



vertraulich

Landeshauptstadt Dresden  
Der Oberbürgermeister

SPD-Fraktion  
im Stadtrat der Landeshauptstadt Dresden  
Frau Stadträtin  
Dana Frohwieser

GZ: (OB) 15.1

Datum: 18. MAI 2017

**Umsetzungsstand des Aktionsplanes "Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene", insbesondere hinsichtlich der Berücksichtigung des umfassenden LSBTI-Ansatzes**  
AF1697/17

Sehr geehrte Frau Frohwieser,

Ihre oben genannte Anfrage beantworte ich wie folgt:

Zunächst erlaube ich mir den Hinweis, dass aus meiner Sicht ein Antwortanspruch eines einzelnen Stadtrates nach § 28 Abs. 6 SächsGemO nicht besteht, da nicht lediglich eine einzelne Angelegenheit der Gemeinde erfragt wird. Ihre Anfrage zielt vielmehr auf die Erlangung eines allgemeinen Überblicks.

Für einen Antwortanspruch nach § 28 Abs. 5 SächsGemO, der sich auf alle Angelegenheiten der Gemeinde bezieht, müssten die Fragen mindestens von dem insoweit erforderlichen Fünftel aller Stadtratsmitglieder getragen sein. Dies ist hier nicht erkennbar.

Daher weise ich ausdrücklich darauf hin, dass ich Ihnen Ihre Anfrage mangels Antwortanspruchs freiwillig und ohne Bindungswillen für künftige ähnliche Konstellationen beantworte.

„Mit der Beschlussfassung über den ersten Aktionsplan der LHD zur Umsetzung der „Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ 2014 bis 2016 am 19.03.2015 beschloss der Stadtrat in Erweiterung der Verwaltungsvorlage, dass bei „der Fortschreibung des Aktionsplanes [...] der umfassende LSBTI-Ansatz gewählt werden“ soll. Denn Geschlecht kennt nicht nur zwei Ausprägungen und deshalb muss Gleichstellung auch mehr sein als der Kampf um die rechtliche und tatsächlichen Gleichstellung von Männern und Frauen. Egal ob lesbisch, schwul oder bisexuell, egal ob trans- oder intergeschlechtlich – alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich, nur leider noch nicht in der Realität.“

Der Zwischenbericht über die Umsetzung (V1250/16) vom 24. August 2016 offenbarte, wie weit der Weg allein innerhalb der Dresdner Stadtverwaltung hier noch ist. So wurde zur Maßnahme „Beteiligung an der bundesweiten Debatte zum Umgang mit dem dritten Geschlecht“ berichtet, „Im Amt 15 ist das Thema „Geschlecht x“ bekannt, jedoch derzeit nicht relevant.“

oder „Für das Amt 20 nicht relevant.“ Bei der „Hinwirkung auf die Erhöhung des Anteils von weiblichen bzw. männlichen Mitarbeitenden in den jeweils ‚geschlechtsuntypischen‘ Bereichen“, weiß beispielsweise Amt 20 nicht, ob es eine männlich oder weiblich dominierte Belegschaft hat und wählt Mitarbeitende grundsätzlich nach Eignung aus oder Amt 32 „empfindet sich nicht als ‚geschlechtsuntypisch““. Überhaupt fällt insbesondere Amt 20 bei diesem Zwischenbericht vor allem dadurch auf, dass es zur Mehrzahl der Maßnahmen zurückmeldet, diese seien für das Amt ohne Relevanz. Im Bewusstsein um die stetig wachsenden Aufgaben im Bereich des Büros der Gleichstellungsbeauftragten, welches derzeit neben der Beauftragten selbst mit zwei Vollzeitstellen ausgestattet ist, hat der Stadtrat mit seiner Beschlussfassung über den Doppelhaushalt 2017/2018 44,5 zusätzliche Stellen beschlossen und den Oberbürgermeister gebeten, eine von diesen im Büro der Gleichstellungsbeauftragten einzurichten, um auch dem Thema Geschlechtervielfalt gerecht werden zu können. Es erscheint selbst erklärend, warum dies gerade in der Stadt Dresden von besonderer Bedeutung ist. Daher bitte ich um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Laut Vorlage V1250/16 ist innerhalb der Stadtverwaltung „noch deutlich Sensibilisierungsarbeit“ zu leisten. Welche konkreten Maßnahmen wurden seither entwickelt bzw. umgesetzt, um Akzeptanz von Vielfalt in Hinblick auf die Geschlechter und die Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatz als Ziel in der gesamten Stadtverwaltung und vor allem dort, wo noch deutlicher Sensibilisierungsbedarf gesehen wird, zu erzielen?“

