Laufbahnverordnung des Landes Sachsen-Anhalt (LVO LSA) wahrgenommen worden. Darunter waren 11 Beamtinnen, was einem Anteil von 62,5 % entspricht. Diese Beamten und Beamtinnen können nach erfolgreich abgeschlossener Aufstiegsprüfung von der Laufbahngruppe 1 in die Laufbahngruppe 2 befördert werden. Auch hier spiegelt der Anteil

der Beamtinnen an Aufstiegsqualifizierungen den Anteil der weiblichen MitarbeiterInnen an der Gesamtbeschäftigung wider.

Die Situation im feuerwehrtechnischen Dienst stellt sich komplett anders dar und ist weiterhin ein eher männlich geprägter Bereich. Aber auch hier absolviert seit 2010 erstmals eine Frau von insgesamt 32 angehenden Feuerwehrmännern den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst in der Laufbahngruppe 1. Sie ist demnach die erste Frau, welche in der LH MD zur Feuerwehrfrau ausgebildet wird.

#### **2.4 Beschäftigte in Telearbeit (01.01.2008 – 31.12.2010)** **(Anlage 4)**

Mit der Drucksache 28/06 wurde im Februar 2006 die pilothafte Einführung von Telearbeit als Instrument zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Verwaltung der LH MD begonnen. Voraussetzung dafür war eine im Jahr 2005 durchgeführte interne Studie zu den Voraussetzungen zur Einführung von Telearbeit in der eigenen Verwaltung. Im Ergebnis der Pilotphase mit 10 Beschäftigten aus verschiedenen Ämtern und Fachbereichen ist man im Jahr 2008 zu dem Ergebnis gelangt, aufgrund des Vorhandensein von bestimmten technischen, datenschutzrechtlichen und tätigkeitsabhängigen Voraussetzungen Telearbeit lediglich als Einzelfallentscheidung zuzulassen.

In dem Zeitraum 2008 bis 2010 nahmen durchschnittlich 6 Beschäftigte, darunter 5 weibliche Beschäftigte und 1 männlicher Beschäftigter, die Möglichkeit der alternierenden Telearbeit wahr. Die Anzahl der Telearbeitstage variiert von 1 bis zu 3 Tagen in der Woche.

#### **2.5 Einstellungen (01.01.2008 – 31.12.2010)** **(Anlage 5)**

##### **Einfacher Dienst**

Im Bereich des einfachen Dienstes erfolgten insgesamt 93 Einstellungen, davon waren 37 der neu eingestellten Beschäftigten weiblich (**39,78 %**). Der Anteil der weiblichen Beschäftigten an der Beschäftigung in diesem Bereich entspricht 60,78 %.

##### **Mittlerer Dienst**

Im Bereich des mittleren Dienstes erfolgten insgesamt 152 Einstellungen, davon waren 85 der neu eingestellten Beschäftigten weiblich (**55,92 %**). Der Anteil der weiblichen Beschäftigten an der Beschäftigung in diesem Bereich entspricht 60,67 %.

### **Gehobener Dienst**

Im Bereich des gehobenen Dienstes erfolgten insgesamt 58 Einstellungen, davon waren 35 der neu eingestellten Beschäftigten weiblich (**60,34 %**). Der Anteil der weiblichen Beschäftigten an der Beschäftigung in diesem Bereich entspricht 69,12 %.

### **Höherer Dienst**

Im Bereich des höheren Dienstes erfolgten insgesamt 23 Einstellungen, davon waren 14 der neu eingestellten Beschäftigten weiblich (**60,87 %**). Der Anteil der weiblichen Beschäftigten an der Beschäftigung in diesem Bereich entspricht 47,37 %.

Insgesamt betrug die Summe der Neueinstellungen im Berichtszeitraum 326 Beschäftigte, darunter waren 171 weibliche Beschäftigte, was einem Anteil von **52,45 %** entspricht.

Die Einstellung von neuen Beschäftigten folgt dem Bestreben, die Anteile der weiblichen und männlichen Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung bzw. an der Beschäftigung in den einzelnen Bereichen auszugleichen. Besonders im Bereich des höheren Dienstes, in welchem Frauen gemessen an der Gesamtbeschäftigung unterrepräsentiert sind, wurden vermehrt weibliche Beschäftigte eingestellt.

### **2.6 Beförderungen/Höhergruppierungen (01.01.2008-31.12.2010) (Anlage 6)**

Im Berichtszeitraum wurden im Bereich des mittleren Dienstes insgesamt 26 Beschäftigte höhergruppiert, davon 19 Frauen, was einem Anteil von **73,08 %** entspricht.

Im Bereich des gehobenen Dienstes wurden insgesamt 19 Beschäftigte höhergruppiert, davon 8 Frauen, was einem Anteil von **42,11 %** entspricht.

Im Bereich des höheren Dienstes wurden insgesamt 5 Beschäftigte höhereingruppiert, davon 2 Frauen, was einem Anteil von **40,00 %** entspricht.

Insgesamt wurden im Berichtszeitraum 50 Beschäftigte höhergruppiert, davon insgesamt 29 Frauen, was einem Anteil von **58 %** entspricht.

### **2.7 Führungspersonen in der Stadtverwaltung (30.06.2010) (Anlage 7)**

Die Anzahl der Führungspositionen hat sich in Hinblick auf den vorherigen Stichtag aufgrund organisatorischer Umstrukturierungen von 278 auf 268 verringert.



### **SGL/TL**

Im Bereich der unteren Führungsebene der Team- bzw. Sachgebietsleiter sind insgesamt 168 Beschäftigte, davon 103 Frauen, was einem Anteil von **61,31 %** entspricht.

