

# **GENDER MAINSTREAMING - KONZEPT** **der Landesregierung Sachsen-Anhalts**

**2012 bis 2016**



**SACHSEN-ANHALT**

Ministerium für  
Justiz und Gleichstellung

Das „Gender Mainstreaming-Konzept der Landesregierung 2012 bis 2016“ wurde am 30. April 2013 vom Kabinett beschlossen.<sup>1</sup> Dem Konzept ist der dritte Umsetzungsbericht zum Gender Mainstreaming-Konzept als Anlage beigefügt, der Vorhaben und Aktivitäten der Landesregierung Sachsen-Anhalt für die Jahre 2005 bis 2012 bilanziert. Das hier vorliegende „Gender Mainstreaming-Konzept“ enthält eine Kurzfassung des Umsetzungsberichtes.

## Inhaltsverzeichnis:

	Seite
I. Einleitung .....	03
II. Dritter Bericht zur Umsetzung des Gender Mainstreaming-Konzeptes der Landesregierung - Bestandsaufnahme seit 2005 (Kurzfassung) .....	05
III. Gleichstellungspolitische Landesziele .....	10
IV. Fortschreibung des Gender Mainstreaming-Konzeptes der Landesregierung - Strategische Ausrichtung .....	13
V. Arbeitsprogramm 2012 bis 2016 - Alle Maßnahmen auf einen Blick.....	21
VI. Fazit und Ausblick .....	29
Abkürzungsverzeichnis .....	30

---

<sup>1</sup> Kabinettsvorlage des Ministeriums für Justiz und Gleichstellung, Nr. 0563 vom 22.04.2013

# I.

## Einleitung

Gender Mainstreaming ist eine gleichstellungspolitische Strategie, mit der sich unterschiedliche Hoffnungen, Forderungen und Erwartungen verbinden. Der Abbau konkreter geschlechterspezifischer Benachteiligungen wird in diesem Kontext ebenso thematisiert wie die letztlich angestrebte Herstellung einer Geschlechterdemokratie. Als Strategie steht sie seit der 4. Weltfrauenkonferenz in Peking im Jahr 1995 auf der politischen Agenda und wurde 1999 mit dem Amsterdamer Vertrag für die EU-Mitgliedsstaaten rechtlich verbindlich festgeschrieben.

Gender Mainstreaming verfolgt den Ansatz, bei allen Vorhaben und Entscheidungsprozessen in Politik und Verwaltung von vornherein die unterschiedliche Betroffenheit von Frauen und Männern zu prüfen, um Geschlechtergerechtigkeit herzustellen. Damit wird das Geschlecht zu einer sozialen Grundkategorie und zu einer Querschnittsanforderung in der praktischen Arbeit. Gender Mainstreaming ist somit eine Gemeinschaftsaufgabe, die nicht allein vom Frauen- und Gleichstellungsbereich vorangebracht werden kann, sondern nur durch die Verankerung in den Fachpolitiken erfolgreich ist.

Dazu ist bei allen fachlich Beteiligten Gender-Kompetenz erforderlich. Gender-Kompetenz bedeutet, um die unterschiedlichen geschlechtsspezifischen Interessenlagen zu wissen und diese im Handeln zu berücksichtigen, und zwar so, dass benachteiligende Strukturen und stereotype Geschlechterrollen verändert und beiden Geschlechtern vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden.

In Sachsen-Anhalt ist Gender Mainstreaming bereits im Jahr 2000 im „Konzept der Landesregierung zur systematischen Einbeziehung des Ziels der Chancengleichheit von Frauen und Männern in sämtliche Politikbereiche (Gender Mainstreaming)“ als Leitgedanke für die Arbeit in Politik und Verwaltung festgelegt und vom Kabinett am 2. Mai 2000 beschlossen worden. Dem folgten am 5. März 2002, am 3. September 2002 und am 19. Oktober 2004 weitere Kabinettsbeschlüsse.

In der Koalitionsvereinbarung „Sachsen-Anhalt geht seinen Weg - Wachstum, Gerechtigkeit, Nachhaltigkeit“ (2011-2016) vom 13. April 2011 ist niedergelegt, dass in dieser Legislatur „konkrete Schritte für die Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern“ auf den Weg gebracht werden sollen. Hier knüpft das „Gender Mainstreaming-Konzept der

Landesregierung 2012 bis 2016“ inhaltlich an, indem es konkrete Maßnahmen und Vorhaben für alle Ressorts und die Staatskanzlei enthält. So wurde in der Koalitionsvereinbarung als ein Ziel festgeschrieben, den Frauenanteil in gehobenen Positionen der Landesverwaltung auf 40 Prozent zu erhöhen. Zur Umsetzung dieses Ziels beschloss das Kabinett am 19. Juni 2012 das Konzept „Karrierewege von Frauen als Teil eines erfolgreichen Gender Managements in der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts“, das auch ein Bestandteil des Gender Mainstreaming-Konzeptes ist.

Im Zuge der Regierungsbildung im Frühjahr 2011 wechselten die Aufgabengebiete Frauen, Gleichstellung und Gender Mainstreaming vom Ministerium für Arbeit und Soziales in das Justizressort, das seitdem als Ministerium für Justiz und Gleichstellung firmiert. Mit der Einrichtung eines ministeriellen Koordinierungsbüros Gender Mainstreaming wurde eine Struktur geschaffen, die die Maßnahmen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Verwaltung Sachsen-Anhalts koordiniert und bündelt.

Damit steht in der Landesverwaltung ein struktureller Knotenpunkt zur Verfügung, der durch erfolgreich praktiziertes Gender Mainstreaming dazu beiträgt, die Geschlechtergerechtigkeit in Politik und Verwaltung weiter zu verbessern und die Vereinbarungen aus dem Koalitionsvertrag umzusetzen. Dem Koordinierungsbüro obliegt auch die Federführung bei der Aufgabe, in enger Abstimmung und Zusammenarbeit mit der IMAG Gender Mainstreaming das Gender Mainstreaming-Konzept der Landesregierung fortzuschreiben.

**II.**  
**Dritter Bericht zur Umsetzung**  
**des Gender Mainstreaming-Konzeptes der Landesregierung**  
**- Bestandsaufnahme seit 2005 -**  
**(Kurzfassung)**

Dieser Bericht enthält eine Bestandsaufnahme der Gender Mainstreaming-Aktivitäten seit 2005. Er knüpft an das Arbeitsprogramm 2005/2006 an, das vom Kabinett am 19. Oktober 2004 beschlossen worden war. Da der Bericht acht Jahre umfasst und somit sehr umfangreich ist, wurde in das „Gender Mainstreaming-Konzept der Landesregierung 2012 bis 2016“ folgende Zusammenfassung des Umsetzungsberichtes für die vergangenen acht Jahre aufgenommen<sup>2</sup>:

**1.**

**Schwerpunkte der Gender-Arbeit seit 2005**

Arbeit der IMAG Gender Mainstreaming erfolgreich fortgesetzt

In Auswertung des 2. Umsetzungsberichts zum „Konzept der Landesregierung zur systematischen Einbeziehung des Ziels der Chancengleichheit von Frauen und Mädchen in sämtliche Politikbereiche“ wurde im Oktober 2004 das Arbeitsprogramm 2005/2006 mit vielfältigen Projekten und Aktivitäten beschlossen. Die IMAG Gender Mainstreaming kam regelmäßig zusammen und begleitete die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Landesverwaltung und hierbei besonders intensiv die Gender Mainstreaming-Anwendungsprojekte der Ressorts. Besondere Bedeutung kam dem IMAG-Workshop im Jahr 2006 zu, der sich mit der strategischen Weiterentwicklung von Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt befasste und für die weitere Arbeit Grundsätze formulierte, die die Notwendigkeit gleichstellungspolitischer Landesziele und des Top-down-Ansatzes, die Erhöhung der Gender Mainstreaming-Kompetenz, die Verbesserung der geschlechterdifferenzierten Datenbasis und die notwendige Überführung von Gender Mainstreaming in die reguläre Facharbeit umfassten.

Mit der Regierungsbildung im Mai 2011 wurden die Bereiche Frauen, Gleichstellung und Gender Mainstreaming in das Justizministerium umressortiert und in der Leitstelle für Frauen- und Gleichstellungspolitik ein Koordinierungsbüro Gender Mainstreaming eingerichtet. Das Koordinierungsbüro ist für die Durchführung der IMAG Gender Mainstreaming verantwortlich. Die IMAG tagt seit dem 18. November 2011 regelmäßig.

