Gender Diversity Capability
Antrag der Stadtratsfraktionen von Bündnis 90/Die Grünen und SPD vom 30.01.2015

I. Bericht

1 Zielsetzungen des Gender Diversity Capability Prozesses

Der Bericht informiert über den notwendigen personellen und finanziellen Ressourceneinsatz, der bei einer Beteiligung der Stadt Nürnberg an einem Gender Diversity Capability Prozess erforderlich wäre.

Mit dem Gender Diversity Capability (GeDiCap) Assessment kann ein Unternehmen den spezifischen Reifegrad seiner Gender Diversity-Fähigkeit überprüfen lassen. GeDiCap steht für die Idee, dass Unternehmen sich die Fähigkeit zu Gender Diversity erarbeiten können und dieses in den Arbeitsprozessen sichtbar wird.

Das GeDiCap-Assessment basiert auf dem Unternehmensmodell nach dem ISO-Standard 15504 (einheitlicher Standard zur Durchführung von Bewertungen von Unternehmensprozessen) und umfasst alle Unternehmensbereiche. Es ist ein Management-Instrument zur Qualitätssicherung und Organisationsentwicklung und hat zum Ziel:

- Stärken und Schwächen herauszuarbeiten,
- diese bewerten,
- Anstöße zur Verbesserung zu liefern und
- das Bewusstsein aller Beteiligten für die Gender Diversity zu schärfen.

Das Modell setzt sich aus sechs Reifegrad-Stufen zusammen. Stufe 0 (unvollständig) bedeutet beispielsweise, dass im Rahmen von Gender Diversity kein definierter Prozess erkennbar ist (z.B. keine Verknüpfung einzelner Gender Diversity Maßnahmen) oder dieser nicht ausreichend umgesetzt wird. Stufe 5 (Optimierend) stellt den höchsten Reifegrad dar: Prozessziele werden aus den Zielen des Unternehmens abgeleitet und regelmäßig überprüft, es wird aktiv nach Optimierung der Ergebnisse gestrebt.

Der Ablauf eines GeDiCap-Assessments umfasst fünf aufeinander aufbauende Schritte:

- Planung
- Vorbereitung
- Durchführung
- Validierung und Bewertung
- Ergebnisbericht

2 zeitlicher Bedarf und Kosten einer Einführung von GeDiCap in der Stadt Nürnberg

Eine Einführung von GeDiCap in der Stadt Nürnberg würde zwei Verfahrensschritte beinhalten: eine Selbstbewertung nach den GeDiCap-Kriterien und ein GeDiCap-Assessment, das von externen Fachkräften durchgeführt werden sollte.

Die nachfolgenden Einschätzungen zum zeitlichen und finanziellen Aufwand beruhen auf den Erfahrungswerten des Vereins erfolgsfaktor FRAU e.V., der 2010 in Nürnberg gegründet wurde.

2.1 interne Selbstbewertung nach den GeDiCap-Kriterien

Da die Stadt Nürnberg über erfahrene Gender Diversity Beauftragte (Koordinierungsgruppe Gender & Diversity) verfügt, könnte eine erste Analyse anhand der GeDiCap-Kriterien in drei bis vier Wochen vorgenommen werden.

Für eine Kommunalverwaltung wie die Stadt Nürnberg mit ca. 10.500 Beschäftigten orientieren sich diese Kriterien nach drei Bereichen, die sich aus dem ISO 15504-Unternehmensmodell ableiten: *

Grundlegende Arbeitsschritte im Gender Diversity Management	Grundlegende Arbeitsschritte im Personalmanagement	Grundlegende Arbeitsschritte bei der Überprüfung, Anpassung und Veränderung der operationellen Prozesse
<ul style="list-style-type: none"> • Gender Strategie festlegen • Kenntnis der Gender Diversity Problematik erweitern • Abbau von Rollenstereotypen vorantreiben • klare Datenlage erstellen • regelmäßige Berichterstattung durchführen • Frauennetzwerke unterstützen • Offenheit und Querdenken erlauben • Change-Management durchführen • klare Verantwortlichkeiten für den Gender Diversity Prozess festlegen 	<ul style="list-style-type: none"> • Personalmanagementstrategie festlegen • familienfreundliche Strukturen und eine Work-Life-Balance herstellen • Einstellungsstrategie definieren • Zielquoten festlegen • Frauen und Männer explizit ansprechen • Stereotype in der Bewertung überwinden • Zielerreichung regelmäßig überprüfen • Ziele und Strategien für die Karriereplanung festlegen • Karriere- und Ausbildungspläne erstellen 	<ul style="list-style-type: none"> • Qualitätssicherung • Anforderungsmanagement • Risikomanagement • Projektmanagement • Kennzahlen

