

Mitteilung des Senats vom 3. Juli 2018**5. Fortschrittsbericht zur Umsetzung von Gender-Mainstreaming in der Bremischen Verwaltung**

Der Senat übermittelt der Bürgerschaft (Landtag) den 5. Fortschrittsbericht zur Umsetzung von Gender-Mainstreaming in der Bremischen Verwaltung mit der Bitte um Kenntnisnahme.

Der Senat hat im Jahr 2002 die Grundsatzentscheidung zur Einführung des Gender-Mainstreaming-Konzepts in der Bremischen Verwaltung getroffen. Am 19. November 2013 hat er den 4. Fortschrittsbericht zur Umsetzung des Konzepts beschlossen und die Senatorin für Finanzen und die Senatskommissarin für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau gebeten, den 5. Fortschrittsbericht nach Ablauf von vier Jahren vorzulegen. Der vorliegende Bericht umfasst den Zeitraum vom Juli 2013 bis Dezember 2017.

Finanzielle Auswirkungen bestehen nicht.

5. Fortschrittsbericht zur Umsetzung von Gender-Mainstreaming in der bre-mischen Verwaltung

Inhaltsverzeichnis

A. Einleitung**B. Umsetzungsstand in den Senatsressorts**

1. Arbeitshilfe für die Beauftragung von externen Gutachter- und Beratungsaufträgen
2. Leitlinien für gendergerechte Beteiligungsverfahren
3. Gender-Mainstreaming in den Mehrheitsgesellschaften
4. Gender-Mainstreaming und Gender-Budgeting in der Ausbildung
5. Maßnahmen um Gender-Mainstreaming in allen Bereichen zu verankern
6. Qualität der Genderprüfungen verbessern
7. Gender Prüfung bei Gesetzentwürfen
8. Geschlechterdifferenzierte Daten
9. Leistungskennzahlen
10. Gender-Budgeting im Zuwendungsbereich
Besondere Entwicklungen im Berichtszeitraum

C. Fazit und Ausblick**A. Einleitung**

Der Begriff Gender-Mainstreaming bezeichnet den Prozess und die Vorgehensweise, die Geschlechterperspektive in die Fachpolitik systematisch einzu-beziehen. Dies bedeutet, die Entwicklung, Organisation und Evaluierung von politischen Entscheidungsprozessen und Maßnahmen so zu betreiben, dass in

jedem Politikbereich und auf allen Ebenen die Ausgangsbedingungen und Auswirkungen auf die Geschlechter berücksichtigt werden, um auf das Ziel einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern hinwirken zu können. Bereits im Jahr 2002 entschied der Bremer Senat, Gender-Mainstreaming flächendeckend in der Bremer Landespolitik einzuführen. Das heißt: Die möglicherweise unterschiedlichen Ausgangsbedingungen oder Auswirkungen der politischen Maßnahmen auf beide Geschlechter müssen abgefragt und ermittelt werden. Gender-Mainstreaming macht deutlich, dass Politik nicht geschlechtsneutral wirkt.

Die Implementierung begann mit einer zweijährigen Pilotphase und einem Konzept zur Implementierung. Seit 2005 sind vier Fortschrittsberichte vom Senat beschlossen worden, die jeweils Handlungsempfehlungen für den nächsten Berichtszeitraum enthielten.¹ Die Handlungsempfehlungen aus dem 4. Fortschrittsbericht (November 2013) sind somit Grundlage des vorliegenden 5. Berichts. Er umfasst den Zeitraum vom Juli 2013 bis zum Juni 2017.

Der folgende Bericht ist nach den Handlungsempfehlungen gegliedert und beschreibt den Umsetzungsstand in den einzelnen Senatsressorts.

B. Umsetzungsstand in den Senatsressorts

Folgende Handlungsempfehlungen gehen aus dem 4. Fortschrittsbericht hervor. Sie hatten das Ziel, den Implementierungsprozess weiter voranzutreiben und an den Stellen gezielt nachzusteuern, an denen sich im letzten Bericht Defizite gezeigt haben sowie die Zielerreichung im Rahmen der regulären Controlling-Instrumente ersichtlich zu machen.

1. In die „Arbeitshilfe für die Beauftragung von externen Gutachter- und Beratungsaufträgen“ wird verpflichtend aufgenommen, dass das Prinzip des Gender-Mainstreamings zu beachten ist. Der Umfang der genderspezifischen Datenerhebung und -analyse ist in jedem einzelnen Auftrag konkret zu definieren.
2. Jedes Ressort erarbeitet Leitlinien für gendergerechte Beteiligungsverfahren. Dies gilt auch für die Beteiligung von Kindern und Jugendlichen. Beteiligungsprozesse werden in allen Ressorts frühzeitig, insbesondere vor der Vergabe von Aufträgen, auf Geschlechtergerechtigkeit überprüft. Soweit Beteiligungsverfahren von bremischen Gesellschaften oder von beauftragten Dritten durchgeführt werden, wird eine geschlechtergerechte Beteiligung künftig ausdrücklich als verpflichtende Vorgabe aufgenommen. Damit soll sichergestellt werden, dass die durchführende Stelle über Expertise in geschlechtersensibler Arbeit verfügt.
3. Jedes Ressort gewährleistet, dass die Senatsbeschlüsse zum Gender-Mainstreaming auch in den ihm zugeordneten Mehrheitsgesellschaften beachtet werden. Explizit im Satzungstext werden die genderspezifischen Vorgaben zumindest dann verankert, wenn eine Gesellschaftssatzung ohnehin geändert wird.
4. Es wird geprüft, wie Gender-Mainstreaming und Gender-Budgeting in geeigneter Form in die Ausbildungscurricula der Verwaltungsfachangestellten und Verwaltungsinspektorinnen und -inspektoren integriert werden kann.
5. Jedes Ressort ergreift geeignete Maßnahmen, um den Gedanken des Gender-Mainstreaming in allen Bereichen zu verankern und einen gemeinsamen Wissensstand auch für neue Beschäftigte zu erreichen. Ferner stellen die Ressorts sicher, dass die Prinzipien des Gender-Mainstreaming bereits zu Beginn eines Prozesses integriert werden. Hierzu dient unter anderem eine verstärkte Thematisierung in den Hauskonferenzen, um eine rechtzeitige Berücksichtigung bereits in der Planungsphase beziehungsweise

¹ Die bremischen Beschlüsse und Berichte zum Gender-Mainstreaming sind abrufbar unter: <http://www.bremen.de/gender-mainstreaming>

bei der Konzepterstellung zu gewährleisten. Dabei soll der Gender-Mainstreaming-Gedanke von den Führungskräften im Sinne des Top-Down-Prinzips in die jeweiligen Bereiche transportiert werden.

6. Jedes Ressort ergreift geeignete Maßnahmen, um die Qualität der Genderprüfung in Senats- und Deputationsvorlagen zu erhöhen. Als Beispiel guter Praxis genannt sei die Benennung eines Referats, das die Ausführungen zur Genderprüfung in Senats- und Deputationsvorlagen gegenliest und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegebenenfalls um Ergänzungen bittet.
7. Bei Gesetzentwürfen ist in der Begründung eine Rubrik „Genderprüfung“ aufzunehmen. Die Genderprüfung ist nach Maßgabe der „Arbeitshilfe Rechtssetzung“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Anhang zum 2. Fortschrittsbericht, BB-Drucksache 16/1229) durchzuführen.
8. Sollte – zum Beispiel anlässlich der Beantwortung parlamentarischer Anfragen – auffallen, dass bestimmte Daten nicht geschlechterdifferenziert erhoben werden, ist die Datenerhebung soweit möglich für die Zukunft anzupassen. Eingeschränkte Anpassungsmöglichkeiten bestehen bei Statistiken des Bundes beziehungsweise bei bundeseinheitlichen Vorgaben für die Datenerhebung. Hier soll in geeigneten Fällen eine geschlechterdifferenzierte Erhebung auf Bundesebene angeregt werden. Derartige geplante Anpassungen werden unter der Rubrik „Genderprüfung“ dargestellt.
9. Geeignete Ziele aus den vier Fortschrittsberichten zum Gender-Mainstreaming werden als Leistungskennzahlen der Ressorts aufgenommen (zum Beispiel Einführung von Gender-Mainstreaming in den Gesellschaften per Beschluss beziehungsweise Satzungsänderung, Anzahl der Genderbeauftragten in nachgeordneten Dienststellen). Der jeweilige Erreichungsgrad ist in den Controlling-Berichten darzustellen.
10. Der vom Senat beschlossene Leitfaden zur Umsetzung von Gender-Budgeting im Zuwendungswesen war grundsätzlich ab 2009 (institutionelle Förderung) beziehungsweise ab 2010 (Projektförderung) anzuwenden. Es liegen bislang wenige Erkenntnisse über den Umsetzungsstand und die Auswirkungen der Genderprüfungen im Zuwendungswesen vor. Um den Einführungsprozess beurteilen zu können, ist es erforderlich, aus allen Bereichen entsprechende Informationen zusammen zu tragen. Für den nächsten Fortschrittsbericht werden die Ressorts daher auch folgende Angaben zu liefern:
 - Anzahl der gewährten Zuwendungen,
 - Anzahl der durchgeführten Datenerhebungen,
 - Anzahl der durchgeführten Datenanalysen,
 - Aussage über durchgeführte Veränderungen bei den Zielsetzungen einer Zuwendung und darüber, ob das durch die Datenanalyse zu Änderungen von bestehenden Fördervorschriften oder zu neuen Fördervorschriften gekommen ist,
 - Benennung geeigneter Beispiele, bei denen Gender-Budgeting wirksam wurde.

