

KARRIEREWEGE VON FRAUEN
als Teil eines erfolgreichen Gender Managements
in der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts

- Konzept -



SACHSEN-ANHALT

Ministerium für
Justiz und Gleichstellung

Das Konzept „Karrierewege von Frauen als Teil eines erfolgreichen Gender Managements in der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts“ wurde als Kabinettsvorlage Nr. 0344 vom Ministerium für Justiz und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt in das Kabinett eingebracht und ist am 19. Juni 2012 beschlossen worden.

Inhaltsverzeichnis:

	Seite
I. Frauen in Führungsfunktionen als Erfolgsfaktor in Wirtschaft und Verwaltung	03
II. Weibliche Führungskräfte-Entwicklung als Teil eines erfolgreichen Gender Managements in der Landesverwaltung.....	05
III. Zur Situation in der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts	07
IV. Ressortübergreifende Maßnahmen	09
V. Ressortinterne Maßnahmen	12
VI. Ausblick	17
 <i>Gesetzliche und Geschäftsgrundlagen</i>	 18
<i>Abkürzungsverzeichnis</i>	19

I.

Frauen in Führungsfunktionen als Erfolgsfaktor in Wirtschaft und Verwaltung

Frauen steigen nach wie vor weniger häufig in Führungspositionen auf als Männer und sind in den Spitzenpositionen von Wirtschaft und Verwaltung deutlich unterrepräsentiert. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen in Deutschland liegt einer Studie aus dem Jahr 2011 zufolge im Aufsichtsrat bei 9,1 Prozent und im Vorstand bei 2,8 Prozent¹. Dabei belegen internationale Studien wie „Women Matter“ von McKinsey (Frankreich 2007) oder die Studie der amerikanischen Unternehmensberatung Catalyst (2004) klar eine positive Beziehung zwischen der Unternehmensleistung und dem jeweiligen Anteil von Frauen in Spitzengremien. Eine für Deutschland im Jahr 2011 veröffentlichte Untersuchung unter den 160 wichtigsten börsennotierten deutschen Aktiengesellschaften präzisiert diese Ergebnisse dahingehend, dass eine positive „Performance-Wirkung für die Besetzung von Aufsichtsräten mit Frauen bei Unternehmen mit spezifischen Eigenschaften“² nachweisbar ist. Genannt werden insbesondere Unternehmen mit einem hohen Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft und Unternehmen, die Produkte und Leistungen vorwiegend an private Kundinnen und Kunden verkaufen.

Auch in politischen Führungs- und Entscheidungspositionen bietet sich ein vergleichbares Bild. In den Landesparlamenten liegt der Frauenanteil durchschnittlich bei 32 Prozent, in den kommunalen Vertretungen sogar nur bei 25,6 Prozent. Der Frauenanteil der Ministerinnen und Senatorinnen in den Landesregierungen lag 2008 durchschnittlich bei knapp 30 Prozent, in den Verwaltungspositionen von Landkreisen, kreisfreien Städten und Bezirken sogar nur bei 10 Prozent.³ Bei einem Blick auf Sachsen-Anhalt bestätigt sich diese bundesweit zu konstatierende Situation. So sind im Landtag von Sachsen-Anhalt aktuell nur 32 Prozent der Mandatsträger weiblich. Auf der Ebene der Kreistage und Gemeinderäte der Stadtkreise bzw. kreisfreien Städte rangiert Sachsen-Anhalt im Bundesländervergleich mit einem Frauenanteil von knapp 20 Prozent im letzten Viertel.⁴ Von den mehr als 200 Städten und Gemeinden werden nur vier von einer Oberbürgermeisterin und 25 von Bürgermeisterinnen geführt.

Der erste Gender-Atlas der Bundesregierung belegt, dass die Situation in den obersten Landesbehörden ebenfalls nicht zufriedenstellen kann. Ein bundesweites Benchmarking zum

1 Frauen in Führungspositionen. Auswirkungen auf den Unternehmenserfolg. Eine Untersuchung vom Institut für Unternehmensführung – Karlsruher Institut für Technologie im Auftrag des BMFSFJ. August 2011, S. 11 und S. 14. Die Daten wurden per 31.12.2010 erhoben und berücksichtigen Vorstandspositionen im Prime Standard.

2 A.a.O., S. 7.

3 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.): Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. 2010.

4 Ebenda. Tabellenanhang nach Bundesländern
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen>

Frauenanteil an besetzten Abteilungsleitungspositionen ergab 2008, dass der Frauenanteil im Bundesdurchschnitt bei rund 16 Prozent liegt, wobei die Spannweite in den Bundesländern von 2,4 bis zu 38 Prozent reicht.⁵ Sachsen-Anhalt verpasste auch hier im Bundesländervergleich mit ca. 10 Prozent den Bundesdurchschnitt.

