

Kleine Anfrage der Fraktion der FDP vom 14. Oktober 2008**Gender Mainstreaming und Frauenförderung**

Der Begriff „Gender Mainstreaming“ bezeichnet das Konzept, die Gleichstellung der Geschlechter auf allen gesellschaftlichen Ebenen durchzusetzen. Gender Mainstreaming unterscheidet sich von expliziter Frauenförderung dadurch, dass beide Geschlechter gleichermaßen in die Konzeptgestaltung einbezogen werden sollen. Seit dem Amsterdamer Vertrag ist das Gender Mainstreaming offizielles Ziel der Gleichstellungspolitik der Europäischen Union. Der Senat der Freien Hansestadt Bremen hat im Jahr 2003 ein Konzept zur Implementierung des Gender Mainstreamings in der bremischen Verwaltung beschlossen. Die Freie Hansestadt Bremen berücksichtigt das Gender Mainstreaming bisher im Rahmen einer „Doppelstrategie“, die Frauenförderung und Gender Mainstreaming miteinander kombinieren soll. In der öffentlichen Verwaltung haben Gender Mainstreaming und Frauenförderung insbesondere Auswirkungen auf Aspekte der Personalvertretung, Personalakquisition und Personalentwicklung.

Wir fragen den Senat:

1. In welchem Umfang wurden vom Senat seit 2003 Mittel für Projekte zum Gender Mainstreaming ausgegeben, und welche konkreten politischen, parlamentarischen oder gesetzgeberischen Initiativen sind aus diesen Projekten entstanden?
2. Welche seit 2003 vom Senat geförderten Projekte zur Umsetzung des Gender Mainstreamings widmen sich überwiegend männlichen bzw. überwiegend weiblichen Fragestellungen, und wie stellt sich die entsprechende Verteilung der seit 2003 bewilligten Projektmittel dar?
3. Welche Fortbildungsangebote zu geschlechtergerechtem Verwaltungshandeln werden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der öffentlichen Verwaltung der Freien Hansestadt Bremen angeboten?
4. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (getrennt nach Geschlecht) der Freien Hansestadt Bremen haben in den Jahren 2003 bis 2008 an Fortbildungsmaßnahmen zu geschlechtergerechtem Verwaltungshandeln teilgenommen?
5. Inwiefern ist die Teilnahme an den angesprochenen Fortbildungsangeboten (etwa für Dienstvorgesetzte) verpflichtend vorgegeben, und wie viele Personen, die zur Teilnahme verpflichtet sind, haben in den Jahren 2003 bis 2008 an entsprechenden Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen?
6. Wie beurteilt der Senat die Umsetzung des Gender Mainstreamings im Bremischen Landesgleichstellungsgesetz?
7. Wie beurteilt der Senat vor dem Hintergrund der Zielsetzung des Bremischen Landesgleichstellungsgesetzes den Sachverhalt, dass für die Wahl in das Amt der Frauenbeauftragten nach § 11 Abs. 3 dieses Gesetzes ausschließlich Frauen wählbar sind?