---

<sup>2</sup> Die vollständige Bestandsaufnahme ist der Kabinettsvorlage Nr. 0563 vom 22.04.2013 als Anhang beigelegt.

Ausgehend von der Koalitionsvereinbarung wurde in der IMAG das Konzept „Karrierewege von Frauen als Teil eines erfolgreichen Gender Managements in der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts“ auf den Weg gebracht, mit dem der Anteil von Frauen in gehobenen Führungspositionen der Landesverwaltung auf 40 Prozent erhöht werden soll. Die IMAG begann im Februar 2012 mit der Erarbeitung des Gender Mainstreaming-Konzeptes und diskutierte in diesem Kontext auch die Formulierung von gleichstellungspolitischen Landeszielen. Zu den herausragenden Arbeitsergebnissen der IMAG zählen die Entwicklung eines jährlichen gendersensiblen Monitorings zur Stellenvergabe bei Führungspositionen in der Landesverwaltung, die Überarbeitung des Formulars der Staatskanzlei für Personalvorschläge der Ressorts unter gleichstellungspolitischen Aspekten sowie die Entwicklung von Vorhaben der Ressorts, die unter dem Gender Mainstreaming-Ansatz in der regulären Facharbeit umgesetzt werden sollen.

#### Unterstützung der politischen Führung erforderlich

Gender Mainstreaming ist als Handlungsstrategie nur erfolgreich, wenn das Engagement der obersten Führungsebene und die Übernahme der Steuerungsverantwortung insbesondere durch die Organisations- und Personalverantwortlichen sichtbar sind. Dazu ist Gender-Kompetenz erforderlich, die den Nutzen von Gender Mainstreaming in der Facharbeit erkennt und dafür sensibilisiert. Um dies zu erreichen, wurden mehrere Coachings in den Jahren 2005, 2007 und 2011 durchgeführt. Gender-Coaching-Angebote haben sich in ihrer Kombination von individueller Fachinformation und persönlichem Feedback bewährt und werden deshalb fortgesetzt.

#### Gender Mainstreaming-Anwendungsprojekte zur Erprobung

Einen Schwerpunkt im Arbeitsprogramm 2005/2006 machten die Gender Mainstreaming-Projekte der Ressorts und der Staatskanzlei aus. Mit ihnen sollte nachgewiesen werden, dass sich fachliche Vorhaben so umsetzen lassen, dass sie die Gleichstellung der Geschlechter fördern und sich damit Fachpolitik zugleich effektiver und zielgenauer gestalten lässt. Die Anwendung von Gender Mainstreaming wurde mit elf Projekten in drei Bereichen erprobt: bei der Verwaltungsmodernisierung, bei Vorhaben mit externer Wirkung und bei Maßnahmen der Normprüfung oder Normgebung. Jedes Ressort war aufgefordert, mindestens ein Projekt umzusetzen. Die Anwendungsprojekte wurden im Oktober 2005 im Rahmen einer Fachtagung präsentiert. Die auf andere Bereiche übertragbaren Ergebnisse sollten in einem Handbuch veröffentlicht werden, das letztlich nicht zustande kam. Im Ergebnis machten die Beteiligten in den unterschiedlichen Projekten ähnliche Erfahrungen. Dazu gehörte unter anderem die Feststellung, dass die Anwendung von Gender Mainstreaming in konkreten Fachaufgaben zu effektiveren und zielgenaueren Arbeitsergebnissen führt. Weiter wurde deutlich, dass Gender Mainstreaming-Kompetenz am

wirksamsten in den konkreten Arbeitsprozessen erworben wird. Insofern ist auch bei Fortbildungen und Beratungen der direkte Fachbezug herzustellen. Als Fazit konnte festgestellt werden, dass spezielle Gender Mainstreaming-Projekte in der Erprobungsphase sinnvoll waren, es künftig jedoch darauf ankommt, Gender Mainstreaming in die Verwaltungsroutine zu überführen. Dabei sind die Fachpolitiken integrativ mit dem Gleichstellungsansatz zu verknüpfen.

#### Arbeitshilfe „Gender Mainstreaming bei Kabinettsvorhaben“ eingeführt

Am 19. Oktober 2004 erklärte das Kabinett die „Arbeitshilfe zur Anwendung von Gender Mainstreaming bei Kabinettsvorhaben“ zur verbindlichen Grundlage für den gemäß § 38 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 GGO LSA I bei schriftlichen Kabinettsvorlagen abzugebenden „Gleichstellungspolitischen Bericht“. Parallel zur Einführung wurden Fortbildungen anhand konkreter Kabinettsvorhaben durchgeführt. Nach etwa achtjähriger Praxis ist einzuschätzen, dass die Arbeitshilfe noch nicht in allen Häusern stringent angewandt wird und die gleichstellungspolitischen Berichte noch keine hinreichende Qualität erreicht haben. Vor diesem Hintergrund ist eine Evaluierung des „Gleichstellungspolitischen Berichts“ zu empfehlen.

#### Gender Mainstreaming-Controlling fortsetzen

Das Gender Mainstreaming-Controlling wurde bereits in der 5. Legislatur in das Controlling-System der Staatskanzlei DAP ressourcenschonend integriert. Bei der Eingabe in das DAP wurde die Beachtung von Gender Mainstreaming automatisch abgefragt. In der 6. Legislaturperiode sind im Controlling-System PlnK die Gender Mainstreaming-Vorhaben „Chancengleichheit durch Gender Mainstreaming in Verwaltung und Politik“ sowie „EU-Förderung als Instrument zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit“ erfasst.

#### Qualifizierung der geschlechterdifferenzierten Datenbasis ausbauen

Die Verfügbarkeit geschlechterdifferenzierter Daten ist für die Qualität der Verwaltungsarbeit wesentlich. Im Jahr 2006 wurde deshalb auf Initiative der IMAG Gender Mainstreaming eine Evaluierung in den Ressorts durchgeführt. Es zeigte sich, dass sich der Anteil der geschlechterdifferenzierten Datensätze deutlich erhöht hatte. Einige Ressorts führten bereits sämtliche Statistiken aufgeschlüsselt nach dem Geschlecht. In anderen Ressorts fehlte nur noch bei wenigen personenbezogenen Daten die Geschlechterdifferenzierung. Perspektivisch ist insbesondere in Gesetzgebungsverfahren auf Landes- und Bundesebene bei der Normierung von Datenerfordernissen die Geschlechterdifferenzierung zu verankern. Es ist bewusst zu machen, dass geschlechterdifferenzierte Daten für die Facharbeit effektiv sind, weil sie bei relativ geringem Aufwand zu zielgenaueren Arbeitsergebnissen führen.

### Forschungsprojekte initiieren

In der Kabinettsvorlage vom 19. April 2004 wurden politische Handlungsfelder identifiziert, für die dringender Erkenntnisbedarf zur Erreichung der Gleichstellung von Frauen und Männern gesehen wurde. Deshalb wurden drei Forschungsprojekte beauftragt und veröffentlicht, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Erwerbstätigkeit im Bauwesen und die Situation von Schulabbrecherinnen und Schulabbrechern zum Gegenstand hatten.

### Gender Mainstreaming-Kompetenz erweitern

Für den Erfolg von Gender Mainstreaming ist es entscheidend, dass die Verwaltung über eine entsprechende Gender-Kompetenz verfügt. Das Innenministerium bot im Rahmen des zentralen Fortbildungsprogramms Gender Mainstreaming-Fortbildungen an, die jedoch zögerlich nachgefragt wurden. Auf mehr Resonanz stießen die Beratungs- und Bildungs-module des G/I/S/A, die von Ad-hoc-Beratungen über Coaching-Angebote bis zur Begleitung von Gender Mainstreaming-Anwendungsprojekten reichten.

## **2.**

### **Gesamtbewertung – Schlussfolgerungen aus dem Bericht**

Der Bericht zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts in den vergangenen acht Jahren bestätigt im Wesentlichen die bereits im Workshop der IMAG im Oktober 2006 herausgearbeiteten strategischen Grundsätze für die weitere Gender Mainstreaming-Arbeit.

