



Dresden, Hochwasser im August 2002

Abschlussbericht

**Freistaat Sachsen
Landeshauptstadt Dresden
30.07.2004**



„Climate for Change – Gender Equality and Climate Policy“ - EU Projekt

Abschlussbericht der Landeshauptstadt Dresden

1. Methodisches Vorgehen
2. Der hierarchische Aufbau der Stadt Dresden:
Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten und des Umweltamts
3. Auswertungen innere Strukturen
 - 3.1. Bericht zur Situation der Stadtverwaltung Dresden
 - 3.2. Bericht zu den Stadträten der Landeshauptstadt
 - 3.3. Bericht zur Stellenplananalyse
4. Auswertungen äußere Strukturen
 - 4.1. Bericht zu Unternehmen und Umweltvereinen
5. Auswertungen Frauenbeauftragte
6. Bewertungen der Ergebnisse und Vorschläge

1. Methodisches Vorgehen

Für das Projekt Climate for Change – Gender Equality and Climate Policy“ und die zu erstellende Analyse der jetzigen Situation von Frauen und Männern in klimaschutzrelevanten Arbeitsbereichen wurden ein Arbeitskreis und ein Projektteam gebildet. Die Bestimmung der Geschäftsbereiche innerhalb der Stadtverwaltung Dresden erfolgte unter dem für diese Bereiche relevanten Aspekt der direkten oder indirekten Bedeutung des Klimaschutzes. Von den acht vorhandenen Geschäftsbereichen der Stadtverwaltung wurden im Anschluss daran sieben für Interviews ausgewählt.

Bei der Stellenplananalyse wurden 29 Stellenpläne aus sieben Ämtern ausgewählt. Es handelt sich im einzelnen um das Amt für Abfallwirtschaft und Stadtreinigung, das Stadtplanungsamt, das Straßen- und Tiefbauamt, das Hochbauamt, das Grünflächenamt, das Amt für Umweltschutz und das integrierte WHO-Projekt (Bereich „gesunde Städte“). Als Kriterien für die Analyse des Stellenplans erwiesen sich die jeweils erforderliche Ausbildung, erworbene Fachkenntnisse sowie Aufgaben der Stelle und umweltbezogene Ziele als wesentlich. Hierarchisch wurden solche Stellenbeschreibungen erfasst, die Entscheidungsbefugnisse umfassten, auf der Ebene des Sachbearbeiters bzw. der Sachgebietsleitung begannen und über Abteilungsleiter sowie Amtsleiter fortgesetzt wurden.

Auf der äußeren strukturellen Ebene wurden solche Unternehmen und Vereine herangezogen, die repräsentativ für die Stadt im relevanten Klimaschutz tätig sind. Für die Auswahl der entsprechenden Interviewpartner war das Umweltzentrum im besonderen Maße verantwortlich. Man entschied sich für vier Unternehmen und vier Vereine.

In der weiteren methodischen Vorgehensweise wurde beschlossen, die im Stadtrat vertretenen Fraktionen ebenfalls zu befragen. Die Interviews bei den Stadträten sollten in den unterschiedlichen Fraktionen von CDU, PDS, SPD, FDP/DSU/Freie Bürger und Bündnis Grüne/Freie Wähler stattfinden. Fraktionsmitglieder als kompetente Ansprechpartner des jeweiligen Ausschusses für Umwelt- und Kommunalwirtschaft wurden für die Interviews ausgewählt.

Die ermittelten Gesprächspartner wurden zum EU-Projekt informiert und erhielten vorab den Interviewleitfaden zur Vorbereitung. Dieser Fragenkatalog wurde vom Projektteam auf die differenzierten Bereiche abgestimmt, um ein repräsentatives Ergebnis zu erhalten.

Im Anschluss an die Mitschrift des Interviews wurden seitens der Projektmitarbeiter die Protokolle im Kurzstil verfasst, an die Interviewpartner zur Kenntnis gegeben und in einer Auswertungstabelle verkürzt und in Form eines Überblickes zusammengestellt. Dadurch war eine endgültige und präzise Auswertung möglich. In der internen Struktur wurden die innere Verwaltung, Fraktionen und Stellenpläne und in der äußeren Struktur die Unternehmen und Vereine abgebildet, innerhalb derer eine vergleichende Analyse durchgeführt wurde. Diese erfolgte anhand der Zusammenfassung aller befragten Ämter zu jeweils einem Punkt bzw. Frage des Interviewleitfadens. Eine entsprechend vergleichende Übersicht konnte so über die jeweiligen Interviewten erreicht und eine Analyse optimal vorbereitet werden. Im Bericht wurde eine Anonymisierung der jeweiligen Aussagen vorgenommen. Probleme und Hindernisse bei der Erhebung der Informationen entstanden auf Grund des geringen Zeitfaktors. Die zum Teil schleppende Reaktion auf die Anschreiben bedeutete ebenfalls einen nicht geringen Zeitverlust. Die vorgegebenen Interviews konnten darüber hinaus oft nicht zum vorgesehenen Termin durchgeführt werden, so dass aus diesem Grund kurzfristig Interviews anberaumt werden mussten. In vielen Fällen wurde seitens der Interviewpartner erst nach Terminabsprachen Fragen zum Inhalt des Projektes und nach seinem Sinn gestellt, obwohl das Anschreiben und der Interviewleitfaden bekannt waren. Manche Fraktionen und Unternehmen sperrten sich aus Zeitgründen und wegen fehlenden Verständnisses auch gänzlich gegen die Interviews.

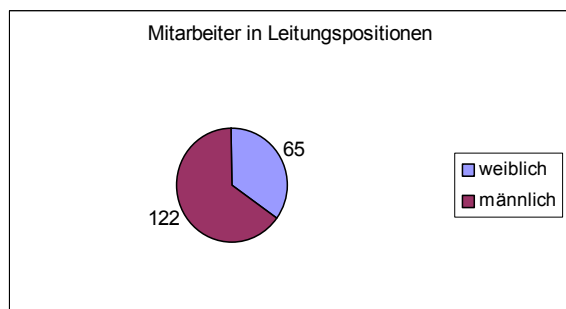
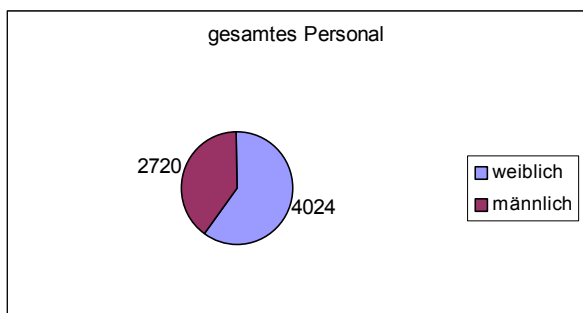
2. Der hierarchische Aufbau der Stadt Dresden – Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten und des Umweltamtes

Die Stadt Dresden steht im Bevölkerungsvergleich bundesdeutscher Städte an 15. Stelle. Im Jahre 2003¹ betrug die Zahl der Einwohner 477.653. Davon entfielen 247.2446 (52 Prozent) auf Frauen und 230.207 (48 Prozent) auf Männer. In der Stadtverwaltung waren 6744 Angestellte beschäftigt; hiervon lag der Anteil der weiblichen Arbeitnehmer bei 4024.

