

**STADT.
CITY.
VILLE.
BONN.**

**Frauenförderung
Gender Mainstreaming
Diversity**



Inhalt

Frauenförderplan

für die Stadtverwaltung Bonn
(gekürzte Fassung¹)

Gesetzliche Grundlagen	2
Frauenförderung in der Personalwirtschaft	4
Frauenförderung in der Personalentwicklung	12
Weitere Tätigkeitsfelder der Gleichstellungsstelle mit Bezug zum LGG	14
Controlling	15
Gender Mainstreaming	16
Managing Diversity	18

¹ Die Langfassung des Frauenförderplans und wichtige Auszüge aus dem Landesgleichstellungsgesetz finden Sie im Internet unter www.bonn.de und im Intranet der Stadt Bonn

In dieser Broschüre werden die Personalentwicklungsfelder „Frauenförderung“, „Gender Mainstreaming“ und „Diversity Management“ beschrieben. Alle drei Handlungsfelder sind Grundlagen für eine zukunftsorientierte Entwicklung der Verwaltung.

Gesetzliche Grundlagen

... für die Erstellung eines Frauenförderplans sind: Das Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG) und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Das LGG dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

Die Bestimmungen des AGG beziehen sich insbesondere auch auf alle Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen sowie den Zugang zu Beschäftigung. Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen wegen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Maßnahmen zur Frauenförderung sind explizit gewünscht.

Frauenförderplan

Seit vielen Jahren führt die Bundesstadt Bonn spezifische Maßnahmen zur Frauenförderung nach dem LGG durch. Frauen sind dadurch heute - 2013 - deutlich stärker in höher bezahlten Gehalts- und Entgeltgruppen und in Positionen mit Führungsverantwortung vertreten als früher. So bekleideten sie zu Beginn des Jahres bei der Stadtverwaltung zum Beispiel 42 Prozent der Stellen im höheren Dienst und 40 Prozent aller Führungspositionen⁵. Der Anteil von Frauen an der Gesamtbeschäftigtenzahl liegt mit 53 Prozent knapp über ihrem Bevölkerungsanteil.

Zielsetzung des aktuellen Frauenförderplans ist es, bis Ende 2015 den Frauenanteil im höheren Dienst auf 46 Prozent zu steigern. Personalverwaltung und Gleichstellungsstelle haben hierzu Handlungsfelder, -möglichkeiten und Ziele für die Gesamtverwaltung formuliert und unterstützen die Ämter und Abteilungen der Verwaltung, um das in der Verfassung verankerte und im Landesgleichstellungsgesetz NRW konkretisierte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot umzusetzen.

Die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Gemeinschaftsaufgabe, die allen Personalverantwortlichen obliegt. Alle Personen, die in Personalauswahlverfahren mitentscheiden, tragen gleichermaßen Verantwortung für die Erreichung der festgelegten Ziele.

Der Frauenförderplan enthält auch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung und zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen.

² Ohne Leitungsstellen in Kindertagesstätten

LGG, AGG und der Frauenförderplan gelten uneingeschränkt in der gesamten Stadtverwaltung Bonn.

Frauenförderung in der Personalwirtschaft

Konkrete Zielvorgaben nach § 6 Abs. 3 LGG

Gemäß § 6 Abs. 3 LGG enthält der Frauenförderplan für jeweils drei Jahre konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 vom Hundert zu erhöhen.

Quotiert sind alle Stellen mit einer Besoldung oder Vergütung ab A12 oder E11, im technischen Bereich gilt zusätzlich eine Quote ab A11 oder E 10.

Den ausführlichen Frauenförderplan mit den genauen Zielvorgaben für die einzelnen Bereiche und Entgelt- oder Besoldungsgruppen sowie weitere Erläuterungen finden Sie im Intranet (Service für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Job und Karriere) und im Internet (www.bonn.de, Familie und Gesellschaft ⇨ Frauen).

Maßnahmen im Rahmen allgemeiner personalwirtschaftlichen Entwicklungen und Maßnahmen nach § 6 Abs. 4 LGG

Im Rahmen von Stellenplanfortschreibungen sollen Frauen von Stellenwertanhebungen ebenso profitieren wie Männer.

