Ursula Matschke

Gender Mainstreaming – Unwort, Zauberwort oder Praxiswert für kommunale Reformprozesse ?

Auf der 4. Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen in Peking wurde 1995 Gender-Mainstreaming als neue Strategie in der Frauenpolitik verabschiedet. Das Gender Mainstreaming Prinzip, soll heißen die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern bei allen gesellschaftlichen und politischen Vorhaben von vorneherein zu berücksichtigen und zum zentralen Bestandteil aller Entscheidungs- und Handlungsprozesse zu machen, wurde auf allen Arbeitsplattformen verankert und für die europäischen Mitgliedstaaten verpflichtend. Als neuer Anglizismus wurde der Begriff in Deutschland allerdings sofort beargwöhnt – von männlicher Seite nach dem Motto „Heiße Luft in alten, sprich frauenpolitischen Schläuchen", von weiblicher Seite als Verabschiedung von der notwendigen Frauenförderung. Es stellt sich also die zentrale Frage: Worin unterscheiden sich Gender Mainstreaming und bisherige Frauenförderpolitik? Worin begründet sich der konkrete Praxiswert des Neuen?

Zielte Frauenförderung auf Geschlechtergerechtigkeit und Quotenerfüllung als zentrale Vision und Zielsetzung, geht es bei Gender Mainstreaming um den ökonomischen Faktor der Umsetzung von Chancengleichheit von Frauen und Männern, um Wettbewerbsfähigkeit und Leistung. Der bisherige Blickwinkel der Gleichstellung "geschlechtsspezifische Benachteiligung zu Lasten eines Geschlechts" wird erweitert um die Gewinnperspektive für alle Beteiligten – Frauen und Männer, Junge und Alte. Chancengleichheit als gesellschaftlicher, arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischer Leistungsfaktor spricht die Innovationspotentiale von beiden Geschlechtern an, bedeutet demnach eine erweiterte Perspektive und Herausforderung an Gestaltung von Organisationspolitik. Dazu gehört, Gleichstellung nicht länger als reine geschlechtsspezifische Interessensvertretung von und für Frauen zu begreifen, sondern als win-win-Situation. Letztlich bedeutet Gender Mainstreaming eine Strategie für einen umfassenden Veränderungsprozess, ziel- und passgenaues Arbeiten von Verwaltungs- und Organisationseinheiten. Um Frauen und Männer in einem ausgewogenem Verhältnis für eine Organisation zu gewinnen, als wichtige Ressource zu nutzen und zu erhalten, bedarf es eines entsprechenden Managements. Oder auf der anderen, der Kundenseite, zielorientiert und passgenau Angebote und Hilfestellung für Frauen und Männer aufzubereiten. Für die Kommune beinhaltet Gender Mainstreaming im Rahmen ihrer Verwaltungsreform und Modernisierungsprozesse eine zusätzliche spannende Frage. Stuttgart als Landeshauptstadt hat sich ihr gestellt.

Gender Mainstreaming als stadtweites Gemeinschaftsziel einer Kommune

Die Gleichstellungsstelle der Stadt Stuttgart wurde 2001 durch einen einstimmigen Gemeinderatsbeschluss neu konzipiert- als Stabsstelle für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern, mit dem Ziel die tatsächliche Chancengleichheit von Frauen und Männern mit der neuen Strategie des Gender Mainstreaming umzusetzen.

Erstmals wollte eine Kommune diese Strategie die gesamte Stadtverwaltung umfassend einführen, mit konkretem Praxiswert füllen. Die damit verbundenen Arbeitsschwerpunkte bilden sich auch in einer neuen Organisationsstruktur ab.

Drei „Arbeitssäulen" und ein gemeinsames Ziel: Kommunales Gender Mainstreaming

Zum Selbstverständnis der „neuen" Gleichstellungsstelle gehört es, Chancengleichheit nicht nur als gesellschaftliche Herausforderung, sondern als betriebswirtschaftlichen Leistungsfaktor der Stadtverwaltung zu sehen: nach Innen gegenüber den Beschäftigten und nach Außen gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern. Die drei „Arbeitssäulen" , Chancengleichheit als Standort- und Wirtschaftsfaktor (externe Wirkung), als Unternehmensziel der Stadtverwaltung (interne Wirkung) und als Ergänzung der bisherigen Frauenförderung (Antidiskriminierung) geben dabei die Zielorientierung der Stabsstelle vor.. Ihre zentrale Aufgabe und Querschnittsfunktion besteht in der tatsächlichen Aufhebung der Chancenungleichheit von Frauen und Männern. Mit der neuen Strategie des Gender Mainstreaming soll dies nicht länger von einer zentralen „Beauftragtenstelle" aus gefordert und begutachtet werden, sondern in die Verantwortung bzw. den jeweiligen Verantwortungsbereich jedes/jeder einzelnen gelegt werden. Was heißt das konkret? Die Umsetzung von Chancengleichheit besteht demnach gerade nicht in der zentralen Verordnung von Maßnahmen (Beispielsweise: Erhöhung des Anteils von Frauen in Führung), sondern soll dezentral mit den Beschäftigten und der Verwaltungsspitze, deren Bedürfnissen und Problemlagen gemäß, erarbeitet werden (Fehlzeiten, Fluktuation, Demotivation der Beschäftigten). Die strategische

und operative Koppelung von Problemfeldern / alltäglichen Herausforderungen eines Amts an die Umsetzung von Chancengleichheit lässt auf mehr Effizienz hoffen. Gleichstellungspolitik befindet sich demnach nicht länger auf einem „Nebengleis mit Sonderbeauftragten". Vor diesem Hintergrund wurde an und mit einem Amt, eine Methode entwickelt, die einen, vielen als „Unwort" erscheinenden Begriff – Gender Mainstreaming- mit praktikablem Leben füllen sollte.

Gender Mainstreaming – Vom „Unwort" zum Praxiswert

Um die Chancenungleichheit von Frauen und Männern aufheben zu können, sollte man demnach erst einmal feststellen, worin sie besteht bzw. gesehen wird. Am besten, man fragt die Betroffenen selbst. So wurden in einer Gesamterhebung Frauen und Männer eines Amtes zu ihren Erwartungen, Wünschen, ihrer subjektiven Wahrnehmung von Belastungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Leben, Familie und Beruf im Zusammenspiel von Arbeitswelt und gesellschaftlichem Umfeld befragt. Aber auch zu den möglichen beruflichen einer entsprechend positiven Unterstützung, wie einem schnelleren Wiedereinstieg, einer Ausweitung der Arbeitszeit von Teilzeit zu Vollzeit, der Inanspruchnahme von Fortbildung u.a.. Ziel der Erhebung war gerade auch der durchaus betriebswirtschaftliche Aspekt: Welche Leistungsressourcen gehen dem Amt durch Chancenungleichheit verloren? Lassen sich „Problemfelder" des Arbeitgebers wie Fehlzeiten, Fluktuation, auf eine (un-)mittelbare Chancenungleicheit von Frauen und Männern, auf unterschiedliche Belastungen in entsprechend unterschiedlichen Lebens- und Altersabschnitte zurückführen? Die Ergebnisse zeigen, dass sich, vergleichbar einem Karteikasten, eine Vielzahl von Handlungsfeldern anbieten – ganz auf die Ausgangssituation des Amtes bezogen: Personalausstattung, Personalentwicklung, Entgeld, Fehlzeiten, Zufriedenheit, Fluktuation usw. Jedes Amt wird mit dieser Gender Mainstreaming Erhebungsmethode einen eigenen „Steckbrief" erstellen können: Wie ist unsere Ausgangssituation, welche Lösungen bieten sich an und vor allem auf welcher Ebene – Amt, zentrale Verwaltung, Gemeinderat – was sind die strategischen Hauptpfeiler der Veränderungsprozesse? Um beispielsweise den Anteil von Männern in einem „Frauenamt" zu erhöhen, müssen alle Instrumente, von der Rekrutierung, der Auswahl-, Einstellungsverfahren, der Aus- und Fortbildung, bis hin zur Stellen- und Entgeldstruktur, auf Veränderungspotentiale hin überprüft werden. Und die Veränderung selbst braucht einen Kulturwandel: Vertrauen statt Misstrauen, verantwortungsvolle Koordination statt Abgrenzung, Kooperation statt Konkurrenz . (vgl. Foliensatz im Anhang)