8. Welche Maßnahmen hat der Senat ergriffen bzw. wird der Senat ergreifen, um der geschlechtsbezogenen Diskriminierung von Männern in der öffentlichen Verwaltung der Freien Hansestadt Bremen vorzubeugen bzw. entgegenzuwirken?
9. Wie viele Dienststellen und Behörden der Freien Hansestadt Bremen verfügen über einen gültigen Frauenförderplan gemäß § 6 des Bremischen Landesgleichstellungsgesetzes (bitte um Angabe des Datums der erstmaligen Erstellung und der Daten der letztmaligen Fortschreibungen)?
10. Wird die Erstellung und Fortschreibung der gesetzlich vorgeschriebenen Frauenförderpläne in allen Dienststellen der Freien Hansestadt Bremen aus Sicht des Senats mit der notwendigen Sorgfalt vorgenommen, und welche Hemmnisse hindern gegebenenfalls die Dienststellen daran, der Vorschrift ausreichend nachzukommen?
11. Wie hoch ist der Anteil der Frauen bzw. Männer in den einzelnen senatorischen Dienststellen der Freien Hansestadt Bremen, die seit Beginn der 17. Wahlperiode der Bremischen Bürgerschaft befördert wurden, im Verhältnis zu den insgesamt in dem jeweiligen Ressort durchgeführten Beförderungen, und wie hoch ist der Anteil der neu eingestellten Männer bzw. Frauen in den einzelnen senatorischen Dienststellen im Verhältnis zu den gesamten Neueinstellungen des jeweiligen Ressorts?
12. Inwiefern werden frauenspezifische Fortbildungsangebote (etwa Mentoringprogramme) angeboten, um sie gezielt auf Führungspositionen in der öffentlichen Verwaltung der Freien Hansestadt Bremen vorzubereiten, und wie viele Frauen haben diese Angebote bisher in Anspruch genommen?
13. Welche Kosten hat die seit Beginn der 17. Wahlperiode der Bremischen Bürgerschaft eingeführte routinemäßige Überprüfung sämtlicher Verwaltungsvorlagen auf Genderaspekte bisher im Einzelnen verursacht, und welche konkreten politischen, parlamentarischen oder gesetzgeberischen Initiativen sind aus der routinemäßigen Genderprüfung von Verwaltungsvorgängen bisher entstanden?

Dr. Oliver Möllenstädt,
Uwe Woltemath und Fraktion der FDP

D a z u

Antwort des Senats vom 4. November 2008

1. In welchem Umfang wurden vom Senat seit 2003 Mittel für Projekte zum Gender Mainstreaming ausgegeben, und welche konkreten politischen, parlamentarischen oder gesetzgeberischen Initiativen sind aus diesen Projekten entstanden?
2. Welche seit 2003 vom Senat geförderten Projekte zur Umsetzung des Gender Mainstreamings widmen sich überwiegend männlichen bzw. überwiegend weiblichen Fragestellungen, und wie stellt sich die entsprechende Verteilung der seit 2003 bewilligten Projektmittel dar?

Die im Rahmen der Umsetzung des Gender-Mainstreaming(GM)-Prinzips in der bremischen Verwaltung durchgeführten Pilotprojekte wurden bereits im zweiten Genderbericht (Drucksache 16/1229 vom 5. Dezember 2006) von den durchführenden Ressorts ausführlich beschrieben.

Die folgende Auflistung gibt einen Überblick über Aufgabenfelder, Zielgruppen und Ressourceneinsatz der damaligen Projekte:

Ressort	Pilotprojekt (Titel)	Aufgabenfelder	Zielgruppe/-bereich	Eingesetzte Ressourcen	
Bevollmächtigte der Freien Hansestadt Bremen beim Bund und für Europa	GM in der Entwicklungszusammenarbeit am Beispiel eines Slumprojektes in Südindien	Entwicklungszusammenarbeit	Unterversorgte Bevölkerung	Keine Angabe	
SIS	GM im Bereich Marktwesen	Normsetzung	Marktbeschicker/-innen	Keine	
	GM im stadtbremischen Rettungsdienst	Gesundheitsversorgung	Bürgerinnen/Bürger	Keine	
	Familienfreundliche Personalpolitik bei der Polizei	Personalmanagement	Beschäftigte der Bremer Polizei	Keine Angabe	
SAFGJS	Integration von Genderkriterien in das Produktgruppencontrolling	Haushaltsplanung (Genderbudgeting)	Produktgruppenverantwortliche und andere Beschäftigte im Controlling	Keine	
	Innovative Krankenhausarbeitszeitmodelle unter Genderaspekten	Personalmanagement	Personal in Krankenhäusern	Personelle Ressourcen der Krankenhäuser; finanzielle Unterstützung aus dem ESF und Mitteln des Landes Bremen	
	Genderaspekte bei der Qualifizierungsmaßnahme pro KiTa	Öffentliche Kinderbetreuung	Kinder im Vorschulalter und Einrichtungen der Kinderbetreuung	45 % ESF, außerdem Transfereinkommen der Teilnehmer/-innen sowie private Trägermittel	
	GM im Rahmen des Beschäftigungspolitischen Aktionsprogramms (BAP)	Arbeitsmarkt/Beschäftigung	Erwerbslose Arbeitnehmer/-innen	Externe Unterstützung des Pilotprojektes mit Hilfe von technischen Hilfsmitteln aus EU-Strukturfondsprogrammen	
	... mit SJV	GM im Betreuungsrecht	Rechtliche Betreuung	Betreuende/betretete Bürgerinnen und Bürger	Keine
	... mit SF	GM bei der Weiterentwicklung des Internetauftrittes, des Intranets sowie der E-Government-Transaktionen der Bremer Verwaltung	Öffentlichkeitsarbeit, E-Government	Bürgerinnen/Bürger	Keine Angabe
SBW	Schule macht sich stark – Wege aus der Krise	Qualitätsentwicklung und Verbesserung des Unterrichts	Schüler und Schülerinnen des Sekundarbereichs I	Keine Angabe	
SWH	Genderaspekte in der Bremer ExistenzGründungsInitiative B.E.G.IN	Wirtschaftsförderung	Existenzgründerinnen	Keine Angabe (externe Begutachtung geplant)	
SUBVE	GM in der angewandten Umweltforschung	Förderbereich	Wissenschaftliche Institutionen	Keine Angabe	
	GM bei der Sanierung und Umgestaltung des Grünzugs Leher Feld	Grünzugsanierung	Mädchen und Jungen, Frauen und Männer als Parknutzende	Keine Angabe	
SF	Genderbudgeting im Personalmanagement der Freien Hansestadt Bremen	Personalmanagement	Personal	Keine	
	Genderaspekte bei der Erweiterung und Umgestaltung der zentralen Informations- und Annahmestelle im Haus des Reichs	Arbeitsorganisation, Dienstleistungsbereich	Mitarbeiter/-innen, Bürger/-innen	Keine Angabe	

Im Fazit zur Pilotphase bewertet der Bericht den Mitteleinsatz: „Die mit der Pilotphase intendierte Absicht, Instrumente und Methoden zu gewinnen, die eine standardisierte Anwendung von GM erleichtern würden, konnten nur dort umgesetzt werden, wo aufgrund von zur Verfügung stehenden finanziellen Mitteln eine fachliche Begleitung durch Genderexperten/-innen oder eine Durchführung durch Trägervereine möglich war. Diese Voraussetzungen waren ganz oder teilweise bei sieben der insgesamt 15 Pilotprojekte gegeben. In der Mehrzahl handelt es sich hierbei um Projekte im Rahmen der ESF-Förderprogramme“ (2. Genderbericht, Seite 14).

Die für die aktuelle Legislaturperiode vereinbarte Einführung von Genderbudgeting in der bremischen Verwaltung wurde mit Veranstaltungen des Gleichstellungsausschusses der Bremischen Bürgerschaft, der Fraktionen von SPD und Bündnis 90/Die Grünen sowie zuletzt der Fachtagung „Geschlechtersensible Haushalte – von der Idee zur Praxis“ im Rahmen der Reihe Reform-Manufaktur Bremen der Senatorin für Finanzen (hier in Kooperation mit der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF) und dem Gleichstellungsausschuss) angestoßen.

Inzwischen liegen von den Ressorts Konzeptideen für Pilotprojekte vor, die derzeit bewertet werden und anschließend in die anstehende Haushaltsaufstellung einfließen sollen. Aufgrund der frühen Projektphase gibt es im Bereich Gender Budgeting noch keine Aussagen über den Mitteleinsatz.

3. Welche Fortbildungsangebote zu geschlechtergerechtem Verwaltungshandeln werden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der öffentlichen Verwaltung der Freien Hansestadt Bremen angeboten?

