



Dresden.
TU



Gender Mainstreaming - Der Weg zum Ziel

Ein Arbeitsmaterial

Inhalt

Vorwort	2	Anlage 1 Konzept zur Umsetzung und nachhaltigen Verankerung von Gender Mainstreaming in der Landeshauptstadt Dresden – Fortschreibung 2010	14
1. Gender Mainstreaming in der Landeshauptstadt Dresden	3	Anlage 2 Mitglieder AG Gender	18
1.1 Unser Handeln – (k)eine Frage des Geschlechts?	3	Anlage 3 Formular Jahresbericht Gender Mainstreaming	19
1.2 Gender Mainstreaming	3	Anlage 4 Checklisten zur Anwendung des Prinzips Gender Mainstreaming	21
1.3 Rechtliche Grundlagen für Gender Mainstreaming	4	Anlage 5 Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene	23
1.4 Instrumente und Umsetzungsschritte in der Stadtverwaltung Dresden	5	Anlage 6 Gender Mainstreaming im öffentlichen Diskurs	25
1.4.1 Konzept zur Umsetzung und nachhaltigen Verankerung von Gender Mainstreaming	5		
1.4.2 AG Gender	5		
1.4.3 Wissensvermittlung und Fortbildung	6		
1.4.4 Controlling	6		
1.4.5 Gender-Check	6		
1.4.6 Logo	7		
1.4.7 Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene	7		
2. Praktische Beispiele aus den Fachbereichen der Stadtverwaltung Dresden	8		
2.1 Eigenbetrieb Kindertageseinrichtungen	8		
2.2 Stadtplanungsamt	8		
2.3 Aufsichtsräte kommunaler Unternehmen	9		
2.4 Weitere Beispiele aus den Fachbereichen der Stadtverwaltung Dresden	9		
3. Informationen und Arbeitshilfen	10		
3.1 Ausgewählte Literatur	10		
3.2 Ausgewählte Link-Sammlung	12		

Vorwort

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Thema, zu dem es sehr unterschiedliche Empfindungen und Eindrücke gibt: Sie reichen von keiner Benachteiligung im Alltag bis hin zur direkten Diskriminierung. Deswegen ist es wichtig, die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern sowie Mädchen und Jungen von vornherein als durchgängiges Prinzip zu berücksichtigen. Diesen eingeschlagenen Weg unterstütze ich, denn nur, wenn keine Beeinträchtigungen in Bezug auf das Geschlecht oder andere Merkmale, wie zum Beispiel Hautfarbe oder Nationalität, auftreten, kann jeder Mensch seine Potenziale entfalten. Die Durchführung von Gender Mainstreaming in Politik und Verwaltung unterstützt diesen Prozess, um Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit im täglichen Leben voranzubringen.

Die anfangs eher reservierte Haltung der Stadtverwaltung Dresden bricht allmählich auf, was die neuen Beispiele für eine gelungene Realisierung von Gender Mainstreaming in der aktuellen Broschüre beweisen. Diese dient als Informationsmaterial, um zu zeigen, dass die Umsetzung von der Geschlechtergerechtigkeit in der Gesellschaft nicht so schwer ist, wie es manchmal erscheint.

Diese Broschüre enthält erste Fortschreibungen des Konzeptes Gender Mainstreaming von 2010. Sie zeigt eine neue Entwicklung in der Stadtverwaltung und gibt Orientierungen für den weiteren Umsetzungsprozess. Neu bei der Realisierung ist das jährlich durchgeführte Controlling bzw. der Jahresbericht zum Stand der Durchsetzung. Im Allgemeinen muss der Erwerb von Genderwissen und Genderkompetenz bei Führungskräften und Beschäftigten intensiviert werden. Bisher erfolgte die Umsetzung vor allem in Personalangelegenheiten mit Wirkung nach innen. Gender Mainstreaming muss aber besonders nach außen über die Einbindung in der Facharbeit wirken. Dass dies möglich ist, zeigen einige Beispiele in der Broschüre aus den unterschiedlichsten Aktionsfeldern.

Bei allen Planungen, Handlungen und Entscheidungen sollten wir von Anfang an die mögliche unterschiedliche Auswirkung auf Frauen und Männer bedenken. Nur so können wir die Voraussetzungen schaffen, dass beide Geschlechter gleichbehandelt werden.

Der Weg zur Geschlechtergerechtigkeit ist noch lange nicht zu Ende. Gender Mainstreaming bleibt die Methode und Strategie zum Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft. Abgesehen davon ist die Verbesserung, Stärkung und Erhöhung unserer Dienstleistungsqualität sowie die damit verbundene verbesserte Orientierung an den Bedürfnissen der Bürgerinnen und Bürger ein wichtiger Beitrag zur

Erreichung der Ziele 2025 der Oberbürgermeisterin, Helma Orosz. Aus diesem Grund sollte sich jede einzelne Person weiterhin Fachwissen zur geschlechterspezifischen Differenzierung in Theorie und Praxis aneignen. Dafür bietet Ihnen diese Broschüre Informationen zum Thema, präsentiert die bisherige Entwicklung in der Stadtverwaltung und gibt Orientierungen für den weiteren Umsetzungsprozess. Zusätzlich werden Ihnen mehrstufige zentrale Fortbildungen und Veranstaltungen des Haupt- und Personalamtes angeboten.



Dirk Hilbert
Erster Bürgermeister
Landeshauptstadt Dresden

1 Gender Mainstreaming in der Landeshauptstadt Dresden

1.1 Unser Handeln – (k)eine Frage des Geschlechts?

Der Umsetzung von Gender Mainstreaming wird oftmals skeptisch oder mit reinen Formalitäten begegnet, in dem es auf die Anwendung einer geschlechtergerechten Sprache oder auf die berufliche Förderung von Frauen reduziert wird. Hinter der Strategie steht aber viel mehr. Diese Broschüre lädt Sie ein, sich mit der Thematik intensiver zu beschäftigen.

Beginnen wir mit einem gelungenen Beispiel für die zeitgemäße Umsetzung einer weitsichtigen Geschlechterperspektive: Der Dresdner Zoo verschenkte seit Jahren an Mütter nach der Geburt des Kindes einen Gutschein für eine kostenlose Jahreskarte. Sie sollten so Erholung, Freude und Abwechslung im neuen Lebensrhythmus finden. Jungen Vätern war es aber nicht möglich, diesen Gutschein anstelle der Mutter einzulösen. Zu Recht kritisierten Betroffene diese Verfahrensweise bei der Umsetzung der an sich so guten Idee. Sie verwiesen darauf, dass Väter benachteiligt werden und mit einer ausschließlichen Vergabe der Jahreskarte an Mütter überholte Geschlechterrollen zementiert werden. Schließlich sind auch Väter für die Erziehung ihres Kindes zuständig, haben Anspruch auf Elternzeit und könnten sich bei einem Zoobesuch ebenso erholen, erfreuen und Abwechslung finden...

Der Dresdner Zoo reagierte auf die Kritik. Seit Mitte 2009 ist der Erhalt der Jahreskarte keine Frage des Geschlechts mehr, auch junge Väter können diese Möglichkeit nutzen. Zudem wurde im Jahr 2010 folgerichtig das Aussehen des Gutscheins verändert: Er ist nun so gestaltet, dass er sowohl Mütter als auch Väter anspricht.

■ Unter www.zoo-dresden.de finden Sie weitere Informationen.



Abb. 1: Gutscheinfassung 2008



Abb. 2: Gutscheinfassung 2010

1.2 Gender Mainstreaming

Das Beispiel des Dresdner Zoos verdeutlicht, dass es bei Gender Mainstreaming um mehr geht als um Formalitäten und Frauenförderung. Doch was bedeutet das?

Das Englische unterscheidet sprachlich das biologische Geschlecht (sex) und das soziale Geschlecht (gender). Mit Gender werden die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechterrollen von Frauen und Männern bezeichnet. Diese sind – anders als das biologische Geschlecht – erlernt und somit veränderbar. Zum Beispiel ist es biologisch bedingt, dass nur Frauen Kinder gebären; aber es ist nicht von biologischen, sondern von sozialen Kriterien abhängig, wer die Kinder auf- und erzieht.

Gleichzeitig ist Gender eng an weitere soziale Merkmale gekoppelt, denn Menschen unterscheiden sich nicht nur nach Geschlecht, sondern auch nach geografischer und sozialer Herkunft, Religion, Kultur, Weltanschauung, Alter, Hautfarbe, Gesundheit, körperlichen Fähigkeiten... Und alle diese Merkmale sind entscheidend für das Recht auf gleiche Chancen und gleiche Teilhabe in allen gesellschaftlichen Bereichen, ein grundlegendes Menschenrecht.

Mainstreaming (englisch für Hauptstrom) heißt, dass ein bestimmtes Handeln – hier ein geschlechterbewusstes – zum normalen und selbstverständlichen Handlungsmuster einer Organisation gehört.

Für alle Verantwortungsebenen in Politik und Verwaltung und die Beschäftigten der Verwaltung ist Gender Mainstreaming somit eine Strategie und zugleich Auftrag, die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen ebenso wie die von Männern

- in ihrer Dienstleistung für die Bürgerinnen und Bürger,
- in ihrer Struktur,
- in ihrer Planung,
- in ihrer Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit,
- in ihrer Steuerung und ihren politischen Entscheidungen

von vornherein zu berücksichtigen, mit dem Ziel: gleiche Chancen für alle zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit. Doch was bringt das?

Durch die Ausrichtung an den unterschiedlichen Lebensrealitäten der Geschlechter wird die Wirksamkeit von politischen und verwaltungstechnischen Maßnahmen erhöht. Die Verwaltung wird demokratischer, politische Entscheidungen vorausschauender und nachhaltiger. Diskriminierungen werden sichtbar und können abgebaut werden. Nachträgliche Kosten durch Korrekturmaßnahmen können vermieden werden. Geschlechtermonokulturen können aufgehoben bzw. überwunden werden, da Männer und Frauen mit ihren vielfältigen Lebenssituationen und Interessen wahrgenommen werden und gleichermaßen Wertschätzung und Repräsentanz erhalten.

Durch geschlechterspezifische Pass- und Zielgenauigkeit wird die Qualität von Dienstleistungen erhöht und damit das Image von Politik und Verwaltung verbessert. Die soziale und fachliche Qualifikation von Führungskräften wird durch Gender-Kompetenz erhöht, die Unternehmenskultur verbessert und die Beschäftigten werden stärker motiviert.

Die Stadtverwaltung Dresden hat den politischen Auftrag zur Umsetzung von Gender Mainstreaming als Top-Down-Prozess durch den Stadtratsbeschluss vom 25. September 2003 erhalten. Deshalb ist es notwendig, dass Führungskräfte und Beschäftigte sich Fachwissen zur geschlechterspezifischen Differenzierung und Gendersensibilität aneignen. Hierzu wurde ein Weiterbildungskonzept erarbeitet, das kontinuierlich fortgeschrieben werden muss. Zur Umsetzung werden derzeit mehrstufige zentrale Fortbildungen angeboten.

In den einzelnen Fachbereichen sind geschlechterdifferenzierte Statistiken zu erheben, Analysen und Prüfungen durchzuführen, um Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit im täglichen Handeln zu gewährleisten.

1.3 Rechtliche Grundlagen für Gender Mainstreaming

■ Europäische Union

1996: Die Europäische Union verpflichtet sich mit dem Vertrag von Amsterdam dem Ansatz von Gender Mainstreaming.

1999: Gender Mainstreaming wird rechtlich verbindlich im Amsterdamer Vertrag in Artikel 2 und Artikel 3 Absatz 2 festgeschrieben.