Für die im Aufbau befindliche Zuwendungsdatenbank ZEBRA Bremen ist vorgesehen, einen Bereich für die Erhebung von Gender-Budgeting relevanten Daten ressortübergreifend bereit zu stellen, aus dem heraus Daten und Statistiken zur Auswertung, Analyse und Berichtswesen generiert und zur Verfügung gestellt werden können.

Der nächste Fortschrittsbericht Gender-Mainstreaming soll nach Ablauf von vier Jahren erscheinen. Jedes Ressort wird darin über die Umsetzung der Ziffern 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10 berichten. Über die Umsetzung der Ziffern 1 und 4 berichtet jeweils das zuständige Ressort.

Zu den einzelnen Handlungsempfehlungen

1. Arbeitshilfe für die Beauftragung von externen Gutachter- und Beratungsaufträgen

„In die ‚Arbeitshilfe für die Beauftragung von externen Gutachter- und Beratungsaufträgen‘ wird verpflichtend aufgenommen, dass das Prinzip des Gender-Mainstreamings zu beachten ist. Der Umfang der genderspezifischen Datenerhebung und –analyse ist in jedem einzelnen Auftrag konkret zu definieren.“

Der 4. Fortschrittsbericht hatte gezeigt, dass entgegen der bisherigen Senatsbeschlüsse bei der Vergabe von externen Gutachten- und Beratungsaufträgen das Prinzip des Gender-Mainstreamings häufig keine Beachtung findet. So fehlten häufig schon bei der Auftragsvergabe Vorgaben zur geschlechtsspezifischen Datenerhebung und –analyse beziehungsweise zu geschlechtergerechten Beteiligungsverfahren.

Die Aufnahme des Gender-Mainstreaming Prinzips in die Arbeitshilfe wird im Rahmen einer Novellierung der Arbeitshilfe für die Beauftragung von externen Gutachter- und Beratungsaufträgen unter der Federführung der Senatorin für Finanzen erfolgen. Gleiches gilt für das Rundschreiben zum Genehmigungsverfahren für externe Gutachter- und Beratungsaufträge.

2. Leitlinien für gendergerechte Beteiligungsverfahren

„Jedes Ressort erarbeitet Leitlinien für gendergerechte Beteiligungsverfahren. Dies gilt auch für die Beteiligung von Kindern und Jugendlichen. Beteiligungsprozesse werden in allen Ressorts frühzeitig, insbesondere vor der Vergabe von Aufträgen, auf Geschlechtergerechtigkeit überprüft. Soweit Beteiligungsverfahren von bremischen Gesellschaften oder von beauftragten Dritten durchgeführt werden, wird eine geschlechtergerechte Beteiligung künftig ausdrücklich als verpflichtende Vorgabe aufgenommen. Damit soll sichergestellt werden, dass die durchführende Stelle über Expertise in geschlechtersensibler Arbeit verfügt.“

Die Beteiligung von Bürgerinnen und Bürgern an Entscheidungsprozessen der Verwaltung findet in unterschiedlichen Themenfeldern statt. Gendergerechte Beteiligungsverfahren gewähren gleichberechtigte Teilhabe und Beteiligung aller Gruppen an Entwicklungs- und Entscheidungsprozessen. Ziel ist eine möglichst hohe Chancengleichheit für eine Beteiligung an Planungen. Dabei sind die unterschiedlichen Möglichkeiten aufgrund verschiedener Lebensentwürfe, Alltagssituationen, sozialer Hintergründe und kultureller Zugänge zu beachten (Personen mit Betreuungspflichten, Personen mit anderer Muttersprache, Personen mit geringem Einkommen, unterschiedliche Bildungsniveaus, ältere Menschen, Kinder und Jugendliche). Die Planung hat eine Stellvertreterinnenfunktion für die Interessen dieser Gruppen einzunehmen, wenn diese im Beteiligungsprozess unterrepräsentiert sind.² Das Berliner Handbuch zur Partizipation stellt fest: „Bei aller Begeisterung für die Partizipation als neuem Ausdruck der Demokratie ist festzustellen, dass nicht alle Bevölkerungsgruppen die gleichen Möglichkeiten oder das gleiche Interesse daran haben, sich zu beteiligen. Diese Selektivität der Beteiligung ist eine ihrer wichtigen Grenzen. Das Gegensteuern beziehungsweise die Einbeziehung ei-

² Siehe auch Handbuch Gender-Mainstreaming in der Stadtplanung und Stadtentwicklung der Stadt Wien, abrufbar unter <https://www.wien.gv.at/stadtentwicklung/studien/pdf/b008290.pdf>

nes möglichst repräsentativen Querschnitts aller Bevölkerungsgruppen ist deshalb immer wieder eine der größten Herausforderungen in jedem Partizipationsprozess.“³

Die Senatskanzlei hat im Aufgabenfeld „Angelegenheiten des Stadtteilmanagements, der Beiräte und Ortsämter“ auf der Grundlage des Beschlusses der Stadtbürgerschaft in der 30. Sitzung am 10. Dezember 2013 „Bremer Entwicklungsplan Bürgerbeteiligung: Betroffene zu Beteiligten machen!“ auf Grundlage eines Zwischenberichtes aus dem Jahr 2015 eine Dialog-Veranstaltung (Bürgerinnen/Bürger, Verwaltung, Politik) im November 2016 durchgeführt. Zudem wurde eine Arbeitsgruppe bestehend aus Ressorts, dem Bremer Netzwerk Bürgerbeteiligung und der Politik zur Entwicklung eines Leitbildes Bürgerbeteiligung eingerichtet. Diese arbeitet an der Formulierung von Erfolgsfaktoren, Grenzen, Kriterien und der möglichen Begleitung/Evaluierung von Bürgerbeteiligung in Bremen. In diese Überlegungen sollen auch Genderaspekte einbezogen werden.

Bei der Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport (SJFIS) wird generell über Art und Umfang von Beteiligungsprozessen themenspezifisch entschieden. Fragen zur gendergerechten Ausgestaltung sind integraler Bestandteil der Planung von Beteiligungsprozessen. Hierzu gibt es eine Reihe aktueller Beispiele:

- Beteiligungsprozesse von Kindern und Jugendlichen sind konstitutiver Bestandteil der Kinder- und Jugendförderung und der außerschulischen Jugendbildung. SJFIS hat in Kooperation mit dem LidiceHaus ein Konzept zur Unterstützung der Akteurinnen und Akteure in den Stadtteilen bei der Beteiligung junger Menschen an der Ausgestaltung von Angeboten der offenen Jugendarbeit entwickelt. Das Verfahren ist in der Broschüre „Stadtteilbezogene Jugendbeteiligung“⁴ veröffentlicht. In 2016 wurden in sieben Stadtteilen Beteiligungsprozesse durchgeführt, in 2017 folg(t)en weitere Stadtteile. In diesen Verfahren nimmt die Frage der Gendergerechtigkeit einen großen Raum ein.
- Im Rahmen der Beteiligung zur Diskussion des Armuts- und Reichtumsberichts wurden – gemeinsam mit der ZGF (Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau) – Debatten zu den frauen- und genderspezifischen Aussagen des Armuts- und Reichtumsberichts geführt und entsprechende Anregungen aufgenommen.
- Bei der aktuellen Konzeptentwicklung für die Begegnungsstätten für ältere Menschen wurde ebenfalls ein genderspezifischer Blickwinkel im Rahmen der Beteiligung thematisiert beziehungsweise wird dieser bei anstehenden Prozessen weiter in den Blick genommen. Ausgangspunkt dafür war, dass eine deutliche Unterrepräsentanz von Männern unter den Nutzerinnen und Nutzer der Begegnungsstätten festzustellen war. Bei der konzeptionellen Weiterentwicklung werden nun Ansätze gesucht, um mehr Männer anzusprechen. Bei den dann stattfindenden Beteiligungsprozessen – vor allem durch Nutzerinnen und Nutzer – wird darauf geachtet, dass sowohl Männer als auch Frauen ihre Bedarfe kommunizieren können (siehe auch Anhang: Schwerpunktprojekte).