- Es hat sich gezeigt, dass die IMAG Gender Mainstreaming als Steuerungs- und Bündelungsinstrument für die Arbeit unverzichtbar ist. Die IMAG trägt zudem zur Sicherung des Top-down-Ansatzes bei, ohne den Gender Mainstreaming nicht erfolgreich ist.
- Als eine wesentliche Voraussetzung für Gender Mainstreaming-Prozesse ist die Unterstützung der politischen Führung und der Führungskräfte aller Hierarchieebenen anzusehen. Gender Coachings, die die Entwicklung individueller fachlicher Kompetenzen mit dem persönlichen Feedback verknüpfen, unterstützen dieses sichtbare Engagement der obersten Führungsebene nachdrücklich.
- Es hat sich in der Facharbeit der unterschiedlichsten Bereiche gezeigt, dass gleichstellungspolitische Landesziele erforderlich sind, um Gender Mainstreaming in den verschiedenen Politik- und Handlungsfeldern integrativ umzusetzen und der gleichstellungspolitischen Arbeit in Sachsen-Anhalt einen Zielrahmen zu geben.

- Spezielle Gender Mainstreaming-Anwendungsprojekte waren in der Erprobungsphase sinnvoll und notwendig. Für die weitere Arbeit muss es jedoch darum gehen, Gender Mainstreaming in der Verwaltungsroutine zu verankern.
- Auch künftig wird es notwendig sein, die geschlechterdifferenzierte Datenbasis weiter zu qualifizieren sowie deren Nutzen und Gewinn - aufgrund der höheren Zielgenauigkeit der Arbeitsergebnisse - für die fachliche Arbeit bewusst zu machen.
- Das Controlling von Gender Mainstreaming-Prozessen ist fortzuführen. Hierbei sind ressortübergreifende und ressortinterne Controlling-Instrumente ressourcenschonend miteinander zu verknüpfen.
- Eine externe fachliche Begleitung bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Landesverwaltung hat sich bewährt und sollte auch in der künftigen Arbeit ermöglicht werden.

### III.

#### Gleichstellungspolitische Landesziele

Ausgehend von den strategischen Grundsätzen, die die IMAG Gender Mainstreaming in ihrem Workshop 2006 formulierte, und vom aktuellen Bericht zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts seit 2005, ergibt sich die Notwendigkeit, für die künftige Gleichstellungsarbeit in Sachsen-Anhalt gleichstellungspolitische Landesziele zu entwickeln.

Im Kontext zur „EU-Strategie 2020“, dem Wirtschaftsprogramm der Europäischen Union, hat die EU mit der „Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010 bis 2015“ verbindliche gleichstellungspolitische Ziele für ihre Mitgliedsstaaten formuliert. Diese bilden die Grundlage für entsprechende Landesziele, in denen sich auch die in der Koalitionsvereinbarung vom 13. April 2011 „Sachsen-Anhalt geht seinen Weg“ getroffenen Aussagen zur Gleichstellungspolitik wiederfinden.

Die gleichstellungspolitischen Landesziele im Einzelnen mit Benennung konkreter Zielsetzungen für Sachsen-Anhalt:

#### **1. Wirtschaftliche Unabhängigkeit der Frauen stärken**

- Erhöhung der Frauenerwerbstätigenquote
- Förderung der Vollzeitbeschäftigung von Frauen im Sinne existenzsichernder Beschäftigung
- Nachhaltige Steigerung des Anteils weiblicher Nachwuchswissenschaftler und Professoren an den Hochschulen; Vereinbarung einer Gleichstellungsquote von mindestens 40 Prozent in den nächsten Zielvereinbarungen
- Verbesserung der Bedingungen von Studierenden mit Kindern, insbesondere deren Wiedereingliederung nach Baby- und Familienpause; Maßnahmen zur Erlangung des Zertifikats „Familienfreundliche Hochschule“
- Berücksichtigung von Fähigkeiten und Erfahrungen aus der familiären Arbeit bei der Beurteilung der Eignung, Leistung und Befähigung im Rahmen der Einstellungen und Beförderungen

#### **2. Gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit durchsetzen**

- Angleichung der Bezahlung von Frauen und Männern
- Förderung von nicht traditionellen Berufswahlentscheidungen

### **3. Gleichstellung in Entscheidungsgremien sichern**

- Ausgewogene Repräsentanz von Frauen in höchsten Führungspositionen in der Forschung und in den Hochschulen (akademische Selbstverwaltung)
- Erhöhung des Anteils von Frauen in Ausschüssen und Expertengruppen auf Landesebene
- geschlechterparitätische Gremienbesetzung auf Landesebene
- Erhöhung des Anteils von Frauen in Entscheidungsgremien auf kommunaler Ebene
- Erhöhung des Anteils von Frauen in verantwortlichen Funktionen im Ehrenamt

### **4. Schutz der Würde und der Unversehrtheit**

- Bekämpfung von häuslicher Gewalt und Stalking
- Berücksichtigung geschlechterspezifischer Fragestellungen bei der Gesundheitsvorsorge

### **5. Gleichstellung im Rahmen der Europapolitik**

- Geschlechtergerechte Verteilung von Finanzmitteln des Landes und der EU-Fonds
- Implementierung von Gender Mainstreaming in die Programme des Landes für die EU-Fonds-Förderperiode 2014-2020
- Einführung von Gender Budgeting in ausgewählten und dafür geeigneten Bereichen

### **6. Querschnittsziele**

- Ausrichtung aller Verwaltungsverfahren auf Geschlechtergerechtigkeit / Gender Mainstreaming
- Erhöhung der Gender-Kompetenz
- grundsätzlich geschlechterdifferenzierte Datenerhebungen und geschlechterdifferenziertes Berichtswesen
- geschlechterdifferenzierte Folgenabschätzung in der Facharbeit, insbesondere bei Gesetzesvorhaben
- Veränderung von Rollenbildern

Die gleichstellungspolitischen Landesziele bilden den strategischen Rahmen einerseits für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Landesverwaltung und andererseits für die Arbeit aller gleichstellungspolitischen Akteurinnen und Akteure im Land. Sie sind das „Dach“

aller gleichstellungspolitischen Aktivitäten in Sachsen-Anhalt und in den konkreten Arbeits- und Themenfeldern um entsprechende Unterziele zu ergänzen.

Das Gender Mainstreaming-Konzept der Landesregierung wirkt über die Arbeit der Landesverwaltung in alle Politik- und Lebensbereiche des Landes hinein und ist somit als gleichstellungspolitische Strategie handlungsleitend auch für das noch entstehende „Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt“. Zugleich ist es Teil dieses Landesprogramms, das Handlungsfelder und Arbeitsschwerpunkte für die gleichstellungspolitische Arbeit in allen Lebensbereichen Sachsen-Anhalts auslotet und benennt. In dieser Verschränkung entfalten sowohl das Gender Mainstreaming-Konzept als auch das „Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt“ ihre gleichstellungspolitischen Wirkungen.

Das „Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt“ geht auf einen Beschluss des Landtages vom 10. November 2011 zurück, in dem die Landesregierung aufgefordert wurde, ein sich auf alle Fachpolitiken des Landes beziehendes Programm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt zu erarbeiten. Der Landtag gab fünf Handlungsfelder vor, die im Landesprogramm vorrangig zu berücksichtigen sind. Analog zu diesen Handlungsfeldern konstituierten sich fünf Arbeitsgruppen: Existenzsichernde Beschäftigung, Soziale Gerechtigkeit, Partizipation, Bildung und Antigewaltarbeit. Die Arbeitsgruppen setzen sich aus Akteurinnen und Akteuren verschiedener Bereiche und Professionen aus ganz Sachsen-Anhalt zusammen.

## IV.

### **Fortschreibung des Gender Mainstreaming-Konzeptes der Landesregierung - Strategische Ausrichtung -**

Aufbauend auf den gleichstellungspolitischen Landeszielen wurden in der IMAG Gender Mainstreaming fünf strategische Schwerpunkte für das Gender Mainstreaming-Konzept abgeleitet:

#### 1.

#### **Verankerung von Gender Management als Teil der Personal- und Organisationsentwicklung in der Verwaltung sowie Gestaltung einer innovativen Organisations- und Geschlechterkultur**

Kernstück dieses Schwerpunktes ist die Umsetzung des Konzeptes „Karrierewege von Frauen als Teil eines erfolgreichen Gender Managements in der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts“<sup>3</sup>.

