

*Mitteilung des Senats vom 5. Dezember 2006*

*2. Bericht zur Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Konzeptes in der bremischen  
Verwaltung – Abschlussbericht Pilotphase*

Der Senat übermittelt der Bürgerschaft (Landtag) den Bericht mit der Bitte um Kenntnisnahme.

Anlage

Bericht an die Bürgerschaft (Landtag)



**Die Senatskommissarin für die Verwirklichung  
der Gleichberechtigung der Frau  
Der Senator für Finanzen**

**Abschlussbericht über die Pilotphase  
zur Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Prinzips  
in der Bremischen Verwaltung**

**02. November 2006**

## *Inhalt*

1. <i>Vorbemerkung</i>	S. 3
2. <i>Zielsetzung</i>	S. 3
3. <i>Das Konzept zur Implementierung der Gender Mainstreaming Strategie</i>	S. 3
4. <i>Bisherige Umsetzungsaktivitäten in den Senatsressorts</i>	S. 5
4.1. Pilotprojekte	S. 6
4.2. Geschlechtsspezifische Datenerfassung	S. 10
4.3. Fortbildung und Information	S. 13
4.4. Fazit aus der Pilotphase	S. 14
5. <i>Empfehlungen der ressortübergreifenden Steuerungsgruppe GM zur Verankerung des Gender Mainstreaming Prozesses in der bremischen Verwaltung</i>	S. 21
5.1. Vorbemerkungen	S. 21
5.2. Empfehlungen für konkrete Umsetzungsschritte	S. 22
5.3. Berichterstattung	S. 24

### **Abbildungen**

Abb. 1 Übersicht über die Pilotprojekte in den Ressorts	S. 7 - 9
Abb. 2 Geschlechtsspezifische Datenerhebung	S. 11-12
Abb. 3 Handlungsfelder (Aufgabenbereiche) der Pilotprojekte	S. 17-18

### **Anhänge**

Anhang 1 Ressortberichte: Stand und Ergebnisse der Pilotprojekte	S. 25
Anhang 2 Ressortberichte: Geschlechtsspezifische Datenerhebung	S. 55

### **Anlagen**

**Arbeitshilfe 1** "Gender Mainstreaming bei der Vorbereitung von Rechtsvorschriften (Geschlechterdifferenzierte Gesetzesfolgenabschätzung)"

**Arbeitshilfe 2** "Leitfaden zur Gestaltung der Webauftritte der Freien Hansestadt Bremen"

## **1. Vorbemerkung**

Der vorliegende zweite Bericht zur Implementierung des Gender Mainstreaming Prinzips in der bremischen Verwaltung informiert über den aktuellen Stand der Umsetzung und gibt einen Gesamtüberblick über die erste Implementierungsphase. Diese umfasst in der Hauptsache die Pilotprojekte, die seit Herbst 2003 durchgeführt wurden, aber auch darüber hinausgehende Aktivitäten der einzelnen Ressorts zur Verankerung von Gender Mainstreaming in der Verwaltungspraxis. Neben der Darstellung der Ergebnisse der Projekte liegt der Schwerpunkt dieses Berichts auf den daraus gezogenen Schlussfolgerungen für den weiteren Implementierungsprozess. Dabei sind förderliche und hinderliche Bedingungen während der Pilotphase in die Ausarbeitung der Empfehlungen für die zweite Umsetzungsphase eingegangen.

## **2. Zielsetzung**

Die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Ziel der Bremer Landespolitik.

Zur Verwirklichung dieses Ziels hat der Senat mit seinem Beschluss zur "Durchsetzung des Prinzips der Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Bremer Landespolitik"<sup>1</sup> vom 19.02.2002 die Weichen für eine schrittweise Einführung des Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe in die bremische Verwaltung gestellt. Grundlage dieses Beschlusses ist der Konsens darüber, dass Gender Mainstreaming auf die (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse zielt und dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteure und Akteurinnen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einzunehmen haben.

Gender Mainstreaming (GM) stellt ein wirksames gleichstellungspolitisches Steuerungsinstrument dar, das neben der auch weiterhin notwendigen spezifischen Frauenförderpolitik auf eine geschlechtersensible Vorgehensweise bei allen fachlichen Entscheidungsprozessen und Verwaltungsaufgaben der Bremer Landespolitik zielt. Dies bedeutet eine Überprüfung aller Entscheidungen und Maßnahmen bereits in der Planungsphase hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf Frauen und Männer und auf die Geschlechterverhältnisse. Durch die geschlechtersensible Vorgehensweise wird eine größere Zielgruppengenauigkeit erreicht, was u.a. den Zielen der Verwaltungsreform entspricht. Es ist deshalb sinnvoll, GM in die bereits bestehenden Steuerungsinstrumente zur Verwaltungsmodernisierung zu integrieren.

## **3. Das Konzept**

Das von der ressortübergreifenden Arbeitsgruppe GM und unter der Federführung der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau

---

<sup>1</sup> Senatsbeschluss v. 19.02.2002, "Durchsetzung des Prinzips der Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Bremer Landespolitik (Gender Mainstreaming)", Drs. 15/1072

(ZGF) und des Senators für Finanzen entwickelte Konzept zur Implementierung der GM-Strategie<sup>2</sup> sieht zwei Hauptphasen für die Implementierung des GM vor:

### **Phase I** (2-jährige Pilotphase)

- Alle Ressorts: eine zweijährige Pilotphase zur Erprobung des GM in frei wählbaren Bereichen
- Entwicklung von Instrumenten und Standardverfahren zur Erleichterung einer regulären Anwendung des GM-Prinzips
- Geschlechtsspezifische Erhebung und Auswertung personenbezogener Daten und Statistiken
- Fortbildungsangebote zur stufenweisen Entwicklung von Genderkompetenz bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der bremischen Verwaltung
  - allgemeine Fortbildung: ressortübergreifend durch den Senator für Finanzen
  - fachbezogene Fortbildung: durch die jeweiligen Ressorts
- Steuerung und Koordinierung des Umsetzungsprozesses durch die ressortübergreifende Arbeitsgruppe GM unter Federführung der ZGF und des Senators für Finanzen

### **Phase II** (2-jährige Hauptphase)

- Flächendeckende Einführung des GM und Umsetzung in reguläres Verwaltungshandeln auf der Basis der Ergebnisse und Erfahrungen aus den Pilotprojekten
- Einführung von Genderbudgeting
- Weiterentwicklung von Genderkompetenz bei den Beschäftigten
- Verankerung von Gendermodulen in der Aus- und Fortbildung der bremischen Verwaltung – speziell in der Führungskräftefortbildung

### **Koordination und Steuerung**

Die Koordination und Steuerung des Umsetzungsprozesses erfolgt durch die ressortübergreifende Arbeitsgruppe GM, der alle Ressortverantwortliche für GM angehören. Die regelmäßigen Arbeitstreffen der Steuerungsgruppe werden von der ZGF organisiert und vorbereitet. Die Federführung für den gesamten Implementierungsprozess liegt bei der ZGF und dem Senator für Finanzen.

Die Ressortverantwortlichen für GM nehmen eine Vermittlerrolle zwischen der ressortübergreifenden Arbeitsgruppe GM und dem jeweiligen Senatsressort ein. Sie sind sowohl Ansprechperson für die Ressortleitung als auch für alle Mitarbeiterinnen

---

<sup>2</sup> Senatsbeschluss v. 06.03.2003, "Konzept zur Implementierung des Gender Mainstreaming Prinzips in der bremischen Verwaltung."

und Mitarbeiter. Sie ersetzen nicht die Arbeit der im Sinne der Top-down-Strategie für den Prozess verantwortlichen Führungskräfte. Der Umsetzungsprozess findet in Eigenverantwortung der jeweiligen Ressorts statt und wird von den Ressortverantwortlichen für GM koordiniert und unterstützt..

Zu den Aufgaben der Ressortverantwortlichen gehören:

- Mitarbeit in der ressortübergreifenden Arbeitsgruppe GM
- Transfer von Informationen zwischen ressortübergreifender Arbeitsgruppe GM und Senatsverwaltung
- Sicherstellung der Berichterstattung über die Umsetzungsaktivitäten auf Ressortebene
- Auswertung bisher erfolgter Umsetzungsschritte und die Benennung von förderlichen und hemmenden Bedingungen
- Fortschreibung und Aktualisierung des Umsetzungskonzeptes (Senatsbeschluss vom 06.05.03) anhand konkreter Erfahrungen mit dem Implementierungsprozess

### **Berichterstattung**

Die ZGF und der Senator für Finanzen berichten der Bremischen Bürgerschaft - unter Beteiligung der Ressortverantwortlichen - regelmäßig über den erreichten Stand der Umsetzung.

## **4. Bisherige Umsetzungsaktivitäten**

Der erste Zwischenbericht<sup>3</sup> wurde während der Phase I im Juni 2005 dem Senat vorgelegt und beschlossen und anschließend der Bürgerschaft mitgeteilt. Am 10. November 2005 fand im Zusammenhang mit der Stellungnahme des Parlamentsausschusses für die Gleichstellung der Frau<sup>4</sup> eine Debatte zum Bericht des Senats in der Bremischen Bürgerschaft (Landtag) statt. Zu diesem Anlass präsentierten verschiedene Senatsverwaltungen ihre Genderprojekte mit Plakatwänden im Foyer des Parlaments. Als Novum wurde die Bremer Landesbeauftragte für Frauen und Leiterin der ZGF von der Bürgerschaft eingeladen, als Sachverständige vor den Abgeordneten zu sprechen.

### **4.1. Pilotprojekte**

Bereits im ersten Zwischenbericht wurden die Pilotprojekte der Ressorts vorgestellt, die sich zu diesem Zeitpunkt noch fast alle in der Durchführungsphase befanden. Darüber hinaus berichteten die Ressorts über weitere Umsetzungsaktivitäten sowie

---

<sup>3</sup> Senatsbeschluss v. 21.06.2005, "Erster Zwischenbericht zum Stand der Umsetzung der Gender Mainstreaming Strategie in der bremischen Verwaltung." Drs. 16/670

<sup>4</sup> "Stellungnahme des PA Gleichstellung der Frau zum ersten Genderzwischenbericht." Drs. 16/670

über den erreichten Stand der Entwicklung von Genderkompetenz bei den Mitarbeiter/innen. Vor Fertigstellung des ersten Zwischenberichts veranstaltete die ressortübergreifende Arbeitsgruppe GM einen halbtägigen Workshop mit den Projektbeteiligten der Ressorts, um einen ersten Erfahrungsaustausch zu ermöglichen. Dabei wurden die jeweils förderlichen und hinderlichen Bedingungen, wie sie sich bei der Initiierung und Durchführung der einzelnen Pilotprojekte gezeigt haben, herausgearbeitet und ein erstes Fazit gezogen. (s. dazu Erster Zwischenbericht)

Der vorliegende zweite Bericht zur Implementierung von Gender Mainstreaming in der bremischen Verwaltung schließt die Pilotphase ab. Von den 15 durchgeführten Ressortprojekten sind inzwischen 9 beendet. Ausnahmen bilden die Projekte, die auf einen längeren Zeitraum hin angelegt bzw. erst später begonnen wurden oder nach der Pilotphase als Regelaufgabe weitergeführt werden. Dazu gehören die Projekte "Gender Mainstreaming im ESF-geförderten beschäftigungspolitischen Aktionsprogramm", das an die Laufzeit des aktuellen ESF-Förderprogramms gebunden ist (bis Ende 2006) und danach als Daueraufgabe weitergeführt wird sowie "Gender Mainstreaming in der Qualifizierungsmaßnahme pro kiTa" (Laufzeit Mai 2004 bis Ende 2007) beim Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales. Das ebenfalls langfristig angelegte Projekt "Gender Mainstreaming in der Angewandten Umweltforschung" beim Senator für Bau, Umwelt und Verkehr wird voraussichtlich das Förderprogramm "Angewandte Umweltforschung" über die gesamte Dauer hin begleiten (bis 2008). Fortgeführt wird auch das Projekt „Familienfreundliche Personalpolitik bei der Polizei“ durch die Teilnahme am Audit-Verfahren der Hertie-Stiftung im Verbundprojekt ‚Beruf und Familie‘.

Mit dem Projekt "Gender Mainstreaming in der Qualitätsoffensive 'Schule macht sich stark – Wege aus der Krise'" beim Senator für Bildung und Wissenschaft wurde erst in jüngster Zeit begonnen. Dasselbe gilt für das Projekt "Gendergerechter Webauftritt der Freien Hansestadt Bremen" (Laufzeit Nov. 2005 - Dez. 2008)

An dieser Stelle soll eine tabellarische Auflistung zu einem schnellen Überblick verhelfen, welche Projekte wo und von wem durchgeführt wurden (werden) und welchen Status (abgeschlossen/laufend) sie aktuell haben.

Ausführliche Projektberichte mit aktuellem Ergebnisstand sind im Anhang 1 als Berichte der Ressorts beigefügt.

Nähere Informationen zu den Projekten, die bereits zum Zeitpunkt der ersten Berichterstattung abgeschlossen waren, sind den dort beigefügten Ressortberichten zu entnehmen.

Abbildung 1 Übersicht über die Pilotprojekte in den Ressorts

Senatorische Behörde	Pilotprojekt	Status abgeschl. / laufend	Dokumentation d. Ergebnisse/ Studie	Projektleitung
Senator f. Bildung und Wissenschaft	Qualitätsoffensive „Schule macht sich stark – Wege aus der Krise“ Gender Aspekte in Teilbereichen	Das Projekt hat mit Ver- spätung begonnen und läuft noch bis 2008	geplant	Maike Reese maike.reese@ios-schley.de
Senator f. Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales	1. Integration von Gendekrite- rien in das Produktcontrolling	abgeschlossen, (wird aber nach der Pilot- phase weiterentwickelt.)	ja <sup>5</sup>	Yvonne Stelljes, Ref. 12 Tel. 361-17061 yvonne.stelljes@soziales. bremen.de
	2. Innovative Krankenhaus – Arbeitszeitmodelle unter Gen- deraspekten	abgeschlossen	ja <sup>6</sup>	Ute Görzel, Ref. 22 Tel. 361-2016 ute.görzel@arbeit.bremen.de
	3. Genderspekte bei der Quali- fizierungsmaßnahme pro KiTa	laufend (bis Ende 2007)	ja <sup>7</sup>	Dr. Heidemarie Rose, Abteilung 4 Tel. 361-2858 heidemarie.rose@soziales.bremen. de
In Kooperation mit dem Senator für Justiz und Verfassung	4. GM im Rahmen des Beschäf- tigungspolitischen Aktionspro- gramms (BAP)	wird auch nach Ab- schluss der offiziellen Pilotprojektphase wei- tergeführt	ja <sup>8</sup>	Thorsten Armstropp, Ref. 15 Tel. 361-6340 thorsten.armstropp@arbeit. bremen.de
	5. GM im Betreuungsrecht	abgeschlossen	geplant	Margrit Kania, Ref. 50 Tel. 361-2158 margrit.kania@soziales.bremen.de

<sup>5</sup> Die Ergebnisse schlagen sich im Produktcontrolling nieder.

<sup>6</sup> Die Dokumentation der Fachtagung ist nachzulesen unter <http://www.inkam-bremen.de/>.

<sup>7</sup> Die Dokumentation erfolgt in den Sachberichten zur Massnahme.

<sup>8</sup> Exemplarische Gender-Mainstreaming-Bewertung des Wettbewerbsaufsverfahrens: Programm zur Steigerung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der beruflichen Qualifizierung (Pro-Win-Qu). Studie im Auftrag des SFAFGJS und der FHB

Senatorische Behörde	Pilotprojekt	Status abgeschl. / laufend	Dokumentation d. Ergebnisse/ Studie	Projektleitung
Senator f. Bau, Umwelt und Verkehr	1. GM bei der Sanierung und Umgestaltung des Grünzugs Leher Feld	abgeschlossen	ja <sup>9</sup>	Hartmut Kurz, Ref. 30 Tel. 361-9582 kurz.h@umwelt.bremen.de
	2. GM in der Angewandten Um- weltforschung	laufend (bis Ende 2008)	ja <sup>10</sup>	Dr. U. Christiansen, U. Krumwiede Ref. 20, Tel. 361-4960 u. 6521 ulrike.christiansen@umwelt. bremen.de ute.krumwiede@umwelt.bremen.de
Senator f. Wirtschaft und Häfen	Genderaspekte in der Bremer- ExistenzGründungsinitiative B.E.G.IN	laufend	ja im Rahmen B.E.G.IN	Tanja Neubauer, RKW/B.E.G.IN Tel. 323 464 12 neubauer@rkw-bremen.de
Senator für Finanzen	1. Genderbudgeting im Perso- nalmanagement der FHB	abgeschlossen	ja <sup>11</sup>	Sandra Kohl, Ref. 32 Tel. 361-4625 sandra.kohl@finanzen.bremen.de
	2. Genderaspekte bei der Erwei- terung und Umgestaltung der zentralen Informations- und Annahmestelle im Haus des Reichs	abgeschlossen	nein	Heidemarie Schirmer, Ref Tel. 361-10627 heidemarie.schirmer@finanzen. bremen.de
Senator für Inneres und Sport	1. GM im Bereich Marktwesen	abgeschlossen	nein	Hans Pleister, Ref. 30 Tel. 361-12330 hpleister@inneres.bremen.de

<sup>9</sup> ExWoSt-Information 26/5 – 4/2006. Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung

<sup>10</sup> externe Studie/Gutachten

<sup>11</sup> "Genderbudgeting im Personalmanagement der FHB". Dokumentation des Pilotprojektes. Senator für Finanzen 2005

Senator für Inneres und Sport	2. GM im stadtbremischen Rettungsdienst 3. Familienfreundliche Personalpolitik bei der Polizei	abgeschlossen laufend	ja <sup>12</sup> nein	Wiebke Wietschel, Ref. 33 Tel. 361-9066 wwietschel@inneres.bremen.de Manfred Rischkopf, RP 12 Tel. 361-12066 manfred.rischkopf@polizei.bremen.de
Senator für Justiz und Verfassung	GM im Betreuungsrecht	abgeschlossen	nein	
Bevollmächtigte d. FHB beim Bund u. f. Europa	GM in der Entwicklungszusammenarbeit am Beispiel eines Slumprojektes in Südinien	abgeschlossen	ja <sup>13</sup>	Kerstin Dahlberg, Tel. 361-4505 Kerstin.dahlberg@lavez-bremen.de
Senator für Finanzen/ ZGF	Gender Mainstreaming bei der Weiterentwicklung des Internetauftrittes, des Intranets sowie der E-Government-Transaktionen der Bremer Verwaltung	laufend (Nov. 2005 – Dez. 2008)	ja <sup>14</sup>	Christel Schütte, ZGF Tel. 361-6050 Christel.schuette@frauen.bremen.de
Senator f. Kultur	---	---	---	---
Senatskanzlei	---	---	---	---

<sup>12</sup> Vorstudie durch das BIPS, Universität Bremen (intern)

<sup>13</sup> "Rapid Diagnostic Gender Study of the Community based Sanitation–Slum Development Project" (2005)

<sup>14</sup> Leitfaden zur Gestaltung der Webauftritte der Freien Hansestadt Bremen.

## 4.2. Geschlechtsspezifische Datenerfassung

Gender Mainstreaming zielt auf die grundsätzliche Berücksichtigung der Wirkung von politischen und administrativen Maßnahmen auf beide Geschlechter. Das zentrale Instrument zur Sichtbarmachung der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Betroffenheit von Maßnahmen ist die Gender-Analyse. Voraussetzung für ein geschlechtersensibles Verwaltungshandeln ist das Vorliegen einer geschlechtsdifferenzierten Datenbasis und deren Auswertung. Nur mit genauer Kenntnis der Zielgruppen und der vom Verwaltungshandeln Betroffenen können Differenzen in den jeweiligen Geschlechterverhältnissen sichtbar gemacht und fachliche Strategien passgenauer verfolgt werden.

Geschlechtsdifferenzierte Daten geben z.B. Aufschluss über:

- Unter-/Überrepräsentanz von Frauen bzw. Männern, Mädchen und Jungen
- Unterschiede in den Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern
- Unterschiede zwischen Frauen und Männern in der Verteilung von Ressourcen, wie Zeit, Raum, Information, Geld, Bildung, Ausbildung und Beruf, Gesundheitsversorgung, Wohnverhältnisse, Transportmöglichkeiten, Freizeitverhalten, Neue Technologien
- Unterschiede in der Mittelverteilung auf Frauen und Männer bzw. in der Inanspruchnahme von Mitteln
- Besondere geschlechtsspezifische Betroffenheit (z.B. Gewalt)
- Einhaltung des Landesgleichstellungsgesetzes

Der Senat hat in seinem Beschluss vom 19.02.2002 alle Ressorts gebeten, personenbezogene Daten in Zukunft geschlechtsspezifisch zu erheben und auszuwerten. In diesem Zusammenhang soll in den Ressorts auch darauf geachtet werden, dass bei der Beantwortung von parlamentarischen Anfragen und in Berichten an den Senat oder die Bremische Bürgerschaft möglichst Frauen und Männer, Mädchen und Jungen getrennt ausgewiesen werden.

Für die Erstellung des 2. Berichts über die Umsetzung der Gender Mainstreaming Strategie in der bremischen Verwaltung bat die Senatskommissarin für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau im Auftrag der ressortübergreifenden Arbeitsgruppe GM alle Staatsräte und Staatsrätinnen, zu überprüfen, in wie weit die geschlechtsdifferenzierte Datenerhebung und – auswertung in ihrem Zuständigkeitsbereich umgesetzt wurde, bzw. wo dies bisher noch nicht geschehen ist.

Es handelt sich dabei zum einen um Datenerhebungen (auch Gutachten und Studien), die von den Ressorts in eigener Verantwortung erhoben und gepflegt werden und zum anderen um Statistiken, die vom Statistischen Landesamt angefordert werden. Bei letzteren liegt es in der Verantwortung der Ressorts, dafür Sorge zu tragen, dass die vom Statistischen Landesamt vorgehaltenen Erhebungen, soweit möglich, geschlechtsdifferenziert geliefert werden.

Es wurde außerdem darum gebeten, für noch nicht geschlechtsspezifisch erhobene Daten entsprechende Änderungsschritte darzulegen.

Die entsprechenden Rückmeldungen aus den Senatsressorts sind hier in einer Synopse zusammengefasst. Detailliertere Angaben sind im Anhang 2 beigefügt.

Abbildung 2 Geschlechtsspezifische Datenerhebung in den Ressorts

Senatorische Behörde	Geschlechtsspezifische Datenerhebung
Senator für Bildung und Wissenschaft	Alle personenbezogenen Daten werden geschlechterdifferenziert erhoben und ausgewertet. Dies betrifft sowohl die Beschäftigten als auch die "Kunden" des Ressorts (z.B. Schülerinnen/Schüler). Bei Anforderung von Statistiken aus anderen Dienststellen und Institutionen wird ebenfalls darum gebeten, diese geschlechterdifferenziert auszuweisen.
Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales	Weite Bereiche werden schon seit langem geschlechterdifferenziert erfasst. In anderen Bereichen wurde die Datenerfassung auf geschlechtsspezifische Erfassung umgestellt. In einigen Bereichen ist die Anschaffung bzw. die Anpassung der Erfassungssoftware notwendig.
Senator für Bau, Umwelt und Verkehr	Erfassung und Auswertung in einzelnen Bereichen z.B.: <u>Im Bereich Umwelt:</u> Berichterstattung gegenüber dem Bund zum "Freiwilligen Ökologischen Jahr"; Zählungen und Besucherbefragungen im Bereich "Parks und Events" "Angewandte Umweltforschung", künftig, soweit möglich, im "Programm zur Förderung anwendungsnaher Umwelttechniken (PFAU)", <u>Im Bereich Bau:</u> im Aufbau: "Stadtmonitoring" (Angst- u. Gefahrenorte), in Kooperation mit dem Senator für Inneres und Sport; Im Aufbau: "Stadtmonitoring/"Stadtteilentwicklung" (Bildungsbenachteiligung) in Kooperation mit dem SBW "Wohnen im Alter" (Zielgruppe Migrantinnen/Migranten) in Kooperation mit der Bremer Heimstiftung; im Aufbau: bei den "Stadtwohnprogrammen"
Senator für Wirtschaft und Häfen	Bisher nur in Einzelfällen: geschlechtsdifferenzierte Datenerfassung erfolgt im Rahmen von EFRE, GA und Ziel-2 sowie bei den Förderprojekten des Landesinvestitionsprogramms LIP 2000, jeweils: - Anzahl der geschaffenen und gesicherten Arbeitsplätze, - Anzahl Teilnehmer/innen bei den Fortbildungsmaßnahmen  im Rahmen der Bremer Existenzgründungsinitiative B.E.G.IN: Beratungs- und Gründungsfälle  Weitere Möglichkeiten zur geschlechtsspezifischen Datenerhebung werden im Rahmen des Genderprojektes geprüft.  Das Statistische Landesamt Bremen und die Bundesagentur für Arbeit liefern in hinreichendem Umfang geschlechtsdifferenzierte Daten für das Ressort Wirtschaft und Häfen, um Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsdaten geschlechtsspezifisch ausweisen zu können.
Senator für Finanzen	Im Bereich des Senators für Finanzen werden relevante Arbeitsdaten geschlechtsspezifisch erhoben.
Senator für Inneres und Sport	Daten werden in vielen Bereichen bereits geschlechtsspezifisch erhoben und zum Teil entsprechend ausgewertet.

Senatorische Behörde	Geschlechtsspezifische Datenerhebung
Senator für Justiz und Verfassung	<p>Die bei Justiz erhobenen Statistiken lassen sich unterteilen in <u>Personenstatistiken</u> und <u>Geschäftsstatistiken</u>.</p> <p>Die <u>Personenstatistiken</u> (Strafverfolgung, Bewährungshilfe, Strafvollzug, und die Personalübersicht) enthalten - nach bundeseinheitlichen Kriterien - seit jeher das Merkmal Geschlecht.</p> <p>Die <u>Geschäftsstatistiken</u> enthalten dagegen verfahrensbezogene Daten (Zahl der Verfahren, Dauer, Art der Erledigung usw.). Änderungen unterliegen der Vergleichbarkeit wegen dem einvernehmlichen Beschluss der Länder.</p>
Bevollmächtigte d. FHB beim Bund u. für Europa	Mit Ausnahme der zentral erfassten Daten (z.B. nach dem LGG) ist das Ressort von geschlechtsspezifischer Datenerhebung und -auswertung nicht betroffen.
Senatskanzlei	In der Senatskanzlei werden keine ressortspezifischen Daten erhoben und statistisch erfasst.
Senator für Kultur	Keine Angaben

Bis auf ein Ressort haben alle Senatsverwaltungen Angaben zu der Anfrage gemacht. Die Aussagefähigkeit und Differenziertheit der Antworten kann der Anlage 2 entnommen werden. Zwei Ressorts gaben an, von der geschlechtsspezifischen Datenerhebung nicht betroffen zu sein, da in ihrem Bereich keine ressortspezifischen Daten erhoben bzw. statistisch erfasst werden. (Senatskanzlei, Bevollmächtigte der FHB beim Bund und für Europa).

Zwei senatorische Behörden gaben an, dass in ihrem Zuständigkeitsbereich alle personenbezogene Daten (Senator für Bildung und Wissenschaft) bzw. relevante Arbeitsdaten (Senator für Finanzen) geschlechtsspezifisch erhoben werden. Ein Ressort (Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales) gab an, dass für die noch nicht geschlechtsdifferenziert erfassten Daten eine Anschaffung bzw. die Anpassung der Erfassungssoftware notwendig ist.

In den übrigen Ressorts lassen die Rückmeldungen darauf schließen, dass bisher nur in Einzelfällen eine Anpassung der Datenlage an genderspezifische Erfordernisse stattgefunden hat. Dazu wurden unterschiedliche Begründungen vorgetragen:

- Abwägung zwischen (geschlechts-)differenzierter Datenerhebung und Vereinfachung, Aufwandsreduzierung (Bürokratieabbau)
- die Anpassung an Gender Mainstreaming Erfordernisse geschieht in "geeigneten Fällen"
- für die geschlechtsspezifische Datenerfassung sind zusätzliche personelle und sachliche Mittel erforderlich
- für die Erfassung geschlechtsspezifischer Daten ist in der Regel eine spezielle Software notwendig

Aus den gemachten Angaben lässt sich schließen, dass in dem für den Gender Mainstreaming Prozess grundlegenden Bereich geschlechtsspezifischer Datenerfassung in einigen Ressorts noch Entwicklungsbedarf besteht.

