

Frauenförderplan

April 2013



SACHSEN-ANHALT

Ministerium für
Landwirtschaft und Umwelt

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

seit dem in Kraft treten des Frauenfördergesetzes (FrFG) von 1997 werden Daten zur Frauenförderung in der öffentlichen Verwaltung in Sachsen-Anhalt erhoben. Gleiche Chancen von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt werden als Schlüssel für die Gleichberechtigung der Geschlechter angeführt.

Dennoch haben die grundgesetzlich und verfassungsrechtlich verankerten Regelungen bislang nicht zu einer beruflichen und gesellschaftlichen Gleichstellung zwischen den Geschlechtern geführt, insbesondere sind Frauen in Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert und das, obwohl Erhebungen der letzten Zeit gezeigt haben, dass Frauen die deutlich besseren Bildungsabschlüsse (sowohl qualitativ als auch quantitativ) besitzen.

Die im vorliegenden achten Frauenförderplan aufgeführten Zahlen belegen, dass wir der beruflichen Gleichstellung von Frauen in den unteren und mittleren Ebenen sowie der unteren Führungsebene im Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt (MLU) mit teilweise überdurchschnittlicher Frauenrepräsentanz schon sehr nahe gekommen sind, allerdings nimmt der Frauenanteil mit zunehmender Leitungsposition drastisch ab.

Es besteht daher dringender Handlungsbedarf, wenn das in der Koalitionsvereinbarung definierte Ziel, den Frauenanteil auf 40 Prozent in herausgehobenen Funktionen auch des Ministeriums für Landwirtschaft und Umwelt und der nachgeordneten Bereiche zu erhöhen, erreicht werden soll.

Der vorliegende Frauenförderplan trägt als ein wichtiges Instrument zu dieser Personalentwicklung bei. Er gibt Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in Tätigkeitsbereichen und Einkommensebenen, in denen Frauen noch immer unterrepräsentiert sind. Zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Mütter und Väter gibt es bereits das Angebot einer ganzen Reihe von Regelungen bezüglich einer flexibleren Verteilung der individuellen Arbeitszeiten. Teilzeit,

Beurlaubungen und Elternzeit, Regelungen der Gleitzeitordnung oder der Heimarbeit im MLU sind hierbei besonders hervorzuheben.

Zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen reicht es jedoch nicht aus, die vorgenannten Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nur für Frauen zu schaffen. Vielmehr sind auch Männer in diese Überlegungen mit einzubeziehen. Frauenförderung kann erst dann erfolgreich sein, wenn es sowohl für Männer als auch für Frauen selbstverständlich ist, zur Betreuung ihrer Familienangehörigen Erziehungsurlaub, Pflegezeit, Elternzeit, Teilzeitbeschäftigung oder Sonderurlaub in Anspruch zu nehmen.

Alle Führungskräfte sind daher aufgefordert, ihr besonderes Augenmerk auf die Entwicklung und Förderung weiblicher Führungs-(nachwuchs)kräfte zu legen und Frauen sind aufgerufen und werden auch ermutigt, sich verantwortungsvollen Führungspositionen zu stellen.

Einleitung

Teil I Datenerhebung und Auswertung

1. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur
 - 1.1. Gesamtbeschäftigtenstruktur
 - 1.2. Gesamtübersicht nach Besoldungs- und Entgeltgruppen
2. Stellenbesetzungsverfahren
3. Beförderungen/Höhergruppierungen 2007 und 2009
4. Führungspositionen
 - 4.1. Beschäftigte in Führungspositionen
 - 4.2. Altersstruktur der Beschäftigten in Führungspositionen
5. Stellvertretungen
6. Teilzeitbeschäftigte
7. Heimarbeit
8. Fortbildungen

Teil II Ziele-Maßnahmen-Katalog

- Oberziel 1** - Chancengleichheit hinsichtlich der beruflichen Situation und Entwicklung von Frauen und Männern
- Oberziel 2** - Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen
- Oberziel 3** - Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Mitwirkung an Entscheidungsprozessen
- Oberziel 4** - Erhöhte Akzeptanz für Chancengleichheit

Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen

- Tabelle 1 Gesamtbeschäftigte 2009
- Tabelle 2 Gesamtübersicht nach Besoldungs- und Entgeltgruppen 2009
- Tabelle 3 Ergebnisse der Stellenbesetzungsverfahren 2009 / 2010
- Tabelle 4 Beförderungen / Höhergruppierungen 2007 und 2009
- Tabelle 5 Abteilungsleitungen und vergleichbare Führungsfunktionen 2007 und 2009
- Tabelle 6 Referatsleitungen und vergleichbare Führungspositionen 2007 und 2009
- Tabelle 7 Referatsleitungen 2007 und 2009 unter Berücksichtigung von Besoldungs- / Entgeltgruppen und Teilzeitbeschäftigung
- Tabelle 8 Referatsleitungen und Abteilungsleitungen 2009
- Tabelle 9 Stellvertretungen der Abteilungsleitungen und Referatsleitungen 2009 und 2010
-
- Abbildung 1 Diagramm Gesamtbeschäftigte 2009
- Abbildung 2 Fortbildungen insgesamt 2009 / 2010 -
Fachkompetenz, funktionsbezogene Seminare
- Abbildung 3 Fortbildung insgesamt 2009/2010 –
Führungs-, Sozial- und Persönlichkeitskompetenz
- Abbildung 4 Fortbildungen 2009 -
Fachkompetenz/
Funktionsbezogene Weiterbildung
- Abbildung 5 Fortbildungen 2009 -
Führungs-, Sozial- und
Persönlichkeitskompetenz
- Abbildung 6 Fortbildungen 2010 -
Fachkompetenz/
Funktionsbezogene Weiterbildung
- Abbildung 7 Fortbildungen 2010 -
Führungs-, Sozial- und
Persönlichkeitskompetenz

Einleitung

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Sinne des Gender-Mainstreaming ist integraler Bestandteil der Personalentwicklung im Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt (MLU) und nimmt bei allen personalwirtschaftlichen Maßnahmen einen hohen Stellenwert ein.

Der vorliegende Frauenförderplan des MLU basiert auf den gesetzlichen Grundlagen des Frauenförderungsgesetzes (FrFG) vom 27. Mai 1997, zuletzt geändert durch Gesetz vom 19. Dezember 2005 (GVBl. LSA S. 740,743).