Die Leitlinien des Ressorts werden durch das dezentrale Beteiligungsmanagement an die dem Ressort zugeordneten Gesellschaften beziehungsweise Eigenbetriebe mit der Bitte um Umsetzung zur Verfügung gestellt. Diese Verfahrensweise gewährleistet eine einheitliche Expertise auch in geschlechtersensiblen Fragestellungen innerhalb des Sozialressorts.

³ Siehe Handbuch zur Partizipation der Berliner Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt, abrufbar unter http://www.stadtentwicklung.berlin.de/soziale_stadt/partizipation/de/handbuch.shtml

⁴ Abrufbar unter <http://transparenz.bremen.de/>

In allen Beteiligungsprozessen der Stadtentwicklung und des Stadtumbaus wird beim Senator für Umwelt, Bau und Verkehr (SUBV) frühzeitig auf eine geschlechtergerechte Beteiligung aller im beziehungsweise vom Planbereich betroffenen Bevölkerungsgruppen geachtet. Insbesondere bei Prozessen, die relevant für Kinder und Jugendliche sind, damit Planungen beziehungsweise Maßnahmen geschlechtergerecht durchgeführt werden.

Als öffentlicher Belang ist Gender-Mainstreaming auch in der Bauleitplanung zu berücksichtigen. Gemäß § 1 Abs. 6 Nr. 3 Baugesetzbuch (BauGB) sind bei der Aufstellung der Bauleitpläne unter anderem zu berücksichtigen: Die sozialen und kulturellen Bedürfnisse der Bevölkerung, insbesondere die Bedürfnisse der Familien, der jungen, alten und behinderten Menschen, unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer sowie die Belange des Bildungswesens und von Sport, Freizeit und Erholung.

Bei der Bearbeitung (auch bei der Auftragsvergabe an externe Büros zur Erarbeitung) eines Bauleitplanes, wie auch bei der Vergabe von Gutachten, werden die Anforderungen der „Chancengleichheit“ bereits in die Aufgabenbeschreibung integriert. Dadurch werden die Auswirkungen der Planung auf Frauen und Männer von Beginn an überschlüssig betrachtet und dargestellt. Sie sind Bestandteil der Begründung zum jeweiligen Bebauungsplan. Im weiteren Aufstellungsverfahren liefert zum Beispiel die Öffentlichkeits- und Behördenbeteiligung gemäß § 3 und 4 BauGB wichtige Anregungen für die Bearbeitung des Bauleitplanes. Hierbei ist generell auf eine geschlechtersensible Sprache zu achten.

Die Auswirkungen von planerischen und politischen Entscheidungen auf die Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern sind in Abhängigkeit von den Planungszielen zu bewerten.

Bei Planungen für öffentliche Grünanlagen werden Genderbelange ebenso berücksichtigt. Bei Neuplanungen finden Beteiligungsverfahren statt – so zum Beispiel beim Naherholungspark Bremer Westen. Alle gesellschaftlich relevanten Kräfte des Stadtteils haben sich dort in mehreren Terminen intensiv eingebracht und ein Konzept beschlossen.

Das Beirätegesetz hat den Ortsbeiräten das Beschlussrecht für alle Maßnahmen in öffentlichen Grünanlagen im Stadtteil eingeräumt. Die Beratungen darüber finden in öffentlichen Sitzungen statt. Auch das Beirätegesetz sieht vor, dass Maßnahmen, Planungen, Stellungnahmen und Beschlüsse geschlechtergerecht sind.

Im Rahmen der Ausschreibungen von Vorentwurfs- und Entwurfsplanungen achten der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen und die WFB darauf, dass frühzeitig eine geschlechtergerechte Planung und Beteiligung gewährleistet wird. In der Abteilung für Arbeit wird über Art und Umfang von Beteiligungsprozessen generell themenspezifisch entschieden. Fragen zur gendergerechten Ausgestaltung sind integraler Bestandteil der Planung von Beteiligungsprozessen. Beispielsweise wird im Rahmen des ESF- und EFRE-Begleitausschusses auf eine gendergerechte Mitgliederstruktur geachtet.

Die Senatorin für Kinder und Bildung (SKB) beachtet grundsätzlich die gendergerechte Umsetzung von Beteiligungsverfahren.

Dazu im Einzelnen:

Von den in den Schulen implementierten Beteiligungsverfahren profitieren Jungen und Mädchen in gleicher Weise. Lehrkräfte achten darauf, dass Klassensprecherfunktion und Schülerparlamente entsprechend paritätisch besetzt sind.

In den Bereichen Schulen/Schulbauten sowie der Spielplatzgestaltung auf Schulhöfen ist die Kinder- und Jugendbeteiligung nahezu in allen Planungen integriert. Neben Schülerinnen und Schülern werden Lehrkräfte und Stadtteilbewohner und -bewohnerinnen beteiligt. Dabei finden Genderaspekte grundsätzlich Berücksichtigung.

Beim Schulbau wurde die „Phase Null“ als erste Planungsphase als wichtiger Beteiligungsmoment fest etabliert. Hierdurch können geschlechtsrelevante, unterschiedliche Sichtweisen und Nutzungsperspektiven in den Um- und Erweiterungsbau von Schulen integriert werden.

Eine weitere Form der Beteiligung von Kindern und Jugendliche erfolgt durch die „Juniorwahl“ als Probewahlverfahren in den Schulen, mit dem eine echte Wahl simuliert und am Wahltag ausgewertet wird. Davon profitieren Jungen und Mädchen gleichermaßen.

In Beteiligungsverfahren zum Erlass von Rechtsvorschriften werden mögliche Genderaspekte berücksichtigt.

Beim Senator für Kultur liegen noch keine ausformulierten Leitlinien für gendergerechte Beteiligungsverfahren vor. Allerdings zeigt die Praxis, dass die Prinzipien des Gender-Mainstreamings in diesem Bereich beachtet werden.

Das Kulturressort vergibt zum Beispiel im Rahmen der Projektförderung durch ein Fachjury-Verfahren Fördermittel. Die Jurys sind mit externen und breimischen Experten und Expertinnen der jeweiligen Sparten und unter interkulturellen Gesichtspunkten ausgewählten Fachleuten besetzt. Dabei ist es erklärtes Ziel des Senators für Kultur, die Jurys geschlechterparitätisch zu besetzen und in der Regel wird dieses Ziel auch erreicht.

3. Gender-Mainstreaming in den Mehrheitsgesellschaften

„Jedes Ressort gewährleistet, dass die Senatsbeschlüsse zum Gender-Mainstreaming auch in den ihm zugeordneten Mehrheitsgesellschaften beachtet werden. Explizit im Satzungstext werden die genderspezifischen Vorgaben zumindest dann verankert, wenn eine Gesellschaftssatzung ohnehin geändert wird.“

Wie aus dem 3. und 4. Fortschrittsbericht hervorging, zeigten sich in der Vergangenheit Defizite bei der Umsetzung von Gender-Mainstreaming bei der Einbeziehung Dritter in die Erfüllung öffentlicher Aufgaben, unter anderem bei der Aufgabenwahrnehmung durch die breimischen Beteiligungsgesellschaften. Diese Handlungsempfehlung sollte an diesem Punkt gezielt nachsteuern.

