

GENDER
mainstreaming

Erster Jahresbericht zur Umsetzung von Gender Mainstreaming

Berichtszeitraum 01.01.2010 – 31.12.2010

Landeshauptstadt Dresden
Haupt- und Personalamt



Inhalt

Erster Jahresbericht zur Umsetzung von Gender Mainstreaming	3
1. Umsetzungsstand in der Stadtverwaltung Dresden (gesamtstädtischer Überblick)	3
2. Umsetzungsstand im Bereich der Oberbürgermeisterin (OB)	6
3. Umsetzungsstand im Geschäftsbereich Allgemeine Verwaltung (GB 1)	8
4. Umsetzungsstand im Geschäftsbereich Finanzen und Liegenschaften (GB 2)	9
5. Umsetzungsstand im Geschäftsbereich Ordnung und Sicherheit (GB 3)	11
5.1 Umsetzungsstand im Geschäftsbereich Ordnung und Sicherheit (ohne Ortsämter/Ortschaften)	12
5.2 Umsetzungsstand in den Ortsämtern und Ortschaften	13
6. Umsetzungsstand im Geschäftsbereich Kultur (GB 4)	14
7. Umsetzungsstand im Geschäftsbereich Soziales (GB 5)	16
8. Umsetzungsstand im Geschäftsbereich Stadtentwicklung (GB 6)	17
9. Umsetzungsstand im Geschäftsbereich Wirtschaft (GB 7)	19

Erster Jahresbericht zur Umsetzung von Gender Mainstreaming

Die Berichterstattung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming (GM) erfolgt erstmals für den Zeitraum vom 01.01.2010 bis 31.12.2010. Dazu wurden alle Fachämter, Fachbereiche sowie Eigenbetriebe im Februar 2011 aufgefordert, mittels Berichtsbogen über den Umsetzungsstand zu informieren. Dieses Vorgehen ist notwendig, um das Konzept zur Umsetzung und nachhaltigen Verankerung von Gender Mainstreaming in der Landeshauptstadt Dresden in regelmäßigen Abständen auf Grundlage von neuen Erkenntnissen fortschreiben zu können. Ziel ist die Erarbeitung und Festlegung aktueller Handlungsschwerpunkte, auf deren Grundlage weitere Maßnahmen eingeleitet werden können.

Der Jahresbericht zur Umsetzung von Gender Mainstreaming spiegelt einen ersten recht umfassenden Umsetzungsstand in der Stadtverwaltung Dresden wider und zeigt, dass bereits viele Maßnahmen zur Implementierung von Gender Mainstreaming getroffen worden sind. Diese stellen jedoch erst den Anfang des Umsetzungsprozesses dar, weitere Maßnahmen sind erforderlich. Dabei sollte es vor allem um die Sensibilisierung für Gender Mainstreaming als Strategie sowie für dessen Bedeutung gehen und darüber hinaus um die Berücksichtigung von Gender Mainstreaming sowohl in der Personalpolitik als auch in den Fachplanungen, um gendergerechtes Handeln nach innen und nach außen tragen zu können.

1. Umsetzungsstand in der Stadtverwaltung Dresden (gesamstädtischer Überblick)

An der Berichterstattung beteiligten sich alle Fachämter und Fachbereiche der Stadtverwaltung Dresden sowie alle Eigenbetriebe.¹ Dies ermöglicht eine recht umfangreiche Berichterstattung, die sich im Folgenden in die Punkte Teilnahme an Fortbildungen, Datenerfassung und -nutzung, Erhalt und Nutzung von Informationen, Umsetzung von Gender Mainstreaming und einer Zusammenfassung unterteilt.

Teilnahme an Fortbildungen

Dieser Punkt spiegelt den Fortbildungsstand innerhalb der Stadtverwaltung seit Einführung der zentralen Fortbildungen zum Thema Gender Mainstreaming wider. Folglich wird an dieser Stelle der Zeitraum vom 21.09.2006 bis 31.12.2010 betrachtet.²

Den Auftakt hierfür bildete im September 2006 eine Kick Off Veranstaltung, an der die Geschäftsbereichsleiter, Eigenbetriebsleiter und die Mitglieder der AG Gender teilnahmen. Im November und Dezember 2006 wurden die ersten Grundseminare Gender Mainstreaming mit Führungskräften (Amtsleiter/-innen, Abteilungsleiter/-innen, Sachgebietsleiter/-innen, Führungskräftenachwuchs) durchgeführt.

Seither fanden 32 Grundseminare und 9 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 können 123 Teilnehmende aus den Bereichen Hauptabteilung Mobilität, Abteilung Personalentwicklung und soziale Angelegenheiten, Jugendamt, Sozialamt, Amt für Kultur und Denkmalschutz, Bürgerbüros, EB Sportstätten- und Bäderbetrieb sowie aus der Kämmerei verzeichnet werden. Darunter befanden sich 39 Führungskräfte und 84 Mitarbeiter/-innen ohne Führungsfunktion bzw. 81 Frauen und 42 Männer.

An Fortbildungsmaßnahmen zum Thema Gender Mainstreaming, die nicht im Rahmen der zentralen Fortbildung organisiert wurden, nahmen keine Beschäftigten teil.

Diese Ergebnisse zeigen, dass die Vermittlung von Genderwissen und Genderkompetenz innerhalb der Stadtverwaltung Dresden voranschreitet, jedoch noch nicht befriedigend ist. Gemessen an einem Personalbestand von ca. 10.500 Beschäftigten (Stadtverwaltung Dresden mit Eigenbetrieben)³ entspricht der Anteil der Teilnehmenden an Fortbildungen zu Gender Mainstreaming lediglich rund 6%. Somit 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.

¹ Hinweis: Von den Mitarbeitervertretungen wurde nur der Gesamtpersonalrat in die Befragung einbezogen. Eine Ausweitung auf alle Mitarbeitervertretungen ist geplant.

² Es ist darauf hinzuweisen, dass im Jahr 2010 nur ein Grundseminar und ein Workshop über die zentrale Fortbildung durchgeführt wurden. Um eine aussagekräftige Betrachtung für den Stand der Fortbildungen darstellen zu können, wurde daher der Auswertungszeitraum erweitert. Die aufgeführten Angaben zu den Teilnehmer/-innen an zentralen Fortbildungen zum Thema Gender Mainstreaming wurden durch das Haupt- und Personalamt zugearbeitet.

³ vgl. Landeshauptstadt Dresden (2010): Personalbericht 2009. Dresden: Seite 1f.

Datenerfassung und -nutzung

Eine fachbereichsbezogene geschlechterdifferenzierte Datenerfassung erfolgt innerhalb der einzelnen Fachbereiche der Stadtverwaltung Dresden nur zu 32,2% (entspricht 16 Fachbereichen). Dabei handelt es sich überwiegend um personalstatistische Daten, die für verschiedenste Berichterstattungen (z.B. Personalbericht, Bericht zum Frauenförderplan) regelmäßig erhoben werden müssen. Eine entsprechende Datenerfassung für eigene Fachplanungen geschieht nach Angaben der einzelnen Fachbereiche nur zu 27,7% (EB Sportstätten- und Bäderbetrieb, Städtische Bibliotheken, Jugendamt, Haupt- und Personalamt, Integrations- und Ausländerbeauftragte).

67,8% der Fachbereiche erfassen keine fachbereichsbezogenen geschlechterdifferenzierten Daten (siehe Abb. 1). Auffällig ist hier, dass recht häufig die Antwortkategorie „es werden keine relevanten Daten erfasst“ gebraucht wurde. Damit wird die Nichterfassung von geschlechterdifferenzierten Daten mit deren geringen Relevanz für die jeweiligen Fachbereiche erklärt.

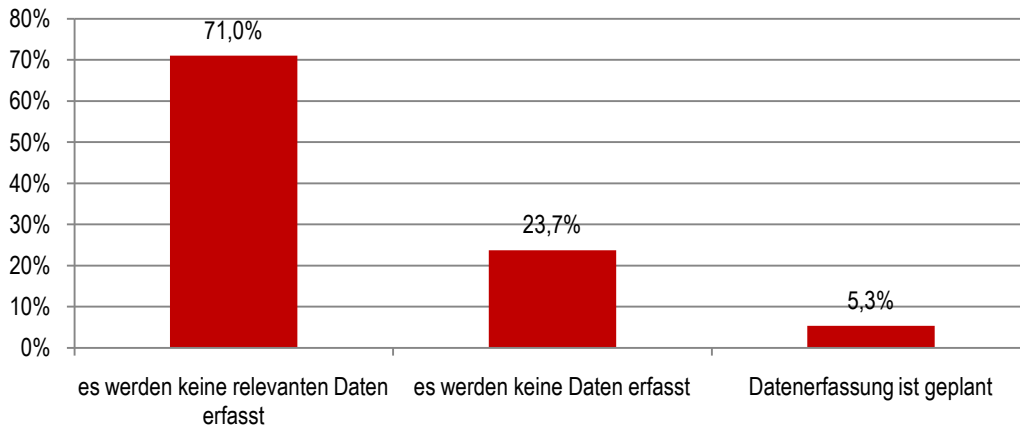


Abb. 1: Übersicht der Antwortverteilung - keine fachbereichsbezogene geschlechterdifferenzierte Datenerfassung

Ein ähnliches Bild ergibt auch die Frage zur Nutzung geschlechterdifferenzierter Daten zur zielgerichteten Umsetzung von Gender Mainstreaming in den jeweiligen Fachplanungen: nur 32,2% verwenden solche Daten für Fachplanungen, 67,8% hingegen gebrauchen keine Daten. Davon geben nur drei Fachbereiche an, eine entsprechende Datennutzung zu planen.

Die geringe Erfassung und Verwendung geschlechterdifferenzierter Daten lässt den Rückschluss zu, dass die Bedeutung von Gender Mainstreaming in den meisten Fachbereichen noch nicht erkannt wurde. Hier besteht Aufklärungsbedarf. Des Weiteren muss darauf hingewiesen werden, dass eine gute Umsetzung von Gender Mainstreaming in den eigenen Fachplanungen nur möglich ist, wenn eine hinreichende Datengrundlage vorhanden ist.

Erhalt und Nutzung von Informationen

Auf die Frage: „Erhalten Sie Informationen von/über der/die Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming durch Ihren Geschäftsbereich?“ antworteten die einzelnen Fachbereiche wie folgt:

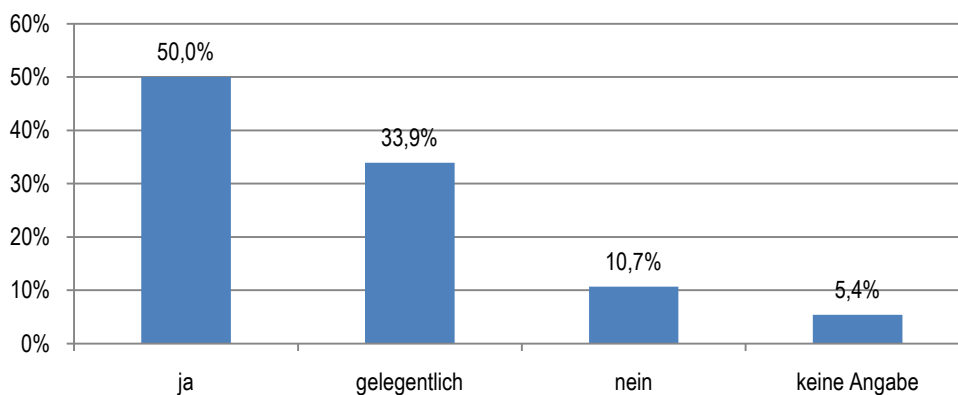


Abb. 2: Antwortverteilung - Erhalt von Informationen von der bzw. über die Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming

Aus der Antwortverteilung aus Abb. 2 wird ersichtlich, dass der überwiegende Teil der Fachbereiche Informationen aus der AG Gender erhält. Eine regelmäßiger Informationsweiterleitung durch die Geschäftsbereiche wäre dennoch wünschenswert.

