

Einführung des Gleichstellungscontrollings in die Strukturen der Stadt Neumünster

Gleichstellungscontrolling will eine langfristige Verankerung der Gleichstellungsanliegen in den routinemäßigen Planungs- und Steuerungssystemen der Stadtverwaltung sicherstellen. Dies geschieht auf der Grundlage von Gender Mainstreaming und bedeutet:

- Einen Perspektivwechsel von der besonderen Frauenpolitik hin zur Strukturpolitik und zur Geschlechterpolitik,
- Gleichstellung als Querschnittsaufgabe mit der Delegation der Umsetzungsverantwortung an die Führungskräfte und Entscheidungsträger/-innen.

Gleichstellungscontrolling ist so eine institutionelle Rückenstütze, die die Führungskräfte, die Mitarbeitenden und die Gleichstellungsbeauftragte vor Überforderung bewahrt und gleichzeitig zeigt, dass der gesetzliche Auftrag der Verwirklichung des Grundrechtes der Gleichberechtigung von Frauen und Männern umgesetzt wird und gleichstellungsrelevantes Verhalten erwünscht ist.

Das Konzept des gesamtstädtischen kennzahlenbasierten Controllings fördert die Umsetzung des im Leitbild der Stadt Neumünster verankerten Grundsatzes der Gleichstellung von Frauen und Männern als Gemeinschaftsaufgabe. Konkret bedeutet dies, dass es bis 2009 angestrebt wird, eine verwaltungsweite Datenbasis aufzubauen, die mittelfristig zur Formulierung konkreter Gleichstellungsziele und Lösungsvorschläge verhelfen kann, die ihrerseits in das abschließende wirkungsorientierte Gleichstellungscontrolling münden.

Zur Umsetzung im Rahmen des gesamtstädtischen kennzahlenbasierten Controllings bis 2009 werden folgende operative Ziele und Arbeitsschwerpunkte des Gleichstellungscontrollings vorgeschlagen:

Produktspezifisches Ziel	Arbeitsschwerpunkt
Die Produkte und Dienstleistungen werden unter dem Genderfocus überprüft und verbessert.	Die Auswahl und Erhebung von geschlechtsspezifischen Kennzahlen für die Produkte Stadtplanung, Stadtentwicklung und Bauverwaltung. Die Auswahl ist zeitlich auf den bereits abgestimmten Fachdienst-Roll-Out-Plan abzustellen.
Personalpolitisches Ziel	Arbeitsschwerpunkte
Der Personalmanagementprozess wird hinsichtlich Geschlechtergerechtigkeit überprüft und verbessert.	Jährliche geschlechtsspezifische Berichterstattung an den Stadtvorstand zu den Zielsetzungen „ausgewogener Personalbestand“, „Chancengleichheit“ und zu krankheitsbedingten Fehlzeiten. Fortschreibung der Einzelmaßnahmen des Frauenförderplanes.

Organisationsübergreifendes Ziel	Arbeitsschwerpunkte
Strategie, Struktur, insbesondere Dienstvereinbarungen und Verträge und Kultur (z.B. geschlechtergerechte Sprache) werden im Rahmen der Optimierungs- und Erneuerungsprozesse gleichstellungsrelevant gestaltet.	Regelmäßige Erhebung und Auswertung der ausgewählten Gender-Indikatoren und Schlüsselkennzahlen zum Produkt „Gleichstellung“, die mit einem vertretbaren Aufwand erhoben werden können und interkommunal vergleichbar wären: <u>Schlüsselkennzahlen:</u> • Produktkosten für die Gleichstellung absolut und pro Einwohner, • Produktkosten für die Gleichstellung pro Mitarbeiter der Verwaltung, • Prozentualer Anteil der Produktkosten für die Gleichstellung an der Gesamtsteuerungsumlage; <u>Indikatoren:</u> Demografie • Frauenanteil an der städtischen Bevölkerung, • Anzahl der Frauen je 100 Männer in der Altersgruppe der 18- bis 29-Jährige, Politische Partizipation • Anteil von Frauen im Rat, • Anteil von Frauen in Entscheidungs- und Beratungsgremien der Stadt, • Anteil von Frauen in umweltbezogenen Entscheidungs- und Beratungsgremien der Stadt, Arbeit • Anteil von Frauen bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Die Verantwortung für die Umsetzung der oben genannten Maßnahmen obliegt den jeweiligen Produktverantwortlichen. Die Gleichstellungsstelle bereitet Vorschläge zu gleichstellungsrelevanten Kennzahlenausprägungen auf und stimmt diese mit den Produktverantwortlichen ab. Das institutionelle Controlling sichert seinerseits die Methodenkompetenz für die Datenerhebung, -auswertung und die damit verbundene Berichterstattung.