Nicht alle Ressorts haben Mehrheitsgesellschaften in ihrem Bereich. Die jeweils zugeordneten Mehrheitsgesellschaften sind zudem unterschiedlich eingebunden. Hinzu kommt, dass die inhaltliche Ausgestaltung des Gender-Mainstreaming den Gesellschaften selbst obliegt.

Bei den Mehrheitsgesellschaften des Finanzressorts gibt es unterschiedliche Rahmenbedingungen, die sich auch auf die Möglichkeiten der Implementierung von Gender-Mainstreaming-Aspekten niederschlagen: Überwiegend sind die Mehrheitsgesellschaften des Finanzressorts als Dienstleister für die breimischen Ressorts oder Dritte tätig, sodass genderpolitische Gestaltungsspielräume bereits in den inhaltlichen Vorgaben dieser Organisationseinheiten genutzt werden müssen. Die eigenen Spielräume der Gesellschaften sind eher gering.

Von der Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport werden alle Senatsbeschlüsse mit Auswirkungen auf die zugeordneten Mehrheitsgesellschaften diesen Gesellschaften zur Verfügung gestellt. Exemplarisch seien für den Bereich Sport folgende gender- und Diversity-bezogene Maßnahmen genannt: In vier Bädern werden an unterschiedlichen Tagen spezielle Frauentage in den Saunen beziehungsweise Zeiten, zu denen nur Frauen saunieren dürfen vorgehalten. Zusätzlich gibt es in den Bädern Huchting und Vegesack auch Zeiten, zu denen nur Männer die Sauna besuchen dürfen. Es wurde in verschiedenen Bädern auch ein reines Frauenschwimmen (ein Angebot für muslimische Frauen) angeboten, wenn dazu zusätzliche Mittel (zum Beispiel WiN-Mittel) bereitgestellt werden konnten. Alle Bäder hängen in verschiedenen Sprachen Plakate mit den internationalen Baderegeln auf. Außerdem kann auf der Internetseite der Bremer Bäder GmbH ein Video über die Schwimm-

badkultur mit englischen Untertiteln und einer arabischen schriftlichen Übersetzung der wichtigsten Regeln ansehen. Zusätzlich werden Informationsflyer in verschiedenen Sprachen angeboten, die auch zum Download zur Verfügung stehen.⁵

Die Gesellschafterversammlung der Bremer Bäder GmbH wurde bisher nicht geändert. Das Ressort wird über das Aufsichtsratsmandat das Thema verpflichtend in die Mehrheitsgesellschaft einbringen.

Beim Senator für Umwelt, Bau und Verkehr wurde auf Beschluss der AG „Beteiligungsmanagement“ in die Mustersatzung der Zusatz aufgenommen (§ 6 XV.): „Die Geschäftsführung beachtet die genderspezifischen Vorgaben nach den Grundsätzen der FHB.“ Eine Anpassung der Satzung mit oben genannten Inhalt findet zurzeit für die Botanika GmbH statt.

Der Senator für Kultur verfolgt die Ziele des Gender-Mainstreaming und setzt diese um. So werden in den Zielvereinbarungen mit den Kultureinrichtungen oder bei Abschluss von neuen beziehungsweise Fortschreibung von Verträgen die Prinzipien des Gender-Mainstreaming verankert. Dies gilt auch bei anstehenden Satzungsänderungen. Beispielsweise seien hier die Kunsthalle und die Theater Bremen GmbH genannt. Die Geschäftsführung stellt in der Gesellschaft die Gleichstellung entsprechend den vom Senat beschlossenen Regelungen zur Gleichstellung von Frau und Mann in bremischen Mehrheitsbeteiligungen sicher.

Auch bei der Bremer Philharmoniker beachtet die Geschäftsführung die genderspezifischen Vorgaben nach den Grundsätzen der FHB.

Bei der Besetzung von Gremien in Mehrheitsgesellschaften werden im Kulturbereich verpflichtend die Prinzipien des Gender-Mainstreaming beachtet. Beispielsweise sei hier der Projektmittelausschuss genannt.

Bei vier der dem Wirtschaftsressort zugeordneten Gesellschaften (BTZ, UMG, BAH, M3B GmbH) enthält der Gesellschaftsvertrag eine entsprechende Regelung. Die anderen Gesellschaftsverträge werden sukzessive angepasst. Aus Kostengründen erfolgen die Anpassungen, wenn ein nicht nur punktueller Änderungsbedarf besteht.

Mit E-Mail vom 7. Februar 2017 hat der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen die Mehrheitsgesellschaften aufgefordert, sich mit den genderspezifischen Vorgaben nach Grundsätzen von FHB vertraut zu machen und diese in ihr Arbeitsumfeld zu integrieren.

Bei der Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz wurden auf Beschluss der Gesellschafterversammlung vom 11. Januar 2016 genderspezifische Vorgaben nach den Grundsätzen der FHB in die Geschäftsanweisung für die Geschäftsführung der Gesundheit Nord Dienstleistungen GmbH und der Ambulanz Bremen aufgenommen.

Bei der Gründung der Gesundheit Nord gGmbH in 2014 wurde am 28. Mai 2014 der Gesellschaftsvertrag neu formuliert und insbesondere in § 7 die genderspezifischen Anpassungen vorgenommen.

4. Gender-Mainstreaming und Gender-Budgeting in der Ausbildung

„Es wird geprüft, wie Gender-Mainstreaming und Gender-Budgeting in geeigneter Form in die Ausbildungscurricula der Verwaltungsfachangestellten und Verwaltungsinspektorinnen und -inspektoren integriert werden kann.“

Die Qualifizierung von Beschäftigten ist ein zentraler Aspekt für das Gelingen von Gender-Mainstreaming. Dabei geht es um die Vermittlung von Basisinformationen, um Sensibilisierung und um Motivation. Mit dieser Handlungsempfehlung sollte sichergestellt werden, dass zumindest dem Teil der neuen

⁵ [http://www.bremer-baeder.de/index.php?module=news&index\[news\]\[action\]=details&index\[news\]\[category\]=1&index\[news\]\[data\]\[news_id\]=475](http://www.bremer-baeder.de/index.php?module=news&index[news][action]=details&index[news][category]=1&index[news][data][news_id]=475)

Beschäftigten, der zentral über die Senatorin für Finanzen eingestellt wird, bei Eintritt in den öffentlichen Dienst das so wichtige Grundlagenwissen über das Prinzip des Gender-Mainstreaming bereits in der Ausbildung vermittelt wird.

Das zuständige Finanzressort berichtet, dass das Thema Gender-Mainstreaming in den betreffenden Ausbildungsgängen bisher zu unterschiedlichen Zeitpunkten in Verbindung mit unterschiedlichen Themenstellungen aufgegriffen wurde. Im Zuge der Re-Akkreditierung des dualen Studiengang Public Administration (DSPA) an der Hochschule Bremen werden am Curriculum inhaltliche Anpassungen vorgenommen. Dazu zählt auch, dass Gender-Themen fortan als fester Bestandteil im Curriculum ausgewiesen und in strukturierter Weise innerhalb der Lehre bearbeitet werden. Konkret beschäftigen sich die angehenden Verwaltungsinspektoren und -inspektorinnen nun in der Lehreinheit „Personal und Organisation“ (Modul 2.3) mit Gender-Mainstreaming und im „Haushaltsrecht“ (Modul 5.2) mit Gender-Budgeting.

Für die Verwaltungsfachangestellten ist Gender-Mainstreaming in das Lernfeld Personalentwicklung sowie in die Unterrichtseinheit „Diversity Management“ (die im Übrigen auch in allen anderen Ausbildungsgängen an der Verwaltungsschule vorgesehen ist) integriert. Gender-Budgeting ist im Lernfeld „Haushalt“ berücksichtigt.

Neben der Integration von Gender-Mainstreaming und Gender-Budgeting in die jeweiligen Ausbildungscurricula werden diese Themen auch bei der konkreten Ausgestaltung und Umsetzung der Ausbildungsmaßnahmen beachtet.

Bei den Stellenausschreibungen für die angebotenen Ausbildungsplätze wird bereits seit Jahren der Gender-Aspekt berücksichtigt.

Es wird auch ein jährlicher Ausbildungsbericht über die Ausbildung im öffentlichen Dienst der Freien Hansestadt Bremen unter Berücksichtigung der Genderaspekte erstellt. Die Grundlage für die Erstellung des Berichtes ist die zwischen der Senatorin für Finanzen und dem Gesamtpersonalrat der Freien Hansestadt Bremen geschlossene Dienstvereinbarung Ausbildung. In diesem Bericht werden für jeden Ausbildungsbereich Angaben über die Bewerbungen und erfolgten Einstellungen in die Ausbildung, differenziert nach Geschlechtern dargestellt.