Darüber hinaus werden auch die im MIS verfügbaren Informationen zu Gender Mainstreaming mehrheitlich genutzt (66,1%). Lediglich 23,2% der Fachbereiche verwenden diese Informationen nicht. An dieser Stelle sollte überprüft werden, inwiefern die im MIS vorhandenen Hinweise für die einzelnen Fachbereiche brauchbar sind. Für 10,7% der Fachbereiche sind die Informationen unbekannt.

Diese Angaben zeigen, dass das Thema Gender Mainstreaming den meisten Fachbereichen bekannt ist, so dass angenommen werden kann, dass hierzu grundsätzliches Wissen zur Bedeutung und Möglichkeiten der Implementierung vorliegt.

Umsetzung von Gender Mainstreaming

Um eine Sensibilisierung für die Strategie Gender Mainstreaming zu erreichen, werden vor allem nach innen wirksame Maßnahmen getroffen wie beispielsweise die Schulung von Führungskräften, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Thematisierung von Gender Mainstreaming in Dienstberatungen oder personalpolitische Maßnahmen (z.B. zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie über Teilzeitarbeit, Förderung von Frauen in Führungspositionen). Darüber hinaus wird die Umsetzung von Gender Mainstreaming oftmals mit der Anwendung geschlechtergerechter Sprache gleichgesetzt. Diese Maßnahmen sind sehr wichtig und bilden eine gute Grundlage zur Umsetzung von Gender Mainstreaming. Dennoch lassen sie, trotz der guten Informationslage zum Thema in der Stadtverwaltung Dresden, auf ein recht einseitig interpretiertes Verständnis von Gender Mainstreaming schließen.

Aus den Angaben der einzelnen Fachbereiche wird deutlich, dass konkrete fachbezogene Maßnahmen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming mehrheitlich fehlen. Nur 39,3% der Fachbereiche geben an, Gender Mainstreaming in den Fachplanungen zu berücksichtigen. Untermuert wird diese Einschätzung durch die geringe Erfassung und Nutzung geschlechterdifferenzierter Daten sowie die noch recht geringe Verwendung des Gender-Checks (vgl. Abb.4), der nur auf Basis einer soliden Datengrundlage verwertbare Aussagen ermöglicht. Entsprechend selten werden fachbezogene Maßnahmen durchgeführt, was mehrfach mit fehlender Relevanz von Gender Mainstreaming für den Fachbereich gerechtfertigt wird. Dies erklärt vermutlich auch den geringen Anteil an Angaben zu den eingeleiteten Maßnahmen, der sich auf 41% beläuft.

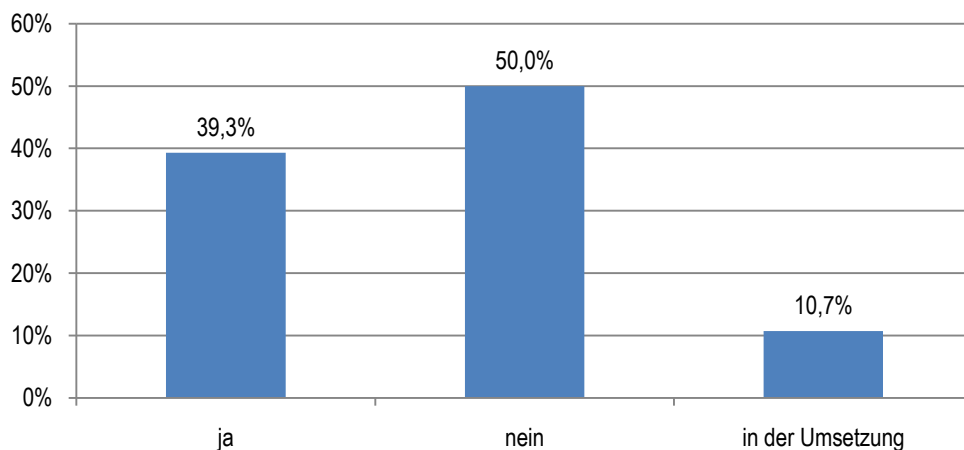


Abb. 3: Antwortverteilung - Berücksichtigung von Gender Mainstreaming in den Fachplanungen der Fachbereiche

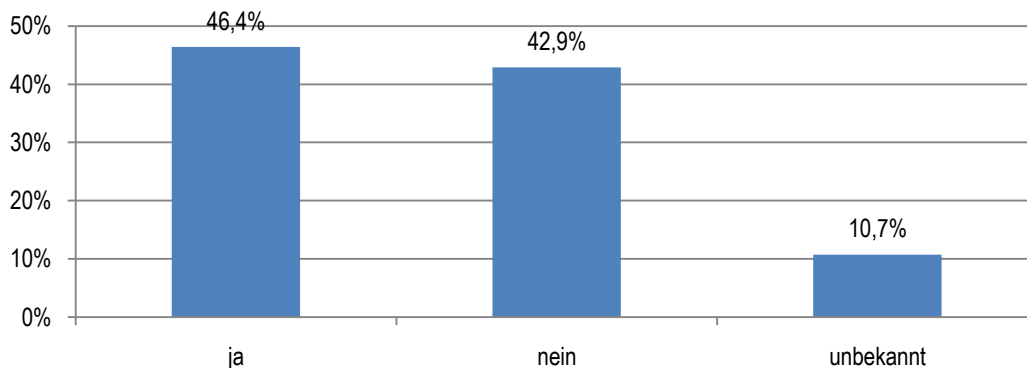


Abb. 4: Antwortverteilung - Nutzung des Gender-Checks in den Fachbereichen

Die Wirkung von Gender Mainstreaming wird, meist im Zusammenhang mit personalpolitischen Maßnahmen, eher positiv beurteilt. Die Aussagen zur Entwicklung von Gender Mainstreaming lassen den Eindruck entstehen, die Strategie werde in die tägliche Arbeit eingebunden. Dies widerspricht jedoch den getroffenen Aussagen zu den eingeleiteten Maßnahmen und zur Berücksichtigung von Gender Mainstreaming in den Fachplanungen.

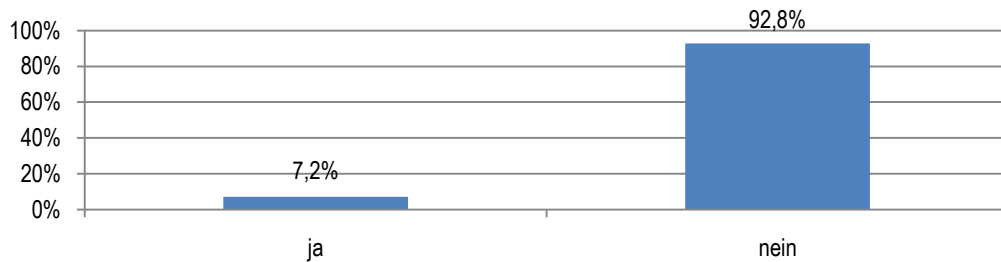


Abb. 5: Antwortverteilung - Benötigen weiterer Methoden/Maßnahmen

Auf die Frage, ob weitere Methoden bzw. Maßnahmen benötigt werden, um Gender Mainstreaming umzusetzen, antworteten 92,8% der Fachbereiche mit „nein“ (vgl. Abb. 5). Zu erwarten wäre an dieser Stelle, dass zumindest die Fachbereiche, die keine Informationen zur Arbeit der AG Gender erhalten bzw. denen die Informationen im MIS oder der Gender-Check unbekannt sind, weitere Informationen anfordern. Dem ist nicht so. Ausgenommen hiervon sind der EB IT- und Organisationsdienstleistungen und das Stadtplanungsamt, die konkrete Maßnahmen bedürfen, sowie der Gesamtpersonalrat, der indirekt über Frage 13 Unterstützung fordert.

Zusammenfassung

Die allgemeine Betrachtung zeigt, dass die Informationslage zu Gender Mainstreaming innerhalb der Stadtverwaltung recht gut ist, sich jedoch die Umsetzung derzeit weitgehend auf Personalangelegenheiten bezieht. Die Berücksichtigung von Gender Mainstreaming in Fachplanungen bildet die Ausnahme. Entsprechend erfolgt die Erfassung und Nutzung fachbereichsbezogener geschlechterdifferenzierter Daten, die sich mehr auf Personalstatistiken als auf Fachstatistiken beziehen. Letztere sollten aber eine Grundlage für fachplanerische Maßnahmen bilden, um den Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming nachhaltig unterstützen zu können. Dazu gehört auch der Gebrauch des Gender-Checks. Den meisten Fachbereichen ist dieses Instrument bekannt. Dennoch wird es nur in etwa jedem zweiten Fachbereich 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.

Diese Zurückhaltung wird häufig mit der nicht vorhandenen Relevanz für die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Fachbereich begründet, weshalb hier weiterer Aufklärungsbedarf besteht. Daher ist neben zusätzlichen Informationen über die AG Gender, die Geschäftsbereichsleitung sowie über das Intranet die Intensivierung der Fortbildungsmaßnahmen zum Thema notwendig.

Nachfolgend wird auf den Umsetzungsstand der Strategie Gender Mainstreaming in den einzelnen Geschäftsbereichen eingegangen.

2. Umsetzungsstand im Bereich der Oberbürgermeisterin (OB)

Aus dem Bereich der Oberbürgermeisterin beteiligten sich das Rechnungsprüfungsamt, das Büro der Oberbürgermeisterin, die Beauftragten sowie der Gesamtpersonalrat als eine der Mitarbeitervertretungen an der Berichterstattung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Stadtverwaltung Dresden.

Teilnahme an Fortbildungen

Seit Einführung der Fortbildungen zu Gender Mainstreaming nahmen 22 Beschäftigte (4 Männer und 18 Frauen) des Bereichs der Oberbürgermeisterin an einem Grundseminar teil. Eine Teilnahme an einem Workshop erfolgte bisher nicht. Aus Abbildung 6 wird deutlich, dass die Teilnahme an Fortbildungen zu diesem Thema sich vorrangig auf die Beschäftigten der Beauftragten beschränkt, insbesondere auf die Mitarbeiterinnen der Gleichstellungsbeauftragten, da dieser Bereich unmittelbar an der Umsetzung von Gender Mainstreaming beteiligt ist.

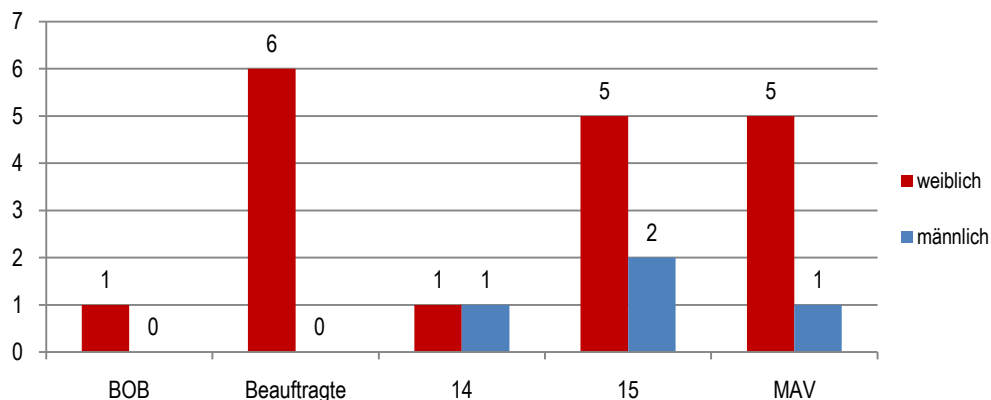


Abb. 6: OB - Teilnahme der Beschäftigten aus den einzelnen Fachbereichen am Grundseminar Gender Mainstreaming

Datenerfassung und –nutzung

Im Bereich der Oberbürgermeisterin werden keine bzw. keine relevanten fachbereichsbezogenen Daten geschlechterdifferenziert erfasst. Lediglich der Fachbereich der Integrations- und Ausländerbeauftragten erfasst geschlechterdifferenzierte Daten, die auch in den entsprechenden Fachplanungen verwendet werden und damit Gender Mainstreaming zielgerichtet umsetzen. Darüber hinaus nutzt auch die Gleichstellungsbeauftragte geschlechterdifferenzierte Daten zur Umsetzung des Gender Mainstreaming in Ihren Fachplanungen.