Ziel des Frauenförderplans ist es, Schritte und Wege aufzuzeigen, um der deutlichen Unterrepräsentanz von Frauen, insbesondere in Leitungs- und Entscheidungspositionen, zu begegnen. Er beschreibt Maßnahmen im Zusammenhang mit personalwirtschaftlichen Entwicklungen, Stellenbesetzungsverfahren sowie im Hinblick auf ein spezifisches Fortbildungsangebot, die - unabhängig von ihrer Einbindung in ein kontinuierliches Gleichstellungscontrolling - nach zwei Jahren einzeln bilanziert werden können.

Derzeit ist der Frauenanteil im MLU in den unteren und mittleren Ebenen sowie der unteren Führungsebene teilweise überdurchschnittlich. Mit zunehmender Leitungsposition nimmt der Frauenanteil jedoch drastisch ab.

Für die Erarbeitung des vorliegenden Frauenförderplans wurde eine Arbeitsgruppe bestehend aus Vertreterinnen des Fortbildungs-, Organisations- und Personalreferates, des örtlichen Personalrates, der Schwerbehindertenvertretung, der Hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten sowie der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten gebildet.

Die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte (HGB) und die ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte (EGB) wurden gem. § 20 Abs. 2 FrFG beteiligt. Der örtliche Personalrat des MLU hat gem. § 65 PersVG LSA mitbestimmt.

Der vorliegende Frauenförderplan wurde gemäß der Richtlinie zum Erstellen von Frauenförderplänen vom 19. März 2008 (MBI. LSA. 2008, 371) erarbeitet und besteht aus zwei Teilen:

Teil I stellt den Personalstand zu den Stichtagen 31.12.2007 und 31.12.2009, zu dem auch die Bestandsaufnahme (Erfassung der statistischen Daten) gehört, dar. Soweit neuere Daten zur Verfügung standen, insbesondere zur Heimarbeit und Fortbildung, wurden diese zum Stichtag 31.12.2010 erhoben.

Teil II des Frauenförderplans bildet der Ziele-Maßnahmen-Katalog. Diese festgelegten Zielvorgaben gelten bis zum **31.12.2014**.

Die Frauenförderung ist ein fortlaufender Prozess, so dass ein Teil der aufgeführten Maßnahmen bereits unabhängig vom Inkrafttreten des Frauenförderplans umgesetzt und eingeführt wurde.

Teil I – Datenerhebung und Auswertung

1. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

1.1 Gesamtbeschäftigtenstruktur

Anzahl der Gesamtbeschäftigten zum Stichtag 31.12.2009:

352 Personen, darunter 216 Frauen (61,36 %)

Aufgeteilt nach Laufbahnen und tariflichen Eingruppierungen mit Stand 31.12.2009:

Tabelle 1 Gesamtbeschäftigte 2009

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt	Frauen		Männer	
		absolut	v. H.	absolut	v. H.
einfacher Dienst¹	6	4	66,67	2	33,33
mittlerer Dienst¹	60	56	93,33	4	6,67
gehobener Dienst¹	137	99	72,26	38	27,74
höherer Dienst¹	149	57	38,26	92	61,74
gesamt	352	216	61,36	136	38,64
davon A 13 / E 13	21	11	52,38	10	47,62
davon A 14 / E 14	38	22	57,89	16	42,11
davon A 15 / E 15	46	14	30,43	32	69,57
davon A 16 / E 15 Ü	29	8	27,59	21	72,41
davon B 2 und höher	15	2	13,33	13	86,67

Ein Frauenüberhang findet sich insbesondere im (vergleichsweise) mittleren sowie im (vergleichsweise) gehobenen Dienst. Im Bereich des vergleichsweise höheren Dienstes ist in den Statusgruppen A 13 und A 14 sowie bei den vergleichbaren Tarifbeschäftigten noch etwa Gleichstand. Bei den Dienstposten A15/E15 liegt der Frauenanteil unter zwei Drittel und sinkt bis zum Dienstposten B 2 und höher drastisch auf ca. ein Achtel (vergl. Tabelle 2).

¹ und vergleichbarer Entgeltgruppen

Die Daten der Tabelle 1 stellen sich in einem Diagramm wie folgt dar:

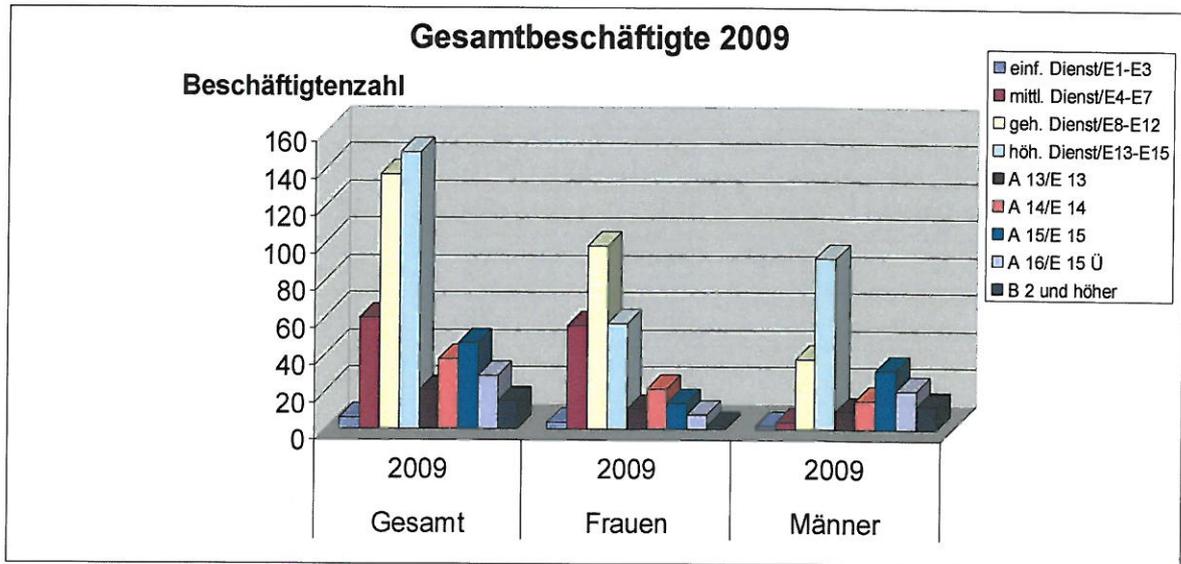


Abbildung 1 Diagramm Gesamtbeschäftigte 2009

1.2 Gesamtübersicht nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Tabelle 2 Gesamtübersicht nach Besoldungs- und Entgeltgruppen 2009

