

Stuttgart, 06.07.2007

Kommunales Gender Mainstreaming Management (KGMM) - Abschlussbericht über das Pilotprojekt beim Amt für öffentliche Ordnung

Beschlussvorlage

Vorlage an	zur	Sitzungsart	Sitzungstermin
Beirat für Gleichstellungsfragen Verwaltungsausschuss	Vorberatung Beschlussfassung	öffentlich öffentlich	18.07.2007 19.09.2007

Dieser Beschluss wird nicht in das Gemeinderatsauftragssystem aufgenommen.

Beschlussantrag

1. Der Abschlussbericht (Anlage 1) über das Pilotprojekt Kommunales Gender Mainstreaming Management wird zur Kenntnis genommen.
2. Das Pilotprojekt beim Amt für öffentliche Ordnung wird mit Kenntnisnahme des Berichtes beendet.
3. Über eine mögliche Beibehaltung des Wiedereinsteiger/innenpools für Beschäftigte oder Beamte / Beamtinnen (Ermächtigung zur überplanmäßigen Beschäftigung von Wiedereinsteiger/innen bis zu einem Beschäftigungsumfang von 5 Vollzeitkräften unterschiedlicher Entgelt- / Besoldungsgruppen) beim Amt für öffentliche Ordnung zur Verbesserung des beruflichen Wiedereinstiegs während oder nach der Familienphase wird im Rahmen der Beratungen zum Doppelhaushalt 2008/2009 entschieden.
4. Die grundsätzliche Aufgabenstellung des Kommunalen Gender Mainstreaming Managements obliegt künftig den Ämtern und Eigenbetrieben in Abstimmung mit OB-ICG.

Kurzfassung der Begründung

Abschlußbericht des Amtes für öffentliche Ordnung siehe Anlage 1

Im Jahr 2001 hat der Gemeinderat der Stabsstelle für Chancengleichheit (OB-ICG) auf der Grundlage der Neustrukturierung deren Aufgabenstellung die Federführung in der Konzeptionierung und Umsetzung einer effizienteren Strategie zur Chancengleichheit übertragen. OB-ICG hat sich zum Ziel gesetzt, die Chancengleichheit für Frauen und Männer als Leitprinzip und Querschnittsaufgabe in alle Politik- und Handlungsfelder und auf allen Ebenen zu integrieren. Unter dem Projekttitel „Kommunales Gender Mainstreaming Management“ (KGMM) der Landeshauptstadt Stuttgart wurde im Frühjahr 2002 pilothaft beim Amt für öffentliche Ordnung (AföO) eine dezentrale Entwicklung einer Methode zur Implementierung von individueller Chancengleichheit initiiert. Mit dem Stuttgarter Modell des Kommunalen Gender Mainstreaming Management wurde mit externer Begleitung eine anwendungsreife Strategie zur tatsächlichen Umsetzung von Chancengleichheit von Frauen und Männern entwickelt und beim Amt für öffentliche Ordnung erprobt. Erfolgreich wurden sehr differenzierte Erhebungen zur Ausgangssituation im AföO gemacht. Die Datenbasis wurde analysiert und auf geschlechtsspezifische Auffälligkeiten untersucht. Aus der Fülle von möglichen Handlungsansätzen wurden zielorientiert zur Verbesserung der Problemfelder im Amt für öffentliche Ordnung entsprechende Maßnahmen entwickelt.

Die Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen erfolgte in der Phase 2 des Projektes ab dem Jahr 2004. Die Gesamtkoordination des KGMM-Projektes beim Amt für öffentliche Ordnung lag bei der Stabsstelle für Chancengleichheit. Sieben Teilprojekte unter Beteiligung des Fachamtes und des Haupt- und Personalamtes beschäftigten sich mit der Bewertung des Ist-Zustandes jedes Handlungsfeldes und der Ausarbeitung und Umsetzung konkreter Maßnahmen. Gleichzeitig wurden Messkriterien für die Evaluation festgelegt und die Bewertung der Wirkung dieser umgesetzten Maßnahmen vorgenommen. Die Teilprojekte Personaldatenerhebung, Personalentwicklung, Personalgewinnung, leistungsgerechte Bezahlung, Gesundheit, Flankierender Service und Evaluation werden nachfolgend im Einzelnen beschrieben. Entsprechend der GR Drs 524/2005 wird hiermit der Abschlussbericht (Anlage 1) vorgelegt.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass während der Zeit des Projektes bei allen Beteiligten eine starke Sensibilisierung für das Thema entstanden ist. Beim Amt für öffentliche Ordnung werden inzwischen alle personellen Entscheidungen unter dem Blickwinkel des Kommunalen Gender Mainstreaming getroffen. Auch nach Beendigung des Projektes wird das Personalmanagement des Amtes weiter unter diesen Gesichtspunkten fortgeführt. Die Zielsetzungen, mit der das Projekt im Jahr 2002 gestartet wurde (Erhöhung Mitarbeiterzufriedenheit, Erhöhung Kundenzufriedenheit, Senkung Fehlzeitenquote, Senkung Fluktuationsquote) wurde teilweise bereits erreicht und werden auch künftig weiterverfolgt.

Analog zur Projekterprobung im AföO wurden in ausgewählten Ämtern entsprechende Erhebungen zur Personalsituation gemacht. Im Ergebnis zur Fortführung obliegt den Ämtern und Eigenbetrieben die grundsätzliche Aufgabenstellung des Kommunalen Gender Mainstreaming Managements in Abstimmung mit OB-ICG. Soweit erforderlich leisten die Querschnittsämter dabei Unterstützung.

Unternehmen wie DaimlerChrysler haben beispielsweise zur Umsetzung ihres Diversity bzw Gender Mainstreaming Konzepts eine Fachkommission eingerichtet, deren Vorsitz die Vorstandsvorsitzenden haben. Dort wird die strategische Linie beschlossen und zur operativen Umsetzung verbindlich an die jeweiligen Hierarchieebenen weitergegeben und Erfolg/Misserfolg rückgekoppelt. Gerade vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und zukünftigen Fachkräftemangels wäre ein konsequentes strukturiertes Vorgehen bei der Stadt Stuttgart sinnvoll.

Als ersten Schritt werden die Ämter und Eigenbetriebe künftig in den Jahresprogrammen in einer gesonderten Rubrik die Maßnahmen zum Ziel „Verbesserung der Chancengleichheit“ darstellen.

Finanzielle Auswirkungen

220.000 / jährlich

Mitzeichnung der beteiligten Stellen:

Die Referate AK, Referat RSO und WFB haben die Vorlage mitgezeichnet.

Vorliegende Anfragen/Anträge:

Erledigte Anfragen/Anträge:

Dr. Wolfgang Schuster
Oberbürgermeister

Anlagen

Anlage 1 - Abschlußbericht zum Kommunalen Gender Mainstreaming Management im Amt für öffentliche Ordnung mit den weiteren Anlagen 2 - 7