Die Nutzung solcher Daten kann auch für die Fachplanungen der anderen Fachbereiche im Bereich OB sinnvoll sein und sollte entsprechend angeregt werden.

Erhalt und Nutzung von Informationen

Während Gleichstellungsbeauftragte, Beauftragte für Menschen mit Behinderungen sowie der Gesamtpersonalrat Informationen von der und über die AG Gender erhalten, erhalten Integrations- und Ausländerbeauftragte keine und das Büro der Oberbürgermeisterin sowie das Rechnungsprüfungsamt nur gelegentlich Informationen. An dieser Stelle sind vor allem die Mitglieder der AG Gender gefragt als Multiplikatoren die Informationen in die jeweiligen Geschäftsbereiche bzw. Fachämter zu tragen.

Diesbezüglich sollte auch auf die im MIS verfügbaren Informationen zu Gender Mainstreaming stärker aufmerksam gemacht werden, da diese sowohl im Rechnungsprüfungsamt als auch im Büro der Oberbürgermeisterin noch unbekannt sind. Gleichzeitig sollten die Informationen im MIS regelmäßig aktualisiert und ergänzt werden, um deren Nutzbarkeit zu erhöhen.

Umsetzung von Gender Mainstreaming

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Bereich der Oberbürgermeisterin schreitet voran, ist jedoch noch nicht in allen Fachbereichen eine berücksichtigte Strategie. Dies gilt vor allem für das Rechnungsprüfungsamt. Im Büro der Oberbürgermeisterin sowie im Gesamtpersonalrat wird mit der Umsetzung von Gender Mainstreaming in Fachplanungen begonnen, die Beauftragten hingegen berücksichtigen Gender Mainstreaming bereits regelmäßig in ihren Planungen.

Entsprechend der Berücksichtigung von Gender Mainstreaming und der Informationspolitik zu diesem Thema in den einzelnen Fachbereichen ist auch die Nutzung des Instrumentes Gender-Check: Im Büro der Oberbürgermeisterin sowie im Rechnungsprüfungsamt ist dieses unbekannt, in den Fachbereichen der Gleichstellungs- sowie Integrations- und Ausländerbeauftragten dagegen wird es regelmäßig genutzt. Im Bereich der Beauftragten für Menschen mit Behinderungen und beim Gesamtpersonalrat wird der Gender-Check sehr selten gebraucht. Um die Nutzung des Gender-Checks zu erhöhen, sollte stärker über dieses Instrument und dessen Vorteile informiert werden. Beispielsweise besteht für das Rechnungsprüfungsamt Genderrelevanz im Hinblick auf eine gerechte Ressourcenverteilung, um Unwirtschaftlichkeit aufdecken zu können. Der Gebrauch des Gender-Checks würde dies unterstützen.

Über die Entwicklung von Gender Mainstreaming und die Wirkung diesbezüglich eingeleiteter Maßnahmen gaben das Büro der Oberbürgermeisterin sowie der Bereich der Integrations- und Ausländerbeauftragten nur positives an: „Im Bürgermeisterramt hat sich GM gut entwickelt, gerade die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde gefördert, so konnten Teilzeitleistungen getroffen sowie Teleheimarbeitsplätze eingerichtet werden.“ Für die Integrations- und Ausländerbeauftragte ist Gender Mainstreaming „eine strukturwirksame Kategorie, die über das Büro der Ausländerbeauftragten die Arbeit zur Verbesserung der Rahmenbedingungen wirkt.“ Des Weiteren dient sie hier der „Analyse der Situation von Menschen mit Migrationshintergrund“.

Zur Umsetzung von Gender Mainstreaming sind bereits erste Maßnahmen eingeleitet worden. So werden im Büro der Oberbürgermeisterin v.a. in der Öffentlichkeitsarbeit gendergerechte Maßnahmen getroffen, die „insbesondere die gegenderte Sprache sowie die gendergerechte Auswahl von Bildmotiven“ betreffen. Des Weiteren wird „bereits im Vorfeld (...) eine zielgruppenspezifische Analyse durchgeführt, das Bürgermeisteramt beteiligt sich in der AG Kommunikation zum Thema Integration von Migrantinnen und Migranten, mit der Veröffentlichung des Seniorenkalenders im Dresdner Amtsblatt ermöglichen wir den Seniorinnen und Senioren u.a. die Teilnahme an kulturellen Veranstaltungen.“ Im Bereich der Integrations- und Ausländerbeauftragten wird „bei der Planung und Durchführung von Aufgaben/Projekten (...) darauf geachtet, dass Benachteiligung oder Diskriminierung einer Geschlechtergruppe (möglichst) ausgeschlossen wird.“

Es wird deutlich, dass im Bereich der Oberbürgermeisterin erste Schritte zur Umsetzung von Gender Mainstreaming erfolgt sind, jedoch weitere Maßnahmen notwendig werden. Dies erkennen sowohl das Büro der Oberbürgermeisterin, indem zunächst über Fortbildungen das Genderwissen erweitert werden soll, als auch der Gesamtpersonalrat, der Hinweise zu und Beratung bei weiteren Maßnahmen benötigt.

Zusammenfassung

Zusammengefasst betrachtet ist die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Bereich der Oberbürgermeisterin, mit Ausnahme der Beauftragten, erst am Anfang. Das Büro der Oberbürgermeisterin sowie der Gesamtpersonalrat sind auf einem guten Weg, im Rechnungsprüfungsamt jedoch lassen sich kaum Ansätze zur Umsetzung von Gender Mainstreaming erkennen. Dies mag wohlmöglich an der Einschätzung liegen, dass Gender Mainstreaming in der Rechnungsprüfung nicht relevant ist. Hier sollten daher Möglichkeiten und Beispiele von Gender Mainstreaming vorgelegt werden, die die Sinnhaftigkeit sowie die Chancen dieser Strategie auch in der Rechnungsprüfung verdeutlichen.

3. Umsetzungsstand im Geschäftsbereich Allgemeine Verwaltung (GB 1)

Aus dem Geschäftsbereich Allgemeine Verwaltung beteiligten sich alle Fachämter sowie Eigenbetriebe an der Berichterstattung zur Umsetzung des Gender Mainstreaming in der Stadtverwaltung Dresden.

Teilnahme an Fortbildungen

An den Fortbildungen zu Gender Mainstreaming nahmen seit deren Einführung 89 Beschäftigte (69 Frauen und 20 Männer) des Geschäftsbereiches Allgemeine Verwaltung an einem Grundseminar teil.

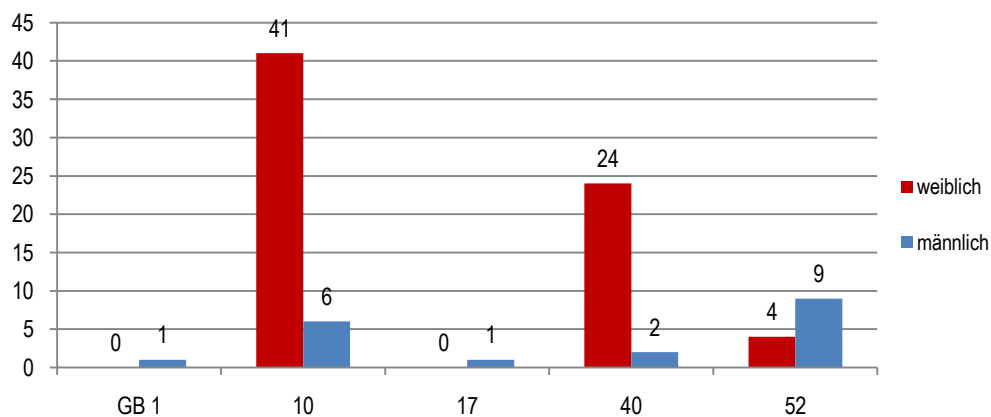


Abb. 7: Teilnahme der einzelnen Fachbereiche aus GB 1 an den Grundseminaren Gender Mainstreaming

Darüber hinaus nahmen 14 Beschäftigte (13 Frauen, 1 Mann) des Haupt- und Personalamtes sowie 12 Beschäftigte des EB Sportstätten- und Bäderbetrieb (8 Männer, 4 Frauen) 2008 an je einem Workshop teil.

Die Wissensvermittlung zu Gender Mainstreaming ist vor allem im Haupt- und Personalamt recht weit vorangeschritten. In den anderen Fachbereichen jedoch sollte weiter zu den Gender-Fortbildungen intensiv informiert werden.

Datenerfassung und -nutzung

Eine geschlechterdifferenzierte Datenerfassung erfolgt im Geschäftsbereich Allgemeine Verwaltung durch das Haupt- und Personalamt sowie durch die beiden Eigenbetriebe. Entsprechend werden die Daten zur zielgerichteten Umsetzung von Gender Mainstreaming genutzt, im EB IT- und Organisationsdienstleistungen (EB ITO) ist dies geplant. Im Schulverwaltungsamt dagegen werden weder geschlechterdifferenzierte Daten erhoben noch genutzt, weshalb geprüft werden sollte, ob

hier Möglichkeiten der geschlechtsspezifischen Datenerhebung bestehen bzw. welche Daten entsprechend genutzt werden können, um auch im Schulverwaltungsamt den Prozess zur Umsetzung von Gender Mainstreaming entsprechend zu unterstützen.

Erhalt und Nutzung von Informationen

Der Erhalt von Informationen von der und über die Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming beschränkt sich derzeit auf das Haupt- und Personalamt. Der EB ITO erhält nur gelegentlich, das Schulverwaltungsamt sowie der EB Sportstätten- und Bäderbetrieb erhalten keine Informationen.

Die im MIS verfügbaren Informationen zu Gender Mainstreaming hingegen werden von allen Fachbereichen zur Implementierung von Gender Mainstreaming genutzt und sind damit auch bekannt.

Umsetzung von Gender Mainstreaming

Im Geschäftsbereich Allgemeine Verwaltung wird die Umsetzung von Gender Mainstreaming vorangetrieben, dennoch werden, insgesamt betrachtet, weitere Maßnahmen notwendig.

In den einzelnen Fachbereichen wird Gender Mainstreaming als Strategie in den Fachplanungen berücksichtigt. Davon ausgenommen ist das Schulverwaltungsamt, welches zwar über die „Implementierung in die Regelarbeitsabläufe“ die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für Gender Mainstreaming sensibilisieren möchte, die Fachplanungen jedoch dabei unberücksichtigt lässt. Dennoch wird hier, wenn auch zum Teil sehr selten, der Gender-Check genutzt.

Des Weiteren wird der Gender-Check im Haupt- und Personalamt regelmäßig und im EB ITO eher punktuell eingesetzt. Im EB Sportstätten- und Bäderbetrieb wird dieser nicht zur Prüfung von Fachplanungen etc. eingesetzt.

Darüber hinaus werden im Geschäftsbereich Allgemeine Verwaltung verschiedene Maßnahmen getroffen, welche die Beschäftigten für die Strategie Gender Mainstreaming sensibilisieren sollen. So wird im Haupt- und Personalamt auf die „Verwendung einer gendergerechten Sprache (in Wort und Schrift)“ sowie auf die Berücksichtigung der Genderaspekte in der „Auswertung von Berichten“ geachtet. Der EB ITO setzt zur Sensibilisierung der Beschäftigten den „Newsletter des EB ITO“ zur Informationsweitergabe ein. Weiterhin benötigt der EB ITO Informationen zu Arbeitszeitregelungen und Teleheimarbeit, um Gender Mainstreaming als Strategie weiter umsetzen zu können.