Kernelement des GM ist die grundsätzliche Berücksichtigung der Wirkung von politischen und administrativen Maßnahmen auf beide Geschlechter. Das zentrale Instrument zur Sichtbarmachung der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Betroffenheit von Maßnahmen ist die Gender-Analyse. Voraussetzung für eine solche Analyse sind personenbezogene Daten in den jeweiligen Handlungsfeldern, die nach Geschlechtern getrennt vorliegen müssen. Wo dies nicht der Fall ist, muss die Qualität der Datenlage den GM-Erfordernissen schrittweise angepasst werden. In seinem Beschluss vom Februar 2002 zur "Durchsetzung des Prinzips der Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Bremer Landespolitik (Gender Mainstreaming)" hat der Senat die Ressorts ausdrücklich gebeten, alle personenbezogenen Daten geschlechtsdifferenziert auszuweisen.

Das Ergebnis der Ressortabfrage erweckt den Eindruck, dass in einzelnen Ressorts die Ansicht herrscht, es würde genügen, geschlechtsspezifische Daten im Bedarfsfall zu erheben. Dies steht jedoch im Widerspruch zum o.g. Senatsbeschluss. Im Laufe der Umsetzung auf den unterschiedlichsten Ebenen von Politik und Verwaltungen ist deutlich geworden, dass vorhandene Geschlechterdifferenzen sehr oft erst durch konkrete Daten sichtbar und für das Bewusstsein zugänglich gemacht werden können. Der geschlechterdifferenzierenden Datenerfassung und –auswertung kommt demnach eine große Bedeutung für die Entwicklung von Genderbewusstsein und daraus resultierender Handlungsbereitschaft zu.

### **4.3. Fortbildung und Information**

Bewusstseinsbildung und die Entwicklung fachlicher Genderkompetenzen sind entscheidende Voraussetzungen, wenn man Engagement erreichen will. Die bisher erfolgten Aktivitäten in den Ressorts und durch den Senator für Finanzen im Bereich Fortbildung wurden bereits weitgehend im ersten Zwischenbericht dargestellt. In einigen Ressorts boten die Beauftragten für Gender Mainstreaming erste Informationsveranstaltungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an. Während der Pilotphase wurde die Entwicklung von Genderkompetenz bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den einzelnen Senatsverwaltungen in unterschiedlichem Maße befördert. Für eine professionelle Qualifizierung der Projektbeteiligten standen, bis auf die mit ESF-Fördermitteln arbeitenden Bereiche, in den meisten Fällen keine finanziellen Mittel zur Verfügung. Im April 2005 fand eine durch den Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales organisierte und durchgeführte bundesweite Fachtagung zu Gender Mainstreaming im Rahmen des Europäischen Sozialfonds statt. Zum Inhalt und Verlauf dieser Fachtagung liegt eine ausführliche Tagungsdokumentation<sup>15</sup> vor. Die Weiterentwicklung von Genderkompetenzen, insbesondere in Verzahnung mit fachpolitischen Zusammenhängen, konnte innerhalb der Ressorts wegen fehlender finanzieller Mittel nicht in dem Maße weiterbetrieben werden, wie es für einen effektiven Implementierungsprozess erforderlich wäre. Auch wurden die Potentiale der allgemeinen Fort- und Weiterbildung, die durch den Senator für Finanzen bereitgestellt

---

<sup>15</sup> Gender Mainstreaming. Zwischenbilanz und Perspektiven. Fachtagung im Rahmen des europäischen Sozialfonds am 13. April 2005 in Bremen. Hrsg. Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales der Freien Hansestadt Bremen. Juni 2005

werden, nicht optimal zur Schulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genutzt. Dieser Befund weist deutlich auf ein Fehlen des Top-Down-Prozesses hin, bei dem Führungskräfte selbst vermehrt Gender-Kompetenzen erwerben bzw. ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dazu anhalten.

### **Fortbildung der Führungskräfte**

Vor Beginn der Pilotphase gab es eine allgemeine Einführungsveranstaltung für Führungskräfte mit einer externen Genderexpertin der Friedrich- Ebert-Stiftung. Allgemeine Einführungen zu GM in verschiedenen Abteilungsleitersitzungen erfolgten durch die stellvertretende Leiterin der ZGF.

In der ressortübergreifenden Fortbildung im Verantwortungsbereich des Senators für Finanzen, organisiert und angeboten durch das Aus- und Fortbildungszentrum (AFZ), wurde Gender Mainstreaming in Zusammenarbeit mit der ZGF kontinuierlich in der Führungskräftefortbildung thematisiert.

Seit 2005 ist Gender Mainstreaming in der Führungskräfteausbildung der Hochschule für öffentliche Verwaltung (HfÖV) im Führungskräfte modul (FKM) Personalentwicklung / Personalmanagement integriert. Hiermit wird eine dauerhafte Vermittlung des GM angestrebt, um im Sinne des Top-down-Ansatzes die Berücksichtigung des Themas durch die Führungskräfte zu erreichen.

## **4.4. Fazit aus der Pilotphase**

Dadurch, dass die Umsetzung der GM vom Konzept her in die Verantwortung der Ressorts gelegt wurde, hat sich ein sehr unterschiedlicher Stand beim Verlauf der Implementierung ergeben. Es gibt keinen einheitlichen Prozessstand und keine einheitliche Erfahrungsebene, von der aus ein allgemeingültiges und kontinuierliches Fortschreiten möglich wäre. Es zeigt sich auch, dass die Notwendigkeit zur Anwendung des GM in den einzelnen Ressorts bisher noch sehr unterschiedlich bewertet wird und deshalb große Unterschiede in der praktischen Erfahrung mit diesem Instrument bestehen.

Die Auswertung der Ergebnisse aus den Projekten hat gezeigt, dass der angestrebte Nutzen der Pilotphase für eine flächendeckende Anwendung des GM-Prinzips in der bremischen Verwaltung nur zum Teil erzielt werden konnte. Die mit der Pilotphase intendierte Absicht, Instrumente und Methoden zu gewinnen, die eine standardisierte Anwendung von Gender Mainstreaming erleichtern würden, konnten nur dort umgesetzt werden, wo aufgrund von zur Verfügung stehender finanzieller Mittel eine fachliche Begleitung durch GenderexpertInnen oder eine Durchführung durch Trägervereine möglich war. Diese Voraussetzungen waren ganz oder teilweise bei 7 der insgesamt 15 Pilotprojekte gegeben. In der Mehrzahl handelt es sich hierbei um Projekte im Rahmen der ESF-Förderprogramme. Als Ergebnisse dieser Projekte liegen zum Teil Leitfäden mit Genderkriterien vor, die für die Anwendung des Gender Mainstreaming in der regulären Facharbeit verwendet werden können oder datengestützte Evaluationen, die Impulse für andere Themenbereiche geben können. Im einzelnen sind dies folgende Projekte:

- Gender Mainstreaming im Rahmen des Beschäftigungspolitischen Aktionsprogramms (SfAFGJS)
- Pro kiTa (SfAFGJS);

- Innovative Krankenhaus–Arbeitszeitmodelle unter Genderaspekten (SfAFGJS)
- Genderaspekte bei der Umgestaltung des Grünzugs Leher Feld (SfBUV)
- Genderaspekte in der BremerExistenzGründungsInitiative B.E.G.IN (SfWH)
- Gender Mainstreaming in der Entwicklungszusammenarbeit" (BvFHB)
- Gender Mainstreaming bei der Weiterentwicklung des Internetauftrittes, des Intranets sowie der E-Government-Transaktionen der Bremer Verwaltung (SfAFGJS / SfF)

Eine besondere Hervorhebung verdient das Projekt "Gender Budgeting im Personalmanagement der FHB" (SfF), das ohne zusätzliche finanzielle und personelle Mittel Kriterien für ein geschlechtersensibles Personalcontrolling entwickelt hat, die sich prinzipiell auf alle Senatsverwaltungen übertragen lassen. Das Ergebnis wurde zudem in einer ausführlichen Dokumentation gesichert.

Das Pilotprojekt "Integration von Genderkriterien in das Produktbereichs- und Produktgruppencontrolling" des SfAFGJS bietet ebenfalls einen Ansatz für die breitflächige Verankerung des GM in der Verwaltungsorganisation. Hier wurden erste Schritte unternommen, um die in der bremischen Verwaltung mit dem Neuen Steuerungsmodell eingeführten Leistungskennzahlen nach Möglichkeit geschlechterdifferenziert darzustellen und dadurch (Um-)Steuerungsmöglichkeiten im Hinblick auf eine geschlechtergerechte Haushaltsplanung (Gender Budgeting) zu schaffen.

Den Aspekten des Gender Mainstreaming wird in besonderer Weise auch in dem Pilotprojekt „Familienfreundliche Personalpolitik in der Polizei Bremen“ Rechnung getragen. Nach der Bereitstellung der erforderlichen Finanzmittel wird im Oktober 2006 das Audit-Verfahren der Hertie-Stiftung im Verbundprojekt Beruf und Familie beginnen. Die Auditierung in dem Verbundprojekt soll u.a. dazu führen, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Polizei Bremen eine optimalere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen sowie eine familienfreundlichere Personalpolitik und Unternehmenskultur zu entwickeln. (s.a. Sachstand Pilotprojekte)

Bei den übrigen Projekten, soweit sie bereits abgeschlossen sind, besteht das Ergebnis aus den gewonnenen Erfahrungen in der Auseinandersetzung mit förderlichen und hinderlichen Bedingungen bei der geschlechtersensiblen Herangehensweise an Verwaltungsaufgaben. Bei vielen Projektbeteiligten eröffneten sich trotz anfänglicher Skepsis im Verlauf des Genderprozesses die Möglichkeit, Chancen und Effekte der genderorientierten Arbeit realisieren zu können. Das Bewusstsein für vorhandene Geschlechterdifferenzen wurde geschärft und es konnten sich neue Fragestellungen, z.B. zu den Ursachen für die vorgefundenen Unterschiede, entwickeln.

Die bisherigen Umsetzungsaktivitäten in den Senatsverwaltungen haben darüber hinaus eine Verbesserung der geschlechtsdifferenzierten Datenbasis angestoßen, was der regulären Verwaltungsarbeit auf Dauer zugute kommt.

Insgesamt wurde deutlich, dass der Veränderungsprozess in Richtung geschlechtsspezifischer Herangehensweise bei der Planung und Entscheidung von Verwaltungsaufgaben nur mit aktiver Unterstützung der Führungskräfte ("Top down") umgesetzt werden kann. Neben der Bereitstellung von Instrumenten zur gendergerechten Analyse und Bewertung von oft komplexen Sachverhalten und Problemkonstellationen kommt dabei der Sensibilisierung und Entwicklung von fachbezogenem Gen-

derwissen und praktischem Know how eine große Bedeutung zu. In der Regel waren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Projekten mit der Genderthematik nicht vertraut und mussten sich das notwendige Wissen individuell erarbeiten. Ihnen fehlte teilweise das Engagement der Vorgesetzten, das Voraussetzung dafür ist, dass sich bei den Mitarbeitenden Akzeptanz und Motivation für die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in die Facharbeit entwickelt. Vorgesetzte müssen im Sinne des Top-down-Prozesses deutlich vermitteln, dass die Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Unterschiede von Frauen und Männern ein fester Qualitätsbestandteil fast jeder Facharbeit ist und dem Ziel einer modernen outputorientierten Verwaltung entspricht, zielgruppenspezifisch, sachgerecht und ressourcenschonend vorzugehen.

Obwohl der Prozess es erfordert hätte, konnten die Projektbeteiligten häufig nicht auf unterstützende Kommunikationsprozesse zurückgreifen (horizontal und vertikal). Es erforderte deshalb einiges an Motivation und Hartnäckigkeit von den Beteiligten, um sich bei der Durchführung der Projekte gegen den allgemeinen Mainstream durchzusetzen. Diesen zum Teil erschwerenden Bedingungen stehen positive Erfahrungen mit der Anwendung der Genderperspektive gegenüber, die sich zum einen auf die Einsicht in den Sinn und in die Wirksamkeit dieser Methode stützen aber auch auf andere Faktoren wie unterstützende Kommunikationsstrukturen oder vorhandene Datengrundlagen zurückzuführen sind.

Um zu verdeutlichen, welche organisatorischen Bereiche der bremischen Verwaltung in die Pilotphase miteinbezogen waren, sind in der folgenden Abbildung die jeweiligen Handlungsfelder, Aufgabenbereiche und Zielgruppen der einzelnen Pilotprojekte dargestellt. Hierbei wird unterschieden in interne Handlungsfelder (Verwaltungsorganisation) und externe Handlungsfelder (KundInnen/Zielgruppen). Der überwiegende Teil der Projekte (11) ist schwerpunktmäßig dem externen Bereich (Außenwirkung) zuzuordnen; 4 Projekte sind im Bereich interner Verwaltungsorganisation angelegt. Bei zwei Projekten sind sowohl interne als auch externe Handlungsfelder mit einbezogen.

Abbildung 3 Handlungsfelder (Aufgabenbereiche) der Pilotprojekte

<b>Senatorische Behörde</b>	<b>Pilotprojekt</b>	<b>interne Verwaltungsorganisation</b>	<b>externe Aufgabenfelder</b>	<b>Zielgruppe/ Zielbereich</b>
Senator f. Bildung und Wissenschaft	„Schule macht sich stark – Wege aus der Krise“		Qualitätsentwicklung und Verbesserung des Unterrichts	Schüler und Schülerinnen des Sekundarbereiches I
Senator f. Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales	Integration von Genderkriterien in das Produktgruppencontrolling	Haushaltsplanung (Genderbudgeting)		Produktgruppenverantwortliche und andere Beschäftigte im Controlling.
	Innovative Krankenhaus – Arbeitszeitmodelle unter Genderaspekten	Personalmanagement		Personal in Krankenhäusern
In Kooperation mit dem Senator für Justiz und Verfassung	Genderaspekte bei der Qualifizierungsmaßnahme pro KiTa		öffentliche Kinderbetreuung	Kinder im Vorschulalter und Einrichtungen der Kinderbetreuung
	GM im Rahmen des Beschäftigungspolitischen Aktionsprogramms (BAP)		Arbeitsmarkt/ Beschäftigung	erwerbslose ArbeitnehmerInnen
	GM im Betreuungsrecht		rechtliche Betreuung	Betreuende/ betreute Bürgerinnen und Bürger
	GM in der Angewandten Umweltforschung		Förderbereich	Wissenschaftliche Institutionen
Senator f. Bau, Umwelt und Verkehr	GM bei der Sanierung und Umgestaltung des Grünzugs Leher Feld		Grünzugsanierung	Mädchen u. Jungen, Frauen u. Männer als Parknutzende
Senator f. Wirtschaft und Häfen	Genderaspekte in der Bremer-ExistenzGründungsinitiative B.E.G.IN		Wirtschaftsförderung	Existenzgründerinnen
Senator für Finanzen	Genderbudgeting im Personalmanagement der FHB	Personalmanagement		Personal

<b>Senatorische Behörde</b>	<b>Pilotprojekt</b>	<b>interne Verwaltungsorganisation</b>	<b>externe Aufgabenfelder</b>	<b>Zielgruppe/ Zielbereiche</b>
Senator für Finanzen	Genderaspekte bei der Erweiterung und Umgestaltung der zentralen Informations- und Annahmestelle im Haus des Reichs	Arbeitsorganisation	Dienstleistungsbereich	Mitarbeiter/innen, Bürger/innen
Senator für Inneres und Sport	GM im Bereich Marktwesen		Normsetzung	Marktbeschicker/ innen
	GM im stadtbremischen Rettungsdienst		Gesundheitsversorgung	Bürgerinnen/ Bürger
	Familienfreundliche Personalpolitik bei der Polizei	Personalmanagement		Beschäftigte der brem. Polizei
Bevollmächtigte d. FHB beim Bund u. f. Europa	GM in der Entwicklungszusammenarbeit am Beispiel eines Slumprojektes in Südinien		Entwicklungszusammenarbeit	unterversorgte Bevölkerung
Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales / Senator für Finanzen	Gender Mainstreaming bei der Weiterentwicklung des Internetauftrittes, des Intranets sowie der E-Government-Transaktionen der Bremer Verwaltung		Öffentlichkeitsarbeit E-Government	Bürgerinnen/ Bürger
Senator f. Kultur	---			
Senatskanzlei	---			

Zur Auswertung der Pilotprojekte und zum Austausch der Erfahrungen mit der Umsetzung der Gender-Mainstreaming-Strategie in der bremischen Verwaltung organisierte die ressortübergreifende Arbeitsgruppe GM in Zusammenarbeit mit dem AFZ im Dezember 2005 einen halbtägigen Workshop für die Projektbeteiligten. Um sich bei diesem Erfahrungsaustausch ein über Bremen hinausgehendes Bild zu verschaffen, waren auch drei Referentinnen/Referenten der Landesregierung Sachsen-Anhalt sowie des Gender Institutes Sachsen-Anhalt (GISA) eingeladen, ihre Pilotprojekte vorzustellen. Die unterschiedlichen Bedingungen der länderspezifischen Umsetzung von Gender Mainstreaming ermöglichte eine gewinnbringende Reflektion der eigenen Erfahrungen und Resultate.

Die Ergebnisse dieses Erfahrungsaustauschs sind in die Diskussion der ressortübergreifenden Arbeitsgruppe GM über die weiteren Umsetzungsschritte in der bremischen Verwaltung eingeflossen.

Bei der Auswertung der vorliegenden Projektergebnisse und der Erfahrungen mit unterschiedlichen Herangehensweisen wurde nach günstigen und weniger günstigen Voraussetzungen für die Realisierung der Pilotvorhaben gefragt. Dabei kristallisierten sich einige Kriterien heraus, die für eine erfolgreiche Integration der GM in fachliche Arbeitszusammenhänge herangezogen werden können. Die Kriterien, die hier stichwortartig benannt werden, sowie daraus abgeleitete Konsequenzen für den weiteren Implementierungsprozess gingen in die Empfehlungen für den weiteren Implementierungsprozess ein.

#### Kriterien für erfolgreiche Genderprojekte

- Top-down-Prozess
- Klare Zielformulierung
- Überprüfbarkeit der Ergebnisse (Controlling)
- Übertragbarkeit der Vorgehensweise (Breitenwirkung)
- Übertragbarkeit der Ergebnisse in reguläres Verwaltungshandeln
- Gute geschlechtsspezifische Datenlage
- Dokumentation als 'good practice'

Aus den Erfahrungen und Ergebnissen der Pilotphase lassen sich wesentliche Aspekte ableiten, an denen sich der weitere Implementierungsprozess orientieren sollte:

- Aktive und regelmäßige Unterstützung durch Behördenleitung und Führungskräfte
- Obligatorische Überprüfung der Genderauswirkungen in Entscheidungsprozessen
- Berücksichtigung von Genderaspekten bei Projekten, Maßnahmen u. sonstigen Vorhaben von Anfang an, um im Sinne von Geschlechtergerechtigkeit steuern zu können
- Herausarbeitung fachlicher Gleichstellungsziele

- Konzentration auf wichtige Themen
- Gender Mainstreaming als Bestandteil fachbezogener Fortbildung
- Arbeitsgruppen/Kontaktgruppen zu Gender Mainstreaming auf Ressortebene
- Vernetzung der AkteurlInnen
- Transparenz des Umsetzungsprozesses  
(systematisierte Rückmeldungen an die ressortübergreifende Arbeitsgruppe über Vorhaben, inhaltliche und zeitliche Planung, Zuständigkeiten)

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass für den Implementierungsprozess mehr Zeit eingeräumt werden muss, als ursprünglich vorgesehen. So hat die Pilotphase insgesamt 3 Jahre in Anspruch genommen (vom Konzept her waren 2 Jahre vorgesehen). Es ist deutlich geworden, dass eine Veränderung der Entscheidungsprozesse und Verwaltungsabläufe im Sinne des GM ohne eine konsequente Top-down-Strategie und ohne ausreichende Schulung aller Beteiligten nur schwer zu verstetigen ist.

Die Erarbeitung und Einübung von Methoden der Genderanalyse stellt erst einmal eine zusätzliche Aufgabe für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dar, die anerkannt werden muss. Es muss deshalb deutlich vermittelt werden, dass die Berücksichtigung struktureller Unterschiede in den Geschlechterverhältnissen ein fester Qualitätsbestandteil jeder Facharbeit und Voraussetzung für ein modernes Verwaltungshandeln ist, das sich zielgruppenspezifisch, sachgerecht und ressourcenschonend darstellt. Diesen Zeitaufwand, auch für die Überzeugungsarbeit, entsprechend einzuplanen ist Voraussetzung für die Akzeptanz einer geschlechtsspezifischen Überprüfung und Gestaltung von Verwaltungsaufgaben.

Bei der nach wie vor geringen Präsenz von Frauen in Leitungsfunktionen ist die Top-down-Umsetzung ein besonders sensibler Punkt. Sie erfordert von den - meist männlichen - Leitungs- und Führungskräften die bewusste Übernahme von Verantwortung für die Initiierung und Umsetzung der notwendigen Schritte. Routine, die auch bei der Anwendung des GM angestrebt wird, kann sich nur dort entwickeln, wo etwas systematisch betrieben wird.

Nach Beendigung der Pilotphase, in der die Auseinandersetzung mit der Geschlechterperspektive in einzelnen Pilotprojekten stattfand, ist in der Hauptimplementierungsphase (2006 - 2008) ein systematischeres Vorgehen unerlässlich.

## 5. Empfehlungen der ressortübergreifenden Arbeitsgruppe GM zur Verankerung der Gender Mainstreaming Strategie in der bremischen Verwaltung für die Hauptphase 2006 - 2008

### 5.1. Vorbemerkung

„Gender Mainstreaming besteht in der Reorganisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung von Entscheidungsprozessen in allen Politikbereichen und Arbeitsbereichen einer Organisation. Das Ziel von Gender Mainstreaming ist es, in alle Entscheidungsprozesse die Perspektive der Geschlechterverhältnisse einzubeziehen und alle Entscheidungsprozesse für die Gleichstellung der Geschlechter nutzbar zu machen.“ (Barbara Stiegler)

Es handelt sich dabei sowohl um eine prozessorientierte als auch ergebnisorientierte Strategie. Zum einen sind Planung, Durchführung und Evaluierung von Programmen und Maßnahmen gleichstellungsorientiert zu gestalten und Entscheidungsprozesse so zu organisieren, dass sie die Auswirkungen auf Frauen und Männer berücksichtigen.

Zum anderen muss festgelegt werden, welche Ziele mit Gender Mainstreaming verfolgt und welche Ergebnisse angestrebt werden.

#### Ziel der Hauptphase

Ziel der Hauptphase ist es, die bisher erreichten Ergebnisse für die tägliche Verwaltungspraxis weiter zu entwickeln, damit der Prozess des Gender Mainstreaming möglichst breit verankert werden kann durch:

- eine verstärkte Verknüpfung von geschlechtersensiblen Vorgehen mit Wirkungsorientierung (Qualitätssicherung)
- Integration von Genderkriterien in die Controllingstrukturen (geeignete Indikatoren und Kennzahlen)
- eine Personalentwicklung, die Genderkompetenz als Qualitätskriterium für Fachkompetenz fördert

#### Kriterien für die weitere Umsetzung

Den Senatsressorts wird empfohlen, bei ihren zukünftigen Umsetzungsaktivitäten folgende Ziele zu verwirklichen:

- Übertragbarkeit der Ergebnisse in reguläres Verwaltungshandeln (Routineablauf)
- Übertragbarkeit der Vorgehensweise auf andere Bereiche (Breitenwirkung)
- Wissensvernetzung auf Ressortebene und zwischen den Ressorts

#### Verantwortlichkeit der Führungskräfte

Bei der Implementierung des GM ist das Setzen von Anreizen durch die Führungskräfte Voraussetzung, um Genderkompetenz als Handwerkszeug auf den unterschiedlichen Fachebenen weiter zu entwickeln. Dazu gehört der Wille und das entschlossene Engagement der EntscheidungsträgerInnen, sich mit den Gründen für die bestehenden Ungleichgewichte zwischen den Geschlechtern auseinander zu setzen

und die dafür notwendigen finanziellen und personellen Mittel zur Verfügung zu stellen. Dies kann nur durch den Top-down-Ansatz erfolgen.

## 5.2. Empfehlungen für konkrete Umsetzungsschritte

Auf der Grundlage der Ergebnisse und Erfahrungen der Pilotphase und unter Berücksichtigung der Erfahrungen auf Bundes- und Länderebene sollen in den Ressorts zur Verstetigung des GM während der 2-jährigen Hauptphase folgende Schritte umgesetzt werden:

### 1. Überprüfung von Senats- und Deputationsvorlagen auf geschlechtsspezifische Auswirkungen

Ziel: Verbesserung von Entscheidungsprozessen

Instrumente:

- Aufnahme eines Gliederungspunktes „Genderauswirkungen“ in die Senats- und Deputationsvorlagen
- Die Beantwortung parlamentarischer Anfragen sowie die Berichterstattung an den Senat und die Bremische Bürgerschaft sind grundsätzlich geschlechtsspezifisch zu formulieren.
- Arbeitshilfe "Gender Mainstreaming bei der Vorbereitung von Rechtsvorschriften (Geschlechterdifferenzierte Gesetzesfolgenabschätzung)" des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend .(Anlage 1)<sup>16</sup>

### 2. Einbeziehung der Kommunen, Ämter, Eigenbetriebe und Gesellschaften in den Umsetzungsprozess

Ziel: Verbreiterung der Anwendung des Gender Mainstreaming

Instrumente:

1. Zielvereinbarungen in Kontrakten und ggf. Satzungen
2. Bitte an den Magistrat der Seestadt Bremerhaven, die hier genannten Empfehlungen sinngemäß umzusetzen

### 3. Verankerung von Gender Mainstreaming als Führungsaufgabe

Ziel: Implementierung der Top down Strategie

Instrumente:

<sup>16</sup> Auf der Website des GenderKompetenzZentrums Berlin steht unter dem Stichwort "Instrumente" eine umfangreiche Sammlung von Arbeitshilfen und Leitfäden zu den verschiedensten Themen -und Verwaltungsbereichen zur Verfügung.

<http://www.genderkompetenz.info/gendermainstreaming/implementierung/instrumente/sammlung>

1. Die Verantwortlichkeit leitender MitarbeiterInnen in Vorgesetztenfunktion für die Umsetzung des Gender Mainstreaming in die Geschäftsordnungen und Geschäftsverteilungspläne der Ressorts aufnehmen:
2. Bei der Besetzung von Leitungsfunktionen Genderkompetenz als Qualifikationsmerkmal berücksichtigen

#### **4. Genderkompetenz bei den Führungskräften und bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weiterentwickeln**

Ziel: Entwicklung von Genderbewusstsein und Anwendungskompetenz

Instrumente:

1. Ressourcen des zentralen Fortbildungsangebotes des Senators für Finanzen zur Vermittlung von Grundlagen und Methodenwissen nutzen
2. Erfahrungswissen, Beratungsangebot und Archiv (Informationsmaterial, Genderexpertisen) der ZGF nutzen
3. Gendermodule in den regulären Fortbildungsveranstaltungen für Führungskräfte und –anwärterInnen verankern
4. Gender Mainstreaming in die Ausbildungsordnungen berufsspezifischer Bildungseinrichtungen (Pädagogik/Polizei/Hochschule für öffentliche Verwaltung, Verwaltungsschule) integrieren.

#### **5. Integration geschlechtsspezifischer Kennzahlen und Indices in das Controlling der Ressorts.**

Ziel: Implementierung von Gender Budgeting

Instrumente:

1. Umsetzung des Pilotprojektes "Genderbudgeting im Personalmanagement der FHB"
2. Entwicklung geschlechterdifferenzierender Kennzahlen und Indikatoren im Produktbereichs- und Produktgruppencontrolling

#### **6. Projektmittel und Zuwendungen grundsätzlich an die Integration von Gleichstellungszielen binden.**

Ziel: Berücksichtigung von Geschlechterdifferenzen bei Projektträgern und Verbänden/Vereinen

Instrumente:

"Leitfaden Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds" des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend  
<http://www.genderkompetenz.info/gendermainstreaming/implementierung/instrumente/sammlung>

*"Leitfaden zur Verankerung von Gender Mainstreaming bei Projektträgern"*  
[http://www.gem.or.at/download/5\\_Toolbox\\_Verankerung\\_Projekttraeger.pdf](http://www.gem.or.at/download/5_Toolbox_Verankerung_Projekttraeger.pdf) (Österr.)