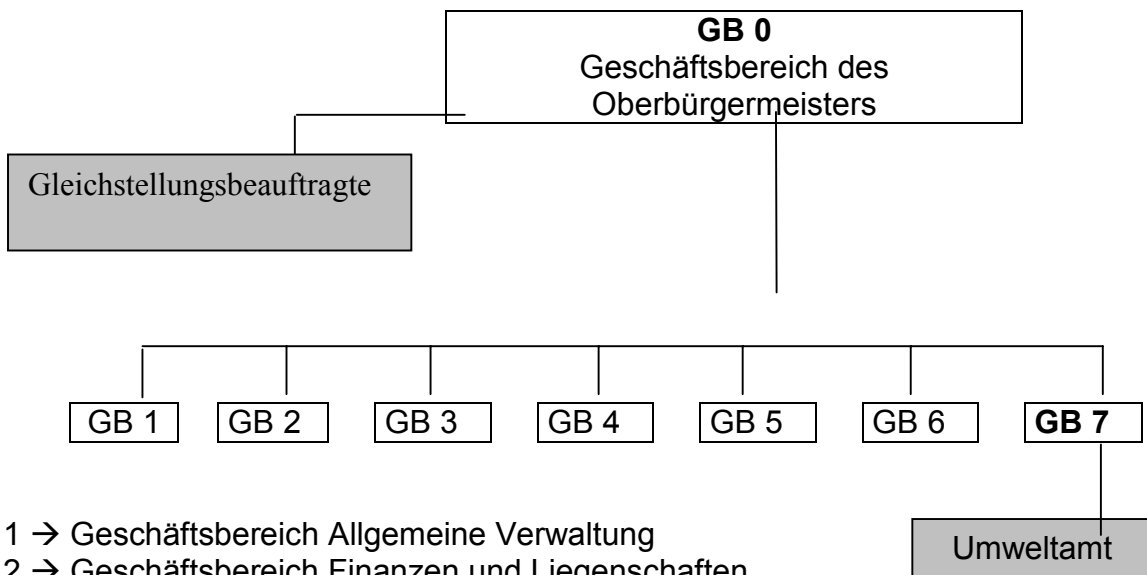
¹ Faktum Dresden. Die sächsische Landeshauptstadt in Zahlen – 2004, hrsg. v. d. Landeshauptstadt Dresden, Amt für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Dresden 2004, S. 9.

Übersicht gesamtes Personal der Stadtverwaltung (inklusive der Verwaltung)

	Weiblich	Männlich	Insgesamt
Gesamtes Personal	4024	2720	6744
Mitarbeiter in Leitungspositionen	65	122	187
Befristete Arbeitsverträge	47	27	74
Vollzeit	513	892	1405
Teilzeit	3511	1828	5339
Teilzeit in Leitungsposition	43	71	114
Befristete in Leitungspositionen	0	4	4



In der Hierarchie der Stadt Dresden befindet sich an höchster Position der Oberbürgermeister; diesem schließen sich die Bürgermeister mit entsprechenden Geschäftsbereichen an, denen wiederum in absteigender Reihenfolge die Amtsleiter, Abteilungsleiter und Sachgebietsleiter folgen.



- GB 1 → Geschäftsbereich Allgemeine Verwaltung
- GB 2 → Geschäftsbereich Finanzen und Liegenschaften
- GB 3 → Geschäftsbereich Ordnung und Sicherheit
- GB 4 → Geschäftsbereich Kultur
- GB 5 → Geschäftsbereich Soziales
- GB 6 → Geschäftsbereich Stadtentwicklung
- GB 7 → Geschäftsbereich Wirtschaft

Die beiden Bereiche der Gleichstellungsbeauftragten für Frau und Mann sowie das Umweltamt sind auf unterschiedlichen Ebenen innerhalb des Geschäftsverteilungsplans der Landeshauptstadt Dresden angesiedelt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist ebenso wie die Beauftragte für Ausländerangelegenheiten und die Behindertenbeauftragte direkt dem Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters (GB 0) zugeordnet. Über ein breit gefächertes Angebot in Form von Veranstaltungen, Informationen oder sonstiger Medienarbeit soll das Bewusstsein für Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Öffentlichkeit geschärft werden. Durch die direkte Anbindung beim Oberbürgermeister, die Teilnahme an den Beratungen des Verwaltungsvorstands der Stadt Dresden, die Sichtung der Stadtratsvorlagen ggf. mit Stellungnahmen sowie die Zusammenarbeit mit Stadträtinnen und Stadträten, Verbänden, Vereinen, Organisationen, Institutionen und Ämtern werden die Fraueninteressen bei kommunalen Entscheidungen zu Fragen der Arbeitswelt, Familie, Bildung, Kultur, Stadtplanung und im sozialen Bereich gewahrt. Im Rahmen ihrer weisungsfreien Pflichtaufgabe stehen der Gleichstellungsbeauftragten in ihrem Bereich Fördermittel zur Verfügung, die nach einer Richtlinie für Frauenprojektarbeit vergeben werden. Somit hat die Gleichstellungsbeauftragte eine Entscheidungsbefugnis, was den Einsatz und die Verteilung der Zuschüsse an freie Träger betrifft. Gegenwärtig erarbeitet eine interne Arbeitsgruppe der Verwaltung auf Beschluss des Stadtrates vom 25.09.2003 ein Konzept zur Umsetzung und nachhaltigen Verankerung von Gender Mainstreaming (GM). Mit dem GM-Prinzip erweitert die Landeshauptstadt Dresden ihre Instrumente zur Steuerung der Verwaltung um die geschlechtsspezifische Sicht- und Arbeitsweise. Zielstellung des GM ist es, die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Landeshauptstadt zu verwirklichen.

Die Organisation des Klimaschutzes hingegen ist innerhalb des Geschäftsbereiches Wirtschaft (GB 7) im Umweltamt angesiedelt, dem Oberbürgermeister somit nicht direkt unterstellt. Dieser Geschäftsbereich umfasst darüber hinaus die Bereiche Grünflächenamt, Amt für Abfallwirtschaft und Stadtreinigung, den Eigenbetrieb Friedhofs- und Bestattungswesen sowie das Amt für Wirtschaftsförderung.

Das Umweltamt untergliedert sich in die Abteilungen Verwaltung und Grundsatzfragen, Stadtökologie, Kommunaler Umweltschutz, Umweltrecht und Naturschutz/Landschaftspflege. Die Aufgaben des Umweltamtes bestehen im Erhalt und der Verbesserung der natürlichen Lebensgrundlagen und des Landschaftsbildes,

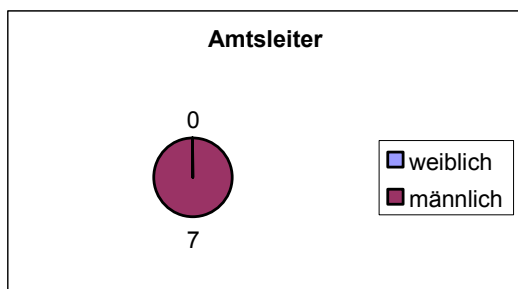
jedoch auch in der Zuständigkeit für den Schutz der Bevölkerung vor schädlichen Umwelteinflüssen. Arbeitsschwerpunkt des Umweltamts als untere Naturschutzbehörde ist die Erhaltung der vielfältigen besonders geschützten Biotope, die Refugium seltener Pflanzen und Tierarten sind und wichtige Ausgleichsfunktionen für die Stadtbewohner erfüllen. Des Weiteren ist das Umweltamt als untere Wasser-, Boden-, Abfall- und Immissionsschutzbehörde Ansprechpartner in Bezug auf Genehmigungen, Überwachungen und Beratungen. Neben regelmäßiger Umweltberichterstattung sowie aktuellen Einzelveröffentlichungen zu verschiedenen Themenbereichen stellt das Umweltamt noch für spezielle Probleme Informationsmaterial zur Verfügung.