Nach der erfolgten Einstellung wird insbesondere vom Aus- und Fortbildungszentrum die individuelle Situation der Auszubildenden beachtet und gegebenenfalls eine Teilzeitausbildung auf der Grundlage des § 8 Abs. 1 Satz 2 des Berufsbildungsgesetzes angeboten. Die Teilzeitausbildung bietet eine Verkürzung der Ausbildungszeit für jene Personen, die Kinder betreuen oder Angehörige versorgen. Auf diese Weise wird in Einzelfällen die Vereinbarkeit von Familie und Berufsausbildung ermöglicht. Im Dezember 2017 befanden sich insgesamt 62 Auszubildende (eingeschlossen Praktikantinnen und Praktikanten im Anerkennungsjahr) in der Teilzeitausbildung.

Neben der Teilzeitausbildung nehmen viele Beschäftigte die Möglichkeit wahr, in Teilzeit tätig zu sein und passen so das Arbeitszeitmodell den individuellen Bedürfnissen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie an.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten beträgt – gemessen an allen Beschäftigten – insgesamt 35,8 Prozent (Stand Jahresbericht 2016). In der Kernverwaltung liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei 29,8 Prozent (dies entspricht 5.035 Personen), wohingegen der Anteil in den Ausgliederungen mit 46,6 Prozent (dies entspricht 4 388 Personen) deutlicher über dem der Kernverwaltung liegt. Von den 5 035 Teilzeitbeschäftigten in der Kernverwaltung sind 86,4 Prozent Frauen, während der Anteil in den Ausgliederungen 81,3 Prozent beträgt.

In den vergangenen Jahren ist ein stetiger Anstieg der Teilzeitbeschäftigung festzustellen. Wenngleich der Anteil der Frauen noch immer recht hoch ist, lässt sich eine rückläufige Tendenz des Frauenanteils in Teilzeitbeschäftigung erkennen. Im Rückschluss bedeutet dies, dass der Anteil der Männer, die die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung nutzen, langsam zunimmt.

5. Maßnahmen um Gender-Mainstreaming in allen Bereichen zu verankern

„Jedes Ressort ergreift geeignete Maßnahmen, um den Gedanken des Gender-Mainstreaming in allen Bereichen zu verankern und einen gemeinsamen Wissensstand auch für neue Beschäftigte zu erreichen. Ferner stellen die Ressorts sicher, dass die Prinzipien des Gender-Mainstreaming bereits zu Beginn eines Prozesses integriert werden. Hierzu dient unter anderem eine verstärkte Thematisierung in den Hauskonferenzen, um eine rechtzeitige Berücksichtigung bereits in der Planungsphase beziehungsweise bei der Konzepterstellung zu gewährleisten. Dabei soll der Gender-Mainstreaming-Gedanke von den Leitungskräften im Sinne des Top-Down-Prinzips in die jeweiligen Bereiche transportiert werden.“

Über die Ausbildung von Verwaltungsfachangestellten, Verwaltungsinspektorinnen und -inspektoren hinaus ist es erforderlich, auch die dezentral eingestellten Beschäftigten sowie (neue) Führungskräfte auf dem Gebiet des Gender-Mainstreamings zu qualifizieren um einerseits den Prozess weiter voranzutreiben und andererseits den bereits erreichten Umsetzungsstand zu erhalten und zu sichern. Um den Gedanken des Gender-Mainstreaming regelmäßig in die jeweiligen Bereiche zu transportieren, werden in vielen Ressorts Leitungskonferenzen genutzt um anlassbezogen auf Genderaspekte hinzuweisen.

In den Organisationseinheiten des Finanzressorts werden die Grundsätze des Gender-Mainstreaming im Kontext des jeweiligen Aufgabenspektrums berücksichtigt.

In den Querschnittseinheiten wird bei Zulieferung von Informationen und Daten aus anderen Ressorts davon ausgegangen, dass die Prinzipien dort angewandt wurden.

Im Bereich der Finanzämter ist zu berücksichtigen, dass die täglichen Vorgänge überwiegend standardisiert und automationsgestützt abgearbeitet werden. Ob und inwieweit Genderaspekte in den bundeseinheitlichen Softwareprogrammen, aus denen die überwiegende Zahl der in den Finanzämtern verwendeten Vordrucke generiert wird, durch die programmierenden Länder berücksichtigt werden, ist nicht bekannt. Im Bereich der Steuererklärung wird schon seit langem eine technische Lösung gefordert, die starre Eintragungsmöglichkeit (1. Stelle Ehemann, 2. Stelle Ehefrau) auch im Hinblick auf Lebenspartnerschaften zu flexibilisieren. Bislang ist jedoch noch keine technische Umsetzung erfolgt.

Bei eigenen Projekten der Steuerabteilung mit den Finanzämtern (zum Beispiel Umorganisationen) wird darauf geachtet, die geschlechterspezifischen Belange der Beschäftigten zu berücksichtigen und die Geschlechter gleichermaßen zu beteiligen. Der für die Finanzämter und die LHK gemeinsam benannte Gender-Beauftragte unterstützt bei der Berücksichtigung entsprechender Belange.

Immobilien Bremen (IB) bietet in Kooperation mit dem Aus- und Fortbildungszentrum (AFZ) und anderen Ausbildungsträgern für Bewerberinnen und Bewerber und bereits beschäftigte Reinigungskräfte berufsvorbereitende und -begleitende Fortbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten an. Perspektiven für die Weiterentwicklung bestehen in den Bereichen Hausmeisterdienste und Verwaltung. Da in der Reinigung meist weibliche Beschäftigte tätig sind, sind diese Maßnahmen im Frauenförderplan verankert.

Darüber hinaus werden bei IB bedarfsbezogene Kurse zur Erweiterung der Sprachkenntnisse der Reinigungskräfte vermittelt, um Einstellungs- und Fortbildungsvoraussetzungen zu schaffen und zu verbessern.

In das Organisationshandbuch des Senators für Inneres „SIkompakt“, welches umfangreiche Informationen sowohl für langjährige als auch für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beinhaltet, wird zeitnah auch ein Themenkomplex Gender-Mainstreaming aufgenommen. Der Genderaspekt wird im Übrigen beim Senator für Inneres im alltäglichen Verwaltungshandeln inzwischen nicht

mehr separat behandelt, sondern kann – insbesondere in den bürgerorientierten Dienststellen – als weitestgehend integriert betrachtet werden.

Das Statistische Landesamt berücksichtigt bei allen Veröffentlichungen, Pressemitteilungen und den Wahlen den Genderaspekt. Für den Statistischen Verbund (Statische Ämter des Bundes und der Länder) gibt es seit 2009 den „Leitfaden zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern in den Veröffentlichungen des Statistischen Bundesamtes“ des Statistischen Bundesamtes, der bei allen Veröffentlichungen der statistischen Ämter der Länder zu beachten ist. Seit Oktober 2016 gibt es außerdem das vom Statistischen Bundesamt erstellte „Gender Glossar – geschlechtergerechte Sprache in der amtlichen Statistik“ für den statischen Verbund, das den Statistischen Landesämtern gendergerechte Formulierungshilfen für statistische Veröffentlichungen anbietet. Diese Vorgaben werden von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Statistischen Landesamtes Bremen bei Veröffentlichungen beachtet. Vor der Veröffentlichung der wissenschaftlichen Aufsätze und Tabellen überprüft der Mediendienst des Amtes die Texte entsprechend.

Aufgrund der Gender-Vorgaben des Statistischen Bundesamtes sind auch alle Erhebungsunterlagen, die an Auskunftspflichtige versandt werden und die bundesweit einheitlich verwendet werden, gegendert. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch die Vorgesetzten auf den Leitfaden des Bundesamtes hingewiesen und so sensibilisiert.