Chancengleichheit ist seit Jahren ein wichtiges Thema in der bremischen öffentlichen Verwaltung. Um das Ziel der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu erreichen, haben sich zwei zentrale Konzepte und Umsetzungsstrategien etabliert: Frauenförderung und GM. Diese Doppelstrategie ist auch in Bremen in zahlreiche Handlungsfelder des Personalmanagements eingebunden und wird ebenfalls in der strategischen und inhaltlichen Ausrichtung des Fortbildungsprogramms für die bremische öffentliche Verwaltung abgebildet.

Gemäß Landesgleichstellungsgesetz vom 20. November 1990 (LGG) sowie dem dienststellenübergreifenden Frauenförderplan vom 24. November 1998 ist die Fort- und Weiterbildung ein wichtiges Element der Frauenförderung. Im jährlichen Fortbildungsprogramm der Senatorin für Finanzen werden in einem eigenen Programmschwerpunkt Veranstaltungen zusammengefasst, die sich thematisch mit der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen befassen.

Aus dem abgeschlossenen Fortbildungsprogramm 2007/2008 hier beispielhaft eine Übersicht der Veranstaltungen in diesem Programmschwerpunkt:

Seminare zur Förderung der Gleichstellung (Fortbildungsprogramm 2007/2008)	
07/41.01	Workshop für Frauenbeauftragte
07/41.02	Neue Wege in der Arbeit der Frauenbeauftragten
07/41.03	Grundlagenseminar für neugewählte Frauenbeauftragte
07/41.04	Personalrecht für Frauenbeauftragte
07/41.05	Frauenbeauftragte im Bewerbungs- und Auswahlverfahren
07/41.06	Konflikte am Arbeitsplatz – Konfliktanalyse/Interventionsstrategien
07/41.07	Spagat – der Balanceakt zwischen Familie und Beruf
07/41.08	Erfolgreich bewerben – Mobilität in der bremischen Verwaltung
07/41.09	Rückkehr aus der Beurlaubung – ein neuer Anfang?
07/41.10	Lust auf Lei(s)tung – Zusammenarbeit erfolgreich gestalten
07/41.11	Balance leben
07/41.12	Mit Selbstbewusstsein durchs Berufsleben
07/41.13	Kritik ist nicht gleich Kritik
07/41.14	Ein anderes Einmaleins für das Bestehen im (Führungs-)Alltag
07/41.15	Wege zu mehr Zeit-Freiheit in Beruf und Familie
07/41.16	Organisations- und Sekretariatsaufgaben mit MS-Office
07/41.17	Gekonnt präsentieren mit MS Powerpoint
PC-Kurse für Frauen	

Aufgrund des Senatsbeschlusses von 2002, die Perspektive des GM aktiv zu unterstützen, wurde im Mai 2003 in Kooperation zwischen der ZGF und der Senatorin für Finanzen ein Konzept zur Implementierung des GM in der bremischen Verwaltung entwickelt. Darin wird eine entsprechende Qualifizierung als eine wichtige Erfolgsvoraussetzung für die nachhaltige Einführung des GM angesehen.

In der Einführungsphase (2003 bis 2005) des GM wurden deshalb verschiedene Qualifizierungsmodule konzipiert und angeboten. Die Fortbildungsangebote umfassten sowohl ressortübergreifende Informations- und Qualifizierungsmaßnahmen unter Leitung einer externen Genderexpertin als auch ressortspezifische Qualifizierungsmaßnahmen, die sich in eine Grundlagenqualifizierung und eine Qualifizierung für die Arbeit in den Pilotprojekten untergliederten.

Gemeinsames Ziel dieser Qualifizierungsmaßnahmen in der Einführungsphase waren:

- Sensibilisierung für die unterschiedlichen Geschlechterrollen,
- Erarbeitung „neuen“ Wissens über die unterschiedlichen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen der Lebenssituationen von Frauen und Männern sowie
- Befähigung zur systematischen Einbeziehung geschlechtsspezifischer Aspekte in die eigene fachliche Arbeit.

Nach Abschluss der Pilotphase sind die Qualifizierungsangebote im Rahmen des Fortbildungsprogramms der Senatorin für Finanzen seit 2006 inhaltlich vorrangig auf die Umsetzungserfordernisse von GM in reguläres Verwaltungshandeln ausgerichtet worden. Der Fokus liegt auf der Vermittlung von Methodenkompetenz und Anwendungswissen. Hierzu gibt es ein entsprechendes Veranstaltungsangebot sowie das Angebot der prozessorientierten Begleitung bei der Implementierung von GM in den Dienststellen.