## **7. Studien- und Gutachtenvergabe mit Genderfragestellung verknüpfen**

Ziel: Berücksichtigung der Geschlechterperspektive bei der Analyse von Sachverhalten

### Instrumente:

1. *Arbeitshilfe "Gender Mainstreaming in Forschungsvorhaben (Ressortforschung)" des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*  
<http://www.genderkompetenz.info/gendermainstreaming/implementierung/instrumente/sammlung>
2. *Genderkriterien in Leitlinien zu Studien und Gutachtenvergabe integrieren*

## **8. Vervollständigung geschlechtsspezifischer Datenerfassung**

Ziel: Identifizierung von Handlungsfeldern und Messbarkeit der Fortschritte bei der Umsetzung der Gender Mainstreaming Strategie

### Instrumente:

1. *Ressortspezifische Statistiken und Datenerhebungen systematisch erfassen, um Defizite erkennen zu können. Fortschritte in der Berichterstattung zum GM-Prozess dokumentieren.*

## **9. Wissensvernetzung durch geeignete Kommunikations- und Informationsstrukturen innerhalb der Senatsverwaltungen**

Ziel: Verbreiterung von Genderwissen und Genderkompetenz

### Instrumente:

1. *Einrichtung einer ressortinternen Kontaktgruppe zur Koordination von und zum Austausch über geplante und laufende Umsetzungsaktivitäten.*
2. *Einstellen von fachspezifischem Genderwissen durch die Ressorts im Intranet unter Nutzung des durch die ZGF zur Verfügung gestellten Fachwissens.*

## **5.3. Die nächste Berichterstattung erfolgt zum Abschluss der zweijährigen Hauptphase (Sommer 2008)**

# Anhang 1

## Ressortberichte Stand und Ergebnisse der Pilotprojekte

### 2. Genderbericht

Juli 2006

Projekt  
„Integration von Genderkriterien in das Produktbereichs- und  
Produktgruppencontrolling“

Der Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales

**1. Bezeichnung des Projektes**

Integration von Genderkriterien in das Produktbereichs- und Produktgruppencontrolling.

**2. Durchführung/Organisation des Projektes**

Im Rahmen der laufenden Tätigkeiten zum Controlling werden die Gender-Mainstreaming-Aspekte vom Referat 12: „Planung, zentrales Controlling, Verwaltungsmodernisierung“ eingebracht.

**3. (wissenschaftliche) Begleitung durch ExpertInnen?**

Keine.

**4. Projektziel**

Erhebung von geschlechtsdifferenzierten Kennzahlen auf allen Ebenen. Langfristiges Ziel sollte es sein, mit „Gender Budgeting“, also der geschlechtersensiblen Haushaltsplanung, zu vermeiden, dass Verteilungsentscheidungen zu Lasten der Gleichstellung getroffen werden, bzw. die Maßnahmen zur Verbesserung der Geschlechterverhältnisse initiiert werden.

**5. Projektbeschreibung**

Für die Implementierung von Gender Mainstreaming, mangelt es trotz Verpflichtung zur geschlechtsdifferenzierten Erhebung, in den meisten Fachbereichen an aussagekräftigem Zahlenmaterial. Erst die Geschlechterdifferenzierung versetzt die Verantwortlichen in die Lage, die Situation in ihren Bereichen zu analysieren und (Um)Steuerungsmöglichkeiten wirksam aufzuzeigen. Die Leistungskennzahlen in den Produktplänen Arbeit, Jugend, Gesundheit und Soziales sollen sukzessive um geschlechterdifferenzierte Daten erweitert werden, sofern hieraus Erkenntnisse gewonnen werden können und diese zu Umsteuerungen genutzt werden können.

**6. Projektplanung**

In der Vergangenheit wurden die Produktbereiche/ Produktgruppen immer wieder gebeten/ wurden ihnen Vorschläge unterbreitet, die im Produktgruppenhaushalt vorhandenen Kennzahlen geschlechtsdifferenziert auszuweiten bzw. zu verändern. Im Rahmen des Haushaltsaufstellungsverfahrens 2006/ 2007 wurden die bisher dargestellten Kennzahlen der Produktpläne 31, 41 und 51 erneut auf ihre „Gender-Relevanz“ hin überprüft.

Auch zukünftig wird im Rahmen der laufenden Tätigkeiten bei den Leistungskennzahlen der Gender-Mainstreaming-Aspekt berücksichtigt werden.

Es ist zu prüfen, inwiefern das Zentrale Controlling die Produktbereiche/ Produktgruppen bei der Gewinnung von Kenntnissen hieraus und der Bildung von Umsteuerungsmaßnahmen unterstützen kann.

**7. Datengrundlagen**

Vorhandene Kennzahlen.

### **8. Dokumentation und Auswertung der Ergebnisse**

Die Zahl der geschlechterdifferenzierten Kennzahlen hat bereits zugenommen (siehe Produktgruppenhaushalt 2006/ 2007). Die Ansprechpartner in den einzelnen Produktbereichen sind - bezogen auf die Leistungskennzahlen - für die praktische Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Aspektes sensibilisiert worden.

### **9. Übertragung der Ergebnisse in reguläre Verwaltungspraxis**

Entsprechend der Zielsetzung soll Gender Budgeting der geschlechtssensiblen Haushaltsplanung dienen.

### **10. Maßnahmen zur Entwicklung von Genderkompetenzen bei den Projektbeteiligten**

Grundsätzliche Bereitschaft vorhanden.

### **11. Bereitstellung von Ressourcen**

Z. Zt. nicht.

## Projekt

### „Umsetzung der Doppelstrategie des Gender Mainstreaming als integriertes Steuerungs- und Handlungskonzept der EU-geförderten Arbeits- und Beschäftigungsförderung im Rahmen des Beschäftigungspolitischen Aktionsprogramms (BAP)“

Der Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales

#### **1. Durchführung/Organisation der Projekte**

Senator für Arbeit Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales, Ref. 15 Europäische Angelegenheiten, Europäischer Sozialfonds und Ref. 21 Arbeitsmarktpolitik

#### **2. wissenschaftliche) Begleitung durch ExpertInnen?**

Im Rahmen dieses Pilotprojektes wurde wie geplant eine exemplarische Gender Mainstreaming-Bewertung des Verfahrens des Wettbewerbsauftrages „Programm zur Steigerung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der beruflichen Qualifizierung, (Pro-Win-Qu) im Herbst 2004 extern an Frau Dr. Frey (Genderbüro Berlin), vergeben. Die Ergebnisse dieser Bewertung liegen mit dem Abschlussbericht vor. Die staatliche Deputation für Arbeit und Gesundheit wurde über die Ergebnisse der Studie sowie den Umsetzungsstand der Empfehlungen informiert.

Im Jahr 2006 wird ein externes Gutachten zur Optimierung der EU-finanzierten Regional- und Arbeitsförderung des Landes Bremen in Kooperation mit den Senator für Wirtschaft und Häfen vergeben. (Ausschreibung im April 2006 erfolgt).

#### **3. Projektziele?**

Das Pilotprojekt soll die Umsetzungsgrundlagen der Doppelstrategie des Gender Mainstreaming als integriertes Steuerungs- und Handlungskonzept in der Arbeits- und Beschäftigungsförderung des Landes Bremen schaffen. Darauf aufbauend soll die integrierte Implementierung der Doppelstrategie des GM in die Steuerungs- und Handlungskonzepte der Arbeits- und Beschäftigungsförderung und die EU - Struktur- und Arbeitsförderung des Landes unter einander abgestimmt werden.

Ziel ist, Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern, als Wirkung der Arbeits- und Beschäftigungsförderung im Rahmen des BAP und der EU-Struktur- und Arbeitsförderung besser verfolgen zu können.

- Ermittlung des Implementierungs- und Umsetzungsstandes der Doppelstrategie des Gender Mainstreaming in der Arbeits- und Beschäftigungsförderung im Rahmen des BAP,
- Definition von Defiziten und Optimierungsmöglichkeiten,
- Erarbeitung von konkreten Handlungsempfehlungen zur besseren Implementierung und Umsetzung der Doppelstrategie des Gender Mainstreaming,
- Entwicklung von Instrumenten zur verbesserten Umsetzung,
- Erarbeitung von Vorschlägen für Struktur- und Verfahrensänderungen,
- Erarbeitung von Handlungsempfehlungen für die folgenden Ebenen:
  - Strategische Ebene: SfaFGJS,
  - Operative Ebene: landeseigene Gesellschaften (bag, BRAG, BIA),
  - Umsetzungsebene: Träger, Projekte,
- Definition des Bedarfes an externer Unterstützung,
- Abstimmung zwischen den betroffenen Abteilungen bzw. Referaten

#### **4. Projektbeschreibung**

Das Pilotprojekt dient der Koordination und Steuerung von Chancengleichheitsfragen bezogen auf jene Verwaltungsaufgaben, die direkt mit der Planung, Umsetzung, Steuerung, Begleitung und Bewertung der EU-finanzierten Arbeits- und Beschäftigungsförderung im Rahmen des Beschäftigungspolitischen Aktionsprogramms des Landes Bremen verbunden sind.

#### **5. Projektplanung**

- vorgesehener Zeitraum (von Mitte 2004 bis Mitte 2006)

- Ablauf:

- Ad-hoc-Abfrage bei SfAFGJS und landeseigenen Gesellschaften zum Umsetzungsstand und zu Defiziten der Implementierung und Umsetzung der Doppelstrategie des Gender Mainstreaming (Juli 2004, abgeschlossen).
- exemplarische Bewertung der Vergabepraxis im Rahmen des BAP durch eine externe Gender Mainstreaming-Expertin (September/Oktober 2004, abgeschlossen Februar 2005).
- Zusätzliche, exemplarische geschlechtsspezifische Datenauswertungen zu Umsetzungsergebnissen der Arbeits- und Beschäftigungsförderung des Landes (die Monitoringvoraussetzungen wurden geschaffen, eine erste Auswertung erfolgt und weitere sind geplant).
- Workshops auf der Grundlage der Ergebnisse der Ad-hoc-Abfrage, der externen Bewertung und der Datenauswertung ( Oktober bis Ende 2004, durchgeführt).
- Diskussion der Methode und von Ergebnissen des Pilotprojektes mit anderen Bundesländern und dem BMWA (November 2004).
- Regelmäßige Berichterstattung gegenüber der staatlichen Deputation für Arbeit und Gesundheit über Ergebnisse des Pilotprojektes.
- Ausschreibung und Vergabe einer externen Bewertung der EU-finanzierten Regional- und Arbeitsförderung unter dem Fokus Gender Mainstreaming (Ausschreibung im April 2006 erfolgt, Laufzeit des Auftrages bis Anfang 2007).
- Nutzung von Ergebnissen des Pilotprojektes bei der Programmplanung der EU-Strukturfonds für den Zeitraum 2007 bis 2013.

#### **6. Datengrundlagen**

- Landesfördermonitoring VERA: geschlechtsspezifische Personendaten, Projekt- und Trägerdaten, Unternehmensdaten
- BAP- und EU-Finanzmonitoring
- Ad-hoc-Abfrage
- Externe Gender Mainstreaming-Bewertung
- Workshops: Prozesswissen
- Literatur und Dokumente: Fachliteratur, Programmplanungen, Richtlinien, Wettbewerbsaufrufe, Angebote, Leitfäden etc.

#### **7. Dokumentation und Auswertung der Ergebnisse**

Der Umsetzungsstand und Zwischenergebnisse des Pilotprojektes wurden jährlich der staatlichen Deputation für Arbeit und Gesundheit berichtet. Über die Entwicklung der Chancengleichheit im Bereich der EU-finanzierten Arbeits- und Beschäftigungsförderung wird zukünftig auch jährlich dieser Deputation berichtet.

## **8. Übertragung der Ergebnisse in reguläre Verwaltungspraxis**

Eine Vielzahl von Einzelergebnissen des Pilotprojektes wurde in die reguläre Verwaltungspraxis des entsprechenden Bereiches beim Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales sowie den landeseigenen Gesellschaften bag, BRAG und BIA umgesetzt.

Als bisher wesentliche Ergebnisse können die weitere Sensibilisierung der EntscheidungsträgerInnen beim SfAFGJS sowie den landeseigenen Gesellschaften durch die Aktivitäten des Pilotprojektes, die Verankerung von Chancengleichheitsaspekten in Förderrichtlinien, Bewertungs- und Förderkriterien, den Beschluss der genannten Deputation, sämtliche Vorlagen aus dem Bereich mit geschlechtsspezifischen Fokus zu erstellen, angesehen werden.

Von landeseigenen Gesellschaften geplante eigene Sensibilisierungsmaßnahmen zu Gender Mainstreaming gegen teilweise auf die Arbeit des Pilotprojektes zurück. Beide externen Bewertungen unter einem expliziten Fokus der Verbesserung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern, die im Rahmen des Pilotprojektes vergeben wurden bzw. werden können als good practise für die Bundesrepublik Deutschland angesehen werden.

## **9. Maßnahmen zur Entwicklung von Genderkompetenzen bei den Projektbeteiligten**

Durch die Einbindung der Projektleitung in die nationale ESF-Gender-Arbeitsgruppe wird die inhaltliche und theoretische Anbindung des Pilotprojektes an nationale Entwicklungen sicher gestellt. Darüber hinaus planen die mit der ESF-Umsetzung betrauten Gesellschaften weitere Gender-Seminare bzw. Workshops.

## **10. Bereitstellung von Ressourcen**

Die externe Unterstützung des Pilotprojektes konnte mit Hilfe von Technische Hilfsmitteln aus EU-Strukturfondsprogrammen finanziert werden.

Projekt  
Innovative Krankenhaus-Arbeitszeitmodelle für die Krankenhäuser des  
Landes Bremen (inkam-Bremen)

Der Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales

### 1. Durchführung/Organisation der Projekte

- Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales des Landes Bremen
- Klinikum Bremen Ost
- Aneos Klinik Dr. Heimes, Bremen
- Rotes Kreuz Krankenhaus Bremen
- DRK Krankenanstalten Wesermünde, Bremerhaven
- Zentralklinikum Reinkenheide Bremerhaven
- GEBERA GmbH, Düsseldorf

### 2. Begleitung durch ExpertInnen?

Gender Beauftragte der Krankenhäuser und Begleitung durch die ZGF

### 3. Projektziele

- Maßnahme zur Verbesserung der Geschlechterverhältnisse
- Familienförderung
- Beschäftigungssicherung
- individuelle Ziele der teilnehmenden Einrichtungen

Ziele von inkam Bremen sind die langfristige Arbeitsplatzsicherung und die Beschäftigungsförderung im Land Bremen. Innovative Arbeitszeitregelungen sollen sowohl die persönlichen Präferenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, als auch eine Prozessoptimierung ohne Qualitätsverluste in der Patientenbehandlung berücksichtigen. Die Neufassung des Arbeitszeitgesetzes und ggf. relevante tarifrechtliche Regelungen sind dabei Grundlage für die Entwicklung neuer Arbeitszeitmodelle.

Das Projekt inkam Bremen verfolgt insbesondere das Ziel der Förderung von Familie und Erziehung und will durch intelligente Lösungen die Bedürfnisse von Frauen und Erziehenden mit den Anforderungen des Krankenhausbetriebes harmonisieren.

### 4. Projektbeschreibung

Innovative Arbeitszeitmodelle gehen von der tatsächlichen medizinischen Leistungserstellung aus und müssen unterschiedliche Perspektiven mit deren speziellen Anforderungen regelkreishaft berücksichtigen:

Neben den ökonomischen Determinierungen, den gesetzlichen Auflagen, den Qualitätsanforderungen ist die Perspektive der Mitarbeitenden einzubeziehen.

In diesem Zusammenhang ist zu sehen, dass einer Vielzahl qualifizierter Frauen und Erziehenden aufgrund widriger Arbeitsbedingungen ein Einstieg oder Wiedereinstieg in die Arbeitswelt "Krankenhaus" erschwert bzw. unmöglich gemacht wird. Dies gilt für die Besetzung von Führungspositionen in Krankenhäusern.

## **5. Projektplanung**

Die teilnehmenden Krankenhäuser werden eng in die Projektdurchführung eingebunden und stellen Eigenleistungen, z. B. in Form von Personaleinsatz.

Die Entwicklung und Etablierung neuer Arbeitszeitmodelle erfolgt in mehreren Phasen:

### Vorbereitungsphase

- Projektkonkretisierung
- Informationsveranstaltung
- Auswahl der teilnehmenden Krankenhäuser

### Durchführungsphase

- Qualitative und quantitative Personalbedarfsberechnung
- Ermittlung der Anforderungen an innovativen und individuellen Arbeitszeitmodellen (Management/Personal)
- Entwicklung von individualisierten Arbeitszeitmodellen
- Modellhafte Implementierung (Testphase)
- Ergebnis-Evaluation und Dokumentation
- Transferphase in weitere Einrichtungen und Abteilungen des Landes Bremen

Für die gesamte Projektdauer waren zwei Jahre vorgesehen (Projektbeginn in den Einrichtungen April/ Mai 2004, das Projekt ist abgeschlossen)

## **6. Datengrundlagen**

Zu Beginn des Projektes wurden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der beteiligten Kliniken zu ihrer beruflichen Situation, ihren Arbeitszeiten, ihren familiären Verpflichtungen etc. befragt.

## **7. Dokumentation und Auswertung der Ergebnisse**

Die zu Beginn des Projektes durchgeführte Befragung wurde geschlechtsspezifisch ausgewertet. Eine Analyse zu diesen Ergebnissen wird Mitte dieses Jahres erstellt.

## **8. Übertragung der Ergebnisse in reguläre Verwaltungspraxis**

Das Projekt bezieht sich auf Mitarbeitende des ärztlichen Dienstes in Krankenhäusern. Weitere konkrete Vorstellungen können erst dann entwickelt werden, wenn Erfahrungen mit den neuen Arbeitszeitmodellen für einen längeren Zeitpunkt vorliegen.

## **9. Maßnahmen zur Entwicklung von Genderkompetenzen bei den Projektbeteiligten**

Schulungen/Informationen haben im Rahmen der Projektarbeit, mit dem Schwerpunkt „Beteiligungsorientierte Methoden der Einführung von Arbeitszeitmodellen, stattgefunden

## **10. Bereitstellung von Ressourcen**

Die Krankenhäuser haben personelle Ressourcen bereitgestellt; aus dem ESF und Mitteln des Landes Bremen wurde finanziell das Projekt unterstützt.

Projekt  
„Gender Mainstreaming im Projekt pro KiTa - Die Qualifizierungs- und  
Beschäftigungsoffensive in bremischen Kindertageseinrichtungen“  
Der Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales

### **1. Durchführung/ Organisation des Projekts**

Das Projekt „Gender Mainstreaming im Projekt pro KiTa - Die Qualifizierungs- und Beschäftigungsoffensive in bremischen Kindertageseinrichtungen“ ist ein trägerübergreifendes Projekt (AWO Kreisverband Bremen e. V., Der Paritätische Wohlfahrtsverband Bremen e. V., DRK Kreisverband Bremen e. V., Katholischer Gemeindeverband, Kita Bremen, Verbund Bremer Kindergruppen) in enger Kooperation mit der Senatorischen Behörde Soziales.

Kooperationspartner des Projektes sind: Die Bremer Arbeit GmbH (bag), die Senatorische Behörde Soziales, die Bremische Arbeitsgemeinschaft für Integration und Soziales (BAGIS), die Agentur für Arbeit, die Firma Beratung, Personal, Service, Management (bpsm), das Paritätische Bildungswerk, die Volkshochschule Bremen, die Wirtschafts- und Sozialakademie, der impuls e.V.

### **2. Wissenschaftliche Begleitung durch ExpertInnen**

Eine externe Projektbegleitung ist zur Zeit nicht vorgesehen.

### **3. Projektziel**

Ziel des Pilotprojektes ist es unter Genderaspekten die Erhöhung des Anteils an männlichen Mitarbeitern in bremischen Kindertageseinrichtungen. Das Ziel ist erreicht, wenn von den neu ausgebildeten sozialpädagogischen Fachkräften sowie von den Absolventen der Qualifizierung für arbeitslose Fachkräfte zehn Prozent männlichen Geschlechts sind.

Ein weiteres „weiches“ Ziel besteht darin den Genderaspekt in die Ausbildungs- und Qualifizierungsinhalte (Curricula) zu integrieren.

### **4. Projektbeschreibung**

Ziel von pro KiTa ist die Ausbildung und Qualifizierung von insgesamt 714 sozialpädagogischen Fachkräften für die Arbeit in bremischen Kindertageseinrichtungen. Insgesamt werden 4 Qualifizierungsprogramme betrieben:

- 1) Q 1: Ausbildung von ALG II Empfängern/innen zu Erziehern/innen, Sozialassistenten/innen, Kinderpfleger/innen (Zielzahl: 198 Personen, Laufzeit: je zwei Jahre)
- 2) Q 2: Anpassungsqualifizierung für erwerbslose sozialpädagogische Fachkräfte (ALG I und ALGII) (Zielzahl: 150 Personen, Laufzeit je sechs bis neun Monate)
- 3) Q 3: Berufsbegleitende Qualifizierung für angestellte sozialpädagogische Fachkräfte des Trägerverbands (Zielzahl: 344 Personen, Laufzeit je ein Jahr)
- 4) Q 4: Berufsbegleitende Ausbildung zur ErzieherIn (Zielzahl: 22 Personen, Laufzeit zwei Jahre)

Die Qualifizierungsprogramme Q 1- Q 3 bestehen aus mehreren Durchgängen.

Die Ausbildung und Qualifizierung wird von qualifizierten Bildungseinrichtungen durchgeführt (Paritätisches Bildungswerk, Volkshochschule Bremen, Wirtschafts- und Sozialakademie, impuls e.V.).

Die Teilnehmerakquise (Q 1 und Q 2) erfolgt in enger Kooperation mit der Bremischen Arbeitsgemeinschaft für Integration und Soziales und mit der Agentur für Arbeit.

## 5. Projektplanung

Das ESF geförderte Pilotprojekt hat im Mai 2004 begonnen und endet planmässig am 31.12. 2007.

Zwei Programmteile sind bereits abgeschlossen, fünf laufen derzeit und drei Programmteile befinden sich in Vorbereitung.

## 6. Datengrundlagen

Daten über den Geschlechterproporz werden systematisch erhoben.

## 7. Dokumentation und Auswertung der Ergebnisse

Stand: April 2006

### Q 1 ( Ausbildung zur KinderpflegerIn, SozialassistentIn, ErzieherIn)

Durchgang	Gesamt TN Zahl	männlich	weiblich	Abbrecher männlich	Quote
Q 1.1	41	0	41	5	0 %
Q 1.2	61	8	53	1	13 %
Q 1.3	65	11	54	4	17 %
Gesamt					10 %

### Q 2 (Qualifizierung für arbeitslose Fachkräfte)

Durchgang	Gesamt TN Zahl	männlich	weiblich	Abbrecher männlich	Quote
Q 2.1	28	1	27	1	3,6 %
Q 2.2	47	5	42	2	10,6 %
Gesamt					7,1 %

Die Überprüfung der Integration der Genderaspekte in die Curricula der einzelnen Ausbildungs- bzw. Qualifizierungsdurchgänge erfolgt über das pro KiTa Gremium der Fachberatungen der Trägerverbände. Im Rahmen der Interessenbekundungsverfahren werden die eingereichten Qualifizierungskonzepte auf die integrative Berücksichtigung des Genderaspekts überprüft.

## 8. Übertragung der Ergebnisse in reguläre Verwaltungspraxis

Die über das Projekt qualifizierten männlichen und weiblichen Fachkräfte werden über das Projekt hinaus bei den Trägern beschäftigt.

Die Qualifizierungsinhalte, also auch die genderrelevanten Bildungsinhalte, werden über die TeilnehmerInnen in die Einrichtungen des Trägerverbundes multipliziert.

## **9. Maßnahmen zur Entwicklung von Genderkompetenzen bei den Projektbeteiligten**

Den Projektbeteiligten wurde die Teilnahme an dem Workshop "Gender Mainstreaming in der Verwaltung" ermöglicht.

## **10. Bereitstellung von Ressourcen**

Das Gesamtprojekt wird zu 45 Prozent aus dem Europäischen Sozialfonds finanziert. Der Rest der Projektfinanzierung wird aus Transfereinkommen der Teilnehmer/innen sowie privaten Trägemitteln abgedeckt.

Für das Gender Mainstreaming stehen derzeit keine Extramittel zur Verfügung.

### Projekt

#### „Gender Mainstreaming im Betreuungsrecht“

Der Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales  
Der Senator für Justiz und Verfassung

### **1. Projektziel**

Projektziel ist die Schaffung einer empirischen Datengrundlage nach Genderaspekten, auf deren Grundlage es möglich ist, eine Analyse durchzuführen, um folgende Fragestellungen beantworten zu können:

- Gibt es in Bezug zur Betroffenheit von rechtlicher Betreuung geschlechtsspezifische Unterschiede?
- Welche Maßnahmen sind erforderlich, um eventuell bestehende Nachteile für ein Geschlecht abzubauen?
- Gibt es in Bezug auf die Bestellung zum rechtlichen Betreuer/ zur rechtlichen Betreuerin geschlechtsspezifische Unterschiede?
- Sind geschlechtsspezifische Unterschiede in den Daten über ehrenamtliche Betreuungen feststellbar: 1. Welche Unterschiede, 2. Gründe dafür, 3. Auswirkungen, 4. Maßnahmen?

### **2. Projektbeschreibung**

Das Amt für Soziale Dienste und der Magistrat Bremerhaven führen eine Datenerfassung nach Geschlecht auf der Grundlage der Beschlussmitteilungen der Vormundschaftsgerichte für ihre jeweiligen Gerichtsbezirke durch. Die Zusammenfassung und Auswertung der Daten erfolgt durch den Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales. Die ermittelten geschlechtsspezifischen Daten werden in Bezug zum Betreuten und in Bezug zum Betreuer ermittelt. Die Ergebnisse werden in differenzierter Ausweisung vorgestellt. Bei diversen Ergebnissen erfolgt eine Berechnung im Verhältnis zur Bevölkerung.

Die Ermittlung der finanziellen Aufwendungen für Aufwandsentschädigungen und Vergütungen für Betreuungspersonen, differenziert nach Gerichtsbezirken und Betreuerart, wird vom Senator für Justiz und Verfassung vorgenommen.

Die Ermittlung der Aufwendungen zur Förderung der anerkannten Betreuungsvereine wird vom Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales vorgenommen.

### **3. Projektplanung**

Das Pilotprojekt hat im September 2004 begonnen. Die Datenerfassung erfolgt auf der Grundlage der Beschlussmitteilungen der Vormundschaftsgerichte in den jeweiligen Gerichtsbezirken für die Jahre 2001 bis 2004.

Die Datenerhebung und Datenzusammenstellung ist weitestgehend abgeschlossen. Die Bewertung der Daten in Berichtsform soll noch erfolgen.

### **4. Durchführung/ Organisation des Projekts**

Das Projekt „Gender Mainstreaming im Betreuungsrecht“ ist ein ressortübergreifendes Projekt des Senators für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales, des Senators für Justiz und Verfassung, des Amtes für Soziale Dienste Bremen und des Magistrats Bremerhaven.

Das Amt für Soziale Dienste Bremen und der Magistrat Bremerhaven übernehmen die Datenerfassung auf der Grundlage der Beschlussmitteilungen der Vormundschaftsgerichte für ihre jeweiligen Gerichtsbezirke.

Der Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales übernimmt die Zusammenfassung und Auswertung der Daten.

Vom Senator für Justiz und Verfassung wird eine Ermittlung der finanziellen Aufwendungen für Aufwandsentschädigungen und Vergütungen für Betreuer, differenziert nach Gerichtsbezirken und Betreuerart, vorgenommen.

Vom Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales werden die Aufwendungen zur Förderung der anerkannten Betreuungsvereine benannt.

### **5. Wissenschaftliche Begleitung durch ExpertInnen**

Eine externe Projektbegleitung wurde geprüft. Aufgrund der fehlenden Refinanzierung konnte sie nicht eingerichtet werden.

### **6. Datengrundlagen**

Im Betreuungsrecht werden im Rahmen der Verlaufsbeobachtung von den örtlichen Betreuungsbehörden in Bremen und Bremerhaven seit Inkrafttreten des Betreuungsgesetzes Daten zum Betreuungsrecht erfasst, die zur Landesstatistik zusammengefasst werden. Die Datenerfassung erfolgt weder durchgängig geschlechtsspezifisch noch werden die Ergebnisse geschlechtsspezifisch dokumentiert. Auch die im Justizressort nach bundesweiten Vorgaben erhobenen Daten werden nicht differenziert nach Geschlecht erfasst.

### **7. Dokumentation und Auswertung der Ergebnisse**

Die Datenerfassung auf der Grundlage der Beschlussmitteilungen der Vormundschaftsgerichte für ihre jeweiligen Gerichtsbezirke für die Jahre 2001 bis 2004 durch die örtlichen Betreuungsbehörden des Amtes für Soziale Dienste und des Magistrats Bremerhaven ist erfolgt. Die geschlechtsspezifischen Daten sind zusammengefasst und ausgewertet. Bei diversen Ergebnissen sind Berechnungen im Bezug zu Bevölkerungsdaten erfolgt.

Die Daten werden nicht nur unter dem geschlechtsspezifischen Aspekt betrachtet, sondern es sind auch weitere Daten wie die Altersgruppe der Betroffenen und die Behinderung oder Krankheit, die zur Einrichtung der Betreuung geführt haben, einbezogen. Aus der Analyse aller dieser Daten ergeben sich Differenzierungen. Bezogen auf die Fragen, die sich das Projekt gestellt hat, ist festzustellen, dass

es geschlechterspezifische Unterschiede in der Betroffenheit von rechtlicher Betreuung gibt.