Im Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2011) verdeutlichte die Sachverständigenkommission, dass Gleichstellungspolitik eine Schlüsselfrage für die Gestaltung einer zukunftsorientierten Innovationspolitik ist und belegte gleichzeitig das hohe wirtschaftliche Potenzial einer Gleichstellung der Geschlechter. In diesem Kontext benannte die Kommission die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen als eine Voraussetzung, um gleiche Teilhabechancen von Frauen und Männern im Erwerbsleben zu schaffen.

In der Koalitionsvereinbarung „Sachsen-Anhalt geht seinen Weg“ vom 13. April 2011 sind für diese Legislatur konkrete Schritte zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern festgeschrieben worden. Als ein Ziel wurde die „Erhöhung des Frauenanteils auf 40 Prozent in gehobenen Funktionen der Landesverwaltung und der nachgeordneten Bereiche“ formuliert.

Im Rahmen der IMAG Gender Mainstreaming wurde zur Umsetzung dieses Arbeitsauftrages das Konzept „Karrierewege von Frauen als Teil eines erfolgreichen Gender Managements in der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts“ entwickelt und am 19. Juni 2012 vom Kabinett beschlossen.

Der Leitgedanke bei der Konzepterarbeitung war, dass eine tatsächliche Gleichstellung nicht allein durch einen neuen rechtlichen und institutionellen Rahmen hergestellt werden kann.

<sup>3</sup> Kabinettsvorlage Nr. 0344 vom 8. Juni 2012

Ebenso bedarf es eines Umdenkens in der Arbeitswelt und der Entwicklung einer Unternehmenskultur, die sich u. a. an den Fürsorgeverpflichtungen und an den unterschiedlichen Zeitbedarfen der erwerbstätigen Frauen und Männer orientiert sowie die verschiedenen Erwerbs- und Lebensverläufe von Frauen und Männern gleich wertschätzt.

Das Konzept verfolgt daher einen strukturpolitischen Ansatz und ist auf eine nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils in gehobenen Führungspositionen ausgerichtet. 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.

Die Strukturorientierung bedeutet, dass die Karriereplanung und -entwicklung von Frauen als Teil von Gender Management in der Landesverwaltung anzusehen ist. Gender Management umfasst dabei alle Maßnahmen, die die Verwaltung systematisch zur Gestaltung des Geschlechterverhältnisses umsetzt und die letztlich zur Verbesserung der Arbeitssituation von Frauen und Männern, zur Erhöhung der „Kunden- und Kundinnen“-Zufriedenheit sowie zur Steigerung der Effizienz der Verwaltung beitragen.

Da Gender Mainstreaming als Handlungsstrategie in der Verwaltung darauf abzielt, bei allen fachlichen und politischen Vorhaben die unterschiedliche Betroffenheit von Frauen und Männern zu reflektieren, geschlechtsspezifische Auswirkungen auszuloten und Benachteiligungen auszugleichen, ist die Gender-Kompetenz der Beschäftigten, insbesondere aber der Führungskräfte, entscheidend für den Erfolg. Das Vorhandensein von Gender-Kompetenz bzw. das Bekenntnis zu Gender Mainstreaming im Bereich der Führungsebene wird damit zur Schlüsselfrage im angestrebten Veränderungsprozess.

Folgerichtig liegt die Steuerungsverantwortung für das Vorhaben, den Anteil von Frauen in gehobenen Führungspositionen zu erhöhen, bei den Ministerinnen und Ministern sowie den Amtschefinnen und Amtschefs der Ressorts, betrifft insbesondere Personal-, Organisations- und Fortbildungsverantwortliche, schließt aber letztendlich alle Führungskräfte ein. Die ressortübergreifende Steuerung und Koordinierung des Vorhabens liegt bei der IMAG Gender Mainstreaming unter Leitung des Ministeriums für Justiz und Gleichstellung.

Kernstück des Konzeptes zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen bilden ressortinterne und ressortübergreifende Maßnahmen. Für die Umsetzung der ressortübergreifenden Vorhaben ist das jeweils fachlich zuständige Ministerium federführend, ebenso wie für die regelmäßige Berichterstattung zum aktuellen Sachstand in der IMAG. Zusätzlich

zu den vielfältigen ressortinternen Maßnahmen entwickelten vier Ressorts spezielle Projekte („Leuchtturmprojekte“), die sie bis zum Ende der Legislatur umsetzen wollen.

Ressortübergreifend sind folgende Maßnahmen vorgesehen, die fünf Schwerpunkten zugeordnet sind:

- **Strukturorientierte Maßnahmen**
  - Jährliches Monitoring zur Stellenvergabe bei Führungspositionen
  - Überarbeitung des allgemeinen Kriterienkatalogs für Beurteilungen
  - Überarbeitung der Richtlinie für die Erstellung von Frauenförderplänen  
Es ist u.a. notwendig, das jährliche gendersensible Monitoring zur Stellenvergabe bei Führungspositionen mit den statistischen Erhebungen im Rahmen der Berichtspflicht zur Umsetzung der Frauenförderpläne abzugleichen.
  - Prüfung eines finanziellen Anreizsystems zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen unter Berücksichtigung gesetzlicher Vorgaben, insbesondere des AGG
  
- **Maßnahmen zur Stärkung der Motivation**
  - Mentoring-Projekt für Frauen mit Karrierewunsch inklusive Controlling
  
- **Maßnahmen zum zielgerichteten Ausbau der Qualifikation**
  - Überprüfung des Fortbildungsangebotes des Aus- und Fortbildungsinstitutes Sachsen-Anhalt auf Gender-Sensibilität unter besonderer Berücksichtigung der Führungskräftefortbildung
  
- **Maßnahmen zur Entwicklung einer gendersensiblen Unternehmenskultur**
  - Gender-Trainings für Führungskräfte auf Abteilungs- und Referatsleitungsebene
  
- **Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf**
  - Es wurde eine Übersicht über die bereits vorhandenen Maßnahmen in den Ressorts erstellt, um 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.

Darüber hinaus sieht die IMAG Gender Mainstreaming als entscheidende Voraussetzung für einen erfolgreichen Gender Mainstreaming-Prozess in Sachsen-Anhalt das sichtbare

Engagement der obersten Führungsebene an. Vor diesem Hintergrund wird ein Gender-Coaching des gesamten Kabinetts angeregt, da nicht zuletzt genderkompetentes Denken und Handeln der Ministerinnen und Minister eine Vorbildfunktion für die gesamte Organisation bedeutet und den anspruchsvollen Prozess der Implementierung von Gender Mainstreaming in die Landesverwaltung erleichtern und befördern würde.

## 2.

### **Etablieren der Gleichstellung der Geschlechter als Querschnittsziel in sämtlichen Bereichen und auf allen Ebenen der EU-Fondsförderung**

Anliegen ist es, das Querschnittsziel „Gleichstellung der Geschlechter“ kontinuierlich und systematisch bei der Programmierung der neuen EU-Förderperiode 2014-2020 im Land Sachsen-Anhalt einzubeziehen. Insbesondere sind gleichstellungspolitische Ziele und Indikatoren von der Soziökonomischen Analyse / SWOT-Analyse bis zu den operationellen Programmen EFRE, ESF sowie im EPLR zu berücksichtigen, d.h. die Implementierung dieser Ziele und Indikatoren in allen Verfahrens- und Maßnahme-Ebenen, einschließlich Monitoring und Evaluation, ist sicherzustellen.

Die Gleichstellung der Geschlechter spielt innerhalb der EU-Fondsförderung eine wesentliche Rolle und durchzieht deren gesamte Zielstruktur. In der derzeit gültigen allgemeinen Strukturfondsverordnung (ESF, EFRE, Kohäsionsfonds) ist die Gleichstellung von Frauen und Männern als ein wesentliches Querschnittsziel der Fonds definiert und sieht vor, die Gleichstellungsdimension in sämtliche der durch die Fonds kofinanzierten Maßnahmen zu integrieren. In der Verordnung über die Förderung des ländlichen Raums durch den Europäischen Landwirtschaftsfond (ELER) ist die Gleichstellung der Geschlechter ebenso als Grundsatz verankert, der in den verschiedenen Phasen der Programmumsetzung sicherzustellen ist.