### **FDL/Abt.-Ltr.**

Im Bereich der mittleren Führungsebene der Fachdienst- und Amtsleiter sind insgesamt 69 Beschäftigte, davon 28 Frauen, was einem Anteil von **40,57 %** entspricht.

### **AL/FBL//Stst.-Ltr.**

Im Bereich der oberen Führungsebene der Fachbereichs- und Amtsleiter bzw. der Referats- und Stabsstellenleiter sind insgesamt 31 Beschäftigte, davon 11 Frauen, was einem Anteil von **35,48 %** entspricht.

In der Gesamtbetrachtung ist festzustellen, dass in der unteren Führungsebene der Anteil der Frauen in Führungspositionen auch den Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigung widerspiegelt und damit ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis herrscht.

In der mittleren Führungsebene liegt die Anzahl der Frauen in Führungspersonen schon wesentlich unter dem Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigung. Hier sind 9 Frauen als Fachdienstleiterinnen (gegenüber 14 Fachdienstleitern) und 19 Frauen als Abteilungsleiterinnen (gegenüber 27 Abteilungsleitern) beschäftigt.

In der oberen Führungsebene verringert sich die Anzahl der Frauen in Führungspositionen noch einmal deutlich auf nur noch knapp 1/3 und ist damit deutlich unter dem Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigung. Es ist festzustellen, dass in der oberen Führungsebene 3 Frauen als Fachbereichsleiterinnen (gegenüber 5 Fachbereichleitern), 3 Frauen als Amtsleiterinnen (gegenüber 11 Amtsleitern) und 5 Frauen als Stabsstellenleiterinnen (gegenüber 4 Stabsstellenleitern) beschäftigt sind.

In der obersten Führungsetage auf der Ebene der Bürgermeister und Beigeordneten sind gegenwärtig keine Frauen vertreten.

Während also in der unteren Führungsebene noch ein relativ ausgewogenes Geschlechterverhältnis besteht, sind die mittlere und die obere Führungsebene überwiegend und die Führungsspitze sogar gänzlich männlich besetzt.

## **2.8 Beschäftigung in Gremien (31.12.2010)** **(Anlage 8)**

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 trifft 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.

Im Bereich der eigenen Verwaltung, also in den verwaltungsinternen Arbeitsgruppen, Ausschüssen und Kommissionen, ist ein ausgewogener Anteil in Höhe von 52 % an weiblichen Beschäftigten an der Entsendung von Beschäftigten insgesamt zu verzeichnen.

Im Bereich der Entsendung von Beschäftigten in Aufsichtsräte, Verwaltungsräte, Gesellschafterversammlungen und Beiräte von Organisationen, Institutionen und Unternehmen mit kommunaler Beteiligung dagegen ist der Anteil an weiblichen Beschäftigten mit 4 % sehr niedrig.

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 hat sich 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. Auch hier besteht in der Gesamtbeurteilung der Frauenförderung also noch erheblicher Entwicklungsbedarf.

## **3. Der Ziele- und Maßnahmenkatalog**

Der Ziele- und Maßnahmenkatalog gliedert sich in 4 Oberziele der Frauenförderung in der LH MD, welche dem Frauenfördergesetz des Landes Sachsen-Anhalt entnommen sind und in ihren Unterzielen und Maßnahmen auf die Gegebenheiten der LH MD abgestimmt sind:

- 1. Chancengleichheit hinsichtlich der beruflichen Situation und der Entwicklung von Frauen und Männern (§1 FrFG)**
- 2. Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen (§ 3 S. 3, § 20 Abs. 3 FrFG)**

### **3. Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Mitwirkung an Entscheidungsprozessen (§§ 10 ff FrFG)**

#### **4. Erhöhung der Akzeptanz für Chancengleichheit**

Mit diesen Zielen soll vor allen Dingen der Gedanke des Gender-Mainstreaming zur Durchsetzung von Chancengleichheit in der Verwaltung stärker definiert werden. Gender-Mainstreaming soll dabei sowohl als Grundsatz als auch als Methode den geschlechtsspezifischen Ansatz in alle Handlungsfelder und Prozesse der Verwaltung einbringen, um die Potenziale zur Herstellung von mehr Chancengleichheit für Frauen und Männer zu erkennen und zu nutzen.

#### **3.1 Zielerreichung der Maßnahmen des Frauenförderplanes 2008-2010**

In der Abrechnung des abgelaufenen Ziele- und Maßnahmenkataloges des vergangenen Frauenförderplanes konnte die überwiegende Anzahl der Ziele und Maßnahmen ganz oder teilweise umgesetzt werden. Zu den erfolgreich beendeten Maßnahmen zählen vor allen Dingen die dauerhafte Implementierung der Arbeitszeit ohne Kernarbeitszeit in der Verwaltung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Erstellung eines Kompetenzkataloges der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten zur Erhöhung der sichtbaren Chancengleichheitspolitik der Verwaltung sowie die Durchführung von Schulungen im Bereich des Gender-Budgeting zur Erhöhung der Gender-Kompetenz der Verwaltung.

Einige Maßnahmen konnten zwar bereits begonnen bzw. teilweise umgesetzt werden, befinden sich aber noch nicht im Abschluss bzw. befinden sich in der Überarbeitung. Dazu zählen die Erstellung eines ämter- und fachbereichsbezogenen Fortbildungskataloges zur Entwicklung fachlicher und sozialer Kompetenzen und die Initiierung von Maßnahmen zur paritätischen Gremienbesetzung. Diese Ziele wurden in den aktuellen Ziele-Maßnahmen-Katalog übernommen und mit neuen Maßnahmen zur Zielerreichung untersetzt, da sich die Maßnahmen des abgelaufenen Frauenförderplanes als nicht geeignet erwiesen haben.