Die Ergebnisse der Auswertung sind dokumentiert. Eine Zusammenfassung der Auswertung soll noch erstellt werden.

Die Berichterstattung der anerkannten Betreuungsvereine zur Wahrnehmung der Querschnittsaufgaben nach § 1908f BGB (u.a. zur Beratung ehrenamtlicher Betreuer und Bevollmächtigter) wird ab dem Berichtsjahr 2006 um geschlechterspezifische Angaben erweitert.

Über weitere Maßnahmen und Entwicklung zielgruppengerechter Konzepte werden sich die Projektteilnehmer beraten.

#### **8. Übertragung der Ergebnisse in reguläre Verwaltungspraxis**

Die Ergebnisse werden in die Arbeitsbereiche einfließen und – soweit Steuerungsmöglichkeiten gegeben sind, umgesetzt.

Eine Weiterführung des Projekts, d.h. die Datenerfassung, Auswertung und Übertragung der Ergebnisse in die Arbeit unter Gender Aspekten und auch zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements im Betreuungsbereich ist davon abhängig, ob personelle und sachliche Ressourcen zur Verfügung stehen.

#### **9. Maßnahmen zur Entwicklung von Genderkompetenzen bei den Projektbeteiligten**

Den Projektbeteiligten wurde die Teilnahme an dem Workshop "Gender Mainstreaming in der Verwaltung" ermöglicht.

#### **10. Bereitstellung von Ressourcen**

Es standen keine weiteren finanziellen oder sonstigen Ressourcen zur Verfügung.

Projekt  
Sanierung und Umgestaltung des Grünzugs Leher Feld  
Der Senator für Bau, Umwelt und Verkehr

### **1. Analyse der Ausgangssituation**

Bundes- und europaweit liegen erst wenige Erfahrungen damit vor, geschlechterdifferenzierte Bedarfsanalysen auch bei der Planung und Gestaltung von Grünanlagen, Parks und Außenspiel- und Sportbereichen zugrunde zu legen. In Wien haben Pilotprojekte zu ersten Erkenntnissen darüber geführt, dass Jungen und Mädchen, Männer und Frauen sehr unterschiedliche Vorstellungen über die wünschenswerte Ausstattung und Nutzbarkeit solcher Anlagen haben (räumliche Gliederung, Beleuchtung, Möblierung u. v. a.). Dort werden mit der geschlechtergerechten Umgestaltung auch Ziele verfolgt wie die Förderung der Nutzung des öffentlichen Raums durch Mädchen und Reduzierung des Vandalismus durch Stärkung der Identifikationsfaktoren. Verschiedene wissenschaftliche Studien an anderen Orten stützen diese Ergebnisse.

In Bremen liegen Nutzungs- oder Bedarfsanalysen, nach Geschlechtern erhoben, für Grünanlagen nicht vor.

### **2. Begründung für die Wahl des Projektes**

Der Grünzug Leher Feld bildet einen Stadtteilpark mit verschiedenen Anliegern wie Schulen, Kindergärten, Freizeitheim, Sportplätze, Kleingärten, Wohnbebauung und öffentliche Grünflächen. Er wurde vor rd. 40 Jahren angelegt. Seitdem ist außer der üblichen Grünunterhaltung keine Investition erfolgt. Die Folge sind marode Wege, Bänke und Spielgeräte. Der Grünzug erfüllt verschiedene zentrale Funktionen im Stadtteil. Er dient

- als Weg zu Kindergarten, Schule, Freizeitheim u.a.,
- als Verbindungsweg zu angrenzenden Geschäften und zwischen den Wohnquartieren,
- der Erholung im eigenen Kleingarten,
- als Spielbereich für Kinder,
- der allgemeinen Erholung wie spazieren gehen (mit und ohne Hund), joggen, Rad fahren u.a.m.

An den Grünzug grenzen vielfältige Wohnquartiere (Sozialer Wohnungsbau, Reihenhäuser, freistehende Einfamilienhäuser) und ein Kleingartengebiet. Es findet sich hier ein Mix aller Generationen aus der ganzen Bandbreite städtischer Bewohner/-innen im Umfeld und in der Grünanlage. Deshalb eignet sich insbesondere dieser Grünzug als Pilotprojekt.

Nachdem bereits 2004 im Rahmen der Verwendung von Schwerpunktmitteln im wohnumfeldverbessernden Grünprogramm für die Sanierung und Umgestaltung des Grünzugs Horn-Lehe rd. 230.000 € bereitgestellt wurden, konnten für 2005 zusätzliche Mittel aus dem Spielplatzinvestitionsprogramm (80.000 €) und der Stiftung Wohnliche Stadt (65.000 €) eingeworben werden, um einen dort gelegenen Spielbereich völlig neu zu gestalten. Vor allem in diesem Bereich ist eine genderorientierte Planung erfolgt. Hier spielen - in kleinem Maßstab - grünordnerische, städtebauliche und auch verkehrliche Gesichtspunkte eine Rolle.

Das Vorhaben ist nicht nur Pilotprojekt im Rahmen des Bremer Genderprozesses, sondern auch Referenzprojekt des inzwischen abgeschlossenen Forschungsvorhabens „Gender Mainstreaming im Städtebau“ des Bundesbauministeriums (BMVBW) und des Bundesamtes für Bauwesen und Raumordnung (BBR). Es wurde von einem wissenschaftlichen Beirat begleitet, der u. a. durch regelmäßige Workshops den Wissenstransfer zwischen GM-Expertinnen/Experten und kommunalen Akteurinnen/Akteuren gefördert hat<sup>17</sup>.

### 3. Ziele

In der Planungsphase vor der Definition als GM-Pilotprojekt sowie im Anschluss unter GM-Gesichtspunkten wurden als Ziele für die Sanierung und Umgestaltung definiert:

- Entfernung überflüssiger Wege, Neuanlage offensichtlich fehlender Verbindungen,
- Sanierung bestehender Wege,
- Erneuerung von Einrichtungen (Bänke, Papierkörbe) und Entfernung von Überflüssigem
- attraktivere und bedarfsgerechtere Gestaltung des Spielbereichs,
- Eruierung und - wenn möglich und sinnvoll - Berücksichtigung der Wünsche von Nutzerinnen und Nutzern in Bezug auf Ausstattung, aber auch auf Sicherheit und Sauberkeit,
- Ermittlung genauerer Kenntnisse über die Bedarfe, Wünsche und Nutzungsvorstellungen der verschiedenen Bevölkerungsgruppen und Faktoren, die eine größere Identifikation und stärkere Annahme des Raums – damit möglichst auch eine Minderung von Vandalismus und Vermüllung - ermöglichen helfen,
- Einbeziehung von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen jeden Alters und unterschiedlicher Herkunft in die Planung der Umgestaltung,
- Einsatz der vorhandenen knappen Finanzmittel noch zielgenauer - über die fachlichen Erfordernisse hinaus - im Sinne der Bürger/-innen,
- Gewinnung von Erfahrungen mit Gendermethoden bei der Planung und Durchführung solcher Maßnahmen.

### 4. Organisation

Ablauf und Meilensteine (unter Berücksichtigung von Vegetationsperioden und Ausschreibungsfristen):

- Auftrag an Stadtgrün Bremen zur Planung und Umsetzung
- Einrichtung eines Projekt-Beirats der anliegenden Einrichtungen (Vertretungen von Freizeithaus, Kindergarten, Gewoba, Kleingärtner, Ortsamt, Beirat) zur Diskussion von Gestaltungsvorschlägen (Juni 2004),
- Durchführung einer Bedarfserhebung (Sommer 04) durch
  - qualitative Interviews direkt in der Grünanlage,
  - Verteilung und Auswertung von Fragebögen in Einrichtungen des Stadtteils,
  - Durchführung eines Gestaltungsworkshops,
  - Einbeziehung der Wünsche und Anregungen durch den Projekt-Beirat der beteiligten Einrichtungen,
  - Einbeziehung der Ergebnisse von vergleichbaren Studien und Forschungsergebnissen, u. a. auch der Ergebnisse der genderorientierten

---

<sup>17</sup> Die Ergebnisse dieses Forschungsvorhabens sind in der Publikationsreihe "Gender Mainstreaming im Städtebau; ein Ex-WoSt-Forschungsfeld" des BMVBWS / BBR veröffentlicht, vgl. Heft 26-4 und 26-5 sowie [www.bbr.bund.de](http://www.bbr.bund.de).

Planung des Spielplatzes Fultonstraße in unmittelbarer Nachbarschaft durch das Amt für Soziale Dienste

- Abschluss der Auswertung und Umsetzung in eine Planungsidee bis 15.12.2004
- Diskussion der Ergebnisse im Projektbeirat, Einarbeitung der dortigen Anregungen und Einholung des zustimmenden Beschlusses des Ortsteilbeirates bis 28.2.2005
- Zustimmender Beschluss des Beirats zur Planung im März 2005,
- Baubeginn des 1. Bauabschnitts Mai.2005
- Fertigstellung des 1. Bauabschnitts Ende 2005
- Baubeginn des 2. Bauabschnitts November 2005
- Abschluss des Projekts Mai 2006
- angestrebte Evaluation durch eine erneute Fragebogenaktion im Sommer 2007

## **5. Methoden**

- Empirische Bedarfsanalyse
- Auswertung und Berücksichtigung von a) Erkenntnissen und Erfahrungen anderer Städte, b) vorliegender wissenschaftlicher Arbeiten zur genderorientierten Spiel- und Freiraumgestaltung, b) Ergebnissen eines GM-orientierten Spielplatzplanung in Bremen (AfSD),
- wissenschaftliche Begleitung durch das Büro plan-werkStadt / Bremen im Rahmen des Forschungsprojektes des Bundes,
- Diskussionen und Know-How-Austausch im Rahmen von div. Fachtagungen

## **6. Datengrundlagen**

- Entwurfsplanung / Ausbaupläne von Stadtgrün Bremen
- Anregungen aus Ortsamt und Beirat
- Fragebögen und qualitative Interviews: Erhebung von Einschätzungen und Wünschen der Nutzer/-innen und Anlieger/-innen zum Start des Projekts
- Einbeziehung eines Beirats aus den anliegenden Einrichtungen (Gewoba, Kleingärtner, Kita, Freizeithaus, Ortsamt, Stadtgrün, ...)
- Einbeziehung von Ergebnissen anderer Gender-Projekte in anderen Städten sowie des Gender-Projektes Spielplatz Fultonstraße (AfSD)
- Abschlussbefragung (gepl. 2007)

## **7. Entwicklung von Genderkompetenz bei den Projektteilnehmer/-innen**

Workshops im Rahmen des bundesweiten Forschungsprojektes „Gender Mainstreaming im Städtebau“, Fachtagung im Rahmen der Bremen Pilotprojekte, eigene Internet-Recherchen und Literaturstudien

## **8. Begleitung durch externe Expertinnen/Experten**

Mit seinem Pilotprojekt "Sanierung und Umgestaltung des Grünzugs Leher Feld" war Bremen als "Referenzstadt" (neben den Städten Pulheim und Dessau) in einem Forschungsvorhaben durch das BMVBW für ein bundesweites Gender-Modellprojekt ausgewählt worden. Damit war für Bremen eine wissenschaftliche Projektbegleitung durch das Deutsche Institut für Urbanistik (difu) und das Planungsbüro plan-werkStadt (Bremen) verbunden.

## 9. Ergebnisse / Bilanz:

Die Entscheidung für dieses Pilotprojekt bedeutete eine Integration der Gender-Ziele und -Methoden in eine normale Planungs- und Umsetzungsmaßnahme, jedoch ohne zusätzliche finanzielle Mittel. In der Bilanz sind deutlich identifizierbare Qualitätsgewinne sowohl in bezug auf die materielle Ergebnisse als auch auf den Prozess festzustellen, wenn auch aufgrund der begrenzten Mittel nicht alles Wünschenswerte realisiert werden konnte.

### a) Qualitätsgewinne durch GM in bezug auf das Projekt:

Im Vergleich zur ersten Entwurfsplanung, die bereits vor der Entscheidung als GM-Pilotprojekt durchgeführt wurde, konnten eine Reihe von konkreten Gestaltungselementen durch den Gender-Prozess modifiziert, neu eingebracht und auch gestrichen werden. Dies bezieht sich auf die Ausstattungsentscheidungen, aber vor allem auch auf die räumliche Gestaltung und Gliederung der Fläche. Qualitätsgewinne im einzelnen:

- Qualitätssteigerung durch Entfernen und Weglassen typischer Spielplatz-Ausstattungen zugunsten flexibel und vielfältig einsetzbarer Elemente
- Übersichtlichkeit / Sicherheit: bessere Zugänglichkeit des Bereiches durch nutzungsangepasste und besser ausgestattete Wegeführung
- Öffnung der Wege und der Sichtbeziehungen zum Wasser
- Zielgruppenorientierung: Die Bedarfe unterschiedlicher Zielgruppen wurden in der Planung besonders beachtet und die Attraktivität der Fläche durch die Erhöhung der Aufenthalts- und Erholungsqualität sowie der Kommunikationsmöglichkeiten für unterschiedliche Nutzergruppen erhöht: u. a. neue Sitzplätze in Nähe der Steinschüttung, um einen kommunikativen Bereich zu schaffen, Verzicht auf die „Sandspielkiste für Kleinkinder“
- Gebrauchswert der zukünftigen Spielstation für Mädchen und Jungen: Einzelne Elemente wurden mit Blick auf ihren Gebrauchswert nun anders ausgerichtet: neuer Baumbestand südwärts des Wassers, Verlagerung der Steinschüttung mit Sitzsteinen, Veränderung der Ausrichtung der „hohen Schaukel“, Verlagerung der großen Drehscheibe aus der Mitte weiter an den Rand der Spielstation, Verzicht auf die Hangrutsche zugunsten eines aufgestockten Tobe- und Rodelhügels, Verlagerung der Tischtennisplatte, um Platz für einen Sitzbereich zu erhalten, Verzicht auf Fußballtore

### b) Qualitätsgewinne / Erkenntnisse durch GM in bezug auf den Arbeitsprozess:

- GM erhöht die „Kundenorientierung“ der Planung,
- GM verlangt / fördert Kooperationen und Querschnittsbezüge zu anderen Verwaltungseinheiten / Projektorientierung,
- Weitere Projekte oder Gender-Zugänge in bestehenden Projekten werden angestoßen,
- Kompetenz-Zuwachs bei den Projekt-Beteiligten,
- GM erfordert Gleichstellungsziele und ist mehr und anderes als sorgfältigere Beteiligungsverfahren,
- Schwankende Beteiligung der Bevölkerung ohne Mittel für "Marketing",
- Hohe Bedeutung der Einbeziehung von Literaturrecherchen und Forschungsergebnissen,

- GM kann auch als ein Steuerinstrument für Ressourcenverbrauch, in Hinblick auf Mittelverwendung, aber auch zunehmend i. S. von "Spargerechtigkeit" gesehen werden

## 10. Fazit:

Insgesamt können positive Auswirkungen sowohl im Arbeitsprozess als auch materiell im Projektgebiet festgestellt werden; die Gliederung der räumlichen Struktur durch die Wegenetze und Nutzungsangebote sowie die Nutzungs-Flexibilität der großen Freifläche auf der Spielstation und des Uferbereichs kann als Kennzeichen einer gender-sensiblen Grünflächengestaltung angesehen werden. Die vorgesehenen Nutzungsmöglichkeiten bieten vielen NutzerInnengruppen die Möglichkeit, die Flächen nach ihren Wünschen vielfältig zu nutzen.

Die gewonnenen Projekterfahrungen, auch die Schwierigkeiten und offenen Fragen werden inzwischen von anderen Kommunen nachgefragt. So bereitet z. B. die Stadt Koblenz eine genderorientierte Planung der Bundesgartenschau 2011 vor. Im Rahmen einer Fachtagung der Stadt unter Moderation des Oberbürgermeisters wurden dort im Mai 2006 auch die Bremer Ergebnisse und Anregungen vorgestellt und diskutiert.

## 11. Ergebniskontrolle

In einigem zeitlichen Abstand zu den Umbau- und Sanierungsmaßnahmen soll eine erneute Befragung sowohl der betroffenen Einrichtungen (Kita, Schule, Freizeitheim, ...) als auch direkt der Nutzerinnen und Nutzer erfolgen, um die Angaben zum Sanierungsfortschritt und zu den Gestaltungsentscheidungen mit den Daten der Ausgangsanalyse zu vergleichen.

## Projekt

### Gender Mainstreaming in der Angewandten Umweltforschung

Der Senator für Bau, Umwelt und Verkehr

### 1. Analyse der Ausgangssituation

Das Förderprogramm „Angewandte Umweltforschung“ (AUF) ist Teilfonds im Ökologiefonds (AIP). Es ist mit seiner inhaltlichen Ausrichtung an der Nahtstelle zwischen Forschungsförderung und Wirtschaftsförderung angesiedelt und soll der effektiven Umsetzung von Forschungserkenntnissen in die wirtschaftliche Praxis dienen. Ziel ist es auch, einen Beitrag zum Ausbau der FuE-Infrastrukturen zu leisten.

Antragsberechtigt sind Hochschulprofessor/-innen und wissenschaftliche Institute der Universität Bremen, der Fachhochschulen in Bremen und Bremerhaven sowie weitere wissenschaftliche Einrichtungen im Land Bremen. Über die Anträge entscheidet der „Vergabeausschuss für Angewandte Umweltforschung“, dem Vertreter/-innen des Senators für Bau, Umwelt und Verkehr, des Senators für Bildung und Wissenschaft, des Senators für Wirtschaft und Häfen, der Bremer Innovations-Agentur (BIA), der Bremerhavener Gesellschaft für Investitionsförderung und Stadtentwicklung mbH (BIS) sowie der Vorsitzende der Landesrektorenkonferenz angehören.

Bezogen auf das bremische Förderprogramm der Angewandten Umweltforschung lagen keinerlei Erkenntnisse über geschlechtsspezifische Wirkungen und zielführende Maßnahmen auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit vor.

## **2. Entwicklung des Pilotprojektes**

Ende 2001 startete an der Universität Bremen eine Evaluation mit dem Ziel, das - vermeintlich geschlechtsneutrale - Förderprogramm auf geschlechtsspezifische Auswirkungen hin zu überprüfen. Geleitet wurde das vom Vergabeausschuss für Angewandte Umweltforschung initiierte Forschungsprojekt von Frau Prof. Dr. Ines Weller, Universität Bremen, FB 04 Produktionstechnik / Zentrum für feministische Studien. Die Arbeiten wurden in Kooperation mit dem Institut für sozial-ökologische Forschung, Frankfurt/Main durchgeführt. Ergebnis der kurz „Gender-Evaluation“ genannten Ist-Analyse sollten Handlungsempfehlungen für eine unter Genderaspekten optimierte Umsetzung des Programms sein.

Die Evaluation des Förderprogramms Angewandte Umweltforschung erfolgte in doppelter Hinsicht. Zum einen wurden Daten bzgl. der Geschlechterzusammensetzung bei der Projektbearbeitung erhoben (Gender Composition), zum anderen wurden inhaltliche Genderbezüge untersucht (Gender Contents). In stark naturwissenschaftlich-technisch geprägten Bereichen wie der Angewandten Umweltforschung müssen Genderanknüpfungspunkte konkret herausgearbeitet werden. Fragen wie: „Wer profitiert in erster Linie von Forschungsergebnissen?“ oder „Gibt es unterschiedliche Auswirkungen auf die Gesundheit, Lebensqualität, Arbeitsmarktsituation von Männern und Frauen?“ sind in diesem Zusammenhang zu beantworten. Das Instrument Gender Impact Assessment wurde an diese Problematik durch die Entwicklung der Gender-Visionen angepasst. Im Rahmen der Gendervisionen wurde exemplarisch zu vier unterschiedlichen Forschungsthematiken der jeweilige Stand der Genderforschung ausgewertet, um aufzuzeigen, wie die Genderperspektive Eingang in die Angewandte Umweltforschung finden kann (Re-Formulierung „alter“ Forschungsfragen aus Gendersicht). Ein weiterer Ansatz war die Suche nach geschlechtsspezifischen „Leerstellen“ in der Themenpalette. Hier wurde der Frage nachgegangen, ob bisher bestimmte Problemstellungen – bewusst oder unbewusst – ausgeblendet wurden, deren Lösung künftig im Interesse beider Geschlechter vorangetrieben werden sollte. Aus den Ergebnissen wurden Handlungsempfehlungen für eine zukunftsfähige Weiterentwicklung des Programms, sowohl auf die konkrete Beteiligung von Frauen als auch auf die inhaltliche Komponente bezogen, abgeleitet. Der Abschlussbericht zur Evaluation liegt seit Herbst 2003 vor.

Fazit: Die Untersuchungsergebnisse der „Gender-Evaluation“ liefern kein Patentrezept, können jedoch für die Wahrnehmung von Genderaspekten sensibilisieren und sind Grundlage für die Umsetzung des Prinzips Gender Mainstreaming in der Angewandten Umweltforschung.

## **3. Ziel des Pilotprojektes und aktuelle Umsetzungsmaßnahmen**

Zur tatsächlichen Umsetzung der Erkenntnisse aus der Gender-Evaluation in die Praxis des Vergabeausschusses für Angewandte Umweltforschung war es erforderlich, auf der Basis der Handlungsempfehlungen Entscheidungen darüber zu treffen, wie die zukunftsfähige Weiterentwicklung des Förderprogramms unter Berücksichtigung des Gender Mainstreaming-Prinzips sichergestellt werden kann. Zwischen dem Senator für Bau, Umwelt und Verkehr (geschäftsführendes Ressort des Vergabeausschusses) und Frau Prof. Weller als externer Expertin wurde im Mai 2004 ein auf

zwei Jahre befristeter Werkvertrag abgeschlossen. Auf dieser Grundlage wird den Antragstellerinnen/Antragstellern ein Beratungsangebot gemacht, um Genderaspekte in das jeweils geplante Forschungsprojekt zu integrieren. Bisher konnte eine gute Resonanz erzielt werden. Inhaltlich bezogen sich die Beratungen auf das gesamte Themenspektrum der Angewandten Umweltforschung und umfassten z.B. Projekte aus den Bereichen Energieerzeugung, Abwasserreinigung und Bodensanierung. Als Konsequenz aus den ersten Erfahrungen der Genderberatung wurde als zweiter Schritt im Rahmen der verfügbaren AUF-Mittel ein sog. Gender-Fonds eingerichtet, der die Möglichkeit der Finanzierung eines Gender-Teilprojektes, ergänzend zu einem Hauptprojekt, eröffnet (Beispiel: die Analyse von Gender-Aspekten beim Einsatz und Transfer einer ökologischen Renaturierungstechnologie, die im Rahmen eines AUF-Projektes optimiert wird). Hiermit wird der Tatsache Rechnung getragen, dass die Bearbeitung von Gender-Fragen zusätzliche Ressourcen erfordert.

#### **4. Organisation**

Der mit Frau Prof. Weller abgeschlossene Werkvertrag umfasst eine Laufzeit von zwei Jahren und endet am 30.04.2006. Der Vergabeausschuss für Angewandte Umweltforschung hat am 24.01.2006 beschlossen, durch einen Anschlussvertrag mit Frau Prof. Weller die Genderberatung für die gesamte Laufzeit des Programms Angewandte Umweltforschung (bis Ende 2008) aufrecht zu erhalten; Frau Prof. Weller hat bereits ein Angebot vorgelegt. Die Mittelbereitstellung zur Fortsetzung der Beratung ist als Erfolg des Projektes „GM in der Angewandten Umweltforschung“ zu werten. An dem übergreifenden Ziel, den verschiedenen AkteurInnen im Förderprogramm AUF Einsichten in Genderdimensionen zu ermöglichen, kann somit weiter gearbeitet werden.

#### **5. Entwicklung von Genderkompetenz bei den Projektteilnehmer/-innen**

Ziel des Pilotprojektes ist es auch, bei den Mitgliedern des Vergabeausschusses für Angewandte Umweltforschung, der über die Förderung von Projekten entscheidet, Genderkompetenz zu entwickeln. Dies geschieht über die Auseinandersetzung mit dem Thema Gender Mainstreaming anhand der konkreten Forschungsprojekte. Die Teilnahme von Frau Prof. Weller an Ausschuss-Sitzungen erfolgt wie vorgesehen, so dass auch über Erfahrungsberichte der externen Expertin ein Austausch und Kompetenzgewinn stattfinden kann. Für voraussichtlich Ende 2006 ist ein Workshop, adressiert an die AUF-Klientel, geplant, der ebenfalls als Instrument des Erfahrungsaustausches dienen soll.

#### **6. Ergebniskontrolle**

In der letzten VA-Sitzung am 24.01.2006 präsentierte Frau Prof. Weller die Jahresbilanz 2005. Der schriftliche Abschlussbericht über den Gesamtzeitraum des aktuellen Werkvertrages erfolgt zum Ende der Laufzeit (April 2006). Der Anschlussvertrag wird wiederum Berichtstermine festlegen, so dass ein kontinuierlicher Austausch über die weitere Entwicklung gesichert ist. Bei Bedarf können zeitnah Modifizierungen im Sinne einer tragfähigen Etablierung von GM in der Angewandten Umweltforschung vorgenommen werden.

Projekt  
Gender Mainstreaming im stadbremischen Rettungsdienst  
Der Senator für Inneres und Sport

Das beim Senator für Inneres und Sport im Referat „Brandschutz, Katastrophenschutz, Rettungswesen und Zivile Verteidigung“ gemeinsam mit dem Bremer Institut für Präventionsforschung und Sozialmedizin (BIPS) durchgeführte Projekt ist abgeschlossen.

Die Pilotstudie, die zunächst der Ermittlung des Aufwandes zur Durchführung einer Hauptstudie diente, führte zu dem Ergebnis, dass die ausgewerteten Datensätze aufgrund der geringen Anzahl (500) kaum über wissenschaftliche Aussagekraft verfügen. Es konnte festgestellt werden, dass die Durchführung einer Hauptstudie unter Datengesichtspunkten durchaus möglich ist. Die Vorstudie ließ auch die Tendenz erkennen, dass es bei der Behandlung von Männern und Frauen seitens des Rettungsdienstpersonals keine Unterschiede gibt. Wissenschaftlich fundierte Aussagen müssen allerdings einer Hauptstudie vorbehalten bleiben.

In einer Hauptstudie müsste eine wissenschaftlich valide Anzahl von Datensätzen (Datensätze eines Jahres, ca. 13.500) ausgewertet werden. Die Kosten für die Durchführung dieser Hauptstudie würden sich nach Aussage des BIPS auf mindestens 21.000 € belaufen.

Aufgrund der Tendenz der Vorstudie und der nicht zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel wurde jedoch von der Beauftragung einer Hauptstudie Abstand genommen.

Projekt  
Gender Mainstreaming im Bereich Marktwesen  
Der Senator für Inneres und Sport

Das beim Senator für Inneres und Sport von dem für Marktangelegenheiten zuständigen Referat vorgesehene Projekt konnte nicht wie geplant durchgeführt werden. Die Absicht, die Erwartungen des Publikums an die Volksfeste unter Genderaspekten im Rahmen einer Befragung zu ermitteln, musste verworfen werden, weil der Schaustellerverband seine erforderliche Mitarbeit wegen der Kosten abgelehnt hatte. Der Versuch, eine entsprechende Umfrage über die BTZ zu initiieren, scheiterte daran, dass die BTZ keine Publikumsbefragungen auf den Märkten durchführt. Von einer Unterstützung für eine gesonderte Befragung durch die Universität Bremen wurde unter Kostengesichtspunkten Abstand genommen.

Auch wenn im Rahmen dieses Pilotprojektes der Genderaspekt bei Volksfesten nicht erfolgreich aufgezeigt werden konnte, werden weiterhin Überlegungen angestellt, Aspekte des Gender Mainstreaming im Bereich Marktwesen einzubringen.

Die für das Zulassungsverfahren zu den Volksfesten zwischen Stadtamt und Senator für Inneres und Sport entwickelten und unter Genderaspekten geprüften Richtlinien sind inzwischen in Kraft gesetzt worden.

Die Zulassungsrichtlinien enthalten in allgemeiner Form Kriterien für die Zulassung der einzelnen Schaustellerbetriebe zu den bremischen Volksfesten Osterwiese und Freimarkt sowie zum Weihnachtsmarkt und regeln das Verfahren der Zulassung.

Projekt  
Familienfreundliche Personalpolitik in der Polizei Bremen durch  
Einrichtung einer Kinderbetreuung  
Der Senator für Inneres und Sport

Wichtiger Bestandteil des in 2000 verabschiedeten Gleichstellungsplans der Polizei Bremen ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die Einrichtung einer Kinderbetreuung ist ein wesentlicher Baustein einer familienfreundlichen Personalpolitik in der Polizei Bremen.