In Kooperation mit dem Christlichen schwul-lesbischen Stammtisch Dresden beim Gerede e. V. sowie der AG SchLaU (Schwule und Lesben an der Uni) beim Studentenrat der TU Dresden und im Rahmen der Hirschfeldtage 2016 und des Reformationsjubiläums 2017 befasste sich das Büro der Gleichstellungsbeauftragten mit der Entstehung und der Bewertung der überlieferten Denkschemata in Bezug auf Homosexualität. Daraus erwuchsen:

- die Veranstaltung „Verschleppt – Gequält – Ermordet. Gedenkveranstaltung für die Homosexuellen im Nationalsozialismus“, 14.11.2016, Plenarsaal des Dresdner Rathauses
- die Ringvorlesung „Luther und die sexuelle Reformation“: Vorlesung am 05.12.2016 zu „Homosexualität aus historischer Perspektive“ (Prof. Dr. Helmut Puff, Michigan/USA); Vorlesung am 10.01.2017 zu „Homosexualität aus theologischer Perspektive“ (Prof. Dr. Marco Frenschkowski, Leipzig); Podiumsdiskussion am 16.02.2017 zu „500 Jahre später – Homosexualität aus gesellschaftlicher/soziologischer Perspektive“ (Frank Richter, Otto Guse, Michael Brade, Ulrike Franke, Dr. Alexandra-K. Stanislaw-Kemenah)

Des Weiteren...

- ... entstand in den Jahren 2015/16 eine Umfrage unter der Dresdner Bevölkerung zu „Gesellschaftliche Akzeptanz von Homosexualität“, Veröffentlichung auf der Homepage des Büros der Gleichstellungsbeauftragten 2017
- ... wurde 2017 als Projekt die Aufarbeitung der Geschichte von Lesben und Schwulen in Dresden begonnen, dies mündet 2018 in eine gleichnamige Ausstellung
- ... erfolgte und erfolgt die regelmäßige Teilnahme des Büros der Gleichstellungsbeauftragten an den Vorbereitungssitzungen des CSD Dresden e. V. sowie an den jährlichen Programmen der CSD-Wochen (als ständige städtische Vertretung)

- ... ist das Büro der Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen des diesjährigen CSD am 29. Mai mit einer eigenen Veranstaltung (in Kooperation mit dem Gymnasium Dresden-Bühlau, dem CSD Dresden e. V. und dem Frauen Leben Vielfalt e. V.) vertreten zu „Homologie – Comedy trifft Schulbank“. Ein Schultheaterstück mit anschließender Frage- und Antwortrunde vermittelt Kenntnisse über Homosexualität und den Umgang mit dem Thema.
- wird voraussichtlich im Jahr 2018 im Rahmen der gemeinsam mit dem Universitätsklinikum Dresden Carl Gustav Carus veranstalteten Reihe „Forum Pflege: Pflege ist für alle da“ ein Fachabend für die Pflege von homosexuellen Menschen abgehalten.

Auf Landesebene war und ist das Büro der Gleichstellungsbeauftragten bei folgenden Maßnahmen aktiv eingebunden:

- Erarbeitung des Aktionsplanes Vielfalt des Sächsischen Staatsministeriums für Gleichstellung und Integration
- Konzipierung eines Forschungsvorhabens zur wissenschaftlichen Aufarbeitung der Verfolgung Homosexueller in Sachsen 1933 bis 1968 (in Kooperation mit dem Berliner Historiker Alexander Zinn und dem Hannah-Arendt-Institut Dresden)
- regelmäßige Teilnahme an der AG besonders schutzbedürftige Geflüchtete

Grundsätzlich nimmt das Büro der Gleichstellungsbeauftragten an einschlägigen Fortbildungen und Tagungen zur Thematik teil.

