

Vorlage Nr.: V1279/21
Datum: 27. September 2022

Vorlage

Beratungsfolge	<i>Plandatum</i>		
Dienstberatung des Oberbürgermeisters	27.09.2022	nicht öffentlich	beratend
Ältestenrat	07.10.2022	nicht öffentlich	beratend
Ausschuss für Allgemeine Verwaltung, Ordnung und Sicherheit (Eigenbetrieb IT- Dienstleistungen)	28.11.2022	nicht öffentlich	1. Lesung (feder- führend)
Ausschuss für Allgemeine Verwaltung, Ordnung und Sicherheit (Eigenbetrieb IT- Dienstleistungen)		nicht öffentlich	beratend (federführend)
Stadtrat		öffentlich	beschließend

Zuständig: Bereich Oberbürgermeister

Gegenstand:

Zweiter Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan der Landeshauptstadt Dresden zur Umsetzung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene (2021 bis 2026)

Beschlussvorschlag:

1. Der Stadtrat beschließt den Zweiten Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan zur Umsetzung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene (2021/22 bis 2026).
2. Der Stadtrat beauftragt den Oberbürgermeister, die im Aktionsplan festgelegten Ziele und Maßnahmen im angegebenen Zeitraum zu realisieren.
3. Der Stadtrat beauftragt den Oberbürgermeister, regelmäßig über den Fortschritt bei der Umsetzung des Aktionsplanes zu berichten und nach Ablauf des angegebenen Zeitraums einen Abschlussbericht vorzulegen.

bereits gefasste Beschlüsse:

- V1567/12 Beitritt der Landeshauptstadt Dresden zur „Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“
- V0175/14 Erster Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan
- V1250/16 Zwischenbericht zum ersten Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan im Zeitraum 2015/2016 (Infovorlage)
- V0824/21 Abschlussbericht zum ersten Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan in Umsetzung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene (2015 bis 2019) (Infovorlage)

aufzuhebende Beschlüsse:

keine

Finanzielle Auswirkungen/Deckungsnachweis:

Investiv:

Teilfinanzhaushalt/-rechnung:

Projekt/PSP-Element:

Kostenart:

Investitionszeitraum/-jahr:

Einmalige Einzahlungen/Jahr:

Einmalige Auszahlungen/Jahr:

Laufende Einzahlungen/jährlich:

Laufende Auszahlungen/jährlich:

Folgekosten gem. § 12 SächsKomHVO (einschließlich Abschreibungen):

Konsumtiv:

Teilergebnishaushalt/-rechnung:

Produkt:

Kostenart:

Einmaliger Ertrag/Jahr:

Einmaliger Aufwand/Jahr:

Laufender Ertrag/jährlich:

Laufender Aufwand/jährlich:

Außerordentlicher Ertrag/Jahr:

Außerordentlicher Aufwand/Jahr:

Deckungsnachweis:

PSP-Element:

Kostenart:

Werte der Anlagenbuchhaltung:

Buchwert:

Verkehrswert:

Bemerkungen:

Begründung:

In der Stadtratssitzung vom 21./22. Juni 2012 wurde der Beitritt der Landeshauptstadt Dresden zur Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene beschlossen (V1567/12 vom 9. März 2012; Beschluss Nr. SR/042/2012 vom 21. Juni 2012) und am 12. September 2012 durch Unterzeichnung der Beitrittserklärung seitens der Oberbürgermeisterin ratifiziert.

Mit dem Beitritt verbanden sich folgende Erwartungen

- die Nutzung eines geeigneten Instrumentes zur nachhaltigen Vertiefung und Verzahnung des Umsetzungsprozesses des Querschnittsthemas Gender Mainstreaming sowohl in der Personalpolitik als auch in den Planungen der einzelnen Fachämter, -bereiche und Eigenbetriebe der Landeshauptstadt Dresden;
- die Bündelung von Aktivitäten in den Bereichen Gender Mainstreaming, interner Frauenförderung, kommunaler Gleichstellungsarbeit sowie Antidiskriminierungsarbeit;
- die Konzentration gesetzlicher Standards und die Zusammenführung bisheriger voneinander unabhängiger Prozesse zur Umsetzung der Strategie Gender Mainstreaming in der Landeshauptstadt Dresden;
- die Intensivierung des bürgerlichen Gemeinsinns, die Sensibilisierung für und den Abbau von Stereotypen und Diskriminierungen sowie die Beförderung von Weltoffenheit und Demokratie;
- die Möglichkeit, vorhandene vielfältige gleichstellungspolitische Aktivitäten zu vernetzen und öffentlichkeitswirksamer – unter dem Dach der Europäischen Charta – zu präsentieren.