Gender Mainstreaming – geht alle an

Gender Mainstreaming ist eine Strategie, die gerade die Notwendigkeit des Ineinandergreifens von Maßnahmen aufzeigen soll. Nach den Erhebungen auf Amtsebene beispielsweise, prüft das jeweilige Amt, welche Veränderungsmöglichkeiten sich ihm selbst eröffnen. Parallel zur Erarbeitung entsprechend wirksamer Handlungsempfehlungen für die eigenen Reihen, werden notwendige Maßnahmenpakete für und mit weiteren Ebenen der Stadtverwaltung entwickelt. Erst durch eine Fachkompetenzen übergreifende und koordinierende Gender Mainstreaming Diskussion zeigt sich, dass auf unterschiedlichen Ebenen in der Stadtverwaltung oftmals an den gleichen personal- und organisationspolitischen Instrumenten gearbeitet wird, jeweils aus anderer Perspektive und als isolierte Maßnahme. Hier wird eine ergebnisorientierte Ressourcennutzung möglich. So kann beispielsweise ein „Runder Tisch zur strategischen, personal- und organisationspolitischen Umsetzung von Gender Mainstreaming" mit lokalen Vertretern aus Unternehmen, Kommunen, Verbänden schon wertvolle Kooperationsarbeit leisten. „Controlling der Aus- und Fortbildung im Bereich Chancengleichheit" ist zur Zeit ein zentrales Thema der Personalabteilungen, angesichts schwindender Mittelausstattung. Was bieten wir zentral an Fortbildung an, wie messen wir den Erfolg? Lässt sich Gender Mainstreaming nicht doch als „Sensibilisierungsseminar für Führungskräfte" unter dem Themenbereich „Frauen und Männer – Geschlechterproblematik" abhandeln? Sicher nur dort, wo das Thema „Chancengleichheit aus persönlicher, geschlechtsspezifischer Sicht" isoliert, als subjektives Problem gesehen und behandelt wird. Wird es jedoch gleichzeitig an die betriebswirtschaftliche, beschäftigungspolitische Perspektive einer win-win-Situation gekoppelt, muss eine entsprechende Überzeugungs- und Integrationsarbeit geleistet werden: Es gilt den Nachweis zu führen, dass mit der Umsetzung von Chancengleichheit eine das gesamte Amt und seine Ebenen betreffende Vielzahl von konkreten Vorteilen verbunden ist.

Gender Mainstreaming – ein Vorteil für alle Beteiligten – wo und wie?

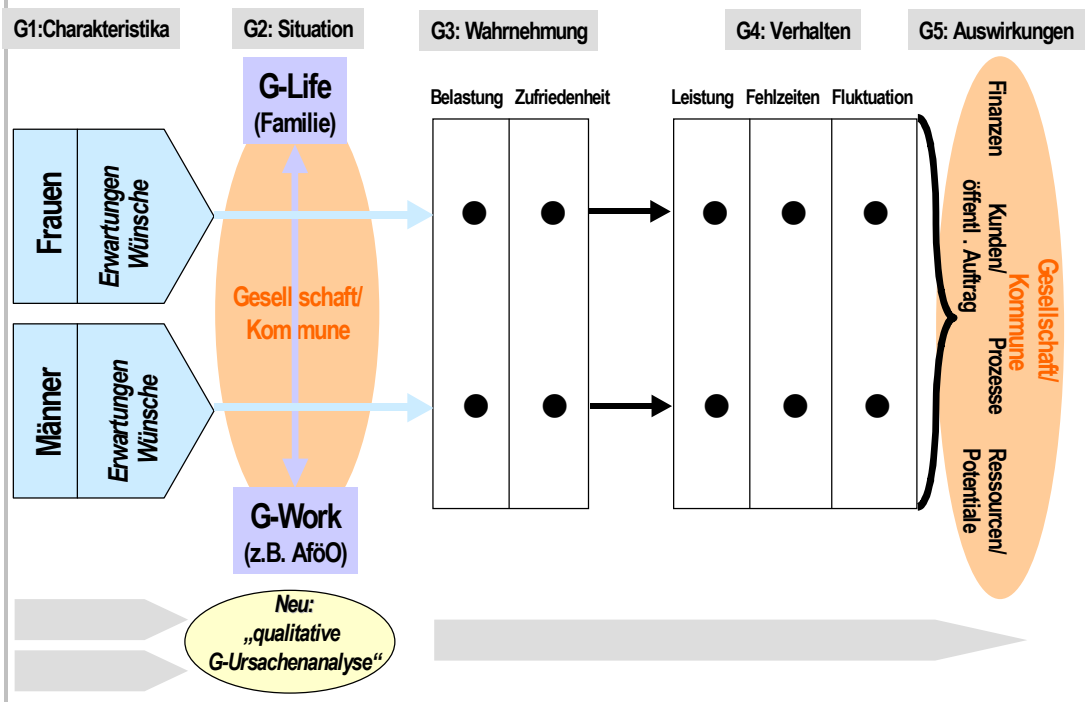
Die Aufgabe einer zentral für die Implementierung von Gender Mainstreaming verantwortlichen Stabsstelle besteht darin, jedes Amt, seine Führungskräfte, Personalverantwortlichen, Personalvertretung, Beschäftigten vom Nutzen des