Im Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung „Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf“ hat die Sachverständigenkommission verdeutlicht, dass Gleichstellungspolitik eine Schlüsselfrage für die Gestaltung einer zukunftsorientierten Innovationspolitik ist. Ausdrücklich wird das hohe wirtschaftliche Potenzial einer Gleichstellung der Geschlechter dargestellt und belegt. Die Kommission stellt abschließend fest: „Die Kosten der gegenwärtigen Nicht-Gleichstellung übersteigen die einer zukunftsorientierten Gleichstellungspolitik bei weitem.“⁶ Die Sachverständigen betonen, „dass in der Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im gesamten Lebensverlauf großes Potenzial sowohl für einen geglückten gesellschaftlichen Zusammenhalt als auch für nachhaltiges wirtschaftliches Wachstum steckt“⁷.

⁵ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.): Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. 2010. S. 16.

⁶ Neue Wege – gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Gutachten der Sachverständigenkommission an das BMFSFJ für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. 2011. BT-Drs. 17/6240, S. 246.

⁷ Ebd. S. 10.

II.

Weibliche Führungskräfte-Entwicklung als Teil eines erfolgreichen Gender Managements in der Landesverwaltung

2.1

Die Geschlechterperspektive in der Verwaltungskultur stärken

Mit der Koalitionsvereinbarung hat sich die Landesregierung verpflichtet, in dieser Legislatur „konkrete Schritte für die Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern in die Wege (zu) leiten“. In diesem Kontext wurde „die Erhöhung des Frauenanteils auf 40 Prozent in gehobenen Funktionen der Landesverwaltung und der nachgeordneten Bereiche“⁸ als Ziel festgeschrieben.

Dabei weist auch hier der Erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung den Weg, wenn die Sachverständigen resümieren, dass „tatsächliche Gleichstellung durch eine neue rechtliche und institutionelle Rahmung alleine nicht hergestellt werden“ könne, es hierfür vielmehr „eines Umdenkens in der Arbeitswelt und der Entwicklung einer Unternehmenskultur“ bedürfe, „die sich am Leitbild der/des Erwerbstätigen mit (potenziellen) Fürsorgeverpflichtungen und anderen lebensweltlichen Zeitbedarfen im Lebensverlauf orientiert und entsprechende Erwerbs- und Lebensverläufe von Frauen und Männern wertschätzt“.⁹

Von dieser Grundposition ausgehend, kann eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen der Landesverwaltung nur dann nachhaltig gelingen, wenn das Vorhaben strukturpolitisch angelegt ist. Insofern ist es einerseits Bestandteil eines langfristigen Veränderungsprozesses, der insbesondere auf Personal- und Organisationsentwicklung abzielt. Andererseits sind begleitende Maßnahmen erforderlich, die dem Thema Öffentlichkeit und Akzeptanz verschaffen.

Der strukturorientierte Ansatz bedeutet, Karriereplanung und -entwicklung von Frauen als Teil eines erfolgreichen Gender Managements in der Landesverwaltung zu betrachten. Gender Management umfasst dabei die Gesamtheit aller betrieblichen Maßnahmen zur systematischen Gestaltung der Geschlechterverhältnisse, die unter Bezug auf gesellschaftliche Normen und Werte gleichzeitig zur Verbesserung der Arbeitssituation von Frauen und Männern, zu einer Erhöhung der Kunden- und Kundinnenzufriedenheit sowie zur Steigerung der Effizienz der Verwaltung beitragen. So ist es möglich, die Geschlechterperspektive ganzheitlich

⁸ Koalitionsvereinbarung „Sachsen-Anhalt geht seinen Weg – Wachstum, Gerechtigkeit, Nachhaltigkeit“ 2011-2016, S. 36.

⁹ BT-Drs. 17/6240, S. 246.

und nachhaltig in die Verwaltungsorganisation zu integrieren. Indem von vornherein unterschiedliche Interessenlagen in der Gestaltung der Geschlechterverhältnisse berücksichtigt werden, wird der Gender Mainstreaming-Ansatz konsequent umgesetzt.

2.2

Gender-Kompetenz der Führungskräfte als Schlüsselfrage

Gender Mainstreaming als Handlungsstrategie in der Verwaltung zielt darauf ab, bei allen fachlichen und politischen Vorhaben die unterschiedliche Betroffenheit von Frauen und Männern zu reflektieren und geschlechtsspezifische Auswirkungen auszuloten. Mit diesem Ansatz wird die Ungleichheit der Geschlechter als politische Frage und damit zugleich als politisch zu lösende Aufgabe identifiziert. Dabei funktioniert Gender Mainstreaming Top-down, das heißt die Gender-Kompetenz der Führungskräfte, ihr Bekenntnis zu Gender Mainstreaming entscheidet über den Erfolg des Veränderungsprozesses. Es ist die Schlüsselfrage.