Diese wichtigen Gleichstellungsimpulse setzt die EU bereits seit Jahren. Evaluationsstudien zeigen aber, dass das Querschnittsziel „Gleichstellung von Frauen und Männern“ auch in Deutschland noch nicht optimal umgesetzt wird. Die Ursachen dafür sind vielfältig und liegen u. a. auch darin begründet, dass es kein EU-Dokument gibt, in dem die gleichstellungspolitischen Ziele zusammenfassend dargestellt und begründet sind. Auch verfolgen die Institutionen der EU (Parlament, Rat, Kommission, Gerichtshof) jeweils verschiedene, wenn auch aufeinander bezogene Programmatiken bzw. Aufgaben. Wesentlich für Deutschland ist jedoch, dass hier noch das „Ernährermodell“ mit seiner typischen geschlechterspezifischen Arbeitsteilung vorherrschend ist, das dem egalitären geschlechterpolitischen Leitbild der EU entgegen steht.

Eine Expertise des G/I/S/A aus dem Jahr 2011 zeigt auch für Sachsen-Anhalt, dass alle drei Fonds bezüglich der Umsetzung des Querschnittsziels „Gleichstellung der Geschlechter“ Reserven aufweisen. Dabei stellte sich heraus, dass bereits in der Programmierungsphase der Fonds die Implementierung mit Defiziten behaftet war.

Am 11. Oktober 2011 nahm das Kabinett die vom Ministerium für Justiz und Gleichstellung erarbeitete Kabinettsvorlage (Nr. 0119) „Unterrichtung der Landesregierung zum gegenwärtigen Stand der Berücksichtigung und Bewertung des Querschnittsziels Chancengleichheit in den EU-Fonds“ an. Es beschloss u. a., dass das MJ als das für Gleichstellung zuständige Ressort in den gesamten Programmierungs- und Umsetzungsprozess der EU-Fonds für die kommende Periode mit dem Ziel der kontinuierlichen und systematischen Implementierung der Gleichstellungsperspektive einzubeziehen und von den verantwortlichen Ressorts, Behörden und Gremien zu beteiligen ist. Gleichzeitig wurde eine Berichterstattung des Gleichstellungsministeriums im Kabinett festgelegt.

Eine zweite Expertise des G/I/S/A zum derzeitigen Antrags-, Bewilligungs- und Abrechnungsverfahren bestätigte, dass für einen durchgängig gleichstellungsorientierten Förderprozess wichtigste Voraussetzung die Gleichstellungsperspektive in den Operationellen Programmen ist. In diesen Programmen schreibt das Land die Ziele der Förderung und ihre Wirkungsindikatoren fest und erklärt diese damit zum Maßstab der Fondsförderung in Sachsen-Anhalt.

Folgender Handlungsbedarf wurde laut Kabinettsbeschluss vom 11. Oktober 2011 gesehen:

- Erstellung einer geschlechterdifferenzierten sozio-ökonomischen Analyse
- Kontinuierliche und systematische Implementierung des Querschnittsziels in den Gesamtprozess der Förderung (Analyse, Planung/Konzept, Durchführung, Auswertung/Berichte)
  - Aufnahme gleichstellungspolitischer Ziele im Rahmen der strategischen Zielplanung
  - Entwicklung von Gender-Indikatoren für die verschiedenen Verfahrensstufen
  - Etablierung eines geschlechterdifferenzierten Monitorings zur Messung der Zielerreichung
  - geschlechtersensible Evaluation, Bewertung der erzielten Wirkungen
- ausgewogene Umsetzung der EU-Doppelstrategie in Maßnahmen (spezifische Maßnahmen der Frauenförderung - strukturorientierte Gender Mainstreaming-Maßnahmen)

Auf der Grundlage des Kabinettsauftrags arbeitet das Koordinierungsbüro Gender Mainstreaming des Ministeriums für Justiz und Gleichstellung konsequent an der Umsetzung des Querschnittsziels in den zuständigen Gremien und Arbeitsgruppen, die für die aktuelle und die kommende Förderperiode relevant sind, und steht dabei in engem Kontakt mit den EU-Verwaltungsbehörden in Sachsen-Anhalt. Eine regelmäßige Berichterstattung und Diskussion zu diesem Thema erfolgt in der IMAG Gender Mainstreaming.

### **3.**

#### **Überführung von Gender Mainstreaming in die Verwaltungsroutine**

Unter dieser Schwerpunktsetzung wird eine gendersensible Gestaltung von Kabinettsvorlagen angestrebt. In einem ersten Schritt soll unter Federführung des Ministeriums für Justiz und Gleichstellung eine Evaluierung des „Gleichstellungspolitischen Berichts“ in Kabinettsvorlagen erfolgen, in deren Ergebnis Handlungsbedarfe ermittelt werden sollen, um diesen Bericht weiter zu qualifizieren und die Arbeitshilfe anzupassen. In diesem Evaluierungsprozess ist gleichzeitig zu prüfen, ob es möglich ist, im „Gleichstellungspolitischen Bericht für Staatssekretärsvorlagen“, die Studien, Gutachten und Beraterverträge (über 5.000,- EUR) betreffen, Kriterien für eine gendersensible Gestaltung der Ausschreibungspraxis aufzunehmen.

Die Ressorts und die Staatskanzlei sind zudem aufgefordert, geplante fachliche Vorhaben zu benennen, in denen sie Gender Mainstreaming integrativ umsetzen werden. Ziel ist es hierbei, Erkenntnisse zur Implementierung von Gender Mainstreaming in die Facharbeit zu gewinnen, die u.a. in Arbeitshilfen gefasst werden und so in der Verwaltungsarbeit genutzt werden können. Für diese Vorhaben der Ressorts stehen im MJ externe Unterstützungsleistungen zur Verfügung, die im Einzelfall abzustimmen sind.

Ein Controlling zur Umsetzung des Gender Mainstreaming-Prozesses in den Ressorts erfolgt u. a. im zentralen System PlnK, das die Vorhaben aus der Koalitionsvereinbarung „Chancengleichheit durch Gender Mainstreaming in der Verwaltung und Politik“ sowie „EU-Förderung als Instrument zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit“ enthält. Darüber hinaus wird den Ressorts nahegelegt, die umzusetzenden Gender Mainstreaming-Arbeitsaufgaben jeweils in ihr ressortspezifisches Controlling aufzunehmen.

#### 4.

##### **Erhöhung der Gender-Qualität in der verwaltungsinternen und -externen Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit**

Zur Stärkung der Gender-Qualität in der verwaltungsinternen und -externen Kommunikation soll unter Federführung des Ministeriums für Justiz und Gleichstellung und in enger Abstimmung mit der Staatskanzlei ein Leitfaden für eine geschlechtersensible Presse- und Öffentlichkeitsarbeit in der Landesverwaltung entwickelt werden. Parallel dazu ist durch die Staatskanzlei zu prüfen, inwieweit ein kostenloses Computer-Tool für die Anwendung einer gendergerechten Sprache der Landesverwaltung in allen Ressorts zum Einsatz kommen kann.

Um die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Rechts- und Verwaltungsvorschriften sicherzustellen, wird das Ministerium für Justiz und Gleichstellung bei den „Grundsätzen der Rechtsförmlichkeit“<sup>4</sup> eine strikte Umsetzung der Nr. 26 „Geschlechtergerechte Verwaltungssprache“ einfordern. Die Hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten haben sich bereit erklärt, im Rahmen ihrer Tätigkeit Vorschläge zu unterbreiten.

Es ist weiter vorgesehen, die Gender Mainstreaming-Internetseiten des Ministeriums für Justiz und Gleichstellung, insbesondere die Präsentation der IMAG Gender Mainstreaming, zu überarbeiten.

#### 5.

##### **Ausbau und Qualifizierung einer geschlechterdifferenzierten Datenbasis**

Eine entscheidende Erfolgsvoraussetzung für die nachhaltige Überführung von Gender Mainstreaming in die Verwaltungsroutine ist eine konsequente geschlechterspezifische Datenerhebung und -auswertung. Sie bilden die Voraussetzung für die Identifikation von Themenfeldern und Bereichen, die Frauen und Männer unterschiedlich betreffen, in denen Ressourcen zwischen den Geschlechtern ungleich verteilt sowie Frauen benachteiligt sind und die eine tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern blockieren.