Entwicklung und Wirkung von Gender Mainstreaming werden als „gut“ (40/EB ITO) eingeschätzt, das Haupt- und Personalamt konstatiert hierzu, dass das „Bewusstsein für GM (...) vorhanden“ sei. Über die Entwicklung von Gender Mainstreaming und zu entsprechenden Maßnahmen im EB Sportstätten- und Bäderbetrieb wurden keine Aussagen getroffen.

Zusammenfassung

Die Aussagen des Geschäftsbereichs Allgemeine Verwaltung zu Gender Mainstreaming lassen einen Willen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming sowie das Bewusstsein für diese Thematik erkennen. So werden mehrheitlich geschlechterdifferenzierte Daten (v.a. für Personalstatistiken) erhoben und teilweise auch genutzt. Der EB Sportstätten- und Bäderbetrieb setzt darüber hinaus geschlechterdifferenzierte Datenerfassung und -nutzung für eigene Fachplanungen (hier Sportentwicklungsplanung) ein. Überdies ist im Haupt- und Personalamt eine durchgängige Einbindung von Gender Mainstreaming in den Arbeitsablauf über die Teilnahme an entsprechenden Fortbildungen sowie von der Datenerfassung über die Nutzung des Gender-Checks bis zur Berücksichtigung in den Fachplanungen zu verzeichnen.

Dieser positive Eindruck wird jedoch durch die insgesamt geringe Teilnahme an den Fortbildungen zu Gender Mainstreaming und den noch geringen Umsetzungsstand im EB ITO und im Schulverwaltungsamt getrübt. Weiterhin fehlt es an Informationen aus der AG Gender.

4. Umsetzungsstand im Geschäftsbereich Finanzen und Liegenschaften (GB 2)

Aus dem Geschäftsbereich Finanzen und Liegenschaften liegen Angaben zur Umsetzung von Gender Mainstreaming aus allen Fachbereichen/Fachämtern sowie aus dem Regiebetrieb Zentrale Technische Dienstleistungen (RB ZTD) vor.

Fortbildungen

Im Geschäftsbereich Finanzen und Liegenschaften nahmen 42 Beschäftigte an den Grundseminaren Gender Mainstreaming teil. Darunter befanden sich 29 Frauen und 13 Männer. Wie aus Abb. 8 ersichtlich wird, beteiligten sich noch keine Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Geschäftsbereichsleitung sowie aus dem Steuer- und Stadtkassenamt an entsprechenden

Schulungen der Stadtverwaltung Dresden. Weiterhin wird deutlich, dass aus den einzelnen Fachämtern bisher nur sehr wenige Beschäftigte Genderwissen über die angebotenen Fortbildungen erwarben.

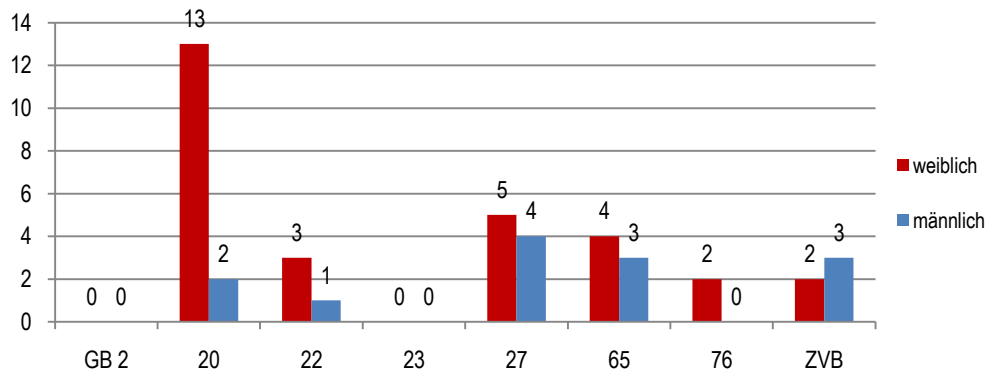


Abb. 8: GB 2 - Teilnahme der Beschäftigten aus den einzelnen Fachbereichen am Grundseminar Gender Mainstreaming

An einem Workshop nahmen nach derzeitigem Stand noch keine Beschäftigten des Geschäftsbereiches Finanzen und Liegenschaften teil.

Datenerfassung und -nutzung

Die Fachbereiche des Geschäftsbereiches Finanzen und Liegenschaften erfassen keine relevanten geschlechterdifferenzierten Daten und nutzen diese auch nicht zur zielgerichteten Umsetzung von Gender Mainstreaming in Ihren Fachplanungen. Lediglich der RB ZTD gibt an, solche Daten in Fachplanungen einzubeziehen. Die Bedeutung und Notwendigkeit solcher Daten sollte jedoch im Zuge der Einführung von Gender Budgeting im Geschäftsbereich dargelegt werden.

Erhalt und Nutzung von Informationen

(Regelmäßige) Informationen von der und über die Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming erhalten gegenwärtig nur das Liegenschaftsamt und das Hochbauamt. Der EB Städtentwässerung erhält keine Informationen, das Zentrale Vergabebüro (ZVB), die Stadtkämmerei, das Steuer- und Stadtkassenamt sowie der RB ZTD erhalten gelegentlich Informationen zur AG Gender.

Die Informationen zu Gender Mainstreaming aus dem MIS sind zwar bekannt, werden jedoch nur von ZVB, RB ZTD und dem Hochbauamt genutzt. Entsprechend selten wird der Gender-Check eingesetzt. Somit stellt sich die Frage, ob die im MIS enthaltenen Hinweise und Bekanntmachungen für den Geschäftsbereich Finanzen und Liegenschaften brauchbar und hilfreich sind und im Zuge dieser Prüfung überarbeitet bzw. angepasst werden müssten.

Umsetzung von Gender Mainstreaming

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Geschäftsbereich Finanzen und Liegenschaften stellt sich wie folgt dar: Gender Mainstreaming wird in den Fachbereichen lediglich für personalpolitische Belange als bedeutsam erachtet, nicht jedoch für Fachplanungen, da die einzelnen Fachbereiche Gender Mainstreaming mehrheitlich als nicht relevant bewerten.

Das Hochbauamt hält folgende Maßnahmen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming fest: „Teilnahme an Schulungen, gleichberechtigter Einsatz von Männern und Frauen im Baubereich, Verwendung geschlechterspezifischer Anreden“. Diese Angaben zeigen auf, dass die Möglichkeiten von Gender Mainstreaming hier noch nicht vollends erkannt worden sind. Dennoch sind erste Maßnahmen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming erkennbar, weitere Maßnahmen werden unerlässlich. Auch die Teilnahme an Schulungen muss, wie bereits allgemein für den Geschäftsbereich festgehalten, im Hochbauamt stärker forciert werden, da hier erst 7 Beschäftigte eine entsprechende Schulung zum Thema Gender Mainstreaming besucht haben (vgl. Abb. 8).

Das ZVB konstatiert zur Umsetzung von Gender Mainstreaming im Fachbereich eine „sehr einseitige Entwicklung zu Gunsten von Teilzeitarbeit zur Betreuung von Kindern ohne Ausgleich für die verbleibenden Vollzeitbeschäftigten (männlich und weiblich)“. Hier bedarf es daher Unterstützung, wie die jeweiligen Lebenslagen in der Arbeitsorganisation berücksichtigt werden können. Darüber hinaus wird im ZVB über „Informationen durch DB und Aushang“ die Sensibilität der Beschäftigten für Gender Mainstreaming gefördert.

Auffällig ist, dass Gender Mainstreaming im ZVB in den Fachplanungen nicht berücksichtigt wird, obwohl der Gender-Check, wenn auch sehr selten, genutzt wird.

Positiv fällt der RB ZTD auf, der Gender Mainstreaming in den Fachplanungen als Strategie (punktuell) berücksichtigt und entsprechend geschlechterdifferenzierte Daten sowie (punktuell) den Gender-Check nutzt. Zudem wird die Entwicklung von Gender Mainstreaming so eingeschätzt, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Gender Mainstreaming in der täglichen Arbeit berücksichtigen würden, jedoch noch Schulungsbedarf bestehe, der in den nächsten zwei Jahren umgesetzt werden soll.

Zusammenfassung

Die mehrheitliche Einschätzung, dass keine Relevanz zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in den jeweiligen Fachbereichen des Geschäftsbereichs Finanzen und Liegenschaften bestehe, verdeutlicht, dass weiterer Aufklärungsbedarf und Unterstützung bei der Implementierung besteht. Dabei sollte der Erwerb von Genderwissen und Genderkompetenz über die angebotenen Fortbildungen gefördert werden, des Weiteren aber auch die Bedeutung von Gender Mainstreaming für die Fachplanungen mit Blick auf die Einführung von Gender Budgeting aufgezeigt werden.

5. Umsetzungsstand im Geschäftsbereich Ordnung und Sicherheit (GB 3)

Die Mitwirkung am Jahresbericht zur Umsetzung von Gender Mainstreaming nahmen alle Fachbereiche sowie Ortsämter und Ortschaften wahr.

Fortbildung

Aus dem Geschäftsbereich Ordnung und Sicherheit sind insgesamt 75 Beschäftigte zu verzeichnen, die bisher an den Grundseminaren Gender Mainstreaming teilgenommen haben. Darunter befinden sich 45 Frauen und 30 Männer. Getrennt nach den einzelnen Fachbereichen ergeben sich folgende Bilder:

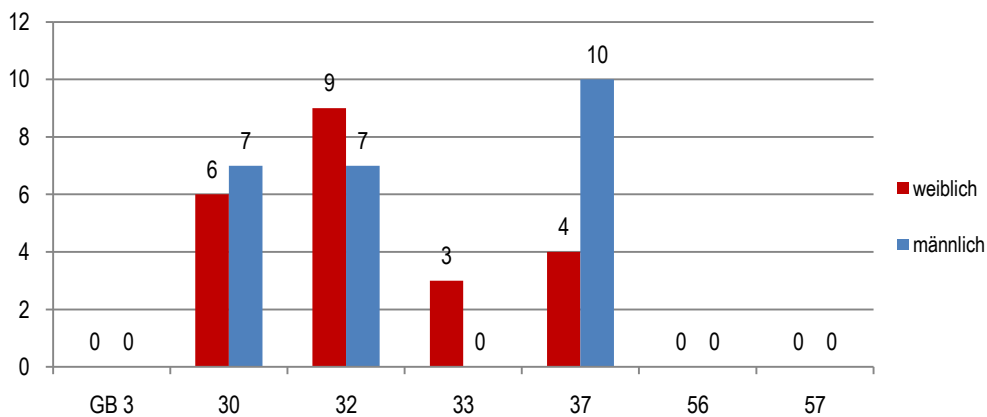


Abb. 9: GB 3 - Teilnahme der Beschäftigten aus den einzelnen Fachbereichen am Grundseminar Gender Mainstreaming

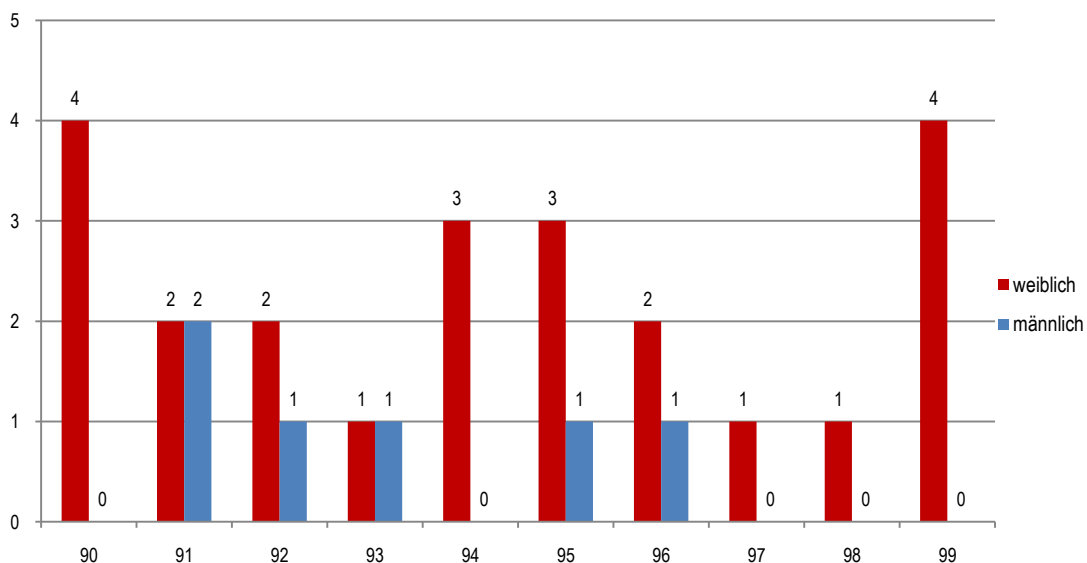


Abb. 10: GB 3/OA u. OS - Teilnahme der Beschäftigten aus den einzelnen Fachbereichen am Grundseminar Gender Mainstreaming

Darüber hinaus nahmen 12 Mitarbeiterinnen und 1 Mitarbeiter aus dem Einwohner- und Standesamt, 2 Mitarbeiterinnen aus dem Ortsamt Loschwitz sowie 1 Mitarbeiterin aus dem Ortsamt Cotta an einem Workshop Gender Mainstreaming teil.