Mit dem Beitritt zur Europäischen Gleichstellungs-Charta bekennt und verpflichtet sich die Landeshauptstadt Dresden, die in der Charta niedergelegten Grundsätze und Maßgaben innerhalb ihres Hoheitsgebietes voranzubringen.¹ Das Grundrecht auf Gleichstellung sowie die Bekämpfung von Diskriminierung und Benachteiligung jedweder Art sind zudem Maximen, die sich die Landeshauptstadt Dresden grundsätzlich auf die Fahnen geschrieben hat. Sie versteht sich als weltoffen und zukunftsorientiert sowie als von hoher Lebensqualität und Diversität geprägte Großstadt, wo gesellschaftliche Vielfalt zu einer nachhaltigen Entwicklung beiträgt. In Dresden lebende Menschen haben unabhängig von ihren individuellen Voraussetzungen wie beispielsweise ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer sozialen und ethnischen Herkunft, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihres Lebensalters oder ihrer Behinderung den Anspruch auf die gleichen Chancen hinsichtlich gesellschaftlicher Teilhabe und persönlicher Entfaltung. Der zur Umsetzung der Charta erstellte erste Gleichstellungs-Aktionsplan untersetzte zehn der die Charta bestimmenden 30 Artikel, welche sich auf verschiedene kommunalpolitische Bereiche wie Gesundheit, Soziales, Kultur, Mobilität, Wirtschaft und Bildung erstrecken. Er wurde am 19. März 2015 per Stadtratsbeschluss (SR/008/2015; V0175/14) verabschiedet. Ein Zwischenbe-

¹ Nähere Erklärungen zu den einzelnen Grundsätzen und Maßgaben in: 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. Erarbeitet und gefördert vom Rat der Gemeinden und Regionen Europas und seinen Partnern, Teil I: Grundsätze, Seite 8 folgend, einsehbar unter: https://www.rgre.de/fileadmin/user_upload/pdf/charta_gleichstellung/charta_gleichstellung.pdf (26. August 2022).

richt zum Umsetzungsstand wurde 2016 als Informationsvorlage (V1250/16) dem Stadtrat zur Kenntnis gegeben. Im Jahr 2021 folgte der Abschlussbericht zum ersten Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan in Umsetzung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene (2015 bis 2019) ebenfalls als Informationsvorlage (V0824/21). Gemäß den aus dem Beitritt zur Gleichstellungs-Charta erwachsenen Verpflichtungen ist der Aktionsplan regelmäßig fortzuschreiben.²

Als Ergebnis des Abschlussberichtes des ersten Gleichstellungs-Aktionsplanes lässt sich kurzfristig festhalten, dass die an den Beitritt der Landeshauptstadt Dresden geknüpften Erwartungen nicht enttäuscht wurden. So wurde durch den Aktionsplan erstmalig eine umfangreiche Übersicht einschlägiger Maßnahmen in und für sämtliche Fachämter, -bereiche und -einrichtungen erstellt, die den Aspekt der Querschnittsaufgabe Gleichstellung deutlich und – nicht zuletzt in ihrem Umsetzungsstand – transparent macht. Zudem konnten Übersichten bisheriger einzelner und terminlich voneinander unabhängiger Arbeitsschritte zur Umsetzung und nachhaltigen Verankerung von Gender Mainstreaming in der Landeshauptstadt Dresden gebündelt werden. Themenbezogen wurden des Weiteren ämterübergreifende Vernetzungen (auch mit der Trägerlandschaft) vorangetrieben und in gemeinsames Handeln überführt. Jedoch wurde auch deutlich, dass der Umsetzungsstand der Maßnahmen und der Erreichungsgrad der definierten Ziele sehr heterogen ist und mancherorts noch Einiges an Sensibilisierungsarbeit benötigt wird, um den Stellenwert des Themas aufzuzeigen.

