



Amt für Wirtschaftsförderung  
Herrn Dr. Franke

Landeshauptstadt Dresden  
Gleichstellungsbeauftragte

GZ: (GLB) GL  
Bearbeiterin: Dr. Stanislaw-Kemenah  
Telefon: (0351) 4 88 28 13  
Sitz: Dr.-Külz-Ring 19  
E-Mail: Gleichstellungsbeauftragte@dresden.de  
Datum: 16.07.2020

## **Vorlage für die Dienstberatung des Oberbürgermeisters**

Fachkräftesicherungsstrategie für Dresden – transparent, lokal und regional koordiniert

Sehr geehrter Herr Dr. Franke,

ich nehme die o. g. Vorlage mit folgenden Hinweisen zur Kenntnis:

1. Im Zuge des Prozesses der strategischen Organisationsentwicklung in der LH Dresden sind im Rahmen der strategischen Personalentwicklung die auf der jeweiligen Ist-Analyse basierenden Ergebnisse sowie die (auch) daraus abgeleiteten Maßnahmen für potentielle neue Beschäftigte für die Stadtverwaltung in die Handlungsfelder zur Fachkräftesicherung in Dresden (Anlage 2 der o. g. Vorlage) einzubeziehen bzw. ist die o. g. Vorlage mit diesen Maßnahmen abzustimmen.
2. Ich schließe mich den Ausführungen der Integrations- und Ausländerbeauftragten in ihrer Stellungnahme zu o. g. Vorlage an.
3. Zudem verweise ich grundsätzlich auf meine Stellungnahme zur (damaligen) Vorlage 0271/20 vom 9. März 2020, die nachstehend noch einmal wiedergegeben wird:

„Menschen mit Diversity-Aspekten (Seite 7; in der o. g. Vorlage Seite 6) weisen nicht nur gegebenenfalls einen Migrationshintergrund oder eine Behinderung auf, sondern naturgemäß auch ein Geschlecht. Aus diesem Grund ist es wesentlich, bei der Fachkräftesicherung nebst Einbeziehung wesentlicher Aspekte wie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Geschlechterperspektive mit im Blick zu haben, welche ihrerseits und immer noch ‚zu Lasten‘ von Frauen geht. Stichworte wie Minijobs und Teilzeittätigkeiten sowie daraus resultierender drohender Altersarmut mögen an dieser Stelle genügen. Die besondere Unterstützung von weiblichen Fachkräften – zumal wenn sie dann noch vielleicht einen Migrationshintergrund und/oder eine Behinderung aufweisen oder alleinerziehend sind – sollte durch die Absicherung und den Ausbau finanzieller Rahmenbedingungen (wie bspw. Alleinerziehenden Netzwerk Dresden) weiterhin gewährleistet sein.

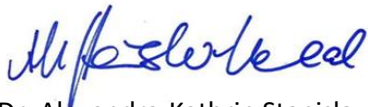
Zur frühkindlichen und schulischen Bildungsstrategie (Seite 7), welche auch unter dem Aspekt der Berufsorientierung gedacht werden muss, gibt es aus der Geschlechterperspektive folgendes zu ergänzen: „Junge Frauen und Männer – als zukünftige Fachkräfte – erhalten die Möglichkeit, ihre beruflichen Perspektiven zu erweitern – jenseits von Geschlechtergrenzen – allein nach ihren individuellen Stärken und Talenten. Alle am Berufswahlprozess Beteiligten fördern Jugendliche bei einer Berufs- und Studienwahl, die frei ist von Geschlechterzuweisungen und Klischees – angefangen bei den Eltern über die Fachkräfte aus früherer Bildung, Schulen, Hochschulen, Unternehmen und Einrichtungen bis zur Berufsberatung. Dabei liegt ein

besonderes Augenmerk auf klischeefreier Sprache und auf geschlechtergerechten Materialien und Angeboten. Dies erfolgt in der Landeshauptstadt Dresden bereits sehr erfolgreich unter anderem über den Aktionstag Girls´ und Boys´ Day, welchen die Gleichstellungsbeauftragte seit 2002 bzw. 2004 initiiert. Des Weiteren hat die Landeshauptstadt Dresden im Jahr 2016 ein ‚Leitbild zur Berufs- und Studienorientierung in Dresden‘ (Koordination über die Regionale Koordinierungsstelle Berufs- und Studienorientierung) entwickelt, welches gemeinsame Leitziele und Umsetzungsschritte für eine abgestimmte und koordinierte berufliche Orientierung in Dresden beschreibt. In diesem Leitbild ist auch der Girls´ und Boys´ Day als ein Umsetzungsschritt aufgeführt. Um das Thema klischeefreie Berufsorientierung in Dresden, auch über den Girls´ und Boys´ Day hinaus, in der Bewusstseinsbildung zu stärken, ist die Landeshauptstadt mit dem Stadtrats-Beschluss SR/005/2020 der bundesweiten Initiative ‚Klischeefrei‘ beigetreten. Vor diesem Hintergrund wäre es sinnvoll, das o. g. ‚Leitbild‘ als Maßnahme in die Fachkräftestrategie aufzunehmen.

Zu beachten ist die derzeit sehr hohe Lösungsquote bei Ausbildungsverträgen in geschlechterstereotypen Berufen wie Friseurin bei jungen Frauen (53,1 Prozent) und Berufskraftfahrer bei jungen Männern (46,8 Prozent) in Sachsen, laut Angabe des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung bei der Bundesagentur für Arbeit von 2016. Eine realistische Einschätzung der Ausbildungsinhalte durch Auszubildende soll in den Ausbildungsstätten dringend unter dem Aspekt der stereotypen Sozialisation gefördert werden. Der Bericht ‚Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in der dualen Ausbildung in Sachsen‘ von 2016 des oben genannten Instituts benennt die Fehleinschätzung des Berufsfeldes als Grund für vorzeitige Vertragsauflösung bei 27 Prozent der Abbrüche seitens der Berufsschulen.

4. Bitte beachten Sie die Anwendung geschlechtergerechter Sprache gemäß der ADA Punkt 5.4.4 Absatz 6 und des 1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplanes, Artikel 6, Seite 9.“

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Alexandra-Kathrin Stanislaw-Kemenah  
Gleichstellungsbeauftragte