

Landeshauptstadt Dresden  
Gleichstellungsbeauftragte  
für Frau und Mann

GZ: (GLB) GL

Bearbeiterin: Frau Winkler

Tel.: 4 88 28 13

Sitz: II/126 a

Datum: 09.02.10

Beigeordneter für Allgemeine Verwaltung  
Herrn Winfried Lehmann

**Vorlage für die Dienstberatung der Oberbürgermeisterin  
Strategisches Personalentwicklungskonzept der Stadtverwaltung Dresden (Fortschreibung)**

Sehr geehrter Herr Lehmann,

ich stimme der o. g. Vorlage nicht zu. Begründung:

1. Zu den Zielen der Personalentwicklung gehört die Gewährleistung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dafür finden sich insbesondere im Kapitel „Frauenförderung“ konkrete Aussagen. Die Vereinbarkeitsfrage ist jedoch eine Frage von Frauen und Männern, und daher nicht nur unter dem Kapitel „Frauenförderung“ abzuhandeln. Es ist äußerst unglücklich, die Vereinbarkeitsfrage von Männern unter der Überschrift „Frauenförderung“ kurz zu erwähnen (auch wenn dies auf einen „Konstruktionsfehler“ des Sächsischen Frauenförderungsgesetzes zurückgeht) und in Ansätzen abzuhandeln. Mit einer derartigen Praxis wird die Vereinbarkeitsfrage als eine überwiegend weibliche identifiziert und anerkannt, stereotype Zuschreibungen für beide Geschlechter werden manifestiert. Ich denke, dass wir die Möglichkeit besitzen, unabhängig der Perspektive des Sächs. FFG (es entstand bereits 1994), nach Formulierungswegen im vorliegenden Konzept zu suchen, die die Vereinbarkeit von Vaterschaft und Beruf besser als wichtigen Schwerpunkt hervorheben. Möglich ist zu den Ausführungen in 7.17 daher, aufgrund des Nutzungsverhaltens von Teilzeitarbeit und Teleheimarbeit (überwiegend durch Frauen) in den Kapiteln 7.19 und 7.20 einen expliziten Hinweis und strategischen Schwerpunkt zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer / Väter zusätzlich zu setzen.
2. Die Vereinbarkeitsfrage von Beruf und Familie ist in der genannten Vorlage zu einseitig (vor dem Hintergrund des demografischen Wandels) auf die Vereinbarkeit von Kindererziehung und Beruf gesetzt. Sehr deutlich wird dies im Kapitel 7.17 bei den Zielen der Frauenförderung. Gerade Fragen der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wird in Zukunft ein höherer Stellenwert zukommen. Dieser ist sowohl im Kapitel „Frauenförderung“ als auch für Frauen und Männer in den Darstellungen der Möglichkeiten der Instrumente zur Personalentwicklung (z. B. Teilzeit / Teleheimarbeit) stärker zu würdigen und konkret zu benennen.

...

3. Im Kapitel 7.17 „Frauenförderung“, Absatz Aufgaben und Ziele, sind die Ausführungen zum Frauenförderplan dahingehend zu ergänzen, dass der Frauenförderplan nicht nur konkrete Aufgabenstellungen beinhalten muss, sondern auch verstärkt für eine wirkliche Umsetzung mit abrechenbaren Zielen, Maßnahmen und verbindlichen Zuständigkeitsregeln zu ergänzen ist.
4. Vor dem Hintergrund, dass es auch innerhalb der Stadtverwaltung sowohl Berufe als auch Bereiche gibt, in denen jeweils Frauen oder Männer stark unterrepräsentiert sind (die sogenannten typischen Frauen- oder Männerberufe/-branchen, wie z. B. der pädagogische Bereich bzw. die Feuerwehr oder der Baubereich, selbst die Sekretariatsbereiche), sollte in den folgenden Jahren mehr Wert darauf gelegt werden, in der Ausbildungs- als auch in der Einstellungspraxis schon bei den Ausschreibungen jeweils Frauen oder Männer für eine Bewerbung in dem „untypischen“ Beruf / Branche zu ermutigen. Dies geschieht jetzt schon in ausgewählten Teilbereichen bzw. bei Führungspositionen (Frauen) und könnte ausgeweitet werden. Gleichzeitig sollte geprüft werden, ob die Möglichkeit besteht, einen entsprechenden Passus (im Konzept) und bei den Ausschreibungen aufzunehmen, dass in diesen Berufen oder Branchen bei gleicher Eignung das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht bevorzugt berücksichtigt wird. Diese Verfahrensweise ist m. E. durch die Strategie des Gender Mainstreaming und auch durch das AGG (positive Diskriminierung...) gedeckt.
5. Aufgrund meiner zehnmonatigen Vertretung der Ausländerbeauftragten und der Federführung bei der Entstehung des Integrationskonzeptes sowie des dazugehörigen Handlungsplanes muss ich noch folgenden Hinweis geben: Ich erachte es als schwerwiegendes Versäumnis, dass die beiden Dokumente, obwohl sie für die Stadtverwaltung verbindlichen Charakter tragen und zahlreiche Aussagen für die strategische Personalentwicklung der folgenden Jahre beinhalten, keine ausreichende und konsequente Berücksichtigung in der Fortschreibung gefunden haben. Dies ist dringend und konsequent nachzuholen.

Mit freundlichen Grüßen



Kristina Winkler  
Gleichstellungsbeauftragte  
für Frau und Mann