Nachstehend wird die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Geschäftsbereich Ordnung und Sicherheit gesondert von den Ortsämtern und Ortschaften betrachtet. Eine entsprechende Darstellung zum Umsetzungsstand in den Ortsämtern und Ortschaften erfolgt anschließend.

5.1 Umsetzungsstand im Geschäftsbereich Ordnung und Sicherheit (ohne Ortsämter/Ortschaften)

Datenerfassung und –nutzung

Die Erfassung und Nutzung geschlechterdifferenzierter Daten wird in den einzelnen Fachbereichen unterschiedlich gehandhabt. Das Rechtsamt erfasst und nutzt keine Daten für Fachplanungen, das Brand- und Katastrophenschutzamt hingegen erfasst geschlechterdifferenzierte Daten, die innerhalb der Jahresstatistik veröffentlicht werden, und greift auf solche Daten für Fachplanungen zurück. Das Einwohner- und Standesamt erfasst geschlechterdifferenzierte Daten im Rahmen der Fortbildungsstatistik und plant zukünftig die Berücksichtigung derartiger Daten für Fachplanungen. Der EB Krankenhaus Neustadt erfasst im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit und dem jeweiligen „Qualifizierungsniveau“ der Beschäftigten geschlechterdifferenzierte Daten, nutzt jedoch keine für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in den eigenen Fachplanungen. Im EB Krankenhaus Friedrichstadt werden keine entsprechenden Daten erfasst oder genutzt, beides ist jedoch geplant.

Auch das Ordnungsamt gibt an, keine geschlechterdifferenzierten Daten zu erfassen bzw. zu nutzen. Durch die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ist jedoch bekannt, dass dem Ordnungsamt, Abteilung Gewerbeangelegenheiten auch geschlechterdifferenzierte Daten vorliegen, wobei es vermutlich noch an Impulsen fehlt, diese entsprechend zu nutzen.

Erhalt und Nutzung von Informationen

Informationen von der und über die Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming werden im Geschäftsbereich Ordnung und Sicherheit verbreitet, zukünftig sollte auf diese jedoch verstärkt hingewiesen werden, denn nur das Brand- und Katastrophenschutzamt sowie der EB Krankenhaus Neustadt erhalten regelmäßig Informationen hierzu. Rechtsamt, Ordnungsamt und Einwohner- und Standesamt erhalten gelegentlich, der EB Krankenhaus Friedrichstadt erhält keine Informationen zur Arbeitsgruppe.

Darüber hinaus sind die im MIS verfügbaren Informationen zur Implementierung von Gender Mainstreaming für das Rechtsamt unbekannt. Einwohner- und Standesamt sowie das Brand- und Katastrophenschutzamt nutzen diese Informationen bereits, das Ordnungsamt, die EB Krankenhaus Neustadt bzw. Friedrichstadt jedoch nicht. Auch hier sollten die im MIS enthaltenen Hinweise auf ihre Nutzbarkeit vor allem für diese Eigenbetriebe überprüft und ergänzt werden.

Umsetzung von Gender Mainstreaming

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Geschäftsbereich Ordnung und Sicherheit ist in den einzelnen Fachbereichen von recht unterschiedlicher Bedeutung. So ist die Thematik „für die Arbeit des Ordnungsamtes nicht relevant“, weshalb „keine derartigen Maßnahmen eingeleitet werden“, die Sensibilität für die Strategie Gender Mainstreaming bewirken könnten. Daher werden weder der Gender-Check noch andere Instrumente der Strategie für die Tätigkeiten und Fachplanungen im Ordnungsamt genutzt.

Dagegen ist „die Bedeutung (...) [von Gender Mainstreaming] im [Rechts-]Amt bewusst“, dennoch sieht man auch hier „aus amtsspezifischen Gründen keinen Anwendungsbereich“, sodass „Maßnahmen (...) nicht indiziert“ waren. Auch wenn Gender Mainstreaming in den Fachplanungen des Rechtsamtes nicht berücksichtigt wird, so wird dennoch punktuell der Gender-Check genutzt und des Weiteren personalpolitische Maßnahmen zur Förderung der Sensibilität für die Strategie Gender Mainstreaming getroffen. Diese erstrecken sich zum einen auf die „Bewilligung von Anträgen auf verkürzte Arbeitszeiten (...) ohne Beachtung des Antrag stellenden Geschlechts des jeweiligen Elternteils“, zum anderen auf die „Gleichbehandlung bei Stellenbesetzungsverfahren“.

Die EB Krankenhaus Neustadt und Krankenhaus Friedrichstadt sind mit der Umsetzung von Gender Mainstreaming erst am Anfang. Ernsthafte Bemühungen diesbezüglich sind deutlich erkennbar. So nutzt der EB Krankenhaus Friedrichstadt bereits punktuell den Gender-Check und gibt an, dass die Berücksichtigung von Gender Mainstreaming in den Fachplanungen „in der Umsetzung“ begriffen und „Maßnahmen (...) in der Planung“ seien. Der EB Krankenhaus Neustadt berücksichtigt bereits Gender Mainstreaming punktuell in den Fachplanungen, nutzt jedoch nicht den Gender-Check. Zudem wird angeführt, dass „geschlechterspezifischer Einsatz von Krankenpflegern an entsprechend benötigter Stelle“ erfolgt. Welche weiteren Maßnahmen durch die Eigenbetriebe getroffen werden und welche Wirkung die bisherigen Maßnahmen zur Implementierung von Gender Mainstreaming haben, wird aus den jeweiligen Angaben nicht ersichtlich.

Im Einwohner- und Standesamt wird Gender Mainstreaming „stetig in den Arbeitsalltag integriert“. Hierzu zählt der Gebrauch „geschlechterspezifischer Sprache mit Kolleginnen/Kollegen, Bürgerinnen/Bürgern“, aber auch „die Personalauswahl (...) nach Leistungskriterien unabhängig von Geschlecht und Alter⁴. Weiterhin wird auf die Integration von Beschäftigten aus Minoritätsgruppen sowie Familienplanungen (Teilzeit, etc.) großer Wert gelegt“. Außerdem wird über Maßnahmen wie die „Schulung von Mitarbeiter/-innen und Führungskräften zu GM“, „Partizipationsgleichheit an Veranstaltungen“ sowie über „gendergerechte Datenerhebung“ Sensibilität für die Strategie Gender Mainstreaming erreicht. Detailliertere Angaben hierzu fehlen. Die Berücksichtigung von Gender Mainstreaming in Fachplanungen ist „in der Umsetzung“, weshalb der Gender-Check im Einwohner- und Standesamt vermutlich (noch) unbekannt ist.

Das Brand- und Katastrophenschutzamt sieht in der Strategie Gender Mainstreaming vornehmlich eine Möglichkeit, die Frauenförderung im Amt zu unterstützen. So kann hier eine „Erhöhung der Frauenrate im mittleren Dienst und gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst“ verzeichnet werden. Diesbezüglich wird angegeben, dass „im Bereich der Verwaltung (...) ein Frauenanteil von 73%“ erhoben worden sei und dass „bei den Führungskräften (...) dabei ein Anteil von 80%“ erfasst sei. So wurden vor allem Maßnahmen zur Personalentwicklung getroffen: „Bei Ausschreibungen für den mittleren und gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst werden alle Bewerbungen von Frauen berücksichtigt; bei Eignung erhalten Frauen bei der Einstellung den Vorrang.“ Darüber hinaus wird „bei allen Sanierungen und Neubauten der Feuerwehr- und Rettungswachen (...) die Spezifika der Geschlechter berücksichtigt, sodass keine Zwischenlösungen mehr auftreten.“ In den Fachplanungen des Brand- und Katastrophenschutzamtes wird Gender Mainstreaming bisher punktuell berücksichtigt. Entsprechend wird der Gender-Check eingesetzt.

5.2 Umsetzungsstand in den Ortsämtern und Ortschaften

Datenerfassung und –nutzung

In den Ortsämtern und Ortschaften werden weder geschlechterdifferenzierte Daten erfasst noch für Fachplanungen unter Berücksichtigung von Gender Mainstreaming genutzt. Teilweise davon ausgenommen sind die Ortsämter Cotta und Plauen sowie die Ortschaften Gompitz und Mobschatz, in denen die Nutzung geschlechterdifferenzierte Daten für Fachplanungen erfolgt. Dies sollte durch das Aufzeigen der Möglichkeiten, die die Einbeziehung solcher Daten mit sich bringen, bestärkt werden.

Erhalt und Nutzung von Informationen

Informationen von der und über die Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming erhalten alle Ortsämter, nicht jedoch alle Ortschaften. So erhält die Ortschaft Schönfeld-Weißig keine, die Ortschaft Langebrück gelegentlich hinreichende Informationen. Die Ortschaften Gompitz und Mobschatz geben zu diesem Punkt keine Auskunft.

Die Informationen zu Gender Mainstreaming aus dem MIS sind überwiegend bekannt und werden auch genutzt. Lediglich für die Ortsämter Leuben und Prohlis sind sie unbekannt. Hier muss stärker auf diese Form der Informationsbeschaffung hingewiesen werden.

Die Ortschaften Loschwitz und Blasewitz sowie die Ortschaften Langebrück und Schönfeld-Weißig nutzen die Informationen aus dem MIS nicht. Daher sollte in diesen Bereichen über die Möglichkeiten, die die Hinweise im MIS bieten, aufgeklärt werden sowie die Verwendbarkeit dieser Informationen für die Tätigkeit in den Ortsämtern und Ortschaften überprüft werden.

Umsetzung von Gender Mainstreaming

Die Angaben der einzelnen Ortsämter und Ortschaften ergeben insgesamt eine recht zurückhaltende und distanzierte Sichtweise gegenüber Gender Mainstreaming.