Damit stellen die Ermittlung, Aufbereitung und Darstellung von Daten, Informationen und Erkenntnissen zum Geschlechterverhältnis sowie deren Verbreitung und Nutzung in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens eine Aufgabe dar, deren Umsetzung ausschlaggebend dafür ist, ob und inwieweit es gelingt, die Gleichstellung von Frauen und Männern in die Praxis umzusetzen.

---

<sup>4</sup> MBI. LSA Nr. 59a/2002 vom 13. Dezember 2002

Sachsen-Anhalt hat in den letzten Jahren verstärkte Anstrengungen zum systematischen Aufbau einer geschlechterdifferenzierten Datenbasis unternommen. So soll die Erweiterung und die Qualifizierung einer solchen Datenbasis zur Abbildung der konkreten Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern in Sachsen-Anhalt mit einem webbasierten Gender-Portal vorangebracht werden. Damit ist der Anspruch verbunden, Informationen und Daten zum Geschlechterverhältnis auf einer benutzungsfreundlichen, schnellen und pflegeleichten Informations- und Kommunikationsplattform gebündelt und übersichtlich bereit zu stellen. Dazu wird das Gender-Portal u. a. mit bereits bestehenden Datenbanken im Land vernetzt. Ziel ist es, einen konzentrierten Zugriff auf geschlechterdifferenzierte Daten zu ermöglichen und diese für die Nutzung von Fachzusammenhängen bereitzustellen. Außerdem soll es möglich werden, eine interaktive Kombination und Rekrutierung von Daten zu vollziehen, um eine höhere Flexibilität ihrer Verarbeitung zu erreichen. Zusätzlich sollen moderne Formen der Datenvisualisierung für eine übersichtliche und effektive grafische Darstellung der Rechercheergebnisse sorgen.

Neben der Bereitstellung von statistischen Erhebungen ergänzen Datenbanken zu genderrelevanten Forschungsprojekten, Literatur zu allen Politikfeldern sowie eine Übersicht mit Expertinnen und Experten das Angebot an Informationen und gewährleisten eine hohe Verfügbarkeit und Verbreitung von qualifiziertem Gender Mainstreaming-Wissen und -Informationen.

## V.

### Arbeitsprogramm 2012 bis 2016

#### - Maßnahmen auf einen Blick -

Die in den einzelnen strategischen Schwerpunkten aufgeführten Arbeitsprojekte und Vorhaben werden an dieser Stelle noch einmal zusammengefasst dargestellt.

#### 1.

##### **Ressortübergreifende Maßnahmen**

- Jährliches gendersensibles Monitoring zur Stellenvergabe bei Führungspositionen in der Landesverwaltung
- Überarbeitung des allgemeinen Kriterienkatalogs für Beurteilungen
- Überarbeitung der Richtlinie für die Erstellung von Frauenförderplänen
- Prüfung eines finanziellen Anreizsystems zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen unter Berücksichtigung gesetzlicher Vorgaben, insbesondere des AGG
- Mentoring-Programm für weibliche Nachwuchsführungskräfte, inklusive Controlling
- Überprüfung des Fortbildungsangebotes des Aus- und Fortbildungsinstituts des Landes Sachsen-Anhalt (AFI) auf Gender-Sensibilität unter besonderer Berücksichtigung der Führungskräftefortbildung
- Erhöhung der Gender-Kompetenz durch Gender-Coachings für Führungskräfte auf Abteilungs- und Referatsleitungsebene sowie für Personal-, Organisations- und Fortbildungsverantwortliche
- Zusammenstellung bereits vorhandener, erfolgreich erprobter Maßnahmen der Ressorts zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf/ Karriere und Kommunizieren der Best Practice-Beispiele, um in der Landesverwaltung sukzessive eine geschlechtersensible Verwaltungskultur durchzusetzen
- Kontinuierliche und systematische Implementierung des Querschnittsziels Gleichstellung der Geschlechter in den Gesamtprozess der EU-Fondsförderung und Umsetzung der EU-Doppelstrategie
- Evaluierung und Qualifizierung des „Gleichstellungspolitischen Berichts“ in Kabinettsvorlagen, einschließlich der Arbeitshilfe
- Prüfung der Aufnahme von Kriterien für eine gendersensible Ausgestaltung der Ausschreibungspraxis für Studien, Gutachten und Beraterverträge im „Gleichstellungspolitischen Bericht“

- Entwicklung eines Leitfadens für eine geschlechtersensible Presse- und Öffentlichkeitsarbeit in der Landesverwaltung
- Prüfung des Einsatzes eines kostenlosen Computer-Tools für die Anwendung einer gendergerechten Sprache in der Landesverwaltung
- Aktualisierung der Gender Mainstreaming-Internetseiten und der Internetpräsentation zur IMAG Gender Mainstreaming
- Erweiterung und Qualifizierung einer geschlechterdifferenzierten Datenbasis zur Abbildung der konkreten Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern in Sachsen-Anhalt mittels eines webbasierten Gender-Portals

## 2.

### Ressortinterne Maßnahmen

#### 2.1. Vorhaben einzelner Ressorts zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen der Landesverwaltung („Leuchtturmprojekte“)<sup>5</sup>:

- Ministerium des Innern: Projekt „Karriere mit 50+“, das insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels Karrierechancen älterer Beschäftigter hinterfragt
- Ministerium für Justiz und Gleichstellung: Beschäftigtenbefragung zur modellhaften Erprobung von Methoden und Instrumenten zur Entwicklung einer innovativen Organisations- und Geschlechterkultur im Bereich der Justiz-Verwaltung des Landes Sachsen-Anhalt
- Ministerium für Wissenschaft und Wirtschaft: Befragungen zu „Barrieren für die Karriereplanung“ und „Motivation von Frauen bei der Karriereplanung“
- Staatskanzlei: Mentoring-Programm für junge weibliche Führungsnachwuchskräfte, inklusive Controlling

#### 2.2. Vorhaben der einzelnen Ressorts zur nachhaltigen Implementierung von Gender Mainstreaming in die Verwaltungsroutine:

##### Staatskanzlei:

*Mentoring-Programm der Landesregierung „Mehr Frauen in Führungsfunktionen“*

##### Inhalt:

Die Landesregierung hat am 8. Mai 2012 die Einführung eines Mentoring-Programms speziell für den weiblichen Führungskräftenachwuchs in der Landesverwaltung beschlossen.

<sup>5</sup> siehe Konzept „Karrierewege von Frauen als Teil eines erfolgreichen Gender-Managements in der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts“, Kabinettsbeschluss vom 19. Juni 2012

Das auf ein Jahr angelegte Programm startete am 1. Oktober 2012 mit einer Auftaktveranstaltung unter der Schirmherrschaft des Ministerpräsidenten und einer anschließenden vorbereitenden Schulung der Mentorinnen/ Mentoren und Mentees. An dem Programm nehmen 19 Mentorinnen und Mentoren und 19 Mentees aus der Landesverwaltung teil. Das Mentoring-Programm steht grundsätzlich dem gesamten weiblichen Führungskräfte-nachwuchs aller Ressorts und den nachgeordneten Bereichen offen. Mentorinnen und Mentoren sind Führungskräfte, die mindestens zwei Hierarchieebenen über der Mentee einnehmen. Sie sind nicht Vorgesetzte der Mentee und verfügen über mehrjährige Berufserfahrung in Führungsfunktionen. Jede Mentorin und jeder Mentor betreut nur eine Mentee, ressortübergreifende Tandembildungen sind erwünscht.

Im Mittelpunkt des Programms steht die gezielte Weitergabe von beruflichem und persönlichem Erfahrungswissen, über die soziale Kompetenzen wie kommunikative Fähigkeiten, Problemlösungskompetenz, Engagement und Ideenreichtum entwickelt werden. Das Programm hat eine Laufzeit von zwölf Monaten. An die vorbereitende Schulung aller Teilnehmenden schließt sich eine individuelle Abstimmung zwischen den Mentorinnen und Mentoren mit ihrer jeweiligen Mentee zu Zielen und Erwartungen an.