Folgerichtig liegt die Steuerungsverantwortung für das Vorhaben, den Anteil von Frauen in gehobenen Führungspositionen zu erhöhen, bei den Ministern und Ministerinnen sowie den Amtschefs bzw. -chefinnen der Ressorts, betrifft insbesondere Personal-, Organisations- und Fortbildungsverantwortliche, schließt aber letztlich alle Führungskräfte ein.

Ressortübergreifendes Steuerungs- und Koordinierungsgremium zur Umsetzung des Koalitionsauftrages ist die IMAG Gender Mainstreaming, die unter der Leitung des Ministeriums für Justiz und Gleichstellung steht. In der IMAG Gender Mainstreaming arbeiten die Gender-Beauftragten der Ressorts auf Abteilungs- und Referatsleitungsebene sowie eine Abordnung der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten (siehe Kabinettsbeschluss vom 5. März 2002). Personalvertretungen sowie ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte sind bei relevanten Maßnahmen zu beteiligen.

Das vorliegende Konzept ist von diesem strategischen Ansatz her ein Baustein des Gender Mainstreaming-Konzepts, an dessen Fortschreibung die IMAG Gender Mainstreaming bereits arbeitet und das im Jahr 2013, untersetzt mit einem Arbeitsprogramm, vorliegen soll. Das Gender Mainstreaming-Konzept als Handlungsstrategie in der Landesverwaltung wird letztlich Bestandteil des Programms für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt sein.

III.

Zur Situation in der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts

3.1

Gesetzliche Rahmenbedingungen

Die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts kann nur unter Beachtung der gesetzlichen Rahmenbedingungen erfolgen. Dabei sind zum einen das Gleichberechtigungsgebot nach Art. 3 Absatz 2 GG und zum anderen der Grundsatz der Bestenauslese nach Art. 33 Absatz 2 GG zu berücksichtigen. Da sich der Staat im Art. 3 Absatz 2 Satz 2 GG verpflichtet hat, die „tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ zu fördern und auf die „Beseitigung der Nachteile“ hinzuwirken, ist hieraus ein Förderauftrag abzuleiten.

Dabei ist festzustellen, dass sich gerade die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit trotz rechtlicher Gleichstellung offenbar als Problem darstellt. Hierbei geht es um im Auswahlverfahren oft nur bedingt überprüfbare Beurteilungsspielräume, in denen sich geschlechtsspezifische Vorurteile unbewusst oder bewusst niederschlagen. Das betrifft insbesondere Stellenausschreibungen, Anforderungsprofile für Stellen oder die Beurteilung von Qualifikationen. Insofern sind verbindliche Zielmarken als ein Mittel zur tatsächlichen Verwirklichung der Chancengleichheit im Auswahlverfahren zu verstehen und sollen flankiert von einem Maßnahmenbündel, das insbesondere auf die Vereinbarkeit von Familie und Karriere, auf geschlechtersensible Beurteilungskriterien, passgenaue Fortbildungsangebote und -möglichkeiten oder auf Transparenz durch ein kontinuierliches Monitoring abstellt, umgesetzt werden.

Hierbei ist zu beachten, dass für Bereiche, in denen beispielsweise der Frauenanteil an den Beschäftigten nur 10 Prozent beträgt, eine kurzfristig zu erreichende Zielmarke von 40 Prozent Frauenanteil unter den Führungskräften unrealistisch wäre.

Um einen nachhaltigen Veränderungsprozess anzustoßen, sind deshalb solide Ausgangsdaten und realistische, differenzierte Zielmarken unverzichtbar. Letztlich geht es darum, in einem kontinuierlichen Arbeitsprozess und durch eine neue Form der Transparenz das Bewusstsein für die Geschlechterdisparitäten in Führungspositionen zu schärfen, die Gender-Sensibilität und -Kompetenz der Führungskräfte auszubauen und durch verschiedene Maßnahmen mittel- und langfristig Frauen in gehobene Führungspositionen zu entwickeln.