3. Auswertung innere Strukturen

3.1. Bericht zur Situation der Stadtverwaltung Dresden

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden 19 Interviews mit Vertreter/-innen verschiedener Geschäftsbereiche der Stadtverwaltung Dresden wie der Frauenbeauftragten und der Gleichstellungsbeauftragten für Frau und Mann, den Ämtern für Liegenschaft, Denkmalschutz, Abfallwirtschaft, Stadtplanung, Kommunale Beschaffung, Grünflächen, Umwelt, Hochbau, Straßen- und Tiefbauamt sowie dem Referat für Grundsatzfragen, Controlling und Nachhaltigkeit durchgeführt. Als Grundlage wurde der vorgegebene, jeweils abgestimmte Interviewleitfaden verwendet. Die Mitarbeiter/-innenanzahl innerhalb der jeweiligen Abteilungen umfasste ein breites Spektrum von unter 10 bis über 450 Personen. Zu der anschließenden Frage nach dem zahlenmäßigen Verhältnis von Frau und Mann kann keine pauschale Aussage getroffen werden, da es zwar im Großteil der Ämter einen hohen Anteil von Frauen gibt, jedoch in Ausnahmefällen ein hoher Anteil von Männern vorhanden ist. Betrachtet man die entsprechende Verteilung innerhalb der Leitungspositionen, kommt man allerdings zu dem Ergebnis, dass die Positionen der Amts- und Abteilungsleitung fast ausschließlich mit Männern besetzt sind.

Übersicht ausgewählte Amts- und Abteilungsleiter/in						
Amt	Amtsleiter	Abteilungsleiter/ in Insgesamt	Weiblich	Männlich	unbesetzt	gestrichen
Amt für Abfallwirtschaft und Stadtreinigung	m	2	1	1	0	0
Stadtplanungsamt	m	3	1	0	2	0
Liegenschaftsamt	m	4	1	2	0	1
Straßen- und Tiefbauamt	m	5	0	5	0	0
Hochbauamt	m	4	0	3	0	1
Grünflächenamt	m	2	1	0	0	1
Umweltamt	m	4	0	3	1	0
Denkmalschutzamt	unbesetzt	3	1	2	0	0
Kommunale Beschaffung	/	1	0	1	0	0



Zur Frage nach der Ausbildung der Stelleninhaber ist zu bemerken, dass bei allen Ämtern die jeweiligen Leitungsposten nur mittels eines Fachhochschul- oder Hochschulabschlusses erreicht werden können. Bei der Mehrheit der Befragten steht auch ein naturwissenschaftlich-technisches Verständnis beziehungsweise eine entsprechende Schwerpunktsetzung in diesen Gebieten im Vordergrund. Die Frage nach Anteilen von Voll- und Teilzeitbeschäftigten wurde dahingehend beantwortet, dass befristete Stellen nur in Ausnahmefällen wie beispielsweise einem Verlängerungsjahr von Auszubildenden oder einem Ersatz für weibliche Angestellte im Mutterschutz bewilligt würden. Diese in befristeten Positionen befindlichen Personen haben kaum Entscheidungsbefugnis.

Bis auf wenige Ausnahmen gibt es in jedem Amt Beschäftigte, die nur einer Teilzeitarbeit nachgehen. Hierbei überwiegt der Anteil weiblicher Beschäftigter. Diese beinhaltet auch die Altersteilzeit und Mutterschaft.

In der zweiten Rubrik des Interviewleitfadens wurden Strukturen und Entscheidungen hinterfragt. Um einen gesicherten Informationsfluss zu gewährleisten, finden jede bzw. alle zwei Wochen Dienstberatungen statt. Neben diesen Beratungen bewegt sich ein Informationsaustausch auf telefonischer Basis sowie mittels der Medien Intranet, Internet, Umläufe, Mitarbeiterversammlungen und Schulungen.

Externe Ausschreibungen sind auf Grund des Bezirkstarifvertrages (BTV) bis 2006 nicht möglich, Stellen werden durch interne Ausschreibung neu besetzt. Dieses Verfahren der Konzentration der Stellenvergabe innerhalb der Verwaltung wurde von der Mehrheit der befragten Personen negativ bewertet. Laut deren Aussagen helfe es zwar in erster Linie denen, die versetzt würden, aber es kämen nicht immer entsprechend qualifizierte Mitarbeiter in die adäquaten Positionen. Dies stellte für die Mehrheit der Befragten ein Problem dar, so dass sie sich eher externe Ausschreibungen wünschten und diese Meinung auch öffentlich vertreten würden.

Eine weitere Interviewfrage bezog sich auf das *Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen* (Sächsisches Frauenförderungsgesetz - SächsFFG). Dieses „gilt für Behörden, Gerichte und sonstige öffentlich-rechtliche organisierte Einrichtungen des Freistaates Sachsen, die kommunalen Träger der Selbstverwaltung sowie die sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts“². Die Aufgabe besteht in der Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst. Ein Drittel aller Befragten kannte dieses Gesetz, einige andere Mitarbeiter gaben zumindest an, davon schon einmal gehört zu haben, teils war das Gesetz unbekannt. Die Ämter, deren Mitarbeiter das Frauenfördergesetz kannten, wenden es in Bezug auf den Frauenförderplan an.

Zur Frage, ob eine Erhöhung des Frauenanteils eine positive Wirkung auf die Klimaschutzveränderungen haben könnte, gab es unterschiedliche Meinungen. Etwa die Hälfte der befragten Personen war der Auffassung, dass es keinen Unterschied mache, ob Mann oder Frau sich mit dieser Problematik auseinandersetzen, da beide für dieses Thema sensibilisiert sein müssten. Andererseits wurde bemerkt, dass Frauen und Männer sich dahin gehend unterscheiden, dass Frauen sehr emotional, kreativ und ergebnisorientiert seien und ein generationsübergreifendes Denken besitzen würden, während Männer eher sehr technisch sowie problemorientiert an

² Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen (Sächsisches Frauenförderungsgesetz – SächsFFG) vom 31. März 1994, rechtsbereinigt mit Stand vom 3. Juli 2002, Erster Abschnitt, Allgemeine Bestimmungen § 1, S. 1.

Lösungen herangingen. Eine Aussage zielte auch darauf, dass dieser technische Blick der Männer nicht ausreiche.

Bei der Frage der Zusammenarbeit in hetero- oder homogenen Gruppen herrschte eine einhellige Meinung. Alle Befragten bevorzugten ein aus Frauen und Männern bestehendes Team, wobei nicht immer alle Befragten Nachteile von homogenen Gruppen anführen konnten. Als Gründe für diese Auffassung wurden das Zusammentreffen von unterschiedlichen Herangehensweisen von Männern und Frauen, eine Bereicherung durch unterschiedliche Sichtweisen und ein höflicherer Umgangston genannt, was zu einem besseren Betriebsklima beitrüge. Nachteile von homogenen Gruppen sah man generell in einer zu starken Abgrenzung der Geschlechter sowie im dominanten Denken innerhalb von Männergruppen und „Undiszipliniertheit“ in reinen Frauengruppen.

Zu der Frage, ob Frauen und Männer unterschiedliche Prioritäten hinsichtlich des Klimaschutzes setzen würden, gab es sehr differenzierte Aussagen. Bei einem Großteil der Interviewten wurde geäußert, dass Männer sehr technikorientiert seien. Das „Männerargument“ bestünde im „technischen Fortschritt“, auf den sie nicht verzichten wollten. Frauen hingegen seien emotionaler und stiller. Sie hinterfragten beispielsweise auch die Ursachen der Klimaveränderung. Darüber hinaus wurde angeführt, dass die von Frauen und Männern hinsichtlich der Klimaveränderung gesetzten Prioritäten mit dem Ziel der Klimaverbesserung gleich seien, nicht jedoch die Herangehensweisen.