Im Bereich der Wahlen werden die durch die Wahlordnungen vorgegebenen Muster-Wahlunterlagen – sofern es sich nicht um bundeseinheitliche Vordrucke handelt – grundsätzlich „nachgegendert“, da noch nicht in allen gesetzlichen Vorlagen das Gender-Mainstreaming umgesetzt ist. Hier besteht aufgrund des sehr großen Adressatenkreises eine hohe Sensibilität. Die Vorgesetzten kontrollieren alle neuen Textvorlagen auf die Geschlechterdifferenzierung soweit diese möglich ist, bevor sie für die Verwendung freigegeben werden.

Im Bereich der Polizei Bremen wird das Thema Gender-Mainstreaming als prüfungsrelevante Tagesveranstaltung (8 UE) im Rahmen der Führungskräftequalifizierung FQ 2 (SGL-Ebene) behandelt. Hier ist die Genderfrage eingebettet in das Themenfeld „Diversity Management“.

In den Curricula des Bachelorstudiums für Polizeistudentinnen und Polizeistudenten findet sich keine explizite Darstellung des Bereiches Gender-Mainstreaming. Der Genderaspekt wird aber im Rahmen des Verfassungsrechtes und im Modul R „Organisation und Verwaltung“ behandelt. Hier insbesondere im Bereich Modul R 1 „Personaleinsatz und Personalentwicklung“ sowie R 3 „Konfliktfelder innerhalb der Organisation Polizei“. Modul R 1 hat in Gänze einen Ansatz von 1,5 SWS (Semesterwochenstunden), Modul R 3 von 2 SWS. Allerdings sind die Themen Gender-Mainstreaming in den Modulen Teilbereiche des Ganzen. Weiterhin wird der Bereich Gender-Mainstreaming anlassbezogen problematisiert im Modul E 6 Berufsethik. Dieses Modul ist mit 15 Lehrveranstaltungsstunden ausgewiesen.

Beim Senator für Umwelt, Bau und Verkehr wurden seit Beginn des Gender-Mainstreaming-Implementationsprozesses die Fachabteilungen und –referate im Sinne des Top-Down-Prozesses in den Gender-Mainstreaming-Prozess involviert:

- durch Informationsschriften und -Broschüren,
- durch wiederkehrende Information und Topdown-Weitergabe der „Arbeitshilfe Rechtsetzung“, des „Leitfadens Gender-Budgeting“ sowie der „Gender-Handlungshilfe“ an die Abteilungsleitenden des Hauses,
- durch eine Gender-Schulung im Bereich Stadtumbau/Zuwendungswesen durch das Gender Büro Berlin

Wie bei anderen verbindlichen Regelungen wird bei der Senatorin für Kinder und Bildung auf die Einhaltung von Gender-Mainstreaming hingewirkt und

anlassbezogen auch geprüft, ob eine Berücksichtigung erfolgt. Die Führungskräfte des Ressorts werden dazu angehalten, für die Berücksichtigung in ihren Verwaltungseinheiten zu sorgen. Zum Beispiel wird der Leitfaden „Gender-Budgeting“ im Ressort Kinder und Bildung weitgehend angewendet. Die Geschlechterperspektive wird in allen Phasen und Bereichen von Haushaltspolitik mitgedacht. Gender-Mainstreaming und Genderkompetenz werden zudem in Fortbildungsangeboten berücksichtigt.

Genderkompetenz wird zudem als Qualifikationsmerkmal grundsätzlich berücksichtigt. Aktuell wird im Rahmen des Auditierungs-Prozesses Beruf und Familie an einer Prozessbeschreibung auf Grundlage des Leitfadens für die Personalauswahl von der Senatorin für Finanzen gearbeitet. Hierbei sind entsprechende Formulierungsvorschläge für Auswahlkommissionen vorgesehen.

Für die Arbeit in den Schulen hat die Senatorin für Kinder und Bildung 2012 eine Handreichung zum gendersensiblen Unterricht herausgegeben. Außerdem hat die Kultusministerkonferenz 2016 die „Leitlinien zur Sicherung der Chancengleichheit durch geschlechtersensible schulische Bildung und Erziehung“ beschlossen, die auch für Bremen gelten.⁶ Schule ist kein geschlechtsneutraler Raum. In der Schule werden Geschlechtsidentität und Geschlechtsrollen von Schülerinnen und Schülern gelebt, erprobt, gefestigt, verändert, überprüft und erworben. Der Zugang zu Fächern, das Interesse an Lerninhalten und die Entscheidung für einen Beruf beziehungsweise für ein Studium sind vielfach durch geschlechtsspezifisches Rollenverhalten und geschlechtsspezifische Erwartungen gesteuert.

In den bildungspolitischen Gestaltungsfeldern ist eine die Geschlechtergerechtigkeiten reflektierende Ausrichtung Ausgangspunkt der Vorhaben. Dies betrifft:

- **Berufsorientierung:** Das Landeskonzept zum Übergang von der Schule in den Beruf formuliert für die grundlegende Organisationsstruktur des Überganges, die Jugendberufsagentur, dass die „Gleichstellung von Frauen und Männern ... als durchgängiges Prinzip verfolgt und regelmäßig – auch von parlamentarischen Gremien – überprüft ...“ werde. In den Grundsätzen zur Berufsorientierung legt daher die geltende Richtlinie der Senatorin für Kinder und Bildung das Thematisieren geschlechtsspezifischen Rollenverständnisses und geschlechtsspezifischer Rollenzuweisung bei Angeboten der Berufsorientierung fest mit dem Ziel geeignete Wege zu finden, sie zu überwinden. Geeignete Maßnahmen dazu sind zum Beispiel der Girls'- und Boys'-Day, die Potenzialanalysen sowie die Berufsfelderkundungen während der Werkstatttage.
- **Um schulpflichtigen Müttern eine Ausbildung zu ermöglichen,** werden mit den Projekten „Belem“ und „Spagat“ Möglichkeiten geschaffen, den ersten Allgemeinbildenden Abschluss nachzuholen beziehungsweise eine Berufsorientierung zu erhalten. Beide Projekte sind mit einer Kinderbetreuung verbunden. Pro Gruppe können acht Plätze vergeben werden, diese Kapazität wird derzeit jedoch nicht ausgeschöpft.
- **Begabungsorientierung:** Die Förderstrategie von Kultusministerkonferenz und Bundesministerium für Bildung und Forschung zielt insbesondere auf die Förderung von Mädchen, die trotz oftmals besserem Abschneiden in der Breite in der Spitze seltener vertreten sind.
- **Digitale Bildung:** Die frühe Heranführung an das Programmieren (Calliope, Lego) in der Grundschule soll insbesondere Mädchen begeistern.
- **MINT-Förderung:** Die durchgängige Förderung von der Kita bis zum Schulabschluss soll das Interesse von Mädchen wecken und erhalten, beispielsweise durch die Kooperation mit dem Haus der kleinen Forscher. Derzeit

⁶ Abrufbar unter:

https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2016/2016_10_06-Geschlechtersensible-schulische_Bildung.pdf

in der Entwicklung befindliche Bildungsrahmenplan 0 bis 10 wird dieses Thema aufgreifen.

- Fachkräftesicherung und –weiterentwicklung: Angestrebt wird die Ermöglichung einer möglichst vollzeitnahen Beschäftigung für Beschäftigte mit Familienpflichten durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen. Grundschullehrkräfte, bei denen es sich überwiegend um weibliche Beschäftigte handelt, erhalten zukünftig eine Stellenzulage.
- Kita-Ausbau und Ganztagsausbau: Neben bildungspolitischen Gründen sind die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Müttern wichtige Motivation für Kita- und Ganztagsausbau.
- Gute Arbeit: Die Übernahme der Beschäftigten aus Schulvereinen und Stadtteilschule, von der überwiegend Frauen betroffen sind, ermöglicht eine sozialversicherungspflichtige, unbefristete Tätigkeit.

Beim Senator für Kultur ist die Genderprüfung durch die Abteilungsleitung integraler Bestandteil des Entstehungsprozesses von Vorlagen und Konzepten. Im Rahmen des Entstehungsprozesses werden die Prinzipien des Gender-Mainstreaming integriert. Diese werden auch auf den Abteilungskonferenzen und in den regelmäßig stattfindenden Referatskonferenzen beziehungsweise Verwaltungskonferenzen thematisiert.

Bei der Neufassung des Geschäftsverteilungsplanes beim Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen wurde die Verantwortung der Vorgesetzten für die Umsetzung des Gender-Mainstreaming in die Aufgabenbeschreibung aufgenommen. Zudem wurden Fortbildungen für Führungskräfte zu Gender-Mainstreaming im Aus- und Fortbildungszentrum durchgeführt.