Darüber hinaus existieren aber auch laufende Maßnahmen der Frauenförderung, wie die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten in den Arbeitsgruppen des Verwaltungsreformprozesses und die Definition von Anforderungsprofilen im Stellenbesetzungsverfahren zur Stärkung und besseren Nutzung der Kompetenzen von Frauen. Explizit zu nennen ist hier auch das jährlich durchgeführte Führungskräftecoaching mit einem vorgeschriebenen hälftigen Frauenanteil als Maßnahme zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen.

Eine Übersicht über den konkreten Stand der Zielerreichung der einzelnen Maßnahmen befindet sich in der Anlage 9.

### 3.2 Ziele- und Maßnahmenkatalog des neuen Frauenförderplanes 2011-2013

Auf der Grundlage der Berichterstattung der Zielerreichung des Berichtszeitraumes wurden in Zusammenarbeit mit allen Ämtern und Fachbereichen verschiedene Vorschläge zur Zielbestimmung der Frauenförderung in der LH MD entwickelt und auf ihre praktische Durchsetzungsmöglichkeit hin geprüft.

Im vorangegangenen Berichtszeitraum standen noch die Flexibilisierung der Arbeitszeit zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Modifizierung der Fortbildungsangebote für die weiblichen Beschäftigten mit Karriereplanung im Vordergrund der eingegangenen Vorschläge aus den Ämtern und Fachbereichen. Mit der Dienstvereinbarung zur Gleitzeit ohne Kernarbeitszeit wurde die Flexibilisierung der Arbeitszeit nach 1jähriger Pilotphase am 01.Mai 2010 dauerhaft in der LH MD etabliert. Anhand der eingegangenen Vorschläge für den gegenwärtigen Berichtszeitraum ist zu erkennen, dass im Rahmen der Personalentwicklung vor allen Dingen ein Bedarf an Fortbildungsangeboten für Frauen besteht, welche auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, vor allen Dingen im Bereich der Führungstätigkeiten. Aber auch der Wunsch nach mehr Mitbestimmung und Teilhabe an Mitbestimmungsprozessen und die Sensibilisierung der Verwaltung für genderbezogene Handlungsfelder wurden von Seiten der Ämter und Fachbereiche mehrfach als Handlungsfelder von Frauenförderung benannt.

Die Auswertung der eingegangenen Vorschläge der Ämter und Fachbereiche wurden in der AG der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten unter Leitung der Gleichstellungsbeauftragten der LH MD ausgewertet.

#### 1. Chancengleichheit hinsichtlich der beruflichen Situation und der Entwicklung von Frauen und Männern (§ 1 FrFG)

##### Ziel 1.1

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- durch die Entwicklung eines Wiedereinstiegs-Programms nach Elternzeit

##### Ziel 1.2

Entwicklung fachlicher und sozialer Kompetenzen

- durch die Erstellung eines ämter- und fachbereichsbezogenen Fortbildungsplanes zur Erhöhung der Chancengleichheit

#### 2. Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen (§ 3 S. 3, § 20 Abs. 3 FrFG)

##### Ziel 2.1

Stärkung und gezielte Nutzung der Kompetenzen von Frauen

- durch die Definition von sozialen und persönlichen Kompetenzen bei der Erstellung von Anforderungsprofilen

#### Ziel 2.2

Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen

- durch die modifizierte Fortführung des Führungskräftecoaching und Ergänzung um ein zusätzliches themenbezogenes Modul nur für die teilnehmenden Frauen

### **3. Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Mitwirkung an Entscheidungsprozessen**

#### Ziel 3.1

Paritätische Gremienbesetzung

- durch eine jährliche Überprüfung der paritätischen Gremienbesetzung in den einzelnen Ämtern und Fachbereichen durch die Bg/AL/FBL

#### Ziel 3.2

Integration des Ziels der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Verwaltungsreformprozessen

- durch die regelmäßige Teilnahme der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten an mindestens 2 AL-/bzw. FBL-Dienstberatungen im Jahr sowie deren aktuelle Einbeziehung zu gleichstellungsrelevanten Sachverhalten

### **4. Erhöhung der Akzeptanz für Chancengleichheit**

#### Ziel 4.1

Sichtbare Chancenpolitik in der Verwaltung

- durch Erhöhung der Gender-Kompetenz von AL/FBL, Ausbilderinnen und Ausbildern und Auszubildenden durch die Teilnahme an entsprechenden Schulungsangeboten und eine jährliche Weiterbildung

#### Ziel 4.2

Erhöhung der Gender-Kompetenz von Frauen und Männern in der Verwaltung

- durch die Mitarbeit der Vertreter und Vertreterinnen der Dezernate in der AG „Gender-Budgeting“ und die Einführung und Umsetzung von Gender-Budgeting in der Verwaltung der LH

In Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Personal- und Organisationservice wurden die erarbeiteten Vorschläge in einem Ziele- und Maßnahmenkatalog operationalisiert. Die einzelnen Ziele und Maßnahmen wurden entsprechend den Bestimmungen zur Erstellung von Ziele- und Maßnahmenkatalogen von Frauenförderplänen mit festem Zeitrahmen, Teilschritten zur Umsetzung und entsprechenden Verantwortlichkeiten untersetzt (siehe Anlage 10).

Die Verantwortung für die Umsetzung der Ziele und die Einhaltung des zeitlichen Rahmens ist je nach Ziel und Maßnahme individuell verschieden. Die Gesamtverantwortung liegt im Fachbereich Personal- und Organisationservice. Die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte, AG „Innovationsmanagement“ als Vertretung aller Dezernate in personal- und organisationstechnischen Angelegenheiten sowie die neu gegründete AG „Vereinbarkeit Familie und Beruf“ beteiligen sich aktiv an der Umsetzung der Ziele und Maßnahmen.

