

Stuttgart, 20.10.2005

## Rechenschafts- und Tätigkeitsbericht der Leiterin der Stabsstelle für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern

### Mitteilungsvorlage

Vorlage an	zur	Sitzungsart	Sitzungstermin
Verwaltungsausschuss	Kenntnisnahme	öffentlich	26.10.2005

### Bericht

#### Tätigkeitsbericht (Januar 2002 bis Oktober 2005)

##### I. Grundlagen der Gleichstellungspolitik der Stadt Stuttgart seit 2001

Mit dem **Gemeinderatsbeschluss** vom 27. Juli 2001 wurde die Gleichstellungsstelle als Stabsstelle für individuelle **Chancengleichheit neu konzipiert** (GRDrs 507/2001 und 1246/2001). Mit der erweiterten Zielrichtung von Gleichstellungspolitik sollte die Chancengleichheit von **Frauen und Männern, je nach individuellen Rahmenbedingungen, Lebens- und Berufswegplanungen**, umgesetzt werden. Damit ist eine **strategische Neuausrichtung** verbunden: Gleichstellung als Interessensvertretung von Frauen und Männern verbindlich auf allen Entscheidungs- und Handlungsebenen der Stadtverwaltung und Kommunalpolitik zur Maxime zu machen (Gender Mainstreaming). Der Unterschied zur früheren Frauenförderung besteht darin, dass auf der Grundlage tatsächlicher, **nachweisbarer ungleicher Chancen von Frauen und Männern** die **Ursachen** ermittelt und konkrete **Gegenmaßnahmen** von den jeweils **Verantwortlichen** entwickelt werden. Der Erfolg wird an der **Umsetzung** und den konkreten **Veränderungen** zu messen sein. Voraussetzung sind **Kooperationen** und **Kommunikation**, „neue Allianzen“, gerade zwischen Gleichstellungsbeauftragten, Wirtschaftsunternehmen, -verbänden, Kommunalverwaltung, NGO`s usw. und der Nachweis einer **win-win Situation für alle Beteiligten**. Die **Gleichstellungsstelle** hat die Aufgabe der **Konzeptionierung, Steuerung und Gesamtverantwortung** für diesen Veränderungsprozess und die notwendige Netzwerkarbeit übertragen bekommen. **Methodisch** bedeutet dies eine **Doppelstrategie: integrierte Chancengleichheitspolitik** und **gezielte Frauenförderung bei Bedarf**.

Folgende **Schwerpunkte** ergaben sich für die Gleichstellungsstelle **als kommunale Handlungsfelder**:

1. **Chancengleichheit für die Beschäftigten der Stadtverwaltung** zum städtischen Unternehmensziel zu erklären und konsequent umzusetzen.
2. **Chancengleichheit für die in Stuttgart lebenden und/oder arbeitenden Menschen** als gesellschafts- und beschäftigungspolitischen und **Standortfaktor** zu begreifen und entsprechende Maßnahmen in Kooperation mit den Wirtschaftsunternehmen, Verbänden umzusetzen.
3. **Frauen- und familienfreundliches Stuttgart**, insbesondere Stadtteilarbeit zu unterstützen und voran zu bringen.
4. **Service-Beratungsleistungen** für Frauen anzubieten.
5. **Marketing**, Dienstleistungen, Ergebnisse und Erfolge öffentlich zu machen und best practices zu transportieren.