Durch die zwischenzeitliche Bereitstellung der finanziellen Mittel ist die Teilnahme der Polizei Bremen an dem Audit-Verfahren der Hertie-Stiftung im Verbundprojekt Beruf und Familie möglich. Es ist beabsichtigt, das Verfahren im Oktober 2006 zu beginnen.

Das Verbundprojekt Beruf und Familie ermöglicht es, die aktuellen Bedingungen in der Polizei Bremen zu analysieren und das Entwicklungspotenzial zu definieren. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, Ziele und behördenspezifische Lösungen für eine differenzierte Gesamtstrategie zu entwickeln.

Mit der Auditierung im Verbundprojekt Beruf und Familie verfolgt die Polizei Bremen die Absicht, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine *optimale* Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen sowie eine familienfreundlichere Personalpolitik und Unternehmenskultur zu entwickeln. Dabei wird den Aspekten des Gender Mainstreaming Rechnung getragen.

Die konkreten Handlungsfelder, die unter Berücksichtigung des Genderaspektes geprüft und mit Inhalten und Zielen belegt werden, sind:

- Arbeitszeit
- Arbeitsorganisation
- Arbeitsort
- Informations- und Kommunikationspolitik
- Führungskompetenz
- Personalentwicklung
- Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen
- Service für Familien

Das Thema Gender Mainstreaming ist seit 2005 in der Führungskräfteausbildung der Hochschule für öffentliche Verwaltung (HfÖV) im Führungskräfte modul (FKM) Personalentwicklung / Personalmanagement integriert. Hiermit wird dauerhaft sichergestellt, dass GM im Sinne des top-down-Ansatzes vermittelt wird und damit die Führungskräfte ihrerseits im „Tagesgeschäft“ dies Thema berücksichtigen.

Aufgrund der anstehenden Organisationsveränderungen in der Polizei werden die FKM mit Gender Mainstreaming als festem Bestandteil in Zusammenarbeit mit dem

HfÖV -Fachbereich Polizei überarbeitet. Dadurch soll erreicht werden, dass das Thema nicht im theoretischen Bereich verbleibt; eine aktive Einbeziehung wird angestrebt. In welchem Umfang und in welchen Bereichen bleibt der weiteren Entwicklung vorbehalten.

Ein weiteres Handlungsfeld ist nach wie vor die Optimierung zukünftiger Kunden-Kontakt-Befragungen („Bürgerbefragungen“) unter Genderaspekten (stärkere Berücksichtigung der Geschlechterperspektive bei der Erhebung und Auswertung). Entsprechend wird derzeit mit Unterstützung der Polizei Bremen unter Federführung des Amtes für Soziale Dienste eine Jugendbefragung zur „Bahnhofsmeile“ erarbeitet.

## Ausblick

### Umsetzung des Gender Mainstreaming Konzeptes im Ressort Inneres und Sport

Das Ressort sieht die Projekte in den Bereichen „Rettungsdienst“ und „Marktwesen“ als abgeschlossen an.

Neben den polizeispezifischen Themen werden sich die Aktivitäten verstärkt darauf konzentrieren, den Genderaspekt im Zuge des „Alltagsgeschäfts“ in allen Bereichen des Ressorts weiter zu verankern (Ausbau von Genderkompetenz z.B. durch regelmäßige Informationsveranstaltungen).

Dabei stehen folgende Themen/Aufgaben im Fokus:

- Ein Schwerpunkt wird sein, den Blick aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere jedoch der Führungskräfte, zu schärfen, den Genderaspekt in ihren jeweiligen Arbeitsbereichen zu erkennen und zu berücksichtigen.
- Des Weiteren werden die Optimierung der geschlechterdifferenzierten Datenerhebungen und die Beachtung des Genderaspekts bei der Beantwortung von parlamentarischen Anfragen oder in Berichten an den Senat / Bremische Bürgerschaft gem. Senatsbeschluss zu beachten sein. Diese Vorgehensweise sollte im Einklang mit anderen Ressorts geschehen, da nur so Akzeptanz erreicht werden kann.
- Für den Bereich Sport ist darauf hinzuweisen, dass die Sportministerkonferenz der Länder das Thema „Geschlechtergerechtigkeit im Sport – Erhebung exemplarischer Länderaktivitäten zur Geschlechtergerechtigkeit“ als ihren Beitrag zum Thema Gender Mainstreaming versteht  
Die Untersuchung soll zeigen, ob die sportlichen Aktivitäten in Reflexion der demografischen Entwicklung unterschiedliche Zielgruppen berücksichtigen und dabei auch auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern / Mädchen und Jungen hinwirken.  
Die Auswertung der Studie wird in der zweiten Jahreshälfte 2006 erwartet.

Projekt  
Genderaspekte in der Bremer ExistenzGründungsInitiative B.E.G.IN  
Der Senator für Wirtschaft und Häfen

## **1. Ausgangslage**

Seitens des Wirtschaftsressorts ist mit dem Programm „Coaching für Existenzgründerinnen“ ein Projekt der Wirtschaftsförderung als Pilotprojekt ausgewählt worden. Über dieses Projekt soll die Entwicklung von Genderkompetenz in der Verwaltung anhand praktischer Verwaltungsarbeit verfolgt werden. Dieser Ansatz eröffnet die Möglichkeit, Rückschlüsse auf die Umsetzung des Gender Mainstreaming Prinzips nicht nur in der Verwaltung und bei Projektträgern, sondern auch mit Blick auf die Gestaltung von Förderprogrammen zu ziehen. Dabei wird unter dem Aspekt „Gender-Pilotprojekt“ vor allem die Frage berücksichtigt, ob und inwieweit sich die Erfahrungen mit dem Programm zur Förderung von Existenzgründerinnen im Rahmen der Bremer ExistenzGründungsInitiative B.E.G.IN auf andere Wirtschaftsförderungsprogramme im Zuständigkeitsbereich des Wirtschaftsressorts übertragen lassen.

## **2. Projektstand / Weitere Umsetzung**

### **2.1. Pilotprojekt**

Das „Coaching für Frauen“ wurde im Jahr 2003 von der B.E.G.IN – Gründungsleitstelle und belladonna, Kultur-, Kommunikations- und Bildungszentrum für Frauen e.V. entwickelt um noch individueller auf die spezifischen Probleme von Frauen in der Existenzgründungsphase eingehen zu können. belladonna führt diese Coachingreihe im Auftrag der B.E.G.IN – Gründungsleitstelle durch und ermöglicht damit Gründerinnen, eine realistische Einschätzung ihres Projektes im Hinblick auf erzielbare Umsätze sowie die Kosten anhand eines Businessplanes zu entwickeln. Hinzu kommt die Vermittlung des notwendigen „Handwerkszeugs“, wie Aqoise, Buchführung, Kundenbindung, Marktanalyse und Problemlösungsansätze zur Koordination von Unternehmensgründung und Familienarbeit.

Dieses ausgesprochen erfolgreiche Coaching wurde im Jahr 2005 bedarfsorientiert weiterentwickelt und zusätzlich mit der Reihe „Aufbaucoaching für Jungunternehmerinnen“ begonnen. Dort werden Frauen angesprochen, die bereits länger als ein Jahr selbstständig sind und in Fragen der Existenzfestigung umfassend und kompetent beraten. Die Schwerpunkte liegen hier bei Seminaren zum professionellen Umgang mit Kundinnen und Kunden sowie bei einer Hilfestellung im Bezug auf selbstsicheres Auftreten im Geschäftsleben.

### **2.2. Betrachtung weiterer Förderprogramme**

Im Rahmen des o.g. Pilotprojekts ist die Prüfung weiterer Förderprogramme unter Genderaspekten vorgenommen worden. Dies hat sich in einem ersten Schritt auf ausgewählte Programme mit der Zielgruppe kleine und mittlere Unternehmen (KMU) beschränkt. Im Einzelnen sind folgende Programme betrachtet worden:

1. Markteinführung innovativer Produkte und Dienstleistungen;
2. Messförderung;
3. Außenwirtschaftsförderung;
4. Landesinvestitionsförderprogramm LIP 2000;

## 5. Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ im Rahmen des LIP 2000.

Gegenstand der Betrachtung waren die Fragen a) in welchen Förderprogrammen Genderaspekte bereits explizit berücksichtigt werden und b) wo und in welcher Form Genderaspekten eigens Rechnung getragen werden sollte.

Im Ergebnis ist deutlich geworden, dass die Programme 1. - 3. keine direkten genderbezogenen Ansätze beinhalten. Diese Tatsache erklärt sich im wesentlichen dadurch, dass sich die Gegenstände der Förderungen zu großen Teile auf geschlechterneutrale Bereiche, wie produkt- und absatzbezogene Marktanalysen, Konzepte, Studien oder Messestandkosten, beziehen. Im Hinblick auf die Frage, ob zu diesen Programmen genderbezogene Anpassungen angebracht wären, ist festzuhalten, dass dies allenfalls in den Bereichen sinnvoll sein könnte, in denen personenbezogene Beratungen eine Rolle spielen, wie z.B. im Rahmen der Außenwirtschaftsförderung bei den Programmteilen „Manager- und Praktikantenaustausch“ oder „Auslandsniederlassungen“. Da bei den Programmen 1. - 3. der Schwerpunkt der Förderfälle jedoch eindeutig bei der Messförderung, mit ausschließlich sachbezogenen Fördergegenständen, liegt, wird derzeit kein Handlungsbedarf für Anpassungen gesehen.

Mit den Programmen 4. und 5. werden Investitionen insbesondere im Hinblick auf die Schaffung neuer und/oder die Sicherung bestehender Dauerarbeitsplätze gefördert. In diesen Programmen wird dem Gender Mainstreaming insoweit Rechnung getragen, als die Schaffung neuer Dauerarbeitsplätze für Frauen und damit die Erhöhung der Frauenquote einer Bonusförderung unterliegt.

### **2.3. Beauftragung einer externen Begutachtung**

Im Zuge der Betrachtung der o.g. Förderprogramme ist erkennbar geworden, dass sich aus der genderbezogenen Überprüfung einzelner Programme zwar Erkenntnisse ziehen lassen, insgesamt jedoch ein breiterer Ansatz und externe Begutachtung sinnvoller wären.

Nachdem seitens des Arbeitsressorts ein Vorschlag für ein gemeinsames Genderprojekt im Rahmen der „Ziel 2-Förderung“ unter dem Arbeitstitel „Beauftragung einer externen Analyse und Beratung zur EFRE-Umsetzung im Lande Bremen unter dem Fokus Gender Mainstreaming“, gemacht worden ist, ist daher vorgesehen, die weitere genderbezogene Betrachtung von Förderprogrammen im Rahmen dieses Projekts bzw. in Anlehnung an daraus gewonnene Erkenntnisse umzusetzen.

Untersuchungsgegenstand der externen Begutachtung soll die EFRE (Europäischer Fonds für regionale Entwicklung) -Umsetzung im Land Bremen unter dem Fokus Gender Mainstreaming sein. Hierzu sollen sowohl die bisherige Implementierung von Gender Mainstreaming (in Anknüpfung an die Erkenntnisse der Halbzeitbewertung Ziel 2) als auch die Umsetzungsergebnisse und -wirkungen unter dem Aspekt der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern analysiert werden. Die Untersuchung soll sich gleichermaßen auf die senatorischen Behörden Wirtschaft und Häfen und Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales sowie die in diesem Rahmen tätigen Gesellschaften (BIG, BIS, BIA, bag, BRAG) beziehen.

Dabei sollen die bisherige EFRE-Ziel 2-Umsetzung unter Berücksichtigung der speziellen regionalwirtschaftlichen Situation im Land Bremen analysiert und mögliche Ansatzpunkte zur Optimierung des Gender Mainstreaming aufgezeigt werden. Bei einzelnen Programmen sind spezifische Untersuchungen sinnvoll, z.B. bei der unterschiedlich ausgerichteten Existenzgründungsberatung.

Die Ergebnisse und Empfehlungen der externen Begutachtung sollen in einem diskursiven Prozess mit allen relevanten Akteuren im Sinne von Coaching und Beratung verarbeitet werden.

Die Konzeption des Projekts ist bzw. die weitere Umsetzung wird zwischen dem Arbeits- und dem Wirtschaftsressort abgestimmt.

## Projekt

### Gender Budgeting im Personalmanagement der Freien Hansestadt Bremen.

Der Senator für Finanzen

Das Projekt Gender Budgeting im Personalmanagement beim Senator für Finanzen wurde bereits im Jahr 2004 abgeschlossen und die Ergebnisse im ersten Zwischenbericht dargestellt. Eine Dokumentation der Projektes sowie Vorschläge für eine routinemäßige Anwendung des Gender Budgeting Ansatzes im jährlichen Personal-Controlling der Bremischen Verwaltung liegt vor.

Die Dokumentation zum Projekt ist unter folgender Internetadresse veröffentlicht:  
[http://www2.bremen.de/finanzsenator/Kap4/Kap4\\_7\\_2.html](http://www2.bremen.de/finanzsenator/Kap4/Kap4_7_2.html)

## Projekt

### Erweiterung der Zentralen Informations- und Annahmestelle der Finanzämter im Haus des Reichs (ZIA)

Der Senator für Finanzen

Dieses Projekt ist ebenfalls abgeschlossen. Die Einweihung der Zentralen Informations- und Annahmestelle erfolgte 2005. Eine Analyse der Auswirkungen des Projektes steht noch aus.

Projekt  
Berücksichtigung von Gender Aspekten im Planungs- und Bauprozess  
von dezentralen Abwasserreinigungssystemen und Gemeinschafts-  
toiletten im Slum Ullalu Upanagara/Indien  
Die Bevollmächtigte der Freien Hansestadt Bremen beim Bund und für Europa

Das Projekt wurde erfolgreich abgeschlossen, der gesamte Bericht liegt in englischer Sprache vor und kann jederzeit angefordert werden.

Wesentliche Ergebnisse des Projektes lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Das Projekt wird als eines der erfolgreichen Modelle des Wassermanagement der Stadt Bangalore angesehen; es wurde mit aktiver Beteiligung der Bevölkerung, insbesondere der Frauen implementiert.

Die "Rapid Diagnostic Gender Study of the Community based Sanitation–Slum Development Project" hatte zum Ziel, die geschlechterspezifische Einbindung von Frauen und Männern in sanitären Programmen der Stadt Bangalore zu untersuchen. Man stellte fest, dass sich Frauen aktiv am Prozess der sozialen Mobilisierung, der Ausbildung sowie an der Unterhaltung der Anlagen beteiligten. Obwohl es gezielte Bemühungen gab, auch Männer zur Mitarbeit anzuregen, war deren Teilnahme weitestgehend auf bestimmte Verbindungs- und Aufsichtsfunktionen beschränkt.

Dank der Programmstrategie hat sich die Sichtweise bei Frauen und Männern über die Geschlechterrolle verändert. Das zeigte sich bei den Frauen auf verschiedene Weise; so arbeiteten sie zur Durchsetzung ihrer Ziele nicht nur in Frauengruppen, sondern auch gemeinsam mit den Männern in Gruppen zur Durchsetzung ihrer Interessen.

Die Studie belegt, dass länderspezifische Strategiepapiere notwendig sind, um genderspezifische Aspekte in Entwicklungsprogrammen angemessen zu berücksichtigen. In die Ansätze sollten zukünftig auch Kinder als aktive Teilnehmer einbezogen werden. Die Studie empfiehlt für zukünftige Programme einen integrierten Ansatz, der sich auf die wirtschaftliche Entwicklung ärmerer Teile der Bevölkerung konzentriert.

Projekt  
Umsetzung von Gender Mainstreaming bei der Weiterentwicklung des Internetauftrittes, des Intranets sowie der E-Government-Transaktionen der Bremer Verwaltung

Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (SfAFGJS),  
Senator für Finanzen

Beschreibung des Projektes

Im Rahmen des Projektes soll der gesamte Internet- und Intranetauftritt des Konzerns Bremen daraufhin überprüft werden, ob die einzelnen Teilbereiche die unterschiedlichen Nutzungsbedürfnisse von Frauen und Männern sowie von Familien im Internet berücksichtigen. Hierzu wird ein Konzept erstellt, wie in einer prozessbegleitenden Beratung die Kriterien für ein gendergerechtes Internet an die Verantwortlichen in den einzelnen Ressorts vermittelt werden können. Individuell sollen anschließend mit den einzelnen Ressorts sowie dem SfF, Referat 36 (Entwicklung der gemeinsamen Mustertemplates der bremischen Verwaltung) die jeweiligen Realisierungsschritte für die Umsetzung der Genderkriterien festgelegt werden.

Ziel ist es, durch die Anwendung der Gender Mainstreaming Prinzipien im Bereich des E-Government ein modernes Verwaltungshandeln zu erreichen, das sich zielgruppengerecht, sachgerecht und ressourcenschonend darstellt. Von der breiten Akzeptanz bei Bürgerinnen und Bürgern hängt der effektive Einsatz von E-Government entscheidend ab.

Organisationsstruktur und Zeitplan

Das Projekt findet in Kooperation zwischen der ZGF – Fachstelle Digitale Medien - , dem Senator für Finanzen (Referat 36), der Universität Bremen, der b.o. GmbH und bos statt. In einem Kontrakt sind die Ziele, die vorzulegenden Ergebnisse, ein Projektplan inklusive der beteiligten Partner definiert. Die Koordinierung der beteiligten Stellen erfolgt durch die b.o. GmbH. Die inhaltliche Verantwortung liegt bei der ZGF. Das Projekt ist auf 3 Jahre angelegt und läuft von November 2005 bis Oktober 2008.

Zielsetzungen des Projektes

- Erstellung einer Arbeitshilfe in Form eines Leitfadens für gendergerechte Internetangebote.
- Prozessbegleitende Beratung der Ressorts in enger Kooperation mit dem Referat 36, Schulung der MitarbeiterInnen, Gender-Analyse der bis dahin vorliegenden Internetauftritte der Ressorts.
- Erstellung eines Konzeptes „Umsetzung von Gender Mainstreaming beim Intranet der bremischen Verwaltung“ in enger Abstimmung mit den Verantwortlichen für das InfoSys.
- Erstellung eines Konzeptes „Umsetzung von Gender Mainstreaming in der E-Government-Strategie des Landes Bremen“ in enger Abstimmung mit dem Referat 36 und Analyse der bereits umgesetzten E-Government-Dienstleistungen
- Dokumentation und Aufbereitung der Ergebnisse mit dem Ziel der Übertragbarkeit auf andere Länder und Kommunen

### Stand des Projektes zum Zeitpunkt der Berichterstattung

Der Leitfaden wurde inzwischen erstellt und ist in Kurzform dem Bericht im Anhang beigefügt. Zur Zeit finden auf Anfrage individuelle Beratungen in den einzelnen Ressorts statt.

## Anhang 2

### Geschlechtsspezifische Datenerhebung in den Ressorts

#### 2. Genderbericht

Juli 2006

## **Abfrage in den Ressorts**

Das Vorliegen einer geschlechterdifferenzierten Datenbasis und deren Auswertung ist Voraussetzung für ein effektives und effizientes Verwaltungshandeln. Nur so können Differenzen in den jeweiligen Geschlechterverhältnissen sichtbar gemacht und entsprechende Handlungsoptionen entwickelt werden.

Der Senat hat deshalb in seinem Beschluss vom 19.02.2002 alle Ressorts gebeten, personenbezogene Daten in Zukunft geschlechtsspezifisch zu erheben und auszuwerten.

Dabei handelt es sich zum einen um Datenerhebungen (auch Studien), die von den Häusern in eigener Verantwortung erhoben und gepflegt werden und zum anderen um Statistiken, die das Haus vom Statistischen Landesamt Bremen anfordert. Bei letzteren liegt es in der Verantwortung der Ressorts, dafür Sorge zu tragen, dass die vom Landesamt für Statistik vorgehaltenen Erhebungen, soweit möglich, geschlechterdifferenziert geliefert werden.

Mit einem Anschreiben an alle Staatsrätinnen und Staatsräte im März 2006 hatte die Senatskommissarin für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau in Zusammenhang mit der Erstellung des vorliegenden Berichtes gebeten, der ressortübergreifenden Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming mitzuteilen, in wie weit die geschlechterdifferenzierte Datenerhebung und –auswertung in ihrem Zuständigkeitsbereich umgesetzt wurde, bzw. wo dies bisher noch nicht geschehen ist. Außerdem wurde die Bitte geäußert, für noch nicht geschlechtsspezifisch erhobene Daten entsprechende Änderungsschritte darzulegen.

Im folgenden sind die Rückmeldungen der Ressorts in vollem Umfang aufgelistet.

## Der Senator für Bau, Umwelt und Verkehr

Der Senator hat mitgeteilt, dass bei der Abfrage in allen Abteilungen seines Hauses deutlich wurde, dass der Wunsch nach möglichst umfangreichen und detaillierten Datenbeständen abgewogen werden muss gegenüber dem Streben nach Vereinfachung, Aufwandsreduzierung und Bürokratieabbau. Dieses Thema wird seit mehreren Jahren auf kommunaler, Landes-, Bundes- und EU-Ebene verfolgt.

So erfolgen die Erledigung von Regelaufgaben, die fachliche Betrachtung von Sachverhalten, die Entwicklung von Strategien und die Projektarbeit jeweils in geeigneten Einzelfällen unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte. Hierfür einige Beispiele:

- Im Fachbereich Umwelt werden Genderdaten beim Programm "Angewandte Umweltforschung" erhoben; hier ist auch eins der Pilotprojekte angesiedelt. Für das "Programm zur Förderung anwendungsnahe Umwelttechniken" (PFAU) werden jeweils Jahresberichte über alle geförderten Projekte erstellt; künftig sollen die Daten der AntragstellerInnen differenziert erhoben und, wenn bzw. so weit möglich, geschlechtsspezifische Angaben zu den gesicherten und geschaffenen Arbeitsplätzen erhoben werden.  
Im Rahmen der Berichterstattung gegenüber dem Bund zum "Freiwilligen Ökologischen Jahr" werden bereits seit einigen Jahren geschlechts- und migrationspezifische Daten geliefert. Auch wird im Bereich "Parks und Events" bei allen Zählungen und Besucherbefragungen "gegendert", bis hin zu besonderen Wettbewerbselementen (aktuell "Naturathlon") für Frauen und Männer. Im Rahmen des Genderpilotprojektes "Sanierung des Grünzugs Leher Feld", das auch eins von drei Projekten im Forschungsvorhaben "Gender im Städtebau" des Bundesbauministeriums ist, wurden in einer Fragebogenaktion Daten ermittelt und geschlechtsbezogen ausgewertet.
- Im Fachbereich Bau werden vor allem anderweitig erstellte Daten und Statistiken herangezogen, vor allen Dingen aus Informationen des Statistischen Landesamtes (StaLa) aber auch aus anderen Quellen. So werden aktuell im Rahmen des Stadtmonitorings im Kooperation mit dem Senator für Inneres (Polizei) dort differenziert vorhandene Datenbestände zu städtischen Gefahren- und Angstorten bei uns im Haus aufbereitet und kartiert und in die stadtteilentwicklungspolitischen Überlegungen miteinbezogen. Mit dem schon im Jahr 2002 begonnenen und vom Senator für Bau begleiteten und geförderten Projekt "Wohnen im Alter" als Angebot der Bremer Heimstiftung an die muslimische Bevölkerung liegen erste Erfahrungen vor. Hier wurden geeignete Orte auch anhand von Daten des StaLa gesucht. Bei dieser Zielgruppe mit Migrationshintergrund sind Genderaspekte z.T. in besonderer Weise zu berücksichtigen. Für die "Stadtwohnprogramme" werden Daten zur Bevölkerungsentwicklung, Wanderungsbewegungen, Bevölkerungsstruktur herangezogen, die geschlechtsspezifisch differenziert zur Verfügung stehen.

In Bezug auf den Teil des Senatsbeschlusses zu parlamentarischen Anfragen u.a. werden die vom Senator für Bau, Umwelt und Verkehr verfassten Antwortentwürfe oder Berichte für Senat, Bürgerschaft oder Deputationen daraufhin überprüft, ob die Angaben zu Männern und Frauen, Mädchen und Jungen getrennt ausgewiesen werden können.

## Der Senator für Bildung und Wissenschaft

Der Senator hat mitgeteilt, dass in seinem Ressort bereits alle personenbezogenen Daten geschlechterdifferenziert erhoben und ausgewertet werden. Dies betrifft sowohl die Daten der Beschäftigten als auch die Daten von "Kunden" des Ressorts, z.B. von Schülerinnen und Schülern in den Schulen. Bei der Anforderung von Statistiken aus anderen Dienststellen und Institutionen wird ebenfalls darum gebeten, die angeforderten Daten – soweit möglich – geschlechterdifferenziert auszuweisen.

## Der Senator für Inneres und Sport

Wie in der Übersicht beispielhaft aufgeführt, werden im Ressort Inneres und Sport in vielen Bereichen Daten bereits geschlechtsspezifisch erhoben und zum Teil entsprechend ausgewertet.

Behörde des SfIS	Die PKS (polizeiliche Kriminalstatistik) erfasst geschlechterdifferenziert und kann entsprechend auswerten.
Polizei Bremen	Das Vorgangserfassungssystem ISA web (Informationen <b>S</b> ystem <b>A</b> nzeige) erfasst überwiegend geschlechterdifferenziert und kann entsprechend auswerten.
Stadtamt	In den Bereichen Ausländerangelegenheiten, Abschiebungen, Einbürgerungen, Gewerbe und in der Bußgeldstelle wird geschlechterdifferenziert erfasst und überwiegend entsprechend ausgewertet.
Feuerwehr	Die Einsätze im Rettungswesen werden geschlechterdifferenziert erfasst und können entsprechend ausgewertet werden.
Sport	Mitglieder in Sportvereinen und in den jeweiligen Sportarten werden geschlechterdifferenziert und auch nach Altersgruppen erfasst und ausgewertet.
Statistisches Landesamt	Im StaLa werden überwiegend Statistiken geführt, die auf bundesgesetzlicher Grundlage beruhen. Die eigenen Länder- und Gemeindestatistiken werden überwiegend geschlechterdifferenziert geführt und ausgewertet.

In Bereichen, in denen eine geschlechtsspezifische Datenerhebung noch nicht erfolgt, wird eine entsprechend notwendige Vorgehensweise situationsbezogen diskutiert und bei Feststellung einer Geeignetheit kurzfristig veranlasst.