Gender Mainstreaming zu überzeugen – nicht als Zusatzaufgabe, als Kostenfaktor, sondern für den eigenen Vorteil. Dazu gehört betriebswirtschaftliches Know-How ebenso wie sozialwissenschaftliches Wissen. Die Vermittlung der Gender Mainstreaming Methode ist dabei an die Übertragung auf die jeweils spezifischen Bedarfe gekoppelt wie etwa Fehlzeitenabbau, Führungskräftenachwuchsförderung. Ergeben sich bei der Erhebung geschlechtsspezifische Unterschiede- beispielsweise erhöhte Fehlzeiten bei weiblichen Beschäftigten in der Altersstufe 36 bis 41 – müssen entsprechende Handlungsempfehlungen entwickelt werden. Ebenso allerdings für die auffällige männliche Altersgruppe zwischen 51 und 56. Ein großes Feld notwendiger Veränderungen wird allerdings auch außerhalb der Arbeitgeberverantwortung der Stadtverwaltung liegen: Unterstützende Dienstleistungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Damit begeben wir uns auf weiteres Zielgebiet einer zentralen Gender Mainstreaming Stabsstelle: in ihrer Querschnittsfunktion alle kommunalen Aufgaben unter der Perspektive Chancengleichheit zu überprüfen. Altenhilfeplanung als eine der großen Herausforderungen der nächsten Jahre wird ihre Angebote geschlechtsspezifisch hinterfragen müssen, um effizient zu sein. Frauen erleben Alter und Einsamkeit anders als Männer, aufgrund unterschiedlicher Erfahrungen. Die Un-Vereinbarkeit von Familie und Beruf führt immer mehr dazu, dass qualifizierte Frauen auf Kinder verzichten. Das hat Auswirkungen über die Generationen hinaus und notwendige Dienstleistungen. Chancengleichheit für die Beschäftigten einer Stadtverwaltung selbst, für alle Bürgerinnen und Bürger einer Kommune ist eine Herausforderung mit kurzmittel- und langfristigen Zielen. Sie tatsächlich umzusetzen stellt ein Puzzle dar, bei dem an unterschiedlichen Stellen gearbeitet wird. Um das Gesamtkunstwerk nicht aus den Augen zu verlieren, bedarf es einer besonderen Strategie- Gender Mainstreaming. Ihr Praxiswert: Chancengleichheit von Frauen und Männern tatsächlich umzusetzen, durch Kooperation und Koordination operativ Verantwortlicher auf unterschiedlichen Ebenen innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung unter Berücksichtigung einer gemeinschaftlichen Verantwortung für die Vorteile des Einzelnen.

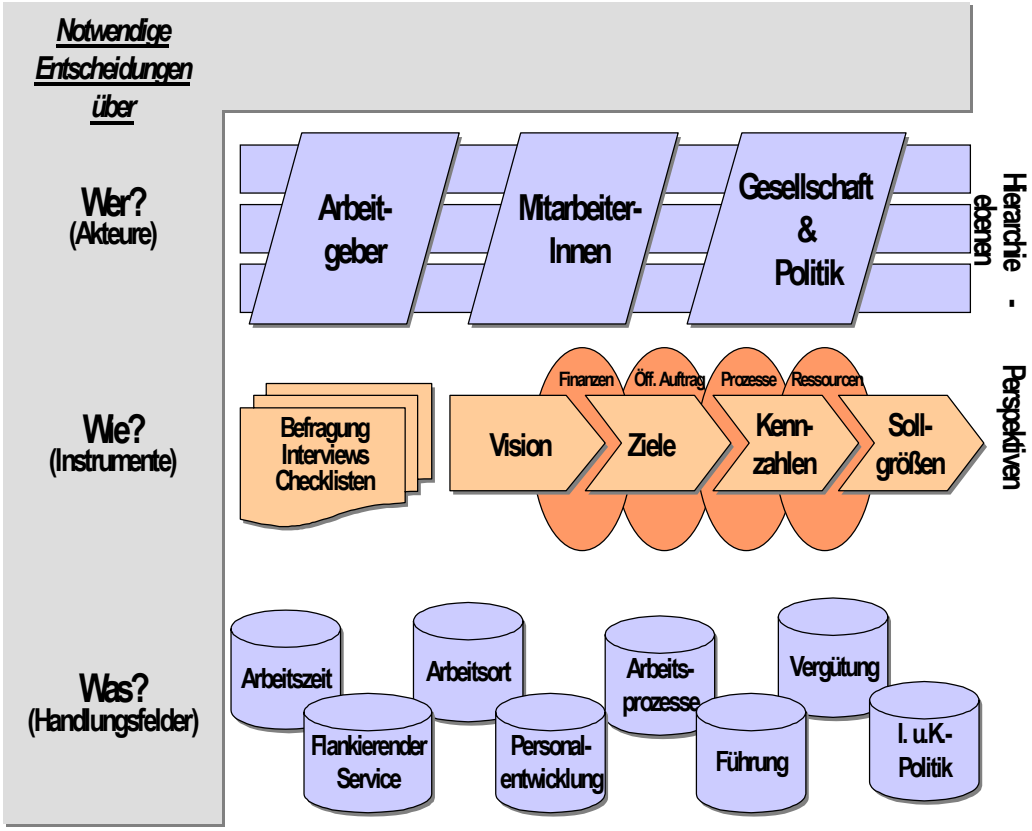
Anlage: Vortragsfolien

Kontakt:
Dr. Ursula Matschke
Landeshauptstadt Stuttgart
Stabsstelle für individuelle Chancengleichheit
von Frauen und Männern
Eberhardtstr. 61a
70713 Stuttgart
Fon: 0711-2166418
Email: Ursula.Matschke@stuttgart.de

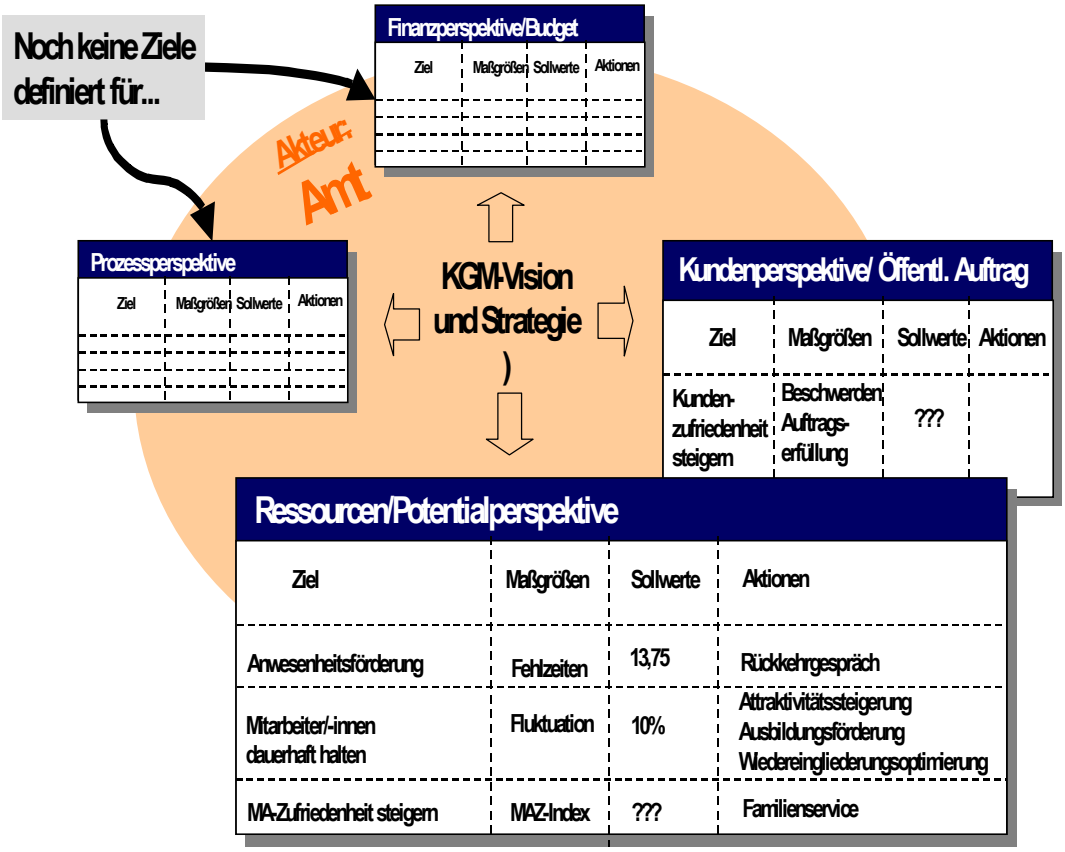
Das Stuttgarter Ansatz einer Gender Mainstreaming Erhebung *am Beispiel eines Amtes*