In der Rubrik Hindernisse und Lösungen konnte für den Bereich des Klimaschutzes in neun Ämtern ein Frauenanteil ausgemacht werden, welcher zwischen einer guten Hälfte bis zu zwei Dritteln der Gesamtanzahl der Angestellten betrug. Es gibt jedoch auch Ämter, in denen lediglich ein geringer Frauenanteil vorhanden ist. Begründungen diesbezüglich sahen die Befragten in schlechten Rahmenbedingungen für Frauen, familiärer Belastung, der Doppelbelastung der Frau (auf der einen Seite die Familie, auf der anderen der Beruf) sowie äußere, durch die Stadt festgelegte Grenzen (wie z.B. interne Stellenausschreibungen). Bis auf zwei Ausnahmen, die als Lösungsvorschläge zur Erhöhung des Frauenanteils die Abschaffung der vordergründigen Sicht der Technik sowie strukturelle Veränderungen innerhalb der Stadtverwaltung nannten, wurden jedoch keine Verbesserungsvorschläge angegeben. Man verstand den hohen Frauenanteil als Ergebnis einer über die Jahre hinweg gewachsenen Entwicklung. Als gute Rahmenbedingungen wurden Fortbildungen, Kindertagesstätte, Hort, gleiche Leistungsfähigkeit/Leistungsbereitschaft von Frauen

und Männern und ebenfalls die fundierte DDR-Ausbildung genannt. Der – allerdings einzige – Änderungsvorschlag lag darin, dass eine Verbesserung der seit 1990 existierenden Rahmenbedingungen gefordert wurde. Zu etwaigen Hindernissen in der Karrierelaufbahn gab es von dem weiblichen Anteil der befragten Personen ebenfalls unterschiedliche Ansichten und Meinungen. Etwa die Hälfte war zufrieden und hatte keine mangelnde Unterstützung im beruflichen Werdegang zu beklagen, während die andere Hälfte dahingehend Kritik übte, dass ein entsprechendes Personalentwicklungskonzept fehle. Dies liegt allerdings an einem fehlenden Informationsfluss der Befragten, da das Konzept nachweislich vorhanden ist. Darüber hinaus würde man das Gefühl der Anerkennung und Sicherheit vermissen, was im Umkehrschluss wiederum dazu führe, dass sich Frauen nicht voll auf Beruf und Karriere konzentrieren könnten. Ebenfalls sah man die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als schwierig an, was mittels außerschulischer Angebote vor allem für größere Kinder behoben werden könnte.

3. 2. Bericht zu den Stadträten³ der Landeshauptstadt

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden Mitglieder aller im Stadtrat vertretenen Fraktionen (CDU, PDS, SPD, FDP/DSU/Freie Bürger und Bündnis Grüne/Freie Wähler) zum diesbezüglich speziell abgestimmten Interviewleitfaden befragt. Unter den fünf befragten Stadträten befand sich nur eine Frau.

Die Zuständigkeitsbereiche der befragten Stadtratsvertreter erstreckten sich neben dem Schwerpunkt Umwelt und Kommunalwirtschaft auf die Bereiche der Stadtentwicklungs- und Finanzfragen und den Ausländerbeirat. Die Mehrzahl der Stadträte ist den Aussagen zufolge in mehreren Ausschüssen vertreten.

Einen wichtigen Punkt in dem Interview machte die Frage aus, nach welchen Kriterien die Partei entscheidet, wer zur Stadtwahl antritt und ob in diesem Fall eine Quotenregelung zur Gleichbehandlung von Frau und Mann zur Anwendung kommt. Die Nominierung von Kandidaten für die Stadtwahl erfolgt generell über die entsprechenden Parteitage, denen Tagungen der Verbände (Kreisverband, Ortsverband) vorausgehen. Jeder Platz beziehungsweise damit verbunden jeder(e) Kandidat(in) sei einzeln zu wählen. Von den fünf befragten Fraktionsvertretern

³ Die Erhebungen wurden im Mai 2004 durchgeführt. Am 13. Juni 2004 wurden in Dresden Kommunalwahlen abgehalten, die eine neue Zusammensetzung des Stadtrates hervorbrachten. Die konstituierende Sitzung des neuen Stadtrates und die entsprechenden Ausschuss-Verteilungen finden am 26. August 2004 statt.

sprachen sich drei für eine strenge Quotenregelung aus, welche in einem genauen Zahlenverhältnis festlegt, wann eine Frau und wann ein Mann zu bestimmen sei. Lediglich eine Partei wandte sich deutlich gegen die Quotenregelung, da die Fähigkeiten der zu kandidierenden Person im Vordergrund stünden; eine Partei machte zu diesem Bereich der Quotenregelung keinen konkreten Angaben, sondern beschränkte sich auf die Darstellung der allgemeinen Wahlmodalitäten. Die folgende Fragenrubrik umfasste den Komplex zur Ausführung von Chancengleichheitspolitik in der Verwaltung des Klimaschutzes. Die Frage nach der Kenntnis eines Beschlusses zur Verbesserung der Teilnahme von Frauen in Entscheidungsgruppen wurde von den Fraktionsvertretern mehrheitlich dahingehend beantwortet, dass ihnen eine von der Fraktion der SPD eingebrachte Beschlussvorlage zum Gender Mainstreaming bekannt wäre. Über die Relevanz dieses Konzeptes für die eigene Fraktionsarbeit gingen die Meinungen jedoch auseinander; der Antwort enthielten sich zwei Fraktionsvertreter, während zwei weitere Stadtratsmitglieder das Konzept als bedeutungslos beziehungsweise nicht bearbeitbar für die Fraktionsarbeit einstufte. Lediglich eine Fraktion unterstrich deutlich die Einbeziehung des Konzeptes in die Arbeit der Fraktion und der Stadträte. Der Frage nach einer möglichen positiven Wirkung einer Erhöhung des Frauenanteils auf die Klimaschutzveränderung standen die Fraktionsvertreter fast einstimmig ablehnend gegenüber. Eine Änderung des Klimaschutzes müsste auf inhaltlicher Ebene erfolgen, und von Frauen und Männern gleich behandelt beziehungsweise umgesetzt werden. Eine andere Meinung wurde vertreten, die besagte, dass auch Frauen in Führungspositionen vertreten sein sollten, da sie eine andere Sicht hätten, Dinge im sozialen Sinn zu entwickeln. Ein weiterer Stadtrat unterstrich, dass seiner Meinung nach Frauen in seiner Fraktion wenig Interesse am Thema Klimaschutz zeigen würden; in der Arbeitsgruppe Umwelt-Kommunalwirtschaft sei keine Frau vertreten. Von den Fraktionsvertretern wurde anteilig ein gemischtes Team bevorzugt, da der „rationale, zuweilen auch dominante männliche Part“ dann dem „gefühlbetonten, rücksichtsvolleren weiblichen Part“ gegenüberstehen würde. Zwei Fraktionsvertreter bevorzugten weder die eine noch die andere Variante, da die Ideen und die gemeinsame Arbeit im Vordergrund stehen sollten. Eine andere Herangehensweise an das Problem Klimaschutz und -veränderung von Frauen und Männern bestätigte lediglich eine Fraktionsvertretung. Das weibliche Denken wäre kooperativer und sozialer, während die männlichen Prioritäten eher auf der technischen Seite und auf Auseinandersetzungen beruhen würden.

Zur abschließenden Frage nach dem geringen Anteil von Frauen im Bereich des Klimaschutzes sowie zu Vorschlägen hinsichtlich von dessen Erhöhung gab es ein deutlich gestreutes „Meinungsfeld“. Ein Fraktionsmitglied gab an, dass man keine Erklärung für den geringen Frauenanteil hätte, was auch die Quotenregelung mit ihrer Wirkungslosigkeit eher in ein negatives Licht rücken würde. Demgegenüber wurde die divergierende Meinung geäußert, dass Frauen generell wegen der Kindererziehung benachteiligt würden. Das „Frauenproblem“ wäre eigentlich ein „gesellschaftliches Problem“. Ein weiterer Stadtrat äußerte sich dahingehend, dass ja gerade im Bereich des Klimaschutzes viele Frauen in Entscheidungspositionen tätig seien, und lediglich innerhalb der Stadtverwaltung wenig Frauen in diesen Positionen vertreten wären. Als Resultat eines ursprünglichen Rollenverständnisses, welches in seinen Auswirkungen noch heute zu spüren sei, wurde der geringe Anteil von einem anderen Fraktionsvertreter interpretiert. Ein eher unspezifischer Ansatz wurde ebenso vertreten, demzufolge Prioritäten jeder für sich selbst setzen müsse, wobei es nicht unbedingt darauf ankäme, ob man nun Frau oder Mann sei. Konkrete Vorschläge zur Verbesserung der Situation äußerte kein(e) Befragte(r); es wurden lediglich die aus der persönlichen Sicht bestehenden Ist-Zustände reflektiert und mit einer gewissen Ratlosigkeit kommentiert. „Bürgernahe“ Politik wurde gefordert, die reizvoll und nachvollziehbar gestaltet werden sollte.