Die Umsetzung der genannten Maßnahmen und Projekte erfolgte unter Einschränkung anderer Fachthematiken. Künftigen Aktionen sowie der Umsetzung des LSBTTIQ\*-Ansatzes (Beschlusspunkt 4 der Beschlussausfertigung SR/008/2015 vom 19. März 2015) in den städtischen Geschäfts- und Fachbereichen zur Fortschreibung des Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplanes dient die im Büro der Gleichstellungsbeauftragten geplante Personalstelle als Ansprechstation.

Zudem erfolgte bisher alle zwei Jahre eine Berichterstattung zum „Konzept zur Umsetzung und nachhaltigen Verankerung von Gender Mainstreaming in der Landeshauptstadt Dresden“ sowie separat zum Gleichstellungsaktionsplan. Zukünftig soll das Konzept in den Aktionsplan integriert und nur eine Abfrage erfolgen. In diesem Sinne sollen Instrumente des Gender Mainstreamings und der Gleichstellungsarbeit gebündelt und praxisnäher gestaltet werden.

Die Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming lädt seit Ende 2016 regelmäßig Ämter und Eigenbetriebe zu AG-Sitzungen ein. Basis hierfür ist die oben genannte Berichterstattung zum Gleichstellungsaktionsplan. In den Sitzungen werden gemeinsam Möglichkeiten besprochen, wie Gender Mainstreaming stärker im Amt oder Eigenbetrieb umgesetzt werden kann. Insbesondere liegt dabei der Schwerpunkt auf den konkreten Instrumenten des Gleichstellungsaktionsplanes. Dieser Austausch innerhalb der AG Gender Mainstreaming soll auf lange Sicht mit möglichst jedem Amt und Eigenbetrieb erfolgen.

Durch den Geschäftsbereich Finanzen, Personal und Recht, Haupt- und Personalamt wird der bestehende Frauenförderplan (i. S. d. § 4 SächsFFG) alle vier Jahre fortgeschrieben. Jährlich wird zudem ein Bericht zu dessen Umsetzung erstellt. Der Bericht wird der Frauenbeauftragten sowie allen Beschäftigten über das Mitarbeiterinformationssystem zur Verfügung gestellt.

Im Mitarbeiterinformationssystem stehen allen Beschäftigten Hilfsmittel (z. B. Gender Check) und Informationsmaterialien (z. B. Arbeitsmaterial „Gender Mainstreaming - der Weg zum Ziel“) zum Thema Gender Mainstreaming zur Verfügung. Ebenso wird dahingehend über aktuelle Maßnahmen wie bspw. die Verleihung der Auszeichnung „Chancengleich im Fachbereich - Gender 20xx“ informiert. Die Informationen dienen vorwiegend dazu, das Thema praxisnah zu verdeutlichen.

Zur erweiterten Sensibilisierung erfolgen Schulungsmaßnahmen für Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dahingehend wird auf die Antwort zu Frage 2 verwiesen.

Sofern den Fachbereichen Einflussmöglichkeiten gegeben sind (z. B. Facharbeitsgruppen, geschlechterspezifische Angebotsprofilierungen, Überarbeitung und Aufstellung von Richtlinien, Publikationen, Stellenneubesetzungen, etc.), wird der Gleichbehandlungsgrundsatz angewendet.

2. **„Zudem berichtet die Vorlage, dass „der Ansatz, [...] durch die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in sämtliche Aktivitäten [der Stadtverwaltung] die Gleichstellung [...] zu fördern und auf die Aufhebung geschlechtsspezifischer Defizite hinzuwirken, wohl nicht wirklich verstanden worden ist.“ Wie wird hier seitens des Oberbürgermeisters für Abhilfe gesorgt? Ist dieses Thema beispielsweise regelmäßig Gegenstand von Mitarbeitendenweiterbildungen, von LOM oder von Dienstberatungen auf Führungs- und Arbeitsebene?“**

Derzeit werden über den Geschäftsbereich Finanzen, Personal und Recht, Haupt- und Personalamt drei verschiedene Schulungsmaßnahmen zur Thematik angeboten. Es gibt ein eintägiges Seminar für Führungskräfte sowie ein halbtägiges Informationsseminar für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, an einem vierwöchigen Onlineseminar über die Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg teilzunehmen.

