

## **Bericht zur Umsetzung des Beschlusses A 0679-65-03 Gender Mainstreaming**

### **Politischer Auftrag**

Am 25.09.03 beauftragte der Stadtrat den Oberbürgermeister ein Konzept zur Umsetzung des Gender Mainstreaming Prinzip zu erarbeiten und dem Stadtrat vorzulegen. Damit ging der politische Auftrag an die Stadtverwaltung die Strategie Gender Mainstreaming einzuführen, bei Planungen, Vorhaben anzuwenden und nachhaltig zu verankern.

### **Zielstellung**

Ziel ist, zukünftig im Vorfeld aller Entscheidungen in Politik und Verwaltung die individuellen Unterschiede und Lebenssituationen der Bürgerinnen und Bürger unserer Stadt zu berücksichtigen. Nur so können die Grundwerte der Demokratie gewährleistet und allen Einwohnerinnen und Einwohnern die gleichen Chancen zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben gegeben sowie Geschlechtergerechtigkeit hergestellt werden. Das bedeutet das Gleichstellungspolitik nicht mehr in (der vermeintlichen) Alleinverantwortung der Gleichstellungsbeauftragten liegt, denn Gender Mainstreaming ist eine Querschnittsaufgabe, eine Geschlechterpolitik aller Akteure in Verwaltung und Politik.

### **Gender Mainstreaming und Gleichstellungsbeauftragte**

Gender Mainstreaming ist eine Top-Down-Strategie. Die Umsetzung dieser liegt somit in der Verantwortung der Führungskräfte. Die Strategie zielt auf Veränderung von Strukturen und eine qualitative Verbesserung von Entscheidungsprozessen. Die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten hingegen wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile von Frauen und Männern hin (gem. GG Artikel 3). Die Gleichstellungsbeauftragte erarbeitet dafür kurzfristig wirkende Maßnahmen damit geschlechtsbedingte Ungleichheiten vermindert werden. Sie entwickelt politische Strategien und wirkt initiativ.

Aus diesen Erkenntnissen resultieren die praktischen Schritte der Umsetzung der Strategie Gender Mainstreaming auf Grundlage des Konzeptes die wir in ihren folgenden Fragen beantworten.

### **1. Welche einzelnen Umsetzungsschritte zur Einführung von Gender Mainstreaming wurden seit der Übergabe des Konzeptes im Frühjahr 2006 an den Stadtrat unternommen?**

Am 05.04.06 erfolgte die konstituierende Sitzung der AG Gender unter Leitung des Oberbürgermeisters. Sie soll den Prozess bei der Einführung und Umsetzung unterstützen, steuern und koordinieren. In der AG Gender ist jeder Geschäftsbereich mit einer Person vertreten sowie die Gleichstellungsbeauftragte und ein Mitglied des Gesamtpersonalrates. In bisher 6 Arbeitstreffen beschäftigten sich die Mitglieder unter anderem mit der Fortbildungskonzeption, der Auswertung der Fortbildung und der Kommunikationstruktur/-kultur.

In einer ganztägigen Kick Off Veranstaltung durch das Sächsische Kommunale Studieninstitut (SKSD) für Beigeordnete, Eigenbetriebsleitungen und AG Mitglieder wurde am 21.09.2006 der Verwaltungsspitze das Thema vermittelt.

Im Führungskräftetreffen am 11.10.2006 erfolgte durch den Beigeordneten für Allgemeine Verwaltung ein erster Sachstandsbericht.