Darüber hinaus sind neben den Angeboten im jährlichen Fort- und Weiterbildungsprogramm der Senatorin für Finanzen die Themen Gleichstellung von Männern und Frauen und GM als inhaltliche Bausteine in der Einführungsfortbildung für Führungsnachwuchskräfte sowie in den Aufstiegsfortbildungen für die gehobene und höhere Funktionsebene integriert.

4. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (getrennt nach Geschlecht) der Freien Hansestadt Bremen haben in den Jahren 2003 bis 2008 an Fortbildungsmaßnahmen zu geschlechtergerechtem Verwaltungshandeln teilgenommen?

In dem Zeitraum 2003 bis 2008 wurden insgesamt 112 Fortbildungsmaßnahmen zu GM bzw. zur Förderung der Gleichstellung durchgeführt. Daran teilgenommen haben insgesamt 1720 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (1591 weiblich und 129 männlich) der Freien Hansestadt Bremen.

5. Inwiefern ist die Teilnahme an den angesprochenen Fortbildungsangeboten (etwa für Dienstvorgesetzte) verpflichtend vorgegeben, und wie viele Personen, die zur Teilnahme verpflichtet sind, haben in den Jahren 2003 bis 2008 an entsprechenden Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen?

Ressortübergreifend gibt es keine generellen Regelungen zur verpflichtenden Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen. Allerdings gilt für die bremische Verwaltung, dass Vorgesetzte bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich auf die Übernahme höherwertiger Stellen bewerben, u. a. auch an Fortbildungsmaßnahmen in diesem Themenfeld teilgenommen haben sollten. Auf Grundlage der dezentralen Fach- und Ressourcenverantwortung liegt es im Verantwortungsbereich der Ressorts und Dienststellen, Regelungen bezüglich der Verpflichtung zur Teilnahme zu Fortbildungsveranstaltungen zu treffen.

Im Rahmen des Implementierungskonzepts vom Mai 2003 sind von daher auch keine generellen Regelungen zur verpflichtenden Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen zu geschlechtergerechtem Verwaltungshandeln getroffen worden. Die Dienststellen und Ressorts haben die Frage der Verpflichtung bisher unterschiedlich gehandhabt, vereinzelt gibt es Beispiele für Veranstaltungen mit verpflichtendem Charakter für Führungskräfte. So können als ein Beispiel die anstehenden hausinternen Fortbildungen zur Umsetzung von GM bei der Senatorin für Finanzen genannt werden, die für die gesamte Leitungsebene verpflichtend sind.

6. Wie beurteilt der Senat die Umsetzung des Gender Mainstreamings im Bremischen Landesgleichstellungsgesetz?
7. Wie beurteilt der Senat vor dem Hintergrund der Zielsetzung des Bremischen Landesgleichstellungsgesetzes den Sachverhalt, dass für die Wahl in das Amt der Frauenbeauftragten nach § 11 Abs. 3 dieses Gesetzes ausschließlich Frauen wählbar sind?

Das Bremische LGG dient der Förderung und Gleichstellung von Frauen im öffentlichen Dienst. Es verpflichtet seit 1990 jede Dienststelle durch Frauenfördermaßnahmen die Gleichstellung von Frauen und Männern im bremischen öffentlichen Dienst zu verwirklichen. GM ist seit 1999 offizielle Politikstrategie der EU. Das LGG und GM sind also zwei inhaltlich verschiedene Dinge, die zu verschiedenen Zeitpunkten entstanden sind, sich aber gegenseitig nicht ausschließen. Entsprechend der Maßgabe, dass das LGG allein die Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst vorsieht, sind auch für das Amt der Frauenbeauftragten nach LGG ausschließlich Frauen wählbar.