# Der Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales

## Geschlechtsspezifische Arbeitsdaten im Ressort

Arbeitsdaten	Angaben zur Erhebung/Erfassung	Erläuterung
<b>Sozialbereich</b>		
Monatliche Zugangs-, Abgangs-, Bestands- und Unterbringungsstatistik und für Spätaussiedler/innen, Asylbewerber/innen und ausländische Flüchtlinge	Die Daten werden aus Bundesstatistiken und Statistiken von senatorischen Behörden des Landes Bremen, nachgeordneten Ämtern und den Monatsstatistiken der Bremischen Gesellschaft für Stadterneuerung, Stadtentwicklung und Wohnungsbau mbH zusammengestellt	Wird halbjährlich als Deputationsvorlage veröffentlicht. Eine quantitative Ausweisung nach Frauen und Männern erfolgt.
Auswertung der Selbsthilfe- und Projektförderung im Zuwandererbereich	Statistische Auswertung der (bewilligten) Anträge	Statistische Auswertung der (bewilligten) Anträge nach Zielgruppen (auch Frauen), Inhalten und Stadtteilen; gegenderte Gesamtauswertung ab 2005
Bestand ordnungsrechtlich belegter Wohnungen	Durch die Wohnungshilfe des Amtes für Soziale Dienste AfSD (bis 31.3.06)	In der Vergangenheit konnten keine detaillierten Daten aus geschlechtsspezifischer Sicht erhoben (daher auch nicht ausgewertet) werden, weil die technischen Voraussetzungen dafür nicht gegeben waren (DV).
Einweisungen nach BremPolG	Desgl.	Desgl.
Geplant in 2006 (nach EDV Programm Einführung): Festlegung der auszuwertenden genderspezifischen. Daten, z. B. bei:  Wohnungslose Zahl der Fälle nach Geschlecht  Unterbringung in Hotels/Pensionen Zahl der Fälle nach Geschlecht Durchschnittliche Verweildauer in H/P in Tagen nach Geschlecht	Seit April diese Jahres ist eine neue gemeinsame Beratungsstelle des AfSD und freier Träger eingerichtet worden, die künftig mit Hilfe von EDV auch genderspezifische Infos sammeln und aufbereiten kann.  Durch das Controlling der Zentralen Fachstelle Wohnen unter Beteiligung der neuen Beratungsstelle sollen geschlechtsspezifische Daten erhoben werden.	Auswertung der erhobenen Daten erfolgt i.R. von Controllingberichten und Kontrakten

<p>Unterbringung in Notunterkünften Zahl der Fälle nach Geschlecht</p> <p>Durchschnittliche Verweildauer in H/P in Tagen nach Geschlecht</p> <p>Unterbringung in Wohnraum Zahl der Fälle nach Geschlecht</p> <p>Vermiedener Wohnungsverlust Zahl der Fälle nach Geschlecht</p> <p>Leistungsgewährung (Mietschuldenübernahme), Zahl der Fälle und Ausgaben nach Geschlecht</p> <p>Mediation mit WohnungseigentümerInnen (Verhandlungen, z.B. zur Ratenzahlung), Zahl der Fälle nach Geschlecht</p>		
<p>Leistungsdaten für den Bereich Sozialhilfe (SGB XII): -Krankenhilfeleistungen -Hilfe zur Pflege, Blindenhilfe, Landespflegegeld -Leistungen für Personen mit besonderen Schwierigkeiten</p>	<p>Basisdaten aus der Einzelfallbewilligungen im AFSD werden nicht geschlechtsspezifisch ausgewertet.</p>	<p>Vorgesehen ist Ende 2006 durch „open prosoz“ differenzierte Daten nach Geschlecht auszuwerten.</p>
<p>Jahresstatistik der Betreuungsbehörden</p>	<p>Betreuer, Betreute, Wirkungskreis usw.</p>	<p>Werden geschlechtsspezifisch ermittelt, derzeit wg. technischer Probleme nicht verfügbar.</p>
<p>Statistik der Beschäftigten in Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) in der Stadt Bremen</p>	<p>Laufende Erhebung erfolgt durch die Einrichtung, Daten werden geschlechtsspezifisch erfasst.</p>	<p>Auswertungsmöglichkeit nach Absprache, alle Daten liegen Geschlechtsspezifisch vor.</p>
<p>Statistik von Bewohnern in ambulanten und stationären Wohneinrichtungen für geistig/körperlich behinderte Erwachsene in bremischer Kostenträgerschaft im Land Bremen</p>	<p>Hilfebedarf für Menschen mit Behinderungen-Wohnen (HMB-W)-Erhebung durch das AfSD in Bremen, Gesundheitsamt in Bremerhaven</p>	<p>Bei der laufenden Datenerfassung liegen für Bremen die Daten geschlechtsspezifisch vor, in Bremerhaven noch nicht. Die Sondererhebungen –zuletzt im Jahre 2003- erfolgten bei sämtlichen Daten geschlechtsspezifisch.</p>
<p>Teilnehmer an Beratungen und</p>	<p>Jahresberichte der Initiati-</p>	<p>Ab Jahresbeginn 2007 werden</p>

Kursangeboten im zuwendungsgeförderten Bereich der Behindertenhilfe	ven	diese Daten geschlechtsspezifisch verfügbar sein.
<p>Grundsätzlich: Viele Arbeitsdaten werden im EDV-Verfahren PROSOZ Bremen nicht geschlechtsspezifisch vorgehalten und werden auch nicht mehr angepasst werden, da das Verfahren abgelöst werden soll. Vor dem Hintergrund des neuen Verfahrens werden Auswertungen dann ggf. angepasst werden (Einzelprüfung). Fallbezogene Auswertung sind i.d.R. nicht geschlechtsspezifisch (Ausnahme: Alleinerziehende). Angaben beziehen sich auf Stadt-Bremen:</p>		
<p>SGB XII Kap. 3 und AsylbLG: Zusammensetzung der Haushalte (=Bedarfsgemeinschaften), darunter: Bedarfsgemeinschaften mit einem alleinerziehenden Haushaltsvorstand nach Zahl der Kinder Alleinstehende</p>	<p>Aus dem EDV-Verfahren PROSOZ Bremen. Ausgewiesen werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesamtzahl</li> <li>• männlich /weiblich</li> <li>• Bedarf in € / Leistung in € (nach Anrechnung von Einkommen etc.) insgesamt und je BG</li> </ul> <p>Geschlechtsspezifisch ausgewiesen werden auch die Alleinstehenden, ebenfalls mit Bedarf in € und Leistung in €</p>	<p>Bei der Zusammensetzung der Bedarfsgemeinschaften ist ein besonderer Fokus auf die Alleinerziehenden gerichtet, hier wurde deshalb geschlechtsspezifisch getrennt. Ebenfalls geschlechtsspezifisch getrennt wird bei den Alleinstehenden. beides sind personenbezogene Darstellungen, bei bedarfsgemeinschaftsbezogener Darstellung kann das nicht so erfolgen.</p>
<p>SGB XII Kap. 3 und AsylbLG: Zusammensetzung der Bedarfsgemeinschaften, einzeln nachgewiesene Haushaltsangehörige nach Geschlecht und nach „volljährig“ und „minderjährig“</p>	<p>Aus dem EDV-Verfahren PROSOZ Bremen. Ausgewiesen werden der Bedarf in € / Leistung in € (nach Anrechnung von Einkommen etc.) insgesamt und je BG</p>	<p>Für die Haushaltsangehörigen mit Leistungen, die keiner Bedarfsgemeinschaft angehören, wird hier nach der Zuordnung, ob volljährig oder nicht, zudem ausgewiesen, ob es sich um männliche oder weibliche einzeln nachgewiesene Haushaltsangehörige handelt.</p>
<p>SGB XII Kap. 3 und AsylbLG: Zusammensetzung der Hilfeempfänger<sup>18</sup> nach Alter und Geschlecht</p>	<p>Aus dem EDV-Verfahren PROSOZ-Bremen. Differenziert nach Altersgruppen und Geschlecht,</p>	

	ausgewiesen für die Gesamtheit der Hilfeempfänger und nach Haushaltsvorständen und Haushaltsangehörigen.	
SGB XII Kap. 3 und AsylbLG: Zusammensetzung der Hilfeempfänger nach Nationalität und Alter	Aus dem EDV-Verfahren PROSOZ-Bremen	Keine Differenzierung nach Geschlecht. Unter PROSOZ-Bremen auch keine Änderung mehr möglich.
SGB XII Kap. 3: Besondere Soziale Situation bei der Hilfestellung	Aus dem EDV-Verfahren PROSOZ-Bremen.	Keine Änderungen mehr im EDV-Verfahren PROSOZ-Bremen.
a) nach Haushaltszusammensetzung	a) siehe „Zusammensetzung der Haushalte“ oben, Differenzierung nach Geschlecht für die Alleinerziehenden, Alleinstehenden und die einzeln nachgewiesenen Haushaltsangehörigen.	
b) nach regionaler Verteilung analog für den Grund der Einstellung der Hilfestellung nach Regionen	b) Ohne geschlechtsspezifische Aufteilung.	
SGB XII Kap. 3: Erwerbsstatus der Hilfeempfänger im Alter 15- unter 65 Jahre	Aus dem EDV-Verfahren PROSOZ-Bremen. Ausweisung auch nach Geschlecht.	Auswertung nicht valide. Keine Änderungen mehr in PROSOZ-Bremen. Gesamteinheit inzwischen gering. Keine größere Relevanz.
SGB XII Kap. 3: Dauer der Arbeitslosigkeit der arbeitslos gemeldeten Personen.	Aus dem EDV-Verfahren PROSOZ-Bremen. Ausweisung nach Leistungsbezugsart „Arbeitslosengeld“ bzw. „Arbeitslosenhilfe“ (alt), nicht geschlechtsspezifisch.	Fallbezogene Auswertung nicht geschlechtsspezifisch möglich.
SGB XII Kap. 3: Einkommensdaten nach Einkommensart	Differenziert nach Zahl der Fälle, Gesamtbetrag und Durchschnittsbetrag je Fall. Nicht geschlechtsspezifisch.	Fallbezogene Auswertung nicht geschlechtsspezifisch möglich.
SGB XII Kap. 3: Leistungsdaten (Bruttobedarf)	Differenziert nach Zahl der Fälle, Gesamtbetrag und	

SGB XII Kap. 4: Zusammensetzung der Haushalte	Durchschnittsbetrag je Fall. Nicht geschlechtsspezifisch.  Aus dem EDV-Verfahren PROSOZ-Bremen. Geschlechtsspezifisch ausgewiesen, hier ist Fall=Person; Ausweisung mit Gesamt- und Durchschnittsbetrag.	
SGB XII Kap. 4: Zusammensetzung der Hilfeempfänger nach Nationalität.	Aus dem EDV-Verfahren PROSOZ-Bremen. geschlechtsspezifisch ausgewiesen.	Keine Änderung mehr in PROSOZ-Bremen.
SGB XII Kap. 4: Einkommensarten	Aus dem EDV-Verfahren PROSOZ-Bremen. Keine Geschlechtsspezifische Ausweisung.	Keine Änderung mehr in PROSOZ-Bremen.
SGB XII Kap. 4: Ursachen der Hilfeengewährung a) nach Regionen Gesamtfallbestand b) nach Regionen Neufallbezogen	Aus dem EDV-Verfahren PROSOZ-Bremen. Keine Geschlechtsspezifische Ausweisung.	Keine Änderung mehr in PROSOZ-Bremen.
SGB XII Kap. 4: Leistungsdaten	Aus dem EDV-Verfahren PROSOZ-Bremen. Keine geschlechtsspezifische Ausweisung.	Aus dem EDV-Verfahren A2LL, bedarfsgemeinschaftsbezogen.
SGB II: Kosten der Unterkunft mit Fallzahl und Gesamtbetrag, Durchschnittsbetrag	Nicht geschlechtsspezifisch.	
Obdachlose mit bes. sozialen Schwierigkeiten gem. §§ 67,68 SGB XII:	Auf der Basis der Trägerstatistik werden geschlechtsspezifische Daten für diesen Personenkreis erhoben.	
<b>Gesundheitsbereich</b>		
Daten der Krankenhausplanung	werden geschlechtsspezifisch erhoben	Patientenbezogene Daten der Krankenhausstatistik ICD/Morbiditätsstatistik
Daten im Bereich Psychiatrie	werden teilweise ge-	Datenquellen nur teilweise ge-

einschließlich Suchtkrankenhilfe	schlechtsspezifisch erhoben	schlechtsspezifisch. Verbesserung wird angestrebt.
Daten der Gesundheitsberichterstattung	werden geschlechtsspezifisch erhoben	In diesem Bereich werden z.T. gesonderte Berichte/Auswertungen zu Frauengesundheit herausgegeben.
<b>Arbeitsmarktbereich</b>		
<b>Produktbereichscontrolling im "Beschäftigungspolitischen Aktionsprogramm für Bremen und Bremerhaven (BAP)":</b>	Quartalsmäßige Erhebung	Die Daten werden zur Zeit für das gesamte BAP zusammengefasst. Es ist angedacht, zukünftig für die BAP-Fonds I (Qualifizierungsförderung), II (Flankierungsfonds), III (Starthilfefonds) und V (Beschäftigungsförderung) getrennt zu berichten.
Geförderte Personen	Frauenquote wird erhoben	Qualifizierungsteilnehmer/innen und beratene Personen sind zusammengefasst
Geförderte Personen in der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik	Frauenquote wird erhoben	Beschäftigungslose Qualifizierungsteilnehmer/innen und beratene Personen
Geförderte Personen in der präventiven Arbeitsmarktpolitik	Frauenquote wird erhoben	Beschäftigte Qualifizierungsteilnehmer/innen und beratene Personen
Mitteleinsatz aktivierend	Gender Budgeting findet nicht statt	
Mitteleinsatz präventiv	Gender Budgeting findet nicht statt	
<b>BAP Fachcontrolling</b>	Jährliche Berichterstattung gegenüber Deputation A u G	Berichtet wird über Output, Wirtschaftlichkeit und Wirksamkeit der Unterfonds (Programme) im BAP.
<b><u>Qualifizierungsfonds:</u></b>		
Qualifizierungsteilnehmer/innen in den Unterfonds I.3, I.4 I.5 I.6 I.7	Frauenquote wird erhoben	
Zahl der geförderten Ausbildungsplätze	Frauenquote wird erhoben	
Beendet Ausbildungen und erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse	Frauenquote wird erhoben	

Zahl der beschäftigten Teilnehmer/innen	Frauenquote wird erhoben	Differenzierung wird perspektivisch angestrebt
Zahl der arbeitslosen TN	Frauenquote wird erhoben	
Zahl der Qualifizierungsstunden	Keine Erhebung von Quali-Stunden für Frauen und für Männer	
Wirtschaftlichkeit Wirksamkeit der Qualifizierung für Arbeitslose (Integration)	Kein Gender-Budgeting Frauenquote wird erhoben	
Wirksamkeit der Qualifizierung für Beschäftigte (Arbeitsplatzsicherheit, Aufstiegschancen, Flexibilität)	Kein geschlechtsspezifischer Ausweis	
Personen in Beratungsprozessen	Frauenquote wird erhoben	
<b>11..1. Flankierungsfonds</b>		<b>Hier sind die Programme "Arbeit und Technik" und "50+" zusammengefasst</b>
Zahl der beteiligten Arbeitnehmer/innen	Frauenquote wird erhoben	
Wirksamkeit: Arbeitsqualität aus Arbeitgeber/innensicht	Frauenquote wird nicht erhoben	
Wirksamkeit: Arbeitsqualität aus Arbeitnehmer/innensicht	Frauenquote wird nicht erhoben	
Wirksamkeit: Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer/innen	Frauenquote wird nicht erhoben	
Wirksamkeit: Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit aus Arbeitgeber/innensicht	Frauenquote wird nicht erhoben	
<b>Starthilfefonds</b> <b>Darunter:</b>		
<b>Existenzgründungsförderung</b>	Frauenquote wird erhoben	
Geförderte Personen	Frauenquote wird nicht	

Zahl der Langzeitarbeitslosen	erhoben	
Geförderte Gründungen	Frauenquote wird nicht erhoben	
Neue Ausbildungsplätze	Frauenquote wird nicht erhoben	
<b>Aufstiegsfortbildungsförderung</b>		
Geförderte Personen	Frauenquote wird erhoben	
Geförderte Personen in Vollzeit	Frauenquote wird nicht erhoben	
Geförderte Personen in Teilzeit	Frauenquote wird nicht erhoben	
Programmausgaben pro Person	Frauenquote wird nicht erhoben	
Maßnahmeabbrüche	Frauenquote wird nicht erhoben	
Im Berichtsjahr zur Prüfung meldefähige Personen	Frauenquote wird erhoben werden	Neue Kennziffer ab Berichtsjahr 2006
Im Berichtsjahr zur Prüfung gemeldete Personen	Frauenquote wird erhoben werden	Neue Kennziffer ab Berichtsjahr 2006-05-24
<b>Programm im Rahmen der Ausgleichsabgabe</b>		Schwerbehinderte Menschen
Geförderte Personen	Frauenquote wird erhoben	
Programmausgaben pro Person	Kein Genderbudgeting	
Integrationsquote	Frauenquote wird erhoben	
<b>Programm der Beschäftigungsförderung in Ergänzung zum SGB II und III</b>		Beschäftigungsförderung
Geförderte Personen differenziert nach Instrumenten ABM, SAM, In-Jobs, Sonstige	Frauenquote wird erhoben	
TN-Stunden nach o.g. Instrumente	Frauenquote wird nicht erhoben	
Programmausgaben pro Person	Frauenquote wird nicht erhoben	

<p>Programmausgaben / TN-Stunde</p> <p>Integrationsquote 1. Arbeitsmarkt</p> <p><b>BAP Finanzcontrolling</b></p>	<p>Kein Genderbudgeting</p> <p>Frauenquote wird erhoben</p> <p>Berichte über Kennziffern auf Ebene der Unterfonds im BAP. Bei allen personenbezogenen Förderungen erfolgt geschlechtsspezifische Ausweisung</p>	<p>7 mal p.a., davon 3 Berichterstattungen gegenüber der Deputation A und G.</p>
<p><b>Arbeitsmarktstatistiken</b></p> <p><b>SGB II-Statistik</b></p> <p><b>Bevölkerungs- und Beschäftigungszahlen</b></p>	<p>Sammlung und Darstellung der Daten erfolgt geschlechtsspezifisch soweit die Arbeitsagenturen diese Zahlen anbieten.</p> <p>Sammlung und Darstellung der Daten erfolgt geschlechtsspezifisch soweit die Arbeitsverwaltungen diese Zahlen anbieten.</p> <p>Sammlung der Daten erfolgt geschlechtsspezifisch</p>	<p>Keine eigenen Erhebungen, Downloaddateien der BA.</p> <p>Keine eigenen Erhebungen, Downloaddateien der BagIS und Arge Job-Center-Bremerhaven</p> <p>Keine eigenen Erhebungen, Daten werden vom Statistischen Landesamt Bremen zur Verfügung gestellt.</p>
<b>Anzeigen von Berufskrankheiten</b>	Daten werden geschlechtsspezifisch erfasst	
<b>Arbeitsdaten im Versorgungsamt</b>	Alle Daten werden, bis auf die Kriegsopferfürsorge-Fallzahlen, geschlechtsspezifisch erhoben.	
Jugend- und Familienbereich		
<b>Projekte für Familienförderung, Jugendberufshilfe, Qualifizierung im Rahmen des ESF</b>	Alle Personendaten werden geschlechtsspezifisch erfasst.	
<b>Außerschulische Jugendbildung gemäß BremKJFFöG</b>	Teilnehmerdaten werden geschlechtsspezifisch erfasst.	
<b>Internationale Jugendbegegnung</b>	Teilnehmerdaten werden geschlechtsspezifisch	

	erfasst.	
<b>Beschäftigtes pädagogisches Fachpersonal in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, die nach §§45 ff SGB VIII meldepflichtig sind</b>	Geschlechtsspezifische Erfassung	
<b>Teilnehmermeldung aus der Kindertagesbetreuung (Statistikbogen für Kinder in Einrichtungen)</b>	Geschlechtsspezifische Erfassung	
<b>Erziehungs- und Eingliederungshilfen</b>	Die Leistungsdaten werden überwiegend vom Amt für Soziale Dienst (AFSD) erhoben (ambulante sowie stationäre). Die Berichterstattung basiert für die Hilfe zur Erziehung z.Z. noch weitgehend auf manuellen Fallzahlerhebungen, die überwiegend nicht geschlechtsspezifisch vorliegen. Im Rahmen eines Ausschreibungsverfahrens sucht derzeit das AFDS eine Jugendhilfe-Software aus, die sich auch an Gender-Anforderungen orientiert. Soweit Daten im Rahmen von Anfragen und Berichten gesondert erhoben und ausgewertet werden, erfolgt bereits jetzt – so weit möglich – eine geschlechtsspezifische Darstellung.	Im laufenden Jahr 2006 ist eine geschlechtsspezifische Datenerhebung für die regelmäßige Berichterstattung im Bereich der Leistungsdaten Hilfen zur Erziehung nicht möglich. Für das Jahr 2007 im Rahmen der neuen Software eine entsprechende Darstellung vorgesehen.
<b>Zentrale Dienste</b>		
<b>Personalcontrolling</b>	Im Rahmen des Landesgleichstellungsgesetzes wird die Beschäftigungsstruktur geschlechtsspezifisch erhoben.	Die geschlechtsspezifischen Daten des Personalcontrollings sind im Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes dargestellt.
<b>Frauenförderplan des Ressorts</b>	Ende 2001 wurde mit der Frauenbeauftragten und dem Personalrat ein Frauenförderplan vereinbart, der vorsieht, die in den einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen sowie in den Funktionsebenen bestehende Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen.	Ein Zwischenbericht wurde Ende 2004 vorgelegt.

<b>Audit Beruf und Familie</b>	Die senatorische Behörde führt das „Audit Beruf und Familie ein. Zielsetzung ist eine familiengerechte Personalpolitik, die es den Beschäftigten ermöglicht, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren, insbesondere durch Initiierung und nachhaltige Sicherstellung von entsprechenden Angeboten.	Um die Ziele erreichen zu können werden geschlechtsspezifische Daten für die Umsetzung erhoben und verarbeitet.
<b>Produktbereich- und Produktgruppencontrolling</b>	Die Zahlen der geschlechterdifferenzierten Kennzahlen hat bereits zugezogen, siehe im einzelnen Produktgruppenhaushalt 2006/2007.	Angestrebt wird eine durchgehend geschlechterdifferenzierte Kennzahlen-Aufstellung
<b>ESF-geförderte Projekte</b>	Alle im Rahmen des ESF geförderten Personen und Projektdaten (von der Antragstellung bis zur Durchführung) werden geschlechtsspezifisch erhoben	
<b>Landesrahmenvertrag nach §79 SGB XII</b>	Im zukünftigen Landesrahmenvertrag nach § 79 SGB XII wird in der Leistungsvereinbarung übergreifend festgelegt, dass die Träger von Einrichtungen und sozialen Diensten im Leistungsangebot Gender-Mainstreaming Rechnung tragen sollen.	
<b>Vertragsabschlüsse mit Einrichtungen nach SGB VIII, SGB XI und SGB XII</b>	Insgesamt keine Datenerhebung, somit auch keine geschlechtsspezifische Erfassung.	
<b>Spezialeinrichtungen</b>	Weder in der Pflege noch in der Behindertenhilfe gibt es geschlechtsspezifische Einrichtungen nur für Männer oder Frauen. Eine Trennung existiert nur im Frauenhaus und im Bereich der illegalen Drogen gibt es ein Projekt speziell für Frauen bei der Unterkunft und Betreuung.	

## Der Senator für Wirtschaft und Häfen

Zur Umsetzung der geschlechterdifferenzierten Datenerhebung und –auswertung wurde vom Senator folgender Sachstand mitgeteilt:

- Im Personalbereich werden alle Daten nach den Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes erhoben
- Das wirtschaftsstatistische Erhebungsprogramm des Statistischen Landesamtes Bremen sowie die Statistiken der Bundesagentur für Arbeit liefern in hinreichendem Umfang geschlechterdifferenzierte Daten in den für mein Ressort relevanten Bereichen. So ist es insbesondere möglich, Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsdaten geschlechtsspezifisch auszuweisen.
- Im Zuge der Förderprogramme EFRE (Europäischer Fonds für regionale Entwicklung), GA (Gemeinschaftsaufgabe "Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur") und Ziel-2 wird die Anzahl der geschaffenen und gesicherten Arbeitsplätze geschlechterdifferenziert erhoben. Gleiches gilt für die Teilnehmerzahl von in diesem Rahmen stattfindenden Fortbildungsmaßnahmen.
- Bei den Förderprojekten des Landesinvestitionsförderprogramms LIP 2000 erfolgt ebenfalls eine geschlechterdifferenzierte Erhebung der geschaffenen und gesicherten Arbeitsplätze.
- Ferner werden die Beratungs- und Gründungsfälle der Bremer Existenzgründungsinitiative B.E.G.IN geschlechterdifferenziert erfasst.

Darüber hinaus werden weitere Möglichkeiten der geschlechtsspezifischen Datenerhebung und –auswertung im Rahmen der Bearbeitung des Gender-Pilotprojektes verfolgt. Gemeinsam mit dem Arbeitsressort ist u.a. vorgesehen, die EFRE-Umsetzung im Land Bremen unter dem Fokus Gender Mainstreaming extern untersuchen zu lassen.

## Der Senator für Justiz und Verfassung

Der Senator hat mitgeteilt, dass der Beschluss des Senats vom 19.02.2002 grundsätzlich beachtet wird, es in der Praxis allerdings eine entscheidende Rolle spielt, ob

- die verwendeten vorhandenen Statistiken bereits geschlechtsspezifisch differenzieren bzw.
- die Art der zu erhebenden Daten und ihr Verwendungszusammenhang eine geschlechtsspezifische Erhebung nahe legen (etwa bei Daten zu Themenfeldern, wie im Bezugsschreiben zu den Spiegelstrichen).

Die in der Justiz erhobenen Statistiken lassen sich in die beiden Bereiche Personenstatistiken und Geschäftsstatistiken unterscheiden.

Die **Personenstatistiken** – Strafverfolgungsstatistik, Bewährungshilfestatistik, Strafvollzugsstatistik und die sogenannte PÜ (Personalübersicht) – enthalten bereits seit jeher die geschlechtsspezifischen Merkmale und werden (ausgenommen PÜ) nach bundeseinheitlichen Kriterien erhoben.

Dementsprechend werden Anfragen, z.B. aus der Bürgerschaft, auch differenziert beantwortet.

Die **Geschäftsstatistiken** enthalten dagegen dem Grunde nach nicht personenbezogene, sondern verfahrensbezogene Daten (Zahl der Verfahren, Dauer, Art der Erledigung usw.). Vom Ziel der Geschäftsstatistiken her wird es bei diesem Konzept bleiben müssen. Bremen hat insofern auch keine alleinige Entscheidungskompetenz. Änderungen sind vielmehr wegen der notwendigen Vergleichbarkeit der Statistiken unter den Ländern einvernehmlich zu beschließen.

## Der Senator für Finanzen

Zur Erfassung von Arbeitsdaten nach Geschlecht teilt der Senator mit, dass in seinem Bereich relevante Arbeitsdaten geschlechtsspezifisch erhoben werden.

## Senatskanzlei

Der Chef der Senatskanzlei teilt mit, dass in seinem Zuständigkeitsbereich keine ressortspezifischen Daten erhoben und statistisch erfasst werden.

## Die Bevollmächtigte der Freien Hansestadt Bremen beim Bund und für Europa

Die Bevollmächtigte der FHB beim Bund und für Europa teilt mit, dass das Ressort von geschlechtsspezifischen Datenerhebungen und –auswertungen nicht betroffen ist. Ausnahmen bilden Daten, die zentral erfasst werden und denen zugearbeitet wird, z. B. für die Berichte nach dem LGG.

## Der Senator für Kultur

Keine Angaben.

## Arbeitshilfen

*(als Anlage)*

### Anlage 1

- Arbeitshilfe "Rechtssetzung" des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

### Anlage 2

- Leitfaden zur Gestaltung der Webauftritte der Freien Hansestadt Bremen



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

Arbeitshilfe zu § 2 GGO:

# „Gender Mainstreaming bei der Vorbereitung von Rechtsvorschriften“.



(Geschlechterdifferenzierte  
Gesetzesfolgenabschätzung)



## Einführung

Diese Arbeitshilfe dient der Ermittlung von geschlechterdifferenzierten Gesetzesfolgen bei der Erarbeitung von Entwürfen von Rechtsvorschriften zur „tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zur Beseitigung bestehender Nachteile“ (Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 Grundgesetz), vgl. Anhang, 4.2 Rechtliche Vorgaben. Sie kann bei anderen Kabinettsvorlagen (z. B. Berichtswesen) entsprechend angewendet werden.

Die Arbeitshilfe unterstützt Sie dabei, in der Gesetzesbegründung die Gesetzesfolgen für Männer und Frauen differenziert und transparent darstellen zu können, indem die relevanten Fragen und Verfahrensschritte aufgezeigt werden.

Die Arbeitshilfe hat vier Teile:

1. die (kurze) Relevanzprüfung
2. die vertiefte Hauptprüfung
3. Verfahrenshinweise
4. Anhang mit Materialien, die im Rahmen der Prüfungen eine Rolle spielen.

**Informationen zu Genderaspekten in Ihren Sachgebieten finden Sie unter [www.gender-mainstreaming.net](http://www.gender-mainstreaming.net) und im Webangebot des GenderKompetenzZentrums [www.genderkompetenz.info](http://www.genderkompetenz.info).**

# I.

## Relevanzprüfung

Die Relevanzprüfung ist eine Vorprüfung zu Gleichstellungswirkungen einzelner Vorhaben. Die Prüfung kann sich auf einzelne Elemente eines Vorhabens konzentrieren. Es kommt darauf an, das Gleichstellungsrisiko zu identifizieren. Die Prüfung sollte in die allgemeine Gesetzesfolgenabschätzung integriert werden.

Die Prüfung dient insbesondere dazu, bei scheinbar neutralen Vorhaben Anhaltspunkte für verdeckte Benachteiligungen, Beteiligungsdefizite und die Verfestigung tradierter Rollenmuster zu ermitteln.

### 1.1 Ausgangssituation

- 1.1.1 Auf welchen (Lebens-) **Sachverhalt** bezieht sich das Vorhaben?
- 1.1.2 Was ist das **Ziel** des Vorhabens?

### 1.2 Maßnahme(n)

Welche Maßnahmen sind **genau** beabsichtigt?

Sie können zur Beantwortung der Fragen 1.1 und 1.2 auf Ihre Ergebnisse aus der allgemeinen Gesetzesfolgenabschätzung zu Ihrem Vorhaben zurückgreifen und in der Begründung des Gesetzes auf die entsprechenden Ausführungen verweisen.

### 1.3 Gleichstellungsrelevanz

- 1.3.1 Betreffen alle oder einzelne Maßnahmen Frauen und Männer jeweils **unmittelbar**? Unmittelbar betroffen sind die Personen, die Zielgruppe des Regelungsvorhabens sind.
- 1.3.2 Betreffen alle oder einzelne Maßnahmen Frauen und Männer jeweils **mittelbar**? Mittelbar betroffen sind die Personen, auf die das Regelungsvorhaben Auswirkungen haben kann oder die an der Umsetzung beteiligt sind.