Die Ortsämter Klotzsche und Pieschen geben beispielsweise an, dass kein Handlungsbedarf gesehen werde. Auch die Ortschaften Cossebaude und Weixdorf weisen darauf hin, dass „konkrete Maßnahmen (...) nicht eingeleitet“ werden. Gender Mainstreaming wird hier (im Sinne des Top-Down-Ansatzes) im Wesentlichen als Führungsaufgabe betrachtet, die jedoch auf personalpolitische Maßnahmen beschränkt ist. Darüber hinaus wird die Entwicklung von Gender Mainstreaming insoweit eingeschätzt, dass die „Sensibilität für die geschlechterbezogene Sicht- und Arbeitsweise (...) integraler Bestandteil der täglichen Arbeit“ ist. Dennoch wird Gender Mainstreaming nicht in Fachplanungen berücksichtigt. Zudem werden Genderwissen und Genderkompetenz nicht für unbedingt erforderlich erachtet, da bedingt durch die kleine Zahl an Beschäftigten gut auf deren Bedürfnisse eingegangen werden könne, „sodass GM auch ohne umfangreiche Weiterbildungen ‚gelebt‘ werden kann.“ Diese Einschätzung verdeutlicht zum einen nochmals, dass die Sichtweise auf Gender Mainstreaming auf Personalpolitik beschränkt wird. Jedoch sind Genderwissen und -kompetenz notwendig, um die Strategie Gender Mainstreaming auch fachplanerisch gestalten und umsetzen zu können und damit Außenwirkung zu erzielen. Zum anderen lässt diese

⁴ An dieser Stelle soll darauf hingewiesen werden, dass dieses Vorgehen bei der Personalauswahl nicht automatisch geschlechtergerecht sein muss.

Feststellung einen eher negativen Rückschluss auf die bisher angebotenen Fortbildungen zu, weshalb die Qualität der Schulungen unter Berücksichtigung der bisherigen Evaluationen dazu überprüft werden sollte.

Da in den verbleibenden Ortsämtern (Loschwitz, Blasewitz, Leuben, Prohlis) und Ortschaften (Gompitz, Mobschatz, Langebrück, Schönfeld-Weißig) weder eine geschlechterdifferenzierte Datenerfassung bzw. -nutzung noch der Gebrauch des Gender-Checks noch die Berücksichtigung von Gender Mainstreaming in den Fachplanungen erfolgt, gibt es von diesen keine Angaben zur Umsetzung von Gender Mainstreaming. Ob Gender Mainstreaming zumindest in personalpolitischen Planungen eine Rolle spielt, bleibt ebenfalls offen.

Ausgenommen hiervon sind die Ortsämter Altstadt und Neustadt sowie Cotta und Plauen. Die OÄ Altstadt und Neustadt berücksichtigen Gender Mainstreaming punktuell in ihren Fachplanungen und nutzen, wenn auch sehr selten, den Gender-Check für ihre Arbeit. Die Entwicklung und Wirkung von Gender Mainstreaming wird wie folgt beurteilt: „In der Bürgerberatung werden im täglichen Bürgerservice die Prinzipien des GM berücksichtigt, da die Mitarbeiter/-innen in den Vorjahren dazu geschult wurden; im Schriftverkehr beider Ortsämter findet dies Anwendung; im Aufgabenbereich der Ortsbeiratsangelegenheiten, u.a. bei Behandlung von Vorlagen und Anträgen, wird die Nachhaltigkeit bereits bei der Erstellung durch die Fachämter berücksichtigt; bei der Mitarbeit in Projektgruppen wenden die Mitarbeiter/-innen beider Ortsämter Gender an.“ Geschlechtersensibilität wird in diesen Ortsämtern vorrangig über die Teilnahme der Beschäftigten an Fortbildungen zum Thema Gender Mainstreaming erreicht.

Die Angaben aus den Ortsämtern Cotta und Plauen sind weniger detailliert, dennoch lässt sich auch hier der Wille zur Umsetzung von Gender Mainstreaming erkennen, denn die Strategie wird hier regelmäßig in ihren Fachplanungen beachtet. Der Einsatz des Gender-Checks erfolgt punktuell. Insgesamt wird die Entwicklung und Wirkung von Gender Mainstreaming als „positiv“ eingeschätzt.

Zusammenfassung

Die Ausführungen zum Geschäftsbereich Ordnung und Sicherheit verdeutlichen, dass Sinn und Relevanz von Gender Mainstreaming zu einem großen Teil noch nicht erkannt worden sind und an dieser Stelle weiterer Aufklärungsbedarf besteht. Dies gilt insbesondere für die Ortsämter (mit Ausnahme OÄ Altstadt/Neustadt/Cotta/Plauen) und Ortschaften sowie für Ordnungsamt und Rechtsamt. Dennoch lassen sich eindeutige Bestrebungen zur Umsetzungen von Gender Mainstreaming finden, die zukünftig stärker unterstützt werden sollten. Da es sich bei Gender Mainstreaming um eine Top-Down-Strategie handelt, muss dahingehend den Führungskräften mehr Verantwortung und Vorbildfunktion übertragen werden, um Hinweisen wie denen der Ortsämter Klotzsche und Pieschen, „von den Beschäftigten wurden keine Hinweise, Anregungen, Erfordernisse bzw. erforderliche Maßnahmen angezeigt“, beikommen zu können. Dass die Wirkung von Gender Mainstreaming nicht nur über personalpolitische Maßnahmen nach innen, sondern auch über die Integration in die tägliche Arbeit sowie in Fachplanungen nach außen von Bedeutung ist, sollte daher in den Bereichen hervorgehoben und zusätzlich die Herausarbeitung von Schnittstellen zu Gender Mainstreaming unterstützt werden.

6. Umsetzungsstand im Geschäftsbereich Kultur (GB 4)

Die Berichterstattung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming wurde durch alle Fachbereiche des Geschäftsbereiches Kultur unterstützt.

Fortbildungen

Aus dem Geschäftsbereich Kultur nahmen bisher 57 Beschäftigte, darunter 35 Mitarbeiterinnen und 22 Mitarbeiter, an einem Grundkurs Gender Mainstreaming teil.

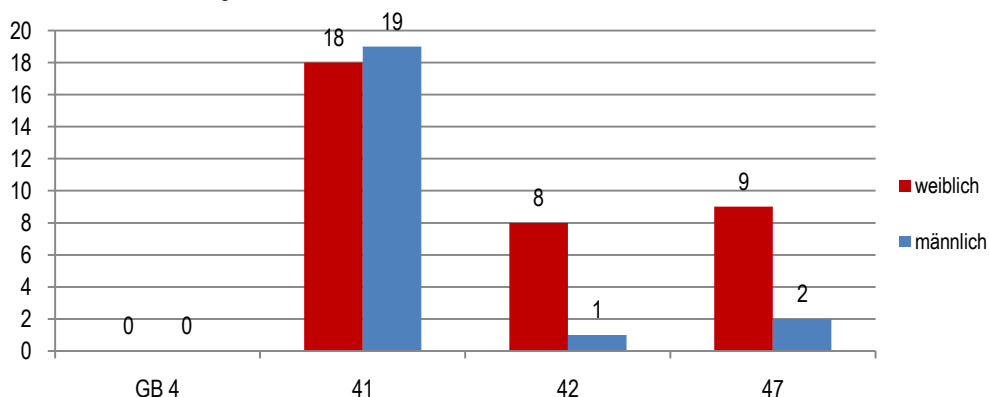


Abb. 11: GB 4 - Teilnahme der Beschäftigten aus den einzelnen Fachbereichen Grundseminar Gender Mainstreaming

Am Workshop Gender Mainstreaming nahmen 12 Mitarbeiterinnen und 9 Mitarbeiter des Amtes für Kultur und Denkmalschutz teil.

Datenerfassung und –nutzung

In den Fachbereichen des Geschäftsbereiches Kultur werden, mit Ausnahme des Amtes für Kultur und Denkmalschutz, fachbereichsbezogen statistische Daten geschlechterdifferenziert erfasst und auch zur zielgerichteten Umsetzung von Gender Mainstreaming in Fachplanungen genutzt. Das Stadtarchiv erfasst entsprechende Daten zu Aus- und Fortbildungen, die Städtischen Bibliotheken erfassen geschlechterdifferenzierten Daten sowohl für Personalstatistiken (Stellenbesetzungsplan, Fortbildungsstatistik) als auch für Projektplanungen.

Erhalt und Nutzung von Informationen

Im Geschäftsbereich Kultur werden Informationen von der und über die Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming an alle Fachbereiche weitergeleitet, wobei das Amt für Kultur und Denkmalschutz diese Informationen nur gelegentlich erhält. Dies spricht für eine gut funktionierende Kommunikation innerhalb des Geschäftsbereiches.

Auch die im MIS verfügbaren Informationen zur Implementierung von Gender Mainstreaming sind bekannt und werden von den Städtischen Bibliotheken sowie dem Stadtarchiv eingesetzt. Das Amt für Kultur und Denkmalschutz gibt jedoch an, diese Informationen nicht zu nutzen.

Umsetzung von Gender Mainstreaming

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Geschäftsbereich Kultur schreitet voran. So wird in den einzelnen Fachbereichen Gender Mainstreaming jeweils punktuell in den Fachplanungen berücksichtigt. Entsprechend wird auch der Gender-Check genutzt, der nur im Stadtarchiv teilweise noch unbekannt ist, weshalb hier stärker auf dieses Instrument und seine Möglichkeiten hingewiesen werden sollte.

Die Entwicklung und Wirkung von Gender Mainstreaming wird positiv, wenn auch mit Einschränkungen, betrachtet. Das Amt für Kultur und Denkmalschutz gibt an, dass „in Schreiben und in Vorlagen (...) weitgehend die gendergerechte Sprache umgesetzt“ und dass „auch bei Vorschlägen für die Besetzung von Gremien (...) auf eine paritätische Besetzung geachtet [wird], wobei der Fokus auf die fachliche Eignung gesetzt werden muss.“ Des Weiteren führt das Amt aus: „Die Kernaufgabe der Kulturförderung unterscheidet in der Regel nicht zwischen Nutzergruppen, eine Geschlechtsdifferenzierung wird nicht vorgenommen. Ziel ist die Sicherstellung eines Kulturangebotes für alle.“ Dass an dieser Stelle keine Differenzierung der Nutzergruppen vorgenommen wird, kann nicht im Sinne des angestrebten Zieles sein, da gerade die Umsetzung von Gender Mainstreaming unter Berücksichtigung geschlechterdifferenzierter Nutzerdaten die Möglichkeit bietet, ein entsprechendes Kulturangebot sicherzustellen. Als positives Beispiel seien hier die Technischen Sammlungen Dresden genannt. Mit den „Nachhaltigkeitsprüfungen bei Vorlagen“, die das Amt für Kultur und Denkmalschutz vornimmt, um eine Sensibilität die Strategie Gender Mainstreaming zu erreichen, bedeutet diesbezüglich ein weiterer Schritt in die richtige Richtung.

Die Städtischen Bibliotheken beurteilen die bisherige Entwicklung von Gender Mainstreaming als „konstant positiv“, wobei die Wirkung der eingesetzten Maßnahmen als gering eingeschätzt wird. Die Maßnahmen erstrecken sich dabei über „Infos zu Schulungen [und] Auswertungen von statistischen Analysen“. Zusätzliche Maßnahmen sollen nicht eingeleitet werden.

Vom Stadtarchiv wurden keine Aussagen zu den Punkten Entwicklung, Wirkung und weitere Maßnahmen getroffen.

Zusammenfassung

Im Geschäftsbereich Kultur wird die Umsetzung von Gender Mainstreaming spürbar unterstützt. Dennoch sollten im Amt für Kultur und Denkmalschutz weitere Möglichkeiten und Maßnahmen aufgezeigt werden, über die das Ziel der „Sicherstellung eines Kulturangebotes für alle“ auch tatsächlich realisiert werden kann.

Überraschend sind die teilweise verhaltenen Angaben der Städtischen Bibliotheken, da diese bekanntlich ein gutes Beispiel praktischer Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Arbeit des Fachbereiches darstellen. Hier sollte vor allem näher darauf eingegangen werden, warum die bisherigen Maßnahmen trotz positiver Einschätzung „nur geringe Wirkung“ gezeigt haben.

Darüber hinaus zeigt sich das Stadtarchiv gegenüber der Umsetzung von Gender Mainstreaming eher zurückhaltend.