3. 3. Bericht zur Stellenplananalyse

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden zur Analyse eines Stellenplanes für die Besetzung der entsprechenden Positionen mit männlichen oder weiblichen Angestellten die Ämter für Abfallwirtschaft und Stadtreinigung, Stadtplanung, Umwelt, Grünflächen, Straßen- und Tiefbau sowie Hochbau herangezogen. Darüber hinaus wurde ein WHO-Projekt eingebunden und ausgewertet.

Untersucht wurden Positionen, die hierarchisch von der Sachbearbeiterebene über die Sachgebiets- und Abteilungsleitung bis zur Amtsleitung reichten. Die Kriterien der Untersuchung erstreckten sich neben der Stellenbezeichnung über die erforderliche Ausbildung, die vorauszusetzenden Fachkenntnisse, die zu erfüllenden Aufgaben, verbunden mit den umweltbezogenen Zielen der jeweiligen Stelle. Abschließend wurde festgehalten, ob die Stelle mit einem weiblichen oder einem männlichen Arbeitnehmer besetzt ist.

Diesen Kriterien zufolge erfordern sämtliche Stellen einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss sowie möglichst entsprechende Berufserfahrung und

Kenntnisse des Umwelt- und Naturschutzrechts. Bei einigen Ämtern wurde zusätzlich ein Ausbildungsschwerpunkt auf technischem beziehungsweise naturwissenschaftlichem Gebiet gefordert. Ausgeschrieben wurden die Stellen im Intranet, im Amtsblatt und in stadtverwaltungsinternen Aushängen.

Die Aufgaben der Stellenbeschreibungen liegen in der Zuarbeit zur jeweiligen Umsetzung der Zielvorgaben der einzelnen Ämter. Oberste Priorität hat dabei die Umsetzung umweltschützender Zielsetzung.

Von insgesamt 29 untersuchten Stellenplanbeschreibungen, welche Sachbearbeitungs- und Sachgebietsleitungspositionen einerseits und Abteilungs- und Amtsleitungsstellen andererseits umfaßten, und der sich daraus ergebenden Gesamtbeschäftigungszahl von 38 Personen liegt die Relation in Bezug auf weiblichen und männlichen Anteil bei 17 zu 21 Personen, zeigt somit ein lediglich leichtes „männliches Übergewicht“ auf. Auf der detaillierten Ebene der einzelnen Leitungspositionen wird jedoch deutlich, dass Amtsleiter- und Abteilungsleiterstellen fast rein männlich besetzt sind. Positionen mit Entscheidungsbefugnis werden mit weiblichen Beschäftigten nur auf der Sachgebietsleitungsebene besetzt. In einem Amt ist von insgesamt acht Stellen eine Belegung von sieben Männern und nur einer Frau in Führungspositionen (wobei letztere ebenso im eher „untergeordneten“ Rang einer Sachgebietsleiterin angesiedelt ist) zu verzeichnen.

Aus diesen Stellenplanuntersuchungen lässt sich demzufolge der Schluss ziehen, dass die Stellenbeschreibung, die für die Besetzung der Position erforderliche Schulbeziehungsweise Hochschulausbildung und die entsprechend erworbenen Fachkenntnisse in bezug auf Frauen keinen zu hohen oder gar abschreckenden wissenschaftlich-technischen Anspruch erheben. Die entsprechende Besetzung der Stellen innerhalb der untersuchten Ämter unterstreicht, dass es hinsichtlich dieser Voraussetzungen keine spezifisch-technischen beziehungsweise naturwissenschaftlichen Bereiche gibt, die auf die allseits bekannte Schiene „Technik = Mann“ und „Kommunikation/sozialer Bereich = Frau“ verweisen. Darüber hinaus waren die Stellenbeschreibungen „geschlechtsneutral“ abgefasst; die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit wurde in ihnen allerdings nicht angesprochen. Ebenso fehlten in sämtlichen Stellenplanbeschreibungen Ausführungen zu sozialen Kompetenzen, die gerade für hierarchisch an höherer Stelle angesiedelte Positionen die Eignung zur Führung von Mitarbeitern hätten verzeichnen können.

4. Auswertung äußere Strukturen

4. 1. Bericht zu Unternehmen und Umweltvereinen

Befragt und ausgewertet wurden zwei Dresdner Unternehmen und vier Vereine. Dazu trat ein Interview mit einer Frauenbeauftragten eines Dresdner Unternehmens. Nach der Befragung von zwei Dresdner Unternehmen hinsichtlich der Personalsituation lässt sich zusammenfassend feststellen, dass der Frauenanteil der Mitarbeiter gering ist. Es handelt sich zum einen bei einer Gesamtbelegung von 1253 Personen um 363 weibliche Angestellte, von den 24 Abteilungsleitungspositionen ist nur eine Stelle mit einer Frau besetzt. Hauptabteilungsleiter und Geschäftsführer sind ausschließlich Männer. In dem anderen Unternehmen sind acht Mitarbeiterinnen bei insgesamt 35 Beschäftigten zu verzeichnen, wovon keine Frau in einer Leitungsposition vertreten ist. Für eine Stellung mit Entscheidungsbefugnis in Unternehmen ist ein Hochschulabschluss dringend erforderlich, bei Eignung ist auch ein Fachhochschulabschluss ausreichend. Die fachbezogenen Kenntnisse sind je nach ausgeübter Tätigkeit unterschiedlich, als Voraussetzung gilt jedoch eine technisch orientierte Aus- beziehungsweise Vorbildung. Auf eine gewisse Berufserfahrung wird besonderer Wert gelegt. Sind in einem der zwei interviewten Unternehmen 78 befristete Arbeitsverträge bei zusätzlich 34 Teilzeitverträgen vorhanden, so bestehen bei dem anderen keine befristeten Arbeitsverträge bei nur einer Teilzeitstelle.

In Bezug auf die Stellenausschreibungen gibt es in einem der befragten Unternehmen grundsätzlich nur interne Ausschreibungen. Externe Ausschreibungen werden zwar zugelassen, bei fachlicher Eignung jedoch ausschließlich interne Einstellungen durchgeführt. Das zweite Unternehmen hingegen schreibt nur extern aus. Der Maßnahmenplan zur Förderung von Frauen war beiden Interviewpartnern bekannt. Während sich ein Unternehmensvertreter in seiner gezielten Vorbereitung auf das Interview darüber informiert und festgestellt hatte, dass in „seinem“ Unternehmen diesbezüglich keine festen Regelungen dazu vorhanden seien, wird sich im zweiten befragten Unternehmen um die Umsetzung des Maßnahmenplans bemüht.

In den beiden Unternehmen wurde die Frage, ob eine Erhöhung des Frauenanteils eine positive Wirkung auf die Klimaschutzveränderungen haben könnte, negativ beantwortet. Die gesetzten Rahmenbedingungen würden diesbezüglich keinen oder nur einen geringen Handlungs- und Entscheidungsraum zulassen, da die umweltschutzrelevanten Vorgaben sehr fest und eng strukturiert seien.