Die ersten Grundlagenseminare für Führungskräfte (AL, SGL, NFK) wurden im November und Dezember 2006 durchgeführt. Das SKSD bot diese mit Genderteams (Dozentin und Dozent) an. Es haben an 8 Seminaren 140 Beschäftigte davon 47 männlich (33,6%) teilgenommen.

men. Am 12.02.2007 wurden die Grundlagenseminare im VV ausgewertet nach: Beteiligung aus den Ämtern, Feedbacks der Teilnehmenden und Genderteams sowie Schlussfolgerungen. Eine Evaluierung erfolgte mit den Genderteams und dem SKSD am 23.02.2007. Kritiken wurden aufgegriffen und einheitliches Vorgehen für weitere Seminare abgestimmt. Von April bis Juni 2007 wurde mit 7 Grundseminaren für Mitarbeiter/innen (je 16) begonnen. Für Führungskräfte wurden weitere 6 Seminare angeboten. In Auswertung der ersten Grundlagenseminare führten wir zwei aufbauende fachbezogene Workshops durch mit der Hauptabteilung Mobilität und dem Jugendamt.

## **2. Wie ist die entsprechende Zuständigkeit innerhalb der Stadtverwaltung geregelt?**

Die Zuständigkeit ist im Konzept zur Umsetzung von Gender Mainstreaming unter IV.1. geregelt. „Der Oberbürgermeister und die Geschäftsbereichsleiter sind verantwortlich für die Einführung und Kontrolle von Gender Mainstreaming in ihren Geschäftsbereichen.“ Die Leitung der AG Gender hat der Oberbürgermeister dem Beigeordneten für Allgemeine Verwaltung übertragen.

## **Welche personellen und finanziellen Ressourcen stehen für Gender Mainstreaming zur Verfügung?**

Jeder Geschäftsbereich stellt eine Person monatlich für 2 Stunden zur Tätigkeit in der AG Gender frei, zuzüglich maximal 4 Stunden zur Umsetzung bzw. Multiplikatorentätigkeit im eigenen Geschäftsbereich. Eine Vereinbarung zwischen Oberbürgermeister und Arbeitsgruppe regelt Aufgaben, Zeitaufwand und Berichtswesen der Arbeitsgruppe. Neben der AG Gender unterstützt im Geschäftsbereich Allgemeine Verwaltung eine Mitarbeiterin den Prozess. Im Jahr 2006 wurden für Fortbildung 15.820 Euro ausgegeben. Das sind 3,69 % der Gesamtkosten für zentrale Fortbildung. Für das erste Halbjahr 2007 wurden 39.880 Euro dafür ausgegeben.

## **3. Was sind die nächsten konkreten Umsetzungsschritte für das Konzept Gender Mainstreaming ?**

Die Fortbildungen werden für Führungskräfte, aber insbesondere für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fortgeführt. Zur praktischen Umsetzung sind weitere Workshops für Fachbereiche angedacht, deren Tätigkeit direkt Einfluss auf Bürgerinnen und Bürger hat, wie z. B.: Kulturamt, Gesundheitsamt.

Zum Thema Gender Mainstreaming wurde für die Beschäftigten eine Informationsseite im Intranet aufgebaut und gepflegt. Zusätzlich soll noch eine Broschüre für die Beschäftigten zur praktischen Umsetzung erarbeitet werden sowie eine Präsentation unter [www.dresden.de](http://www.dresden.de) zur Information der Öffentlichkeit zum Prozess erfolgen. Die AG Gender hat zu all dem ein Kommunikationskonzept erarbeitet, welches dem Verwaltungsvorstand vorgelegt, aber von diesem noch nicht bestätigt wurde

## **4. Wie wird die Einführung des Gender Mainstreaming innerhalb der einzelnen Geschäftsbereiche gewährleistet?**

Zuarbeiten der Geschäftsbereichsleiter Stand Mai 2007:

### **Geschäftsbereich 1**

Mit der Querschnittsverantwortung und Leitung der AG Gender durch den Beigeordneten ist das Thema auf Führungsebene immer relevant. Die angebotenen zentralen Fortbildungen

wurden von den Führungskräften, wie Mitarbeiter/innen genutzt, wenn auch nicht in allen Bereichen gleichermaßen. Mehr Augenmerk ist zukünftig vorerst auf die Ämter zu legen, die direkte Dienstleistung für Bürgerinnen und Bürger erbringen. In Anbetracht der demografischen Entwicklung wird in Personalentwicklung sowie Aus- und Fortbildung der Genderaspekt verstärkt eine Rolle spielen müssen.