7. Umsetzungsstand im Geschäftsbereich Soziales (GB 5)

Aus dem Geschäftsbereich Soziales beteiligten sich alle Fachbereiche an der Berichterstattung zu Gender Mainstreaming.⁵

Fortbildung

Bisher nahmen 83 Beschäftigte des Geschäftsbereiches Soziales an Grundseminaren Gender Mainstreaming teil, worunter sich 74 Mitarbeiterinnen und 9 Mitarbeiter befinden.

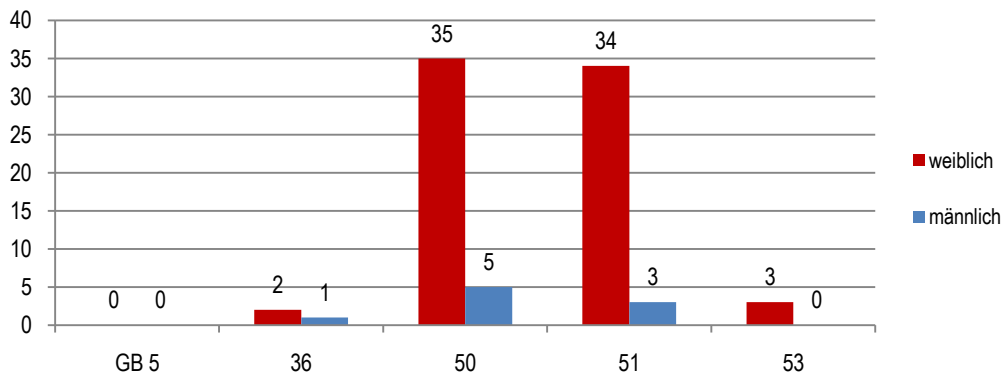


Abb. 12: GB 5 - Teilnahme der Beschäftigten aus den einzelnen Fachbereichen am Grundseminar Gender Mainstreaming

Des Weiteren nahmen aus dem Sozialamt 2 Mitarbeiter und 12 Mitarbeiterinnen sowie aus dem Jugendamt 9 Mitarbeiterinnen und 2 Mitarbeiter an Workshops zu Gender Mainstreaming teil.

Datenerfassung und -nutzung

Die Erfassung fachbereichsbezogener statistischer Daten differenziert nach Geschlechtern erfolgt in fast allen Fachbereichen des Geschäftsbereiches Soziales. Dies betrifft vor allem Daten zur Personalstatistik (Sozialamt: Fortbildungsstatistik; Gesundheitsamt: Daten zur Situation der Aus- und Fortbildung; EB Kindertageseinrichtungen: „Führungskräfte, Qualitätsmanagementbeauftragte, Honorarkräfte“). Das Jugendamt gibt an, „bereits in allen statistischen Erfassungen“ Daten nach Geschlecht zu differenzieren und plant dies zusätzlich „für die statistische Erfassung der Hilfen zur Erziehung.“

Zudem werden von Sozialamt, Jugendamt und EB Kindertageseinrichtungen geschlechterdifferenzierte Daten zur zielgerichteten Umsetzung von Gender Mainstreaming in den jeweiligen Fachplanungen einbezogen; das Jugendamt und der EB Kindertageseinrichtungen planen zudem eine weitere Nutzung solcher Daten für zukünftige Fachplanungen. Eine entsprechende Datenerfassung und -nutzung wird durch das Veterinär- und Lebensmittelüberwachungsamt nicht betrieben. Auch das Gesundheitsamt nutzt keine geschlechterdifferenzierten Daten für Fachplanungen. Hier sollte geprüft werden, welche Daten diesbezüglich dennoch relevant wären, um die Prozesse gendergerecht optimieren zu können.

Erhalt und Nutzung von Informationen

Die Verbreitung der Informationen von der und über die Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming erfolgt im Geschäftsbereich Soziales recht gut, so dass alle Fachbereiche hinreichende Informationen erhalten. Sozialamt, Jugendamt sowie der EB Kindertageseinrichtungen erhalten diese jedoch nur gelegentlich, weshalb hier eine regelmäßiger Informationsweiterleitung zukünftig anzuregen wäre.

Zudem nutzen auch alle Fachbereiche die im MIS verfügbaren Informationen zur Implementierung von Gender Mainstreaming.

Umsetzung von Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming ist im Geschäftsbereich Soziales ein Thema, das ernstgenommen wird. Dies gilt insbesondere für die Fachämter Sozialamt, Jugendamt sowie für den EB Kindertageseinrichtungen. In Sozial- und Jugendamt wird Gender Mainstreaming in den Fachplanungen regelmäßig berücksichtigt, im EB Kindertageseinrichtungen zumindest punktuell. Auch der Gender-Check wird (punktuell in Sozial- u. Jugendamt bzw. sehr selten im EB) genutzt.

⁵ Ausgenommen hiervon ist der Bereich der/ des Beauftragten für das WHO-Projekt, da die Stelle zum Befragungszeitpunkt nicht besetzt war.

Die Entwicklung von Gender Mainstreaming wird im Sozialamt „als positiv bewertet“. Weiterhin wird ausgeführt: „Das Sozialamt stand und steht in seinem Geschäftskreis begründet dem Anliegen von GM generell schon immer offen gegenüber; Aspekte des GM fließen in die Betrachtungsweisen der täglichen Aufgabe ein.“ Sensibilität für Gender Mainstreaming erreicht das Sozialamt vor allem über Fortbildungen zum Thema, auf die insbesondere Führungskräfte gezielt hingewiesen würden. Auch „in amtseigenen Fortbildungen mit Breitenwirkung (...) fließen Gender-Aspekte mit ein.“

Im EB Kindertageseinrichtungen hat Gender Mainstreaming „momentan eine geringe Bedeutung“, da „Themen wie Burnout, Personalausfall/-mangel sowie fachlich, pädagogische Themen“ derzeit eine gewichtigere Bedeutung zukäme. Eine Sensibilisierung zum Thema wird über „das Bildungscurriculum zum Sächsischen Bildungsplan und die Fachberatung des Eigenbetriebes“ erreicht. Darüber hinaus werde ein „gezielte Personaleinsatzplanung von Männern“ vorgenommen. Zusätzlich spielen Maßnahmen wie Fortbildungen, Zielvereinbarungen, „Supervisionen und Coaching von Führungskräften“ sowie eine von „Referenten gestützte Teamentwicklung“ eine wesentliche Rolle. Um die in den Kindertageseinrichtungen vorhandenen Berufsbilder auch Männern näherzubringen, „sind Gespräche mit Ausbildungseinrichtungen in Dresden“ u.a. zur Gestaltung der Ausbildung sowie „mit der Agentur für Arbeit zu Umschulungsmaßnahmen für Männer in der beruflichen Neuorientierung“ geplant.

Das Veterinär- und Lebensmittelüberwachungsamt sowie das Gesundheitsamt hingegen sehen keine Relevanz zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in den eigenen Fachplanungen. Daher wird auch auf die Nutzung des Gender-Checks verzichtet. Zur Entwicklung und Wirkung von Gender Mainstreaming hält das Gesundheitsamt fest, dass es nicht anders sei als ohne Gender Mainstreaming, weshalb dahingehend keine Maßnahmen getroffen wurden/ werden.

Das Jugendamt lässt diese Punkte offen.

Zusammenfassung

Die zuvor getroffenen Aussagen verdeutlichen, dass die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Geschäftsbereich Soziales unterstützt wird, u.a. dadurch, dass Informationen in die Fachbereiche weitergeleitet werden und eine Berücksichtigung von Gender Mainstreaming in den Fachplanungen stattfindet. Recht gute Ansätze zeigen hierbei das Sozialamt sowie der Eigenbetrieb Kindertageseinrichtungen. Auch das Jugendamt berücksichtigt Gender Mainstreaming regelmäßig in Fachplanungen. Dennoch fällt auf, dass es sich bei der Berichterstattung sehr zurückhält, obwohl es durch die Umsetzung des Dresdner Wirkungszielkatalogs als erfreuliches praktisches Beispiel zur Umsetzung von Gender Mainstreaming gilt. Diesbezüglich erlebte Erfahrungen und Erkenntnisse werden bedauerlicherweise nicht angegeben.

Das Gesundheitsamt sowie das Veterinär- und Lebensmittelüberwachungsamt sehen offenbar noch keine Veranlassung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming. Dass das Thema auch für diese Fachbereiche sinnvoll ist, muss entsprechend aufgezeigt werden.

8. Umsetzungsstand im Geschäftsbereich Stadtentwicklung (GB 6)

An der Berichterstattung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming beteiligten sich alle Fachbereiche des Geschäftsbereiches Stadtentwicklung.

Fortbildungen

An den Grundseminaren Gender Mainstreaming nahmen insgesamt 58 Beschäftigte des Geschäftsbereiches Stadtentwicklung teil, darunter 32 Mitarbeiterinnen und 26 Mitarbeiter.

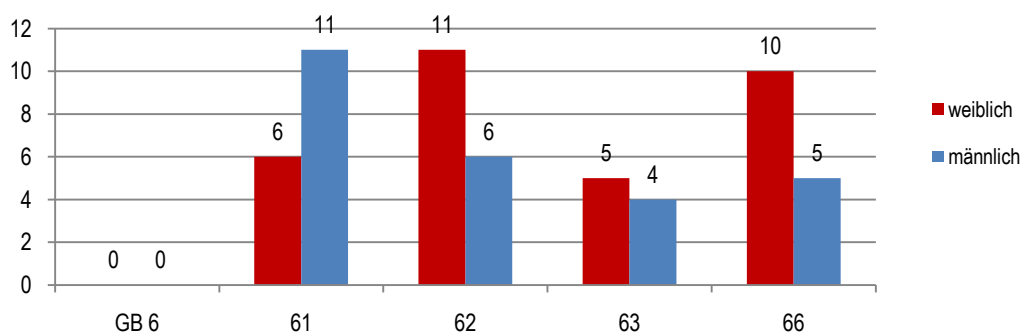


Abb. 13: GB 6 - Teilnahme der Beschäftigten aus den einzelnen Fachbereichen am Grundseminar Gender Mainstreaming

An den Workshops zu Gender Mainstreaming nahmen 8 Mitarbeiter und 2 Mitarbeiterinnen des Stadtplanungsamtes, ein Mitarbeiter des Bauaufsichtsamtes sowie je 3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Straßen- und Tiefbauamtes teil.

Datenerfassung und –nutzung

Die geschlechterdifferenzierte fachbereichsbezogene Datenerfassung beschränkt sich im Geschäftsbereich Stadtentwicklung auf Daten der Personalstatistik, die lediglich im Stadtplanungsamt („Anteil an Fortbildungsmaßnahmen“) und im Bauaufsichtsamt („Fortbildungsmaßnahmen, Frauenförderstatistik, Personalbericht“) durchgeführt wird. Eine Datennutzung zur zielgerichteten Umsetzung von Gender Mainstreaming in Fachplanungen erfolgt in keinem der Fachbereiche. Dies überrascht, da zumindest die Abteilung Mobilität des Stadtplanungsamtes für Fachplanungen auf geschlechterdifferenzierte Daten der durch die TU Dresden durchgeführte Verkehrserhebung „Mobilität in Städten – SrV“⁶ zurückgreift.

Erhalt und Nutzung von Informationen

Bis auf das Straßen- und Tiefbauamt erhalten alle Fachbereiche Informationen von der und über die Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming. Städtisches Vermessungsamt sowie das Bauaufsichtsamt erhalten diese jedoch nur gelegentlich, weshalb hier eine regelmäßige Informationsweiterleitung angeregt werden sollte.

Des Weiteren nutzen fast alle Fachbereiche die im MIS verfügbaren Informationen zur Implementierung von Gender Mainstreaming. Ausgenommen davon ist das Städtische Vermessungsamt.

