

MASSNAHMENKATALOG AG CHANCENGLEICHHEIT

Stand: 12.03.2018

Erarbeitet von Juli 2017 - Februar 2018 (mit Zwischenbericht am 14.09.2017)



Teammitglieder: Antje Oberacker und Carina Böhringer (Dezernat 5), Annette Stern und Suzanne Chemnitzer (Dezernat 4), Karina Hoffmann (Dezernat 3 - nur erste Sitzung), Dirk Hausmann und Ulrike Weber (Dezernat 2), Markus Malcher (Dezernat 1), Susanne Vogt (Personalrat), Lidwine Reustle (Gleichstellungsbeauftragte)

Oberstes Ziel laut ChancenG: Gleichberechtigung von Frauen und Männern					
Handlungsfeld	Maßnahmen	Instrumente	Verantwortliche/r	Bis wann? Bzw. Häufigkeit	Messkriterium
Handlungsfeld 1 Paritätische Besetzung von Führungspositionen	I.) Führungspositionen in Teilzeit	Führungspositionen sind als teilbare Stellen auszuschreiben.	Fachamt	Bei der Ausschreibung jeder Führungsposition	Anzahl neuer Führungspositionen in Teilzeit >>>Bericht vom Hauptamt
		Ausnahmen (nicht teilbare Führungspositionen) sind zu begründen -> an Hauptamt und Gleichstellungsbeauftragte	Fachamt	Vor Ausschreibung von Führungspositionen	Anzahl neuer Führungspositionen in Vollzeit und Begründung >>>Bericht von der Amtsleitung
		Hilfestellung bei der Umsetzung anbieten (z. B. alternierende Telearbeit, Zuschnitte der Stellen/der Ämter überdenken und resultierende Verantwortung und Aufgaben der Führungskräfte)	Hauptamt, Gleichstellungsbeauftragte	Vor Ausschreibung von Führungspositionen	Anzahl Beratungsgespräche zur Besetzung von Führungsstellen >>>Bericht der GleichstellungsB
		Leitfaden für Personalauswahl aktualisieren. Checkliste für die Teilbarkeit von Führungspositionen integrieren	Hauptamt, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte	Bis Juni 2019	Neuer Leitfaden
	II.) Strategische Nachwuchskräfteförderung	Motivation für das Programm in Aufnahmegespräche überprüfen	Hauptamt, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte	Bei der Auswahl für die nächsten Programme	Prüfkriterien im Auswahlfragebogen >>>Bericht vom Hauptamt
		Ausbildungsinhalt im Vorfeld des nächsten Programms auf Optimierungen hinterfragen (Ausrichtung auf die Führungstätigkeit stärken z.B. was kommt auf mich zu, wenn ich eine Führungsposition übernehme?)	Hauptamt, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte	Am Ende des aktuellen Programms	Neuerung im NQP ab 2020 >>>Bericht der GleichstellungsB
		Betreuung der TN am NQP und IK-FK-EP (z. B. Schnuppervormittag bei Führungskräfte tagungen oder mittelfristig ein Mentoringprogramm)	Vorgesetzte(r)	Ein Schnuppervormittag pro TN (Anmeldung durch Vorgesetzte(n) erforderlich. Begrenzte Anzahl von TN pro Tagung). Mentoringprogramm wird von Hauptamt, Gleichstellungsbeauftragte und Personalrat überprüft.	Anzahl Nachwuchskräfte bei FK-Tagungen >>>Bericht von der Amtsleitung
		Austauschrunde für Abteilungsleitung (fachlich kollegial) - Netzwerk	Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter in Zusammenarbeit mit Hauptamt	2x jährlich	Anzahl und Themen der Treffen >>>Bericht vom Hauptamt
		Gemeinsame Veranstaltungen für Dezernenten, Amtsleitung und Abteilungsleitung	Hauptamt	1x jährlich	Anzahl und Themen der Treffen >>>Bericht vom Hauptamt
		<u>Erläuterung:</u> Plattform für die Vernetzung auf allen Ebenen. Geschlechtergemischter Austausch, wovon alle profitieren. Vernetzung von unterer und höherer Führungsebene.			