Aber auch die einzelnen Ämter und Fachbereiche sind in die Umsetzung der Ziele und Maßnahmen stetig mit einzubeziehen. Der Fachbereich Personal- und Organisationservice ist deshalb in ständiger Interaktion mit den einzelnen Ämtern und Fachbereichen und koordiniert deren Mitwirkung und Mitverantwortung an den einzelnen Maßnahmen.

In der AG „Innovationsmanagement“ erfolgt einmal jährlich durch den Fachbereich Personal- und Organisationservice eine Berichterstattung über den Stand der Umsetzung der Ziele des Frauenförderplanes, um ggf. Korrekturen vorzunehmen oder Fehlentwicklungen entgegenzusteuern. Zu diesen Terminen ist auch die Projektleitung der AG „Vereinbarkeit Familie und Beruf“ mit einzubeziehen.

## Übersicht über die Gesamtbeschäftigten nach Beschäftigungsumfang

Stichtag 30.06.2010

	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	10	7	70,00	6	5	83,33	50,00	4	2	50,00	20,00
A3/ EG 3	20	18	90,00	15	14	93,33	70,00	5	4	80,00	20,00
A4/EG 4	21	6	28,57	16	4	25,00	19,05	5	2	40,00	9,52
A5 S	0	0	0,00	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00
<b>einfacher Dienst insgesamt</b>	<b>51</b>	<b>31</b>	<b>60,78</b>	<b>37</b>	<b>23</b>	<b>62,16</b>	<b>45,10</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>57,14</b>	<b>15,69</b>
A5/EG 5	261	194	74,33	120	85	70,83	32,57	141	109	77,30	41,76
A6/EG6	277	200	72,20	151	95	62,91	34,30	126	105	83,33	37,91
A7/EG 7	133	20	15,04	116	18	15,52	13,53	7	2	28,57	1,50
A8/EG 8	468	277	59,19	322	163	50,62	34,83	146	114	78,08	24,36
A9 S	0	0	0,00	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00
<b>mittlerer Dienst insgesamt</b>	<b>1139</b>	<b>691</b>	<b>60,67</b>	<b>709</b>	<b>361</b>	<b>50,92</b>	<b>31,69</b>	<b>420</b>	<b>330</b>	<b>78,57</b>	<b>28,97</b>
A9/EG 9	592	463	78,21	325	228	70,15	38,51	267	235	88,01	39,70
A10/EG 10	207	129	62,32	144	80	55,56	38,65	63	49	77,78	23,67
A 11/EG 11	171	88	51,46	104	56	53,85	32,75	47	32	68,09	18,71
A12/EG 12	76	43	56,58	49	21	42,86	27,63	27	22	81,48	28,95
A 13 S	0	0	0,00	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00
<b>gehobener Dienst insgesamt</b>	<b>1046</b>	<b>723</b>	<b>69,12</b>	<b>622</b>	<b>385</b>	<b>61,90</b>	<b>36,81</b>	<b>404</b>	<b>338</b>	<b>83,66</b>	<b>32,31</b>
A13/EG 13	79	45	56,96	59	31	52,54	39,24	20	14	70,00	17,72
A14/EG 14	41	20	48,78	36	16	44,44	39,02	5	4	80,00	9,76
A 15/EG 15	36	15	41,67	28	9	32,14	25,00	8	6	75,00	16,67
A 16/EG 15ü	9	1	11,11	9	1	11,11	11,11	0	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
<b>höherer Dienst insgesamt</b>	<b>171</b>	<b>81</b>	<b>47,37</b>	<b>139</b>	<b>57</b>	<b>41,01</b>	<b>33,33</b>	<b>33</b>	<b>24</b>	<b>72,73</b>	<b>14,04</b>
<b>Gesamtsumme:</b>	<b>2408</b>	<b>1526</b>	<b>63,37</b>	<b>1507</b>	<b>826</b>	<b>54,81</b>	<b>34,30</b>	<b>871</b>	<b>700</b>	<b>80,37</b>	<b>29,07</b>

**Altersverteilung**

Stichtag 30.06.2010

(mit ATZ in Ruhephase)

Alter	unter 30 Jahre			31 bis 40 Jahre			41 bis 50 Jahre			51 bis 60 Jahre			über 60 Jahre			insgesamt		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil (v.H.)	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil (v.H.)	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil (v.H.)	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil (v.H.)	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil (v.H.)	ins-gesamt	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	0	0	0,00	5	5	100,00	22	15	68,18	36	27	75,00	11	4	36,36	75	51	68,00
mittlerer Dienst	231	136	58,87	234	111	47,44	490	289	58,98	443	312	70,43	59	39	66,10	1457	887	60,88
gehobener Dienst	29	20	68,97	102	68	66,67	268	182	67,91	289	211	73,01	53	35	66,04	741	516	69,64
höherer Dienst	8	7	87,50	29	19	65,52	82	47	57,32	91	55	60,44	14	7	50,00	224	135	60,27
<b>Gesamt:</b>	<b>268</b>	<b>163</b>	<b>60,82</b>	<b>370</b>	<b>203</b>	<b>54,86</b>	<b>862</b>	<b>533</b>	<b>61,83</b>	<b>859</b>	<b>605</b>	<b>70,43</b>	<b>137</b>	<b>85</b>	<b>62,04</b>	<b>2497</b>	<b>1589</b>	<b>63,64</b>



**Ausbildung**

Stichtag 30.06.2010

	insgesamt	Frauen	Frauen in %
Einfacher Dienst	0	0	0,00
Mittlerer Dienst	88	56	64,00
Gehobener Dienst	0	0	0,00
Höherer Dienst	0	0	0,00
<b>Gesamt:</b>	<b>88</b>	<b>56</b>	<b>64,00</b>