Besoldungs-/Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt	Frauen		Männer	
		absolut	v. H.	absolut	v. H.
bis A3/E1,E2/1a,2,2a	1	1	100,00	0	0
A4/E2U/E3a/3,3a,4	1	1	100,00	0	0
A5/E3/E4a	4	2	50,00	2	50,00
Σ einfacher Dienst²	6	4	66,67	2	33,33
A5/E4/E7a/4a,5	1	0	0	1	100,00
A6/E5/E8a/5a bis 8	8	7	87,50	1	12,50
A7/E6,E7/E9a/8a,9	24	23	95,83	1	4,17
A8/E8/E9b	10	10	100,00		
A9/E9/E9c	17	16	94,12	1	5,88
Σ mittlerer Dienst²	60	56	93,33	4	6,67
A10/E9G,E9H/E9e	14	13	92,86	1	7,14

² und vergleichbarer Entgeltgruppen

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt	Frauen		Männer	
		absolut	v. H.	absolut	v. H.
A11/E10/E10a	29	24	82,76	5	7,24
A12/E11/E11a,E11b	42	30	71,43	12	28,57
A13/E12/E12a	52	32	61,54	20	38,46
Σ gehobener Dienst²	137	99	72,26	38	27,74
A13/E13	21	11	52,38	10	47,62
A14/E14	38	22	57,89	16	42,11
A15/E15	46	14	30,43	32	69,57
A16/E15Ü	29	8	27,59	21	72,41
B 2	8	1	12,50	7	87,50
B 5	6	1	16,67	5	83,33
B 6	1	0	0	1	100,00
Σ Höherer Dienst²	149	57	38,26	92	61,74

Die Datenerfassung ergibt einen deutlichen Überhang an Männern ab Besoldungsgruppe A 15.

2. Stellenbesetzungsverfahren

Eine nach Frauen und Männern getrennte statistische Erfassung bei den Stellenbesetzungsverfahren liegt erst ab dem Jahr 2009 vor.

Tabelle 3 Ergebnisse der Stellenbesetzungsverfahren 2009 / 2010

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Anzahl der Stellenbesetzungen	Frauen		Männer	
		absolut	v. H.	absolut	v. H.
einfacher Dienst ³	0	0	0	0	0
mittlerer Dienst ³	1	1	100	0	0
gehobener Dienst ³	17	13	76,47	4	23,53
höherer Dienst ³	19	10	52,63	9	47,37
gesamt	37	24	64,86	13	35,13

³ und vergleichbarer Entgeltgruppen

3. Beförderungen / Höhergruppierungen 2007 und 2009

Im Jahr 2009 konnten gegenüber 2007 deutlich mehr Frauen befördert und höhergruppiert werden.

Tabelle 4 Beförderungen / Höhergruppierungen 2007 und 2009

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beförderungen/ Höhergrupp. insgesamt		beförderte/höhergruppierte Frauen				davon teilzeitbeschäftigt			
	2007	2009	2007	2007	2009	2009	2007	2007	2009	2009
			absolut	v. H.	absolut	v. H.			v. H.	
einf. Dienst ⁴	5	0	2	40,00	0	0	1	50,00	0	0
mittl. Dienst ⁴	3	7	3	100,0	7	100	2	66,67	0	0
geh. Dienst ⁴	19	24	15	78,95	17	70,83	1	6,67	4	23,53
höh. Dienst ⁴	5	30	0	0	12	40,00	0	0	3	25,00
gesamt	32	61	20	62,50	36	59,02	4	20	7	19,40

4. Führungspositionen

4.1 Beschäftigte in Führungspositionen

Tabelle 5 Abteilungsleitungen und vergleichbare Führungsfunktionen 2007 und 2009

insgesamt		Frauen		Frauen		Männer		Männer	
2007	2009	2007		2009		2007		2009	
		absolut	v. H.						
6	6	1	16,67	1	16,67	5	83,33	5	83,33

Tabelle 6 Referatsleitungen und vergleichbare Führungspositionen 2007 und 2009

insgesamt		Frauen insgesamt				davon teilzeitbesch. Frauen		Männer insgesamt				davon teilzeitbesch. Männer	
2007	2009	2007		2009		2007	2009	2007		2009		2007	2009
		abs.	v. H.	abs.	v. H.			abs.	v. H.	abs.	v. H.		
42	39	11	26,19	10	25,64	1	0	31	73,81	29	74,36	0	0

⁴ und vergleichbarer Entgeltgruppen

Tabelle 7 Referatsleitungen 2007 und 2009 unter Berücksichtigung von Besoldungs- / Entgeltgruppen und Teilzeitbeschäftigung

Besoldungs- / Entgeltgruppe	insgesamt		Frauen insgesamt				davon teilzeitbeschäftigte Frauen				Männer insgesamt				davon teilzeitbeschäftigte Männer			
	2007	2009	2007		2009		2007		2009		2007		2009		2007		2009	
			abs.	v. H.	abs.	v. H.	abs.	v. H.	abs.	v. H.	abs.	v. H.	abs.	v. H.	abs.	v. H.		
A 14 / E 14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A 15 / E 15	3	3	2	66,67	2	66,67	0	0	0	0	1	33,33	1	33,33	0	0	0	0
A 16 / E16	31	26	8	25,81	7	26,92	1	3,23	1	26,92	23	74,19	19	73,08	0	0	0	0
B 2	8	10	1	12,50	1	10	0	0	0	0	7	87,50	9	90	0	0	0	0
B 3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
gesamt	42	39	11	26,19	10	25,64	1	2,38	1	2,38	31	73,81	29	74,36	0	0	0	0

4.2 Altersstruktur der Beschäftigten in Führungspositionen

Tabelle 8 Referatsleitungen und Abteilungsleitungen 2009

Alter	Referatsleitungen (RL)	Abteilungsleitungen (AL)
bis 45 Jahre	2	1
46 – 50 Jahre	12	0
51 – 55 Jahre	13	4
56 – 60 Jahre	10	1
61 – 66 Jahre	2	0

Im Jahr 2009 war der überwiegende Teil der Referats- und Abteilungsleitungen über 50 Jahre alt. Mit einem altersbedingten Ausscheiden ist daher erst in etwa 10 bis 15 Jahren zu rechnen.