2007: Mit dem Vertrag von Lissabon wird die Gleichstellung von Frau und Mann gestärkt. Dies wird sowohl im Vertrag über die Europäische Union (EUV) als auch im Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) aufgegriffen:

Artikel 3 Absatz 3 EUV: „[...] Sie [die Union – d. V.] bekämpft soziale Ausgrenzung und Diskriminierungen und fördert soziale Gerechtigkeit und sozialen Schutz, die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Solidarität zwischen den Generationen und den Schutz der Rechte des Kindes.“

Artikel 8 AEUV: „Bei allen ihren Tätigkeiten wirkt die Union darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.“

Artikel 10 AEUV: „Bei der Festlegung und Durchführung ihrer Politik und ihrer Maßnahmen zielt die Union darauf ab, Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.“

■ Bundesrepublik Deutschland

1949: Das Grundgesetz (GG) tritt in Kraft und gibt mit Artikel 3 Absatz 2 die Gleichstellung von Frau und Mann vor.

1994: Mit Wirkung zum 15. November 1994 wird Artikel 3 des Grundgesetzes im Zuge der Verfassungsreform ergänzt und erhält damit seine derzeitige Fassung. Seither gibt er das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung für das gesamte staatliche Handeln verfassungsrechtlich vor:

Artikel 3 GG: „(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich. (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

1999: Die Bundesregierung schafft mit einem Kabinettsbeschluss am 23. Juni 1999 die politische Voraussetzung für die Einführung von Gender Mainstreaming:

Das Bundeskabinett erkennt die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip der Bundesregierung an und bestimmt, diese Aufgabe mittels der Strategie von Gender Mainstreaming zu fördern.

2001: Das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleGG) und das Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern (DGleGG) werden rechtswirksam. Sie gelten für den öffentlichen Dienst des Bundes und haben das Ziel, die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen zu fördern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern.

2006: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) tritt in Kraft. Mit ihm werden vier Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft zum Schutz vor Diskriminierung in nationales Recht umgesetzt.

Nach Paragraph 1 AGG besteht sein Ziel darin, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“

■ Freistaat Sachsen

1992: Mit Inkrafttreten der Landesverfassung Sachsen (SächsVerf) wird der Gleichstellungsgrundsatz wie folgt verankert:

Artikel 8 SächsVerf: „Die Förderung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist Aufgabe des Landes.“

Artikel 18 SächsVerf: „(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich. (2) Frauen und Männer sind gleichberechtigt. (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden.“

2004: Mit Beschluss vom 6. Januar 2004, Beschluss Nr. 03/1094, bekennt sich die Sächsische Staatsregierung mit einem Grundsatzbeschluss zur Strategie Gender Mainstreaming.

2005: Die Sächsische Staatsregierung beschließt am 15. März 2005, Gender Mainstreaming in den obersten Landesbehörden einzuführen. Grundlage hierfür bildet das „Konzept zur Einführung von Gender Mainstreaming in den obersten Landesbehörden des Freistaates Sachsen“.

■ Landeshauptstadt Dresden

2003: Am 25. September 2003 beschließt der Stadtrat für die Landeshauptstadt Dresden:

„Der Oberbürgermeister wird beauftragt, dem Stadtrat bis zum 30. November 2003 ein Konzept zur Umsetzung einer aktiven Gleichstellungspolitik, international eingeführt als Gender Mainstreaming-Prinzip, in der Stadtverwaltung Dresden vorzulegen.“ (Beschluss-Nr. A0679-SR65-03)

2004: Es wird eine erste Vereinbarung zwischen dem Oberbürgermeister und der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming getroffen.

2005: Das „Konzept zur Umsetzung und nachhaltigen Verankerung von Gender Mainstreaming in der Landeshauptstadt Dresden“ wird am 14. November 2005 bestätigt.

2009: Eine zweite Vereinbarung zwischen der Oberbürgermeisterin und der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming zur „Umsetzung von Gender Mainstreaming bei Planungen, Vorhaben und Entscheidungen in der Stadtverwaltung Dresden“ wird getroffen.

2010: Die erste Fortschreibung des „Konzeptes zur Umsetzung und nachhaltigen Verankerung von Gender Mainstreaming in der Landeshauptstadt Dresden“ wird am 20. Juli 2010 in der Dienstberatung der Oberbürgermeisterin bestätigt.

1.4 Instrumente und Umsetzungsschritte in der Stadtverwaltung Dresden

1.4.1 Konzept zur Umsetzung und nachhaltigen Verankerung von Gender Mainstreaming

Zur Umsetzung des politischen Auftrages wurde eine Arbeitsgruppe (AG) mit Teilnehmenden aus verschiedenen Ämtern und Personalvertretungen gebildet, welche im Juli 2005 ein Konzept zur Umsetzung und nachhaltigen Verankerung von Gender Mainstreaming in der Landeshauptstadt vorlegte. Nach dem Geschäftsbereichsumlauf der Vorlage wurde das Konzept am 14.

November 2005 durch den Verwaltungsvorstand bestätigt. Am 15. Februar 2006 erhielten die Fraktionen das Konzept zur Kenntnis.

Die Implementierung von Gender Mainstreaming vollzieht sich in einem stetigen Prozess, der Veränderungen und neue Erkenntnisse mit sich bringt. Um diesen gerecht zu werden, ist eine regelmäßige Fortschreibung des Konzeptes notwendig, die mindestens alle drei Jahre fortgeführt werden soll. Die erste Fortschreibung des Konzeptes zur Umsetzung und nachhaltigen Verankerung von Gender Mainstreaming erfolgte bereits und wurde am 20. Juli 2010 bestätigt (Konzept siehe Anlage 1).

1.4.2 AG Gender

Gemäß dem Konzept zur Umsetzung und nachhaltigen Verankerung von Gender Mainstreaming wurde eine Arbeitsgruppe Gender mit einer Vertretung je Geschäftsbereich gebildet (aktuelle Mitglieder siehe Anlage 2). Am 5. April 2006 führte der Oberbürgermeister die konstituierende Sitzung mit den Mitgliedern durch und übergab die Verantwortung für die Leitung der AG dem Beigeordneten für Allgemeine Verwaltung.

Die Mitglieder der AG fungieren als Unterstützer/-innen, Multiplikatoren/Multiplikatorinnen und Ansprechpartner/-innen in ihren Geschäftsbereichen für die Umsetzung des Konzeptes in der Verwaltung.

Als Arbeitsgrundlage für die Arbeitsgruppe bestätigte der Verwaltungsvorstand am 28. August 2006 eine Vereinbarung bis 2009, welche am 8. September 2006 durch den Ersten Bürgermeister und den Beigeordneten für Allgemeine Verwaltung unterzeichnet wurde. Bis 2012 arbeitet die AG Gender auf Grundlage der zweiten Vereinbarung, welche im August 2009 zwischen ihr und der Oberbürgermeisterin abgeschlossen wurde. Das darin festgelegte Ziel besteht weiterhin in der nachhaltigen Verankerung von Gender Mainstreaming „bei Planungen, Vorhaben und Entscheidungen in der Stadtverwaltung Dresden.“

Des Weiteren wurde eine Beratungsstelle Gender Mainstreaming für Beschäftigte der Stadtverwaltung Dresden eingerichtet, die sie ebenfalls bei allgemeinen Fragen zu diesem Thema fachlich berät.

Ansprechpartnerin:

Sandra Mann,

Tel.: (03 51) 4 88 61 86,

E-Mail: SMann1@dresden.de

Darüber hinaus unterstützt und berät die Gleichstellungsbeauftragte

■ zeitweilige Arbeitsgruppen zur Implementierung von Gender Mainstreaming in ihren Fachplanungen sowie

■ Beschäftigte der Stadtverwaltung Dresden bei allgemeinen Fragen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming.

Ansprechpartnerin:

Gleichstellungsbeauftragte für Frau und Mann,

Kristina Winkler,

Tel.: (03 51) 4 88 28 13,

E-Mail: Gleichstellungsbeauftragte@dresden.de

1.4.3 Wissensvermittlung und Fortbildung

Mit dem Thema Gender Mainstreaming wurden die Führungskräfte das erste Mal in einem Führungskräfte-treffen am 14. Mai 2004 vertraut gemacht. Dr. Peter Döge und Brigitte Thielk sensibilisierten die Teilnehmenden mit Beiträgen aus Theorie und Praxis. Dr. Döge ist Gründer und Mitarbeiter des Berliner Instituts für Anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung e. V. und weist langjährige Erfahrungen aus der Geschlechterforschung von Männern auf. Frau Thielk ist Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Rostock und besitzt kommunale Erfahrungen zur Einführung von Gender Mainstreaming in der Hansestadt.

Nachdem das Konzept zur Umsetzung und nachhaltigen Verankerung von Gender Mainstreaming in der Landeshauptstadt beschlossen war, wurden die Führungskräfte am 14. Dezember 2005 im Führungskräfte-treffen durch den Beigeordneten für Allgemeine Verwaltung über Inhalte und weitere Schritte informiert.

In Zusammenarbeit von Sächsischem Kommunalen Studieninstitut, dem Sachgebiet Aus- und Fortbildung sowie der AG Gender wurde ein langfristig angelegtes Weiterbildungskonzept zu Gender Mainstreaming aufbereitet. Gemäß dem Top-Down-Ansatz des Prinzips Gender Mainstreaming beginnt das mehrstufige Angebot mit Grundkursen für Führungskräfte und Mitarbeiter/-innen und führt in fachbezogene Aufbaukurse bzw. Workshops. Durchgeführt werden die Seminare von erfahrenen Gender-Teams (Trainerin und Trainer). Nach einer Kick-Off Veranstaltung im September 2006 für Geschäftsbereichsleiter, Eigenbetriebsleiter und die Mitglieder der AG Gender wurden im November und Dezember 2006 in der Stadtverwaltung die ersten Grundseminare Gender Mainstreaming mit Führungskräften (Amtsleiter/-innen, Abteilungsleiter/-innen, Sachgebietsleiter/-innen, Führungskräfte-nachwuchs) durchgeführt. Seither fanden 32 Grundseminare und neun Workshops zu Gender Mainstreaming statt. An den Grundseminaren nahmen bisher 465 Beschäftigte teil: 239 Führungskräfte und 226 Mitarbeiter/-innen ohne Führungsfunktion bzw. 328 Frauen und 137 Männer. Für die Workshops konnten 123 Teilnehmende aus den Bereichen Hauptabteilung Mobilität, Abteilung Personalentwicklung und soziale Angelegenheiten, Jugendamt, Sozialamt, Amt für Kultur und Denkmalschutz, Bürgerbüros, EB Sportstätten und Bäder sowie aus der Kämmerei verzeichnet werden. Darunter befanden sich 39 Führungskräfte und 84 Mitarbeiter/-innen ohne Führungsfunktion bzw. 81 Frauen und 42 Männer.

Diese Ergebnisse zeigen, dass die Vermittlung von Genderwissen und Genderkompetenz innerhalb der Stadtverwaltung Dresden voranschreitet, jedoch noch nicht befriedigend ist. Hier bedarf es weiterer Aufklärung um die Bedeutung von Gender Mainstreaming bei den Beschäftigten sowie eine stärkere Bekanntmachung der angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen zu dieser Thematik für die Beschäftigten.