Stuttgarter Steuerungs- und Interventionsmodell des Kommunalen Gender Mainstreaming *am Beispiel eines Amtes*



Stuttgarter Steuerungs- und Interventionsmodell des Kommunalen Gender Mainstreaming *am Beispiel eines Amtes*



Stabsstelle für individuelle Chancengleichheit

Strategische Umsetzung von Chancengleichheit für Frauen und Männer: Das Stuttgarter Modell des Kommunalen Gender Mainstreaming Management (KGMM)

Dr. Ursula Matschke, Leiterin der Stabsstelle für Chancengleichheit, Landeshauptstadt Stuttgart

© OB-ICG/Stabsstelle für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern der Landeshauptstadt Stuttgart

3. Ausgangssituation im AföO (Basis: Problembeschreibung AföO vom 21.02.02)

Forderungen der Bürgerschaft:
- Hohe Fachkompetenz
- Rechtlich einwandfreie Entscheidungen, positive Entscheidungen
- Flexible Öffnungszeiten
- Kurze Wege, Ersparung von Wegen (z.B. Internet)
- Kurze Wartezeiten
- Schnelle Bearbeitungsdauer
- Freundlichkeit
- Freundliche Wartebereiche bzw. Räumlichkeiten
- Strikter Datenschutz

Aufgabenbezogene Forderungen:
- Ordnungsverwaltung = Eingriffsverwaltung = Pflichtaufgaben nach Weisung
- Keine Disponibilität in der Aufgabenwahrnehmung
- Quantität und Qualität der Aufgaben fest vorgegeben
- Feste Vorgaben bezüglich Quantität, Qualität, Zeitpunkt und Ort der Aufgabenerbringung
- Zunehmende Reglementierung
- Flexible Umsetzung von Rechtsänderungen
- Ständige Optimierung der Ablauforganisation
- Abhängigkeit von Tagespolitik
- Aufgabenspektrum (Amt im Amt)

Vision „Gender Mainstreaming“:
„Wir wollen eine erfolgreiche Kommune sein. Dazu brauchen wir die besten Mitarbeiter/-innen unter Berücksichtigung und Förderung individueller Lebens- und Berufplanung...“ *(Matschke 2000; Gender Mainstreaming: Prozess und Erfolg eines Europaprojektes; in: Murawski [Hrsg.] Equality Life & Work), S. 252*

Problembeschreibung des AföO:

- Konfliktreiche Tätigkeiten (z.B. Ablehnung von Anträgen)
- Dauerhafte und ständige Publikumskontakte
- Besondere physische und psychische Belastungen
- Hoher Frauenanteil
- Hohe Fluktuation (schlechte Stellenausstattung, hoher Anteil befristeter Aushilfsangestellter, Belastung durch erheblichen Einarbeitungsaufwand)
- Hohe Fehlzeiten
- Bewerbermangel
- Dauerhafte Arbeitsüberlastung durch nicht besetzte Stellen
- Unzureichende räumliche Voraussetzungen/Kapazitäten

Forderungen der Stadtverwaltung:
- Bewältigung von Zusatzaufgaben (z.B. Gesamtsteuerung, KLAR, GM etc.)
- Wiedereingliederung von Beurlaubten
- vielfältige Teilzeitmodelle
- Betreuung von Telearbeit
- Einsatz von Leistungsgeminderten
- Gesundheitsförderung/Fortbildung während der Arbeitszeit
- Datenschutz
- Personalreduzierung

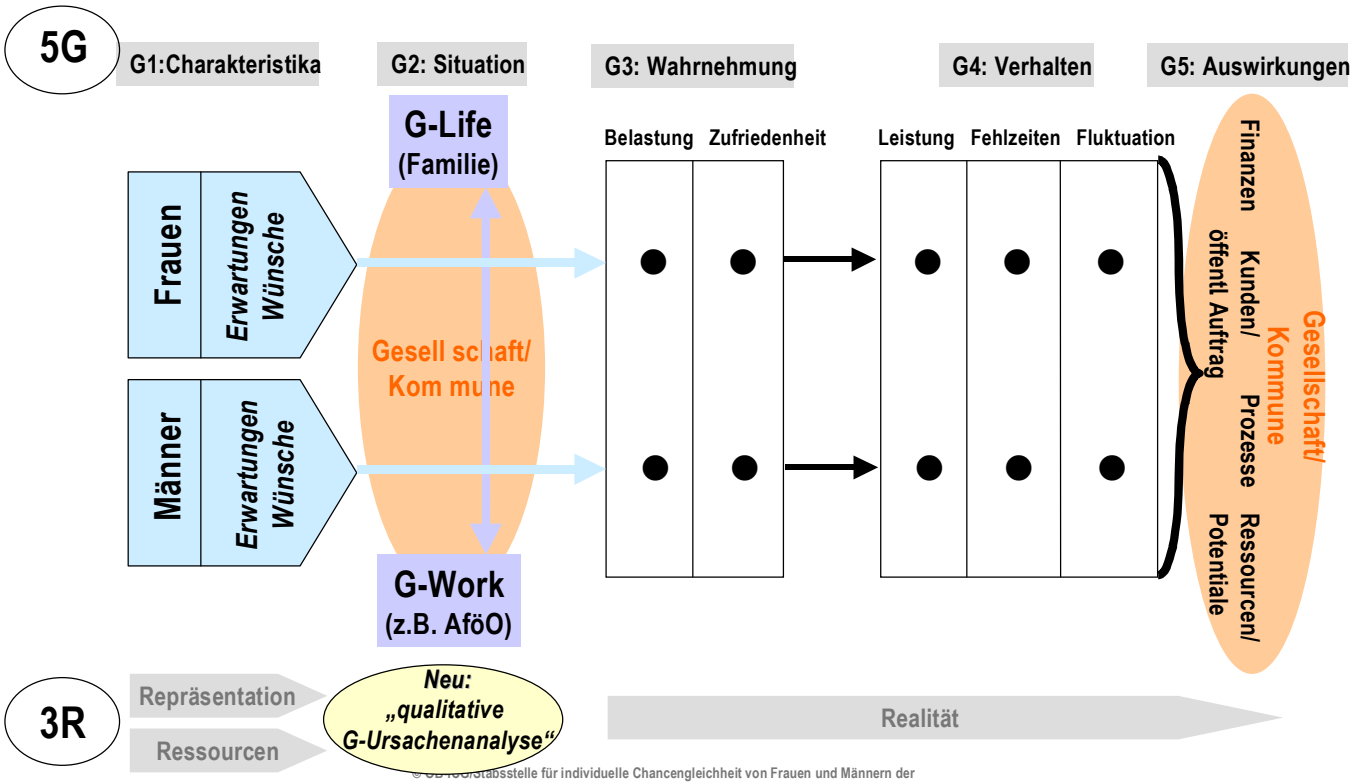
Forderungen der Mitarbeiter/-innen:
- Ausreichende Personalkapazität
- Anerkennung der eigenen Leistung und der vorhandenen Schwierigkeiten
- Leistungsgerechte Bezahlung
- Bewertungsentsprechende Stellenausstattung (Beförderung)
- Ausreichende Räumlichkeiten
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Arbeitszeit, Kinderbetreuung)