## **Geschäftsbereich 2**

Grundsätzlich bemühen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Aspekte des Gender Mainstreaming bei der Bewältigung ihrer täglichen Aufgaben zu berücksichtigen. In einigen Bereichen des Geschäftsbereiches, wie zum Beispiel im Steueramt, geht es jedoch ausschließlich darum, die vorgegebenen Aufgaben ohne Beachtung der Person und des Standes nach den Regeln des Gesetzes zu realisieren. Natürlich bemühen sich auch hier die Leiterinnen und Leiter des Bereiches, wie in den anderen Ämtern auch, die Prinzipien des Gender Mainstreaming in die tägliche Arbeit mit den Kolleginnen und Kollegen einfließen zu lassen.

Das ausgereichte Material zum Thema wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich gemacht. Die Angebote zentraler Schulungen werden, wenn auch nicht in allen Bereichen gleichmäßig, von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Leiterinnen und Leitern genutzt.

## **Geschäftsbereich 3**

Um die Beschäftigten des Geschäftsbereiches bei der Gestaltung ihrer Arbeitsprozesse für Geschlechterfragen zu sensibilisieren, haben vorerst die Führungskräfte und der Führungskräftenachwuchs als Multiplikatoren an den Grundseminaren teilgenommen. Für 2007 ist vorgesehen, die Schulungsmaßnahmen zu intensivieren und die Schulungen bis auf die Mitarbeitererebene auszudehnen bzw. dass bereits geschulte Beschäftigte ihr Wissen in Aufbaukursen vertiefen.

Bei Stellenneubesetzungen insbesondere von Führungspositionen wird entsprechend Eignung der Bewerberinnen und Bewerber auf ein ausgewogenes Verhältnis des Personals geachtet. Bei der Berufsfeuerwehr ist dies leider nicht umsetzbar. Die Tätigkeit ist historisch bedingt eine Männerdomäne. Um Frauen auf den Beruf der Feuerwehrfrau aufmerksam zu machen, finden öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen, wie zum Beispiel die Tage der offenen Tür auf den Feuerwachen oder dem „Girls day“ statt, wo die Tätigkeit der Feuerwehr und des Rettungsdienstes vorgestellt werden. Erste, wenn auch kleine Erfolge sind bei der Freiwilligen Feuerwehr zu verzeichnen. Dort ist ein Zuwachs der aktiven Kameradinnen von 27 auf 34 Frauen zu verzeichnen und bei den Jugendfeuerwehren begeisterten sich von insgesamt 216 organisierten Kindern und Jugendlichen immerhin 43 Mädchen.

Im Bereich der Krankenhäuser ist das Personalverhältnis gegenteilig. Gerade im Pflegebereich ist der Frauenanteil besonders hoch. Aber auch da ist eine leicht steigende Tendenz der männlichen Belegschaft mit insgesamt 25 % zu verzeichnen. Aufgrund dessen wurde die Berufsbezeichnung Krankenschwester vor drei Jahren angepasst und die Schülerinnen und Schüler, die in diesem Jahr ihre Ausbildung beenden, erhalten den neuen Namen Gesundheits- und Krankenpfleger bzw. Gesundheits- und Krankenpflegerin als Berufsbezeichnung. Um den sensiblen Aufgaben eines Krankenhauses gerecht zu werden und den jeweiligen Bedürfnissen der Patientengruppen und Beschäftigten entsprechen zu können, wurden neben der Frauenbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung auch ein evangelischer und ein katholischer Seelsorger bestellt. Unter Beachtung einer geschlechterdemokratischen Organisation sind auch die verschiedenen ethnischen und religiösen Herkunft des Personals und der Patientenstruktur zu berücksichtigen, was sich beispielsweise in der Speisenversorgung widerspiegelt.