- Die Fortbildungen zu Gender Mainstreaming werden jährlich angeboten und bei Bedarf über das Haupt- und Personalamt, Sachgebiet Personalentwicklung, in Zusammenarbeit mit dem Sächsischen Kommunalen Studieninstitut Dresden organisiert. Die Finanzierung erfolgt für die Beschäftigten der Stadtverwaltung Dresden (ohne EB) zentral.
- Die Fortbildungsangebote finden Sie im Fortbildungsprogramm für die Beschäftigten der Stadtverwaltung oder im MIS unter GB1 Allgemeine Verwaltung → 10 Haupt- und Personalamt → Personalfragen → Aus-, Fort- und Weiterbildung.

Ansprechpartnerin:
Sandra Mann,
Tel.: (03 51) 4 88 61 86,
E-Mail: SMann1@dresden.de

1.4.4 Controlling

Der Prozess zur Umsetzung von Gender Mainstreaming unterliegt einem stetigen Wandel, woraus die Notwendigkeit erwächst, Veränderungen zu erfassen und die einzelnen Handlungsstrategien anzupassen.

Diese Veränderungsprozesse und neuen Erkenntnisse werden einmal jährlich mittels eines Berichtsbogens (Anlage 3) in den Geschäftsbereichen (Fachämtern/Eigenbetriebe) erhoben, ausgewertet und daraus konkrete Maßnahmen abgeleitet. Die AG Gender berichtet jährlich zum Umsetzungsstand von Gender Mainstreaming in der Dienstberatung der Oberbürgermeisterin, die dann als Leiterin der Verwaltung den Stadtrat und die Öffentlichkeit schriftlich informiert.

Dies erfordert ebenfalls die Fortschreibung des Konzeptes zur Umsetzung und nachhaltigen Verankerung von Gender Mainstreaming in der Landeshauptstadt Dresden auf Basis der neuen Erkenntnisse, welche regelmäßig, jedoch mindestens alle drei Jahre, durchzuführen ist.

- Die Auswertung des Jahresberichtes finden Sie ab August 2011 im MIS: Rubrik Gender Mainstreaming (rechte Spalte) oder über den Pfad: Oberbürgermeisterin (linke Spalte) → 15 Büro der Oberbürgermeisterin → Gender Mainstreaming

1.4.5 Gender-Check

Die AG Gender hat in Anlehnung an Checklisten anderer Städte und Institutionen für die Verwaltung einen Gender-Check aufbereitet. Er soll die Beschäftigten in ihrer Entscheidung unterstützen, ob für ihr Projekt, ihre Aufgabe bzw. ihre Dienstleistung das Prinzip Gender Mainstreaming relevant ist. Mit den Checklisten kann gleichzeitig geprüft werden, ob das Projekt unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer hat und geschlechtsdifferenzierte Unterschiede im Hinblick auf Rechte, Ressourcen, Beteiligung bestehen und auszugleichen sind (siehe Anlage 4).

Die Abfrage zum Umsetzungsstand von Gender Mainstreaming in den Fachämtern/Eigenbetrieben für das Jahr 2010 hat ergeben, dass der Gender-Check den meisten Fachämtern/Eigenbetrieben der Landeshauptstadt Dresden bekannt ist. Dennoch wird er dort nur in etwa jedem zweiten Fachamt genutzt. Der Einsatz des Gender-Checks erfolgt dann eher punktuell bei spezifischen Problemen und Projekten. Hier gilt es, zukünftig noch stärker über die Möglichkeiten dieses Instruments zur Umsetzung von Gender Mainstreaming zu informieren und dessen Vorteile – wie der Einübung eines geschlechtersensiblen Blickes auf die tägliche Arbeit und der damit verbundenen Zeitersparnis bei Prüfung auf Genderrelevanz und Geschlechtergerechtigkeit – hervorzuheben.

1.4.6 Logo

Um die interne und externe Kommunikation des Themas zu unterstützen, hat die AG Gender den Vorschlag unterbreitet, ein Logo für den Prozess zu nutzen.

Eine Gruppe von zukünftigen Gestaltungstechnischen Assistentinnen und Assistenten mit Schwerpunkt Grafik vom ESB mediencollege gGmbH Dresden übernahm diese anspruchsvolle Aufgabe. Die Schülerinnen und Schüler setzten sich intensiv mit dem Thema auseinander, sammelten Bildmaterial, bewerteten die Formsprache, stellten Farbassoziationen zu den Geschlechtern auf und entwickelten eigene visuelle Konzepte. Aus elf vielfältigen und niveaувollen Ideen und Entwürfen entschied sich die AG Gender, ab Januar 2008 das Logo mit der Chromosomen-Idee von Thomas Roßberg für die Kommunikation des Prozesses Gender Mainstreaming zu verwenden. Dieses wird die interne und externe Kommunikation bekräftigen und durch den Wiedererkennungseffekt den Prozess festigen.



Abb. 3: Logo der Landeshauptstadt Dresden zum Gender Mainstreaming

1.4.7 Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

Derzeit prüft die Landeshauptstadt Dresden den Beitritt zur Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene (Anlage 5). Die Europäische Charta wurde im Rahmen eines Projektes (2005 bis 2006) erarbeitet, dessen Durchführung dem Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) sowie zahlreichen Partnern und Partnerinnen oblag.

Sie wendet sich an die Lokal- und Regionalregierungen Europas und lädt sie ein,

- die Charta zu unterzeichnen,
- sich zum Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern zu bekennen und
- die niedergelegten Verpflichtungen umzusetzen.

Die Chancen durch den Beitritt zur Charta für die Landeshauptstadt Dresden sind vielfältig, denn die Charta bündelt Verantwortung in den Bereichen Gender Mainstreaming, kommunale Gleichstellungsarbeit, allgemeine Gleichbehandlung und (interne) Frauenförderung. Sie vernetzt gesetzliche Standards und fördert im Querschnitt einer differenzierten Kommunalverwaltung die Bemühungen zur Herstellung von Chancengleichheit. Des Weiteren definiert die Charta konkrete Ziele und Standards für die weiteren Bemühungen um Chancengleichheit und befördert den behördenübergreifenden Dialog sowie das gleichstellungspolitische Bewusstsein der Mitglieder des Stadtrates. Der Beitritt zur Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene ermöglicht die reale Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und erhöht darüber hinaus die öffentliche Aufmerksamkeit für Dresden als moderne, zukunftsfähige Stadt.

Dem Beitritt der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene durch die Landeshauptstadt Dresden begrüßten sowohl die AG Gender als auch die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte. In einem nächsten Schritt soll die Charta in der Dienstberatung der Oberbürgermeisterin sowie im Stadtrat vorgestellt werden.

- Zusätzliche Informationen finden Sie unter www.rgre.de unter dem Stichpunkt „Resolutionen, Charten und Erklärungen“.

2 Praktische Beispiele aus den Fachbereichen der Stadtverwaltung Dresden

2.1 Eigenbetrieb Kindertageseinrichtungen

Arbeitsgrundlage für die Kindertageseinrichtungen, Kindertagespflege und Horte im Freistaat Sachsen ist der im Januar 2007 eingeführte Bildungsplan. Er beruht auf wissenschaftlichen Erkenntnissen der frühkindlichen Forschung und soll den pädagogischen Fachkräften als Leitfaden für die Praxis dienen.

Die Einsicht, „Kinder wachsen innerhalb gesellschaftlich vorgegebener Bedingungen auf, die weibliche und männliche Rollen- und Verhaltensentwürfe nach kulturell zugewiesenen Regeln und Mustern formen und strukturieren“¹, bildet eine wesentliche Handlungsgrundlage des Sächsischen Bildungsplans. Die daraus hervorgehende geschlechterreflektierende pädagogische Perspektive hat das Ziel, den Mädchen und Jungen vielfältige Ausdrucksmöglichkeiten des eigenen Geschlechts zu vermitteln und sie in deren Entwicklung zu fördern und sie nicht auf (vermeintlich) typisch weibliche und typisch männliche Vorstellungen zu beschränken.²

Der Eigenbetrieb Kindertageseinrichtungen erarbeitet jährlich einen Fachplan zur Förderung von Kindern in Kindertageseinrichtungen und in Kindertagespflege auf Grundlage der aktuellen Rechtsprechung. Die Fortschreibung des Fachplans Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege für das Schuljahr 2010/2011 greift das Thema Geschlechtersensibilität als Querschnittsaufgabe unter Berücksichtigung des Sächsischen Bildungsplanes auf. Sie soll dabei „den gesamten Planungsprozess der Kindertageseinrichtungen sowie die Konzeption der Kindertageseinrichtungen“³ durchziehen. Dabei liegen die Handlungsschwerpunkte auf einer

- „Erhöhung der Bereitschaft der Fachkräfte, neue Perspektiven in der geschlechterbewussten Arbeit zuzulassen, Selbstreflexion, Teamreflexion, Unterstützung des Prozesses durch die Fachberatung
- Auseinandersetzung der Fachkräfte mit dem eigenen Berufsbild sowie verinnerlichteten Werten und Normen, Überprüfung der Alltagspraxis

- Diskussion neuer Arbeitsstrukturen mit den Fachkräften und den Fachberaterinnen und Fachberatern zur Verbesserung der Reflexion des eigenen pädagogischen Handelns
- gezielte und systematische Beobachtung sowie Dokumentation von Lern- und Entwicklungsprozessen, auch in Zusammenhang mit der Herausbildung einer individuellen Geschlechtsidentität
- Verbesserung der Zusammenarbeit mit Müttern und Vätern, Dialog über geschlechterbewusste Ansätze und Entwicklung einer Perspektive für die differenzierten Bedarfe von Müttern und Vätern“⁴
- Weitere Informationen finden sie unter www.dresden.de im Bereich „Leben, Arbeiten und Wohnen“ unter dem Stichwort „Kinder“ sowie unter www.kita-bildungsserver.de/praxis/statistiken

2.2 Stadtplanungsamt

Frauen und Männer haben unterschiedliche Bedürfnisse an den Städtebau. Gleichzeitig hat die räumliche Gestaltung konkrete Rückwirkungen auf die Lebenssituationen von Frauen und Männern. So ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beispielsweise davon abhängig, wie gut Betreuungseinrichtungen für Kinder erreichbar sind: die Nähe zur Arbeitsstelle und zum eigenen Wohnumfeld sollte hier gewährleistet sein.

Seit drei Jahren nimmt eine Vertreterin des Büros der Dresdner Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig an Anlaufberatungen zu Bauvorhaben teil. Dabei stellt sich im Stadtplanungsamt eine zunehmende Aufgeschlossenheit zum Thema Gender Mainstreaming ein. Nach intensiver Sensibilisierungsarbeit wurde im April 2009 das allgemeine Raster des Stadtplanungsamtes zur Klärung bestimmter Auswirkungen auf Umwelt, Erschließung und Verkehr u. a. um die Prüfung auf Aspekte von Gender Mainstreaming erweitert. Des Weiteren wird der Genderaspekt bei größeren Vorhaben zur Stadtplanung, wie beispielsweise beim integrierten Handlungskonzept „Soziale Stadt Prohlis“, bereits während der Erarbeitung von Studien und Planungen von Beginn an berücksichtigt

¹ Sächsisches Staatsministerium für Soziales (Hrsg.) (2007): Der Sächsische Bildungsplan – ein Leitfaden für pädagogische Fachkräfte in Krippen, Kindergärten und Horten sowie für Kindertagespflege. Weimar: Verlag das netz, Seite 29.

² Ebd., Seite 30.

³ Landeshauptstadt Dresden. Eigenbetrieb Kindertageseinrichtungen (2009): Fortschreibung Fachplan Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege für den Zeitraum 2010/2011. Dresden, Seite 60.