© OB-ICG/Stabsstelle für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern d
Landeshauptstadt Stuttgart

Stabsstelle für individuelle Chancengleichheit

Das Stuttgarter 5G-Analysemodell des Gender Mainstreaming

am Beispiel eines Amtes



© 2010/Stabsstelle für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern der Landeshauptstadt Stuttgart

4. Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung (Gender Pilotstudie)

(1) An der Hauptuntersuchung (mit genderbezogener Auswertungsmöglichkeit) haben 38% der Beschäftigten teilgenommen (= 282 Beschäftigte)

(2) Die Nachfassaktion (verkürzte Fragebogenversion zum Teilbereich „Zufriedenheit") erreichte 29% der Nicht-Teilnehmer an der Hauptuntersuchung (= 133 Beschäftigte). Die Zufriedenheitslage im Amt wurde unter Berücksichtigung der Nachfassaktion etwas kritischer gesehen als in der Hauptuntersuchung. Grundlegend neue Erkenntnisse haben sich aber durch die Nachfassaktion nicht ergeben.

(3) Die **Rücklaufquote** erhöht sich dadurch auf **insgesamt 56%.**

(4) **Insgesamt sind über 3/4 der befragten Frauen und Männer zufrieden mit...**

- der Zusammenarbeit mit Kollegen im Amt (92%);
- der Art der auszuübenden Tätigkeit (84%);
- dem vereinbarten Arbeitsvolumen/Arbeitszeitumfang (83%);
- den direkten Vorgesetzten im Amt (78%);
- der bestehenden (flexiblen) Arbeitszeitregelung (75%).

} **vom AföO beeinflussbar**

(5) **Deutlich weniger günstig im Urteil der Befragten schneiden ab...**

- die für das Aufgabenvolumen verfügbare Arbeitszeit (59%);
- die Arbeitsbedingungen (52%) und
- das Entgelt (32%)

} **<u>eher nicht</u> vom AföO beeinflussbar**

(6) **Mit Abstand am dringlichsten wird gewünscht:**
Einführung und Ausbau flankierender Serviceleistungen zur Verbesserung der Lebenssituation der Beschäftigten. Dazu gehören insbesondere Maßnahmen zur verbesserten Kinderbetreuung wie auch Maßnahmen zur verbesserten Betreuung und Pflege erwachsener Familienangehöriger.

(7) **Erwartete Auswirkungen:**

- 76% erwarten durch die oben genannten Maßnahmen positive Auswirkungen auf ihre private und berufliche Lebenssituation
- 59% erwarten bereits dadurch positive Auswirkungen, wenn betroffene Kolleg/-innen Maßnahmen eines flankierenden Familienservices in Anspruch nehmen könnten
- 56% sähen sich in der Lage, Karriere und Kinder besser unter einen Hut zu bekommen
- 49% könnten ihre Arbeitskraft zeitlich flexibler zur Verfügung stellen.

© OB-ICG/Stabsstelle für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern der Landeshauptstadt Stuttgart

5. Das Grundschema der Handlungsbedarfsbestimmung

© OB-ICG/Stabsstelle für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern der Landeshauptstadt Stuttgart

6. Benötigte KGMM-Datenbasis

Handlungsfeld	Erhobene Daten	Datenquelle
A Personalausstattung	- Absolute Zahlen von Frauen und Männern - differenziert nach Status (Beamte, Angestellte, Auszubildende) in den jeweiligen Entgeltgruppen - differenziert nach Vollzeit, Teilzeit, beurlaubt - differenziert nach Alterstufen	Haupt- und Personalamt
B Entgelt	- Durchschnittliche Monatsbruttoverdienste (Grundvergütung ohne Zulagen) - Differenziert nach Frauen und Männern - Differenziert nach Entgeltgruppen - Differenziert nach Vollzeit	Haupt- und Personalamt
C Personalentwicklung	- Absolute und relative Zahlen von Frauen und Männern - Differenziert nach amtsinternen und amtsübergreifenden Personalentwicklungsmaßnahmen sowie nach Sondermaßnahmen - Differenziert nach Anzahl der Teilnehmer aus AföO, Anzahl der PE-Maßnahmen je Mitarbeiter/-in im AföO, Anzahl der Weiterbildungstage im AföO - Teilnahme an herkömmlicher, städtischer und IuK Fortbildung differenziert nach Vollzeit, Teilzeit - Teilnahme an städtischer Fortbildung differenziert nach Seminarthema	Sondererhebung in Zusammenarbeit mit AföO und Haupt- und Personalamt
D Personalbeschaffung	- Absolute und relative Eintritte von Frauen und Männern - Differenziert nach Status (Beamte, Angestellte, Arbeiter) - Differenziert nach externen Neueinstellungen, Azubis, Wiedereinstellungen, städtischen Übernahmen	Sondererhebung in Zusammenarbeit mit AföO und Haupt- und Personalamt
E Zufriedenheit	- Zufriedenheitswerte von Frauen und Männern - Differenziert nach Arbeitszufriedenheitsthemen (Kollegen, Arbeitszeitvolumen, Arbeitszeitregelung, Tätigkeit, Vorgesetzter, Weiterbildung, Aufgabenvolumen in Relation zur verfügbaren Zeit, Arbeitsbedingungen, Entgelt)	Gender Pilotstudie im AföO
F Fehlzeiten	- Absolute und relative Zahlen von Frauen und Männern mit Fehltagen - Anzahl Fehltage von Frauen und Männer - Differenziert nach Dauer der Fehlzeit - Differenziert nach Alterstruktur	AföO
G Fluktuation	- Anzahl der Austritte von Frauen und Männern - Anzahl der Neueintritte von Frauen und Männern - Differenziert nach Alterstruktur - Differenziert nach Austrittsgrund (altershalber, familiärbedingt, Kündigung)	AföO

KRITIK:

(1) Abfragen für obige Kennzahlen nur in Form von Sonderabfragen möglich (keine Routineabfragen mit hochstandardisierten und zeitsparenden Beantwortungsmöglichkeiten)
(2) Kein stadtweites, einheitliches Kennzahlensystem und keine leistungsfähige Software für die Beschaffung benötigter Daten vorhanden

© OB-ICG/Stabsstelle für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern der Landeshauptstadt Stuttgart