**Ausbildungsberufe**

Stichtag 30.06.2010

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

**Aufstiegsqualifizierungen von Beamten/Beamtinnen im allgemeinen Verwaltungsdienst**

01.01.2008-31.12.2010

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

**Laufbahnausbildung im feuerwehrtechnischen Dienst**

01.01.2008-31.12.2010

	Laufbahn	insgesamt	Frauen	Frauen in %
2008	LB 1	12	0	0
	LB 1 in LB 2	0	0	0
2009	LB 1	7	0	0
	LB 1 in LB 2	2	0	0
2010	LB 1	13	1	7
	LB 1 in LB 2	0	0	0
<b>Gesamt</b>		<b>34</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

**Wahrnehmung von Telearbeit in der Landeshauptstadt Magdeburg**  
 (Berichtszeitraum 01.01.2008 - 31.12.2010)

Anlage 4

Weiblich	Männlich	FB	Art	Umfang(%)	Umfang(Tage)	Stand
X		A 30	altern. TA	20%	1 Tag TA	unbefristet seit 01.06.2007
X		A 13	altern. TA	25%	2 Tage TA	unbefristet seit 01.06.2007
X		A 50	altern. TA	20%	1 Tag TA	01.06.2010-30.11.2010
X		A 50	altern. TA	40%	2 Tage TA	unbefristet seit 16.08.2010
X		A 50	altern. TA	40%	2 Tage TA	unbefristet seit 16.08.2010
	X	A 50	altern. TA	40%	2 Tage TA	unbefristet seit 01.07.2008

**Einstellungen**

Anlage 5

Erhebungszeitraum: 01.01.2008 - 31.12.2010

	Einstellungen		
	insges.	Frauen	Frauen-anteil (v.H.)
A	B	C	D
A3/ EG 3	90	36	40,00
A4/ EG 4	3	1	33,33
A5 S	0	0	0,00
<b>einfacher Dienst insgesamt</b>	<b>93</b>	<b>37</b>	<b>39,78</b>
A5/EG 5	74	44	59,46
A6/EG6	14	7	50,00
A7/EG 7	12	0	0,00
A8/EG 8	52	34	65,38
A9 S	0	0	0,00
<b>mittlerer Dienst insgesamt</b>	<b>152</b>	<b>85</b>	<b>55,92</b>
A9/EG 9	33	23	69,70
A10/EG 10	15	5	33,33
A 11/EG 11	5	3	60,00
A12/EG 12	5	4	80,00
A 13 S	0	0	0,00
<b>gehobener Dienst insgesamt</b>	<b>58</b>	<b>35</b>	<b>60,34</b>
A13/EG 13	9	6	66,67
A14/EG 14	4	2	50,00
A 15/EG 15	7	6	85,71
A 16/EG 15ü	0	0	0,00
B1	0	0	0,00
B2	0	0	0,00
B3	0	0	0,00
B4	3	0	0,00
B5	0	0	0,00
B6	0	0	0,00
<b>höherer Dienst insgesamt</b>	<b>23</b>	<b>14</b>	<b>60,87</b>
<b>Gesamtsumme:</b>	<b>326</b>	<b>171</b>	<b>52,45</b>

**Höhergruppierungen**

Erhebungszeitraum 01.01.2008-31.12.2010

Anlage 6

	insgesamt	Frauen	Frauen-anteil (v.H.)
A	B	C	D
A2/EG 2	0	0	0
A3/EG 3	0	0	0,00
A4 /EG 4	0	0	0,00
A5S	0	0	0,00
<b>einfacher Dienst insgesamt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>
A5 /EG 5	6	5	83,33
A6/EG 6	5	5	100,00
A7/EG 7	1	0	0,00
A8/EG 8	9	7	77,78
A9S	5	2	40,00
<b>mittlerer Dienst insgesamt</b>	<b>26</b>	<b>19</b>	<b>73,08</b>
A9/EG 9	1	1	100,00
A10/EG 10	8	6	75,00
A11/EG 11	5	0	0,00
A12/EG 12	4	1	25,00
A13S	1	0	0,00
<b>gehobener Dienst insgesamt</b>	<b>19</b>	<b>8</b>	<b>42,11</b>
A13/EG 13	3	2	66,67
A14/EG 14	2	0	0,00
A15/EG 15	0	0	0,00
A16/EG 15Ü	0	0	0,00
B1	0	0	0,00
B2	0	0	0,00
B3	0	0	0,00
B4	0	0	0,00
B5	0	0	0,00
B6	0	0	0,00
<b>höherer Dienst insgesamt</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>40,00</b>
<b>Gesamtsumme:</b>	<b>50</b>	<b>29</b>	<b>58,00</b>

## Führungspersonen in der Stadtverwaltung

Stichtag 30.06.2010

Anlage 7

Führungsebene	insgesamt	Frauen	Frauen-anteil (v.H.)
AL / FBL / Stst.Ltr.	31	11	35,48%
FDL / Abt.Ltr.	69	28	40,58%
SGL / TL	168	103	61,31%
<b>Summe:</b>	<b>268</b>	<b>142</b>	<b>52,99%</b>