Handlungsfeld	Maßnahmen	Instrumente	Verantwortliche/r	Bis wann? Bzw. Häufigkeit	Messkriterium
Handlungsfeld 1 Paritätische Besetzung von Führungspositionen	III.) Geschlechterbewusste Fortbildungen, um die Qualifikation und Aufstiegschancen zu erhöhen	Thema Diversity Management im Nachwuchskräfteprogramm einbauen z. B. Männer führen anders als Frauen.	Hauptamt, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte	NQP ab 2020	Neuerung im NQP ab 2020 >>>Bericht vom Hauptamt
		Chancen von geschlechtergemischten Teams hervorheben/stärker durch gemischte Teams	Gleichstellungsbeauftragte	Regelmäßig	Fortbildungen oder Infotreffen zu dem Thema >>>Bericht der GleichstellungsB
	IV.) Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen	Geschlechterbewusste Formulierung von Stellenausschreibungen (ist der Satz "Wir setzen uns ein für Chancengleichheit von Frauen und Männern" genug? Was muss sonst in der Formulierung beachtet werden, um geschlechtersensibel auszuschreiben?)	Fachamt, Hauptamt, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte	Bei jeder Ausschreibung	Änderungen im Ausschreibungstext >>>Bericht von der Amtsleitung
Handlungsfeld 2 Frauenförderung und -stärkung	I.) Interesse an Führungspositionen wecken <u>Erläuterung:</u> Frauen haben häufig Führungspotential, aber trauen sich zu wenig, Chefin zu werden	Persönliche Ansprache von Frauen mit Führungspotential	Direkte(r) Vorgesetzte(r)	So oft wie nötig	Anzahl persönlicher Ansprache >>>Bericht von der Amtsleitung
		Seminare zur beruflichen Weiterbildung	Hauptamt und Gleichstellungsbeauftragte	Im jährlichen Fortbildungsprogramm	Anzahl und Themen der Führungsfortbildungen >>>Bericht der Gleichstellungsbeauftragten
		Gezielte Personalentwicklung von Mitarbeiterinnen mit Führungspotential	Direkte(r) Vorgesetzte (r) in Zusammenarbeit mit Hauptamt und Gleichstellungsbeauftragten	So oft wie nötig	Anzahl gezielt geförderter Mitarbeiterinnen mit Führungspotential >>>Bericht von der Amtsleitung
	II.) Vollzeitnahe Beschäftigung fördern <u>Erläuterung:</u> Erleichtert es Frauen, Führungspositionen zu übernehmen	Führungsstellen vollzeitnah auf allen Ebenen zulassen/schaffen (≥75 %)	Fachamt in Zusammenarbeit mit Hauptamt und Gleichstellungsbeauftragten	Wann immer nötig	Anzahl neuer vollzeitnaher Führungsstellen >> Bericht vom Hauptamt
		Aufstockung der Arbeitszeit für alle fördern - vorausgesetzt es gibt eine freie Stelle (z. B. am Ende der Familienphase)	Fachamt in Zusammenarbeit mit Hauptamt und Gleichstellungsbeauftragten	Wann immer nötig	Anzahl der Aufstockungen im Berichtszeitraum >> Bericht vom Hauptamt