8. Welche Maßnahmen hat der Senat ergriffen bzw. wird der Senat ergreifen, um der geschlechtsbezogenen Diskriminierung von Männern in der öffentlichen Verwaltung der Freien Hansestadt Bremen vorzubeugen bzw. entgegenzuwirken?

Geschlechtsbezogene Diskriminierung von Männern in der bremischen öffentlichen Verwaltung sind dem Senat nicht bekannt.

9. Wie viele Dienststellen und Behörden der Freien Hansestadt Bremen verfügen über einen gültigen Frauenförderplan gemäß § 6 des Bremischen Landesgleichstellungsgesetzes (bitte um Angabe des Datums der erstmaligen Erstellung und der Daten der letztmaligen Fortschreibungen)?

Die Senatorin für Finanzen erstellt den Bericht über die Durchführung des Landesgleichstellungsgesetzes im Abstand von zwei Jahren. Hierbei wird bei allen Dienststellen abgefragt, ob sie über einen Frauenförderplan verfügen. Die Daten sind flächendeckend für alle Dienststellen für das Jahr 2006 vorhanden.

Im Kernbereich der Freien Hansestadt Bremen verfügten von 65 Dienststellen 48 über einen Frauenförderplan. Dies entspricht einer Quote von 73,8 %. Für den gesamten Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetz hat sich seit 1998 die Zahl der Dienststellen mit einem Frauenförderplan von 40 auf 67 (2006) erhöht. In mehreren Dienststellen wurden zum Zeitpunkt der Datenerhebung (31. Dezember 2006) Frauenförderpläne erstellt bzw. mussten aufgrund von Umstrukturierungen neu erstellt werden, sodass sich die Anzahl der Dienststellen mit Frauenförderplänen nach derzeitigem Kenntnisstand zukünftig auf 83 erhöhen wird.

Daten über die erstmalige Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen werden nicht systematisiert erhoben und können somit nicht dargestellt werden.

10. Wird die Erstellung und Fortschreibung der gesetzlich vorgeschriebenen Frauenförderpläne in allen Dienststellen der Freien Hansestadt Bremen aus Sicht des Senats mit der notwendigen Sorgfalt vorgenommen, und welche Hemmnisse hindern gegebenenfalls die Dienststellen daran, der Vorschrift ausreichend nachzukommen?

Gemäß § 6 des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Bremen sind alle Dienststellen verpflichtet, zum Abbau der Unterrepräsentation von Frauen Frauenförderpläne aufzustellen und jährlich über den aktuellen Sachstand an die Senatorin für Finanzen zu berichten. Es ist festzustellen, dass die Anzahl der durch einen Frauenförderplan erfassten Dienststellen seit 1998 deutlich gestiegen ist (siehe Antwort zu Frage 9). Hierzu trägt auch das regelmäßige Controlling des Vorhandenseins von Frauenförderplänen bei. So wurde die Pflicht zur Erstellung eines Frauenförderplanes durch die zuständigen Dienststellen nach der Vorlage des Berichts über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes 2002 mit Senatsbeschluss vom 30. September 2003 verdeutlicht. Die Dienststellen ohne Frauenförderpläne wurden von der Senatorin für Finanzen – in Abstimmung mit der ZGF – angesprochen und um Erstellung eines Frauenförderplans ersucht. Zudem wurden sie aufgefordert, eine Begründung für die Nichterstellung abzugeben.

Aus diesen Aktivitäten wird deutlich, welcher hohen Stellenwert Frauenförderplänen beigemessen werden. Im Einzelfall kann es jedoch nachvollziehbare Gründe für das (vorübergehende) Fehlen von Frauenförderplänen geben, z. B. nach erfolgten Umstrukturierungen oder in Dienststellen mit nur sehr wenigen Beschäftigten.

Die weitere Entwicklung bezüglich des Vorhandenseins von Frauenförderplänen wird auch zukünftig im Rahmen des Personalcontrollings sorgfältig verfolgt werden.