Es wird regelmäßig darauf hingewiesen, dass alle Führungskräfte an einer entsprechenden Grundlagenschulung zum Gender Mainstreaming teilnehmen sollen. Dies ist auch im Konzept Gender Mainstreaming vorgesehen. Im Rahmen des städtischen Personalentwicklungskonzeptes wird derzeit ein Curriculum mit Pflichtinhalten für alle Führungskräfte auf Abteilungsleitungsebene erarbeitet. Ein Seminar zum Gender Mainstreaming und das Thema AGG werden hier ebenfalls integriert.

Alle Mitglieder der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming sind angehalten, Informationen in ihren Geschäftsbereichen weiterzugeben und über die Arbeit der AG zu berichten.

3. **„Wird die vom Stadtrat erbetene Zuordnung einer zusätzlichen Stelle für das Themenfeld LSBTI im Büro der Gleichstellungsbeauftragten erfolgen,**
- a. **wenn ja, wie ist der Umsetzungsstand?**
  - b. **wenn nein, warum nicht und wie wird die oben skizzierte Aufgabe durch den Oberbürgermeister trotzdem umgesetzt?**

Die Zuordnung der Stelle zum Büro der Gleichstellungsbeauftragten befindet sich in der Umsetzung.

4. **„Welche Vereine und Initiativen in der LH Dresden, die sich in ihrer Arbeit der Umsetzung eines LSBTI-Ansatzes verschrieben haben, werden für diese Aufgabe durch die Stadt Dresden finanziell gefördert und in welcher Höhe (bitte für die Jahre 2013/14, 2015/16 und 2017 angeben)?“**



In den Jahren 2013 bis 2017 wurden folgende Vereine bzw. Initiativen finanziell gefördert:

- CSD Dresden e. V.
- Frauen Leben Vielfalt e. V.
- LSVD Sachsen e. V.
- Gerede – homo, bi und trans e. V.
- Frauen für Frauen e. V.
- Kreative Werkstatt Dresden e. V.
- AWO Kinder- und Jugendhilfe gGmbH
- donum vitae dresden e. V.
- Aids-Hilfe Dresden e.V.
- Caritasverband für Dresden e.V.

Die finanzielle Förderung für die genannten Vereine belief sich in den einzelnen Jahren auf folgende Summen:

- 2013	221.105,00 Euro
- 2014	224.100,00 Euro
- 2015	242.273,26 Euro
- 2016	246.814,67 Euro
- 2017	112.046,00 Euro

Die Schwangerschafts- bzw. Schwangerschaftskonfliktberatungsstellen des Caritasverbandes für Dresden e. V., der AWO Kinder- und Jugendhilfe gGmbH, des donum vitae dresden e. V., des Aids-Hilfe Dresden e. V., des Kaleb e. V. Dresden sowie des Diakonischen Werk – Stadtmission Dresden e. V. werden zudem im Jahr 2017 voraussichtlich i. H. v. 210.800,00 Euro gefördert.

**5. „Welche Stelle innerhalb der Stadtverwaltung fungiert als Beschwerdestelle für Beschäftigte im Sinne des §13 AGG? Wie viele Beschwerdefälle hat es hier in den vergangenen fünf Jahren bis heute gegeben (bitte aufgeschlüsselt nach den Gründen im Sinne §1 AGG: Rasse oder ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität)? Wie ist diese Stelle für diese Aufgabe personell ausgestattet?“**

Der Aufgabengliederungsplan weist die Aufgabe „Beschwerdestelle gemäß AGG“ dem Geschäftsbereich Finanzen, Personal und Recht, Haupt- und Personalamt zu (Ziff. 9). Innerhalb des Haupt- und Personalamtes ist das Sachgebiet Recht/Grundsatz (10.35) zuständig. Die Bearbeitung erfolgt durch eine/einen von vier Juristinnen und Juristen.

Es gab in den vergangenen Jahren insgesamt vier Beschwerden von Beschäftigten. Eine Beschwerde wurde wegen vorgetragener Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, zwei weitere wegen sexueller Belästigung eingereicht. In einem Fall wurde seitens des/der Beschäftigten die behauptete Diskriminierung nicht ausreichend verdeutlicht. Diese Beschwerde ließ sich daher keinem Diskriminierungsmerkmal zuordnen.

Mit freundlichen Grüßen



Dirk Hilbert