Handlungsfeld	Maßnahmen	Instrumente	Verantwortliche/r	Bis wann? Bzw. Häufigkeit	Messkriterium
Handlungsfeld 3 Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege (Privatleben)	I.) Individuelle Arbeitszeitmodelle und gute Wiedereinstiegsmöglichkeiten <u>Erläuterung:</u> mehr auf individuelle Wünsche eingehen	Kriterien für alternierende Telearbeit ausbauen (Telearbeit nicht nur aus familiären Gründen)	Hauptamt zusammen mit Personalrat, Gleichstellungsbeauftragten, IUK	Bis 2019	Anzahl Telearbeitsplätze nach Geschlecht >>>Bericht vom Hauptamt
		Tandem als Möglichkeit zur Teilung von Führungspositionen ausbauen	Fachämter/Vorgesetzte (r)	Bei jeder Besetzung von Führungspositionen überprüfen	Anzahl Führungspositionen in Tandem >>>Bericht vom Hauptamt
		Bedingungen für Rückkehrwunsch auf alte Stelle klären (Rückkehr auf beliebige Stelle bedeutet oft einen Karriereknick. Das betrifft meistens Frauen)	Vorgesetzte (r) und Hauptamt	Bis 2019	Anzahl der Rückkehrerinnen/Rückkehr er auf alte Stelle >> Bericht vom Hauptamt
	II.) Attraktivität des LRA für Männer kommunizieren <u>Erläuterung:</u> wie können wir als öffentlicher Dienst auch für Männer attraktiv sein?	Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch für Männer betonen	Hauptamt/Ausbildungsbeauftragte Gleichstellungsbeauftragte	Bei Messen und Veranstaltungen	Anteil Männer bei Azubis und Praktikanten >>>Bericht vom Hauptamt
		Männer gezielt in den Fokus nehmen bei Messen (Schulabgänger) oder bei der Gewinnung von Praktikanten (Berufsorientierung)	Hauptamt/Ausbildungsbeauftragte	Bei Messen und Veranstaltungen	Anteil Männer bei Azubis und Praktikanten >>>Bericht vom Hauptamt
		Teilnahme am Boys' Day	Hauptamt und Gleichstellungsbeauftragte	Ab 2019	Häufigkeit der Teilnahme bis zum Berichtsjahr >>>Bericht vom Hauptamt und der GleichstellungsB
		Leistungsbeurteilung	Direkte(r) Vorgesetzte(r)	Jährliche Überprüfung	Rückmeldebögen (wird nicht kontrolliert)
	III.) Anerkennung für Kollegen und Kolleginnen, die die Flexibilität mit auffangen. <u>Erläuterung:</u> individuelle Lösungen sind auch Teamlösungen und werden von allen getragen.	Team-Aktivitäten	Direkte(r) Vorgesetzte(r)	Jedem Team überlassen	Anzahl und Themen der Team-Aktivitäten in dieser Richtung. >>Bericht von der Amtsleitung

Handlungsfeld	Maßnahmen	Instrumente	Verantwortliche/r	Bis wann? Bzw. Häufigkeit	Messkriterium
Handlungsfeld 4 Kultur/Selbstverständnis	I.) Unterschiedliche Interessen AG vs. AN bewusst machen Erläuterung: Die Unklarheit über die unterschiedlichen Interessen führt z. B. zu unterschwelligen Vorurteilen.	Sensibilisieren im Rahmen von Fortbildungen, wie z. B. Tag der Vereinbarkeit	Hauptamt und Gleichstellungsbeauftragte	Im jährlichen Fortbildungsprogramm	Anzahl und Themen der Fortbildungen im Berichtszeitraum >>>Bericht vom Hauptamt und der GleichstellungsB
		Vorhandener Raum für den Austausch nutzen, z. B. in Teamsitzungen	Direkte(r) Vorgesetzte(r)	Nach Bedarf	>>>Bericht von der Amtsleitung
		Führungsfortbildung mit externen Moderatoren (Themenbeispiele: Strategie des Arbeitsgebers weitergeben; Informationen weitergeben...)	Hauptamt im Rahmen von Führungskräfte tagungen	Jährlich	Anzahl und Themen der Fortbildungen im Berichtszeitraum >>>Bericht vom Hauptamt
		Thema Chancengleichheit bei der Leistungsbeurteilung der Führungskräfte einbauen. Z. B. in der Leistungsentgelt- Beurteilung oder im Führungsfeedback.	Änderung der Beurteilungsbögen >>> Hauptamt Umsetzung der Beurteilung >>> Vorgesetzte(r)	Bei jeder Leistungsbeurteilung bzw. jedem Führungsfeedback	Rückmeldebögen (wird nicht kontrolliert)
	II.) Kommunikation/Information über Gleichstellungsthemen	Leitfaden über Gleichstellung für Führungskräfte (auch untere Führungsebene)	Gleichstellungsbeauftragte	Mitte 2019	Leitfaden im Intranet und per E-Mail an Führungskräfte >>> Bericht der GleichstellungsB
	III.) Aktivitäten zur Steigerung der Wertschätzung füreinander	Rahmenbedingungen zur Steigerung der Teamkultur überdenken	Direkte(r) Vorgesetzte(r)	Jedem Team überlassen	Anzahl und Themen der Team-Aktivitäten in dieser Richtung. >>>Bericht von der Amtsleitung