Umsetzung von Gender Mainstreaming

Die Berücksichtigung von Gender Mainstreaming erfolgt in den jeweiligen Fachplanungen fast durchgängig: so wird es im Bauaufsichtsamt, regelmäßig im Stadtplanungsamt und, wenn auch sehr selten, im Straßen- und Tiefbauamt beachtet. Dennoch nutzt nur das Stadtplanungsamt (regelmäßig) den Gender-Check.

Ferner gibt das Stadtplanungsamt an, dass „im Rahmen der Bauleitplanungen (...) jeweils Genderaspekte behandelt“ werden und dass „durch gezielte Gespräche sowie generelle Beobachtung der Behandlung von Genderaspekten in den Bauleitplanungen“ eine Sensibilität für Gender Mainstreaming erreicht werde.

Im Bauaufsichtsamt wird die Entwicklung von Gender Mainstreaming derzeit so festgehalten, dass „GM (...) konsequent in der Personalpolitik verfolgt“ werde, der „schriftliche und mündliche Sprachgebrauch (...) durchgängig geschlechtergerecht“ sei und die Schulung der Führungskräfte zum Thema stattgefunden habe. Zudem wird über Maßnahmen wie die „Aufforderung zur Inanspruchnahme von neuen Fortbildungsangeboten, Auswertung von geschlechterspezifischen Problemen [sowie] wiederholte Hinweise in den DB zu GM“ zum Thema sensibilisiert. Darüber hinaus regt das Bauaufsichtsamt an, einen „GM-Kummerkasten“ einzurichten.

Im Städtischen Vermessungsamt hingegen erfolgt keine Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Fachplanungen. Diesbezüglich werden auch keine weiteren Erläuterungen angegeben. Auch das Straßen- und Tiefbauamt verzichtet auf weitere Anmerkungen zu den getroffenen Maßnahmen.

Zusammenfassung

Über die Ausführungen wird deutlich, dass mit dem Thema Gender Mainstreaming im Geschäftsbereich Stadtentwicklung recht ambivalent umgegangen wird. Das Stadtplanungsamt, das bereits für seine praktische Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Hauptabteilung Mobilität bekannt ist, führt Gender Mainstreaming konsequent weiter. Auch das Bauaufsichtsamt ist um eine weitere Umsetzung bemüht und zeigt Interesse am Thema, so dass hier beispielsweise ein Gender-Kummerkasten⁷ vorgeschlagen wird. Im Straßen- und Tiefbauamt sind Ansätze der Implementierung von Gender Mainstreaming zu erkennen, eine konsequente Umsetzung fehlt jedoch bislang.

Das Städtische Vermessungsamt dagegen lässt diese Ansätze nicht erkennen und lässt die Relevanz des Themas Gender Mainstreaming im Fachbereich vermissen. Hier ist Unterstützung zur Herausarbeitung von Schnittstellen zu Gender Mainstreaming notwendig.

⁶ vgl. Landeshauptstadt Dresden (2008): Gender Mainstreaming – Der Weg zum Ziel. Ein Arbeitsmaterial. Dresden: Seite 8.

⁷ Hinweis: Bei Fragen, Hinweisen oder Problemen zu Gender Mainstreaming können sich Beschäftigte und Führungskräfte der Stadtverwaltung Dresden an die (zentrale) Clearingstelle, besetzt durch Frau Mann (Haupt- und Personalamt, SG 10.51; Mitglied der AG Gender), wenden.

9. Umsetzungsstand im Geschäftsbereich Wirtschaft (GB 7)

Die Mitwirkung am Jahresbericht zur Umsetzung von Gender Mainstreaming erfolgte durch alle Fachbereiche, dem Eigenbetrieb Friedhofs- und Bestattungswesen sowie durch die Geschäftsbereichsleitung des Geschäftsbereiches Wirtschaft.

Fortbildungen

Aus dem Geschäftsbereich Wirtschaft nahmen 34 Beschäftigte an den Grundseminaren Gender Mainstreaming teil, darunter 19 Mitarbeiterinnen und 15 Mitarbeiter. Am Workshop nahmen keine Beschäftigten des Geschäftsbereiches teil.

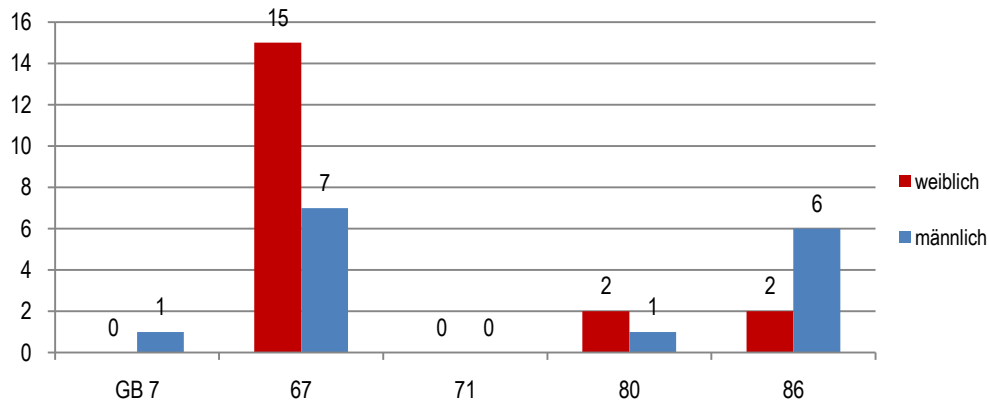


Abb. 14: GB 7 - Teilnahme der Beschäftigten aus den einzelnen Fachbereichen am Grundseminar Gender Mainstreaming

Datenerfassung und -nutzung

Im Geschäftsbereich Wirtschaft werden keine geschlechterdifferenzierten fachbereichsbezogenen Daten erfasst. Lediglich das Amt für Stadtgrün und Abfallwirtschaft erfasst Daten für die Fortbildungsstatistik. Die Geschäftsbereichsleitung plant die Erfassung entsprechender Daten, da hier bereits geschlechterdifferenzierte Daten zur zielgerichteten Umsetzung von Gender Mainstreaming in Fachplanungen genutzt werden. Diesbezüglich bleibt sie eine Ausnahme, denn alle anderen Fachbereiche nutzen solche Daten nicht. Das Umweltamt begründet dies damit, dass es keine relevanten Fachplanungen gäbe.

Auch das Amt für Wirtschaftsförderung begründet unter dem Punkt Entwicklung und Wirkung von Gender Mainstreaming diesen Umstand damit, dass „keine Genderrelevanz (...) bzw. geschlechterbezogene Benachteiligung“ vorliege. In Auftrag gegebene Studien würden nur „nach fachlichen bzw. branchenspezifischen Gesichtspunkten differenziert.“ Dies kann jedoch widerlegt werden, denn auch hier besteht Genderrelevanz bezüglich einer gerechten Ressourcenverteilung (vgl. Gender-Check).

Erhalt und Nutzung von Informationen

Die Informationen von der und über die Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming erreichen alle Fachbereiche, auch die im MIS verfügbaren Informationen zum Thema werden durch alle Bereiche genutzt. Dies spricht für einen wirklich guten Informationsstand.

Umsetzung von Gender Mainstreaming

Der gute Informationsstand im Geschäftsbereich Wirtschaft wirkt scheinbar positiv auf die fast durchgängige (eher punktuelle) Nutzung des Gender-Checks in den Fachbereichen. Ausgenommen davon ist das Amt für Wirtschaftsförderung, das dieses Instrument nicht gebraucht. Dennoch berücksichtigen nur die Geschäftsbereichsleitung (punktuell) sowie der EB Friedhofs- und Bestattungswesen (regelmäßig) Gender Mainstreaming in ihren Fachplanungen. Zukünftig sollte hierfür die Nutzung geschlechterdifferenzierter Daten angeregt werden, da diese erst Handlungsbedarf aufzeigen und somit die Grundlage für eine gendergerechte Fachplanung bilden.

Für die Geschäftsbereichsleitung bildet „der Einsatz für Chancengleichheit und gerechte Verhältnisse zwischen Frauen und Männern (...) schon über einen längeren Zeitraum eine Arbeitsgrundlage (...). Durch entsprechende Maßnahmen wird darauf hingearbeitet, dass der Gedanke des GM nachhaltig in der Arbeitswelt verankert wird.“ Diese Maßnahmen beinhalten eine „turnusmäßige Thematisierung in DB, umfassende geschlechterspezifische Sprache im Schriftverkehr, in Satzungen [und im] Arbeitsalltag.“ Darüber hinaus werden eine „Verbesserung des Informationsflusses zu Strategie und Umsetzung des GM“ und eine Erweiterung der Fortbildungsmaßnahmen zum Thema angestrebt. Zudem weist die Geschäftsbereichsleitung darauf hin, dass „in der AG Gender besprochene Dokumente (...) nach Bestätigung den Amtsleiterinnen/Amtsleitern zugänglich gemacht werden“ sollten.

Das Amt für Stadtgrün und Abfallwirtschaft beurteilt die Entwicklung und Wirkung von Gender Mainstreaming als positiv im Zusammenhang mit Frauenförderung, da hier eine ausgewogene Anzahl von Frauen und Männern in Führungspositionen erreicht werden konnte - Tendenz steigend. Maßnahmen, die für Gender Mainstreaming sensibilisieren sollen, beschränken sich jedoch auf die Schulung der Führungskräfte zum Thema sowie auf regelmäßige Informationen zum Thema über „entsprechende Umläufe/Broschüren“.

Der EB Friedhofs- und Bestattungswesen bewertet die Entwicklung von Gender Mainstreaming als „überaus positiv“: „Der Einsatz für gerechte Verhältnisse und Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern ist schon seit vielen Jahren ein wachsendes Anliegen des EB; die bisher eingeleiteten Maßnahmen verbessern die Situation der Beschäftigten im EB nachhaltig.“ Zu diesen Maßnahmen gehören die „Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenssituationen der Mitarbeiter/-innen im Arbeitsprozess“, die kontinuierliche Umsetzung geschlechtergerechter Sprache in Satzungen, eine „ausführliche Informationsweitergabe der GM-Strategie in den DB, Analysen der geschlechterspezifischen Situation für die Arbeitsbereiche [sowie] Controlling der eingeleiteten Maßnahmen.“

Die Entwicklung und Wirkung von Gender Mainstreaming im Umweltamt wird dahingehend eingeschätzt, dass nun „personelle Maßnahmen zur Vereinbarung von Familie und Beruf (z.B. Teilzeitarbeit, Elternzeit, Freistellungen) (...) für Frauen und Männer gleichermaßen unterstützt“ würden. Weitere Maßnahmen zur Sensibilisierung für Gender Mainstreaming belaufen sich wiederum nur auf die „Teilnahme von Führungskräften und Beschäftigten an Fortbildungsveranstaltungen GM.“

Aus dem Amt für Wirtschaftsförderung gibt es keine Angaben zu Entwicklung und Wirkung von Gender Mainstreaming oder zu eingeleiteten Maßnahmen.

Zusammenfassung

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Geschäftsbereich Wirtschaft wird vor allem auf personalpolitischer Ebene betrieben, konkrete Maßnahmen, die über Fachplanungen auch nach außen wirken, fehlen noch. Dennoch sind in den Fachbereichen Bestrebungen hierzu zu erkennen. Für das Amt für Wirtschaftsförderung scheint Gender Mainstreaming weder hinsichtlich personalpolitischer noch fachplanerischer Maßnahmen ein Thema zu sein, so dass Bedeutung und Möglichkeiten von sowie Schnittstellen zu Gender Mainstreaming aufgezeigt werden sollten. Um die Herausforderungen, die aufgrund des demographischen Wandels und dessen Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt entstehen, begegnen zu können, wird es zukünftig wichtig sein Gender Mainstreaming in Fachplanungen einzubeziehen, um ein attraktives Umfeld für eine Vielfalt an Erwerbsmöglichkeiten zu schaffen und so auch Frauen und deren Qualifikationen und Wissenspotenziale zu gewinnen.