3.2

Bestandsaufnahme

Ausgehend von diesen Prämissen ist eine differenzierte Bestandsaufnahme angezeigt. Grundsätzlich lässt sich aus den regelmäßig veröffentlichten Berichten zur Umsetzung des Frauenfördergesetzes entnehmen, dass seit 1999 auf der Ebene der Referatsleitungen in den obersten Landesbehörden ein leichter Aufwärtstrend beim Frauenanteil von 17 auf 25 Prozent (Datenstand 2008) zu verzeichnen ist. Weiter ist erkennbar, dass der Frauenanteil an Führungspositionen in Mittelbehörden mit knapp 40 Prozent deutlich höher ist als in den obersten Landesbehörden.¹⁰

Mit Stand vom 1. Januar 2011 wurden die Angaben zum Anteil von Frauen in Führungspositionen in den Ressorts einschließlich der nachgeordneten Bereiche präzisiert.¹¹ Allerdings spiegeln diese Daten zum einen den Stand vor der Regierungsbildung im Mai 2011 wieder. Zum anderen werden nicht die einzelnen Hierarchieebenen bezogen auf die Ressorts und die nachgeordneten Bereiche abgebildet. Damit ist nicht erkennbar, wie sich der Frauenanteil an Führungspositionen einerseits in den Ministerien und andererseits in den nachgeordneten Behörden darstellt. Vielmehr gibt die Übersicht nur die Gesamtzahl der Stellen wieder, die in den Zuständigkeitsbereich des jeweiligen Ressorts fallen, bietet aber die Möglichkeit, die Situation der Ressorts einschließlich nachgeordneter Bereiche untereinander zu vergleichen.

Um eine mit der jetzigen Struktur der Landesverwaltung übereinstimmende und aktuelle sowie die unterschiedlichen Hierarchieebenen spiegelnde Datengrundlage zu erhalten, wurden die Ressorts gebeten, eine aktuelle geschlechtersensible Erhebung zu Führungspositionen in ihrem Verantwortungsbereich durchzuführen. Dabei sollten die Hierarchieebenen gesondert aufgeschlüsselt werden nach Abteilungsleitungen, Referatsleitungen, erste Führungsebene im nachgeordneten Bereich mit Stellvertretung sowie Beschäftigte in der Laufbahngruppe 2/2. Einstiegsamt bzw. entsprechende Entgeltgruppen mit Führungsverantwortung. Das Ergebnis der Ressortabfrage belegt, dass Voraussetzung für die Umsetzung des Auftrages aus der Koalitionsvereinbarung ein für die Landesverwaltung abgestimmtes und somit vergleichbares Monitoring zu Frauen in Führungspositionen ist, um den Prozess der Führungskräfteentwicklung transparent machen und gestalten zu können.

¹⁰ Siebter Bericht über die Umsetzung des Frauenfördergesetzes. LT-Drs. 5/3038 vom 05.01.2011

¹¹ LT-Drs. 6/141 vom 23.06.2011

IV.

Ressortübergreifende Maßnahmen

Die IMAG Gender Mainstreaming hat am 18. November 2011 einen Zieleworkshop „Frauen in Führungspositionen in der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts“ durchgeführt. Diese „Ideenbörse“ sowie die in der Kabinettsvorlage Nr. 0138 vom 17. Oktober 2011 vorgelegten Bausteine wurden im Nachgang diskutiert. Im Ergebnis dieses Diskussions- und Abstimmungsprozesses beschlossen die IMAG-Mitglieder auf ihrer Beratung am 24. Februar 2012, die nachfolgend aufgeführten ressortübergreifenden Maßnahmen in das Konzept „Karrierewege von Frauen als Teil eines erfolgreichen Gender Managements in der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts“ aufzunehmen. Sie waren sich einig darin, dass diese Maßnahmen geeignet sind, einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung des Ziels zu leisten, den Anteil von Frauen in Führungspositionen der Landesverwaltung zu erhöhen.

4.1.

Strukturorientierte Maßnahmen

- **Jährliches Monitoring zur Stellenvergabe bei Führungspositionen**

Um Transparenz und eine einheitliche Datengrundlage zu schaffen, ist jährlich ein gendersensibles Monitoring zur Stellenvergabe bei Führungspositionen in den Ressorts einschließlich nachgeordneten Bereichen durchzuführen. Die dafür erforderlichen Indikatoren werden im Rahmen der IMAG Gender Mainstreaming erarbeitet.

- **Überarbeitung des allgemeinen Kriterienkatalogs für Beurteilungen**

Die derzeit für alle Ressorts geltenden allgemeinen Kriterien für Beurteilungen sind unter dem Aspekt der Aufnahme und Erweiterung von diskriminierungsfreien und gendersensiblen Kriterien zu überarbeiten. Nach Beschlussfassung der IMAG Gender Mainstreaming wird das fachlich zuständige Ressort, das Ministerium der Finanzen, dem Kabinett eine entsprechende Vorlage zur Modifizierung des Kabinettsbeschlusses vom 9. November 2004 zuleiten.

