



Beigeordneter für Personal und Recht  
Herrn Dr. Peter Lames

Landeshauptstadt Dresden  
Gleichstellungsbeauftragte  
für Frau und Mann

GZ: (GLB) GL  
Bearbeiterin: Frau Dr. Stanislaw-Kemenah  
Telefon: (03 51) 4 88 28 13  
Sitz: Dr.-Külz-Ring 19  
E-Mail: gleichstellungsbeauftragte  
@dresden.de  
Datum: 17.02.2016

## Vorlage für die Dienstberatung des Oberbürgermeisters Personalentwicklungskonzept der Stadtverwaltung Dresden

Sehr geehrter Herr Dr. Lames,

ich nehme die o. g. Vorlage für die Dienstberatung des Oberbürgermeisters mit folgenden Hinweisen zur Kenntnis:

1. Der 1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan in Umsetzung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene sieht für den Artikel 11 (Die Stadt als Arbeitgeberin) als Ziel u. a. vor: „Die Stadt Dresden stellt einen durchgängigen Informationsfluss für sämtliche Beschäftigte durch das Mitarbeiterinformationssystem sicher“. Entsprechend lautet die zugehörige Maßnahme, schrittweise die Einrichtung eines entsprechenden Zugriffs auf das MIS für alle Mitarbeitenden der LH Dresden incl. der Eigenbetriebe vorzunehmen. Dies ist hinsichtlich des Punktes 7.1.6 „Wissensmanagement“ des Personalentwicklungskonzeptes (PEK), wo bereits auf eine vorhandene Informationsplattform für alle Beschäftigten verwiesen wird (S. 15), zu ergänzen.
2. Des Weiteren zielt der genannte Artikel 11 des 1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplanes auch darauf ab, dass die Stadt Dresden Rahmenbedingungen schafft, welche die Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf optimieren und fördern. Dies bezieht sich ausdrücklich nicht nur auf die Frauenförderung, sondern auf Mitarbeitende, Führungskräfte und Personalverantwortliche der LH Dresden allgemein. Daher ist unter 7.5 „Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ des PEK (S. 24) zu ergänzen: „Gemäß der entsprechenden Maßnahme des Gleichstellungs-Aktionsplanes leistet die LH Dresden Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege sowie bei der Erarbeitung von Veranstaltungsangeboten mit dem Ziel der Sensibilisierung, insbesondere der Führungskräfte und Personalverantwortlichen.“ Der entsprechende Passus im Unterpunkt 7.5.1 „Frauenförderung“ des PEK (S. 24: „Ebenso enthalten der Gleichstellungsaktionsplan sowie das Konzept Gender Mainstreaming konkrete Rahmenbedingungen für die Durchsetzung von Maßnahmen der Frauenförderung“) bleibt davon unberührt.
3. Zu „Aufgaben und Ziele“ des PEK (S. 25) ist folgende Unterstreichung zu ergänzen: „Bei der Übertragung von Aufgaben durch und an Vorgesetzte sind neben den Qualifikationen auch die jeweiligen Lebensumstände zu berücksichtigen“. Gemäß o. g. Ziel und Maßnahme zu Artikel 11 des Gleichstellungs-Aktionsplanes sind Rahmenbedingungen zur Optimierung von Vereinbarkeit Familie/Beruf für sämtliche Mitarbeitende, darunter eben auch Vorgesetzte, zu schaffen.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Alexandra-Kathrin Stanislaw-Kemenah  
Gleichstellungsbeauftragte  
für Frau und Mann