Landeshauptstadt Magdeburg

<b>Beschäftigte in Gremien nach § 10 FrFG</b>	Stand 31.12.2010		
Aufsichtsräte, Verwaltungsräte, Gesellschafterversammlungen und Beiräte	Gesamt	Frauen	Anteil Frauen in %
Regionalversammlung d. Regionalen Planungsgemeinschaft	0	0	0%
AQB-Gesellschafterversammlung	1	0	0%
AQB-Verwaltungsrat	1	0	0%
FEZM-Aufsichtsrat	1	0	0%
FEZM-Gesellschafterversammlung	1	0	0%
Flughafen Magdeburg GmbH-Aufsichtsrat	1	0	0%
Flughafen Magdeburg GmbH-Gesellschafterversammlung	1	0	0%
GISE-Gesellschafterversammlung	1	0	0%
GISE-Verwaltungsrat	1	0	0%
GWM-Aufsichtsrat	1	0	0%
GWM-Gesellschafterversammlung	1	0	0%
IGZ-Aufsichtsrat	1	0	0%
IGZ-Gesellschafterversammlung	1	1	100%
Jobcenter-Arbeitsgemeinschaft Magdeburg-Beirat	1	0	0%
Jobcenter-Arbeitsgemeinschaft-Gesellschafterversammlung	1	0	0%
KID-Aufsichtsrat	1	0	0%
KID-Gesellschafterversammlung	1	0	0%
Klinikum Magdeburg-Aufsichtsrat	1	0	0%
Klinikum Magdeburg-Gesellschafterversammlung	1	0	0%
Magdeburger Hafen GmbH-Aufsichtsrat	1	0	0%
Magdeburger Hafen GmbH-Gesellschafterversammlung	1	1	100%
Magdeburger Weihnachtsmärkte-Gesellschafterversammlung	1	0	0%
Messe und Veranstaltungsgesellschaft MD-Aufsichtsrat	1	0	0%
Messe und Veranstaltungsgesellschaft MD-Gesellschafterversammlung	1	0	0%
MMKT-Aufsichtsrat	1	0	0%
MMKT-Gesellschafterversammlung	1	0	0%
MVB-Aufsichtsrat	1	0	0%
MVB-Gesellschafterversammlung	1	0	0%
NKE-Aufsichtsrat	1	0	0%
NKE-Gesellschafterversammlung	1	0	0%
Parkraumgesellschaft Magdeburg-Aufsichtsrat	1	0	0%
Parkraumgesellschaft Magdeburg-Gesellschafterversammlung	1	0	0%
Sparkassen-Verwaltungsrat	2	0	0%
Stadion Magdeburg GmbH-Aufsichtsrat	2	0	0%
Stadion Magdeburg GmbH-Gesellschafterversammlung	1	0	0%
Stadion Magdeburg Verwaltungsgesellschaft-Gesellschafterversammlung	1	0	0%
SWM-Aufsichtsrat	1	0	0%
SWM-Gesellschafterversammlung	1	0	0%
Wobau-Aufsichtsrat	1	0	0%
Wobau-Gesellschafterversammlung	1	0	0%
Wohnen und Pflegen-Aufsichtsrat	1	0	0%
Wohnen und Pflegen-Gesellschafterversammlung	1	0	0%
ZENIT-Aufsichtsrat	1	0	0%
ZENIT-Gesellschafterversammlung	1	0	0%
ZOO-Aufsichtsrat	1	0	0%
ZOO-Gesellschafterversammlung	1	0	0%
ZPVP-Aufsichtsrat	1	0	0%
ZPVP-Gesellschafterversammlung	1	0	0%
Vorstand SIKOSA	1	0	0%
<b>Summe</b>	<b>50</b>	<b>2</b>	<b>4%</b>

Landeshauptstadt Magdeburg

<b>Beschäftigte in Gremien nach § 10 FrFG</b>	Stand 31.12.2010		
<b>Arbeitsgruppen, Ausschüsse und Kommissionen</b>	<b>Gesamt</b>	<b>Frauen</b>	<b>Anteil Frauen in %</b>
AG Verwaltungsreform	3	1	33%
Der Oberbürgermeister	11	3	27%
Ausschuss für Bildung, Schule und Sport	1	1	100%
Ausschuss für Stadtentwicklung, Bauen und Verkehr	2	2	100%
Ausschuss für Familie und Gleichstellung	2	2	100%
Ausschuss für kommunale Rechts- und Bürgerangelegenheiten	1	1	100%
Ausschuss für Rechnungsprüfung und Beteiligungscontrolling	2	2	100%
Ausschuss für Regionalentw., Wirtschaftsförderung und kommunale Beschäftigungspolitik	1	0	0%
Ausschuss für Umwelt und Energie	2	2	100%
Betriebsausschuss Kommunales Gebäudemanagement	6	3	50%
Betriebsausschuss Konservatorium	5	1	20%
Betriebsausschuss Puppentheater Magdeburg	5	4	80%
Betriebsausschuss SAB	5	2	40%
Betriebsausschuss SFM	5	2	40%
Finanz- und Grundstücksausschuss	2	2	100%
Gesundheits- und Sozialausschuss	1	1	100%
Jugendforum	0	0	0%
Jugendhilfeausschuss	9	4	44%
Kulturausschuss	1	1	100%
Strategiegruppe Verwaltungsreform	4	1	25%
Theaterausschuss	6	3	50%
Umlegungsausschuss	1	0	0%
Unterausschuss Jugendhilfeplanung	2	1	50%
Vergabeausschuss	3	2	67%
Verwaltungsausschuss	4	3	75%
VW-Findungskommission	2	1	50%
<b>Summe</b>	<b>86</b>	<b>45</b>	<b>52%</b>
<b>Summe insgesamt</b>	<b>135</b>	<b>47</b>	<b>35%</b>