- **Überarbeitung der Richtlinie für die Erstellung von Frauenförderplänen**

Die derzeit geltende Richtlinie für die Erstellung der Frauenförderpläne ist im Kontext zum neu einzuführenden jährlichen gendersensiblen Monitoring zur Stellenvergabe bei Führungspositionen anzupassen. Darüber hinaus ist zu prüfen, welche Änderungen in der Richtlinie geeignet sein könnten, um den Anteil von Frauen in gehobenen Führungspositionen nachhaltig zu erhöhen.

- **Schaffung eines finanziellen Anreizsystems zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen**

Es ist zu prüfen, inwieweit finanzielle Anreizsysteme für die Ressorts geschaffen werden können, um den Anteil von Frauen in gehobenen Führungspositionen der Landesverwaltung zu erhöhen.

4.2.

Maßnahmen zur Stärkung der Motivation

Es wird in der Landesverwaltung ein Mentoring-Projekt für Frauen mit Karrierewunsch inklusive Controlling angeboten, um potenzielle Kandidatinnen für Führungspositionen frühzeitig zu identifizieren und in ihrer Entwicklung aktiv zu begleiten.

4.3.

Maßnahmen zum zielgerichteten Ausbau der Qualifikation

Es erfolgt unter besonderer Berücksichtigung der Führungskräftefortbildung eine Überprüfung des Fortbildungsangebotes des Aus- und Fortbildungsinstitutes Sachsen-Anhalt auf Gender-Sensibilität. Hierbei sind unter anderem eine ressortbezogene Frauenquote von mindestens 40 Prozent bezüglich der Teilnahme an der Führungskräftefortbildung, eine durchgängig integrative Berücksichtigung von Gender Mainstreaming in den Fortbildungsangeboten und wohnortnahe Angebote zu prüfen, die insbesondere auch Frauen mit Kindern die Teilnahme an den Angeboten ermöglichen. Darüber hinaus ist mittelfristig (Doppelhaushalt 2014/15) eine gesetzliche Regelung zur finanzierten Kinderbetreuung bei auswärtiger Fortbildung nach dem Vorbild Hessens und Nordrhein-Westfalens anzustreben.

4.4.

Maßnahmen zur Entwicklung einer gendersensiblen Unternehmenskultur

Zur Stärkung der Gender-Sensibilität und -Kompetenz der Führungskräfte der obersten Landesbehörden werden alle Ressorts aufgefordert, Führungskräften auf Abteilungs- und Referatsleitungsebene Gender-Trainings zu ermöglichen. Als Dienstleister steht hier das G/I/S/A zur Verfügung. Dies gilt insbesondere auch für Personalverantwortliche, denen spezielle Themenangebote (geschlechtersensible Stellenausschreibungen und Beurteilungen) unterbreitet werden.

4.5.

Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Insbesondere mit dem Blick auf die Infrastruktur hat die Bestandsaufnahme gezeigt, dass die Rahmenbedingungen in den einzelnen Ressorts erheblich differieren. So gibt es in den Ressorts verschiedene und vielfältige Angebote, um die Selbstverantwortung und Zeitsouveräni-

tät der Beschäftigten in der Landesverwaltung zu stärken. Angebote wie Teilzeit - auch für Führungskräfte -, Telearbeit, flexible Arbeitszeitmodelle oder Coming-Home-Programme für junge Mütter und Väter sind in unterschiedlicher Ausprägung zu finden. Deshalb wird die Vielfalt dieser ressortinternen Maßnahmen in einer Übersicht zusammengefasst dargestellt. Anliegen ist es, mit dieser Transparenz dazu beizutragen, dass erfolgreich erprobte Modelle zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Karriere/Beruf sich als Best Practice-Beispiele sukzessive in der Landesverwaltung durchsetzen und zu einer geschlechtersensiblen Verwaltungskultur beitragen, die im Sinne einer modernen Gleichstellungspolitik Frauen und Männern Wahlmöglichkeiten zur eigenen Lebenslaufgestaltung eröffnen.

V.

Ressortinterne Maßnahmen

5.1

Leuchtturmprojekte

Zur Umsetzung des Auftrages aus der Koalitionsvereinbarung haben vier Ressorts spezielle Leuchtturmprojekte entwickelt, die sie bis zum Ende der Legislatur umsetzen wollen:

Die Staatskanzlei ist bereits mit einem Mentoring-Programm für weibliche Führungskräfte als Pilot gestartet, das zeitnah für alle Ressorts geöffnet wird.

Das Ministerium für Justiz und Gleichstellung wird eine Beschäftigtenbefragung zur modellhaften Erprobung von Methoden und Instrumenten zur Entwicklung einer innovativen Organisations- und Geschlechterkultur im Bereich der Justiz-Verwaltung des Landes Sachsen-Anhalt umsetzen. Ziel ist es unter anderem, mit dieser Befragung jene Stellschrauben zu identifizieren, die Frauen an einer beruflichen Karriere hindern.