Abschließend ist festzustellen, dass im Rahmen der Möglichkeiten in allen Bereichen des Geschäftsbereiches „gender“-orientiert gearbeitet wird und durch die entsprechenden Weiterbildungen den Beschäftigten neue Impulse für die Prozesssteuerung gegeben werden.

#### **Geschäftsbereich 4**

Gender Mainstreaming wurde als ständiges Thema in die monatliche Amtsleiterrunde integriert. In dieser berichtet Herr Dr. Flemming von der AG Gender und es findet ein Erfahrungsaustausch statt. Erklärtes Ziel des Geschäftsbereiches sowie sämtlicher im Geschäftsbereich vereinten Ämter ist es, die Prinzipien des Gender Mainstreaming in die Alltagsarbeit zu integrieren. Dies findet vor allen bei der Erarbeitung von Vorlagen Ausdruck. Ein im Geschäftsbereich zusammengestelltes Informationsmaterial wird zur Zeit in den Ämtern vorgestellt und diskutiert mit dem Ziel, durch weitere Informationen höheres Verständnis zu erzielen sowie weitere Mitarbeiter, vor allem Führungskräfte, für die Teilnahme an Fortbildungsmodulen zu gewinnen

#### **Geschäftsbereich 5**

Im Geschäftsbereich Soziales wurde von Beginn an, auf eine Verankerung dieser Thematik auf breiter Basis Wert gelegt. Aus diesem Grund fiel die Auswahl für den Beauftragten für Gender Mainstreaming des Geschäftsbereiches Soziales auf einen Kollegen aus dem Jugendamt. Auf diesem Weg gelingt es unmittelbar, die Fragen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Ämtern aufzunehmen und in der Arbeitsgruppe der Stadtverwaltung zu thematisieren. In sämtlichen Organisationseinheiten bildet die gezielte Schulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Einstieg in die konkrete Umsetzung des Konzeptes. Die Mehrheit der Führungskräfte hat diese Fortbildung bereits absolviert.

Die Aspekte des Gender Mainstreaming werden auch in der Fachplanung aufgegriffen, so berücksichtigt die Jugendhilfeplanung Inhalte des Gender Mainstreaming. Grundsätzlich werden Leistungsarten in der Jugendhilfe paritätisch besetzt. Unterschiedlichen Bedarfslagen wird damit Rechnung getragen. Das Jugendamt initiiert Facharbeitskreise für Jungen und junge Männer sowie Mädchen und junge Frauen und unterstützt und fördert Projekte, welche sich mit den unterschiedlichen Lebenslagen auseinandersetzen.

In der Personalplanung wird eine ausgeglichene paritätische Besetzung angestrebt.

Entscheidungen, Projekte, Sachberichte und Vorlagen werden seit längerem im Rahmen des Nachhaltigkeitsnachweises auch unter dem Aspekt Gender Mainstreaming geprüft.

#### **Geschäftsbereich 6**

Generell ist festzuhalten, dass sich mit der Thematik in den Ämtern des Geschäftsbereiches grundsätzlich positiv auseinandergesetzt wird. In den Dienstberatungen der Ämter wurden die Mitarbeiter in die Thematik eingeführt und auf die Fortbildungsangebote hingewiesen. Sowohl auf Führungskräfteebene als auch auf Mitarbeiterebene ist im Hinblick auf die Nutzung der Fortbildungsangebote eine gute Resonanz festzuhalten. Beispielsweise haben im Vermessungsamt 20 von 24 Führungskräften das Grundseminar absolviert, in der Hauptabteilung Mobilität ist für den 20.06.2007 ein fachbezogener Workshop unter Leitung des Genderteams geplant, an dem 16 Mitarbeiter teilnehmen werden. Auch qualitativ wird von der Mehrzahl der Mitarbeiter, die bereits an Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, ein positives Urteil abgegeben. Die erworbene Kenntnisse fließen zunehmend in die Arbeit der Ämter ein, was dazu führt, dass eine Sensibilisierung für geschlechterspezifischen Problematiken entwickelt wird, die sich sowohl in der Personalarbeit, aber ebenso bei der Entscheidungsfindung in fachlicher Hinsicht widerspiegelt. So prüft beispielsweise das Straßen- und Tiefbauamt in bestimmten Fachbereichen die Möglichkeiten einer geschlechterspezifischen Datenerfassung. Im Regiebetrieb Zentrale Technische Dienste werden die Genderziele u. a. bei der Standortkonzeption und bei der Personaleinstellung berücksichtigt.