Denken Sie bitte bei der Beantwortung der Fragen 1.3.1 und 1.3.2 an Auswirkungen in allen Lebensbereichen, z. B. Freizeit, Erwerbsleben, Mobilität, Teilhabe, Familie usw. Geben Sie nach Möglichkeit an, in welchem Ausmaß Frauen und Männer jeweils betroffen sind (bitte auch die Quellen angeben: Statistik oder Schätzung, vgl. Anhang, 4.5 Daten).

## 1.4 Ergebnis der Relevanzprüfung

Gibt es Anhaltspunkte dafür, dass Frauen und Männer – unmittelbar oder mittelbar – **unterschiedlich** vom Rechtsetzungsvorhaben betroffen sein könnten? (Die Möglichkeit der Betroffenheit reicht.)

**Falls ja:** Gleichstellungsrelevanz liegt vor. Es folgt die Hauptprüfung. Das BMFSFJ ist zu beteiligen (vgl. Verfahrenshinweise, 3.1 Frühbeteiligung).

**Falls nein:** Keine Gleichstellungsrelevanz. Es muss nicht weiter geprüft werden. Grundlagen und Ergebnis der Prüfung sind in der Begründung des Gesetzes darzustellen (vgl. Verfahrenshinweise, 3.2 Darstellung des Prüfungsergebnisses in der Kabinettsvorlage).

## II.

### Hauptprüfung

Diese vertiefte Prüfung dient dazu, einen Referentenentwurf so zu erstellen, dass die Gleichstellungswirkungen des Vorhabens identifizierbar sind und unbeabsichtigten Folgen entgegengewirkt wird. Dazu müssen die Folgen eines Gesetzes im Hinblick auf Frauen und Männer untersucht werden. Sprachlich geschlechtsneutrale Regelungen verdecken oft Benachteiligungen (vgl. Anhang, 4.3 Gleichstellungspolitische Ziele). Die Prüfliste orientiert sich an den Vorgaben der GGO.

#### 2.1 Ausgangssituation

- 2.1.1 Auf welchen (Lebens-) **Sachverhalt** bezieht sich das Vorhaben genau?
- 2.1.2 Welche **Ziele** hat das Vorhaben, und wie begründen sich diese?

Knüpfen Sie bei der Beantwortung der Fragen 2.1.1 und 2.1.2 an die Erwägungen aus der Relevanzprüfung an.

- 2.1.3 Welche **Daten** (Statistiken, Forschungsergebnisse usw.) liegen dem Vorhaben zugrunde? Sind sie geschlechterdifferenziert, und wird z. B. weiter differenziert nach Familienstand, Haushaltstyp, Alter, Herkunft usw.? Falls keine Daten existieren: Auf welchen Einschätzungen beruhen Ihre Erwägungen (vgl. Anhang, 4.5 Daten)?

#### 2.2 Maßnahme(n)

- 2.2.1 Welche **Maßnahmen** (z. B. Rechtsanspruch, Anreize, Auflagen, Verbote) sind zur Zielerreichung vorgesehen?
- 2.2.2 Welche fachlichen **Alternativen**, Varianten und flankierenden Maßnahmen sind mit welchem Ergebnis geprüft worden?

#### 2.3 Gleichstellungswirkungen

- 2.3.1 Betreffen die Maßnahmen oder Teile von Maßnahmen Frauen und Männer jeweils **unmittelbar**? In welchen Lebensbereichen sollen genau welche Wirkungen eintreten? Wie verändert sich die Lage von Frauen und Männern dadurch (Transparenz in Bezug auf Verbesserungen und Verschlechterungen)? Beruht die Folgenabschätzung auf Daten oder Schätzungen?

- 2.3.2 Werden von der Maßnahme oder von Teilen davon Frauen und Männer **mittelbar** betroffen? In welchen Lebensbereichen treten genau welche Wirkungen ein? Wie **verändert** sich die Lage von Frauen und Männern durch das Regelungsvorhaben (Transparenz in Bezug auf Verbesserungen und Verschlechterungen)? Beruht die Folgenabschätzung auf Daten oder Schätzungen (vgl. Anhang, 4.4 Beispielfragen und 4.5 Daten)?
- 2.3.3 Welche **Gruppen** (vgl. Verfahrenshinweise) sind in welcher Form und zu welchem Zeitpunkt hinsichtlich der Gleichstellungsaspekte einbezogen worden oder sind noch einzubeziehen? Sind in Abstimmungsprozessen die Gleichstellungswirkungen thematisiert worden?
- 2.3.4 Wie sind die Gesetzesfolgen (unmittelbare und mittelbare) auf Männer und auf Frauen im Hinblick auf die gleichstellungspolitischen Ziele (vgl. Anhang, 4.3 Gleichstellungspolitische Ziele) zu bewerten?

## 2.4 Ergebnis

- 2.4.1 Was sind die Regelungsfolgen im Hinblick auf die Gleichstellung? Welche Intensität haben sie im Hinblick auf Schwere und Dauer?
- 2.4.2 Ergeben sich Zielallianzen und Zielkonflikte zwischen ressortpolitischen und gleichstellungspolitischen Zielen?
- 2.4.3 Sind gleichstellungspolitische Vorteile oder Nachteile der geprüften Alternativen und Varianten zu erkennen? Sind flankierende Maßnahmen zu ergreifen?
- 2.4.4 Sind insbesondere Maßnahmen zur Verbesserung der Datenlage zu veranlassen?

## 2.5 Niederschrift

Es empfiehlt sich, dass Sie Ihre Erkenntnisse zu den einzelnen Prüfschritten in geeigneter Form festhalten; das erleichtert Ihnen die Formulierung des Gesetzestextes und der Begründung (vgl. Verfahrenshinweise, 3.2 Darstellung des Prüfergebnisses in der Kabinettsvorlage).

# III.

## Verfahrenshinweise

### 3.1 Frühbeteiligung von Ressorts, Ländern und Verbänden gem. GGO

Beziehen Sie bitte das BMFSFJ gem. § 45 Abs. 1 i.V.m. Anlage 8 Nr. 8 a GGO ein. Fordern Sie bitte die weiteren Beteiligten im Rechtsetzungsverfahren nach §§ 45 ff. GGO (Ressorts, Länder, Verbände) auf, in ihren Stellungnahmen Gleichstellungsaspekte zu berücksichtigen. Beteiligen Sie bitte Verbände und Gruppierungen, die über Fachwissen zu Geschlechteraspekten verfügen. Beteiligen Sie auch Verbände, die spezielles Fachwissen zu Geschlechteraspekten haben.

### 3.2 Darstellung des Prüfergebnisses in der Kabinettsvorlage

Arbeiten Sie die Ergebnisse der Relevanzprüfung bzw. der Hauptprüfung zu gleichstellungspolitischen Auswirkungen entsprechend den Vorgaben der GGO wie folgt in die Kabinettsvorlage ein:

#### Anschreiben

– „Zuleitungsschreiben“ (vgl. § 22 GGO)

Vermerken Sie bitte im Zuleitungsschreiben bei den anzuführenden Beteiligungen, dass das BMFSFJ beteiligt wurde (§ 22 Abs. 1 Nr. 3 i.V.m. § 51 i.V.m. § 45 Abs. 1 und Anlage 8 Ziffer 9 GGO).

#### Vorblatt (vgl. § 42 Abs. 1, Anlage 5 GGO)

! unter **A. Problem und Ziel** des Vorblattes (vgl. Gliederungsvorgaben der Anlage 5 GGO):

Hier erfolgt nur dann eine summarische Darstellung der Hauptprüfung, wenn das Regelungsvorhaben bereits von seiner **primären** Zielsetzung her geschlechterrelevant ist, d. h. die Förderung der Gleichstellung das originär mit dem Vorhaben verknüpfte fachpolitische Ziel ist.

! unter **E. Sonstige Kosten** (vgl. Gliederungsvorgaben der Anlage 5 GGO):

Hier weisen Sie bitte gem. § 44 Abs. 1 GGO ggf. beabsichtigte Wirkungen und unbeabsichtigte Nebenwirkungen aus. Sofern es solche in Bezug auf die Gleichstellung von Männern und Frauen gibt, ist an dieser Stelle des Vorblattes darauf hinzuweisen.

### Gesetzestext (vgl. § 42 Abs. 2, Anlage 6 GGO)

Bei der Formulierung des Normtextes achten Sie bitte darauf, dass

- keine Rollen festgeschrieben werden,
- unterschiedliche Lebenslagen von Frauen und Männern ausdrücklich berücksichtigt werden,
- die Regeln zur sprachlichen Gleichbehandlung beachtet werden (§ 1 Abs. 2 BGleiG, § 42 Abs. 5 GGO).

### Begründung (vgl. § 43 GGO)

Die je nach Sachlage erforderlichen Darlegungen können im allgemeinen Teil und in der Begründung der Einzelregelungen erfolgen. Sie müssen hinsichtlich der Gleichstellungswirkungen präzise und aussagekräftig sein. Die Beachtung von Gender Mainstreaming (§ 2 GGO) soll in der Begründung des Gesetzesentwurfs transparent gemacht werden. Die angestellten Überlegungen sollen nachvollziehbar sein. Allgemeine Formulierungen sind nicht ausreichend.

Die von Ihnen gemäß §§ 43, 44 GGO niederzuschreibenden erforderlichen Darlegungen in der Gesetzesbegründung zu

- Zielen, Ausgangslage, Notwendigkeit (§ 43 Abs. 1 Nr. 1 GGO),
- Sachverhalt und Erkenntnisquellen (§ 43 Abs. 1 Nr. 2 GGO),
- Alternativen, Folgen und Auswirkungen der Regelung (§ 43 Abs. 1 Nr. 5 GGO i. V. m. § 44 Abs. 1 GGO) und
- Festlegung der retrospektiven Gesetzesfolgenabschätzung (§ 44 Abs. 6 GGO)

erfolgen **auf der Grundlage der von Ihnen angestellten Überlegungen im Rahmen der Hauptprüfung.**

Diesbezüglich stellen Sie bitte Ihre Erwägungen aus der Hauptprüfung geschlechterdifferenziert im **allgemeinen Teil der Begründung und ggf. in der Begründung zu entsprechenden Einzelregelungen** dar. Die Niederschrift soll präzise und aussagekräftig sein und unter dem Gliederungspunkt „gleichstellungspolitische Gesetzesfolgenabschätzung“ erfolgen. Allgemeine Formulierungen sind nicht ausreichend. Auf Ausführungen zur allgemeinen Gesetzesfolgenabschätzung oder spezielle Ausführungen in der Begründung zu den Einzelschriften können Sie verweisen.

War das Ergebnis der Relevanzprüfung negativ, stellen Sie bitte Ihre Überlegungen unter dem Gliederungspunkt (gleichstellungspolitische) Gesetzesfolgen kurz nachvollziehbar dar.

# IV.

## Anhang

- 4.1 Erläuterungen zum Anwendungsbereich der Arbeitshilfe
- 4.2 Rechtliche Vorgaben
- 4.3 Die gleichstellungspolitischen Ziele
- 4.4 Beispielfragen zu Gleichstellungswirkungen
- 4.5 Daten

### 4.1 Erläuterungen zum Anwendungsbereich der Arbeitshilfe

- Die durchgängige Orientierung auf das Ziel Gleichstellung gehört gem. § 2 GGO zur Facharbeit jedes Ressorts. Diese Arbeitshilfe unterstützt dies bei der Vorbereitung von Rechtsvorschriften. Sie kann entsprechend auf die Erstellung von Berichten, die Beantwortung von Großen Anfragen und auf Gremienentscheidungen angewandt werden.
- Die Arbeitshilfe richtet sich an die ein Vorhaben federführend betreuende Arbeitseinheit eines Ressorts. Daneben sind auch alle übrigen mit dem Vorhaben befassten Arbeitseinheiten in den Bundesministerien gehalten, Gender-Aspekte bei ihrer Mitprüfung und möglichen Änderungsvorschlägen zu beachten.
- Für andere Maßnahmen (Ressortforschung, Öffentlichkeitsarbeit usw.) liegen ebenfalls Arbeitshilfen vor.
- Bei **jedem** Rechtsetzungsvorhaben ist zu prüfen, ob und ggf. wie die Gleichstellung der Geschlechter gefördert werden kann. Da rechtliche Vorgaben (s. u. 4.2) umgesetzt werden, hat dies unabhängig von den jeweils gegebenen Rahmenbedingungen (Zeithorizont, Haushaltssituation usw.) zu erfolgen.
- Gender Mainstreaming bedeutet, „Gender“ von Anfang an mitzudenken: Bevor eine Entscheidung über anstehende gesetzgeberische Maßnahmen getroffen wird, ist zu prüfen und zu berücksichtigen, wie sich der Ausgangs-(Lebens-)Sachverhalt für Männer und für Frauen darstellt.
- Gender Mainstreaming bei Rechtsvorschriften heißt auch, die unterschiedlichen Regelungsfolgen auf die Lebenssituationen von Frauen und von Männern zu ermitteln. Die Arbeitshilfe unterstützt also die Gesetzesfolgenabschätzung im Hinblick auf die Gleichstellung. Im Entwurf sind die Auswirkungen des Vorhabens auf Männer und Frauen darzustellen und zu bewerten.
- Die Arbeitshilfe ermöglicht es, Maßnahmen differenzierter zu treffen. Um tatsächliche Nachteile auszugleichen, sind im Einzelfall geschlechtsspezifische Maßnahmen zulässig.

## 4.2 Rechtliche Vorgaben

Die Arbeitshilfe basiert auf:

- **Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz:** „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“
- **Artikel 2, 3 Abs. 2 Amsterdamer Vertrag i.V.m. Art. 13 EGV.** Sie machen die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu einem Teil der Rechtsordnung der Europäischen Union.
- Auch die Charta der Grundrechte der Europäischen Union sieht in Art. 23 Abs. 1 vor, Gleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen sicherzustellen.
- **§ 2 Bundesgleichstellungsgesetz.** Er verpflichtet alle Beschäftigten der Bundesverwaltung, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und diese Verpflichtung als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststelle zu berücksichtigen.
- **§ 1 Abs. 2 Bundesgleichstellungsgesetz.** Er verpflichtet die Bundesverwaltung, die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck zu bringen.
- **§ 2 und Kapitel 6 GGO (Rechtsetzung):**
  - § 2 GGO bestimmt die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern zum Leitprinzip bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen.
  
  - § 45 Abs. 1 i.V.m. Anlage 8 Nr. 8 a GGO schreibt die Beteiligung des BMFSFJ zu der Frage vor, ob durch das Gesetz bzw. die RVO (dazu § 62 Abs. 2 GGO) Auswirkungen von gleichstellungspolitischer Bedeutung zu erwarten sind.
  
  - Nach § 43 Nr. 5 GGO sind in der Begründung die Gesetzesfolgen (§ 44 Abs. 1 GGO) darzustellen. Diese beabsichtigten oder unbeabsichtigten Auswirkungen einer Regelung sind – auch hinsichtlich ihrer gleichstellungspolitischen Bedeutung – zu analysieren und in der Begründung darzustellen.
  - § 42 Abs. 5 GGO verpflichtet, die Gleichstellung sprachlich zum Ausdruck zu bringen.
- **Das Bundesgremienbesetzungsgesetz** verpflichtet den Bund, darauf hinzuwirken, dass eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien, für die er Berufungs- oder Entsenderechte hat, geschaffen wird.

## 4.3 Die gleichstellungspolitischen Ziele

Art. 3 Abs. 2 GG verpflichtet den Staat, Gleichstellung zu fördern.

Gleichstellung bedeutet,

- Frauen und Männern ein gleichermaßen selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen. Gleichstellungspolitik gibt nicht vor, wie Menschen leben sollen.

■ dass niemand zur Anpassung an stereotype Vorstellungen von „Männern“ und „Frauen“ gezwungen werden darf. An das Geschlecht und an Geschlechterrollen dürfen grundsätzlich keine Vor- oder Nachteile geknüpft werden. Rollenverteilungen, die zu einer höheren Belastung oder sonstigen Nachteilen für ein Geschlecht führen, dürfen durch staatliche Maßnahmen nicht verfestigt werden. Faktische Nachteile, die typischerweise ein Geschlecht treffen, dürfen durch begünstigende Regelungen ausgeglichen werden.

Gleichstellungspolitische Ziele sind also:

- Abbau von Benachteiligungen (Diskriminierungen),
- gleiche Teilhabe (Partizipation) und
- eine von tradierten Rollenmustern freie, selbstbestimmte Lebensgestaltung beider Geschlechter (echte Wahlfreiheit).

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist durch geschlechtergerechte Sprache zum Ausdruck zu bringen.

#### 4.4 Beispielfragen zu Gleichstellungswirkungen

- Ermöglicht die Maßnahme Zugang zu **Geld und sozialer Sicherung**? Beeinflusst sie diesen Zugang für Frauen und Männer unterschiedlich? Zum Beispiel: Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebensbiographien in der Rentenversicherung, der Zugang zu Existenzgründungsdarlehen, Bürgschaftsverhalten von Ehefrauen etc.
- Beeinflusst die Maßnahme die Möglichkeiten von Frauen und Männern, sich an **Entscheidungsprozessen** zu beteiligen?
- Werden in der Maßnahme Unterschiede zwischen Männern und Frauen in **Zugang** und Nutzung **infrastruktureller Einrichtungen** und Räume berücksichtigt? Zum Beispiel: Berücksichtigung unterschiedlicher Sicherheits-, Nutzungs- und Zeitbedürfnisse von Frauen und Männern bzw. Mädchen und Jungen bei der Bemessung öffentlicher und privater Räume oder Infrastrukturen oder beim Mobilitätsverhalten.
- Beeinflusst die Maßnahme die freie Verfügung über **Zeit** von Frauen und Männern? Zum Beispiel bedeutet Freizeit für Männer oft auch Freizeit von Familienpflichten, während Freizeit für Frauen oft mit Familienpflichten ausgefüllt ist.
- Beeinflusst die Maßnahme die **Berufswahl und die Berufsausübung** von Frauen und Männern? Zum Beispiel ist der geschlechtsspezifische Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu berücksichtigen, wenn berufliche Qualifikationen zur Voraussetzung von Ansprüchen gemacht werden.
- Berücksichtigt die Maßnahme die **sozialen Unterschiede** zwischen den Geschlechtern? Zum Beispiel beim Einkommen, bei der sozialen Absicherung, bei der Arbeitsverteilung etc.

- Beeinflusst die Maßnahme den **Zugang zu Information und Bildung** von Frauen und Männern? Hier sind zum Beispiel der unterschiedliche Lebensalltag, das Rezeptions- und Lernverhalten sowie die unterschiedliche Mobilität von Frauen und Männern zu berücksichtigen.
- Beeinflusst die Maßnahme die **Mobilität** von Frauen und Männern? Frauen und Männer zeigen ein unterschiedliches Mobilitätsverhalten, das u. a. mit ihren Alltagsaufgaben, aber auch mit der Ressource PKW oder mit Angst vor Übergriffen im öffentlichen Raum zusammenhängt.
- Beeinflusst die Maßnahme Männer und Frauen unterschiedlich hinsichtlich des Schutzes vor **Umweltrisiken**?
- Beeinflusst die Maßnahme die **Gesundheit** von Frauen oder Männern über **Lebensformen**? Gibt es biologische Unterschiede?
- Berücksichtigt die Maßnahme unterschiedliches **Risikoverhalten** von Frauen und Männern? Zum Beispiel Unterschiede in Präventionsverhalten und -einstellungen von Frauen und Männern, beim Freizeitverhalten, bei risikofreudigen bzw. -armen Verhaltensweisen in Sport und Verkehr oder bei unterschiedlicher physiologischer Betroffenheit durch Umweltrisiken.
- Berücksichtigt die Maßnahme den **unterschiedlichen Alltag** von Männern und Frauen? Zum Beispiel bei der Bereitstellung von Hilfsangeboten (z. B. Qualifizierungsangebote, Integrationshilfen etc.) sind Beschränkungen hinsichtlich der Zeiten und der Mobilität wegen der Wahrnehmung von Familienpflichten bei Männern und Frauen zu berücksichtigen.
- Hat die Maßnahme Auswirkungen auf die **geschlechtsspezifische Arbeitsteilung**? Zum Beispiel darf die Berücksichtigung des unterschiedlichen Alltags von Männern und Frauen nicht dazu führen, Rollenbilder festzuschreiben.
- Ermöglicht die Maßnahme **Zugang zu Schutz vor Gewalt, Ausbeutung und sexueller Belästigung** für Mädchen/Frauen und Jungen/Männer? Zum Beispiel ist bei Normen, die Gewaltopfer oder Gewalttäter betreffen, die Geschlechtsspezifität zu prüfen und zu berücksichtigen.
- Berücksichtigt die Maßnahme die unterschiedlichen **Handlungsmuster und Bedürfnisse** von Männern und Frauen? Zum Beispiel ist bei individualrechtlichen Lösungen zu bedenken, dass Frauen und Männer unterschiedlich von solchen Lösungen Gebrauch machen; oder: Bei der Bereitstellung von Beratungshilfen muss berücksichtigt werden, dass Frauen und Männer unterschiedlich von solchen Hilfsangeboten erreicht werden.
- Beeinflusst die Maßnahme die **freie Entscheidung** von Frauen oder Männern über **Lebensformen**? Werden z. B. einseitige Rollenbilder verfestigt oder durchbrochen?
- Werden durch die Maßnahme das **herkömmliche Bild** von Frauen und Männern oder geschlechtsbezogene Benachteiligungen verfestigt oder durchbrochen?
- Wirkt sich die Maßnahme auf die **gesellschaftliche Wertschätzung** von Männern und Frauen insgesamt aus? Zum Beispiel die geringere Entlohnung von frauentypischen Berufen im Hausarbeits- und Pflegebereich.

## 4.5 Daten

Für eine geschlechterdifferenzierte Gesetzesfolgenabschätzung benötigen Sie Daten und Statistiken, die zwischen Männern und Frauen und möglichst auch innerhalb dieser beiden Gruppen nach weiteren Merkmalen (Alter, Herkunft, Religion, Bildungsgrad etc.) differenzieren.

In vielen Fällen sind keine neuen Datenerhebungen nötig, da es eine große Menge an bereits sehr gut aufbereiteten und differenzierten Daten gibt, die allerdings nicht immer allgemeinzugänglich veröffentlicht sind. Wenden Sie sich mit möglichst konkreten Fragestellungen zu den von Ihnen benötigten Daten an das Statistische Bundesamt.

Tel.: 0611/75-0,  
[www.destatis.de](http://www.destatis.de)

Informatives Datenmaterial oder Hinweise zu Fundstellen zu speziellen Fragen sind auch über die verschiedenen Gender Institute (z. B. GenderKompetenzZentrum [www.genderkompetenz.info](http://www.genderkompetenz.info), Gender Institut Sachsen-Anhalt ([www.g-i-s-a.de](http://www.g-i-s-a.de))) erhältlich.

Jährlich neu erscheint das von der EU herausgegebene Statistikwerk für gesellschaftliche Basisdaten „EuroStat“ (Statistischer Wegweiser durch Europa) als Broschüre und CD-ROM – Bestellung über Bibliotheken

ISSN 1681-4770 (für 2003).

Sofern Sie keine Daten für Ihr Vorhaben finden, ist die Prüfung auf Grund von Schätzungen und Annahmen und sowie Schlussfolgerungen auf Grund der allgemeinen Lebenserfahrung durchzuführen. Bitte machen Sie diese Tatsache in der Gesetzesbegründung transparent und klären Sie, ob durch Initiierung von Ressortforschung die Datenlücke für die Zukunft geschlossen werden kann.

## Impressum

Herausgeber:  
Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend  
11018 Berlin  
Internet: [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

Stand:  
2005

Gestaltung:  
KIWI GmbH, Osnabrück

Dieses PDF ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der  
Bundesregierung; es wird kostenlos abgegeben und ist  
nicht zum Verkauf bestimmt.

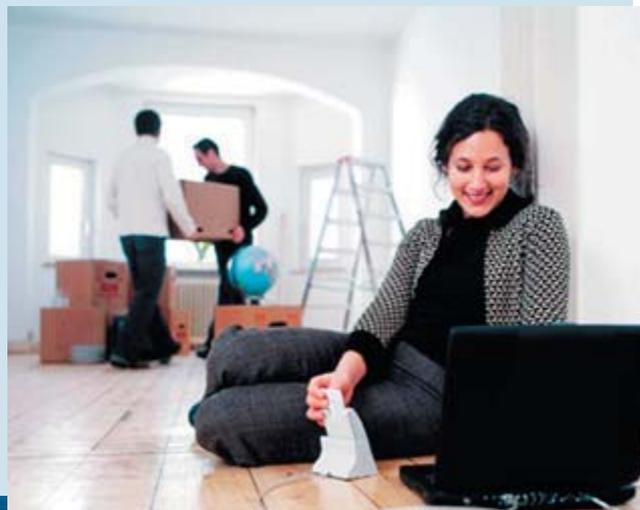
Für weitere Fragen nutzen Sie unser  
Servicetelefon: 0 18 01/90 70 50\*  
Fax: 0 18 88/5 55 44 00  
Montag–Donnerstag 7–19 Uhr

\* nur Anrufe aus dem Festnetz, 9–18 Uhr 4,6 Cent,  
sonst 2,5 Cent pro angefangene Minute

# Frauen surfen anders. Männer auch.

Wie kann das Internet beiden  
Geschlechtern gerecht werden?

Ein Leitfaden zur Gestaltung der Webauftritte  
der Freien Hansestadt Bremen



[www.bremen.de](http://www.bremen.de)

## **Impressum**

bremen.online GmbH

Am Fallturm 9

28359 Bremen

Redaktion: Antje Haan und Bärbel Reimann

E-Mail: [baerbel.reimann@bremen.de](mailto:baerbel.reimann@bremen.de)

Layout: Jutta Basse

1. Auflage

Stand: Juli 2006

Die angegebenen Links geben den Stand im Juli 2006 wieder. Sie wurden mit großer Sorgfalt zusammengestellt. Für ihre Richtigkeit und Inhalte können wir jedoch keine Haftung übernehmen.

# Inhalt

1. Warum es wichtig ist, Webauftritte gendergerecht zu gestalten – eine Einführung.	3
2. Begriffsklärung: Was ist Gender Mainstreaming?	4
3. „Frauen surfen anders. Männer auch.“ – Was sagt die Forschung ...	5
3.1. zum Nutzungsverhalten?	5
3.2. zur Angebotsseite?	6
4. Kriterien für einen gendergerechten Webauftritt	7
4.1. Navigationsstruktur und Technik	7
4.2. Inhalt / Content	8
4.3. Sprache	9
4.4. Layout / visuelle Gestaltung	10
4.5. Suche / Verschlagwortung	11
5. Glossar	12
6. Literatur und weiterführende Links	14

# 1. Warum es wichtig ist, Webauftritte gendergerecht zu gestalten – eine Einführung

Die virtuelle Welt des Internets ist nicht geschlechtsneutral. Frauen und Männer haben unterschiedliche Interessen und unterschiedliche Vorlieben, was Inhalt, Struktur, Design und Navigation von Websites angeht. Beide wollen gleichermaßen angesprochen werden – im Sinne ihrer Lebenswirklichkeit.

Ein Webauftritt, der erfolgreich sein möchte, stellt die Bedürfnisse der Zielgruppe, also der Nutzerinnen und Nutzer in den Mittelpunkt. Deshalb ist es wichtig, genau zu wissen, wie sich Frauen und Männer im Netz bewegen und was sie dort suchen. Sonst läuft man Gefahr, mit einem Internetangebot die Hälfte der Zielgruppe nicht zu erreichen. Dies gilt umso mehr für Internetangebote der öffentlichen Verwaltung, die sich ja an alle Bürgerinnen und Bürger eines Bundeslandes bzw. einer Kommune richten. Einen Webauftritt gendergerecht zu gestalten, heißt also, sensibel für die Bedürfnisse von Frauen und Männern zu sein, die Zielgruppenansprache zu optimieren und damit die Qualität zu verbessern. Dies wirkt sich natürlich auch positiv auf die Nutzungsfrequenz der Website aus.

Den Ausgangspunkt einer Gender-Analyse bilden zwei Fragen:

❧ Wie nutzen Frauen und Männer das Internet?

❧ Wie muss ein Webauftritt gestaltet sein, damit die Bedürfnisse von Frauen und Männern mit ihren unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten und Nutzungsgewohnheiten erfüllt werden?

Der folgende Abschnitt erläutert, was sich hinter dem Begriff Gender Mainstreaming verbirgt (2.). Anschließend geben wir Ihnen einen kurzen Überblick über die Studien, die sich mit diesen Fragen beschäftigen (3.). Im vierten Abschnitt geht es dann um die praktische Umsetzung bei der Gestaltung eines Webauftrittes. Ein Glossar erklärt Fachbegriffe, die in diesem Zusammenhang wichtig sind (5.) Diese Fachbegriffe sind im Text mit einem \* gekennzeichnet. Zum guten Schluss (6.) haben wir Literatur und weiterführende Links für Sie zusammengestellt.