⁴ Landeshauptstadt Dresden (2010): Bericht zur Gleichstellung 2010. Frauen und Männer in Dresden. Dresden, Seite 36.

vgl. Landeshauptstadt Dresden. Eigenbetrieb Kindertageseinrichtungen (2009): Fortschreibung Fachplan Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege für den Zeitraum 2010/2011. Dresden, Seiten 61 ff.

und die Gleichstellungsbeauftragte zur Entwurfsplanung beratend hinzugezogen.

- Zusätzliche Informationen finden sie unter www.dresden.de unter „Stadtentwicklung und Umwelt“ unter dem Stichwort „Stadtplanung“

2.3 Aufsichtsräte kommunaler Unternehmen

Die Arbeit in Verwaltungs- und Aufsichtsräten wird nach wie vor von Männern dominiert. So lag der Anteil von Frauen im Zeitraum von 2006 bis 2009 zwischen 13,8 und 15,4 Prozent. Durch gezielte Sensibilisierungsmaßnahmen der Dresdner Gleichstellungsbeauftragten für Frau und Mann sowie der Dresdner Frauenbeauftragten konnte der Frauenanteil in Verwaltungs- und Aufsichtsräten im Jahr 2010 auf rund 24 Prozent gesteigert werden.

Insgesamt betrachtet, stellt sich das Verhältnis von Frauen und Männern in Verwaltungs- und Aufsichtsräten kommunaler Unternehmen bzw. Beteiligungsgesellschaften der Landeshauptstadt Dresden sehr unterschiedlich dar: Der Frauenanteil reicht von null bis über 55 Prozent. Als besonders positive Beispiele sind hier die Zoo Dresden GmbH (55,56 Prozent), der Zweckverband für die Verbundsparkasse „OSD“ sowie die Flughafen Dresden GmbH (jeweils 50 Prozent), aber auch die Cultus gGmbH (42,86 Prozent) zu nennen.

Weiterhin wird deutlich, dass Frauen vor allem in den traditionell weiblichen Zuständigkeiten wie Soziales und Tierhaltung vertreten sind, was sich auch in der Besetzung der Ausschüsse des Dresdner Stadtrates widerspiegelt. Hier weisen die den Frauen zugeordneten Sparten Soziales, Gesundheit, Wohnen sowie Kultur den höchsten prozentualen Frauenanteil auf.

2.4 Weitere Beispiele aus den Fachbereichen der Stadtverwaltung Dresden

Dresdner Wirkungszielkatalog der Kinder- und Jugendhilfe 2006

Integriertes Handlungskonzept „Stadtteile mit besonderem Entwicklungsbedarf – Die Soziale Stadt“ für das Gebiet Dresden-Prohlis/Wohngebiet Am Koitschgraben (2009)

Konzept zur Integration von Migrantinnen und Migranten 2009

Lokales Handlungsprogramm für Demokratie und Toleranz und gegen Extremismus (2009)

Fachplan Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege (jeweils aktuelle Ausgabe)

Bibliotheksentwicklungsplan (jeweils aktuelle Ausgabe)

Teilplan Hilfen zur Erziehung, Eingliederungshilfe und angrenzende Aufgaben (jeweils aktuelle Ausgabe)

Konzept zur Suchtberatung (jeweils aktuelle Ausgabe)

Konzept zur psychosozialen Beratung und Betreuung (jeweils aktuelle Ausgabe)

Integriertes Handlungskonzept „Stadtteile mit besonderem Entwicklungsbedarf – Die Soziale Stadt Dresden Gorbitz“ (2010)

Ausgestaltungsvertrag zur Einrichtung des Jobcenters Dresden (2010)

Strategisches Personalentwicklungskonzept der Stadtverwaltung Dresden (2011)

Sportentwicklungsplan der Landeshauptstadt Dresden (gegenwärtig in Entstehung im Fachamt bzw. in Beratung im Stadtrat)

Verkehrsentwicklungsplan 2025+ (gegenwärtig in Entstehung im Fachamt bzw. in Beratung im Stadtrat)

Integrierte Bildungsplanung für die Landeshauptstadt Dresden (gegenwärtig in Entstehung im Fachamt bzw. in Beratung im Stadtrat)

Fachplan Seniorenarbeit und Altenhilfe (gegenwärtig in Entstehung im Fachamt bzw. in Beratung im Stadtrat)

3 Informationen und Arbeitshilfen

3.1 Ausgewählte Literatur

■ Landeshauptstadt Dresden

Landeshauptstadt Dresden (2010): Bericht zur Gleichstellung 2010. Frauen und Männer in Dresden. Dresden.

Landeshauptstadt Dresden (2010): Den Horizont verschoben. Aus der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten 2004 bis 2010. Dresden.

■ Freistaat Sachsen

Sächsisches Staatsministerium für Soziales, Referat für Presse und Öffentlichkeitsarbeit (2003): Gender Mainstreaming im Freistaat Sachsen. Konzept zur Umsetzung von Gender Mainstreaming auf unterschiedlichen Ebenen und in verschiedenen Bereichen. Dresden.

■ Bundesrepublik Deutschland

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2007): Vierter Bericht der Bundesregierung über den Anteil von Frauen in wesentlichen Gremien im Einflussbereich des Bundes. Berlin: BMFSFJ.

Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung / Fraunhofer-Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung e. V. (Hrsg.) (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Essen/München.

■ Gender Mainstreaming zur Einführung

Bergmann, Nadja / Pimminger, Irene (2004): Praxis Handbuch Gender Mainstreaming. Wien: GeM – Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds.

Blickhäuser, Angelika / von Barga, Henning (2009): Gender-Mainstreaming-Praxis. Arbeitshilfen zur Anwendung der Analyse-kategorie „Gender“ in Gender-Mainstreaming-Prozessen. Schriften des Gunda-Werner-Instituts: Band 7. Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung.

Blickhäuser, Angelika / von Barga, Henning (2006): Mehr Qualität durch Gender-Kompetenz. Ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming. Königstein/Taunus: Heinrich-Böll-Stiftung.

Blickhäuser, Angelika / von Barga, Henning (2004): Wege zu Gender-Kompetenz. Gender Mainstreaming mit Gender-Training umsetzen. 2. Aufl. Hrsg. von der Heinrich-Böll-Stiftung. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2003): Gender Mainstreaming. Was ist das? Berlin.

Doblhofer, Doris / Küng, Zita (2008): Gender Mainstreaming. Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor – das Praxisbuch. Heidelberg: Springer Medizin Verlag.

Englert, Dietrich (2009): Soziale Innovation durch Gender Mainstreaming? Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Erfurt, Philine (2009): Widerstände gegen Gleichstellung und Möglichkeiten der Akzeptanzsicherung. http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/widerstaende_und_aktzeptanzsicherung.pdf. verfügbar am 11. Mai 2001.

Jansen, Mechthild M. / Römig, Angelika / Rohde, Marianne (2003): Gender Mainstreaming – Herausforderung für den Dialog der Geschlechter. München: Olzog Verlag GmbH.

Kaschuba, Gerrit (2009): Widerstände gegenüber „Gender“ – Hintergründe und Umgangsmöglichkeiten. In: Derichs-Kunstmann, Karin / Kaschuba, Gerrit / Lange, Ralf / Schnier, Victoria (Hg.): Gender-Kompetenz für die Bildungsarbeit. Recklinghausen: FiAB, Seiten 88 - 94.

Meuser, Michael / Neusüß, Claudia (Hrsg.) (2004): Gender Mainstreaming. Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.

■ Gender Mainstreaming in der Öffentlichkeitsarbeit

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005): *Arbeitshilfe zu § 2 GGO: Gender Mainstreaming im Berichtswesen*. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005): *Checkliste Gender Mainstreaming bei Maßnahmen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit*. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2007): *Arbeitshilfe Geschlechterdifferenzierte Gesetzesfolgenabschätzung. „Gender Mainstreaming bei der Vorbereitung von Rechtsvorschriften“*. Berlin.

Institut für sozial-ökologische Forschung (ISOE) (2005): *Leitfaden zur geschlechtersensiblen Gestaltung von Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit in Nationalparks*. Frankfurt am Main: ISOE.

■ Gender Mainstreaming in Organisationen

Hahn, Michael / Helfferich, Cornelia (2007): *Gender-Fragen in männlich dominierten Organisationen. Erfahrungen mit der Fortbildung „partnerschaftlich handeln“ bei der Bundeswehr*. In: BZgA, Schriftenreihe Forschung und Praxis der Sexualaufklärung und Familienplanung Band 29. Köln.

Krannich, Margret (Hrsg.) (1999): *Geschlechterdemokratie in Organisationen*. Frankfurt: Heinrich-Böll-Stiftung.

Weinmann, Ute (Hrsg.) (2006): *Verwaltung gendern – im Mainstream? Dokumentation des Ersten Fachkongresses über Gender Mainstreaming/Gender Budgeting in der Berliner Verwaltung vom 19. Juni 2006*. Berlin: Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen.

■ Gender Budgeting

Elson, Diane / Young, Brigitte (2002): *Geschlechtergerechtigkeit durch Gender Budgeting? Überlegungen und Beispiele*. Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung.

Erbe, Birgit (2003): *Kommunale Haushaltsplanung für Frauen und für Männer. Gender Budgeting in der Praxis. Konzepte, Erfahrungen, Perspektiven*. München: Gleichstellungsstelle für Frauen der Landeshauptstadt München.

Friedrich-Ebert-Stiftung, Forum Politik und Gesellschaft (Hrsg.) (2007): *Gender Budgeting. Neue Perspektiven für die Gleichstellungspolitik*. Berlin.

UNIFEM (Hrsg.) / Sharp, Rhonda (2003): *Budgeting for Equity: Gender budget initiatives within a framework of performance oriented budgeting*. New York.

■ Personalentwicklung und Geschlecht

Baer, Susanne / Englert, Dietrich (Hrsg.) (2006): *Gender Mainstreaming in der Personalentwicklung – Diskriminierungsfreie Leistungsbeurteilung im öffentlichen Dienst*. Bielefeld: Kleine Verlag.

Haffner, Yvonne (2007): *Mythen um männliche Karrieren und weibliche Leistung*. Opladen: Budrich.

Krumpholz, Doris (2005): *Wahrnehmung von Frauen bei Einstellungen und Beurteilungen*. In: *Gleichstellung in der Praxis* 2005/5. Seiten 23 - 28.

■ Geschlechteraspekte im Betrieblichen Gesundheitsmanagement

Badura, Bernhard / Schröder, Helmut / Vetter, Christian (Hrsg.) (2008): *Fehlzeiten-Report 2007. Arbeit, Geschlecht und Gesundheit. Geschlechteraspekte im betrieblichen Gesundheitsmanagement*. Heidelberg: Springer Medizin Verlag.

Kolip, Petra / Altgeld, Thomas (Hrsg.) (2009): *Geschlechtergerechte Gesundheitsförderung und Prävention. Theoretische Grundlagen und Modelle guter Praxis*. 2. Aufl. Weinheim: Juventa Verlag.

■ Geschlechteraspekte in der Sozialarbeit

Benthien, Alexander / May, Michael / Sturzenhecker, Benedikt / Winter, Reinhard (2004): *Gender Mainstreaming und Jungenarbeit*. Weinheim: Juventa Verlag.

Böhnisch, Lothar / Funk, Heide (2002): *Soziale Arbeit und Geschlecht. Theoretische und praktische Orientierungen*. Weinheim: Juventa Verlag.

Böllert, Karin / Karsunky, Silke (Hrsg.) (2008): *Genderkompetenz in der sozialen Arbeit*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Nentwich, Julia C. (2000): *Wie Mütter und Väter gemacht werden – Konstruktionen von Geschlecht bei der Rollenverteilung in Familien*. *Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien* (18) 3. Seiten 96 - 121.

