

KGMM-Kurzbericht für den schnellen Leser

Kommunales Gender Mainstreaming Management KGMM der Landeshauptstadt Stuttgart. - Konzept und Anwendung im Pilotbereich „Amt für Öffentliche Ordnung“

Ansprechpartnerinnen LHS Stuttgart, Gleichstellungsstelle:

Dr. Ursula Matschke (Projektleitung)

Tel.: 0711-216-3338, ursula.matschke@stuttgart.de

Anke Kriesel

Tel.: 0711-216-8161; anke.kriesel@stuttgart.de

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Definition „Gender Mainstreaming“	3
2. Projektauftrag und Projektziele	4
3. Ausgangssituation im AföO	5
4. Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung im AföO im Überblick	6
5. Grundschemata der Handlungsbedarfsbestimmung	7
6. Benötigte KGMM-Datenbasis	8
7. Umsetzung des KGMM-Modells im AföO	9
8. Maßnahmenplanung im AföO im Überblick	10
9. Flankierende Familienservices - Bedeutung und Wirkung	11
10. Ausblick	13

1. Definition „Gender Mainstreaming“

1. GM-Definition

2. Projekt- auftrag/-ziele

3. Ausgangs- situation

4. MAB- Ergebnisse

5. Grundschemata

6. Datenbasis

7. Umsetzung

8. Maßnahmen

9. Flankierender Familienservice

10. Ausblick

Definition „Gender Mainstreaming“

Der Begriff „Gender Mainstreaming“ ist nach wie vor erläuterungsbedürftig. In dem vorliegenden Leitfaden werden die folgenden Definitionen verwendet:

(1) Kurzfassung

GM ist eine Strategie für die Erreichung der Gleichstellung von Frauen und Männern

(2) Langfassung (in Anlehnung an GM-Abschlußbericht Europarat 1999)

GM bezeichnet den Prozess und die Vorgehensweise, die Geschlechterperspektive in die Gesamtpolitik aufzunehmen. Dies bedeutet, die Entwicklung, Organisation und Evaluierung von politischen Entscheidungsprozessen und Maßnahmen so zu betreiben, dass in jedem Politikbereich und auf allen Ebenen die Ausgangsbedingungen und Auswirkungen auf die Geschlechter berücksichtigt werden, um auf das Ziel einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern hinwirken zu können. Dieser Prozess soll Bestandteil des normalen Handlungsmusters aller Ressorts und Organisationen werden, die an politischen Entscheidungsprozessen beteiligt sind.

(3) Leitidee

Tatsächliche Gleichstellung (⇒ Chancengleichheit) der Geschlechter zum vollwertigen Teil der Grundsattpolitik machen. In diesem Sinne ist das engl. „Gender Mainstreaming“ eine passende Prozessbeschreibung.

2. Projektauftrag und Projektziele

1. GM-Definition

2. Projekt-
auftrag/-ziele

3. Ausgangs-
situation

4. MAB-
Ergebnisse

5. Grundschemata

6. Datenbasis

7. Umsetzung

8. Maßnahmen

9. Flankierender
Familienservice

10. Ausblick

Der Auftrag

- ⇒ Erarbeitung eines anwendungsreifen Konzepts für die kommunale Umsetzung des Gender Mainstreaming-Ansatzes (KGMM)
- ⇒ für den Pilotbereich „Amt für öffentliche Ordnung“ (AföO) unter Berücksichtigung der Schnittstellen zur Gesamtsteuerung und zur zentralen Personal- und Organisationspolitik
- ⇒ als übertragbares Modell für andere Ämter der Landeshauptstadt Stuttgart
- ⇒ unter Federführung der Stabsstelle für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern (Projektleitung: Dr. Matschke)
- ⇒ im Zeitraum 01.05.2002 (Projektbeginn) bis 31.12.2002 (verlängert).
Der Abschlussbericht wurde in Abstimmung mit der Projektleitung im zweiten Quartal 2003 erstellt.

Die Ziele

- Projektziel I:** Anwendungsreife Strategie des KGMM für einen Pilotbereich der Stadtverwaltung ausarbeiten und zur Umsetzung bringen.
- Projektziel II:** Vorteile (betriebswirtschaftlich-gesellschaftspolitisch-individuell) eines KGMM auf der Grundlage von Nutzen/Kosten beispielhaft am Pilot systematisch und methodengeschützt prüfen.
- Projektziel III:** Abstimmung organisationsinterner (zentraler und dezentraler) Gestaltung und Steuerung, externe gesellschaftspolitische, regional-, landes-, bundespolitische u.a. Schnittstellen am Beispiel des KGMM benennen.