Umso wichtiger erscheint hier der Einsatz der Facheinrichtungen, die durch ihre tägliche Arbeit das Thema Chancengleichheit für die Dresdner Bevölkerung umsetzen und in Krisenzeiten ein leistungsfähiges Krisenmanagement betreiben. Schwierige Zeiten und Ausnahmesituationen wie die Corona-Pandemie mit ihren Auswirkungen auf die berufliche Tätigkeit, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, das familiäre Zusammenleben mit seinen Facetten (beispielsweise im Hinblick auf fehlende Rückzugsräume, anhaltende Überforderung, soziale Isolation, häusliche Gewalt) und/oder die Gesundheit haben deutlich vor Augen geführt, dass ein solcher Ansatz wie ihn die europäische Gleichstellungs-Charta verfolgt, wichtiger denn je ist. Schließlich birgt die Pandemie die Gefahr, dass sich bereits bestehende Ungleichheiten verstärken oder verfestigen und zwar umso mehr, je länger die Situation andauert.

Aus den genannten Gründen verständigte sich die Arbeitsgemeinschaft (AG) Gender Mainstreaming als zuständiges inneres Verwaltungsgremium hinsichtlich der Fortschreibung des Aktionsplanes darüber, dass sämtliche im ersten Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan benannten Ziele auf Langfristigkeit ausgerichtet sind, dessen jeweiliger Realisierungsgrad über den Umsetzungsstand der zugehörigen Maßnahme abzubilden ist. Diese Art der Präsentation ist nach Auffassung der AG Gender Mainstreaming eher dazu geeignet, die Prozesshaftigkeit des Umgangs mit der Gesamthematik Gleichstellung auf den verschiedenen Ebenen darzulegen als eine schlaglichtartige Momentaufnahme zu präsentieren. Die Ziele und Maßnahmen des ersten Gleichstellungs-Aktionsplanes wurden unter Einbeziehung der Facheinrichtungen nebst deren Netzwerken in der Fortschreibung daher unter Hinzufügung weiterer, ausdifferenzierter Bestimmungen, Handlungsansätze und Vorgehensweisen sowie unter Einbeziehung der Belange von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, trans- und intergeschlechtlichen Menschen (gemäß dem Beschlusspunkt 4 des Stadtratsbeschlusses SR/008/2015 vom 19. März 2015) grundsätzlich beibehalten. Die Verantwortung und Zuständigkeit für die fachliche Umsetzung der vorgesehenen Aktivitäten verbleibt wie bisher bei den einzelnen Geschäftsbereichen sowie Fachämtern der

² Ebenda, Seite 10.

Verwaltung und wird aus deren finanziellen wie personellen Budgets bestritten.

Somit widmet sich der zweite Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan weiterhin den seinerzeit in einem Abwägungsprozess gewählten Handlungsfeldern: Partizipation/Demokratie; Bildung/Soziales; Kultur; Stadtplanung und Erwerbstätigkeit/Wirtschaft. Gleiches gilt für die aus der Charta ausgewählten und den Handlungsfeldern zugeordneten zehn Artikel:

- Partizipation/Demokratie:
 - Artikel 6 „Kampf gegen Stereotype“;
 - Artikel 10 „Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen“;
 - Artikel 11 „Rolle als Arbeitgeber“;
 - Artikel 22 „Geschlechterspezifische Gewalt“
- Bildung/Soziales:
 - Artikel 13 „Bildung und lebenslanges Lernen“;
 - Artikel 14 „Gesundheit“;
 - Artikel 16 „Kinderbetreuung“
- Kultur:
 - Artikel 20 „Kultur, Sport und Freizeit“
- Stadtplanung:
 - Artikel 26 „Mobilität und Verkehr“
- Erwerbstätigkeit/Wirtschaft:
 - Artikel 27 „Wirtschaftliche Entwicklung“

Der genaue Wortlaut und die inhaltliche Untersetzung der einzelnen Artikel der Gleichstellungs-Charta sind im Aktionsplan wiedergegeben. Derzeit befinden sich die Ausführungen der 2006 ins Leben gerufenen und seitens des Europäischen Rates der Gemeinden und Regionen Europas (CEMR) verabschiedeten Charta in Überarbeitung, die voraussichtlich 2022 abgeschlossen sein wird. Demzufolge verwendet und bezieht sich der zweite Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan auf die Formulierungen der aktuell geltenden Gleichstellungs-Charta.