Rüling, Anneli / Kassner, Karsten (2007): *Familienpolitik aus der Gleichstellungsperspektive. Ein europäischer Vergleich*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.

v. Ginsheim, Gabriele / Meyer, Dorit (Hrsg.) (2001): *Gender Mainstreaming – neue Perspektiven für die Jugendhilfe*. Berlin: Stiftung SPI – Sozialpädagogisches Institut Berlin.

■ Geschlechteraspekte in der öffentlichen Raumplanung

Eckl, Stefan / Giess-Stüber, Petra / Wetterich, Jörg (2005): *Kommunale Sportentwicklungsplanung und Gender Mainstreaming. Konzepte, Methoden und Befunde aus Freiburg*. Münster: LIT Verlag.

Friedrich-Ebert-Stiftung, Forum Politik und Gesellschaft (Hrsg.) (2006): *Gleiche Mobilitätschancen für alle! Gender Mainstreaming im Öffentlichen Personennahverkehr*. Berlin.

Grüger, Christine (2000): *Nachhaltige Raumentwicklung und Gender Planning. Das Beispiel der Regionalplanung beim Verband Region Stuttgart*. In: *Dortmunder Beiträge zur Raumplanung Band 104*. Dortmund.

Reuschke, Darja (Hrsg.) (2010): *Wohnen und Gender. Theoretische, politische, soziale und räumliche Aspekte*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Schambach, Gabriele (2006): *Das unsichtbare Geschlecht der Stadtplanung. Genderkonstruktionen in der Planung des Potsdamer/Leipziger Platzes*. Münster: Monsenstein & Vannerdat.

3.2 Ausgewählte Link-Sammlung

Beschäftigte der Stadtverwaltung Dresden können Informationen zu Gender Mainstreaming sowie zur Arbeit der AG Gender im Mitarbeiter-Informationssystem (MIS) abrufen:

MIS-Startseite → Rubrik Gender Mainstreaming (rechte Spalte) oder über den Pfad: Oberbürgermeisterin (linke Spalte) → 15 Büro der Oberbürgermeisterin → Gender Mainstreaming

■ Landeshauptstadt Dresden

Gender Mainstreaming in der Landeshauptstadt Dresden
<http://www.dresden.de/gendermainstreaming> oder über
<http://www.dresden.de> → Stadt, Verwaltung & Rat → Aktuelles, Ausschreibungen, Angebote → Gender Mainstreaming

Gleichstellungsbeauftragte der Landeshauptstadt Dresden
www.dresden.de/frau-mann oder über
<http://www.dresden.de> → Leben, Arbeiten & Wohnen → Frauen & Männer

■ Freistaat Sachsen

Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz
<http://www.sms.sachsen.de>

Ministerium für Familie, Soziales und Gesundheit im Freistaat Sachsen
<http://www.sachsen.de/soziales.html>

■ Bundesrepublik Deutschland

Agentur für Gleichstellung im ESF
<http://www.esf-gleichstellung.de/>

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
<http://www.gender-mainstreaming.net/>
<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung.html>

Bundeszentrale für politische Bildung
http://www.bpb.de/themen/M2VX4I,0,0,Gender_Mainstreaming.html

Geschäftsstelle Gleichstellungsbericht
<http://www.gleichstellungsbericht.de>

■ Europäische Union

Europäische Kommission Beschäftigung, Soziales, Integration
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=421&langId=de>

■ Gender Mainstreaming in weiteren Städten

Landeshauptstadt Stuttgart
<http://www.stuttgart.de/item/show/43412>

Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen Berlin
<http://www.berlin.de/sen/gender/gm.html>
Stand: März 2011

Stadt Freiburg im Breisgau
<http://www.freiburg.de/servlet/PB/menu/1148777/index.html>

■ Gewerkschaften und Gender Mainstreaming

DGB
<http://www.einblick.dgb.de/hintergrund/2001/11/text02/>

Ver.di
<http://gender.verdi.de/>

■ Gender Mainstreaming zur Einführung

Friedrich-Ebert-Stiftung
<http://www.fes.de/gender/>

Heinrich-Böll-Stiftung
<http://www.gwi-boell.de/>

Humboldt-Universität zu Berlin
<http://www.genderkompetenz.info/>

■ Geschlechterforschung

BIS – Berliner Institut für Sozialforschung
<http://www.bis-berlin.de/>

Gender Institut Sachsen-Anhalt (G-I-S-A)
<http://www.g-i-s-a.de/>

Gesellschaft für Sozialwissenschaftliche Frauen- und Genderforschung
e. V. (GSF e. V.), Frankfurt/Main
<http://www.gsfev.de/>

Heidelberger Institut für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterfor-
schung (HIFI) e. V.
<http://www.hifi-heidelberg.de/start.htm>

■ Gender Budgeting

Gender Budgeting – Initiativen für eine geschlechtergerechte Haushalts-
führung
<http://www.gender-budgets.de/>

■ Geschlechteraspekte in der Personalentwicklung

Dulich, Dr. Frank: Psychologie der Mitarbeiterbeurteilung
<http://www.personalbeurteilung.de>

■ Gender Mainstreaming und Umwelt

Genanet – Leitstelle für Gender, Umwelt, Nachhaltigkeit
<http://www.genanet.de/home.html>
Institut für Sozialökologische Forschung
<http://www.isoe.de/>

Anlage 1

Konzept zur Umsetzung und nachhaltigen Verankerung von Gender Mainstreaming in der Landeshauptstadt Dresden – Fortschreibung 2010

Inhaltsverzeichnis

1. Präambel
Grundlagen
2. Ziel
3. Grundvoraussetzungen
4. Verantwortlichkeit und Steuerung
Fortsetzung der Tätigkeit der Arbeitsgruppe „AG Gender“
Aufgaben
Verbindlichkeit
5. Wissensvermittlung und Fortbildung
Fortbildungskonzept
Anmerkung
6. Qualifizierung vorhandener Gender-Ansätze
Datenerhebungen/statistische Veröffentlichungen
Geschlechtergerechte Sprache
Paritätische Gremienbesetzung
Würdigung positiver Beispiele
Verbindliche Anwendung vorhandener Instrumente
7. Implementierung weiterer Gender-Ansätze in der Landeshauptstadt Dresden
8. Ressourcen
9. Rechenschaftslegung/Fortschreibung

1. Präambel

Gleiche Chancen für alle zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben sind unverzichtbarer Bestandteil der Demokratie und Grundlage für die Herstellung von Chancengleichheit. Gender Mainstreaming ist ein Auftrag an die Leitung einer Verwaltung oder Organisation sowie an alle Beschäftigten. Ziel ist es, bei allen Entscheidungen

- in der Struktur,
- in der Gestaltung von Arbeitsabläufen,
- in Ergebnissen,
- in der Kommunikation, Öffentlichkeitsarbeit sowie
- im Controlling

die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, um Chancengleichheit herzustellen.

Grundlagen

Mit dem Stadtratsbeschluss vom 25. September 2003, Beschluss-Nr. A0679-SR65-03, wurde die Einführung und konsequente Umsetzung von Gender Mainstreaming für die Landeshauptstadt Dresden verankert. Der Verwaltungsvorstand unter Leitung des Oberbürgermeisters verabschiedete daraufhin am 14. November 2005 das erste „Konzept zur Umset-

zung und nachhaltigen Verankerung von Gender Mainstreaming in der Landeshauptstadt Dresden“.

Mit Gender Mainstreaming erweitert die Landeshauptstadt Dresden ihre Instrumente zur Steuerung der Verwaltung um die geschlechtersensible Sicht- und Arbeitsweise. Von vornherein und regelmäßig werden im Verwaltungshandeln die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern berücksichtigt. Ziel ist es, die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Landeshauptstadt zu verwirklichen und sukzessive Benachteiligungen abzubauen.

„Gender Mainstreaming befasst sich mit der Geschlechterdifferenz und den hieraus resultierenden Diskriminierungstatbeständen.“⁵ Neben der Geschlechterdifferenz wirken weitere Unterscheidungsmechanismen in der Gesellschaft, wie sozialer Status, Nationalität u. a. Mit der Umsetzung/Verankerung von Gender Mainstreaming sollen diese nicht ausgeblendet, sondern soweit wie möglich in ihrer Beziehung zur Geschlechterdifferenz mit beachtet werden. Gender Mainstreaming kann in der Landeshauptstadt Dresden auf Basis einer bereits qualifizierten und gut organisierten fachlichen Arbeit entwickelt werden. Hierzu gehören

- eine langjährige Gleichstellungsarbeit (extern) sowie Frauenförderung (intern),
- eine kontinuierliche Datenerfassung und -aufbereitung in der kommunalen Statistikstelle,
- die seit 1993 durchgeführte Kommunale Bürgerumfrage (KBU),
- sozialstrukturelle Erfahrungen und Ergebnisse der Stadtplanung, Sozialplanung und der Jugendhilfeplanung.

Die praktische Anwendung von Gender Mainstreaming wird auch wesentlich dazu beitragen, dass Maßnahmen und Entscheidungen der Landeshauptstadt Dresden und ihrer politischen Gremien sich in verbesserter Art und Weise an den Bedürfnissen und Lebenssituationen der Bürgerinnen und Bürger der Stadt orientieren. Aus diesem Grund ist die Anwendung von Gender Mainstreaming ein Bestandteil des modernen Verwaltungshandelns und wird/ist somit u. a. Inhalt im Nachhaltigkeitsnachweis, in den Leistungskriterien, den Zielvereinbarungen und in der Produktsteuerung. Die Implementierung von Gender Mainstreaming erfolgt führungsseitig durch die Oberbürgermeisterin und ihre Beigeordneten. Schrittweise werden alle Beschäftigten der Landeshauptstadt Dresden einbezogen. Vorliegendes Konzept ist für alle Organisationseinheiten der Landeshauptstadt Dresden verbindlich und gilt auch für deren Eigenbetriebe.

⁵ Döge, Peter (2002): Gender Mainstreaming als Modernisierung von Organisationen – Ein Leitfadens für Frauen und Männer. Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung e. V. – Schriften. Band 2. Seite 50.

2. Ziel

Gender Mainstreaming soll integraler Bestandteil des Verwaltungshandelns auf allen Ebenen und in allen Bereichen städtischer Aktivitäten sein. Mit dem Konzept wird eine Handlungsgrundlage zur Einführung, Umsetzung und nachhaltigen Verankerung geschaffen bzw. weiterentwickelt.

3. Grundvoraussetzungen

Die Einführung/Umsetzung und nachhaltige Verankerung von Gender Mainstreaming erfordert:

- dauerhafte Übernahme der Verantwortung für Gender Mainstreaming durch die Oberbürgermeisterin, die Beigeordneten und alle Führungskräfte
- konsequente Umsetzung der bereits verabschiedeten Vereinbarungen/Konzepte und Instrumente zur Einführung, Umsetzung, Verankerung von Gender Mainstreaming
- Sensibilität für die geschlechterbezogene Sicht- und Arbeitsweise auf allen Entscheidungsebenen
- Fachwissen/regelmäßige Fortbildung zur geschlechterspezifischen Differenzierung und Gendersensibilität
- Bereitstellung personeller und finanzieller Ressourcen

Mit der im Jahr 2003 abgegebenen politischen Willensbekundung des Stadtrates, der Verabschiedung des ersten „Konzeptes zur Umsetzung und nachhaltigen Verankerung von Gender Mainstreaming“ (2005) und dem Bekenntnis der Oberbürgermeisterin zur Fortsetzung des Implementierungsprozesses vermittelt Dresden ein klares öffentliches Signal zum Stellenwert von Chancengleichheit für Frau und Mann und leistet einen weiteren Beitrag, die Stadt als lebenswerten, modernen Standort zu etablieren.