## II. Konkrete Zielgruppen, Zielsetzungen und Maßnahmen für die Jahre 2002 bis 2005

### 2002 - 2003

Zunächst wurden stadtintern (Stadt als Arbeitgeber) und extern (kommunale Infrastruktur, Personalpolitik der Wirtschaft) grundsätzlich die **Schwachstellen für Chancengleichheit** festgestellt, um auf einer sachlichen Ebene Handlungsfelder und Verantwortliche benennen zu können und Gegenstrategien zu entwickeln. Die Hauptproblematik zeigte sich im Bereich der Arbeitswelt, d.h. der schwierigen **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** schwerpunktmäßig für **Frauen**. Die Stabsstelle konzentrierte sich in den Jahren 2002 bis 2005 im Bereich Maßnahmen deshalb auf den Erwachsenenbereich: Förderung der Chancengleichheit von Frauen im Berufsleben mit Familie durch gezielte Umsetzung innovativer Projekte zur flexiblen Kinderbetreuung, Kooperationen und Abstimmung im Bereich familienfreundlicher Personalpolitik und kommunaler Dienstleistungen, Förderung der Chancengleichheit von Frauen **und** Männern nach Auffälligkeiten (Arbeitszufriedenheit, Fehlzeiten, Fluktuation etc.) in der KGMM-Analyse beim Pilotamt (AföO).

**Stadtteilbezogenen Zielgruppen** auf Chancengleichheit hin zu untersuchen und Defizite unter dem Begriff „Gesundheit“ zu benennen. Besondere Probleme zeigten sich aufgrund des Zerfall unterstützender Familienstrukturen bei allein Erziehenden, Älteren und Migranten.

### 2004 - 2005

Weiterhin wurden als **Zielgruppen** für mehr **Chancengleichheit** erkannt:

- Berufliche **Wiedereinsteiger** und Berufswegplanung nach Elternzeit
- **chancenarme Menschen** auf dem **2. Arbeitsmarkt**
- bei der Verflechtung **häuslicher Gewalt Täter, Kinder und Migrantinnen**
- **ältere Menschen** in Zusammenhang mit Stadtteilinfrastruktur (Altenhilfeplanung)
- **behinderte Menschen**
- **Jungen**

## III. Aus der Zielgruppe und ihren Problemen ergaben sich konkrete Maßnahmen und Kooperationen:

### 2002 - 2003

Der Auftrag der Stabsstelle lautet, Chancengleichheit für Frauen und Männer in Stuttgart de facto im Rahmen der Doppelstrategie (Gender Mainstreaming/Frauenförderung) zu erreichen. Für 2002/03 wurde der Schwerpunkt auf den **Abbau von Chancenungleichheit** - vor dem Hintergrund einer individuellen Lebens-, Familien- und Berufswegplanung von Frauen und Männern - durch eine kontinuierliche **Verbesserung der Vereinbarkeit**

**von Leben, Familie und Beruf**, gelegt. Als Stabsstelle mit Querschnittsfunktion bestand die Herausforderung im Aufbau einer **effizienten Kooperationsstruktur** mit unterschiedlichen verwaltungsinternen, externen und politischen Bereichen. Die Aufgabe, Chancengleichheit strategisch in alle Politik und Handlungsfelder der Kommune einzubinden, gelang am konkreten Beispiel, d.h. dem Aufzeigen der jeweiligen win-win-Situation für die Beteiligten, auf unterschiedlicher Verantwortungsebenen in den Ämtern, Eigenbetrieben, Verbänden etc. Es gelang, entsprechende Nachhaltigkeit aufzuzeigen. Der Anspruch der Stabsstelle, außerhalb der jeweiligen Pflichtenaufgaben der Ämter, **neue Ansätze zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf** auf den Weg zu bringen, durch entsprechend kooperative komplexe Projekte Verantwortliche zu vernetzen (private-public partnership) und auch **kooperative Finanzierungsmodelle** zu entwickeln und umzusetzen, konnte erfüllt werden. Somit konnte die Stabsstelle, die für eine Querschnittsfunktion notwendige **Verknüpfung zentraler und dezentraler Steuerung**, exemplarisch aufzeigen und umsetzen. Diese Pilotfunktion wurde laufend ausgebaut und der entsprechende Transfer auf andere Bereiche der Stadtverwaltung mit Querschnittsfunktion überprüft.