7. Umsetzung des KGMM-Modells am Beispiel eines Amts

Handlungsfelder	Priorität	KGMM-Stufen (gelten für alle Handlungsfelder)	Erläuterungen	Punkte / Schritte innerhalb der KGMM-Stufen				
A) Fluktuation	1	I. Steckbrief	Stichwortartige Kennzeichnung des Handlungsfeldes und wichtige Bearbeitungshinweise (Leitidee, Basisdaten, Termine, Verantwortung)	① Kennzeichnung Handlungsfeld	② Bewertungsmaßstab	③ Basisdaten	④ Berichtstermine	⑤ KGMM Verantwortlicher
B) Fehlzeiten	1	II. Istzustandanalyse	Was ist? Welche Infos liegen vor?	① Bestimmung Info-Bedarf	② Bereitstellung der Infos	③ Qualitätskontrolle der Infos	④ Auswertung und Ergebnisdarstellung	⑤ Identifikation und Dokumentation von Auffälligkeiten
C) Zufriedenheit	1	III. Istzustandsbewertung	Gibt es geschlechtsspezifische Auffälligkeiten und worin bestehen diese?	① Ursache für erkannte geschlechtsspezifische Auffälligkeiten	② Diskriminierungsprüfung nach BGleiG	③ Wirkungsprüfungen für das Amt (AfoO) und für die Mitarbeiterinnen	④ Zusammenfassung Schritte ① - ③	
D) Personalbeschaffung	2	IV. Handlungsbedarfsbestimmung	Besteht Handlungsbedarf? Wenn ja, warum? Aus welchen Gründen?	① Bedarfsbestimmung		② Dringlichkeitsbestimmung	③ Zuständigkeitsprüfung	
E) Personalentwicklung	2	V. Veränderungsplanung	Was soll wie, durch welche Maßnahmen, mit welcher Zielsetzung verändert werden? Wer ist zuständig?	① Zielbestimmung	② Alternativensuche	③ Alternativenbewertung	④ Handlungsempfehlung; Entscheidung	⑤ Ernennung Prozessverantwortlicher
F) Entgelt	2							
G) Personalausstattung	2	VI. Implementierung Controlling	Wie werden die geplanten Maßnahmen umgesetzt und der Zielerreichungsgrad überwacht?	① Konzeptentwicklung	② Konzeptrealisierung	③ Prüfung (z.B. Durchführung einer Mitarbeiterbefragung, inkl. Abgleich (Anfangs-/Schlussbefragung)	④ Anpassung	
H) Sonstiges	-							

© OB-ICG/Stabsstelle für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern der Landeshauptstadt Stuttgart

Stabsstelle für individuelle Chancengleichheit

Die KGM-Handlungsfeld-Prozess-Kartei für eine Organisationseinheit
(hier: AföO der Landeshauptstadt Stuttgart)

KGM-Handlungsfelder

- I. KGM-Handlungsfeld „Gesellschaftspolitik“
- H. KGM-Handlungsfeld „Sonstiges
- G. KGM-Handlungsfeld „Fluktuation“
- F. KGM-Handlungsfeld „Fehlzeiten“
- E. KGM-Handlungsfeld „Zufriedenheit“
- D. KGM-Handlungsfeld „Personalbeschaffung“
- C. KGM-Handlungsfeld „Personalentwicklung“
- B. KGM-Handlungsfeld „Entgelt“
- A. KGM-Handlungsfeld „Personalausstattung“

KGM-Prozess

I	KGM - Steckbrief
II	KGM - Istzustandsanalyse
III	KGM - Istzustandsbewertung
IV	KGM - Handlungsbedarfsbestimmungen
V	KGM- Veränderungsplanung (Ziele, Maßnahmen)
VI	KGM - Impelementierung und - Controlling (Effektivität, Effizienz)

© OB-ICG/Stabsstelle für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern der Landeshauptstadt Stuttgart

5. Genderspezifische Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der Arbeitssituation (I)

Vorbemerkung: Die Arbeitszufriedenheit gilt als wichtiger Hinweis, wie die Beschäftigten ihre Arbeitssituation wahrnehmen. Sie kann bekanntermaßen sowohl Arbeitsmotivation, Leistung und die zwischenmenschlichen Beziehungen im Betrieb positiv beeinflussen als auch überhöhte Fehlzeiten und Fluktuation reduzieren. Im übrigen besteht ein enger positiver Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter/-innen auf der einen und der Kundenzufriedenheit auf der anderen Seite - Anlass genug für das Amt für öffentliche Ordnung, an einer hohen Arbeitszufriedenheit interessiert zu sein.

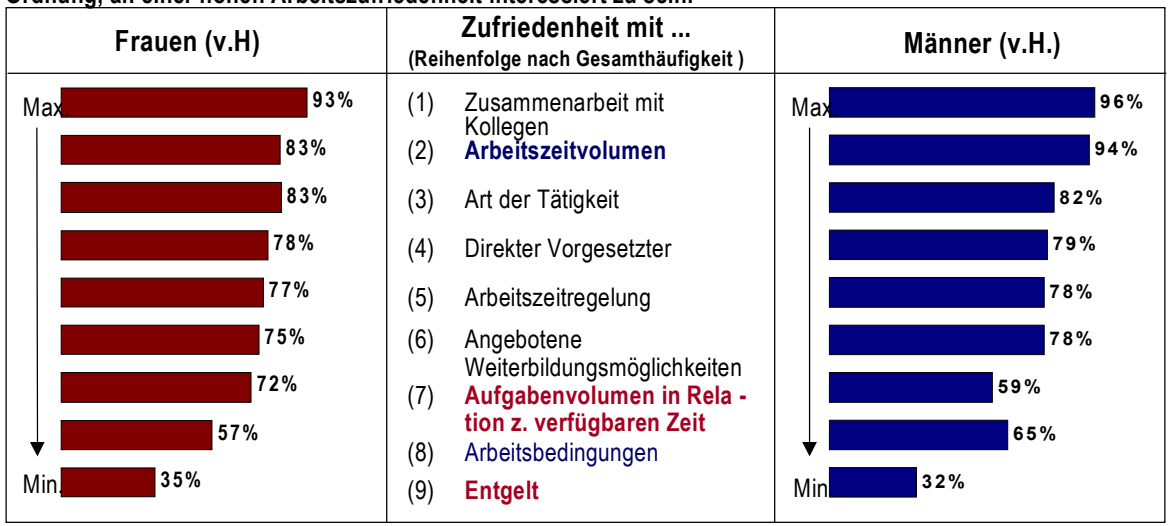


Abb.5: Zufriedenheit der Beschäftigten im „Amt für öffentliche Ordnung“

© OB-ICG/Stabsstelle für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern der Landeshauptstadt Stuttgart

E: KGMM-Istzustandsbewertung „Zufriedenheit“ im AföO

Schritt 1: Ursachenanalyse für erkannte geschlechtsspezifische Auffälligkeiten

(warum Überrepräsentanz von Frauen bzw. Männern in einigen Altersstufen)