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

- 1. GM-Definition
- 2. Projekt-auftrag/-ziele
- 3. Ausgangssituation
- 4. MAB-Ergebnisse
- 5. Grundschemata
- 6. Datenbasis
- 7. Umsetzung
- 8. Maßnahmen
- 9. Flankierender Familienservice
- 10. Ausblick

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)

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)
- Hohe Fehlzeiten
- Bewerbermangel
- Dauerhafte Arbeitsüberlastung durch nicht besetzte Stellen
- Belastung durch erheblichen Einarbeitungsaufwand aufgrund hoher Fluktuation
- Unzureichende räumliche Voraussetzungen/Kapazitäten

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

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)

4. Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung (Gender Pilotstudie) im Überblick

- 1. GM-Definition
- 2. Projekt-auftrag/-ziele
- 3. Ausgangs-situation
- 4. MAB-Ergebnisse
- 5. Grundschema
- 6. Datenbasis
- 7. Umsetzung
- 8. Maßnahmen
- 9. Flankierender Familienservice
- 10. Ausblick

- (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%)

eher nicht 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.

5. Das Grundschemata der Handlungsbedarfsbestimmung

- 1. GM-Definition
- 2. Projekt-auftrag/-ziele
- 3. Ausgangs-situation
- 4. MAB-Ergebnisse
- 5. Grundschemata
- 6. Datenbasis
- 7. Umsetzung
- 8. Maßnahmen
- 9. Flankierender Familienservice
- 10. Ausblick



6. Benötigte KGMM-Datenbasis

- 1. GM-Definition
- 2. Projekt-auftrag/-ziele
- 3. Ausgangs-situation
- 4. MAB-Ergebnisse
- 5. Grundschemata
- 6. Datenbasis
- 7. Umsetzung
- 8. Maßnahmen
- 9. Flankierender Familienservice
- 10. Ausblick

Handlungsfeld	Erhobene Daten	Datenquelle
A Personalausstattung	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - Durchschnittliche Monatsbruttoverdienste (Grundvergütung ohne Zulagen) - Differenziert nach Frauen und Männern - Differenziert nach Entgeltgruppen - Differenziert nach Vollzeit 	Haupt- und Personalamt
C Personalentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - Absolute und relative Zahlen von Frauen und Männern mit Fehltagen - Anzahl Fehltag von Frauen und Männer - Differenziert nach Dauer der Fehlzeit - Differenziert nach Alterstruktur 	AföO
G Fluktuation	<ul style="list-style-type: none"> - 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

7. Umsetzung des KGMM-Modells im AföO

- 1. GM-Definition
- 2. Projekt-auftrag/-ziele
- 3. Ausgangs-situation
- 4. MAB-Ergebnisse
- 5. Grundschemata
- 6. Datenbasis
- 7. Umsetzung
- 8. Maßnahmen
- 9. Flankierender Familienservice
- 10. Ausblick

Handlungsfelder		KGMM-Stufen <u>(gelten für alle Handlungsfelder)</u>		Punkte / Schritte innerhalb der KGMM-Stufen				
	Priorität		Erläuterungen					
A)	1	I.	Stichwortartige Kennzeichnung des Handlungsfeldes und wichtige Bearbeitungshinweise (Leitidee, Basisdaten, Termine, Verantwortung)	① Kennzeichnung Handlungsfeld	② Bewertungsmaßstab	③ Basisdaten	④ Berichtstermine	⑤ KGMM Verantwortlicher
B)	1	II.	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)	1	III.	Gibt es geschlechtsspezifische Auffälligkeiten und worin bestehen diese?	① Ursache für erkannte geschlechtsspezifische Auffälligkeiten	② Diskriminierungsprüfung nach BGleIG	③ Wirkungsprüfungen für das Amt (AföO) und für die Mitarbeiterinnen	④ Zusammenfassung Schritte ① - ③	
D)	2	IV.	Besteht Handlungsbedarf? Wenn ja, warum? Aus welchen Gründen?	① Bedarfsbestimmung		② Dringlichkeitsbestimmung	③ Zuständigkeitsprüfung	
E)	2	V.	Was soll wie, durch welche Maßnahmen, mit welcher Zielsetzung verändert werden? Wer ist zuständig?	① Zielbestimmung	② Alternativen-suche	③ Alternativenbe-wertung	④ Handlungsempfehlung; Entscheidung	⑤ Ernennung Prozessverantwortlicher
F)	2							
G)	2	VI.	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)	-							