Von den 65 Dienststellen des Kernbereichs waren im Jahr 2006 in 17 Dienststellen keine aktuellen Frauenförderpläne vorhanden. Folgende Begründungen wurden von den Dienststellen geliefert:

- Frauenförderplan wird zurzeit erstellt bzw. befindet sich in Abstimmung (vier Dienststellen),
- Umstrukturierung der Dienststelle (vier Dienststellen),
- geringer Personalbestand/hoher Frauenanteil (sieben Dienststellen),
- sonstige (zwei Dienststellen).

11. Wie hoch ist der Anteil der Frauen bzw. Männer in den einzelnen senatorischen Dienststellen der Freien Hansestadt Bremen, die seit Beginn der 17. Wahlperiode der Bremischen Bürgerschaft befördert wurden, im Verhältnis zu den insgesamt in dem jeweiligen Ressort durchgeführten Beförderungen, und wie hoch ist der Anteil der neu eingestellten Männer bzw. Frauen in den einzelnen senatorischen Dienststellen im Verhältnis zu den gesamten Neueinstellungen des jeweiligen Ressorts?

Anteil der beförderten Frauen bzw. Männern in den senatorischen Dienststellen im Verhältnis zu den insgesamt in dem jeweiligen Ressort durchgeführten Beförderungen seit Beginn der 17. Wahlperiode:

Ressort (Produktplan)	Anteil der Beförderungen von Frauen und Männern in den senatorischen Dienststellen an den Beförderungen im Geschäftsbereich insgesamt	Anteil der Beförderungen von Frauen in den senatorischen Dienststellen an den Beförderungen im Geschäftsbereich insgesamt	Anteil der Beförderungen von Männern in den senatorischen Dienststellen an den Beförderungen im Geschäftsbereich insgesamt
Bürgerschaft	100,0 %	40,0 %	60,0 %
Rechnungshof	100,0 %	0,0 %	100,0 %
Senat und Senatskanzlei	64,3 %	28,6 %	35,7 %
Bundesangelegenheiten	100,0 %	33,3 %	66,7 %
Datenschutz	100,0 %	50,0 %	50,0 %
Inneres	2,6 %	1,2 %	1,4 %
Gleichberechtigung der Frau	100,0 %	100,0 %	0,0 %
Justiz	6,4 %	3,5 %	2,8 %
Sport	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Bildung	21,1 %	12,0 %	9,0 %
Kultur	33,3 %	0,0 %	33,3 %
Hochschulen und Forschung	9,3 %	7,0 %	2,3 %
Arbeit	22,7 %	9,1 %	13,6 %
Jugend und Soziales	20,0 %	11,4 %	8,6 %
Gesundheit	66,7 %	33,3 %	33,3 %
Umwelt, Bau, Verkehr und Europa	63,5 %	31,7 %	31,7 %
Wirtschaft	92,9 %	21,4 %	71,4 %
Häfen	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Finanzen/Personal	23,3 %	5,9 %	17,3 %

Anteil der neu eingestellten Frauen bzw. Männern in den senatorischen Dienststellen im Verhältnis zu den gesamten Neueinstellungen des jeweiligen Ressorts seit Beginn der 17. Wahlperiode¹⁾:

Ressort (Produktplan)	Anteil der Einstellungen von Frauen und Männern in den senatorischen Dienststellen an den Einstellungen im Geschäftsbereich insgesamt	Anteil der Einstellungen von Frauen in den senatorischen Dienststellen an den Einstellungen im Geschäftsbereich insgesamt	Anteil der Einstellungen von Männern in den senatorischen Dienststellen an den Einstellungen im Geschäftsbereich insgesamt
Bürgerschaft	100,0 %	100,0 %	0,0 %
Rechnungshof	100,0 %	20,0 %	80,0 %
Senat und Senatskanzlei	36,4 %	18,2 %	18,2 %
Bundesangelegenheiten	100,0 %	100,0 %	0,0 %
Datenschutz	100,0 %	100,0 %	0,0 %
Inneres	3,0 %	3,0 %	0,0 %
Gleichberechtigung der Frau	100,0 %	100,0 %	0,0 %
Justiz	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Sport	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Bildung	2,9 %	1,4 %	1,4 %
Kultur	8,3 %	2,1 %	6,3 %
Hochschulen und Forschung	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Arbeit	33,3 %	0,0 %	33,3 %
Jugend und Soziales	1,3 %	0,3 %	1,0 %
Gesundheit	5,9 %	5,9 %	0,0 %
Umwelt, Bau, Verkehr und Europa	41,3 %	22,7 %	18,7 %
Wirtschaft	100,0 %	25,0 %	75,0 %
Häfen	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Finanzen/Personal	83,5 %	53,8 %	29,7 %