Checkliste

Mögliche Ursachen für geschlechtsspezifische Auffälligkeiten	Vom Amt auszufüllen	
	Trifft zu	Beleg
(1) Tendenziell zufriedenere Männer: Frauen stellen aufgrund der Doppelbelastung von Familie und Beruf höhere Ansprüche an das Arbeitsumfeld, die nicht immer erfüllt werden	Eher Ja	?
(2) Höhere Zufriedenheit mit Aufgabenvolumen bei Frauen: Frauen weisen ein besseres Zeitmanagement auf, das zu einer erhöhten Zufriedenheit mit der Aufgabenbewältigung in der zur Verfügung stehenden Zeit führt	Eher Ja	?
(3) Höhere Zufriedenheit mit Entgelt bei Frauen: Größere Bescheidenheit bei Frauen bezüglich materieller Aspekte; Frauen sind häufig nicht Alleinverdienende (Ernähermodell) und deshalb auch mit geringeren Entgelten zufrieden.	Eher Ja	Gender Pilotstudie
(4) Höhere Zufriedenheit mit Tätigkeit bei Frauen: Die Aufgaben im AföO scheinen durch den starken Kundenkontakt prädestiniert für Frauen zu sein.	Eher ja	?
(5) Höhere Zufriedenheit mit Arbeitszeit bei Männern: Frauen möchten ihre Teilzeit gerne erhöhen, wenn die notwendigen Rahmenbedingungen gegeben sind	Eher ja	Gender Pilotstudie

© OB-ICG/Stabsstelle für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern der Landeshauptstadt Stuttgart

E: KGMM-Istzustandsbewertung „Zufriedenheit“ im AföO

Schritt 2: Wirkungsprüfung für das Amt und für die Mitarbeiter/-innen

(Welche Folgen haben die erkannten geschlechtsspezifischen Auffälligkeiten für Amt und Mitarbeiter/-innen?)

Checkliste

Mögliche Auswirkungen für Amt und MitarbeiterInnen	Vom Amt auszufüllen	
	Trifft zu	Beleg
(1) Auswirkungen für das Amt:		
• erhöhte Anzahl von Austritten und Kosten für Wiederbesetzung;	Ja	Fluktuationstatistik
• verminderte Zufriedenheit von Frauen und Männern, für die die Arbeitsbelastung durch Vertretung und Übernahme von Aufgaben steigt	Ja	Zufriedenheitsstatistik
• erschwerte Auftragserfüllung durch Verlust von erfahrenen Mitarbeiter/-innen und Einlernen neuer Mitarbeiter/-innen	Ja	Gender Studie
(2) Auswirkungen für Mitarbeiter/-innen:		
• Erhöhte Belastung durch Kompensation des Austritte bis zur Wiederbesetzung von Stellen	Ja	Fehlzeitenstatistik Gender Studie

© OB-ICG/Stabsstelle für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern der Landeshauptstadt Stuttgart

7. Genderspezifische Auswirkungen der flankierenden Services auf das Amt für öffentliche Ordnung (II)

A) Hauptergebnisse: generelle Auswirkungen im Falle der Inanspruchnahme

Frauen	Auswirkungen (Reihenfolge nach Vorkommenshäufigkeit insgesamt)	Männer
81%	(1) Positive Auswirkungen auf private und berufliche Lebenssituationen	58%
65%	(2) Überdenken meiner beruflichen Zukunftsplanung und Einbau des Schwerpunkts Privat-/Familienleben	51%
61%	(3) Positive Auswirkungen auf meine berufliche Situation, wenn Kollegen/Kolleginnen flankierende Services in Anspruch nehmen	48%
62%	(4) Statt Entscheidung „Karriere oder Kinder“ Vereinbarkeit von „Karriere und Kinder“	32%
56%	(5) Nachdrücklichere Verfolgung meiner beruflichen Karriere	39%
59%	(6) Erhebliche Erleichterung der derzeitigen Lebenssituation	25%

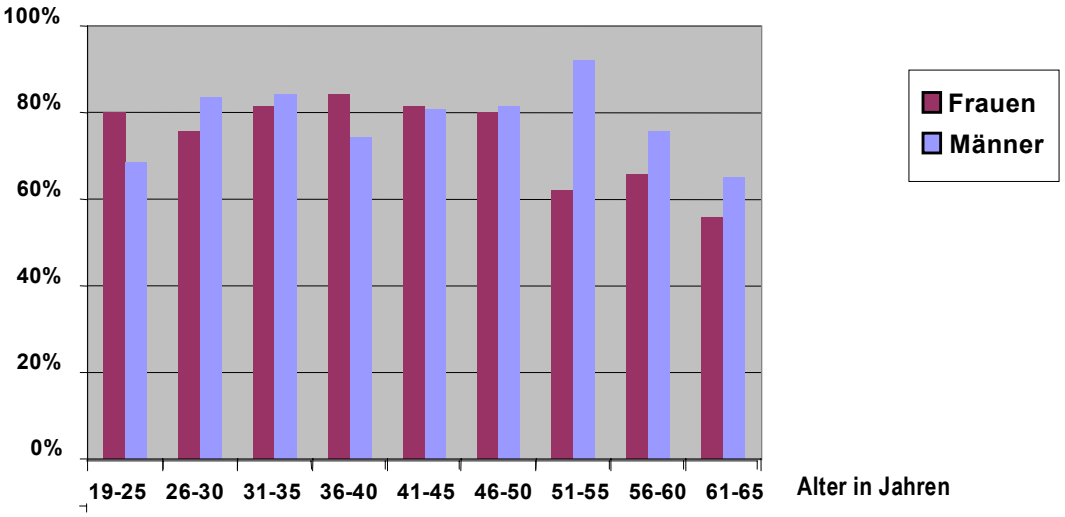
Abb.8: Potenzielle Auswirkungen flankierenden Services auf Frauen und Männer im Amt für öffentliche Ordnung

© OB-ICG/Stabsstelle für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern der Landeshauptstadt Stuttgart

F: KGMM-Istzustandsanalysen „Fehlzeiten“ im AföO

Schritt 4: Auswertung und Ergebnisdarstellung

a) Anzahl von Frauen und Männer mit mind. 1 Fehltag ohne Langzeitkranke in relativen Zahlen*)

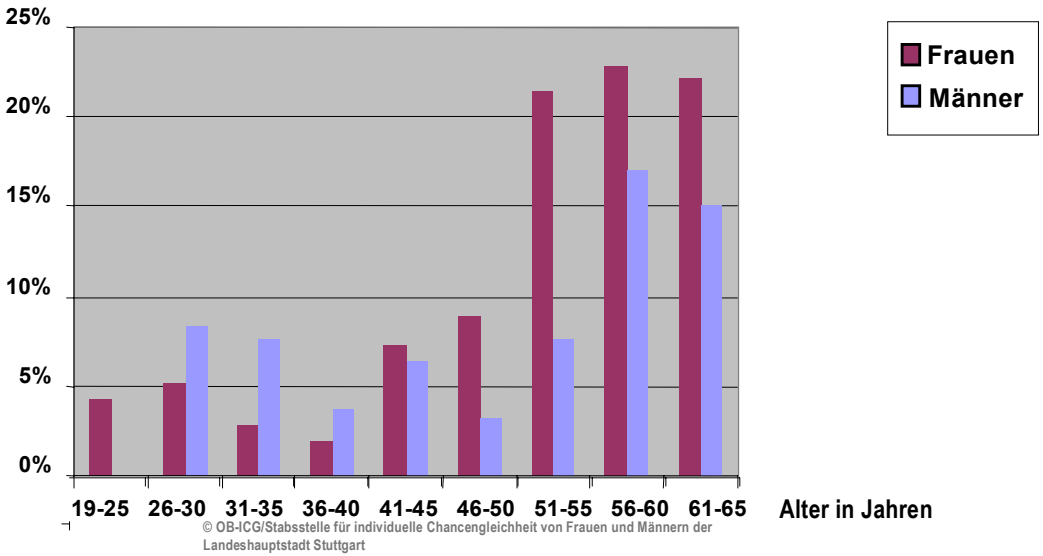


© OB-ICG/Stabsstelle für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern der Landeshauptstadt Stuttgart