Werden Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern vorübergehend oder dauerhaft andere oder zusätzliche Aufgaben übertragen, ist dies dem Personalamt

unmittelbar mitzuteilen, wenn sich daraus mittel- oder langfristig eine Beförderung oder Höhergruppierung ergeben kann. Bei der Übertragung von anderen oder zusätzlichen Aufgaben sind die Grundsätze des Gender Mainstreaming zu beachten.

Bei allen organisatorischen Maßnahmen ist darauf zu achten, dass in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Umstrukturierungen zu einer Verbesserung der Situation beitragen.

Personalauswahlverfahren

Bei allen Stellenbesetzungsverfahren wird der interne „Leitfaden zur Personalauswahl“ in allen Einzelpunkten angewendet. Die Bestimmungen des AGG werden beachtet.

Die Vorgaben des Frauenförderplans und des Leitfadens sind auch bei der Besetzung von befristeten Arbeitsverhältnissen zu beachten.

Vorbereitung von Stellenbesetzungsverfahren, Qualifikationsdefinition und Teilbarkeit von Stellen

Sind nichtfachliche Voraussetzungen in den Anforderungsprofilen für auszuscheidende Stellen enthalten, wie zum Beispiel Organisationsfähigkeit, Teamarbeit oder Flexibilität, werden grundsätzlich entsprechende Erfahrungen aus der Familienarbeit als qualifikationsrelevant berücksichtigt (siehe auch § 10 Abs. 1 LGG).

Dies wird auch in den Ausschreibungen kenntlich gemacht.

Um Potentiale von in Teilzeit beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern optimal nutzen zu können, gilt jede Stelle grundsätzlich als teilbar (§ 8 Abs. 6 LGG).

Ausschreibung von Stellen

Freie Förderstellen werden grundsätzlich nach § 8 LGG intern und gegebenenfalls extern ausgeschrieben. Gehen auf eine interne Ausschreibung keine Bewerbungen von entsprechend qualifizierten Frauen ein und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten öffentlich wiederholt werden (§ 8 Abs. 2).

In Fällen, bei denen auf eine ausschließlich interne Ausschreibung lediglich eine Bewerbung eingeht, wird im Einvernehmen mit der Gleichstellungsstelle geprüft, ob die Ausschreibung wiederholt werden soll.

Vorstellungsgespräche

Zu Vorstellungsgesprächen sind generell ebenso viele Frauen wie Männer, mindestens jedoch entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen, einzuladen, wenn die Bewerberinnen die in der Ausschreibung geforderten Qualifikationen erfüllen.

Die Gleichstellungsstelle wirkt bei der Auswahl des einzuladenden Personenkreises mit.

Personalauswahl

Nach § 7 LGG sind Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Dies gilt für alle Bereiche sowie alle Entgelt- und Besoldungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Ist das Verhältnis von Männern und Frauen ausgeglichen, ist bei der Personalauswahl darauf zu achten, dass mindestens ebenso viele Frauen wie Männer berücksichtigt werden. In Bereichen mit deutlichem Frauenüberschuss sind Leitungsstellen vorrangig an Frauen zu vergeben.

Der Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung ist nicht entscheidungsrelevant. Fällt nach den Eignungskriterien die Auswahl auf eine Teilzeitkraft, soll die Reststelle erneut ausgeschrieben werden, sofern sie nicht aus dem verbleibenden Bewerberinnen- und Bewerberkreis besetzt werden kann. Fallen Reststellen mit weniger als der Hälfte der regulären Arbeitszeit an, besteht in vielen Bereichen die Möglichkeit, diese zusammenzufassen und zu besetzen.

§ 10 Abs. 2 LGG legt dar, dass sich auch vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger nicht nachteilig auswirken dürfen. Dies gilt auch für Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen.

Besondere Maßnahmen im technischen Bereich

Trotz erheblicher Erfolge in den letzten Jahren liegt auch künftig noch ein besonderes Augenmerk auf dem technischen Bereich. Um hier auch weiterhin schnelle Fortschritte zu erzielen, sind neben den obigen Regelungen ergänzende Maßnahmen zu ergreifen (siehe auch § 6 Abs. 4 und 5 LGG): Alle Ausschreibungstexte sind unter dem Gesichtspunkt zu verfassen, dass mehr Frauen zu einer Bewerbung motiviert werden. Insbesondere Ingenieurinnen werden gesondert angesprochen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen ist nicht nur Frauensache. Die Stadt Bonn begrüßt es daher, wenn auch Männer von den Möglichkeiten Elternzeit, Beurlaubung, Teilzeit- und Telearbeit Gebrauch machen. Das berufliche Weiterkommen wird von einer Inanspruchnahme dieser Möglichkeiten nicht beeinträchtigt. Spezifische, in der Familienarbeit erworbene, Fähigkeiten können sich positiv auf die Beurteilung von Qualifikationen auswirken.