Konzept Gender Mainstreaming

Der große Themenkomplex „Gleichstellung“ wird in der Landeshauptstadt Dresden bereits seit 2003 aktiv behandelt. Gemäß Stadtratsbeschluss vom 25. September 2003 wurde die Verwaltungsspitze seinerzeit beauftragt, ein Konzept zur Umsetzung von Gender Mainstreaming zu erstellen. Im Zuge der Zusammenführung bisheriger voneinander unabhängiger Prozesse zur Realisierung von Gender Mainstreaming unter dem Dach der Gleichstellungs-Charta und seinem strategischen Instrument Aktionsplan soll das 2005 erstmalig erarbeitete Gender-Mainstreaming-Konzept nun im Gleichstellungs-Aktionsplan aufgehen.

Die Strategie Gender Mainstreaming

Die Strategie Gender Mainstreaming zielt in ihrem Auftrag auf die Berücksichtigung gleicher Chancen für alle zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben als unverzichtbarem Bestandteil der Demokratie und Grundlage für die Herstellung von Chancengleichheit. Somit sind bei sämtlichen Entscheidungen in der Struktur, der Gestaltung von Arbeitsorganisation und -abläufen, in Ergebnissen, in der Kommunikation, der Öffentlichkeitsarbeit sowie im Controlling die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen der Geschlechter von vornherein und regelmäßig im Verwaltungshandeln zu berücksichtigen, um Chancengleichheit herzustellen. Als Bestandteil modernen Verwaltungshandelns gilt die Strategie Gender Mainstreaming für alle Organisationseinheiten und Eigenbetriebe, auf sämtlichen Ebenen und in allen Bereichen städtischer Aktivität-

ten der Landeshauptstadt Dresden.³

Verantwortlichkeiten zur Umsetzung und nachhaltigen Verankerung von Gender Mainstreaming innerhalb der Landeshauptstadt Dresden

Für die Implementierung von Gender Mainstreaming in die Stadtverwaltung wurden von der Verwaltungsspitze und dem Stadtrat die Rahmenbedingungen geschaffen, welche zudem kontinuierlich – wie beispielsweise durch den Beitritt zur europäischen Gleichstellungs-Charta – weiterentwickelt werden. Dazu gehören eine dauerhafte Übernahme der Verantwortung für Gender Mainstreaming durch die Verwaltungsspitze, die Beigeordneten sowie alle Führungskräfte und Vorgesetzte inklusive der Koordination und Steuerung des Umsetzungsprozesses im jeweiligen Verantwortungsbereich. Dadurch integriert die Organisation alle notwendigen Bestandteile in den Strukturen, verankert sie in den Abläufen und in der Facharbeit. Eine entsprechende Sensibilisierung für die geschlechterbezogene Sicht- und Arbeitsweise sowie der Erwerb von Fachwissen zur geschlechterreflektierten Differenzierung führen dazu, dass die Beschäftigten den Umsetzungsprozess Gender Mainstreaming eigeninitiativ und bewusst mitgestalten. Flankiert werden sie dabei durch das Haupt- und Personalamt sowie die jeweiligen Personalvertretungen. Das innere Verwaltungsfachgremium AG Gender Mainstreaming, welches unter der Leitung der Verwaltungsspitze beziehungsweise einer oder eines von ihr bevollmächtigten Beigeordneten für die ganzheitliche Steuerung und Überwachung des Umsetzungs- und Verankerungsprozesses von Gender Mainstreaming verantwortlich zeichnet, setzt sich zu diesem Zweck aus jeweils einer Vertretung je Geschäftsbereich, vorzugsweise mit direktem Zugang zum beziehungsweise zur Beigeordneten, sowie des Gesamtpersonalrates zusammen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist beratendes Mitglied. Die Mitwirkenden der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming arbeiten eigenverantwortlich und weisungsfrei. Sie werden persönlich berufen, Vertretungen werden nur im Ausnahmefall entsandt. Die Arbeitsgruppe ist gemäß Sächsischem Frauenförderungsgesetz (SächsFFG) Paragraf 15 paritätisch mit Frauen und Männern zu besetzen. In die Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming sind nur Beschäftigte zu berufen, welche entsprechende Gender-Kenntnisse besitzen und dementsprechende Fortbildungen nachweisen können. Sie werden vom beziehungsweise von der jeweiligen Beigeordneten legitimiert und mit entsprechenden Vollmachten ausgestattet. Darüber hinaus fungieren die Mitglieder der AG als Ansprechpersonen bei Fragen und Unklarheiten zur praktischen Umsetzung und übernehmen ebenso die Informationsbereitstellung für die einschlägige verwaltungsinterne und -externe Öffentlichkeitsarbeit. Sie berichten des Weiteren jährlich der Verwaltungsspitze über die mittels Arbeitsplan im jeweiligen Vorjahr festgelegten Aktivitäten und instruieren regelmäßig über künftige Vorhaben.⁴