Gender-Mainstreaming wird in der Projektförderung zunehmend berücksichtigt und ist als Querschnittsziel in allen Themenbereichen der EU-Förderung (EFRE, ESF) eingebunden und wird dort schon bei der Projektauswahl berücksichtigt.

Bei der Erstellung von neuen arbeitsmarktpolitischen Konzepten durch den Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen wird der Ansatz des Gender-Mainstreamings berücksichtigt.

Die konkreten arbeitsmarktpolitischen Handlungsfelder des Landes Bremen sind im Beschäftigungspolitischen Aktionsprogramm für Bremen und Bremerhaven (BAP) 2014 bis 2020 zusammengeführt. Das BAP bündelt die Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF) der Jahre 2014 bis 2020. Die ESF-Mittel werden zu 100 Prozent im Rahmen des BAP umgesetzt und unter anderem durch Landesmittel des Landes Bremen ergänzt (eine weitere Kofinanzierung sind Bundesmittel der Agentur für Arbeit und vor allem der Jobcenter et cetera).

Bei der Planung und Entwicklung von Maßnahmen im Rahmen des oben genannten BAP- und ESF-Programms wird in den inhaltlichen Fördergrundsätzen (sogenannten Interventionsblättern) und darauf folgend den Vorgaben für die Projektanträge festgelegt, in welchem prozentualen Umfang Frauen und Männer in der jeweiligen Intervention erreicht werden müssen.

Die ESF-Verwaltungsbehörde und die ESF zwischengeschaltete Stelle werten alle Maßnahmen genderspezifisch aus. Das gesamte Evaluierungs- und Monitoringsystem des BAP/ESF verfolgt den Ansatz des Gender-Mainstreamings, sowohl bezogen auf die materiellen Zahlen (Teilnehmende und Beratende in den Projekten) als auch bezogen auf die eingesetzten finanziellen Mittel wird dem Ziel des Gender-Mainstreamings in der BAP- und ESF-Förderung entsprochen.

Der Senator für Justiz und Verfassung verbindet die Gedanken des Diversity Managements und Gender-Mainstreamings in verschiedenen Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen der Beschäftigten in Verantwortung der Be-

hördenleitung. Beispielhaft genannt seien die Entwicklung von Führungsleitlinien und die Fortbildung der Führungskräfte in dienststellenübergreifenden Workshops, sowie die Fortbildung „Diversity Management – Führungsthema der Zukunft“ und die weitere Vermittlung und Sensibilisierung an alle Beschäftigte in weiteren Besprechungsformaten.

6. Qualität der Genderprüfungen verbessern

„Jedes Ressort ergreift geeignete Maßnahmen, um die Qualität der Genderprüfung in Senats- und Deputationsvorlagen zu erhöhen. Als Beispiel guter Praxis genannt sei die Benennung eines Referats, das die Ausführungen zur Gender Prüfung in Senats- und Deputationsvorlagen gegenliest und die Bearbeiterinnen und Bearbeiter gegebenenfalls um Ergänzungen bittet.“

Im 4. Fortschrittsbericht wurde festgestellt, dass aus den Genderprüfungen in den Senats- und Deputationsvorlagen häufig deutlich wurde, dass Genderüberlegungen den Mainstream noch nicht erreicht hatten. Viele Formulierungen erweckten den Eindruck, dass die Bearbeiter und Bearbeiterinnen erst anlässlich der zu erstellenden Vorlage mit der Genderfrage konfrontiert wurden. So fand sich besonders häufig die formelhafte Behauptung, es gebe keine geschlechtsspezifischen Unterschiede. Insbesondere bei der Beantwortung von Bürgerschaftsanfragen tauchte auch im Berichtszeitraum immer wieder folgender Satz auf: „Die Beantwortung der Anfrage hat keine genderspezifischen Auswirkungen.“ Dies ist nicht im Sinne des Gender-Mainstreaming. Bei Bürgerschaftsanfragen geht es genau wie in anderen Senatsvorlagen um Inhalte, die unterschiedliche geschlechtsspezifische Auswirkungen haben. Diese sind zu prüfen. Ein anderes Beispiel sind Vorlagen zu Berichten. Hier gilt es nicht festzustellen, dass der „Bericht Frauen und Männer gleichermaßen betrifft“, sondern herauszuarbeiten, welche Schlüsse aus dem Bericht unter Gendergesichtspunkten gezogen werden können. Es geht darum, die Auswirkungen von Entscheidungen aber auch von bestehenden Zuständen auf die Geschlechter sichtbar zu machen um eine Steuerung überhaupt erst zu ermöglichen. Um die Qualität der Genderprüfung zu verbessern, hat die ZGF Ende 2016 eine Info-Karte mit dem Titel „Genderprüfung kurz und knapp“ veröffentlicht und großflächig in den Ressorts verteilt (siehe Anlage)⁷.

Die senatorischen Behörden verfolgen ähnliche Strategien, um die Qualität der Genderprüfungen zu verbessern. Teilweise führen die Fachabteilungen die Genderprüfungen durch, wie etwa beim Senator für Umwelt, Bau und Verkehr. Dort erfolgt die Darstellung der Genderauswirkungen bei Senats- und Deputationsvorlagen im Sinne der Verankerung des Gendergedankens in allen Arbeitsbereichen durch die vorliegenden Fachreferate. Das ist auch sinnvoll, da es bei der Genderprüfung um inhaltliche Fragen geht und der Genderaspekt in der Fachabteilung im Idealfall während des gesamten Prozesses in die Überlegungen einbezogen und berücksichtigt wurde. Ergänzend prüfen die Kolleginnen und Kollegen in den für Gremien zuständigen Stabsreferaten die Vorlagen auf die inhaltliche Berücksichtigung und Darstellung der Genderaspekte und bitten die Fachreferate gegebenenfalls um Ergänzungen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Gremienreferaten der Ressorts wie auch die Hausspitzen beachten die Genderbelange. Die Qualität der Senats- und Deputationsvorlagen hat sich beim Senator für Umwelt, Bau und Verkehr in Hinblick auf die Genderbelange und ihre Darstellung in den Gremienvorlagen seit der Implementierung des Themas kontinuierlich erhöht. Ein ähnliches Vorgehen haben auch die Senatorin für Kinder und Bildung und die Senatorin für Finanzen. Bei Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport ist der Leiter der Zentralabteilung, mit dem alle Vorlagen für Senat und Deputation hausintern abgestimmt werden, auch für Fragen des Gender-Mainstreaming zuständig und bittet Bearbeiterinnen und Bearbeiter gegebenenfalls um ergänzende Angaben im Zuge der Genderprüfung. Beim Senator für Kultur werden alle Senats-

⁷ Auch abrufbar unter: <http://landesportal.bremen.de/senat/gender-mainstreaming-17718704>.

und Deputationsvorlagen durch die Abteilungsleitung einer Genderprüfung unterzogen. Dadurch ist eine Verbesserung der Qualität der Prüfungen erreicht worden. Hinzu kommen zudem anlassbezogene Thematisierungen in Referats- und Leitungskonferenzen.

Beim Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen wurde zusätzlich ein Referat bestimmt, das die Genderprüfung aller Vorlagen systematisch sichtet. Alle Gremien-Vorlagen sind seit 2016 zudem grundsätzlich durch den Gender-Beauftragten des Ressorts mit zu zeichnen.

Beim Senator für Inneres sollen Vorlagenersteller durch ergänzende Informationen verstärkt für die Gender-Thematik sensibilisiert und dadurch die Qualität der Genderprüfungen in Senats- und Deputationsvorlagen verbessert werden.

7. Gender Prüfung bei Gesetzentwürfen

„Bei Gesetzentwürfen ist in der Begründung eine Rubrik ‚Genderprüfung‘ aufzunehmen. Die Gender Prüfung ist nach Maßgabe der ‚Arbeitshilfe Rechtssetzung‘ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Anhang zum 2. Fortschrittsbericht, BB-Drucksache 16/1229) durchzuführen.“

Gemeint ist hier nicht die Genderprüfung in der Senatsvorlage, sondern die Darstellung von Genderauswirkung in der Gesetzesbegründung selbst. Das kann entweder im allgemeinen oder im besonderen Teil der Begründung geschehen. Insbesondere dann, wenn das Gesetz selbst eine gleichstellungsrelevante Ausrichtung hat, sollten die Auswirkungen des Gesetzes auf die Geschlechter bereits im allgemeinen Teil der Begründung dargestellt werden. Ansonsten reicht eine Darstellung der Auswirkungen bei der Begründung einzelner Vorschriften im Besonderen Teil.