## **Geschäftsbereich 7**

Für die Ämter des Geschäftsbereiches Wirtschaft ergibt sich ein differenziertes Bild. Während in einem Amt alle Führungskräfte mit Zielen und Methoden des GM durch die Grundseminare vertraut gemacht wurden, wurde von einem anderen Amt überhaupt keine Teilnahme an den bisher durchgeführten Seminaren gemeldet.

Generell ist Thema GM noch nicht „an der Basis“ angekommen. Auch in den Ämtern mit hoher Beteiligung an der Fortbildung gehört die tägliche Umsetzung von Gender Mainstreaming immer noch nicht zum „Handwerkszeug“.

### Umweltamt

Bei einem Mitarbeiterverhältnis zwischen Frauen und Männern von 2:1 im Umweltamt kommt der geschlechterspezifischen Förderung und Forderung bei der Bewältigung der Arbeitsaufgaben eine hohe Bedeutung zu. Dies hat sich in der Teilnahme am mehrstufigen Schulungsprogramm zum Erwerb von Genderkompetenz noch nicht niedergeschlagen. Im Jahr 2006 haben 2 Abteilungsleiter am eintägigen Grundseminar teilgenommen. Für das laufende Kalenderjahr ist jedoch für 2 Abteilungsleiter und 3 Sachgebietsleiter/-innen und für das Jahr 2008 für 1 Abteilungsleiter eine Weiterbildung durch Teilnahme am Grundseminar geplant. Es wird angestrebt, dass zumindest alle Sachgebietsleiter/-innen die angebotenen Fortbildungsmöglichkeiten nutzen, um entsprechend als Multiplikatoren wirken zu können.

### Amt für Stadtgrün und Abfallwirtschaft

Die Fortbildung der Führungskräfte (Amtsleiter, Abteilungsleiter) ist abgeschlossen. Schrittweise werden weitere Mitarbeiter/-innen zum Grundlehrgang angemeldet.

Als nächster Schritt kann ein fachspezifisches Aufbauseminar/Workshop für das Amt vorgesehen werden.

### Amt für Wirtschaftsförderung

Bisher erfolgte noch keine Teilnahme von Führungskräften oder Mitarbeiter/-innen an einem Grundseminar. Für das laufende Jahr sind drei Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen für das Grundseminar angemeldet.

### Leitung des Geschäftsbereiches

Ein Mitarbeiter der Geschäftsbereichsleitung ist Mitglied der AG Gender. Dadurch ist ein direkter Informationsfluss und eine schnelle Umsetzung der Genderproblematik in die Arbeit des Geschäftsbereiches möglich.

## **5. Wie weit ist der Umsetzungsstand für eine geschlechterspezifische Statistik laut Konzept im Rahmen der Kommunalen Statistikstelle?**

Aussagen der kommunalen Statistikstelle Stand Mai 2007:

Die Kommunale Statistikstelle sichert in Abstimmung mit der AG Gender ab, dass in ihren offiziellen Veröffentlichungen schrittweise alle individuumsbezogenen Daten geschlechterspezifisch aufgeschlüsselt werden. Dies ist ein kontinuierlicher Prozess. Dabei sind sowohl die Datenlage als auch die Sinnhaftigkeit zu berücksichtigen.