Vorgesehen sind regelmäßig Gesprächstermine mindestens alle vier bis sechs Wochen, ein begleitendes „Shadowing“ nach Absprache, begleitende Seminare und Workshops zur Entwicklung überfachlicher Kompetenzen innerhalb des Programms, bei Bedarf individuelle Coachings und ein Stammtisch der Mentees zur Netzwerkbildung.

Die Auswertung erfolgt in einem Halbzeit- und einem Abschlussgespräch. Die Mentees erhalten ein Teilnahmezertifikat.

#### Ziel der Maßnahme:

Ziel des Mentoring-Programms ist es, den Frauenanteil in Führungspositionen innerhalb der Landesverwaltung langfristig zu steigern und die berufliche Karriere von Frauen in der Landesverwaltung zu stärken, dadurch auch den Anteil von Frauen in Gremien, Beiräten und Ausschüssen sowie die Kompetenzen aller Beteiligten in Bezug auf Gleichstellungsfragen zu erhöhen, eine Sensibilisierung bezüglich der Situation weiblicher Beschäftigter zu erreichen und eine gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen in Führungsverantwortung herzustellen. Das Programm soll dazu beitragen, Mentoring als Personalentwicklungsinstrument des strategisch qualitativen Personalmanagements dauerhaft in der Landesverwaltung zu etablieren.

Nach Ende des ersten Durchlaufs erfolgt eine Evaluierung des Programms durch die Staatskanzlei, in deren Rahmen geprüft wird, ob sich Mentoring als Personalentwicklungsinstrument bewährt hat.

#### Zeitraum:

Oktober 2012 bis Ende 2013

## **Ministerium für Inneres und Sport:**

*Gender-Perspektive im Fortbildungsprogramm des Landes Sachsen-Anhalt*

### Inhalt:

Berücksichtigung von Gender-Kriterien bei der Ausschreibung und Vergabe von Fortbildungsveranstaltungen und Seminaren; systematische Identifikation von Fachseminaren, in denen vorrangig die Vermittlung von Gender-Kompetenz eingebunden wird. Angestrebt wird die Umsetzung im Fortbildungsprogramm ab 2014. Die Schulung von hauptamtlichen Dozentinnen und Dozenten hat bereits begonnen. Sukzessive sind Gender-Coachings für nebenamtliche Dozentinnen und Dozenten geplant.

### Ziel der Maßnahme:

Überführung von Gender Mainstreaming in die Verwaltungsroutine durch Fortbildungsveranstaltungen und Implikation von Gender-Kompetenz im Verwaltungshandeln

### Zeitraum:

ab 2013

## **Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt:**

*Verbesserung der Einbeziehung von Gender-Ansätzen in Entscheidungsprozesse der Gremienarbeit am Beispiel der Arbeitsgruppe Programmierung 2014-2020 für die Fonds ELER, EFRE und ESF in Sachsen-Anhalt (AG - Programmierung)*

### Inhalt:

Ein umfassendes Gender Management verlangt eine Einbeziehung von unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern in Strukturen, in die Gestaltung von Prozessen und Arbeitsabläufen, in Produkte, in die Kommunikation und in die Steuerung, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern effektiv verwirklichen zu können. Im Rahmen der Ziele des Frauenförderplans sollen durch die Beteiligung von Frauen und Männern in Arbeitsgruppen Entscheidungsprozesse eine multiple Grundlage erhalten.

Dieser Prozess soll nunmehr parallel mit einer Gender-Sensibilisierung aller Beteiligten in Arbeitsgruppen ausgebaut werden, damit eine geschlechtersensible Perspektive in alle sozio-politischen und wirtschaftlichen Bereiche integriert werden kann. Die Strukturen der Arbeitsgruppen sollen genutzt werden, um sowohl kommunikative Prozesse zu verändern, als auch die fachlichen „Produkte“ der Arbeitsgruppen vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Betroffenheit der Geschlechter zu betrachten und gegebenenfalls entsprechend der Zielstellungen zu überdenken.

In einem ersten Schritt soll eine Sensibilisierung der Teilnehmenden für das Thema in einer Arbeitsgruppe erfolgen, um an Hand eines konkreten Projektes, Möglichkeiten und Einflüsse beurteilen zu können. Ausgewählt für diesen ersten Schritt wurde die aktuell laufende AG Programmierung 2014 - 2020 für die Fonds ELER, EFRE und ESF in Sachsen-Anhalt, um

sie im Rahmen des Projektes mit drei Maßnahmen bei ihren Aufgaben zu unterstützen. Es soll eine Handlungsempfehlung zur Prüfung von Gender-Relevanz erstellt werden.

Ziel der Maßnahme:

Im Rahmen der Ziele des Frauenförderplans sollen innerhalb des MLU durch die Beteiligung von Frauen und Männern in Arbeitsgruppen Entscheidungsprozesse eine multiple Grundlage erhalten. Damit sollen sowohl umfassendere Fach- und soziale Kompetenzen eingebracht und Kommunikationsprozesse verändert werden, als auch Frauen in ihren Fähigkeiten gefördert und in Verantwortung gebracht werden.

An Hand der dann erstellten Förderrichtlinien, für die eine Gender-Betroffenheit wahrscheinlich ist, sollen durch einen Vergleich der bisherigen und der künftigen Formulierungen in den Richtlinien nach Abschluss der Sensibilisierung die Veränderungen dargestellt werden. Darüber hinaus sollen im Rahmen der Evaluierung die Relevanz der eingebrachten Fach- und Sozialkompetenzen und die Veränderung der Kommunikationsprozesse dargestellt werden, als auch die Bereitschaft der Frauen zur Übernahme von Verantwortung erfasst werden.

Zeitraum:

Die AG Programmierung im MLU ist bereits tätig, die Erstellung einer Handlungsanweisung und der Auftaktvortrag erfolgen im Januar 2013. Die Maßnahme soll ab Mitte 2013 evaluiert werden.

**Ministerium für Justiz und Gleichstellung:**

*Seminare für Behördenleitungen, Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte im Bereich der Beurteilungspsychologie mit dem Schwerpunkt „Geschlechtergerechtes Beurteilen“*

Inhalt:

Schulung der Behördenleitungen und anderen Beurteilerinnen und Beurteiler zur Thematik der unbewussten Beurteilungsfehler im Vorfeld der anstehenden Beurteilungsmaßnahmen der Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte in Sachsen-Anhalt im Jahr 2013. Die Schulungen sollen als Tagesveranstaltung zunächst an den Standorten der Landgerichte in Magdeburg und Halle stattfinden. Die eintägigen Schulungen werden in Zusammenarbeit mit dem G/I/S/A durchgeführt.

Ziel der Maßnahme:

Die Teilnehmenden sollen erkennen, dass unsere Beurteilung durch subjektive Elemente geprägt wird, dabei typische Beurteilungsfehler erkennen und zur Selbstreflexion angeregt werden. Sie sollen die Bedeutung von Geschlechtsstereotypen für die alltägliche Zusammenarbeit und für Beurteilungssituationen erkennen und dabei Kenntnisse über mögliche Hintergründe für die Diskriminierung von Frauen oder Männern im Bereich Personalbeurteilung erwerben. Anliegen ist es, zu vermitteln, welche Beurteilungskriterien

besonders diskriminierungsanfällig sind. Die Beurteilungsstatistiken sollen - soweit möglich - auf eventuelle Geschlechtsdiskriminierungen analysiert und gemeinsam Ansätze entwickelt werden, um faire Personalbeurteilungen für Frauen und Männer zu erreichen. Letztlich geht es auch darum, eine Akzeptanz für die Thematik zu schaffen.

Zeitraum:

Die Seminare finden ab Mai 2013 statt.

**Ministerium der Finanzen:**

*Erarbeitung von Richtlinien zur Unternehmens- und Beteiligungsführung Sachsen-Anhalt - Handbuch Beteiligungsmanagement*

Inhalt:

Das Beteiligungshandbuch beinhaltet verbindliche Standards für eine gute und verantwortungsvolle Führung der Beteiligungen des Landes Sachsen-Anhalt auf der Basis einer stabilen und funktionierenden Vertrauenskultur. Die Neufassung erfolgt insbesondere vor dem Hintergrund der Zentralisierung des Beteiligungsmanagements im Land Sachsen-Anhalt und trägt praktischen Regelungsbedürfnissen und rechtlichen Entwicklungen Rechnung. Das Handbuch beinhaltet Regelungen für Unternehmen, Grundsätze für die Beteiligungsführung der öffentlichen Hand und Richtlinien für die Berufung von Persönlichkeiten in Unternehmensorgane. Das G/I/S/A wird die Neufassung des Handbuchs für Beteiligungsmanagement aus genderfachlicher Sicht unterstützen und ggf. mit Coaching begleiten.