5. Stellvertretungen

Tabelle 9 Stellvertretungen der Abteilungsleitungen und Referatsleitungen 2009 und 2010

Funktion	insgesamt		Frauen		Männer	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
AL	7	7	1	1	6	6
RL	46	31	17	11	25	20

6. Teilzeitbeschäftigte

Tabelle 10 Teilzeitbeschäftigte⁵ 2009

Besoldungs- / Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt		davon teilzeitbeschäftigte			
	Frauen	Männer	Frauen		Männer	
			abs.	v. H.	abs.	v. H.
einfacher Dienst ⁶	4	2	1	25,00	0	0
mittlerer Dienst ⁶	56	4	5	8,93	0	0
gehobener Dienst ⁶	99	38	13	13,13	0	0
höherer Dienst ⁶	57	92	6 ⁷	10,53	0	0
gesamt	216	136	25	11,57	0	0

Von den 216 Frauen im Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt waren im Jahr 2009 11,57 % teilzeitbeschäftigt.

Tabelle 11 Teilzeitbeschäftigte⁵ 2010

Besoldungs- / Entgeltgruppe	teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer
mittlerer Dienst ⁶	3	0
gehobener Dienst ⁶	17	1
höherer Dienst ⁶	8	0
gesamt	28	1

Im Jahr 2010 waren 28 Frauen und 1 Mann teilzeitbeschäftigt.

⁵ Teilzeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz

⁶ und vergleichbare Entgeltgruppen

⁷ 1 x A 15 / E15 und 5 x A 14 / E 14

7. Heimarbeit

Für das Jahr 2009 liegen keine Zahlen zur Heimarbeit vor.

Tabelle 12 Heimarbeit 2010

Besoldungs- / Entgeltgruppe	insgesamt		davon teilzeitbeschäftigte			
	Frauen	Männer	Frauen		Männer	
			absolut	i. H.	absolut	i. H.
einfacher Dienst ⁸	0	0	0	0	0	0
mittlerer Dienst	0	0	0	0	0	0
gehobener Dienst	2	2	0	0	0	0
höherer Dienst	2	2	1	50,00	0	0
gesamt	4	4	1	25,00	0	0

⁸ und vergleichbare Entgeltgruppen

8. Fortbildungen

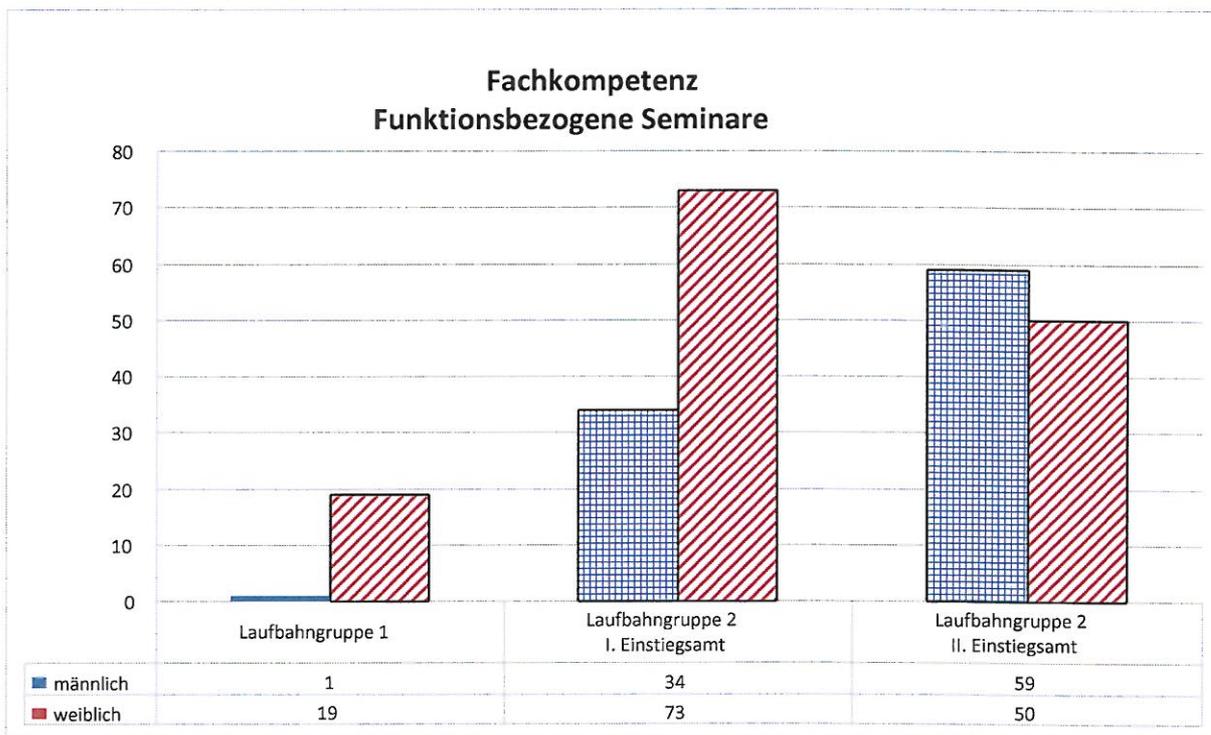


Abbildung 2 Fortbildungen insgesamt 2009 / 2010 - Fachkompetenz, funktionsbezogene Seminare