Schwerpunkt 2003 war die **pilothafte Entwicklung und Erprobung konkreter Projekte und Maßnahmen** zur Realisierung einer chancengleichen Personalpolitik als **win-win-Situation** für alle Beteiligten, zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Leben und Beruf. Es gelang die Verabschiedung eines **konkreten Maßnahmenpakets** für das Pilotamt AfÖO zur **pilothaften Umsetzung**, Evaluation und **Transfer in andere Ämter**. Parallel wurde ein pilothafter Transfer des KGMM-Modells vom AfÖO in das Jugendamt (Abt. Erziehungshilfen); Sozialamt (Altenhilfe) und das Klinikum Stuttgart initiiert; konkrete Ergebnisse liegen vor. (Dokumentationen können bei OB-ICG angefordert werden.) Durch gezielte Erhebungen zum Bedarf an **flankierenden Serviceleistungen** zur besseren **Vereinbarkeit von Familie, Leben und Beruf** konnten neue Initiativen zur flexiblen Kinderbetreuung auf den Weg gebracht werden. Die Evaluation dazu erfolgt in 2004. Die Vielzahl der bereits **vorhandenen** städtischen und nichtstädtischen Angebote in den Bereichen Kinderbetreuung, Pflege- und Haushaltsdienstleistungen werden im Rahmen des ESF-Projektes virtuelle Dienstleistungs koordinierungsstelle (Familienportal) transparent gemacht, die Nutzbarkeit erleichtert, weitere Bedarfsanalysen zur Initiierung konkreter Angebote ermöglicht sowie ehrenamtliches Engagement und marktfähige kommerzielle Geschäftsideen in den genannten Dienstleistungsbereichen gefördert.

**Zusammenarbeit mit Wirtschaftsunternehmen**, Aufbau eines **Netzwerks** zur konkreten Verbesserung der personalpolitischen Maßnahmen, Verbesserung der kommunalen Infrastruktur durch Umfrage bezüglich Bedarfe und Möglichkeiten flexibler Kinderbetreuung, Kooperation mit Behörden, Unternehmen, Anbietern.

## **2004 - 2005**

**Genderspezifische Erhebungen** zum Abbau von Benachteiligung für chancenarme Frauen auf dem Stuttgarter **Arbeits- und Beschäftigungsmarkt** wurden gemacht, ebenso Erhebungen über die **Situation älterer Menschen** im Rahmen des Altenhilfeplans, mit dem Ziel, den Fachämtern notwendige Hinweise für ihre Arbeit zu liefern. Zum **Abbau der häuslichen Gewalt** gegen Frauen und Männer wurden im Rahmen der Koordinationsstruktur neue Bausteine (Migration, Kinderschutz und Täterarbeit, Prävention, Öffentlichkeitsarbeit, Dialog der Fachleute) entwickelt und umgesetzt.

Durch das **Familienportal** als virtuellem Marktplatz konnten die Dienstleistungen der Kommune, freien Träger etc. zum Thema Häusliche Pflege, Haushaltsnahe Dienste, Kinderbetreuung von der Kita über die Schule bis zum Spielplatzfinder, aufbereitet und transparent für die Nutzer gemacht werden. Dadurch wurde die Kooperation verschiedener Verwaltungseinheiten gefördert. **Neue Dienstleistungen** werden in Kooperation ent-

wickelt und gefördert (z.B. Ferienbetreuung). Durch eine Hotline und kontinuierliche Betreuung soll das Portal am Leben gehalten werden.

In Zusammenhang mit notwendiger **familienfreundlicher Unternehmenspolitik** wurden Erhebungen und konkrete Umsetzungen von best practices durch Erfahrungsaustausch mit Verantwortlichen aus Kommunen, Unternehmen, Verbänden gemacht. Dies wird 2006 institutionalisiert als landesweites Vorzeige-Pilotprojekt „Praxisunternehmensnetzwerk“ (siehe GRDRs 856/2005).