Die Umsetzung und Verankerung von Gender Mainstreaming – und damit die Schaffung von Chancengleichheit – unterliegt einer ständigen Wandlung und Notwendigkeit der Anpassung der jeweiligen Handlungsstrategien. Der Gleichstellungs-Aktionsplan, welcher den Erwartungen entsprechend einschlägige Aktivitäten bündelt sowie bisher voneinander unabhängige Prozesse zur Umsetzung der Gender-Mainstreaming-Methodik zusammenführt, fungiert nicht zuletzt aus diesen Gründen mittlerweile als strategisches handlungsleitendes Instrument der Landeshauptstadt Dresden. Zudem haben die Ergebnisse des Abschlussberichtes des ersten Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplanes verdeutlicht, dass er als solches zunehmend innerhalb der Verwaltung wahrgenommen und in Organisationsentwicklungs- oder sonstige Steuerungsprozesse eingebunden wird. Dazu gehören beispielsweise die Fortschreibung des Integrierten Stadtentwick-

³ Konzept zur Umsetzung und nachhaltigen Verankerung von Gender Mainstreaming in der Landeshauptstadt Dresden. Fortschreibung, Dresden 2013, Seite 3 folgend.

⁴ Ebenda, Seite 6.

lungskonzeptes, die Fortschreibung des Integrierten Energie- und Klimaschutzkonzeptes, die Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung der Diversität in der Stadtverwaltung Dresden (V1008/21) als Teil des strategischen Organisationsentwicklungskonzeptes, das Konzept zur Umsetzung des Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konzeption), der Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und das „Konzept zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund 2015 bis 2020“ beziehungsweise der Aktionsplan Integration 2022 bis 2026.

Um neben der gemeinsamen Vorstellung von einem diskriminierungsfreien Leben in Dresden die Verzahnung und Synchronisierung der städtischen Strategien in den Bereichen Gleichstellung, Integration, Menschen mit Behinderungen sowie dem „Lokalen Handlungsprogramm für ein vielfältiges und weltoffenes Dresden“ weiter voranzubringen, wurde in Abstimmung mit den jeweils zuständigen Beauftragten in einem ersten Schritt die Geltungsdauer der jeweiligen strategischen Konzepte angepasst. Die Fortschreibung des Gleichstellungs-Aktionsplanes wird sich somit auf einen fünfjährigen Zeitraum erstrecken. Vor dem Hintergrund der auf Langfristigkeit angelegten Zielstellungen der einzelnen Artikel und angesichts der zur Berichterstattung nötigen turnusmäßigen Abfragen zum Umsetzungsstand in den einzelnen Geschäftsbereichen und Fachämtern erwies sich ein solcher Zeitraum im Konsens der AG Gender Mainstreaming als sinnvoll.

Anlagenverzeichnis:

Anlage - Zweiter Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan zur Umsetzung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene (2021 bis 2026)

Dirk Hilbert