4. Verantwortlichkeit und Steuerung

Die Oberbürgermeisterin, die Beigeordneten und die Führungskräfte der einzelnen Fachbereiche/Fachämter sind verantwortlich für die Einführung, Umsetzung, Verankerung und Kontrolle von Gender Mainstreaming.

Fortsetzung der Tätigkeit der Arbeitsgruppe „AG Gender“

Zur Begleitung der Einführung, Umsetzung, Verankerung und Evaluation von Gender Mainstreaming bleibt die vorhandene Arbeitsgruppe (AG Gender) bestehen. Sie arbeitet unter der Leitung der Oberbürgermeisterin bzw. eines von ihr bevollmächtigten Beigeordneten. Die Gruppe setzt sich aus jeweils einer Vertretung je Geschäftsbereich, vorzugsweise mit direktem Zugang zum Beigeordneten, sowie des Gesamtpersonalrates zusammen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist beratendes Mitglied. Die Mitglieder der AG Gender arbeiten eigenverantwortlich und weisungsfrei. Sie werden persönlich berufen, Vertreter/-innen werden nicht benannt. Die AG ist gemäß Paragraf 15 SächsFFG paritätisch mit Frauen und Männern zu besetzen. In die AG Gender sind nur Beschäftigte zu beru-

fen, welche entsprechende Gender-Kenntnisse besitzen und dementprechende Fortbildungen (Grundkurs/Aufbaukurs) nachweisen können. Sie werden vom jeweiligen Beigeordneten legitimiert und mit entsprechenden Vollmachten ausgestattet. Alle Mitglieder haben gleiches Stimmrecht. Konsensentscheidungen werden angestrebt, im Zweifel werden Entscheidungen mit einfacher Mehrheit getroffen. Die AG Gender tagt bedarfsorientiert, mindestens sechsmal jährlich. Bei Notwendigkeit kann die AG Gender zeitlich befristete Unterarbeitsgruppen bilden, welche sich mit einzelnen Fachproblematiken auseinandersetzen. Die AG ist berechtigt, weitere Beschäftigte zur Bildung der Unterarbeitsgruppen mit deren Zustimmung und in Abstimmung mit dem/der jeweiligen Vorgesetzten zu benennen.

Aufgaben

Zu den Aufgaben der AG Gender gehören:

- Steuerung und Überwachung des Einführungs-, Umsetzungs- und Verankerungsprozesses
- Begleitung der Umsetzung des Fortbildungskonzeptes zur Vermittlung von Gender-Wissen an die Beschäftigten
- Erarbeitung einer regelmäßigen Information der Oberbürgermeisterin, der Beigeordneten, des Stadtrates und der interessierten Öffentlichkeit zum Stand der Umsetzung, Verankerung von Gender Mainstreaming (einschließlich des Fortbildungskonzeptes)
- Erarbeitung/Evaluation von Instrumenten zur Einführung, Umsetzung, Verankerung von Gender Mainstreaming, wie z. B. Prüfverfahren für Beschlussvorlagen, Strategiepapiere und Maßnahmen
- regelmäßige Fortschreibung des „Konzeptes zur Umsetzung und nachhaltigen Verankerung von Gender Mainstreaming in der Landeshauptstadt Dresden“, Erarbeitung von Zielen und Maßnahmen
- Begleitung/Weiterführung einer Beratungsstelle für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um Fragen und Unklarheiten bei der praktischen Umsetzung zu klären
- fachliche Beratung von fachbereichsbezogenen Projekten zur Implementierung von Gender Mainstreaming
- verwaltungsinterne und -externe Öffentlichkeitsarbeit für das Anliegen von Gender Mainstreaming und seine Umsetzung, Verankerung in der Landeshauptstadt Dresden (z. B. Publikationen, Handreichungen, Homepage, MIS, Ausstellungen, Veranstaltungen) in Zusammenarbeit mit dem Bereich Presse und Öffentlichkeitsarbeit
- Erstellung eines jährlichen Arbeitsplanes für die Tätigkeit der AG

Verbindlichkeit

Die entwickelten Instrumente zur Umsetzung/Verankerung von Gender Mainstreaming sind in den Fachämtern/Fachbereichen anzuwenden. Bei Notwendigkeit sind konkrete Maßnahmen zu deren Einführung und damit Wahrung der Chancengleichheit festzulegen.

5. Wissensvermittlung und Fortbildung

Fortbildungskonzept

Die Umsetzung des Fortbildungskonzeptes zur Vermittlung von Gendersensibilität, Genderwissen und Erwerb von Genderkompetenz begann im September 2006 mit der Kick-off Veranstaltung. Teilnehmende waren

u. a. Beigeordnete, Eigenbetriebsleiter und die Mitglieder der AG Gender. In der Zeit von November 2006 bis September 2008 fanden basierend auf dem speziellen tätigkeitsfeldbezogenen Fortbildungskonzept⁶

Grundseminare und acht Workshops statt. Die Grundseminare sollen auf der Grundlage des Fortbildungskonzeptes aus dem Jahre 2006 von jeder Führungskraft besucht werden. Dies ist bisher nicht ausreichend geschehen. Eine konsequente Fortsetzung des begonnenen Qualifikationskonzeptes zu Gender Mainstreaming ist daher erklärtes Ziel. Dadurch soll der Wissenstand zu Gender Mainstreaming innerhalb der Organisationseinheiten weiter erhöht werden.

An den Schulungs- und Fortbildungskursen nahmen teil:

- Amtsleiterinnen/Amtsleiter
- Abteilungsleiterinnen/Abteilungsleiter
- Sachgebietsleiterinnen/Sachgebietsleiter
- Führungskräftenachwuchs
- Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter (schrittweise/fachbezogen)

Basierend auf der aktuellen Bedarfsanalyse sind für 2010 ein Grundkurs und drei amtsbezogene Workshops vorgesehen.

Nachfolgende Kenntnisse sind dabei weiterhin mindestens zu vermitteln:

- rechtliche und politische Voraussetzungen
- Unterschied zur Frauenpolitik
- Vorteile und Effekte von Gender Mainstreaming
- Gleichstellungsprüfung (Genderrelevanz)
- Gender Mainstreaming in Organisationsentwicklung
- Instrumente/Methoden von Gender Mainstreaming
- Analyse der geschlechterspezifischen Situation von Frauen und Männern für den eigenen Arbeitsbereich (Zielgruppen und Wirkungsanalyse)
- Bewertung der geschlechterspezifischen Auswirkungen von Maßnahmen als Routineverfahren (Lösungsansätze, Controlling, Evaluation)

Anmerkung

Eine Fortbildung zum Thema Gender Mainstreaming wird geplant und die Umsetzung erfolgt durch die AG Gender. Die Teilnahme von Stadträten und Stadträtinnen wird diesbezüglich ermöglicht.

6. Qualifizierung vorhandener Gender-Ansätze

Die Intensionen von Gender Mainstreaming, des hier vorliegenden Konzeptes sowie die daraus abgeleiteten Schlussfolgerungen für die Arbeit der einzelnen Fachämter/Fachbereiche werden durchgängig in alle Ar-

beitsplanungen/Fachkonzepte und Strategiepapiere aufgenommen, regelmäßig ergänzt und konsequent verfolgt. Gender Mainstreaming ist in alle Steuerungsinstrumente der Verwaltung einzuarbeiten, fortzuschreiben und umzusetzen.

Datenerhebungen/statistische Veröffentlichungen

Auf der Grundlage der Kommunalen Bürgerumfrage und anderer Datenerhebungen wird die aktuelle Wirkung der Geschlechterdifferenz im Vergleich zu anderen Diskriminierungsmerkmalen (Alter, Behinderung, sozialer Status, Migrationshintergrund u. Ä.) in den Fachämtern/Fachbereichen der Landeshauptstadt Dresden tätigkeitsfeldbezogen analysiert und berücksichtigt. Alle Ämter/Fachbereiche prüfen in ihren Verantwortungsbereichen, welche Anforderungen hinsichtlich einer geschlechterdifferenzierten Datenerfassung bestehen. Die Ämter/Fachbereiche erarbeiten in Zusammenarbeit mit der AG Gender konkrete Vorschläge, welche Daten zukünftig geschlechterdifferenziert erfasst und publiziert werden können. Die Ämter/Fachbereiche leiten in Zusammenarbeit mit der Kommunalen Statistikstelle Maßnahmen ein, um diese zukünftig zu sichern.

Die Kommunale Statistikstelle sichert ab, dass in ihren offiziellen Veröffentlichungen/Publicationen alle relevanten individuumsbezogenen Daten (dies gilt insbesondere bei signifikanten Unterschieden zwischen den Geschlechtern) geschlechterbezogen aufgeschlüsselt werden. Besteht dazu keine Möglichkeit, ist im Definitionsabschnitt eine spezielle Anmerkung zu den Tabellen zu treffen. Bei Unstimmigkeiten zur Relevanz bzw. Signifikanz ist die AG Gender beratend hinzuzuziehen.

Geschlechtergerechte Sprache

Auch die Umsetzung einer schriftlichen Sprache, welche Frauen und Männer gleichermaßen anspricht (gemäß ADA 5.4.2 Absatz 6), wird weiter forciert. Insbesondere Publikationen und andere mediale Erzeugnisse der Landeshauptstadt Dresden sind zukünftig ebenfalls geschlechtergerecht zu gestalten.

Paritätische Gremienbesetzung

Die Stadtverwaltung legt verstärkten Wert auf die paritätische Besetzung von Gremien. Sie wirkt verstärkt auf eine paritätische Besetzung mit Frauen und Männern hin. Dies betrifft zum Einen die Gremien, für welche die Verwaltung ein direktes Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht hat, z. B. Beiräte, beratende Ausschüsse, Kommissionen oder Juries (Paragraf 15 SächsFFG). Zum Anderen wirkt sie darauf hin, das Gremien, die durch den Stadtrat und seine Ausschüsse besetzt werden, die Maßnahmen des Paragraf 15 SächsFFG analog zur Anwendung kommen. In allen relevanten Stadtratsvorlagen ist ein entsprechender Hinweis aufzunehmen.

Würdigung positiver Beispiele

Positive Praxisbeispiele zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Landeshauptstadt Dresden werden zukünftig in Zusammenarbeit mit der AG Gender offensiver bekannt gemacht und durch die Oberbürgermeisterin öffentlich gewürdigt.

Verbindliche Anwendung vorhandener Instrumente

Die bereits im Implementierungsprozess erarbeiteten Instrumente (z. B. Gender-Check) müssen konsequenter im alltäglichen Verwaltungshan-

⁶ Folgende Tätigkeitsfelder werden unterschieden:

- unmittelbare Dienstleistungen für Einwohnerinnen und Einwohner als Klientel in eigener Sache (Hilfegewährung wie z. B. Sozialhilfe, Jugendhilfe, erzieherische Hilfen..., Angelegenheiten des Einwohneramtes, Ausländerbehörde...)
- über Dritte für die Einwohnerinnen und Einwohner erbrachte Dienstleistungen und Leistungen (z. B. Planungsbereiche wie Stadtentwicklung, Jugendhilfeplanung, Sozialplanung..., Wirtschaftsförderung, Umweltschutz, Gewährung von Zuwendungen und Fördermitteln, Genehmigung von Bauanträgen...)
- interne Verwaltung (Personalangelegenheiten, Organisationsreferat, Stadtratsangelegenheiten...)

deln, vor Entscheidungen, angewandt werden. Ebenso ist die Anwendung selbst durch die Fachbereiche/Fachämter zu qualifizieren. Die vorhandenen Hilfsmittel dafür (z. B. Arbeitsmaterial, Informationen im MIS und auf der Homepage der Landeshauptstadt Dresden) sind durch die AG Gender offensiver bekannt zu machen und regelmäßig fortzuschreiben.