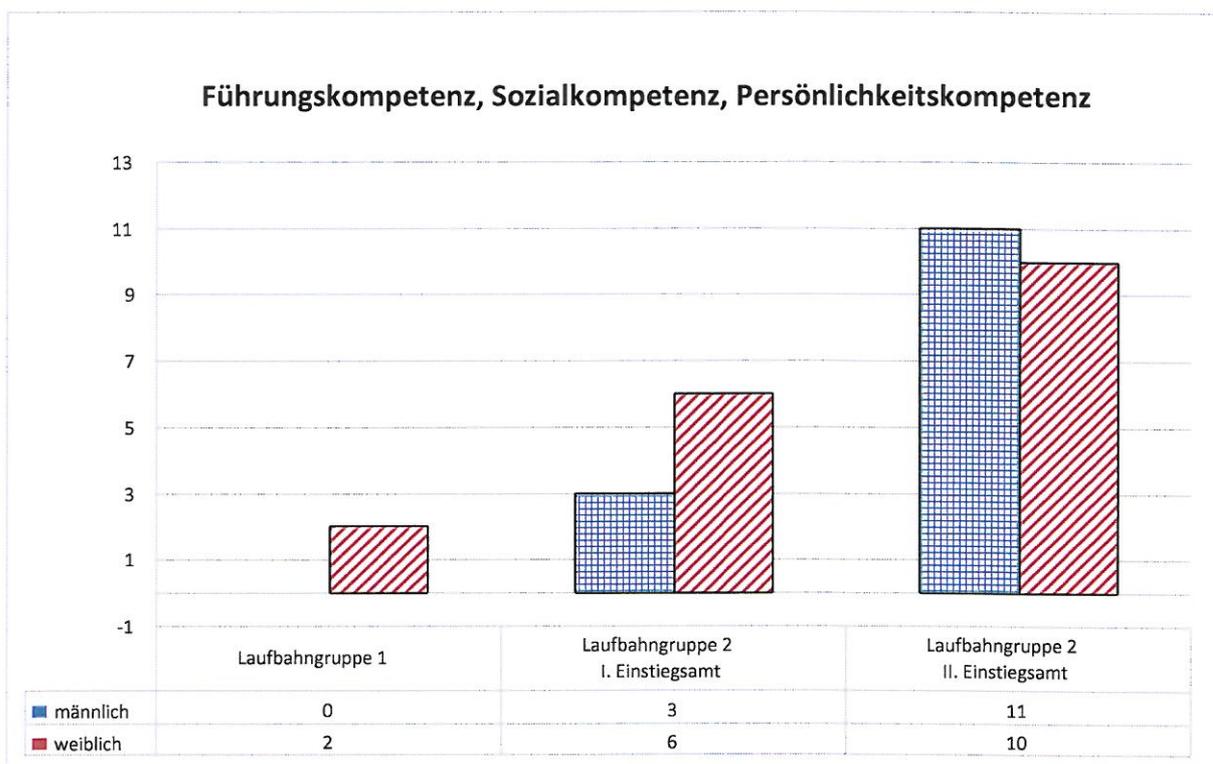


Abbildung 3 Fortbildung insgesamt 2009/2010 - Führungs-, Sozial- und Persönlichkeitskompetenz