## 2. Begriffsklärung: Was ist Gender Mainstreaming?

Gender Mainstreaming beruht auf einem einfachen Sachverhalt: Männer und Frauen, Jungen und Mädchen sind unterschiedlich, erleben unterschiedliche Lebenswirklichkeiten und haben unterschiedliche Bedürfnisse und Interessen.

Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt. Ziel von Gender Mainstreaming ist es, die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern zu erreichen. Durch die Ausrichtung an den Lebensrealitäten beider Geschlechter wird die Wirksamkeit der Maßnahmen und Vorhaben erhöht, da sie pass- und zielgenauer werden.

1995 von der 4. Weltfrauenkonferenz in Peking ins Leben gerufen, haben sich anschließend die Mitgliedstaaten der EU 1997 im Amsterdamer Vertrag verpflichtet, Gender Mainstreaming in all ihren Tätigkeitsbereichen anzuwenden. Auch der Senat der Freien Hansestadt Bremen hat 2002 beschlossen, Gender Mainstreaming als Mittel zur Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der bremischen Verwaltung einzuführen.

Gender Mainstreaming stellt die Akteurinnen und Akteure aller Ressorts vor die Aufgabe, bei der Planung und Umsetzung von Maßnahmen gleichstellungsorientiert zu handeln. Das heißt, es müssen von Beginn an Überlegungen einbezogen werden, ob Frauen und Männer, Jungen und Mädchen den gleichen Nutzen aus einer Maßnahme ziehen oder ein Geschlecht – beabsichtigt oder unbeabsichtigt – benachteiligt wird. Gender Mainstreaming ist also eine wirkungsorientierte Methode, bei der die jeweilige Zielgruppe geschlechterdifferenziert wahrgenommen wird. Die Ausgangsbedingungen und Zugangschancen von Frauen und Männern unterscheiden sich oft aufgrund traditioneller Rollenzuweisungen, die nicht nur in unseren Köpfen, sondern auch in gesellschaftlichen Strukturen verankert sind.

### Zum Gender-Begriff

Gender kommt aus dem Englischen und bezeichnet die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechterrollen von Frauen und Männern. Diese sind - anders als das biologische Geschlecht (englisch „sex“) - erlernt und damit auch veränderbar.

### Zum Mainstreaming-Begriff

Mainstreaming (englisch für „Hauptstrom“) bedeutet, dass ein bestimmtes Denkmuster, das bisher nicht das Handeln bestimmt hat, nun zu einem zentralen Bestandteil bei allen Entscheidungen und Prozessen gemacht wird.

### 3. „Frauen surfen anders. Männer auch.“ – Was sagt die Forschung...

#### 3.1. zum Nutzungsverhalten?

Studien, die sich mit diesem Thema befassen, kommen zu dem Ergebnis, dass mehr Männer als Frauen überhaupt online sind. Ebenso surfen Männer in der Regel häufiger und bringen es auf eine längere Nutzungsdauer pro Woche. Im folgenden Abschnitt finden Sie die wichtigsten aktuellen Forschungsergebnisse zur Nutzung des Internets.

Das Marktforschungsinstitut TNS Infratest erstellt in Zusammenarbeit mit der Initiative D21\* jedes Jahr den sogenannten (N)Onliner-Atlas. Ziel ist es, Zahlen über die Entwicklung der Internetnutzung in der Bundesrepublik zu gewinnen und zu dokumentieren. Dabei werden die Daten sowohl regional als auch nach Geschlecht differenziert aufbereitet.

Bei der neuesten Untersuchung 2005<sup>1</sup> waren bundesweit 63,2 Prozent der Männer sowie 47,6 Prozent der Frauen online. Betrachtet man das Alter der Nutzerinnen und Nutzer, zeigt sich, dass sich die Lücke zwischen den Geschlechtern mit zunehmendem Alter vergrößert. Bei den 14- bis 19-Jährigen sind sowohl Männer als auch Frauen zu über 80 Prozent online, bei den 60- bis 69-Jährigen sind es dann beispielsweise 39,4 Prozent der Männer sowie 19,7 Prozent der Frauen.

Auch die ARD/ZDF-Offline-Studien 2004<sup>2</sup> und 2005<sup>3</sup> werfen einen differenzierten Blick auf die Internetnutzung von Frauen und Männern und kommen zu folgenden Ergebnissen:

- 2 Die durchschnittliche Interneterfahrung, die Frauen 2005 mitbringen, ist mit 63 Monaten etwas geringer als die der Männer mit 67 Monaten.
- 2 Die Nutzungsdauer der beteiligten Frauen liegt 2005 bei 108 Minuten pro Tag im Vergleich zu Männern mit 134 Minuten. Die Tendenz in der Verweildauer nimmt allerdings insgesamt ab.
- 2 Durchschnittlich sind Frauen an 3,8 Tagen in der Woche im Netz, Männer dagegen an 4,6 Tagen.
- 2 Unterschiede werden auch bei der Zahl der benutzten Webseiten deutlich: Frauen klicken pro Sitzung nur 4,1 Seiten an. Männer besuchen dagegen 6,7 Seiten.

1 TNS Infratest und Initiative D21 (2005)  
2 Eimeren, Birgit van et al. (2004)  
3 Eimeren, Birgit van und Frees, Beate (2004)

Auch hinsichtlich der Wahrnehmung einer Website bestehen laut einer Studie der MediaAnalyzer Software & Research GmbH (2002) geschlechtsbezogene Unterschiede. So achten Frauen laut der Eye-Tracking-Studie\* von MediaAnalyzer mehr auf die Navigation und weniger auf Bilder und bewegte Elemente<sup>4</sup>. Dass eine ganze Reihe von Gestaltungselementen für Frauen eine größere Bedeutung besitzen als für Männer, macht auch eine eResult@-Studie (2003)<sup>5</sup> deutlich. Für die befragten Frauen waren schnelle Ladezeiten und eine übersichtliche Startseite mit vielen Auswahlmöglichkeiten sehr wichtig. Ebenso legten sie Wert auf ein umfangreiches Informationsangebot mit aktuellen Inhalten. Eine schnelle Kontaktaufnahme zur Sitebetreiberin sowie ein schneller und einfacher Zugang zu Informationen waren den Frauen ebenso deutlich wichtiger als den befragten Männern.

Bei der Navigationsgestaltung legten die Frauen großen Wert auf eine eindeutige Rubrikenbezeichnung, die Anwesenheit einer Inhaltsübersicht oder Sitemap\* sowie die Darstellung eines Nutzungspfades\*. Bei der inhaltlichen Gestaltung kommt es ihnen auf gut lesbare Schriftgrößen, aussagekräftige Überschriften sowie die Erklärung von Fachbegriffen an. Frauen sind laut dieser Studie somit deutlich anspruchsvoller, wenn es um die Usability\* von Webangeboten geht. Erfüllt eine Website diese Ansprüche nicht, gehen Frauen als Nutzerinnen eher verloren als Männer.

Die Studien zeigen also, dass besonders die Nutzerinnen diejenigen sind, die weniger Erfahrungen mit dem Medium mitbringen und höhere Ansprüche an die Nutzungsfreundlichkeit stellen. Die Webangebote der öffentlichen Verwaltung sollten also ein besonderes Augenmerk auf die Übersichtlichkeit legen (siehe Punkt 4.1.) und besondere Angebote für Frauen prominent und leicht auffindbar darstellen (siehe Punkt 4.2.).

## 3.2. zur Angebotsseite?

Neben den Nutzungsgewohnheiten von Frauen und Männern sind ebenso die Internetangebote selbst Gegenstand von Studien. So untersucht Prof. Dr. Gabriele Winker von der TU Hamburg-Harburg immer wieder, wie weit Internetportale von Bund, Ländern und Kommunen sich an der Lebenswirklichkeit von Bürgerinnen und Bürgern orientieren.<sup>6</sup> Sie stellt fest: „Die fehlende Berücksichtigung von Zielgruppen schlägt sich in E-Government-Portalen\* insofern deutlich nieder, als viele Themen, die sich auf die Belange von Frauen beziehen oder auf Interessen und Lebenssituationen, die in unserer Gesellschaft weiblich konnotiert sind, bisher nicht integriert sind.“<sup>7</sup> Auch ihre Untersuchung des Bundesportals „BundOnline 2005“ kommt zu dem Ergebnis, dass besonders die Interessen von Bürgerinnen dort bisher unzureichend berücksichtigt werden. Andere wissenschaftliche Studien untersuchen, wie E-Learning-Angebote\* oder Websites im Allgemeinen aussehen müssen, wenn sie die Ziele des Gender Mainstreaming umsetzen.<sup>8</sup> Die Forschungsergebnisse verweisen auf fünf Hauptkriterien, die ein gendergerechter Webauftritt erfüllen sollte. Diese werden im nächsten Abschnitt beschrieben.

4 MediaAnalyzer Software & Research GmbH (2002)

5 eResult GmbH (2003)

6 U. a. Winker / Preiß (2000), Winker / Drüeke (2004)

7 Vgl. Winker, Gabriele (2003), S. 61

8 U. a. Dorn / Fietz / Rupprecht (2005), Dorn / Fietz (2005), Heil / Krüger (2004), Zorn et al. (2004)

## 4. Kriterien für einen gendergerechten Webauftritt

### 4.1. Navigationsstruktur und Technik

Frauen achten mehr als Männer auf eine übersichtliche Navigation. Sie nutzen stärker Orientierungshilfen wie Nutzungspfade\*, Sitemaps\* und Inhaltsübersichten. Insgesamt beurteilen sie die Benutzungsfreundlichkeit einer Website sehr viel kritischer als Männer. Folgende Aspekte sind zu berücksichtigen:

- 22 **Übersichtliche und klare Navigation verwenden:** Sind die unterschiedlichen Navigationsebenen deutlich erkennbar? Benutzen alle Navigationsrubriken einheitliche Ebenen?
- 22 **Eindeutige Rubrikenkennzeichnung:** Befindet sich in der Rubrik das, was draufsteht?
- 22 **Strukturierung von Inhalten:** Kurze Texte, Zwischenüberschriften, Zusammenfassungen, Kennzeichnung von „mehr zum Inhalt“ helfen dabei, sich schneller und besser zurechtzufinden.
- 22 **Inhaltsübersicht:** Eine Inhaltsübersicht oder Sitemap\* sollte über die Struktur und die Anordnung der Themen informieren. Innerhalb der Inhaltsübersicht sollten die Themen anklickbar sein, so dass auch von hier aus navigiert werden kann.
- 22 **Orientierungshilfen:** Nutzungspfade\* („Breadcrumbs“) helfen bei der Orientierung, z.B. Verwaltung >Formulare>Geburtsurkunde beantragen. Die Besucher der Website sollten jederzeit wissen, wo sie sich gerade befinden (in welchem Kapitel bzw. Unterkapitel).
- 22 **Einfache Technik:** Technische Spielereien, die den Inhalt nicht unterstützen, sollten vermieden werden (das betrifft vor allem Seiten, die der Vermittlung von Informationen dienen) oder nur als Zusatz angeboten werden.
- 22 **Erreichbarkeit der Inhalte:** Alle Inhalte sollten mit der Durchschnittsausrüstung von Computern erreichbar und lesbar sein. Software-Downloads anbieten (etwa Acrobat-Reader für PDF-Dokumente), ungewöhnliche Plug-Ins und lange Ladezeiten (etwa für zu große Bilder und Grafiken) vermeiden.
- 22 **Online-Hilfe:** Bei komplexen interaktiven Webangeboten erleichtert eine Hilfefunktion den NutzerInnen den Einstieg in die Inhaltsstruktur.
- 22 **Einfache Kontaktaufnahme:** Der Kontakt zum Absender der Website sollte auf jeder Seite des Angebots möglich sein.



## 4.2. Inhalt / Content

Die inhaltliche Beurteilung hängt eng mit dem Thema und dem zu erfüllenden Zweck eines Internetangebotes zusammen. Die Leitfrage lautet: Werden Frauen und Männer in ihren unterschiedlichen Lebenslagen angesprochen und unterstützt? Folgende Aspekte sind zu beachten:

**2. Vollständige Informationen für beide Geschlechter:** Sind besondere Angebote für Frauen bzw. Männer vorhanden und sichtbar? Werden die Lebenswirklichkeiten beider Geschlechter aufgegriffen? Eine Rubrik Gesundheit sollte z.B. über geschlechtstypische Krankheiten informieren, aber auch den „untypischen“ Fall nicht ausblenden (auch Frauen erleiden Herzinfarkte, auch Jungen sind magersüchtig). Erstrebenswert ist die ausgewogene Mischung von geschlechtsneutralen und geschlechtsspezifischen Themen.

**2. Rollenklischees vermeiden:** In der Rubrik Sport sollte Fußball sich nicht nur an Jungen und Männer richten, Tanz nicht ausschließlich an Mädchen und Frauen.

**2. Ausgewogenheit der Beispiele:** Interviews mit Expertinnen und Experten, Befragung von Müttern und Vätern, Fotos von Ärztinnen und Ärzten.

**2. Vorbildcharakter von Beispielen ausnutzen:** weibliche Ingenieurin, Mann in Elternzeit.

**2. Differenzierung auch innerhalb einer Geschlechtergruppe.** Je nach Thema sollten auch Menschen verschiedener Altersgruppen, sozialer Klassen, Religionen, ethnischer Herkunft sichtbar gemacht werden.

**2. Texte von beiden Geschlechtern:** Beiträge von Männern und Frauen in ausgewogener Anzahl einbinden.

## 4.3. Sprache

Zu prüfen ist, ob eine genderbewusste Sprache für ein Internetangebot eingesetzt wird und geschlechtsdiskriminierende oder -stereotype Beispiele und Formulierungen vermieden werden. Folgende Aspekte sind zu berücksichtigen:

**! 2 Klarheit:** Grundsätzlich ist eine klare, einfache Sprache mit wenigen Fremdwörtern einer komplizierten Sprache vorzuziehen. Also: kurze Sätze, eindeutige Aussagen, Fachbegriffe erklären.

**! 2 Verständlichkeit:** Sinnvolle, verständliche Überschriften formulieren (keine Rätsel aufgeben!).

**! 2 Kreativer Umgang mit männlichen und weiblichen Formen:**

**! 2 Die rein männliche Form** sollte möglichst nur dann benutzt werden, wenn auch eine rein männliche Gruppe gemeint ist.

**! 2 Paarform benutzen:** „Bürger und Bürgerinnen“. Allerdings sollte die Häufung solcher Paarformen vermieden werden, da sonst der Textfluss behindert wird. Gefragt ist ein möglichst kreativer Umgang mit den vielen Formulierungsvarianten.

**! 2 Geschlechterneutrale Form benutzen:** die Studierenden, die Jugendlichen

**! 2 Neutrale Formulierungen finden:** Nutzungsverhalten (statt Nutzerverhalten / Nutzerinverhalten)

**! 2 Die Sache benennen, nicht die Person:** die Geschäftsführung (statt der Geschäftsführer/die Geschäftsführerin)

**! 2 Der einmalige Hinweis,** mit der männlichen Form sei auch immer die weibliche mitgemeint, ist nicht im Sinne des Gender Mainstreaming.

[www.begin24.de](http://www.begin24.de)

Beispiel für eine sehr gelungene  
Ansprache beider Geschlechter.  
Statt „Existenzgründer“ wird z.B.  
„Existenzgründung“ benutzt.



- 2 **Vollständige Namen:** Bei konkreten Personen immer Vornamen und Nachnamen angeben und ausschreiben - auch bei Bildunterschriften. Sonst bleibt unklar, ob S. Müller männlich oder weiblich ist (gilt z.B. für Ansprechpersonen im Kontaktbereich).
- 2 **Keine Stereotypen bedienen:** Verallgemeinernde Formulierungen zu Geschlechterverhalten vermeiden: „Zum großen Kinderflohmarkt werden alle Mütter eingeladen“.
- 2 **Einheitlichkeit:** Berücksichtigung der genderbewussten Sprache in allen Bereichen der Website - in Themenrubriken, im Kontaktbereich, bei Formularen und Downloads.

## 4.4. Layout / visuelle Gestaltung

Bezüglich des Layouts ist der Wunsch von Frauen nach Klarheit ebenso zu berücksichtigen wie die Auswahl von Bildern und Symbolen, die dem Geschlechterverhältnis entsprechen, die Lebenswirklichkeit der angesprochenen Zielgruppen repräsentieren und indirekt wirkende Rollenklischees vermeiden. Folgende Aspekte sind zu berücksichtigen:

- 2 **Übersichtlichkeit:** klares Layout mit einheitlich verwendeten Farben, Symbolen und Objekten.  
Grundsätzlich gilt: Ein eindeutiges Layout entsteht durch die konsequente Anwendung von Gestaltungsmerkmalen. Abweichungen vom Layout-Konzept führen zu Irritation und Ablenkung vom Inhalt.
- 2 **Geschlechterneutrale Bebilderung:** Symbole, Icons und Bilder sollten Geschlechterklischees nicht aufgreifen: Ein Bereich „Erziehung“ muss nicht durch das Symbol Mutter-mit-Kind visualisiert werden. Es kann auch Vater-mit-Kind oder besser Vater-und-Mutter-mit-Kind abbilden - oder nur Kind.
- 2 **Bewusste Auswahl von Bildern:** Ein gutgemeinter Inhalt kann durch ein Foto entkräftet werden. Es nützt wenig, von den steigenden Zahlen weiblicher Studierender zu sprechen, wenn auf den Fotos nur männliche Akademiker zu sehen sind.
- 2 **Größe der Elemente:** Gut lesbare Schriftgrößen. Erkennbare Bilder und Symbole (häufig zu klein).  
Grundsätzlich gilt: Die Größe aller Elemente sollte ihrer Bedeutung Rechnung tragen (je größer, desto wichtiger).

## 4.5. Suche / Verschlagwortung

**Z**inhalte müssen gefunden werden: Wichtig ist die zielgruppenspezifische Suche nach transparenten, verständlichen Kriterien. Eine Verschlagwortung ist dabei einer Volltextsuche vorzuziehen, da die Ergebnisse eine höhere Qualität aufweisen. Prüffragen: Spiegelt die Verschlagwortung des Inhaltes die unterschiedlichen Lebenslagen von Frauen und Männern wider? Beinhaltet der Schlagwortkatalog (Thesaurus\*) die männliche und weibliche Form (so dass die Unternehmerin auch ein Suchergebnis erzielt)? Finden Frauen und Männer die Inhalte, die auf sie zugeschnitten sind, in einer Datenbank?

**D**arstellung der Suchergebnisse: Ist nachvollziehbar, aus welchem Bereich des Internetangebotes die Suchergebnisse sind und wie aktuell sie sind?

Notizen

## 5. Glossar

Hier finden Sie in alphabetischer Reihenfolge Fachbegriffe erklärt, die im Text mit einem Sternchen \* gekennzeichnet sind.

**E-Government-Portal:** Als Electronic Government (kurz E-Government) bezeichnet man die Abwicklung geschäftlicher Prozesse im Zusammenhang mit Regieren und Verwalten (Government) mit Hilfe von Informations- und Kommunikationstechniken über elektronische Medien. Dazu gehören beispielsweise Transaktionen zwischen unterschiedlichen Verwaltungseinheiten, zwischen Verwaltung und Bürgerinnen und Bürgern sowie zwischen Verwaltung und Unternehmen. Werden die unterschiedlichen Anwendungen gebündelt unter einer Internetadresse dargestellt, spricht man von einem E-Government-Portal.

**E-Learning-Angebot:** Unter E-Learning (englisch electronic learning – elektronisch unterstütztes Lernen), auch E-Lernen genannt, versteht man alle Formen von Lernen, bei denen digitale Medien zum Einsatz kommen. Diese können sowohl für die Weitergabe von Lernmaterialien als auch für die Kommunikation zwischen Dozent/in und Lernenden, aber auch unter den Lernenden eingesetzt werden.

**Eye-Tracking:** Unter Eyetracking (ET), zu deutsch Blickregistrierung, versteht man Verfahren, die den Blickverlauf einer Person beim Betrachten eines Bildes registrieren und festhalten. Das heißt, die Bewegung des Auges über eine Bildfläche (z.B. einen Computerbildschirm) wird ebenso festgehalten wie die Fixationsdauer bestimmter Punkte. Es wird also gemessen, in welcher Reihenfolge, wann und wie lange die Versuchsperson einen bestimmten Bereich des Bildes betrachtet.

**Initiative D21:** Die Initiative D21 ist Europas größte Partnerschaft zwischen Politik und Wirtschaft (Public Private Partnership). Sie besteht aus einem Netzwerk von 200 Mitgliedsunternehmen und -organisationen aller Branchen, die gemeinsam mehr als eine Million Menschen in der Bundesrepublik beschäftigen. Ziel des gemeinnützigen Vereins ist es, durch bessere Bildung, Qualifikation und Innovationsfähigkeit wirtschaftliches Wachstum zu stimulieren und zukunftsfähige Arbeitsplätze zu sichern. Dafür setzt sich die Initiative gemeinsam mit politischen Partnern in praxisorientierten und interdisziplinären Projekten ein. Alle Maßnahmen von D21 besitzen einen engen Bezug zu Informations- und Kommunikationstechnologien, einer entscheidenden Basis für die Zukunft Deutschlands (vgl. [www.initiaved21.de](http://www.initiaved21.de)).

**Nutzungspfad:** Mit zu den zentralen Fragen, die sich Website-Besucher stellen, zählt: Wo bin ich und wie komme ich zurück? Ein Nutzungspfad beantwortet diese Fragen. Er befindet sich horizontal im oberen Bereich des Bildschirms. Bei Neckermann.de liest sich das wie folgt:

„Sie befinden sich in: TechnikWelt & Computer >> Haushaltsgroßgeräte >> Wäschetrockner“

Alle bereits besuchten Ebenen sind anklickbar. Nach dem Märchen „Hänsel und Gretel“, in dem die beiden Kinder Brotkrumen streuen, um zurückzufinden, wird für den Nutzungspfad auch der englische Begriff „Breadcrumbs“ verwendet.

**Sitemap:** Als Sitemap wird die vollständige hierarchisch strukturierte Darstellung aller Einzeldokumente (Webseiten) eines Internetauftritts bzw. einer Website bezeichnet. Im Idealfall zeigt die Sitemap auch die hierarchischen Verknüpfungsstrukturen der Seiten an. Eine Sitemap ist notwendig, um einen Überblick zu erhalten, welchen Umfang und welche Struktur ein Webauftritt hat. Bei sehr umfangreichen Internetaufritten können in der Sitemap nicht mehr alle Einzeldokumente angezeigt werden, so dass man sich auf die Darstellung der hierarchischen Struktur beschränkt.

(vgl. <http://de.wikipedia.org/wiki/Sitemap>)

**Thesaurus:** Ein Thesaurus bezeichnet im Bereich von Websites einen Schlagwortkatalog, mit dem die Inhalte in einem Angebot erschlossen und suchbar gemacht werden. Die Schlagwörter werden dabei in der Regel in einer hierarchischen Gliederung erfasst und können so z.B. für eine Navigationsstruktur verwendet werden. Die passenden Bezeichnungen werden den einzelnen Dokumenten redaktionell zugewiesen. Gegenüber einer Volltextsuche hat ein Thesaurus den Vorteil, dass nicht nur nach einzelnen Wortteilen gesucht werden kann, sondern auch Synonyme mit einbezogen werden. Wenn in die Suche „Kindergarten“ eingegeben wird, sucht das System z.B. auch nach Dokumenten, die dem Schlagwort „Kindertagesheim“ zugeordnet sind.

(vgl. <http://de.wikipedia.org/wiki/Thesaurus>)

**Usability:** Darunter versteht man die Nutzungsfreundlichkeit oder Gebrauchstauglichkeit eines Produktes. Die Gebrauchstauglichkeit ist das Ausmaß, in dem ein Produkt durch bestimmte Benutzer genutzt werden kann, um bestimmte Ziele effektiv und zufriedenstellend zu erreichen. Allgemein wird heute die Benutzung von beziehungsweise die Interaktion mit Computern (Arbeitssoftware, www, Spiele, ...) betrachtet.

## 6. Literatur und weiterführende Links

### **Bildungsnetz Berlin (2005):**

Qualitätskriterien für genderadäquate eLearning-Angebote. Online-Zugriff unter  
[http://www.bildungsnetz-berlin.de/download/GM\\_quali\\_kriterien.pdf](http://www.bildungsnetz-berlin.de/download/GM_quali_kriterien.pdf)

### **Dorn, Charlotte, Fietz, Brigitte und Rupprecht, Elisabeth (Hrsg., 2005):**

Gender Mainstreaming und Mediendidaktik – Anspruch und Wirklichkeit. Universität Bremen, Institut Arbeit und Wirtschaft Dorn, Charlotte und Fietz, Brigitte (2005): Gender – Didaktik – E-Learning. Universität Bremen, Institut Arbeit und Wirtschaft

### **eResult GmbH (2003):**

„Woman Online II – Auf die Usability kommt es an!“, Göttingen 8/2003  
[http://www.eresult.de/Texte/womanonline2\\_kostenlos.pdf](http://www.eresult.de/Texte/womanonline2_kostenlos.pdf)

### **Eimeren, Birgit van, Gerhard, Heinz und Frees, Beate (2004):**

„Internetverbreitung in Deutschland: Potenzial vorerst ausgeschöpft?“, in: MEDIA PERSPEKTIVEN 8/2004  
<http://www.daserste.de/service/ardon104.pdf>

### **Eimeren, Birgit van und Frees, Beate (2005):**

„Nach dem Boom: Größter Zuwachs in internetfernen Gruppen“, in MEDIA PERSPEKTIVEN 8/2005  
<http://www.daserste.de/service/ardon105.pdf>

### **Heil, Melanie und Krüger, Heike (2004):**

Gender Mainstreaming Leitfaden für Websites: Sprache, Inhalt, Usability (Technologie und Design)  
[http://www.medien-bildung.net/forum/ausgabe.php/alle/alle/0/0/0/0/0/forum\\_num=13&i=155&id=155&t=155](http://www.medien-bildung.net/forum/ausgabe.php/alle/alle/0/0/0/0/0/forum_num=13&i=155&id=155&t=155)

### **MediaAnalyzer Software & Research GmbH (2002):**

„Studie zur Wahrnehmung von Web-Seiten“, in: Zeitschrift „Werben und Verkaufen“, Internetdokument unter:  
[http://www.mediaanalyzer.com/site/fileadmin/images/Publikationen/Studien/MA\\_P\\_WebWahrnehmung\\_020515.pdf](http://www.mediaanalyzer.com/site/fileadmin/images/Publikationen/Studien/MA_P_WebWahrnehmung_020515.pdf)

### **TNS Infratest und Initiative D21 (2005):**

(N)ONLINER Atlas 2005 - Eine Topographie des digitalen Grabens durch Deutschland  
<http://www.nonliner-atlas.de>

### **Winker, Gabriele, Preiß, Gabriele (2000):**

Unterstützung des Frauen-Alltags per Mausclick? Zum Potenzial elektronischer Stadtinformationssysteme. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, Heft 1+2/2000, S.49-80

### **Winker, Gabriele (2003):**

Fokus Bürgerin. Zur genderbewussten Gestaltung öffentlicher Räume in kommunalen E-Government-Portalen. In: Siedschlag, Alexander; Bilgeri, Alexander (Hrsg.): Kursbuch Internet und Politik, Band 1/2003, Opladen: Leske+Budrich, S. 59-76  
[http://www.tu-harburg.de/agentec/publikationen/Kursbuch\\_Buergerin.pdf](http://www.tu-harburg.de/agentec/publikationen/Kursbuch_Buergerin.pdf)

### **Winker, Gabriele/ Drüeke, Ricarda (2004):**

Gender Mainstreaming im Bundesportal BundOnline 2005, Technische Universität Hamburg-Harburg 2004  
[http://www.tu-harburg.de/agentec/publikationen/GM\\_Bundesportal.pdf](http://www.tu-harburg.de/agentec/publikationen/GM_Bundesportal.pdf)

### **Zorn, Isabel, Wiesner, Heike, Schelhowe, Heidi, Baier, Barbara und Ebkes, Ida (2004):**

Good Practice für die gendergerechte Gestaltung digitaler Lernmodule. In: Carstensen, D. und Barrios, B (Hrsg.): Campus 2004 - Kommen die digitalen Medien an den Hochschulen in die Jahre? Münster, Waxmann, S. 112-122  
<http://dimeb.informatik.uni-bremen.de/documents/artikel.2004.Zorn-et-al.gendergerechteGestaltung.pdf>

### **Allgemeine Informationen zum Thema Gender Mainstreaming finden Sie hier:**

<http://www.bmfsfj.de/Politikbereiche/Gleichstellung/gender-mainstreaming.html>

<http://www.gender-mainstreaming.net/>



**Senator für Finanzen**  
in Zusammenarbeit mit

**ZGF**

Bremische Zentralstelle für  
die Verwirklichung der  
Gleichberechtigung der Frau

verantwortlich:  
bremen.online GmbH  
[www.bremen.de](http://www.bremen.de)  
baerbel.reimann@bremen.de