* *Quellenangabe: Martine Herpers, Erfolgsfaktor Gender Diversity, Ein Praxisleitfaden für Unternehmen, Haufe-Verlag, Freiburg, 1. Auflage 2013*

2.2 externes GeDiCap-Assessment

Nach der internen Selbstbewertung schließt sich ein externes GeDiCap-Assessment an. Da die Stadt Nürnberg noch keine Erfahrung mit dem Ablauf eines GeDiCap-Assessments hat, sollten externe Expertinnen und Experten beauftragt werden.

Nach Rücksprache mit dem Verein erfolgsfaktor FRAU e.V. fallen für die Honorare der externen Expertinnen und Experten ca. 10.000 EUR an; deren zeitlicher Einsatz beträgt zwei Wochen. Während dieses Zeitraumes müssen mindestens zwei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für notwendige Rückfragen und Unterstützungsaufgaben abgestellt werden.

Zur Sicherung der Nachhaltigkeit des Assessments wird ein "Gender Awareness Training" für Bürgermeister, Referentin/Referenten, ausgewählte Dienststellen- und Werkleitungen sowie für Mitglieder der Koordinierungsgruppe Gender & Diversity empfohlen. Für diese zweitägige Quali-

fizierungsmaßnahme sind ohne Berücksichtigung der Personalkosten Honorare für die externen Trainerinnen in Höhe von 5.000 EUR einzukalkulieren.

3 weiteres Vorgehen

Recherchen beim Deutschen und Bayerischen Städtetag ergaben, dass bisher keine Kommunalverwaltung an dem von dem Verein erfolgsfaktor FRAU e.V. entwickelten Gender Diversity Capability Prozess teilgenommen bzw. unabhängig von dem Verein ein GeDiCap-Assessment durchgeführt hat. Erfahrungswerte über den Prozessablauf und die Wirkungen liegen daher nicht vor.

Im Hinblick auf den o.g. personellen und finanziellen Ressourceneinsatz sollte sich die Stadt Nürnberg nach Ansicht des Referates für Allgemeine Verwaltung und des Personalamtes nicht an dem Gender Diversity Capability Prozess beteiligen.

Gleichwohl ist es notwendig, die Erfolgswirksamkeit der einzelnen Gender und Diversity Maßnahmen zu evaluieren. Dieses erfolgt (ohne Anspruch auf Vollständigkeit) durch die Koordinierungsgruppe Gender & Diversity, die Koordinierungsgruppe Integration, durch die gesamtstädtische Mitarbeiter/innenbefragung (vgl. Bericht im Personal- und Organisationsausschuss vom 14.07.2015) sowie durch interne und externe Befragungen der Mitarbeitenden. Beispielsweise fand beim ersten Mentoringprogramm für Frauen eine Evaluation durch den Lehrstuhl für Empirische Wirtschaftssoziologie der FAU Erlangen-Nürnberg statt (vgl. Bericht im Personal- und Organisationsausschuss vom 07.06.2016). Für den zweiten Programmdurchlauf wird diese Befragung wiederholt.

Bei den in der Umsetzung und Fortschreibung des Ersten Gleichstellungsaktionsplans 2015 - 2017 der Stadt Nürnberg genannten Personalentwicklungsmaßnahmen sind Indikatoren zur Zielerreichung fester Bestandteil der Maßnahmen. Zudem wird seitens des Personalamts eine engere Zusammenarbeit mit der FAU Erlangen-Nürnberg angestrebt. Es bestehen regelmäßige Kontakte mit dem Career Service des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften. Bachelor- und Masterarbeiten von Studierenden sind als ergänzende Maßnahmen zur Evaluation von Gender und Diversity-Maßnahmen gut geeignet.

II. Herrn Ref. I

III. Ref. I/POA

Nürnberg, 30.12.2016
Personalamt

(2364)

Abdruck je an:

GPR

Fb

GSBV

OrgA