Die Bevorzugung in gemischten Teams zu arbeiten, war bei beiden Befragten festzustellen. Deren Meinung nach würde dies die Voraussetzungen für

unterschiedliche Handlungsweisen und Meinungen bilden und auf diese Weise für ein angenehmes Betriebsklima sorgen. Zur Frage, ob Frauen oder Männer unterschiedliche Prioritäten hinsichtlich der Klimaschutzveränderungen setzen, wurde in Bezug auf die beruflichen Ebene eine einheitlich negative Aussage getroffen. Im privaten Sektor hingegen erkannte ein Interviewpartner keinen geschlechtsspezifischen Unterschied, sondern sah die Einstellung zum Klimaschutz durch unterschiedliche persönliche Typen geprägt. Der andere Interviewpartner stellt demgegenüber fest, dass Frauen „eine weibliche Linie“ zu dem Erhalt der Lebensentwicklung im Blick hätten, während im Gegensatz dazu die Männer eher an Fakten und Ergebnissen orientiert seien.

In der Rubrik Hindernisse und Lösungen konnten beide Unternehmensvertreter die Frage zur Erhöhung des Frauenanteils schwer beantworten. Resignierte die eine Seite, da ihrer Meinung nach nichts daran geändert werden könnte, wünschte sich der andere befragte Unternehmensvertreter mehr Frauen in technischen Ausbildungsrichtungen, damit sie in entsprechend dominierten Berufen eine Chance hätten.

Übersicht Unternehmen

Unternehmen 1			
	Weiblich	Männlich	Insgesamt
Gesamtes Personal	363	890	1253
Geschäftsführer	0	2	2
Hauptabteilungsleitung	0	7	0
Abteilung	1	23	24

Unternehmen 2			
	Weiblich	Männlich	Insgesamt
Gesamtes Personal	8	27	35
Geschäftsführer	0	1	1
Geschäftsbereiche	0	2	2

Neben den interviewten Unternehmen wurden auch Vereine in die Studie einbezogen. Vier Dresdner Vereine beschäftigen sich aktiv mit Umwelt- und Klimaschutz. Die Personalsituation ist dort im Vergleich zu Unternehmen und Verwaltung gänzlich anders strukturiert. Ein wesentliches Problem ist laut einhelliger Aussage die Finanzsituation. Fest angestellte Personen, unbefristete Arbeitsverträge und Ausschreibungen seien dort meist nicht zu finanzieren.

Größtenteils müsse Organisation, Finanzen und Öffentlichkeitsarbeit durch ehrenamtliche Mitarbeiter in der Freizeit erledigt werden.

Die Mitgliederzahlen (Dresden und Umgebung) der Vereine schwanken zwischen 17 und 2565 Personen. Der Frauenanteil ist dabei als gering einzustufen. Ein Vertreter eines befragten Vereins sieht den geringen Frauenanteil im Zeitmanagement. Die Überlastung der Frau mit Familie und Kindern, das Problem der Kinderunterbringung in Abendstunden und an Wochenenden würde es oft fast unmöglich machen, die Vereinsarbeit aktiv mit zu gestalten.

Einer der interviewten Vereine verzeichnet neben seinen 31 Mitgliedern insgesamt neuen Angestellte, von denen der Geschäftsführer sowie noch vier weitere Personen in Vollzeit- und vier in Teilzeitstellen beschäftigt sind. Ausschreibungen können nicht vollzogen werden, da vor acht Jahren die letzte Planstelle (jetzt Projektstellen) eingerichtet wurde. Mitarbeitertreffen finden wöchentlich statt.

Ein kleiner Dresdner Verein verzeichnet lediglich 17 Mitglieder, davon sind neun Frauen aktiv im Verein tätig. Zwei Frauen gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach, von denen wiederum eine in unbefristeter Stellung, die andere als ABM-Kraft für ein halbes Jahr angestellt ist.

Übersicht Vereine						
	Mitglieder		fest Angestellte		Ehrenamt/Freizeit	
	Weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
Verein 1	2	29	4/2TZ ⁴	4/2TZ (+GF ⁵)	0	0
Verein 2	1324	2565	0	0	1	0
Verein 3	8	42	0	0	1	7
Verein 4	9	8	2TZ	0	0	0

Alle Befragten stimmen darüber überein, dass es von Vorteil ist, in gemischten Teams zu arbeiten. Sie sehen darin eine Verbesserung der Atmosphäre, beurteilen die unterschiedlichen Sichtweisen durchweg positiv und bestätigen eine konstruktive Arbeitsweise.

Die geschlechterspezifischen Ansichten und Annäherungen hinsichtlich des Klimaschutzes können sämtliche befragten Personen nur zögerlich beantworten. Im Vordergrund der Beurteilung steht der personenabhängige Einsatz, der allerdings nicht als frauen- oder männerspezifisch interpretiert werden könne.

⁴ TZ bedeutet Teilzeitangestellte

Es herrscht die Überlegung vor, ob es tatsächlich so kategorisiert werden kann, dass Männer den Umwelt- und Klimaschutz eher von der technischen Seite her interpretieren und Frauen emotionaler mit dem Thema umgehen.

Für einen höheren Anteil von Frauen in Vereinen sind keine Barrieren gesetzt. Es wird unter anderem eine Verbesserung der Kinderbetreuung und der Arbeitsmarktpolitik (hinsichtlich von ABM-Stellen) gefordert.

5. Auswertungen der Frauenbeauftragten

Die Frauenbeauftragte wird, auf Vorschlag der weiblichen Beschäftigten, für vier Jahre bestellt.

Die Aufgaben und Kompetenzen der Frauenbeauftragten hinsichtlich der Personalpolitik sind in den Paragraphen §§ 18 bis 22 im Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen (Sächsisches Frauenförderungsgesetz, SächsFFG) festgehalten⁶. Sie bestehen in der Förderung und der Überwachung des Vollzugs des Sächsischen Frauenförderungsgesetzes. Darüber hinaus wirkt die Frauenbeauftragte bei sämtlichen Maßnahmen ihrer Dienststelle mit, die Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Verbesserung der beruflichen Situation der in der Dienststelle beschäftigten Frauen betreffen. Über Stellenausschreibungen und Maßnahmen die der Mitbestimmung gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 2 SächsPersVG bedürfen, wird die Frauenbeauftragte generell in Kenntnis gesetzt. Die Frauenbeauftragte erhält im Rahmen der Unterrichtung eine Aufstellung über die eingegangenen Bewerbungen. Sie ist von allen Auswahlverfahren zu unterrichten und entscheidet selbst über ihre Teilnahme am Verfahren. Darüber hinaus erhält sie nach Abstimmung mit dem Personalamt die Möglichkeit, Einsicht in die Bewerbungen zu nehmen. Eine Teilnahme an allen Bewerbungsverfahren ist aus zeitlichen Gründen nicht möglich; soweit es sich um Verfahren handelt, die Leitungspositionen betreffen oder um den Wunsch einer Mitarbeiterin der Stadtverwaltung, nimmt die Frauenbeauftragte immer teil. Stellenbesetzungen in Führungspositionen bedürfen der Unterschrift der Frauenbeauftragten.

⁵ GF bedeutet Geschäftsführer

⁶ Vgl. Maßnahmen zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung Dresden (Frauenförderplan) vom 11. Dezember 2000, S. 2.

Die Frauenbeauftragte überwacht zudem die Einhaltung des Stadtratsbeschlusses 1864-71-93, nach dem Frauen in Stellenausschreibungen aufzufordern sind, sich auf Stellen im höheren Dienst und für Leitungsaufgaben im gehobenen und höheren Dienst zu bewerben.

Des Weiteren steht es jeder Bewerberin sowohl interner als auch externer Stellenausschreibungen frei, die Teilnahme der Frauenbeauftragten am Bewerbungsgespräch zu verlangen. Diese ist mit einer Stimme im Gremium, bestehend aus Personalamt,- rat und Vertretern des Fachamts und schließlich der Frauenbeauftragten, vertreten. Die Frauenbeauftragte ist ein gleichwertiges Mitglied des Auswahlgremiums und aktiv am Auswahlverfahren beteiligt. An der Konkretisierung der im Personalentwicklungskonzept geforderten Maßnahmen war die Frauenbeauftragte über den Arbeitskreis Personalentwicklungskonzept und die Arbeitsgruppe „Dienstvereinbarung zur Gesundheitsförderung, Prävention und soziale Personalfürsorge der Landeshauptstadt Dresden“ aktiv beteiligt. Die Arbeit des Arbeitskreises wird fortgesetzt.