Die Möglichkeiten der geschlechterbezogenen Aufschlüsselung hängt von der Quellenlage ab. Die in der Kommunalen Statistikstelle vorrätigen Daten entstammen folgenden Quellen:

### staatlichen Statistiken

Werden vom Statistischen Landesamt des Freistaates Sachsen (StaLa) Ergebnisse für Dresden geschlechterbezogen aufgeschlüsselt, so werden diese Informationen von der Kommunalen Statistikstelle so übernommen und verwendet. Zusätzlich wird nach Möglichkeiten gesucht, auf Anfrage geschlechterspezifische Daten zu erhalten, die dem StaLa vorliegen, aber nicht so detailliert veröffentlicht sind. Jüngstes erfolgreiches Beispiel dafür ist die Statistik der

„Verdienste und Arbeitszeiten im produzierenden Gewerbe, im Handel, in Kreditinstituten und im Versicherungsgewerbe“.

#### Register

Wichtigstes Personenregister ist das Melderegister. In den daraus gewonnenen Statistiken zu Einwohnerbestand und Haushalten, Geburten und Sterbefällen, Zu- und Fortzügen wird grundsätzlich nach Geschlecht differenziert. Grenzen der Veröffentlichung sind durch den Datenschutz (z.B. Ausländer nach Staatsangehörigkeit im Stadtteil) und/oder Umfang (z.B. Einwohnerentwicklung in Zeitreihen nach Altersgruppen im Stadtteil) gesetzt.

#### Bürgerumfrage

In der kommunalen Bürgerumfrage wird das Geschlecht regelmäßig abgefragt, so dass im Standardtabellenteil die Antworten auf jede einzelne Frage geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselt und veröffentlicht werden. Schließlich werden die Fragen bzw. Erhebungsmerkmale für den Analyseteil dahingehend ausgewertet, ob geschlechtsabhängige Unterschiede auftreten.

#### Daten anderer Ämter, Behörden und sonstiger Stellen

Hier wird im Einzelnen geprüft und entschieden, inwieweit sich die Übernahme von umfangreichen Statistiken rentiert (doppelte Datenhaltung, Aufwand/Nutzen). Gegebenenfalls verweist die Kommunale Statistikstelle bei tiefer gehendem Informationsbedürfnis auf die datenführende Stelle.

#### **Fazit**

Gender Mainstreaming als integraler Bestandteil des Verwaltungshandelns umzusetzen ist ein langwieriger Prozess, der ein Verständnis für Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit voraussetzt. Es ist deshalb Anliegen der Verwaltung gemäß dem vorgegebenen Konzept die Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in zentralen Fortbildungen für das Thema zu sensibilisieren und Genderkompetenz aufzubauen. Nach Aussagen der Genderteams waren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum großen Teil dem Thema gegenüber offener und interessierter als die Führungskräfte. „Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berichteten teilweise von weitergegebener „Anti-Motivation“ durch einzelne Geschäftsbereichsleiter und Amtsleitungen.“

Die Hauptabteilung Mobilität und das Jugendamt arbeiten schon seit längerem geschlechterdifferenziert, so dass eine größere Bereitschaft in den ersten zwei aufbauenden fachbezogenen Workshops auch durch die Amtsleitungen gegeben war. In der Diskussion wurde darauf hingewiesen, dass Stadträtinnen und Stadträte sowie Ausschussmitglieder für ihre Entscheidungen ebenfalls Genderwissen haben sollten. Es wird befürchtet, dass „gegenderte Vorlagen“ aus anderen Beweggründen neu beschieden werden könnten.

Deutlich wurde auch, dass es vielen Beschäftigten nicht bewusst ist, dass sie eine Dienstleistung für Bürgerinnen und Bürger erbringen und die individuellen Unterschiede der Menschen in ihrem alltäglichen Handeln berücksichtigen müssen, so die Aussagen der Genderteams. Zur Umsetzung des politischen Auftrages und für eine Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit unserer Bürgerinnen und Bürger sollten Führungskräfte und politische Entscheidungsträger zukünftig den Prozess Gender Mainstreaming positiv beeinflussen und unterstützen.