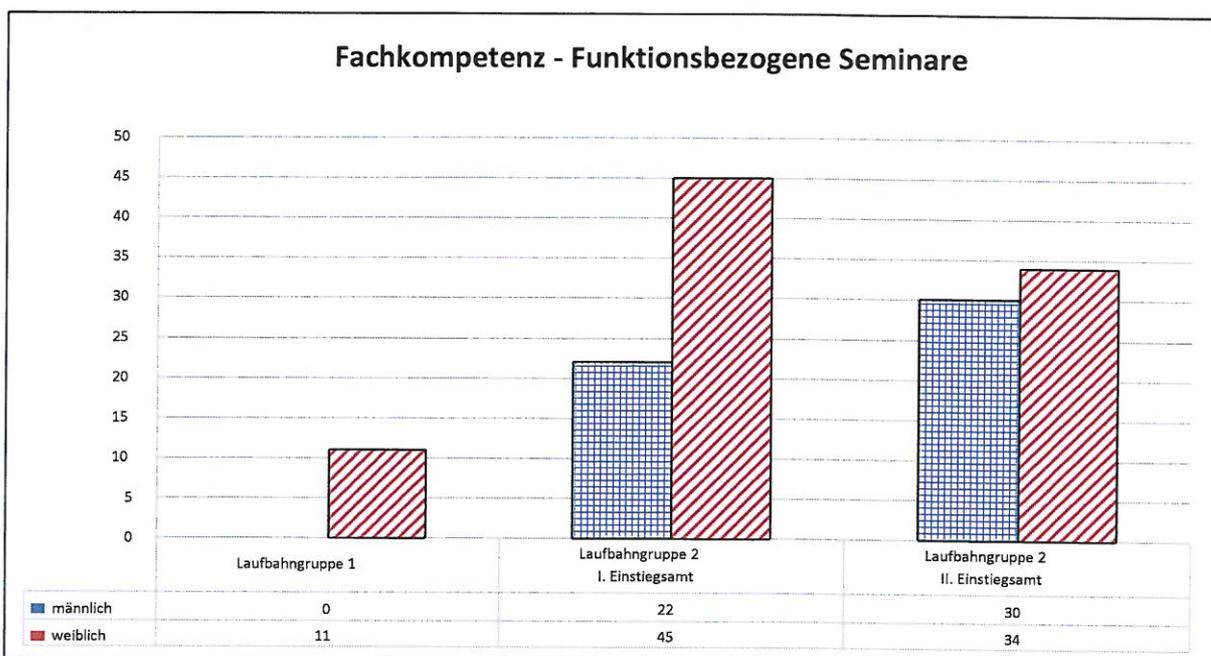


Abbildung 4 Fortbildungen 2009 – Fachkompetenz/ Funktionsbezogene Weiterbildung

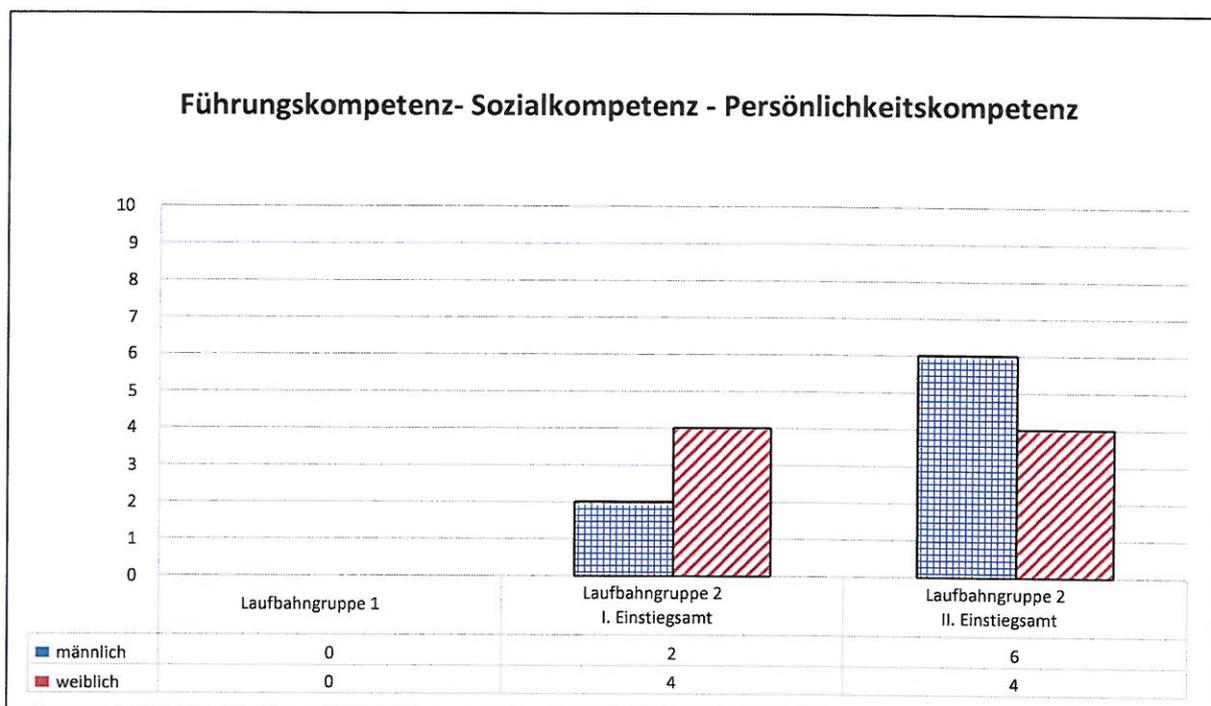


Abbildung 5 Fortbildungen 2009 - Führungs-, Sozial- und Persönlichkeitskompetenz

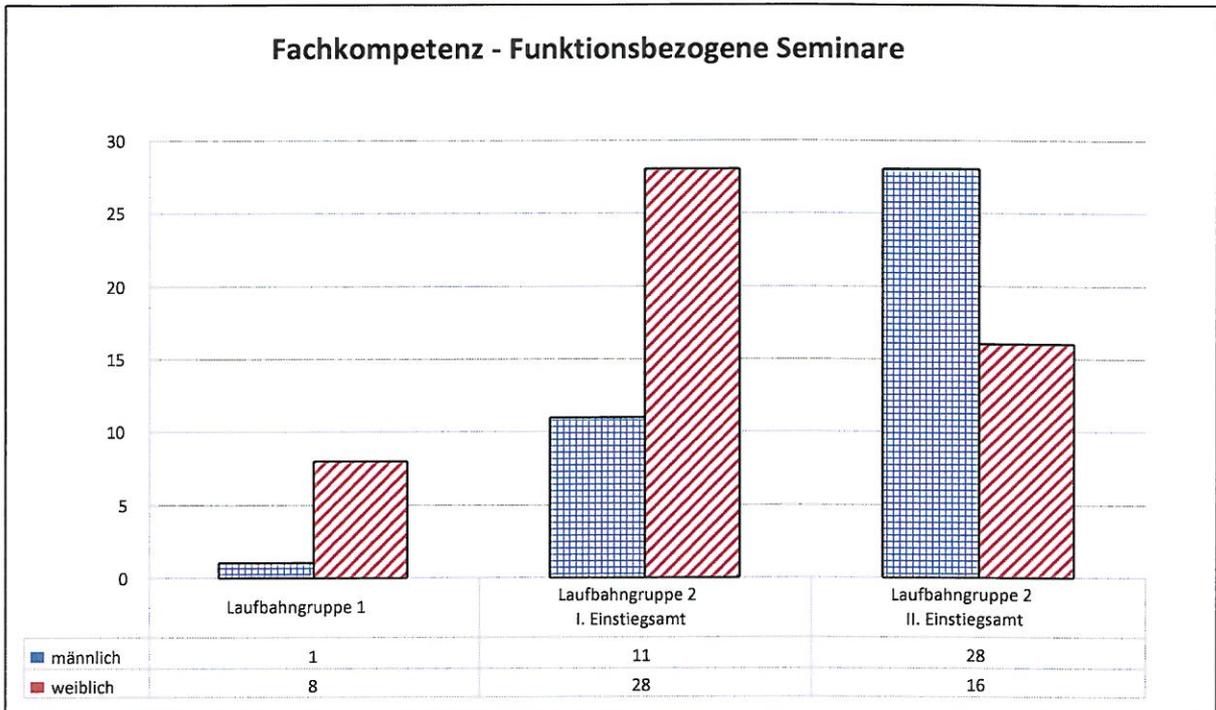


Abbildung 6 Fortbildungen 2010 - Fachkompetenz/ Funktionsbezogene Weiterbildung

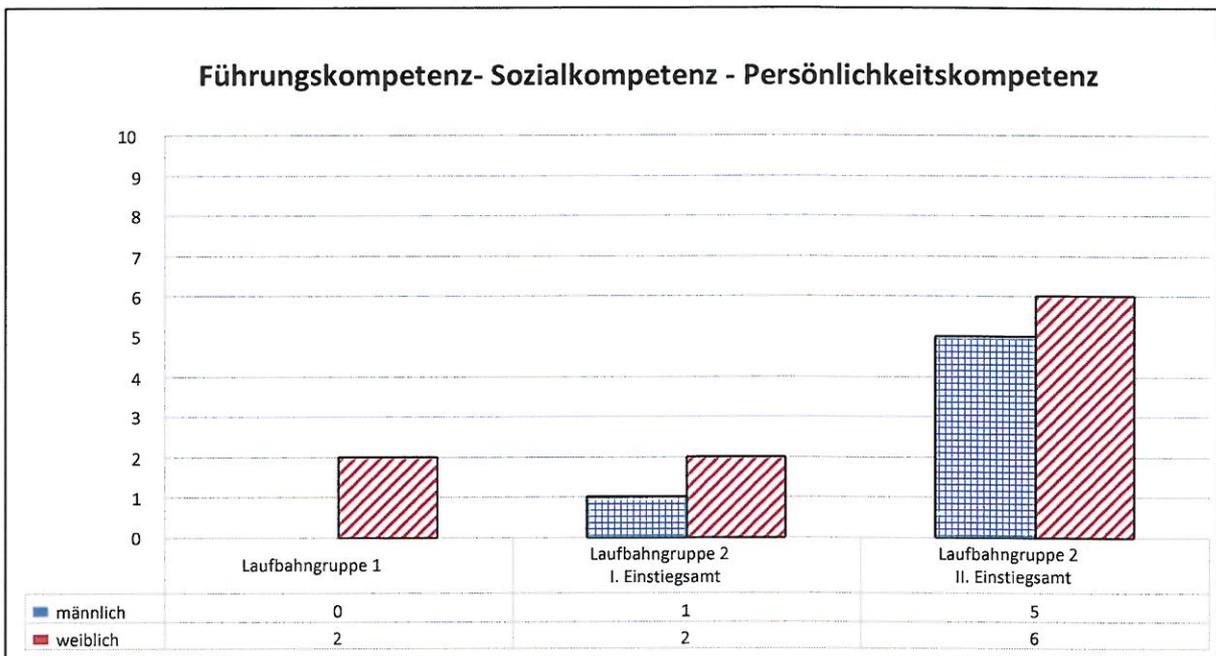


Abbildung 7 Fortbildungen 2010 - Führungs-, Sozial- und Persönlichkeitskompetenz

Teil II

Ziele-Maßnahmen-Katalog

Zur Schaffung eines einheitlichen und damit vergleichbaren Ziele-Maßnahmen-Kataloges ist eine Mustertabelle vom damals zuständigen Fachressort, jetzt Ministerium für Justiz und Gleichstellung (MJG), vorgegeben worden.