<b>Gremien außerhalb des § 10 FrFG</b>	Stand 31.12.2010		
<b>Organe von Körperschaften des des privaten Rechts</b>	<b>Gesamt</b>	<b>Frauen</b>	<b>Anteil Frauen in %</b>
Vorstand Dt. Bibliotheken Landesverband S-A	1	0	0%
Museumsverband S-A e. V.	1	0	0%
Vorstand AWO Kreisverband MD e. V.	1	0	0%
Dt. Verein für Jugend- und Jugendgerichtshilfe e. V.	2	2	100%
Präsidium Telemann-Gesellschaft e.V.	1	1	100%
Verwaltungsrat KGSt	1	0	0%
Kuratorium Wiederaufbau Johanniskirche	1	0	0%
<b>Summe</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>38,00%</b>



## Berichterstattung zur Umsetzung des Ziele-Maßnahmen-Kataloges Frauenförderplan 2008-2010

<b>1.Chancengleichheit hinsichtlich der beruflichen Situation und Entwicklung von Frauen und Männern (§ 1 FrFG)</b>				
<b>Ziel 1.1</b>	<b>Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer (§ 1 S.2 FrFG)</b>			
Maßnahme	<b>Entwicklung eines Modells "Familienarbeitszeit" zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung</b>	<b>Zeit</b>	<b>Verantwortung</b>	<b>Umsetzung</b>
Teilschritt 1	Analyse und Bedarfsermittlung	2008	FB 01	erledigt
Teilschritt 2	Implementierung Pilotprojekt "Familienarbeitszeit"	2009	FB 01	erledigt
Teilschritt 3	Einführung der DV über die gleitende Arbeitszeit ohne Kernarbeitszeit ab 01.Mai 2010	2010	FB 01	erledigt
<b>Ziel 1.2</b>	<b>Entwicklung fachlicher und sozialer Kompetenzen</b>			
Maßnahme	<b>Entwicklung eines bereichs- bzw. ämterbezogenen Fortbildungsplanes</b>	<b>Zeit</b>	<b>Verantwortung</b>	<b>Umsetzung</b>
Teilschritt 1	Entwicklung von Pilotkonzepten in den Ämtern/Fachbereichen	2009	AL/FBL/AG INNO	in Erarbeitung
Teilschritt 2	Erstellung eines Pilotkonzeptes in einzelnen Ämtern/Fachbereichen	2010	AL/FBL	in Erarbeitung

<b>2.Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen (§ 3 S.3, § 20 Abs. 3 FrFG)</b>				
<b>Ziel 2.1</b>	<b>Stärkung und gezielte Nutzung der Kompetenzen von Frauen</b>			
Maßnahme	<b>Definition von Arbeitsplätzen mit Führungspositionen für Frauen</b>	<b>Zeit</b>	<b>Verantwortung</b>	<b>Umsetzung</b>
Teilschritt 1	Analyse des Anforderungsprofiles von Führungspositionen	2008-2010	FB 01	laufend
Teilschritt 2	Empfehlung von Frauen für Führungspositionen mit geeigneten Anforderungsprofil	2008-2010	AL/FBL	laufend
<b>Ziel 2.2</b>	<b>Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen</b>			
Maßnahme	<b>Fortsetzung des Projektes Mentoring für Führungskräfte</b>	<b>Zeit</b>	<b>Verantwortung</b>	<b>Umsetzung</b>
Teilschritt 1	Jährliche Bedarfsermittlung	2009-2010	FB 01	laufend
Teilschritt 2	Jährliche Durchführung in Teams mit hälftigen Frauenanteil	2009-2010	FB 01	laufend

<b>3.Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Mitwirkung an Entscheidungsprozessen</b>				
<b>Ziel 1.1</b>	<b>Paritätische Gremienbesetzung</b>			
Maßnahme	<b>Entsendung weiblicher Bedienstete in entsprechende Gremien</b>	<b>Zeit</b>	<b>Verantwortung</b>	<b>Umsetzung</b>
Teilschritt 1	Jährliche Analyse der in Gremien entsendeten Beschäftigten	2008-2010	FB 01	laufend
Teilschritt 2	Wechsel der entsendeten Beschäftigten	2008-2010	AL/FBL	in Erarbeitung
<b>Ziel 1.2</b>	<b>Integration des Ziels der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Verwaltungsreformprozessen</b>			
Maßnahme	<b>Mitarbeit der Gleichstellungsbeauftragtenin AG des Verwaltungsreformprozesses und Einbeziehung der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten</b>	<b>Zeit</b>	<b>Verantwortung</b>	<b>Umsetzung</b>
Teilschritt 1	Auswertung der Berichterstattung in der AG Gleichstellung mit den ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten	2009	AL/FBL	laufend
Teilschritt 2	Ableitung von Empfehlungen und Weitergabe in die Ämter/Fachbereiche	2010	AL/FBL	laufend

<b>4.Erhöhung der Akzeptanz für Chancengleichheit</b>				
<b>Ziel 1.1</b>	<b>Sichtbare Chancengleichheitspolitik in der Verwaltung</b>			
Maßnahme	<b>Erweiterung des Kompetenzbereiches der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in den Ämtern und Fachbereichen</b>	<b>Zeit</b>	<b>Verantwortung</b>	<b>Umsetzung</b>
Teilschritt 1	Thematisierung in der AG Gleichstellung	2009	A 16	erledigt
Teilschritt 2	Entwicklung eines Kompetenzkataloges	2010	A 16	erledigt
<b>Ziel 1.2</b>	<b>Erhöhung der Gender-Kompetenz von Frauen und Männern in der Verwaltung</b>			
Maßnahme	<b>Entwicklung von Weiterbildungsangeboten für die Umsetzung des Gender Mainstreamingansatzes in der Verwaltung</b>	<b>Zeit</b>	<b>Verantwortung</b>	<b>Umsetzung</b>
Teilschritt 1	Analyse und Erarbeitung eines Weiterbildungskonzeptes	2008	FB 01/A 16	erledigt
Teilschritt 2	Erarbeitung von Vorschlägen	2009	FB 01/A 16	erledigt
Teilschritt 3	Durchführung einer Schulung zum Genderbudgeting für den OB + alle BG	2010	FB 01/A 16	erledigt