#### IV. Erfolge und Finanzen

Es konnten **neue effiziente Kooperationen** aufgebaut werden, die die **Gleichstellungspolitik** der Stadt Stuttgart tatsächlich sowohl verwaltungsintern als auch extern zu einem **wichtigen Handlungsfeld** machten. Die Rolle eine „Nebengleises“ unter dem viele Gleichstellungsstellen leiden, konnte in Stuttgart aufgehoben werden unter Einbeziehung von Frauengruppen und Initiativen.

Folgende **Erfolgsschwerpunkte** sind zu nennen:

**Personalwirtschaftlich** werden über das KGMM wichtige Impulse für die **Stadt als Arbeitgeber** gesetzt, über den regionalen **Runden Tisch zur Chancengleichheit**, der permanent an Teilnehmern zunimmt (2005 z.B.: Ikea, Porsche, Hallische Versicherung, Daimler Bank, Techniker Krankenkasse u.a.) und das aufzubauende **Unternehmenspraxisnetzwerk** werden gute Beispiele familienfreundlicher Maßnahmen verbreitet und nachhaltig umgesetzt, über das **Familienportal** werden kommunale Dienstleistungen aufbereitet und transparent gemacht und weiterentwickelt, **Aufgreifen „pfiffiger Ideen“** als **Pilotprojekte** zur besseren **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** (flexible Kinder-Ferien-Notfallbetreuung, effiziente Durchführungs- und Finanzierungs Kooperationen zwischen Kommune, Wirtschaft, freien Trägern und NGO`s), **Messbarkeit von Gleichstellungspolitik, Anerkennung der Arbeitsinhalte und –ergebnisse** der Gleichstellungsstelle durch zahlreiche Veröffentlichungen und Vortrags- / Beratungsanfragen, durch Akquise von Projektfördermitteln.

Für das **Jahr 2006 – 2007** stehen für das ESF-Projekt Unternehmensnetzwerk 215.000 € zur Verfügung, vom Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg werden 95.000 € zur Verfügung gestellt, bei einer unbaren Kofinanzierung durch vorhandenes Personal (OB-ICG) in Höhe 42.000 €, Barmiteileinsatz von 10.000 € und restlicher Kooperationskofinanzierung .

Für das **Jahr 2006-2009** könnten bei Förderbewilligung im Rahmen eines vom Bund geförderten Projekts 885.000 € abgerufen werden bei einer unbaren Kofinanzierung über vorhandenes Personal und Kooperationen in Höhe von 500.000 €.

#### V. Fazit und Nachhaltigkeit

Die **Integration der Gleichstellungspolitik** in das Alltagsgeschäft der Stadtverwaltung als Impulsgeber und wichtiger Kooperationspartner für Wirtschaftsunternehmen, Wirtschaftsförderung und Verbände sollte weiter betrieben werden. Die **Querschnittsaufgabe** der Förderung der Chancengleichheit erfordert strategische Steuerung, Kommunikation und Kooperation mit jeweils wechselnden Partnern. Dieser Aufgabe widmet sich die Gleichstellungsstelle auch weiterhin schwerpunktmäßig. Die Nachhaltigkeit der Ergebnisse ihrer Arbeit hängt von der Implementierung in den Regelbetrieb ab und **Zusammenarbeit über die Verwaltungseinheiten** hinweg. **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** wird weiterhin das **Schwerpunkthema** für Chancengleichheit von Frauen und Männern sein, unter Berücksichtigung der mittelbar Betroffenen (Kinder, Ältere). Das **Familienportal** wird durch eine kontinuierliche Betreuung weiterentwickelt und betreut. **Zusammenarbeit**

mit Wirtschaftsunternehmen, Verbänden und gesellschaftspolitischen Gruppen (NGO`s) wird weiterhin Schwerpunkt einer erfolgreichen Gleichstellungsarbeit sein.

**Mitzeichnung der beteiligten Stellen:**

**Vorliegende Anfragen/Anträge:**

**Erledigte Anfragen/Anträge:**

Dr. Wolfgang Schuster

Anlagen

Anlage 1 zu GRDrs. 959/2005

<Anlagen>