Der Ziele-Maßnahmen-Katalog wird kontinuierlich weiterentwickelt und durch geeignete Überprüfungsverfahren gesteuert. Die im Katalog angegebenen „Konkreten Ziele (messbare Indikatoren)“ werden daher anhand der verfügbaren bzw.- zu erhebenden Daten von der Dienststelle laufend erfasst und halbjährlich zusammengestellt.

Die halbjährliche Auswertung (Juni und Dezember) wird vom Personalreferat unter Einbeziehung der Hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten und der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten vorgenommen. Die zuständige Personalvertretung und weitere zu Beteiligende werden im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit von den Ergebnissen entsprechend unterrichtet.

Die im Rahmen des Frauenförderplans festgelegten Ziele und Maßnahmen sind unter Beachtung verbindlicher Rechtsvorschriften mit besonderer Sorgfalt auf behinderte Frauen anzuwenden bzw. systematisch zu modifizieren.

Tabellen zu den vier Oberzielen des Ziele – Maßnahmen - Kataloges

Oberziel 1 – Chancengleichheit hinsichtlich der beruflichen Situation und Entwicklung von Frauen und Männern hier: MLU (oberste Landesbehörde)

Zeitraum: 01.01.2012 – 31.12.2014

Konkretes Ziel und Zielgruppe	Konkrete Zielgröße (messbarer Indikator)	Nummer der Maßnahme	Maßnahme (hier Darstellung der Teilschritte und Terminstellungen – stichwortartig)	Zuständig für die Umsetzung
Schaffung von familienfreundlichen Arbeits- und Lebensbedingungen <u>Zielgruppe:</u> Beschäftigte mit Kindern im Alter bis 14 Jahren	Verringerung der Ausfallzeiten durch Betreuung von Kindern	1.1.1	Bereitstellung von Spielboxen/Laptop Teilschritte (1) Aufruf an die Bediensteten, gut erhaltene Spielsachen, Kinderbücher, Mal- und Bastelutensilien, Laufgitter, etc. kostenlos zur Verfügung zu stellen (2) Zusammenstellung der einzelnen Betreuungs- und Spielboxen nach Altersgruppen (0-2, 3-6, 7-12 Jahre) (3) Aufbewahrungsort wird im Extranet bekannt gegeben. (4) Erstellung einer Hausverfügung, dass im Bedarfsfall eigene (kranke) Kinder mit zum Dienst gebracht werden können Fortlaufend	HGB Referat 12 Referat 15

Konkretes Ziel und Zielgruppe	Konkrete Zielgröße (messbarer Indikator)	Nummer der Maßnahme	Maßnahme (hier Darstellung der Teilschritte und Terminstellungen – stichwortartig)	Zuständig für die Umsetzung
Schaffung von familienfreundlichen Arbeits- und Lebensbedingungen <u>Zielgruppe:</u> Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen	Verringerung der Ausfallzeiten	1.1.2	Ermöglichen von alternierenden Heimarbeitsplätzen mit schneller Anpassungsmöglichkeit an die veränderte Pflegelage bei Bedarf	Referat 12 Referat 11
Fortbildung von Teilzeitbeschäftigten <u>Zielgruppe:</u> Teilzeitbeschäftigte	Anteil der Teilzeitbeschäftigten, die an einer Fortbildung teilgenommen haben nach Fortbildungstagen, getrennt nach Frauen und Männern	1.2	Schaffung von Fortbildungsmaßnahmen, die für Teilzeitbeschäftigte geeignet sind (z. B. e-learning, Fernkurse)	Referat 15 HGB
Verbesserung der Teilhabe von Abwesenden <u>Zielgruppe:</u> Beschäftigte in Elternzeit; Langzeitkranke	Anteil der Abwesenden , <ul style="list-style-type: none"> • die an einer Fortbildung teilnehmen • die sich für eine neue interne Stelle bewerben 	1.3	Aufnahme in Verteiler zwecks Information der Beurlaubten (per E- Mail) über <ul style="list-style-type: none"> • Fortbildungsmöglichkeiten • Stellenausschreibungen fortlaufend	Referat 12 Referat 15

Konkretes Ziel und Zielgruppe	Konkrete Zielgröße (messbarer Indikator)	Nummer der Maßnahme	Maßnahme (hier Darstellung der Teilschritte und Terminstellungen – stichwortartig)	Zuständig für die Umsetzung
Betriebliche Gesundheitsförderung durch geschlechterspezifische Angebote <u>Zielgruppe:</u> Alle Beschäftigte	Rückgang des Krankenstandes	1.4	Implementierung eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements (GGM) Informationsveranstaltungen zu geschlechterspezifischen Themen der Gesundheit 3 pro Jahr Sportkurse für Frauen und Männer wöchentlich Gesundheitstag Jährlich	AK GGM Referat 15
Diskriminierungsfreie und die Gleichstellung fördernde Beurteilung <u>Zielgruppe:</u> Alle Beschäftigte	Getrennte Ausweisung der Beurteilungsnoten von Frauen und Männern sowie Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten getrennt nach Laufbahngruppen in einer Beurteilungsstatistik (Veröffentlichung der Beurteilungsergebnisse nach Abschluss eines Regelbeurteilungsdurchgangs)	1.5	Untersuchung der für die Bediensteten des MLU erstellten Beurteilungen in Hinsicht auf die Bewertung der Arbeitsleistung von Frauen und Männern bzw. durch Frauen und Männer Im Ergebnis von Auffälligkeiten Maßnahmen ergreifen. <u>Termin:</u> zur nächsten Regelbeurteilung	Referat 12 (in Kooperation mit PR, HGB und EGB)

Oberziel 2 – Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen

hier: MLU (oberste Landesbehörde)