8. Maßnahmenplanung im AföO im Überblick

1. GM-Definition
2. Projekt-auftrag/-ziele
3. Ausgangs-situation
4. MAB-Ergebnisse
5. Grundschemata
6. Datenbasis
7. Umsetzung
8. Maßnahmen
9. Flankierender Familienservice
10. Ausblick

Auswahl von Maßnahmen mit höchster Priorität:

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
- 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
- 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

9. Flankierender Familienservice - Bedeutung und Wirkung (I)

1. GM-Definition

2. Projekt-
auftrag/-ziele

3. Ausgangs-
situation

4. MAB-
Ergebnisse

5. Grundschemata

6. Datenbasis

7. Umsetzung

8. Maßnahmen

9. Flankierender
Familienservice

10. Ausblick

(1) Kennzeichnung und Abgrenzung

„Flankierende Familienservices“ umfassen sowohl Kinderbetreuung als auch die Betreuung und Pflege erwachsener Familienangehöriger („Elder Care“), haushaltsnahe Dienste z.B. für Einkaufen, Kochen, Putzen etc., Bereitstellung von Beratungsstellen bzw. Ansprechpartner für Themenstellungen wie z.B. „wie manage ich (m)eine Familie?“, umfassender Familienservice („Rund-um-Sorglos-Pakete“) und andere Maßnahmen, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sicherstellen sollen.

(2) Erwartungen

In dem Maße, wie durch flankierende Familienservices die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefördert wird, ist zu erwarten,

- dass die persönliche Arbeitssituation von vielen Mitarbeiter/innen positiver wahrgenommen wird (⇒ höhere Zufriedenheit, weniger Belastung);
- dass wichtigere Gründe für erhöhte krankheitsbedingte Fehlzeiten und für erhöhte Fluktuation mehr oder weniger entfallen. Die gilt insbesondere für Frauen, die sich nach traditionellem Rollenverständnis als hauptverantwortliche für das Wohlergehen der Kinder und der Familie fühlen.

Darüber hinaus können durch flankierende Familienservices günstigere Rahmenbedingungen für tatsächliche Chancengleichheit bei Personalausstattung, Vergütung und Personalentwicklung in den Ämtern geschaffen werden. So gesehen sind flankierende Familienservices ein wichtiger Schlüssel zum Abbau genderspezifischer Auffälligkeiten im AfÖO.

9. Flankierender Familienservice - Bedeutung und Wirkung (II)

- 1. GM-Definition
- 2. Projekt-auftrag/-ziele
- 3. Ausgangs-situation
- 4. MAB-Ergebnisse
- 5. Grundschemata
- 6. Datenbasis
- 7. Umsetzung
- 8. Maßnahmen
- 9. Flankierender Familienservice
- 10. Ausblick