Elternzeit und Beurlaubungen

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundesstadt Bonn haben einen Rechtsanspruch auf Elternzeit von drei Jahren. Die Stadt Bonn ermöglicht es grundsätzlich, das dritte Elternzeitjahr auf den Zeitraum bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes zu übertragen.

Anträge auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit werden genehmigt, sofern keine zwingenden

dienstlichen Gründe entgegenstehen. Gegebenenfalls werden geeignete Einsatzmöglichkeiten in anderen als den bisherigen Tätigkeitsbereichen geprüft.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, sich zur Betreuung oder Pflege eines minderjährigen Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen beurlauben zu lassen. Nach § 14 Abs. 1 S. 2 LGG ist die Beurlaubung bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.

Sind aufgrund von Krankheitsfällen oder besonderen Bedarfen vorübergehend Vertretungskräfte einzusetzen, werden diese Tätigkeiten vorrangig Personen in Elternzeit oder Beurlaubung angeboten, die gegenüber dem Personalamt ihr Interesse an zeitweisen Einsätzen erklärt haben (§ 14 Abs. 5 LGG).

Bei Inanspruchnahme von Elternzeit oder Beurlaubungen wird unter Ausschöpfung aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller oder organisatorischer Ausgleich vorgenommen (§ 14 Abs. 4 LGG).

Frühzeitig vor Ablauf der Elternzeit oder der Beurlaubung werden mit den Beschäftigten oder Beamtinnen und Beamten Gespräche über Möglichkeiten ihres künftigen Dienstes und den zeitlichen Umfang ihrer Tätigkeit nach dem Wiedereinstieg geführt. Ihren Bedürfnissen wird so weit wie möglich Rechnung getragen.

Im Tarifbereich bleibt bei Beurlaubungen bis zu drei Jahren die unmittelbar vor der Beurlaubung gültige Eingruppierung erhalten, auch wenn nach der Wiederaufnahme des Dienstes vorübergehend aus dienstlichen Gründen eine geringer bewertete Tätigkeit ausgeübt wird.

Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund einer Notlage³ die Elternzeit oder die Beurlaubung vorzeitig beenden wollen, prüft das Personalamt alle haushaltrechtlichen und organisatorischen Möglichkeiten, um eine Rückkehr in den Dienst vorzeitig zu ermöglichen.

Förderung der Teilzeittätigkeit nach § 13 LGG

Grundsätzlich ist auf jeder Stelle eine Teilzeitbeschäftigung möglich. Alle Beschäftigten haben die Möglichkeit ihre Arbeitszeit zu reduzieren, sofern keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen. Gegebenenfalls werden geeignete Einsatzmöglichkeiten in anderen als den bisherigen Tätigkeitsbereichen geprüft.

Anträge auf Teilzeitarbeit sind auf dem Dienstweg zu stellen und sollen in Kopie gleichzeitig dem Personalamt zugeleitet werden, damit dieses frühzeitig von dem Bedarf der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters erfährt.

Die Teilzeitbeschäftigung kann bis zur Dauer von fünf Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung befristet werden. Beschäftigte sollten im Interesse der Sicherung des Anspruches auf eine Vollzeitätigkeit grundsätzlich von der Befristungsmöglichkeit Gebrauch machen.

Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund einer Notlage⁴ die Teilzeitbeschäftigung vorzeitig beenden oder ihre wöchentliche Arbeitszeit aufstocken wollen, prüft das Personalamt alle haushaltrechtlichen und organisatorischen Möglichkeiten, um eine antragsgemäße Erhöhung der Arbeitszeit vorzeitig zu ermöglichen.