Hinsichtlich der unternehmenspolitischen Entscheidungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Entscheidungsgruppen bzw. –positionen stehen die alle vier Jahre erstellten Maßnahmen zur beruflichen Gleichstellung von Frau und Mann in der Stadtverwaltung Dresden (Frauenförderplan) an erster Stelle, welche auch entsprechend berücksichtigt werden. Die einzelnen Punkte dieser Maßnahmen sind hinlänglich bekannt und wurden bei personalpolitischen Entscheidungen stets berücksichtigt. Der Frauenförderplan ist Bestandteil der Verwaltungsvorschriften der Stadtverwaltung Dresden und somit auch Grundlage personalpolitischer Entscheidungen. Die Einhaltung muss von der Frauenbeauftragten jedoch immer eingefordert werden.

Es ist keineswegs selbstverständlich, dass der Frauenförderplan, obwohl Bestandteil der Verwaltungsvorschriften von allen Geschäftsbereichen, gleichermaßen umgesetzt wird. Dies mag eine der Ursachen sein, warum noch immer weniger Frauen in Entscheidungspositionen zu finden sind. Es liegt nicht nur am fehlenden Selbstbewusstsein der Frauen, sondern in der unzureichenden Förderung und Unterstützung.

Hinzu kommen Gründe, die in einer noch immer geschlechtsspezifischen Entwicklung zu suchen sind und sich somit als gesamtgesellschaftliches Problem darstellen. Den Mitarbeiterinnen der Landeshauptstadt Dresden steht jederzeit Beratung und Unterstützung durch die Frauenbeauftragte zur Verfügung.

In Beantwortung der Frage, ob der Anteil von Frauen in den verschiedenen Positionen auch mit anderen, außerhalb des Klimaschutzes liegenden Bereichen vergleichbar ist, bemerkte die Frauenbeauftragte, dass die Zahl weiblicher Beschäftigter auf dem sozialen Sektor wesentlich höher sei.

Übersicht über den Anteil weiblicher Beschäftigter im Bereich Abteilungsleitung der verschiedenen Geschäftsbereiche

	Weiblich	Männlich	Insgesamt	Frauen in %
Abteilungsltg.				
GB 0	6	10	16	37,5
GB 1	6	4	10	60
GB 2	6	9	17	35,3
GB 3	7	13	20	35
GB 4	4	13	17	23,5
GB 5	14	2	16	87,5
GB 6	8	16	24	33,3
GB 7	4	9	13	30,8

Die Mitgliedschaft in politischen Organisationen oder ähnlichen Strukturen im Bewerbungsprozess hat bisher keine Rolle gespielt. Ein wesentliches Instrument der Stadtverwaltung zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen besteht in dem auf dem sächsischen Frauenförderungsgesetz aufbauenden Frauenförderplan. Bei der Personalauswahl sind § 7 und § 8 SächsFFG zu beachten: Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen grundsätzlich bevorzugt einzustellen, wenn sie in der jeweiligen Organisationseinheit, Leitungsebene oder Berufsfachrichtung unterrepräsentiert sind. Angebote wie beispielsweise Teilzeitarbeit gelten für Frauen und Männer gleichermaßen.

Vorschläge der Frauenbeauftragten zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen:

1. Konsequente Einhaltung des Frauenförderplans
2. Gezielte Förderung und Ansprache von Frauen für Leitungsaufgaben, auch durch Mentoring
3. Hilfreich kann künftig die Übernahme der in der Arbeitsgruppe „Personalentwicklungskonzept“ erarbeiteten Richtlinie: Führungskräftefortbildung in das Verwaltungshandeln
4. Nachteilig wirkt sich z.Z. die Einschränkung auf interne Ausschreibungen aus.

5. Erweiterung der in den Stellenausschreibungen bezeichneten Erwartungen um soziale Kompetenzen
6. Konsequente Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Stadtverwaltung

In einem Dresdner Unternehmen sind insgesamt 372 Personen beschäftigt. Aufgaben und Kompetenzen der Frauenbeauftragten werden wie bei der Frauenbeauftragten der Landeshauptstadt gemäß dem Sächsischen Frauenförderungsgesetz geregelt. Zur Frage hinsichtlich der personellen Aufteilung stellte die Frauenbeauftragte fest, dass auf Grund der starken körperlichen Belastung im technischen Bereich ein hoher Männeranteil vorhanden sei. Im kaufmännischen Bereich überwiege dagegen die Zahl der weiblichen Beschäftigten.

Dresdner Unternehmen			
	Weiblich	Männlich	Insgesamt
Gesamtes Personal	138	234	372
Bereichsleiter	0	1	1
Gebietsleiter Technik	1	3	4
Gebietsleiter kaufm. Bereich	2	1	3

Der (einzig vorhandene) Betriebsleiter ist männlich besetzt, im Bereich der Gebietsleitung kann ein geringer Anteil von Frauen verzeichnet werden, wobei auf der Position einer technischen Gebietsleiterstelle auch eine Frau eingesetzt ist. Diese Verteilung männlicher und weiblicher Beschäftigter ist historisch gewachsen; das „Gender-Thema“ hat bislang bei der Besetzung von Stellen keine Rolle gespielt. Hinsichtlich unternehmenspolitischer Entscheidungen zur Erhöhung des Frauenanteils in entscheidungsrelevanten Positionen ist festzuhalten, dass das Sächsische Frauenförderungsgesetz bei diesem Unternehmen bekannt ist. Darüber hinaus wurde ein eigener Frauenförderplan erstellt. In diesem Rahmen besitzt die Frauenbeauftragte ähnlich wie diejenige der Landeshauptstadt auch Entscheidungsbefugnis.

Ebenso wird die Frauenbeauftragte grundsätzlich über Bewerbungsverfahren informiert, nimmt jedoch, weil der Besuch sämtlicher Verfahren aus zeitlichen Gründen nicht möglich ist, immer an solchen, die Leitungspositionen betreffen, teil. Ihre Stimme fällt bei der Bewertung der Bewerber ebenso ins Gewicht wie die

Beurteilungen der anderen Mitglieder der Prüfungskommission. Wie in der Stadtverwaltung werden Stellen bei diesem Unternehmen generell intern ausgeschrieben; lediglich für den Fall, dass auf diesem Weg kein geeigneter Bewerber ermittelt werden konnte, findet eine externe Ausschreibung über die Printmedien statt. Außer dem verwaltungstechnischen und kaufmännischen Bereich sind Stellenpläne sehr technisch formuliert, da ein entsprechendes Verständnis auch vorausgesetzt werden muss.

Auch spielen im Unternehmen laut Aussage der Frauenbeauftragten informelle Netzwerkarbeit oder Mitgliedschaft in politischen Organisationen für Bewerbungsverfahren keine Rolle. Allerdings haben Kontakte über Bekannte oder Verwandte schon zu Bewerbungen geführt, was jedoch nicht unbedingt eine Einstellung nach sich zog. Zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen sollen der Frauenförderplan und einmal im Jahr stattfindende Audits beitragen. Im Vergleich zu Männern interessieren sich weibliche Beschäftigte eher für die Möglichkeit der Teilzeitarbeit, die in den meisten Fällen auch genehmigt wird. Probleme im Hinblick auf Kinderbetreuung oder Überstunden sind der Frauenbeauftragten nicht bekannt.

Als mögliche Lösung zur Erhöhung des Frauenanteils in Entscheidungspositionen führte die Frauenbeauftragte an, dass ein Personalentwicklungskonzept vermisst und verlangt würde. Der Bereich des Personalwesens innerhalb des Unternehmens sollte stärker besetzt werden, um solche Forderungen umsetzen zu können. Im Gegensatz zum Gender Mainstreaming, über das die Frauenbeauftragte im Rahmen einer Fortbildung instruiert wurde, ist Mentoring allerdings nicht bekannt.