Ziel der Maßnahme:

Integration von Geschlechtergleichstellung in die Neufassung der Richtlinien zur Unternehmens- und Beteiligungsführung Sachsen-Anhalt - Handbuch Beteiligungsmanagement.

Zeitraum:

26. November 2012 bis 31. Dezember 2013

**Kultusministerium:**

*Stammdaten von Schülerinnen und Schülern als Instrument zur Schullaufbahntwicklung*

Inhalt:

Erweiterung und Überarbeitung der Schulverwaltungssoftware und gendersensible Ausrichtung der Datenerfassung im Rahmen der Novellierung des Schulgesetzes.

Ziel der Maßnahme:

Die geschlechterdifferenzierte Datenerhebung ermöglicht eine geschlechtersensible Auswertung der Bildungsverläufe der Schülerinnen und Schüler und die Ableitung zielgenauer, geschlechterspezifischer Maßnahmen.

Zeitraum:

Geplanter Beginn 2014 unter dem Vorbehalt der erforderlichen Haushaltsmittel; das Fachvorhaben ist mittel- bis langfristig angelegt.

### **Ministerium für Arbeit und Soziales:**

*Umsetzung von Gender Mainstreaming in den ESF-geförderten Programmen  
(im Bereich Arbeit) für die Förderperiode 2014 - 2020*

#### Inhalt:

Konsequente gendersensible Ausgestaltung der vom Sozialministerium verantworteten ESF-geförderten arbeitsmarktbezogenen Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele „Förderung von Beschäftigung, Unterstützung der Mobilität von Arbeitskräften“ und „Förderung der sozialen Eingliederung“.

#### Ziel der Maßnahme:

Über eine Verankerung von Gender Mainstreaming in den genannten Investitionsprioritäten der ESF-Interventionen soll die Chancengleichheit von Frauen und Männern beim Zugang zu Ausbildung und auf dem Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt gefördert werden.

#### Zeitraum:

2014 - 2020

### **Ministerium für Wissenschaft und Wirtschaft:**

*Flexibilisierung der Arbeitszeit von Frauen und Männern*

#### Inhalt:

Das MW verfügt gegenwärtig über eine Gleitzeitordnung mit Kernarbeitszeiten, in denen die Beschäftigten grundsätzlich anwesend sein müssen. Zukünftig soll, u.a. nach Auswertung einer internen Erhebung mittels eines Fragebogens, eine flexiblere, den privaten Bedürfnissen sowie den gesellschaftlichen Anforderungen entsprechende Arbeitszeitordnung in Kraft gesetzt werden.

#### Ziel der Maßnahme:

Die konkreten Ziele (auch Teilziele) werden in einem Prozess gemeinsam mit dem G/I/S/A im Rahmen der Umsetzung fixiert.

#### Zeitraum:

Umsetzung bis Mitte 2014

### **Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr:**

*Intelligente Verkehrssysteme - Rahmenplan (IVS-Rahmenplan)*

#### Inhalt:

Das Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr ist als koordinierendes Ressort der „Landesinitiative Angewandte Verkehrsforschung / Galileo-Transport Sachsen-Anhalt“ mit Kabinettsbeschluss vom 15. März 2011 beauftragt worden, einen Rahmenplan zur Einführung und Nutzung intelligenter Verkehrssysteme im Straßenverkehr und öffentlichen Personennahverkehr in Sachsen-Anhalt ressortübergreifend zu erstellen.

Ziel der Maßnahme:

Das Verkehrsministerium beabsichtigt, den IVS-Rahmenplan als Gender Mainstreaming-Pilotprojekt für den Verkehrsbereich zu entwickeln. Ziel ist es dabei, in enger Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Justiz und Gleichstellung und dem G/I/S/A, den Gender Mainstreaming-Ansatz - ausgehend von der Strategie des Rahmenplans bis in die maßnahmebezogene Umsetzung auf der Grundlage entsprechender Förderansätze - integrativ zu berücksichtigen. Hierzu wird eine Kabinettsvorlage erarbeitet, die 2013 in das Kabinett eingebracht werden soll.

Zeitraum:

2013 ff., eine Fortführung des Projekts über die laufende Legislaturperiode hinaus ist vorgesehen.

## VI. Fazit und Ausblick

Mit der nunmehr vorliegenden dritten Fortschreibung des Gender Mainstreaming-Konzepts bekennt sich die Landesregierung zu einer systematischen Umsetzung dieser gleichstellungspolitischen Strategie mit dem Ziel, Sachsen-Anhalt in den kommenden Jahren weiter geschlechtergerecht auszugestalten. Dabei muss es grundsätzlich darum gehen, den Nutzen und Gewinn von Gender Mainstreaming für die Facharbeit sichtbar zu machen und in den Köpfen nachhaltig zu verankern.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des damit einhergehenden Fachkräftemangels setzt sich zunehmend die Erkenntnis durch, dass wir alle männlichen und weiblichen Talente und Potenziale nutzen müssen, um in unserer Gesellschaft perspektivisch die Sozialsysteme stabilisieren und die wirtschaftliche Innovationskraft weiter ausbauen zu können. Nur ein hohes Beschäftigungsniveau sichert langfristig Wohlstand. Der Erhöhung der existenzsichernden Erwerbstätigkeit von Frauen kommt hierbei eine Schlüsselrolle zu. Insofern ist Gleichstellungspolitik auch Innovations-, Wirtschafts- und Querschnittspolitik. Nicht ohne Grund entzündeten sich in den vergangenen Monaten öffentliche Debatten an den Themen Frauenquote, Entgeltgleichheit von Frauen und Männern und Vereinbarkeit von Beruf / Karriere und Familie.

In dieser öffentlichen Diskussion will das „Gender Mainstreaming-Konzept 2012 bis 2016“ für Sachsen-Anhalt Akzente setzen, wenn es strukturorientiert und unter Nutzung der Möglichkeiten und Chancen der EU-Fonds-Fördermöglichkeiten die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen stärken, eine gleiche Teilhabe von Frauen und Männern in Entscheidungsgremien sicher stellen oder Karrierewege von Frauen befördern will. Dass diese Ziele nur in einem längerfristigen Prozess umsetzbar sind, versteht sich dabei von selbst. Es wird Aufgabe der nächsten Konzeptfortschreibung sein, Erreichtes zu bilanzieren und die strategische Ausrichtung veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen erneut anzupassen.

## Abkürzungsverzeichnis

AFI	Aus- und Fortbildungsinstitut des Landes Sachsen-Anhalt
AG	Arbeitsgruppe
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
DAP	Digitales Arbeitsprogramm
EFRE	Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
ELER	Europäischer Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums
EPLR	Entwicklungsprogramm für den ländlichen Raum
ESF	Europäischer Sozialfonds
EU	Europäische Union
G/I/S/A	Gender-Institut Sachsen-Anhalt PartnG
GGO	Gemeinsame Geschäftsordnung der Ministerien des Landes Sachsen-Anhalt
GM	Gender Mainstreaming
IVS	Intelligente Verkehrssysteme
IMAG	Interministerielle Arbeitsgruppe
LSA	Land Sachsen-Anhalt
MBI.	Ministerialblatt
MJ	Ministerium für Justiz und Gleichstellung
MI	Ministerium für Inneres und Sport
MS	Ministerium für Arbeit und Soziales
MK	Kultusministerium
MLU	Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt
MLV	Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr
MF	Ministerium der Finanzen
MW	Ministerium für Wissenschaft und Wirtschaft
ÖPNV	Öffentlicher Personennahverkehr
PInK	Politische Information und Koordinierung
SWOT	Analyse - <b>S</b> trengths (Stärken), <b>W</b> eaknesses (Schwächen), <b>O</b> pportunities (Chancen) und <b>T</b> hreats (Risiken) – Analyse
Stk	Staatskanzlei
WiSo	Wirtschafts- und Sozialpartner



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](mailto:presse@mj.sachsen-anhalt.de)  
Internet: [www.mj.sachsen-anhalt.de](http://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.