^{3, 4} Trennung, Tod oder Arbeitslosigkeit der Partnerin oder des Partners

Förderung der Telearbeit

Telearbeit ist für viele Frauen und Männer eine gute Lösung, Familie und Beruf zu vereinbaren. Telearbeit ist sowohl für Vollzeit- als auch für Teilzeitkräfte möglich. Die Stadt Bonn möchte diese Arbeitsform fördern. Grundsätzlich sollen Telearbeitende einen Teil ihrer Arbeitszeit zu Hause und einen Teil am Dienstort ableisten. Anträge von Beschäftigten, Beamtinnen und Beamten, die Beruf und Familie vereinbaren möchten, werden bevorzugt behandelt.

Anträge auf Telearbeit sind schriftlich auf dem Dienstweg zu stellen und in Kopie gleichzeitig dem Amt für Organisation und Informationstechnologie zuzuleiten. Sollte die Dienststelle im Einzelfall Bedenken gegen die Ausübung von Telearbeit haben, wird in Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und den Ämtern 10 und 11 geprüft, ob und wie eine Lösung möglich ist.

Nähere Informationen zur Telearbeit gibt es im Intranet unter: Service für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Telearbeit. Die Antragsformulare stehen im Formulardepot zur Verfügung.

Familiengerechte und flexible Arbeitszeiten

Beschäftigte, Beamtinnen und Beamte mit reduzierter Arbeitszeit nehmen ebenso wie vollzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der dienstlichen Erfordernisse an der gleitenden Arbeitszeit teil. Die „Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit“ vom 1. Juni 2005 wird uneingeschränkt angewendet. Die Stadt Bonn gewährt Teilzeitbeschäftigten verschiedene Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung (zum Beispiel verringerte tägliche Arbeitszeit, Verringerung der Arbeitstage pro Woche).

Kommt das Personalamt zu der Auffassung, dass es an einem konkreten Arbeitsplatz aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich ist, die besonderen Bedarfe einer Teilzeitkraft, die sich aus ihrer Familientätigkeit ergeben, bei der Arbeitsplatzgestaltung zu berücksichtigen, prüft das Personalamt, ob ein geeignetes anderes Aufgabengebiet für die Dauer der Teilzeittätigkeit übertragen werden kann.

Frauenförderung in der Personalentwicklung

Die Stadt Bonn setzt in ihrem Fortbildungsangebot auch einen Schwerpunkt auf frauen- und genderorientierte Inhalte.

Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen

Alle Beschäftigten, Beamte und Beamtinnen haben gleichermaßen Zugang zu Fortbildungsangeboten der Stadt Bonn. Frauen oder Männern mit Familienaufgaben soll die Teilnahme an den Maßnahmen ermöglicht werden (§11 Abs. 3 LGG). Daher werden für in Teilzeit tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soweit möglich gesonderte Angebote vorgehalten, die zeitlich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Nehmen Teilzeitbeschäftigte an Ganztagsveranstaltungen teil, haben sie Anspruch auf entsprechenden Zeitausgleich.

Gemäß § 11 Abs.1 LGG sind Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu einer Fortbildungsmaßnahme bei der Vergabe von Plätzen zu berücksichtigen, soweit sie die Zugangsvoraussetzungen erfüllen.

Anträge auf Teilnahme an einer Fortbildung werden auf dem Dienstweg gestellt. Eine Kopie des Antrags ist gleichzeitig dem Personalamt zuzuleiten. Letzteres gilt nicht für fachbezogene Fortbildungen, deren unabweisbare Notwendigkeit das Fachamt bestätigen muss.

Spezifische Fortbildungs- und Informationsangebote für Frauen

Für Frauen in der Verwaltung werden Seminare zu den Themenfeldern „Berufsstrategien“ und „Durchsetzungsstrategien“ sowie zu „Doppelbelastung Familie und Beruf“ angeboten. Diese Angebote haben sich bereits in der Vergangenheit bewährt.

Nach § 11 Abs. 2 LGG werden in Kooperation von Gleichstellungsstelle und Personalamt Workshops für Frauen in den Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen A11/E10 und A12/E11 eingerichtet, um hier gezielt weibliche Beschäftigte auf die Übernahme von Tätigkeiten, insbesondere Führungsaufgaben, vorzubereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Angebote für Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Erziehungsurlaub oder Beurlaubung steht das Fortbildungsangebot ebenfalls offen. Sie können auf Wunsch einen regelmäßigen Newsletter abonnieren, der auch über das Fortbildungs- und Informationsangebot der Verwaltung informiert. Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrern, die längere Zeit Familienarbeit geleistet haben, wird zeitnah

die Möglichkeit gegeben, an Seminaren über neuere Entwicklungen und Rechtsvorschriften in ihren Arbeitsbereichen teilzunehmen, sofern ein aktuelles Angebot möglich ist (siehe auch § 14 Abs. 7 LGG).