Zeitraum: 01.01.2012 – 31.12.2014

Konkretes Ziel und Zielgruppe	Konkrete Zielgröße (messbarer Indikator)	Nummer der Maßnahme	Maßnahme (hier Darstellung der Teilschritte und Terminstellungen – stichwortartig)	Zuständig für die Umsetzung
Erstellung und Umsetzung eines Konzeptes zur Nachwuchsführungskräfteentwicklung in Anwesenheit der modularen Nachwuchsführungskräftebildung des Aus- und Fortbildungsinstitutes <u>Zielgruppe:</u> Nachwuchsführungskräfte	Mindestens die Hälfte der zur Verfügung stehenden Fortbildungsplätze sollen mit Frauen besetzt werden	2.1	Erstellung und Umsetzung eines Konzeptes zur Nachwuchsführungskräfteentwicklung in Anwesenheit der modularen Nachwuchsführungskräftebildung des Aus- und Fortbildungsinstitutes durch jährliche Ausschreibung eines Platzes ab 2009 und Auswahl geeigneter Kandidatinnen und Abordnung zum Lehrgang (Bitte an AFI, auch Lehrgänge außerhalb von Blankenburg anzubieten) sofort	Referat 15 Referat 12

Konkretes Ziel und Zielgruppe	Konkrete Zielgröße (messbarer Indikator)	Nummer der Maßnahme	Maßnahme (hier Darstellung der Teilschritte und Terminstellungen – stichwortartig)	Zuständig für die Umsetzung
<p>Erhöhung des Anteils von Frauen bei der Besetzung von Stellen ab LG 2, 2. Einstiegsamt sowie vergleichbare Entgeltgruppen</p> <p>Zielgruppe: Frauen im höheren Dienst bzw. mit der Befähigung für die LG 2, 2. Einstiegsamt</p>	<p>Anteil von Frauen bei Bewerbungen auf Stellen</p> <p>Anteil der Frauen die sich erfolgreich auf Stellen beworben haben</p>	2.2	<p>Bei Ausschreibungen für Stellen des höheren Dienstes sind zu den Vorstellungsgesprächen möglichst 50 % weibliche Bewerber bei entsprechender Erfüllung des Anforderungsprofils und unter Berücksichtigung des Leistungsprinzips einzuladen</p> <p>fortlaufend</p>	Referat 12
<p>Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen durch Stellenteilung</p> <p>Zielgruppe: Frauen im höheren Dienst bzw. mit der Befähigung für den höheren Dienst</p>	Anteil der Frauen in Führungspositionen mit einer Teilzeitstelle	2.3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Schaffung von Teilzeitstellen für Führungskräfte, i.d.R. nicht < 35 h je Woche 2. Formulierungen in Ausschreibungen von Führungspositionen so wählen, dass sich Frauen auch tatsächlich angesprochen fühlen, gezielter Hinweis auf Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung 3. gezielt auch Frauen informieren, die beurlaubt sind 4. vor der Ausschreibung mit der Hausleitung klären, ob Teilzeit möglich ist 	Referat 11 Referat 12

Anderungen beim Beurteilungswesen (im Familienleben erworbene Sozialkompetenzen, frauengerechte/gendergerechte Sprache) soll demnächst noch genauer betrachtet werden.

Oberziel 3 – Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Mitwirkung an Entscheidungsprozessen
 hier: MLU (oberste Landesbehörde)

Zeitraum: 01.01.2012 – 31.12.2014

Konkretes Ziel und Zielgruppe	Konkrete Zielgröße (messbarer Indikator)	Nummer der Maßnahme	Maßnahme (hier Darstellung der Teilschritte und Terminstellungen – stichwortartig)	Zuständig für die Umsetzung
Vermehrte Präsenz von Frauen in entscheidungsrelevanten Positionen Zielgruppe: Alle Frauen	Möglichst paritätische Besetzung von Führungspositionen/Arbeitsgruppen sowie gegengeschlechtliche Besetzung von Vertretungspositionen	3.1	Bei Auswahl für Besetzung auf Parität bzw. Gegengeschlechtlichkeit achten bei Bedarf	alle Abteilungen
Stärkere Einbindung von Frauen in alle Entscheidungsprozesse	Befragung von Männern und Frauen auf Auswirkung der Schulung (z.B.: vermehrt, gleich oder gar nicht)	3.2.1	Sensibilisierung der Vorgesetzten/Führungskräfte durch Schulung zum Thema „paritätische Einbeziehung von Männern und Frauen in Entscheidungsprozesse“	HGB Referat 15
	Nachgewiesen durch Mitzeichnung	3.2.2	Beteiligung bei Entscheidungsvorlagen im Rahmen der fachlichen Zuständigkeit Mitzeichnung einer Frau bei Hausleitungsvorlagen	alle Referatsleitungen

Oberziel 4 – Erhöhte Akzeptanz für Chancengleichheit

hier: MLU (oberste Landesbehörde)

Zeitraum: 01.01.2012 – 31.12.2014

Konkretes Ziel und Zielgruppe	Konkrete Zielgröße (messbarer Indikator)	Nummer der Maßnahme	Maßnahme (hier Darstellung der Teilschritte und Terminstellungen – stichwortartig)	Zuständig für die Umsetzung
<p>Sensibilisierung der Wahrnehmung ihrer Leitungsaufgaben zu dem Thema Gender (Geschlecht, Alter, soziale/ethnische Herkunft, Behinderung, Bildung etc.) und Diversity (Fördern und Fordern von Vielfalt) und Gender Mainstreaming als Auffrischung</p> <p>Zielgruppe: alle Beschäftigten, getrennt nach Funktionen</p>	<p>An Hand der erstellten Dokumente (z.B. Erlasse, Richtlinien, Gesetze etc.), für die eine Gender-Betroffenheit wahrscheinlich ist, sollen durch einen Vergleich der bisherigen und der künftigen Formulierungen in den Dokumenten nach erfolgter Sensibilisierung die Veränderungen dargestellt werden.</p>	4.1	<p>Erarbeitung von zielgruppenorientierten Fortbildungsmodulen für Führungskräfte im MLU mit dem Schwerpunkt Gender und Diversity</p> <ul style="list-style-type: none"> - Begriffsklärung, Ziele, Rahmenbedingungen - Rechtliche Grundlagen - Entwicklung von Handlungsoptionen - Aktionsfelder und Verfahren und Gender Mainstreaming, - Die Theorie und die EU-Richtlinien - Bewusstes Wahrnehmen im eigenen Alltag - Umsetzungsmöglichkeiten im konkreten Arbeitsalltag - Verhaltensmuster der Gesellschaft - Genderbewusste Kommunikation <p>(Termin: Ende 2014)</p>	Gender Mainstreaming Beauftragte Referat 15