7. Implementierung weiterer Gender-Ansätze in der Landeshauptstadt Dresden

Die Landeshauptstadt Dresden prüft den Beitritt zur Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene. Diese bietet die Chance der systematischen und fachlich verbesserten Verknüpfung der in der Landeshauptstadt Dresden vorhandenen Ansätze der Frauenförderung, Gleichstellungsarbeit und der Strategie von Gender Mainstreaming. Sie stärkt diese Ansätze in ihrem Querschnittscharakter. Gleichzeitig ist der mögliche Beitritt ein europaweites politisches Signal für Dresden als moderne Großstadt, in der die Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit ein Teil ihres Selbstverständnisses sind. Gender Budgeting ist die konsequente Fortsetzung der Strategie von Gender Mainstreaming im Bereich der städtischen Haushaltsführung, um den politischen Ansatz auch haushalterisch umzusetzen. Ziel ist eine geschlechteradäquate Nutzung von öffentlichen Ressourcen. In der Landeshauptstadt Dresden wird daher für den Haushalt 2013/2014 die sukzessive Einführung von Gender Budgeting durch Sensibilisierungsmaßnahmen vorbereitet und anschließend modellhaft erprobt. Im Anschluss erfolgt die Einführung von Gender Budgeting mit dem Ziel der flächendeckenden Umsetzung.

8. Ressourcen

Die notwendigen finanziellen und personellen Ressourcen zur Einführung, Umsetzung, Verankerung von Gender Mainstreaming und den damit verbundenen Handlungsnotwendigkeiten sind bei Bedarf in den einzelnen Fachämtern/Fachbereichen und Einrichtungen im Rahmen des eigenen Budgets einzuplanen. Es ist darauf hinzuwirken, dass der Bedarf rechtzeitig durch die einzelnen Fachämter/Fachbereiche ermittelt wird, damit eine konkrete Kosten- und Finanzierungsübersicht erstellt werden kann.

Den Mitgliedern der AG Gender ist die Teilnahme an den Sitzungen zu ermöglichen und Zeit für die Erledigung ihrer Aufgaben im Rahmen ihrer sonstigen Tätigkeit einzuräumen.

Notwendige Finanzmittel für die Durchführung der zentralen Fortbildungsmaßnahmen (Grundkurse/Aufbaukurse/Workshops) sind weiterhin im Haupt- und Personalamt einzuplanen. Kosten für weiterführende fachspezifische Fortbildungsmaßnahmen sind in den jeweiligen Geschäftsbereichen im Rahmen des eigenen Budgets zu planen.

Zur Unterstützung der Oberbürgermeisterin bzw. des bevollmächtigten Fachbürgermeisters zur Umsetzung des Konzeptes wird ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin mit entsprechend ausgestatteten Fachkenntnissen im Umfang von 20 Stunden je Woche tätig.

9. Rechenschaftslegung/Fortschreibung

Wie alle gesellschaftlichen Prozesse unterliegt auch die Einführung und Umsetzung/Verankerung von Gender Mainstreaming und damit die Schaffung von Chancengleichheit einer ständigen Wandlung und Notwendigkeit der Anpassung der jeweiligen Handlungsstrategien. Alle Fachämter/Fachbereiche berichten einmal jährlich schriftlich über den Umsetzungsstand der AG Gender. Die Arbeitsgruppe berichtet jährlich zum Umsetzungsstand in der Dienstberatung der Oberbürgermeisterin. Die Oberbürgermeisterin als Leiterin der Verwaltung informiert jährlich schriftlich den Stadtrat und die Öffentlichkeit. Das „Konzept zur Umsetzung und nachhaltigen Verankerung von Gender Mainstreaming“ wird auf der Grundlage neuer Erkenntnisse regelmäßig fortgeschrieben (mindestens alle drei Jahre) und dem Stadtrat zur Kenntnis gegeben. Der Arbeitsplan zur Umsetzung des Konzeptes ist jährlich durch die AG Gender fortzuschreiben und über die Oberbürgermeisterin dem Stadtrat zur Kenntnis zu geben.

Anlage 2

Mitglieder AG Gender

Stand: März 2011

Name	Geschäftsbereich	E-Mail	Telefon
Winfried Lehmann	Beigeordneter für Allgemeine Verwaltung	WLehmann@dresden.de	(03 51) 4 88 29 00
Doris Schmidt-Krech	Büro der Oberbürgermeisterin	DSchmidt-Krech@dresden.de	(03 51) 4 88 20 09
Peter Klaus	Geschäftsbereich Allgemeine Verwaltung	PKlaus@dresden.de	(03 51) 4 88 28 99
Sandra Mann	Geschäftsbereich Allgemeine Verwaltung	SMann1@dresden.de	(03 51) 4 88 61 86
Erasmus Wolff	Geschäftsbereich Finanzen und Liegenschaften	EWolff@dresden.de	(03 51) 4 88 23 27
Beate Uhlemann	Geschäftsbereich Ordnung und Sicherheit	BUhlemann@dresden.de	(03 51) 4 88 26 14
Dr. Arend Flemming	Geschäftsbereich Kultur	flg@bibo-dresden.de	(03 51) 8 64 81 02
Bernd Opitz	Geschäftsbereich Soziales	BOpitz@dresden.de	(03 51) 4 88 22 12
Bernhardt Wendt	Geschäftsbereich Stadtentwicklung	BWendt@dresden.de	(03 51) 4 88 32 20
Reinhard Holzapfel	Geschäftsbereich Wirtschaft	RHolzapfel@dresden.de	(03 51) 4 88 22 06
Ines Leiteritz	Gesamtpersonalrat	ILeiteritz@dresden.de	(03 51) 4 88 59 45
Kristina Winkler	Gleichstellungsbeauftragte	Gleichstellungsbeauftragte@dresden.de	(03 51) 4 88 2813
Katja Schilling	Sächsisches Kommunales Studieninstitut Dresden	katja.schilling@sksd.de	(03 51) 4 38 35 15
Philipp Schäfer	Jobcenter Dresden	philipp.schaefer@jobcenter-ge.de	(03 51) 4 75 21 80
Begleitung der AG			
Corinna Walther	Geschäftsbereich Allgemeine Verwaltung	CWalther@dresden.de	(03 51) 4 88 44 69

<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> unbekannt	
7. Nutzen Sie den „Gender-Check“ für Ihre Arbeit?	
<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> unbekannt	Wenn ja, wie häufig? <input type="checkbox"/> regelmäßig <input type="checkbox"/> punktuell <input type="checkbox"/> sehr selten
8. Wird Gender Mainstreaming in Ihren Fachplanungen als Strategie berücksichtigt?	
<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> in der Umsetzung	Wenn ja, wie häufig? <input type="checkbox"/> regelmäßig <input type="checkbox"/> punktuell <input type="checkbox"/> sehr selten
9. Benötigen Sie weitere Methoden/Maßnahmen (Rüstzeug), um die Gender Mainstreaming-Strategie umzusetzen?	
<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Falls ja, welche?
10. Wie beurteilen Sie die Entwicklung von Gender Mainstreaming in Ihrem Amt/Eigenbetrieb?	
11. Durch welche Maßnahmen erreichen Sie die Sensibilität für die Gender Mainstreaming-Strategie?	
12. Wie haben die bisher eingeleiteten Maßnahmen gewirkt?	
13. Welche Maßnahmen werden Sie zusätzlich einleiten?	
14. Hinweise/Anregungen:	

Datum, Unterschrift Amtsleiter/-in bzw. Eigenbetriebsleiter/-in

Anlage 4

Checklisten zur Anwendung des Prinzips Gender Mainstreaming

■ Allgemeine Checkliste

1. Werden von der Maßnahme* oder von Teilen dieser Personen/Gruppen unmittelbar* oder mittelbar* betroffen?

Hat die Maßnahme Einfluss auf das tägliche Leben eines Teils oder von Teilen der Bevölkerung?

*Maßnahme: das Produkt/Vorhaben in all seinen Entwicklungsstufen, z. B.: Bauvorhaben, Veranstaltungen, Richtlinien, Verwaltungsakte, Bürgerbeteiligung, Haushaltsplanung, Beratungen, Veröffentlichungen, Förderungen, Auszeichnungen

*unmittelbar: betroffen sind in der Regel Personen, die Zielgruppe der Maßnahme sind, z. B.: beim Straßenbau ist die Zielgruppe Fahrzeugführer/-innen

*mittelbar: betroffen sind Personen, die nicht Zielgruppe der Maßnahme sind, diese aber Auswirkungen auf ihr tägliches Leben hat oder an deren Umsetzung sie beteiligt sind, z. B.: beim Straßenbau Fußgänger/-innen, Anwohner/-innen, Gewerbetreibende

Können Sie diese Fragen mit nein beantworten, liegt keine Genderrelevanz vor.

Werden die Fragen oder eine Frage mit ja beantwortet, dann ist der Check fortzusetzen. Dazu benötigen Sie nach Geschlecht differenzierte Daten der Ausgangslage.

2. Hat die Maßnahme unterschiedliche Auswirkungen* auf Frauen und Männer und gibt es geschlechtsdifferenzierte Unterschiede im Hinblick auf Rechte, Ressourcen*, Beteiligung*?

*Auswirkungen: können alle Lebensbereiche, Verhaltensmuster, Belange, Interessen betreffen, z. B.: Erwerbsleben, Familie, Freizeit, Mobilität, Bildung

*Ressourcen: wie ist die Verteilung von Zeit, Raum, Geld, Informationen, z. B.: im Kultur-, Sport- und Freizeitbereich

*Beteiligung: wie sind die Zugangs- und Teilhabechancen in den verschiedenen Lebensbereichen, Gremien, Ausschüssen, Entscheidungspositionen, zu Informationen

Können Sie die Frage mit nein beantworten, liegt keine geschlechtsbezogene Benachteiligung vor. Bei Vorlagen ist dies im Nachhaltigkeitsnachweis zu begründen. Wird die Frage mit ja beantwortet, gibt es geschlechtsspezifische Komponenten und die Maßnahme ist mit dem Analyseinstrument der „4-R-Methode“ weiter zu bearbeiten.

Nach Abschluss dieses Analyseinstrumentes sind entsprechende Handlungsschritte aufzuzeigen, die die Gleichstellung der Geschlechter fördern und Nachteile ausgleichen.

3. Welche Ziele zur Gleichstellung von Frauen und Männern für die Maßnahme lassen sich aus der Bewertung der geschlechtsbezogenen Auswirkungen ableiten und wie könnte diese erreicht werden?

■ Analyseinstrument: 4-R-Methode

„Repräsentation“

Geschlechtsspezifische Zahlen betreffend Personen mit Entscheidungskompetenz, Beteiligte, Zielgruppen, Betroffene etc.

■ Wie setzen sich die Zielgruppen zusammen (Frauenanteil/Männeranteil)?

■ Wie viele Frauen und wie viele Männer wirken im betreffenden Bereich bzw. am geplanten Vorhaben mit, in welcher Position?

Welchen Anteil haben Frauen und Männer bei Personen mit Entscheidungskompetenz, welchen an den übrigen Beteiligten?

„Ressourcen“

wie Geld, Zeit, Macht, Bildung, Fachwissen, Personal etc.

■ Über welche Ressourcen verfügen Frauen und Männer?