Anträge auf Teilnahme an einer Maßnahme werden direkt an das Personalamt gestellt.

Gender Mainstreaming in Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte

Gender Mainstreaming wird in allen Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte und in allen Angeboten, die den Personalbereich sowie die Bürgerinnen- und Bürgerorientierung betreffen, thematisiert. Dies gilt sowohl für Seminare, die die Stadtverwaltung Bonn in Eigenregie durchführt als auch für externe Fortbildungsveranstaltungen. Es ist darauf zu achten, dass weibliche und männliche Führungskräfte aus allen Bereichen der Verwaltung an diesen Angeboten teilnehmen.

Zusätzlich wird ein verbindliches Angebot für Führungskräfte konzipiert, das die wirtschaftlichen Chancen von Diversity Management und der Ausübung von Führungsaufgaben in Teilzeit oder mit Telearbeitsanteilen fokussiert.

Weitere Tätigkeitsfelder der Gleichstellungsstelle mit Bezug zum LGG

Die Gleichstellungsstelle berät Führungskräfte bei der Umsetzung dieses Frauenförderplans und begleitet alle anstehenden organisatorischen Vorhaben in der Verwaltung. Sie berät außerdem in Fragen der persönlichen beruflichen Weiterentwicklung sowie der Karriereplanung und

bietet Unterstützung bei Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Fragen der Gleichstellung sowie bei Problemen am Arbeitsplatz an.

Controlling und Berichterstattung

Über den Stand der Umsetzung der „konkreten Zielvorgaben“ wird dem Verwaltungsvorstand und dem Hauptausschuss jährlich berichtet, damit gegebenenfalls ergänzende Maßnahmen nach § 6 Abs. 5 LGG ergriffen werden können.

Eine Berichterstattung an den Rat erfolgt zum Ablauf des Frauenförderplans. Der geltende Frauenförderplan wurde am 18. April 2013 vom Rat beschlossen.

Gender Mainstreaming⁵

Im Unterschied zur Frauenförderung ist „Gender Mainstreaming“ oder „Geschlechtergerechtigkeit“ ein integrierender Prozess ohne quantitative Zielsetzungen. Frauenförderung wird hierdurch nicht ersetzt, sondern ergänzt. Gender Mainstreaming hinterfragt, inwieweit politische Entscheidungen und Verwaltungshandeln Chancengleichheit von Frauen und Männern schaffen, bewahren oder verhindern.

Der Ansatz der Geschlechtergerechtigkeit hat einerseits Auswirkungen auf die Situation der MitarbeiterInnen und das soziale Klima in den verschiedenen Arbeitsbereichen, andererseits beeinflusst es die Arbeitsergebnisse und ihre Qualität. Dabei ist Ausgangspunkt, dass „neutrale“ Maßnahmen und Entscheidungen sehr unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer haben und bestehende Benachteiligungen noch verstärkt werden können. Denn nach wie vor haben Frauen und Männer unterschiedliche Lebenswirklichkeiten.

⁵ **Begriffsbestimmung:**

Im Englischen wird zwischen dem von Geburt an feststehenden biologisch definierten Aspekt des Geschlechts (**sex**) und dem **gesellschaftlich/sozial-kulturell** definierten Aspekt (**gender**) unterschieden – eine Unterscheidung, die so nicht in die deutsche Sprache übertragbar ist. Denn die gender-Zugehörigkeit ist nicht eindeutig, sie ist geprägt durch die Rolle, die eine Person in der Gesellschaft einnimmt. Diese Rolle allerdings und mit ihr soziale Unterschiede zwischen Männern und Frauen werden erlernt und traditionell weitergegeben. Zum Beispiel wird Kindererziehung oder Familienpflege noch immer als „weiblich“ wahrgenommen, und nicht selten wird ein arbeitslos gewordener Mann mehr bedauert als eine Frau in der gleichen Situation – das Bild des Familienernährers hat uns noch nicht ganz verlassen.