6. Bewertungen der Ergebnisse und Vorschläge

Die These des EU Projektes, „die starke Unterrepräsentanz von Frauen in diesem technisch dominierten Arbeitsbereichen führt dazu, dass im Klimaschutz genderspezifische Aspekte und Wirkungen nicht berücksichtigt werden“⁷, wurde auch in Dresden bestätigt. In der Stadtverwaltung Dresden sind in Entscheidungspositionen (Ebene Amtsleiter und Abteilungsleiter) Frauen im direkten und indirekten Klimaschutzbereich unterrepräsentiert. Die betrachtete Führungsebene der Amtsleitung ist durchweg männlich belegt, wogegen in der nächst tieferen Ebene der

⁷ EU-Projektbeschreibung

Abteilungsleitung ein Frauenanteil von 23% vorliegt, d.h. von insgesamt 22 besetzten Stellen sind 5 von Frauen besetzt. Ein ausgeglicheneres Verhältnis von Frauen und Männern in der Führungsebene wäre hier erstrebenswert.

In der Besetzung der nachgeordneten Positionen der Sachgebietsleitung verändert sich das Bild zugunsten des weiblichen Anteils.

Bei der Analyse der Stellenplanbeschreibungen lässt sich der Schluß ziehen, dass diese, die zur Erfüllung der Aufgaben über die erforderliche Ausbildung eines Fachschul- bzw. Hochschulausbildung und die entsprechend erworbenen Fachkenntnisse in bezug auf Frauen keinen zu hohen oder gar abschreckend wissenschaftlich-technischen Anspruch erheben. Vollkommen vermisst wurde die Nachfrage sozialer Kompetenzen und die Möglichkeit der Teilzeitarbeit.

Einhellige Kritik der befragten Interviewpartner wurde seitens der rein internen Stellenausschreibung erhoben. Diese Bemängelung lag in der dadurch nicht immer optimal gewährleisteten Besetzung einer Stelle. Eine erweiterte Auswahl von Kandidaten durch externe würde jedoch die Chance auf eine adäquate Besetzung erhöhen. Darüber hinaus fiel nach Meinung der Befragten bei einer internen Ausschreibung die allgemeine Chancengleichheit weg, da kein Außenstehender und Qualifizierter die Möglichkeit bekäme, sich auf Stellen in der Verwaltung zu bewerben. Ein weiterer bemängelter Aspekt seitens der interviewten Personen war das fehlende Personalentwicklungskonzept. Dieses wurde von Vielen vermisst und erbeten, obwohl dieses Konzept seit 2003 vorliegt. Ein gravierender Informationsverlust der Befragten hierbei wird deutlich.

Ein ernüchterndes Ergebnis bestand darin, dass das Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen (Sächsisches Frauenförderungsgesetz – SächsFFG, 1994) nur sehr wenig bekannt ist. Es war lediglich von der Bezeichnung her, nicht jedoch in Bezug auf den Inhalt bekannt. (Anlage)

Im relevanten Klimaschutz sind die rechtlichen Rahmenbedingungen für eine Erhöhung des Frauenanteils in Entscheidungspositionen gegeben, jedoch durch das Fehlen gesellschaftlicher Rahmenbedingungen äußerst mangelhaft nur umsetzbar.

Vor allem wurde auf das verbesserungswürdige Kinderbetreuungsangebot hingewiesen. Mangelhafte und nicht ausreichende Betreuungsmöglichkeiten in Kindertagesstätten, Horten und ein erhöhtes Angebot außerschulischer Leistungen für größere Kinder wurden benannt und sollten ausgebaut werden. Untersuchungen in den Kindertagesstätten und Horten ergaben jedoch, dass für Dresden ein

ausreichendes Angebot vorhanden sei. Untersetzt und besonders hervorgehoben wurde die Kinderbetreuung im Vergleich mit anderen deutschen Städten beim Wettbewerb der Deutschen Umwelthilfe. Dresden errang hier den 3. Preis (29. Juni 2004).

Ein Instrument zur Umsetzung von Maßnahmen zur Frauenförderung ist das Büro der Gleichstellungsbeauftragten und die direkte Zuordnung im Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters.

Ein weiteres wesentliches Instrument innerhalb der Verwaltung wird mit der Frauenbeauftragten belegt, die mittels Frauenförderplan (Dez. 2000) auf eine Erhöhung des Frauenanteils vor allem in Entscheidungspositionen hin wirkt sowie im Rahmen der jährlichen Berichterstattung Aussagen zu Führungspositionen, Arbeitszeitmodellen, Wahrnehmung von Fortbildungen und Altersstrukturen amtsbezogen trifft und entsprechende Maßnahmen ableitet.

In den externen Unternehmen und Vereinen trifft die anfangs benannte These der starken Unterrepräsentanz von Frauen in Entscheidungspositionen ebenfalls zu. Bei den im aktiven Umwelt- und Klimaschutz beschäftigten Vereinen wurde insbesondere auf finanzielle Probleme hingewiesen. Finanzielle Kürzungen machen personelle Feststellungen fast unmöglich, so dass ausschließlich auf das Engagement der ehrenamtlichen Mitarbeiter zurückgegriffen werden muss. Zusätzlich stellt dieses Engagement eine erhebliche Belastung für die Frauen dar, die neben den freiwillig übernommenen Aufgaben noch Familie und Beruf „unter einen Hut“ bekommen müssten.

Dresden nimmt seit zwei Jahren am bundesweiten Girl`s Day teil, um so den Mädchen und jungen Frauen einen Einblick in nicht „frauentypische“ Berufe zu ermöglichen. Es ist ein erster Ansatzpunkt zur Erhöhung des Frauenanteils in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen und somit auch im Bereich des Klimaschutzes. Schon im Jahr 2004 erhöhte sich das Interesse der Mädchen an Unternehmen gegenüber 2003.

Mögliche Ansätze zur Verbesserung des Anteiles der Frauen in klimarelevanten Entscheidungspositionen:

- Implementierung des Gender Mainstreaming in der gesamten Stadtverwaltung (auf Beschluss des Stadtrates vom 25.09.2003 erarbeitet gegenwärtig eine interne

Arbeitsgruppe ein Konzept zur Umsetzung und nachhaltigen Verankerung von Gender Mainstreaming) und seine konsequente Umsetzung

- Einführung Gender Budgeting – geschlechtergerechte Verteilung von knappen Haushaltsmitteln
- Konsequente Einhaltung des Frauenförderplans (obwohl Bestandteil der Verwaltungsvorschriften keine gleichmäßige Umsetzung in allen Geschäftsbereichen)
- Fortbildungen für Führungskräfte zur Stärkung der Genderkompetenz
- Ermutigung von interessierten Frauen zu Führungsfortbildungen und ihre Ermöglichung
- Gezielte Förderung und Ansprache von (auch teilzeitarbeitenden) Frauen für Leitungsaufgaben
- Einführung von Mentoring (Personalentwicklungskonzept)
- Benennung Sozialer Kompetenzen als Voraussetzung in Stellenplanbeschreibungen leitender Positionen
- Bewußtseinsbildung in den Köpfen von Entscheidungsträgern - Teilbarkeit/ Teilzeitarbeit von Entscheidungspositionen sollte überdacht und ausdrücklich erwähnt werden
(Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen - SächsFFG, §11, Anlage)
- Bewußtseinsbildung zur Akzeptanz für Tele-/Heimarbeit, Einführung desselben
- Klimaschutz als Querschnittsaufgabe verstehen, stärkere Integration von technisch-wirtschaftlichen u n d kommunikativen Kompetenzen
- Erhöhte Flexibilisierung der Arbeitszeit
- Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ändern, wie z.B. längere Öffnungszeiten in Kindertagesstätten und Öffnung auch an Wochenenden, erweitertes Leistungsangebot in Horten und Freizeitangebote für ältere Kinder