■ Wie viel Geld wird für Projekte ausgegeben, die sich speziell an Frauen richten; wie viel für solche, die primär von Männern in Anspruch genommen werden?

■ Was ist bekannt über die Auswirkungen von Projekten, z. B. auf die ungleiche Verteilung von Zeit und Geld unter Frauen und Männern?

Auf welches Gleichstellungsfachwissen kann bei Personen mit Entscheidungskompetenz und weiteren Beteiligten zurückgegriffen werden oder wie wird dieses geschult?

„Realitäten“

wie soziale Rahmenbedingungen, unterschiedliche Anliegen, geschlechtsspezifische Werte und Normen als Ursachen ungleicher Verteilung

■ Welche (geschlechtsspezifischen) Werte und Normen sind im betreffenden Politikbereich wirksam?

■ Welche spezifischen Bedürfnisse haben Frauen und Männer aufgrund ihrer sozialen Rollen?

■ Welche spezifischen Hindernisse oder Benachteiligungen treffen Frauen oder Männer aufgrund ihres (sozialen) Geschlechts?

Wo ist demnach Handlungsbedarf in Sachen Gleichstellung?

„Recht“

Gesetze, Weisungen, Reglemente, Leitbilder etc.

■ Haben Frauen und Männer die gleichen Rechte?

■ Beziehen vorhandene Regelungen und rechtliche Grundlagen geschlechtsspezifische Realitäten mit ein?

Welche rechtlichen Grundlagen müssten zusätzlich geschaffen werden, um Gleichstellung zu gewährleisten?

■ Checkliste zur gendersensiblen Gestaltung von Printmedien⁷

Die „Checkliste zur gendersensiblen Gestaltung von Printmedien“ entstammt aus dem vom Institut für sozial-ökologische Forschung (ISOE) erarbeiteten „Leitfaden zur gendersensiblen Gestaltung von Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit in Nationalparks“ (2005) und stellt hierzu eine Ergänzung dar. Diese Checkliste ermöglicht einen Zugang zu der Thematik Gender Mainstreaming und Öffentlichkeitsarbeit und darüber hinaus die Entwicklung eines gendersensiblen Blicks in der täglichen Arbeit.

Vorüberlegungen:

Welche Zielgruppen sollen mit den Printmedien in erster Linie angesprochen werden?

Haben Männer und Frauen unterschiedliche Interessen in Bezug auf das Thema des Printmediums? Worin bestehen die Unterschiede?

Check: Sprache

Sind beide Geschlechter jeweils in der männlichen und weiblichen Form explizit und gleichberechtigt benannt?

Werden Personenbezeichnungen kreativ verwendet und variiert?

Werden handelnde Personen benannt?

Ist das Pronomen „man“ im Text vermieden?

Werden die Handlungen von Männern und Frauen mit qualitativ gleichwertigen Verben beschrieben?

Ist der Text gut leserlich?

Ist das Printmedium konsequent sprachlich gendersensibel gestaltet?

Check: Bilder

Werden Frauen und Männer gleichberechtigt dargestellt?

Wird auf Bilder, die stereotype Geschlechterrollen und Klischees darstellen, verzichtet?

Sprechen die Motive beide Geschlechter gleichermaßen an?

Sind unterschiedliche Motive (Menschen, Tiere, Natur) abgebildet?

Sind die Bilder zeitgemäß?

Check: Themen

■ Bei Einzeltexten:

Ist das Thema so aufbereitet, dass es die unterschiedlichen Interessen von Frauen und Männern berücksichtigt?

Werden Männer und Frauen und ihre Leistungen gleichberechtigt präsentiert?

■ Bei Gesamtwerken (mit mehreren Einzeltexten):

Sind die Themen im Gesamtwerk so gewählt, dass sowohl die Interessen von Männern als auch die Interessen von Frauen berücksichtigt sind?

⁷ Institut für sozial-ökologische Forschung (ISOE) (2005): Leitfaden zur geschlechtersensiblen Gestaltung von Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit in Nationalparks. Frankfurt am Main: ISOE, Seite 22.

Anlage 5

Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

Eine Charta für die Lokal- und Regionalregierungen Europas zur Förderung des Einsatzes ihrer Kompetenzen und Partnerschaften mit dem Ziel der Schaffung von mehr Gleichheit für ihre Bevölkerung

Zusammenfassung⁸

Die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene wurde im Zeitraum von 2005 bis 2006 vom Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE)⁹ sowie seinen Partnern erarbeitet. Ziel ist es, unter Einbeziehung von Lokal- und Regionalregierungen sowie deren Institutionen und Organisationen eine reale Gleichstellung von Frau und Mann zu gewährleisten.

Die Charta stellt eine Absichtserklärung dar, in der sich die Kommune formell und öffentlich zum Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern bekennt. Über den Beitritt werden auf kommunaler Ebene Interessen von Frauen und Männern berücksichtigt und darüber hinaus eine anhaltende Gleichberechtigung gefördert. Sie bietet damit die Möglichkeit, spezielle Maßnahmen einzuleiten, um Verbesserungen auf dem Weg zur Geschlechterdemokratie zu bewirken.

Europaweit wurde die Charta bisher ca. 700-mal unterzeichnet. Zu den Unterzeichnern in Deutschland gehören neben dem Deutschen Städtetag 20 Städte wie beispielsweise Bonn, Duisburg, Göttingen, Heidelberg, Plettenberg, Nürnberg und Westerstede. Aus Sachsen hat sich bisher nur die Stadt Gersdorf zur Charta bekannt.

Die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene gliedert sich in vier Bereiche:

- Präambel
- Teil I mit sechs Grundsätzen
- Teil II, der sechs Schritte zur Umsetzung behandelt
- Teil III, der sich in 30 Artikel untergliedert

Die Grundsätze von Teil I lauten wie folgt:

- „1. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundrecht. (...)
2. Diskriminierungen und Benachteiligungen müssen bekämpft werden, um Gleichstellung zu garantieren. (...)
3. Die ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen ist eine Grundbedingung der demokratischen Gesellschaft. (...)

⁸ vgl. Winkler, Kristina: Präsentation zur „Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ vom 3. Februar 2011 in der AG Gender.

⁹ Der Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) ist der größte Verband lokaler und regionaler Gebietskörperschaften in Europa. Seine Mitglieder sind die nationalen Verbände der Städte und Regionen in mehr als 30 europäischen Ländern. Sein Leitgedanke liegt in der Förderung eines einigen und starken Europa, gestützt auf kommunale Selbstverwaltung und Demokratie, und ein Europa, in dem Entscheidungen in Bürgernähe und unter Beachtung des Subsidiaritätsprinzips getroffen werden.

4. Die Beseitigung von Geschlechterstereotypen ist von grundlegender Bedeutung. (...)
5. Die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in alle Aktivitäten ist für die Förderung der Gleichstellung erforderlich. (...)
6. Aktionspläne und Programme sind notwendige Instrumente zur Förderung der Gleichstellung.“¹⁰

Diese Grundsätze bilden die Handlungsgrundlage für eine einheitliche Umsetzung der Charta, die in Teil II durch entsprechend festgelegte Schritte sichergestellt werden soll. Die Umsetzungsschritte gliedern sich in nachstehende Maßnahmen¹¹:

1. Innerhalb eines zweijährigen Zeitraumes (ab Unterzeichnung) wird ein Gleichstellungs-Aktionsplan entwickelt, angenommen und umgesetzt.
2. Er legt Ziele und Prioritäten, die geplanten Maßnahmen/Zeiträume und bereitzustellenden Ressourcen fest.
3. Bevor der Gleichstellungs-Aktionsplan angenommen wird, werden zahlreiche Meinungen eingeholt. Es erfolgt regelmäßig eine öffentliche Berichterstattung zur Umsetzung.
4. Der Gleichstellungs-Aktionsplan wird angepasst und fortgeschrieben.
5. Es wird mit einem Bewertungssystem kooperiert (zentral vorgegeben).
6. Der RGRE wird schriftlich informiert, wann die Charta unterzeichnet wurde.

Teil III zeichnet sich durch seine Handlungsfelder und insgesamt 30 Artikel aus. Zu den Handlungsfeldern gehören die Themen

- Demokratische Verantwortung,
- Politische Rolle,
- Allgemeiner Rahmen für die Gleichstellung,
- Rolle als Arbeitgeber/-in,
- Öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen,
- Rolle als Dienstleistungserbringer,
- Planung und Nachhaltige Entwicklung,
- Rolle als Regulierungsbehörde sowie
- Städtepartnerschaften und internationale Kooperation.

Im Weiteren unterteilen sich die Handlungsfelder in fachbereichsspezifische Artikel, u. a. in

- Gesundheit,
- Kinderbetreuung,
- politische Partizipation,
- Kultur, Sport, Freizeit,
- öffentliche Sicherheit,
- Mobilität/Verkehr,
- Umwelt,

¹⁰ Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene
¹¹ Ebd.

- wirtschaftliche Entwicklung und
- Stadtplanung.

Jeder Artikel gliedert sich dabei in die Anerkennung von Standards und gesetzlichen Grundlagen sowie in die Anerkennung von abzuleitenden Verpflichtungen und gegebenenfalls einzelnen Maßnahmen.

Wie bereits deutlich wurde, beginnt die praktische Umsetzung in der Kommune mit der Erarbeitung eines auf zwei Jahre angelegten Gleichstellungs-Aktionsplanes, dessen Inhalte an die Bedürfnisse auf jeweiliger kommunaler Ebene zugeschnitten sind. Anschließend werden gemäß dem Aktionsplan die entsprechenden Handlungsmaßnahmen vollzogen.

Anlage 6

Gender Mainstreaming im öffentlichen Diskurs

Gender Mainstreaming ist auch in der Öffentlichkeit ein stark diskutiertes Thema, welches zu vielen unterschiedlichen Auffassungen über dessen Sinnhaftigkeit und Notwendigkeit der Umsetzung führt. Als Beispiel seien an dieser Stelle zwei Artikel von Dr. Harald Lamprecht, Beauftragter für Weltanschauungs- und Sektenfragen der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens, aufgeführt. Beide erschienen 2010 in der Zeitschrift „Confessio. Informationen über Weltanschauungen und Ökumene“.

Der Artikel „Gerechtigkeit zwischen Männern und Frauen – aber wie?“¹² entstand als Reaktion auf die heftigen Diskussionen innerhalb von Teilen des Landesparlamentes sowie von Persönlichkeiten verschiedener kirchlicher Gemeinden. Er setzt sich mit den Debatten verschiedener Strömungen auseinander und zeigt Gemeinsamkeiten, Unterschiede sowie mögliche Gefahren auf. Im darauffolgend erschienenen Artikel „Natur oder Kultur? Warum beim Thema 'Gender Mainstreaming' oft am Kern vorbei diskutiert wird“¹³ wird auf einige Standpunkte erneut vertiefend eingegangen.

Die Veröffentlichung erfolgt mit freundlicher Genehmigung der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsen, Herrn Dr. Harald Lamprecht.

Die Artikel sowie zusätzliche Informationen finden Sie unter www.confessio.de

¹² Lamprecht, Harald (2010): Gerechtigkeit zwischen Männern und Frauen – aber wie? Christen im Streit um „Gender Mainstreaming“. In: Confessio. Informationen über Weltanschauungen und Ökumene. Heft 2, Seiten 10 - 17.

¹³ Lamprecht, Harald (2010): Natur oder Kultur? Warum beim Thema „Gender Mainstreaming“ oft am Kern vorbei diskutiert wird. In: Confessio. Informationen über Weltanschauungen und Ökumene. Heft 3, Seiten 8 - 15.