Für die Personalwirtschaft bedeutet Gender Mainstreaming, darauf zu achten, dass in allen Arbeitsfeldern und Tätigkeitsbereichen der Verwaltung sowohl Frauen als auch Männer vertreten sind, und zwar auf allen Hierarchieebenen. Damit wird ermöglicht, dass die unterschiedlichen Erfahrungen, Sichtweisen und Verhaltensstrategien von Frauen und Männern gleichermaßen in die Gestaltung von Arbeitsumfeld, Arbeitsabläufen und in Entscheidungsprozesse einfließen.

Im Sinne der Bürgerinnen und Bürger arbeiten gemischte Teams effizienter, da sie eine breitere Basis an Erfahrungen und Vorstellungen in die Planungen, Konzepte, Maßnahmen und Verwaltungsentscheidungen einbringen wodurch später Nachbesserungen vermieden werden können.

Managing Diversity⁶

Im Vergleich zum Gender Mainstreaming weitet der Ansatz des Diversity Management seinen Blick deutlich aus. Er reflektiert, dass es nicht „das weibliche“ und „das männliche“ Bedürfnis gibt, sondern dass Frauen und Männer entsprechend ihrer persönlichen Lebenssituation und ihrem Sozialisierungshintergrund höchst unterschiedliche Bedarfe haben können.

Diversity stellt das Mosaik von Menschen dar, die eine Vielfalt von Lebens- und Berufserfahrungen, Sichtweisen und Werten als Kapital in ihren Arbeitsbereich einbringen

Diversity Management bedeutet

- Die gezielte Wahrnehmung
- Das aufrichtige Wertschätzen und
- Das bewusste Nutzen von Unterschieden.

So differenziert der Ansatz nach Herkunft, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Weltanschauung und Behinderung. Diversity hat unterschiedliche Facetten: Die eine, Toleranz und Wertschätzung, ist bereits mit der Charta der Vielfalt (siehe Heft „Arbeitsumfeld“) beschrieben. Die zweite greift in Managementhandeln ein. Sie hebt die

⁶**Begriffsbestimmung:**

Der Begriff Diversity Management wurde ursprünglich bereits in den 60er Jahren in den USA geprägt.

Wichtigkeit erlangte er erst in den letzten Jahrzehnten im Zusammenhang mit der zunehmenden Internationalisierung von Konzernen und dem daraus resultierenden Erfordernis des Zusammenfügens unterschiedlicher Organisationsstrukturen und -kulturen. Heute versteht man darunter vor allem soziale Vielfalt und Heterogenität für den Unternehmenserfolg konstruktiv zu nutzen.

betriebswirtschaftlichen Vorteile hervor, die durch eine vielfältig zusammengesetzte Belegschaft entstehen können. Sie könnte umschrieben werden mit „Werteveränderung bedeutet Wertschöpfung“.

Vielfalt im Betrieb will aktiv gesteuert werden. Vielfalt gilt als Ausgangspunkt besonderer Kreativität und Objektivität durch die Verknüpfung unterschiedlichster Herangehensweisen und Ausgangspunkte. So wird eine Arbeitsgruppe von Fachleuten, die zwar über die gleiche Ausbildung und Berufserfahrung verfügen, dabei unterschiedliche gesellschaftliche und kulturelle Hintergründe haben sowie im Idealfall verschiedenen Altersgruppen angehören, bei der Beurteilung einer Planung, einer Maßnahme oder eines Bedarfs ziemlich sicher (leicht) unterschiedliche Maßstäbe anlegen und unterschiedliche Teilaspekte für wichtig halten. Aus dem Gesamtinput lassen sich dann Lösungen finden, die auf sehr unterschiedliche Ansprüche reagieren können.

Vielfältiges Wissen kann aber zum Beispiel auch durch Kooperationen mit anderen Fachbereichen, Abteilungen oder Ämtern gewonnen oder in fach-übergreifenden Arbeitsgruppen erlangt werden. Gleichwohl bedeutet Diversity Management, bestehende Sichtweisen zu überdenken und den Horizont zu erweitern. Auf diese Weise wird die in der Charta der Vielfalt betonte Wertschätzung und Toleranz zu einem aktiv nutzbaren Instrument zur Verbesserung von Arbeitsergebnissen und Verwaltungshandeln.