F : KGMM-Istzustandsanalysen „Fehlzeiten“ im AföO

Schritt 4: Auswertung und Ergebnisdarstellung

c) Anzahl von Frauen und Männer mit Langzeiterkrankungen in relativen Zahlen



8. Maßnahmenplanung im AföO im Überblick: „Paketlösung“

Auswahl von Maßnahmen mit höchster Priorität und unterschiedlicher Verwaltungs- und Zuständigkeitsebene:

Maßnahmen für Zielgruppe „Frauen und Männer“:

- Stellenausstattung im Vergleich zur Dienstpostenbewertung / gerechtere stadtinterne Verteilung von Planstellen
- Zufriedenheitssteigerung z.B. Durchführung von Mitarbeiterbefragungen mit sukzessiver Umsetzung von Maßnahmen zur Beseitigung von Unzufriedenheitsquellen
- Konsequente Durchführung eines standardisierten und strukturierten Rückkehrergesprächs als Analyseinstrument
- Reduzierung der Arbeitsüberlastung durch Schaffung von Personal- und Stellenpools
- flankierende Familienservices zur Ermöglichung der Teilnahme an Personalentwicklungsmaßnahmen auch für Mitarbeiter/-innen mit familiären oder sonstigen privaten Verpflichtungen

Maßnahmen für Zielgruppe „Frauen“:

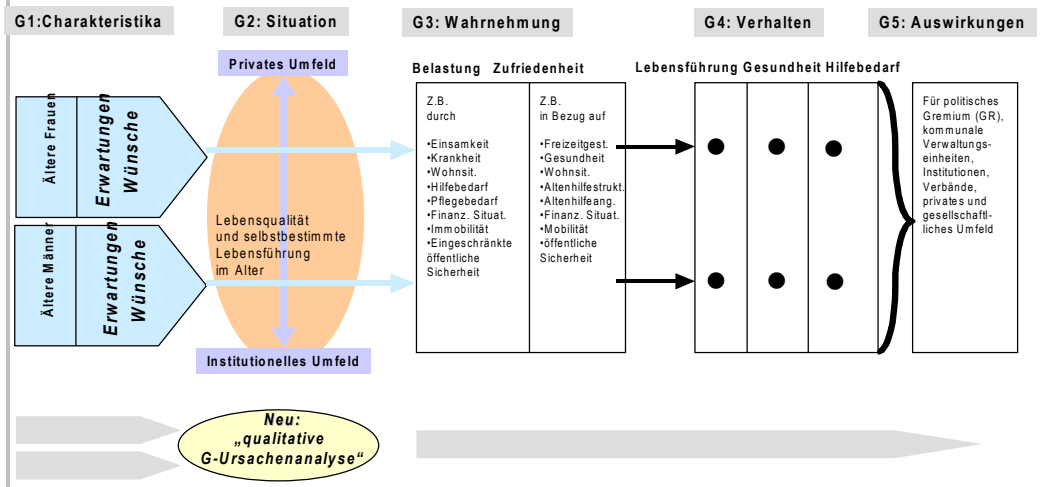
- Gezielte Qualifizierung und Förderung aufstiegsbereiter Frauen für obere Entgeltgruppen
- Bevorzugte Besetzung vakant werdender Stellen in oberen Entgeltgruppen durch qualifizierte Frauen
- Gezielte Motivationssteigerung von Frauen z.B. Förderung von Frauen; Aufzeigen von Aufstiegschancen; Verbesserung der Entlohnungssituation
- Zentraler Stellenpool für Wiedereinsteigerinnen nach Elternzeit als zentrales Instrument zur chancengleichen Personalsteuerung
- Beseitigung bestehender Aufstiegshindernisse für Frauen durch: Einführung/Ausbau von "flankierenden Familienservices" zum Ausgleich bestehender Doppelbelastungen durch Familie und Beruf

Maßnahmen für Zielgruppe „Männer“:

- Gezieltes und verstärktes Personalmarketing zur Gewinnung von mehr geeigneten männlichen Bewerbern für vakante Stellen zur Herstellung einer ausgewogeneren Verteilung von Frauen und Männern im AföO
- Gewinnung von mehr männlichen Azubis und Überprüfung der Auswahlkriterien
- Verstärkung der Attraktivität des AföO für männliche Beschäftigte

© OB-ICG/Stabsstelle für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern der Landeshauptstadt Stuttgart

Der Stuttgarter Ansatz einer Gender Mainstreaming Erhebung *am Beispiel Altenhilfe*



© OB-ICG/Stabsstelle für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern der Landeshauptstadt Stuttgart

Ausgewählte Ergebnisse Stuttgarter Bürgerumfrage 2001: Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Altergruppe ab 60 Jahre (I)

Frauen sind unzufriedener als Männer in den Bereichen:
-Einkaufsmöglichkeiten für den täglichen Bedarf
-Selbständige Haushaltsführung
-Einsamkeit, Isolation, Kontakte
-Geringes Einkommen/Rente
-Sozialer Wohnungsbau
-Alten-, Pflegeheime
-Begegnungsstätten in den Stadtbezirken für alle
-Barrierefreie Wege/Zugänge für Rollstuhlfahrer/-innen

Männer sind unzufriedener als Frauen in den Bereichen:
-Belastung durch Verkehrslärm in der Wohnung
-Zufriedenheit mit der Wohngegend

© OB-ICG/Stabsstelle für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern der Landeshauptstadt Stuttgart

Ausgewählte Ergebnisse Stuttgarter Bürgerumfrage 2001: Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Altergruppe ab 60 Jahre (II)

Frauen ist wichtiger als Männern:
-Nachbarschaft

Frauen ist weniger wichtig als Männern:
-Freizeit und Erholung

Frauen nutzen weniger oft als Männer folgende Freizeitangebote:
-Essen oder trinken gehen (Cafe´, Kneipe, Restaurant)
-Kino- oder Konzertbesuche, Tanzveranstaltungen
-Karten - und Gesellschaftsspiele im Familienkreis
-Ausflüge oder kurze Reisen machen
-Besuch von Sportveranstaltungen

© OB-ICG/Stabsstelle für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern der Landeshauptstadt Stuttgart

Kontakt:

Dr. Ursula Matschke
Landeshauptstadt Stuttgart
Stabsstelle für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern
Eberhardtstr. 61a
70713 Stuttgart
Fon: 0711-2166418
Email: Ursula.Matschke@stuttgart.de