<b>1.Chancengleichheit hinsichtlich der beruflichen Situation und Entwicklung von Frauen und Männern (§ 1 FrFG)</b>			
<b>Ziel 1.1</b>	<b>Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer (§ 1 S.2 FrFG)</b>		
Maßnahme 1	<b>Entwicklung eines Modells zum Wiedereinstiegs nach Elternzeit</b>	<b>Zeit</b>	<b>Verantwortung</b>
Teilschritt 1	Bedarfsanalyse und Erstellung eines Maßnahmenkataloges	2011	FB 01/AG Familie
Teilschritt 2	Einführung eines Wiedereinstiegskonzeptes für die Verwaltung der LH MD	2012-2013	FB 01/AG Familie
<b>Ziel 1.2</b>	<b>Entwicklung fachlicher und sozialer Kompetenzen</b>		
Maßnahme 1	<b>Entwicklung eines bereichs- und ämterbezogenen Fortbildungsplanes</b>	<b>Zeit</b>	<b>Verantwortung</b>
Teilschritt 1	Ermittlung von ämter- bzw.fachbereichsübergreifenden Fortbildungsbedarfen	2012	FB 01
Teilschritt 2	Erstellung eines Fortbildungskataloges für In-House-Schulungen	2013	FB 01

<b>2.Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen (§ 3 S.3, § 20 Abs. 3 FrFG)</b>			
<b>Ziel 2.1</b>	<b>Stärkung und gezielte Nutzung der Kompetenzen von Frauen</b>		
Maßnahme 1	<b>Nutzung von erworbenen Kompetenzen aus familiärer und sozialer Arbeit</b>	<b>Zeit</b>	<b>Verantwortung</b>
Teilschritt 1	Definition von sozialen und persönlichen Kompetenzen bei der Erstellung von Anforderungsprofilen	2011-2013	FB 01
Teilschritt 2	Stärkere Berücksichtigung von Schlüsselkompetenzen bei der Stellenbesetzung	2011-2013	AL/FBL
<b>Ziel 2.2</b>	<b>Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen</b>		
Maßnahme 1	<b>Fortsetzung des Projektes Mentoring für Führungskräfte</b>	<b>Zeit</b>	<b>Verantwortung</b>
Teilschritt 1	Modifizierte Weiterführung Führungskräftecoaching mit hälftigem Frauenanteil	2011-2013	FB 01
Teilschritt 2	Themenbezogenes Zusatz-Modul innerhalb des Führungskräftecoaching nur für Frauen	2011-2013	FB 01

<b>3.Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Mitwirkung an Entscheidungsprozessen</b>			
<b>Ziel 3.1</b>	<b>Paritätische Gremienbesetzung</b>		
Maßnahme 1	<b>Entsendung weiblicher Bedienstete in entsprechende Gremien</b>	<b>Zeit</b>	<b>Verantwortung</b>
Teilschritt 1	Überprüfung der Möglichkeit der paritätischen Gremienbesetzung	2011	FB 01
Teilschritt 2	Rücksprache in den Ämtern/Fachbereichen in Bezug auf den paritätischen Wechsel in der Besetzung	2012-2013	AL/FBL
<b>Ziel 3.2</b>	<b>Integration des Ziels der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Verwaltungsreformprozessen</b>		
Maßnahme 1	<b>Beteiligung der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in den AL/FBL-DB der Ämter/Fachbereiche</b>	<b>Zeit</b>	<b>Verantwortung</b>
Teilschritt 1	Vorstellung des Kompetenzkataloges durch die Gleichstellungsbeauftragte in den AL/FBL-DB	2011	AL/FBL
Teilschritt 2	Regelmäßige Teilnahme der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in themenrelevanten AL/FBL-DB	2012-2013	AL/FBL

<b>4.Erhöhung der Akzeptanz für Chancengleichheit</b>			
<b>Ziel 4.1</b>	<b>Sichtbare Chancengleichheitspolitik in der Verwaltung</b>		
Maßnahme 1	<b>Erhöhung der Gender-Kompetenz bei Auszubildenden und Ausbildern</b>	<b>Zeit</b>	<b>Verantwortung</b>
Teilschritt 1	Implementierung themenbezogener Seminare für AusbilderInnen in der LH MD	2012	FB 01
Teilschritt 2	Implementierung themenbezogener Seminare für Auszubildende des 3.Ausbildungsjahres	2013	FB 01
<b>Ziel 4.2</b>	<b>Erhöhung der Gender-Kompetenz von Frauen und Männern in der Verwaltung</b>		
Maßnahme 1	<b>Einführung des Genderbudgeting in der Verwaltung der LH MD</b>		
Teilschritt 1	Initiierung von Pilotprojekten zum Genderbudgeting in allen Dezernaten der LH MD	2011	A 16/ AG Budgeting
Teilschritt 2	Einarbeitung der Pilotprojekte in den Haushaltsplan 2012	2012	A 16/ AG Budgeting
Teilschritt 3	Aufnahme weiterer Produkte/Leistungen in das Genderbudgeting	2013	A 16/ AG Budgeting
Maßnahme 2	<b>Schulung der Führungskräfte zum Gender-Budgeting</b>		
Teilschritt 1	Mitarbeit von Vertretern aus allen Dezernaten in der AG Genderbudgeting	2012	A 16/ AG Budgeting
Teilschritt 2	Umsetzung von Genderbudgeting in der Verwaltung der LH MD	2013	A 16/ AG Budgeting