12. Inwiefern werden frauenspezifische Fortbildungsangebote (etwa Mentoringprogramme) angeboten, um sie gezielt auf Führungspositionen in der öffentlichen Verwaltung der Freien Hansestadt Bremen vorzubereiten, und wie viele Frauen haben diese Angebote bisher in Anspruch genommen?

Der öffentliche Dienst hat als Beschäftigungs- und Ausbildungsbereich für Frauen traditionell eine große Bedeutung. Trotz des insgesamt hohen Anteils von Frauen zeigen die jüngsten Zahlen aus dem Bericht über die Umsetzung des LGG aus dem Jahr 2006 zwar eine positive Entwicklung auch bezüglich des Anteils von Frauen in Leitungsfunktionen, machen aber gleichzeitig deutlich, dass es noch weiterer Anstrengungen und gezielter Frauenfördermaßnahmen bedarf, um die Unterrepräsentanz von Frauen nachhaltig abzubauen.

Der Senat hat in der Legislaturperiode 2007 bis 2011 als eine Maßnahme zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im bremischen öffentlichen Dienst vorgesehen, dass Frauen durch Fortbildungsangebote gezielt auf Führungspositionen vorbereitet und durch den Aufbau von Mentoringprogrammen unterstützt werden.

Im Rahmen des Fortbildungsprogramms der Senatorin für Finanzen sind im Programmschwerpunkt der Führungskräftefortbildung Seminarangebote speziell für Frauen ausgewiesen. Im Zeitraum 2003 bis 2008 gab es hierzu sieben Seminarangebote, die von insgesamt 90 Frauen wahrgenommen wurden.

Bisher ist die konzeptionelle und praktische Auseinandersetzung mit dem Instrument Mentoring bzw. Cross-Mentoring (unter Einbeziehung externer Mentorinnen und Mentoren) in der bremischen öffentlichen Verwaltung noch nicht ausgeprägt. Lediglich vereinzelt gibt es erste Ansätze und Erfahrungen aus Ressorts oder Dienststellen.

¹⁾ Ohne Ausbildung und nebenberufliche Arbeitnehmer.

Die Senatorin für Finanzen plant für das Jahr 2009 ein Modellprojekt zum Cross-Mentoring für Frauen in der bremischen Verwaltung, um die gezielte Vorbereitung von Frauen auf Führungspositionen im Rahmen der ressortübergreifenden strategischen Personalentwicklung zu etablieren. Die konkrete inhaltliche Ausgestaltung eines solchen Konzepts und die Schaffung von notwendigen Projektstrukturen für eine erfolgreiche Umsetzung befindet sich zurzeit in Vorbereitung.

13. Welche Kosten hat die seit Beginn der 17. Wahlperiode der Bremischen Bürgerschaft eingeführte routinemäßige Überprüfung sämtlicher Verwaltungsvorlagen auf Genderaspekte bisher im Einzelnen verursacht, und welche konkreten politischen, parlamentarischen oder gesetzgeberischen Initiativen sind aus der routinemäßigen Genderprüfung von Verwaltungsvorgängen bisher entstanden?

Die routinemäßige Überprüfung sämtlicher Verwaltungsvorlagen auf Genderaspekte verursacht keine zusätzlichen Kosten. Dabei geht es vor allem um Sensibilisierung und Qualifizierung der Verwaltung, die Kategorie Gender in ihr Handeln einzubeziehen. Eine Zuordnung zu einzelnen politischen, parlamentarischen oder gesetzgeberischen Initiativen ist daher im Einzelfall nicht möglich.