Das Ministerium für Wissenschaft und Wirtschaft wird mit einer Befragung „Barrieren für die Karriereplanung“ und die „Motivation von Frauen bei der Karriereplanung“ untersuchen. Das Kultusministerium plant, sich an der Befragung zu beteiligen.

Das Ministerium für Inneres und Sport plant ein Projekt „Karriere mit 50+“, das insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels Karrierechancen älterer Beschäftigter hinterfragt.

5.2

Vorhandene bzw. geplante ressortinterne Maßnahmen

Staatskanzlei

Bereits vorhandene Projekte/Maßnahmen:

- Tele-/Heimarbeit/Teilzeitbeschäftigung
- flexible Arbeitszeiten, die eine bessere Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und -erziehung sowie Pflege von Angehörigen mit beruflichen Verpflichtungen ermöglichen
- gezielte Führungsfortbildung weiblicher Führungs- und Nachwuchsführungskräfte
- Vorbereitung der Bediensteten in Elternzeit auf beruflichen Wiedereinstieg
- Berücksichtigung von Schlüsselkompetenzen aus familiärer, sozialer und ehrenamtlicher Arbeit

- Trainee-Programm im Bereich „Internationale / EU-Angelegenheiten“

Geplant:

- Mentoring-Pilotprojekt für weibliche Nachwuchsführungskräfte

Ministerium für Inneres und Sport

Bereits vorhandene Projekte/Maßnahmen:

- Projekt „Gesundheitsmanagement in der Polizei“ beendet und in Praxis überführt
- Angebot von flexiblen Arbeitszeitmodellen (Teilzeit mit flexiblen Arbeitszeiten)
- Traineeprogramm „Einsteiger“
- Projekt „Führungskräftefortbildung“ seit 2006

Geplant:

- Karriere 50+
- gezielte Potentialanalyse in regelmäßigen Mitarbeiterinnengesprächen entsprechend dem Personalentwicklungskonzept des Ministeriums; geprüft wird die Aufnahme eines Zusatzes in das Konzept mit dem Blick auf die Förderung von weiblichen Führungskräften
- frühzeitige Gewinnung und Begleitung von Nachwuchsführungskräften
- gezielte, durchgehende Aus- und Fortbildung mit entsprechendem Ansatz in den Hausmitteln
- verpflichtendes Gendertraining für gehobene Führungskräfte
- Angebote dezentraler (wohnnaher) Fortbildung

Ministerium für Arbeit und Soziales

Bereits vorhandene Projekte/Maßnahmen:

(im Rahmen des „Konzepts zur Personalentwicklung“, das sich u.a. der Querschnittsaufgabe „Geschlechtergerechtigkeit“ verpflichtet sieht und seit Mitte 2010 existiert) u.a.

- strategische Personalentwicklung
- bedarfsorientiertes Qualitätskonzept
- Führungsfeedback
- E-Learning-Plattform für Führungskräfte
- Entwicklung von Nachwuchsführungskräften
- Personalführungsgespräche
- diskriminierungsfreie Beurteilung als Leistungsbewertung und -anerkennung
- Balance zwischen Arbeit und Privatleben

Finanzministerium

Vordringlich ist die Umsetzung der Maßnahmen des 9. Frauenförderplans.

Kultusministerium

Bereits vorhandene Projekte/Maßnahmen:

- im Rahmen der bestehenden Dienstvereinbarung Inanspruchnahme von Tele-Heim-Arbeit zur besseren Vereinbarkeit von Familie
- flexible Anpassung der Kernzeit bei Teilzeittätigkeit
- Richtlinie für die Erstellung der dienstlichen Beurteilung der Beamtinnen und Beamten und Tarifbeschäftigten im Geschäftsbereich des Kultusministeriums; ist Grundlage für eine diskriminierungsfreie und geschlechtersensible Beurteilung, die auch in familiärer und sozialer Arbeit erworbenen Kompetenzen berücksichtigt

Geplant:

- verpflichtende Schulungen zum Thema Gender Mainstreaming auf der Ebene der Führungskräfte und für die Beschäftigten der Personalreferate als maßgebliche Akteurinnen und Akteure einer gendergerechten Dienststellenkultur
- Teilnahme am Befragungsprojekt des Ministeriums für Wissenschaft und Wirtschaft mit dem Ziel, aufbauend auf den Ergebnissen der Befragung Maßnahmen zur Förderung von Frauen zu entwickeln, die auf die Bedarfe und damit auch die Akzeptanz der weiblichen Beschäftigten treffen und somit ein erfolgreiches Gender Management ermöglichen

Ministerium für Wissenschaft und Wirtschaft

Geplant:

in Kooperation mit der Universität Magdeburg in 2012 zwei Projekte, die sich an weibliche und männliche Beschäftigte richten und zugleich Grundlage für die Entwicklung von Programmen und Initiativen zur Förderung von Frauen sind; Ergebnispräsentation Ende 2012:

- „Barrieren für die Karriereförderung“: Recherche von existierenden Fragebögen, Auswahl relevanter Fragebögen für eine Studie im Ministerium, Dateneingabe und Vorbereitung der Datenanalyse
- „Motivation von Frauen bei der Karriereplanung“: Literaturrecherche, Datenanalyse und Präsentation. Die Fragebögen sollen sich gleichermaßen an weibliche und männliche Bedienstete richten.

Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt

Bereits vorhandene Projekte/Maßnahmen (nach Frauenförderplan):

- diskriminierungsfreie und die Gleichstellung fördernde Beurteilungen durch getrennte Ausweisung der Beurteilungsnoten von Frauen und Männern sowie Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, getrennt nach Laufbahngruppen in einer Beurteilungsstatistik
- Erstellung und Umsetzung eines Konzeptes zur Nachwuchs-Führungskräfteentwicklung in Anwendung der modularen Nachwuchs-Führungskräftebildung des Aus- und Fort-

- bildungsinstitutes AFI, Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen
- Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Mitwirkung an Entscheidungsprozessen
- vermehrte Präsenz von Frauen in entscheidungsrelevanten Positionen durch möglichst paritätische Besetzung von Führungspositionen/ Arbeitsgruppen sowie gegen geschlechtliche Besetzung von Vertretungspositionen
- Einrichtung gemischter Arbeitsgruppen

Ministerium für Justiz und Gleichstellung

Bereits vorhandene Projekte/ Maßnahmen:

- Coaching und Supervisionsangebot für männliche und weibliche Führungskräfte (alle Bereiche)
- flexible Arbeitszeitmodelle:
 - Gleitzeitregelung mit Funktionszeiten (Dienstvereinbarung mit Personalrat/Ministerium, Gerichte und Staatsanwaltschaften)
 - Heimarbeit für Eltern mit kleinen Kindern, soweit mit Arbeitsplatz vereinbar (Ministerium)
 - flexible Arbeitszeitmodelle (Sozialer Dienst der Justiz)
- Coming-Home-Programm für Mütter und Väter (Ministerium, Gerichte und Staatsanwaltschaften, für Justizvollzug geplant)
- Gesundheitsmanagement: Kursangebote auf zeitliche Einbindung von Frauen in Beruf und Familie abgestimmt (Gerichte und Staatsanwaltschaften, Ministerium)
- Fortführung spezieller Fortbildungsangebote für Frauen, z.B. Rhetoriktagung für Frauen, Frauen in Führungspositionen (Ministerium)
- wohnortnahe Fortbildung (Ministerium)
- jährliche Mitarbeiter-Vorgesetztengespräche
- Führungskräfte-Feedback
- Integration des Themas „Gender Mainstreaming“ in die modulare Führungsfortbildung der Justiz (Ministerium)
- Bewilligung von Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung auch für Führungskräfte (Ministerium, Sozialer Dienst der Justiz)
- Anerkennung des Einsatzes von privaten Pkw bei erheblichem dienstlichen Interesse zur besseren Vereinbarkeit Beruf und Familie (Sozialer Dienst der Justiz)

Geplant:

- Durchführung einer geschlechtersensiblen Beschäftigtenbefragung „Methoden und Instrumente zur Entwicklung einer innovativen Organisations- und Geschlechterkultur in der Justizverwaltung Sachsen-Anhalts“ mit dem Ziel, Karrierewege von Frauen und

Männern maßgeschneidert zu steuern und zu begleiten sowie die Vereinbarkeit von Beruf/Karriere und Familie verbessern zu können (alle Bereiche außer Justizvollzug)

- Fortbildungen zum Thema „Work-Life-Balance“ (Ministerium)
- sog. Home-Office-Lösungen nach Einzelfall-Prüfung (Ministerium)
- Maßnahmen in Ziele-Maßnahmen-Katalogen zu Frauenförderplänen werden als verbindlich festgeschrieben und Teil eines systematischen Controllings im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung (Gerichte und Staatsanwaltschaften)

Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr

Bereits vorhandene Projekte/ Maßnahmen:

- Eigene Klasse zur Fortbildung von Führungskräften und angehenden Führungskräften
- Berücksichtigung von Fähigkeiten und Erfahrungen aus der familiären und sozialen Arbeit in Stellenausschreibungen, soweit diesen für die zu übertragende Aufgabe Bedeutung zukommt
- jährliche Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche

Geplant:

- neue Arbeitszeitverordnung mit Funktionszeiten trat zum 1. April 2012 in Kraft
- Überarbeitung der Beurteilungsrichtlinien zum Stichtag 30. Juni 2012 für die nächste Regelbeurteilungsrunde
- Telearbeitsvereinbarung in Arbeit

VI. Ausblick

„Frauen in Führungspositionen“ ist nicht nur ein Thema, das derzeit stark im Fokus der Medien steht und öffentlich diskutiert wird. Es ist vor allem eine Schlüsselfrage der Zukunft. Es muss insbesondere vor dem Hintergrund des demographischen Wandels, von dem Sachsen-Anhalt in ganz besonderem Maße betroffen ist, darum gehen, jungen, gut ausgebildeten und hochqualifizierten Frauen in Sachsen-Anhalt attraktive berufliche Angebote zu machen und Frauen aller Altersgruppen Karrierechancen zu eröffnen. Bevölkerungsrückgang und eine im europäischen Vergleich besonders starke alters- und geschlechtsspezifische Abwanderung sowie in der Folge ein drohender Fachkräftemangel zwingen nicht zuletzt auch die Landesverwaltung in einen Wettbewerb um die „Köpfe“ von morgen. Folgerichtig hat die Sachverständigenkommission zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung insbesondere mit dem Blick auf die Sicherung von Wirtschaftswachstum, Wohlstand und gleichen Teilhabechancen von Frauen und Männern im Erwerbsleben in ihren Handlungsempfehlungen die Erhöhung des Anteils von Frauen in gehobenen Führungspositionen als eine vorrangige Aufgabe benannt.¹²

¹² BT-Drs. 17/6240, S. 242.

Gesetzliche und Geschäftsgrundlagen

Für die Umsetzung des Vorhabens aus der Koalitionsvereinbarung sind unter Beachtung der im Grundgesetz vorgegebenen Besetzungskriterien „Eignung, Leistung und Befähigung“ folgende gesetzliche und Geschäftsgrundlagen heranzuziehen:

- Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt vom 16. Juli 1992 (GVBl. LSA S. 600, geändert durch Gesetz vom 27. Januar 2005 (GVBl. LSA S. 44)
- Frauenfördergesetz (FrFG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Mai 1997 (GVBl. LSA S. 516)
- Richtlinie zum Erstellen von Frauenförderplänen, RdErl. des MS vom 19. März 2008 (MBI. LSA S.371)
- Gesetz zur Förderung der Gleichstellung der Frau in der Rechts- und Verwaltungssprache des Landes Sachsen-Anhalt vom 9. Oktober 1992 (GVBl. LSA S. 714)
- Beschluss der Landesregierung über die Gemeinsame Geschäftsordnung der Ministerien vom 15. März 2005 (MBI. LSA S. 207, 231) zuletzt geändert durch Beschluss der Landesregierung vom 6. März 2007 (MBI. LSA 2007, S. 323), insbesondere die §§ 37 und 38
- Arbeitshilfe zur Anwendung von Gender Mainstreaming bei Kabinettsvorhaben, Kabinettsbeschluss vom 19. Oktober 2004
- Beschluss der Landesregierung über die Nominierung und Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern des Landes für Gremien wirtschaftlicher Unternehmen, sonstiger juristischer Personen des öffentlichen und privaten Rechts sowie sonstiger Einrichtungen, auf deren Gremienbesetzung das Land Einfluss hat, vom 17. November 1998 (MBI. LSA S. 2281)
- Kabinettsbeschlüsse vom 5. März 2002 und vom 19. Oktober 2004

Abkürzungsverzeichnis

AFI	Aus- und Fortbildungsinstitut des Landes Sachsen-Anhalt
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BT-Drs.	Bundestagsdrucksache
EU	Europäische Union
G/I/S/A	Gender-Institut Sachsen-Anhalt PartnG
GG	Grundgesetz
GGO	Gemeinsame Geschäftsordnung der Ministerien des Landes Sachsen-Anhalt
GM	Gender Mainstreaming
GVBl.	Gesetz- und Verordnungsblatt
IMAG	Interministerielle Arbeitsgruppe
LSA	Land Sachsen-Anhalt
LT-Drs.	Landtagsdrucksache
MBI.	Ministerialblatt
RdErl.	Runderlass



Herausgegeben vom
Ministerium für Justiz und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt
- Referat Presse und Öffentlichkeitsarbeit -
Domplatz 2 - 4, 39104 Magdeburg
Tel. 0391 567-6234, -6230, -6235; Fax 0391 567-6187
E-Mail: presse@mj.sachsen-anhalt.de
Internet: www.mj.sachsen-anhalt.de

Veröffentlichung: September 2013

Hinweis:

Diese Publikation wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Ministeriums für Justiz und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt veröffentlicht. Sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.