"Auswirkungen durch ein Angebot flankierender Maßnahmen"...	Erläuterungen
76% erwarten alles in allem positive Auswirkungen auf ihre private und berufliche Lebenssituation	Da man davon ausgehen kann, dass sich eine allgemeine Zufriedenheit mit der Lebenssituation, privat und beruflich, auch direkt auf die Arbeitszufriedenheit und die Motivation zu arbeiten auswirkt, ist die Erwartung positiver Auswirkungen von über 2/3 der Mitarbeiter/-innen eines der wichtigsten Erkenntnisse für die Überlegungen zu einem flankierenden Angebot.
59% erwarten positive Auswirkungen für die berufliche Situation, wenn betroffene Kolleg/-innen Maßnahmen in Anspruch nehmen	Nicht zu unterschätzen sind die Auswirkungen auf Mitarbeiter/-innen, die selbst keine Unterstützung zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben benötigen, die jedoch mit unterstützungsbedürftigen Kolleg/-innen zusammenarbeiten. Die entsprechende Unausgeglichenheit dieser Mitarbeiter/-innen kann zu Unzufriedenheit bei zunächst nicht betroffenen Kolleg/-innen führen und damit zu erhöhten Fehlzeiten und Fluktuation. Wie die Befragung zeigt, wird durch das Angebot eines flankierenden Services auch das beschriebene Problem wahrscheinlich zu einem Großteil gelöst.
56% der Mitarbeiter/-innen wären nicht vor die Entscheidung "Karriere oder Kinder" gestellt	Flankierende Maßnahmen scheinen zu einer erhöhten Bereitschaft zu führen, berufstätig zu sein bzw. zu bleiben, auch wenn Kinder vorhanden sind. Das dadurch gewonnene Potential an Eltern für das AföO sowie die Vermeidung von zusätzlicher Belastung durch Beurlaubung etc. dient der Fehlzeiten- und Fluktuationsvermeidung
52% erwarten Erleichterung der derzeitigen Lebenssituation	Das Angebot der flankierenden Maßnahmen führt zu einer besseren Vereinbarkeit zwischen Privat- und Berufsleben und damit zu einer erhöhten Zufriedenheit. Diese Zufriedenheit wird sich auch auf Arbeitszufriedenheit auswirken und damit zu einer erhöhten Motivation/Engagement und zu geringeren Fehlzeiten führen, geht man davon aus, dass Fehlzeiten auf Überlastung/Stress und damit einer erhöhten Anfälligkeit für Krankheiten zurückzuführen sind. Langfristig kann durch eine erhöhte Zufriedenheit auch unerwünschte Fluktuation vermieden werden.
49% könnten ihre Arbeitskraft flexibler einbringen	Die oben beschriebene Erleichterung der Lebenssituation bringt es mit sich, dass durch eine optimierte Organisation von Privatem und Beruflichen, sei es durch eine gesicherte Betreuung der Kinder bzw. eine Unterstützung bei Haushalt oder Pflege, ein flexiblerer Arbeitseinsatz ermöglicht wird. Bekanntermaßen führt die Möglichkeit zu flexiblerem Arbeitseinsatz tendenziell zu einer erhöhten Zufriedenheit mit der Tätigkeit und damit zu einer erhöhten Motivation, sich engagiert einzubringen.

Datenbasis: Befragung von n= 282 Mitarbeiter/-innen im AföO im Juli 2002

10. Ausblick

1. GM-Definition
2. Projekt-auftrag/-ziele
3. Ausgangs-situation
4. MAB-Ergebnisse
5. Grundschemata
6. Datenbasis
7. Umsetzung
8. Maßnahmen
9. Flankierender Familienservice
10. Ausblick

KGMM erfordert das Zusammenspiel von amtsinternen (dezentralen) und amtübergreifenden (zentralen) Maßnahmen, die tatsächliche Chancengleichheit von Frauen und Männern sichern sollen:

- (1) die Analyse der einzelnen KGMM-Handlungsfelder im Pilotbereich AföO hat eine Vielzahl von Ansatzpunkten für das praktische Handeln aufgezeigt (vgl. Teil 4 und Anlage);
- (2) nur relativ wenige davon kann das AföO alleine, in eigener Verantwortung umsetzen. Die meisten Handlungsempfehlungen haben einen amtsübergreifenden Bezug und machen Entscheidungen anderer (zentraler) Entscheidungsträger in der Landeshauptstadt Stuttgart und darüber hinaus erforderlich;
- (3) die größte Breitenwirkung ist von der amtsübergreifenden Einführung bzw. dem amtsübergreifenden Ausbau flankierender Familienservices für Mitarbeiter/ -innen des AföO zu erwarten, die alle KGMM-Handlungsfelder nachhaltig positiv beeinflussen kann.

Weitere Vorgehensweise:

Die im Pilotprojekt im AföO gewonnenen Erkenntnisse sollten nun in der Umsetzung der notwendigen Maßnahmen (lt. Maßnahmenplan) münden, um die tatsächliche Chancengleichheit von Frauen und Männern herzustellen und um den Nutzen des KGMM für alle Beteiligten nachweisen zu können.

Dabei ist nicht der isolierte Einsatz einzelner - vielleicht besonders kostengünstiger - Maßnahmen des KGMM ist erfolgversprechend, sondern vielmehr der integrierte, gut abgestimmte und sich wechselseitig fördernde Einsatz von gezielten Maßnahmenpaketen des AföO und anderer innerstädtischer und außerstädtischer Entscheidungsträger.