Diese Genderprüfung wird nicht flächendeckend gemacht. Da die Senatsvorlagen für die Gesetzesvorlagen jeweils auch eine Genderprüfung enthalten, wird in der Praxis diese Form der Genderprüfung angewandt. Die Darstellung von Genderauswirkungen in der Gesetzesbegründung ist jedoch sinnvoll, daher sollte an der Handlungsempfehlung auch künftig festgehalten werden.

8. Geschlechterdifferenzierte Daten

„Sollte – zum Beispiel anlässlich der Beantwortung parlamentarischer Anfragen – auffallen, dass bestimmte Daten nicht geschlechterdifferenziert erhoben werden, ist die Datenerhebung soweit möglich für die Zukunft anzupassen. Eingeschränkte Anpassungsmöglichkeiten bestehen bei Statistiken des Bundes beziehungsweise bei bundeseinheitlichen Vorgaben für die Datenerhebung. Hier soll in geeigneten Fällen eine geschlechterdifferenzierte Erhebung auf Bundesebene angeregt werden. Derartige geplante Anpassungen werden unter der Rubrik ‚Genderprüfung‘ dargestellt.“

Geschlechterdifferenzierte Daten sind die Grundlage jeder Genderprüfung. Ohne geschlechterdifferenzierte Datenerhebung kann nicht festgestellt werden, wo Steuerungsbedarf besteht. Sollte aus irgendwelchen Gründen eine geschlechterdifferenzierte Datenerhebung nicht möglich sein, so ist auch dies in der Genderprüfung darzustellen.

Beim Senator für Umwelt, Bau und Verkehr erfolgt die Darstellung der Genderauswirkungen bei Senats- und Deputationsvorlagen im Sinne der Verankerung des Gendergedankens in allen Arbeitsbereichen durch die vorliegenden Fachreferate, dies gilt auch für die Prüfung der Genderaspekte bei Daten und Statistiken. Das für Gremien zuständige Stabsreferat bittet die Bearbeiterinnen und Bearbeiter gegebenenfalls um Ergänzungen. Wegen der knappen zeitlichen und personellen Ressourcen ist es in aller Regel nicht möglich, unter Genderaspekten über die bestehenden Daten hinaus weitere Erhebungen und Analysen durchzuführen oder in Auftrag zu geben.

Zur Darstellung der Genderauswirkungen bei Senats- und Deputationsvorlagen gehört beim Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen auch die Prüfung der Genderaspekte hinsichtlich Daten und Statistiken, also insbesondere die Frage

der geschlechterspezifischen Differenzierung. Das für Gremien zuständige Stabsreferat oder der Gender-Beauftragte bittet die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegebenenfalls um Ergänzungen. Sollte dies kurzfristig nicht möglich, gleichwohl aber sinnvoll sein, werden entsprechende Vorgaben für zukünftige Darstellungen erbeten beziehungsweise vorgegeben.

Für die Abteilung Arbeit können arbeitsmarktpolitische Statistiken etwa zu Arbeitslosen und erwerbsfähigen und nicht erwerbsfähigen Leistungsberechtigten grundsätzlich differenziert nach Geschlecht ausgewiesen werden.

Das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm des Jobcenter Bremen weist an mehreren Stellen auf geschlechtsspezifische Befunde hin (zum Beispiel Beschäftigungsquote Frauen, Anzahl und Anteil arbeitslose Frauen, weiblich erwerbsfähige Leistungsberechtigte). Einer von fünf Handlungsschwerpunkten des Jobcenter Bremen ist der Handlungsschwerpunkt 3 „Integrationschancen von Frauen und Alleinerziehenden erhöhen“.

Bei Feststellung des entsprechenden Bedarfs werden Daten bei der Senatorin für Kinder und Bildung im Rahmen des rechtlich und praktisch Möglichen geschlechterdifferenziert erhoben.

Schulgesetzliche Verpflichtungen und Maßnahmen an Schulen sind in aller Regel für Schülerinnen und Schüler gleich. Da sich gleiche Sachverhalte durch bestehende Ungleichheit unterschiedlich auswirken können, ist eine Auswertung von schulischen Maßnahmen nach Genderaspekten grundsätzlich möglich.

Die geschlechterspezifisch aufbereiteten Ergebnisse schulischen Handelns zeigen unterschiedliche Ergebnisse, d.h. die Abnahme der Angebote oder die Wirkung des Mitteleinsatzes differiert geschlechterspezifisch. Diese Erkenntnisse werden bei als notwendig angesehener Korrektur für das Auflegen gesonderter geschlechtsspezifisch ausgerichteter Programme und Fördermaßnahmen genutzt.

Anpassungen hinsichtlich der Datenerhebung sind beim Senator für Kultur im Bereich der Projektförderung vorgenommen worden und werden dokumentiert. Im Bereich der institutionellen Förderung werden Daten bei den Eigenbetrieben Stadtbibliothek, VHS und Musikschule erhoben. Weitere Erhebungen und Anpassungen wären nur mit einem erheblichen Aufwand finanzieller und personeller Art zu leisten und können gegenwärtig von den Kultureinrichtungen nicht dargestellt werden.

Soweit möglich werden beim Senator für Inneres Daten geschlechterspezifisch erhoben. Im ehemaligen Stadtamt beziehungsweise jetzigen Nachfolgeämtern ist bei einer Vielzahl der erhobenen Daten und erstellten Statistiken eine geschlechterdifferenzierte Datenerhebung nicht möglich. Die eingesetzten DV-Verfahren sehen eine solche Differenzierung nicht vor. Die geschlechterdifferenzierte Erhebung wäre mit einem nicht vertretbaren Aufwand verbunden.

Das Statistische Landesamt kann bei bundesstatistischen Gesetzentwürfen nur zu fachlichen Inhalten Stellung nehmen. Anregungen zu geschlechterdifferenzierten Erhebungen sind im Rahmen der Anhörungen auf innenministerieller Ebene vorzubringen.

Ob eine geschlechterdifferenzierte Datenerhebung aus statistischer Sicht sinnvoll ist, hängt von der jeweiligen Fragestellung ab, die durch die Erhebung geklärt werden soll. Sofern eine Genderdifferenzierung fachlich sinnvoll ist, wird diese auch in der Erhebung entsprechend berücksichtigt.

Im Gesundheitsbereich findet seit Jahren eine kontinuierliche Verbesserung der Datenlage im Gesundheitswesen unter Genderaspekten statt.

9. Leistungskennzahlen

„Geeignete Ziele aus den vier Fortschrittsberichten zum Gender-Mainstreaming werden als Leistungskennzahlen der Ressorts aufgenommen (zum Beispiel Einführung von Gender-Mainstreaming in den Gesellschaften

per Beschluss beziehungsweise Satzungsänderung, Anzahl der Genderbeauftragten in nachgeordneten Dienststellen). Der jeweilige Erreichungsgrad ist in den Controlling-Berichten darzustellen.“

Die Senatorin für Finanzen fordert die Ressorts mit den Verwaltungsvorschriften zur Durchführung der Haushalte seit 2014 zur „Aufnahme geeigneter Ziele aus den vier Fortschrittsberichten zum Gender-Mainstreaming als Leistungskennzahlen“ auf; soweit im Haushaltsvollzug Veränderungen gegenüber dem Haushaltsplan vorgenommen werden, ist in allen geeigneten Fällen auf die Aspekte des Gender-Budgeting einzugehen (vergleiche Ziffer 1.8 der VV Durchführung). Zur Bewertung der Umsetzung wird auf die Stellungnahmen der einzelnen Ressorts verwiesen.

Darüber hinaus hat die Senatorin für Finanzen mit der Novellierung der Verwaltungsvorschriften zu § 44 Landeshaushaltsordnung zum 1. Januar 2016 den Hinweis aufgenommen, dass die Gewährung von Zuwendungen gemäß des Leitfadens zur Umsetzung des Gender-Budgeting im Zuwendungswesen auf Basis einer geschlechterspezifischen Bestandsanalyse erfolgen soll (vergleiche Ziffer 1.6 der VV-LHO zu § 44).

Die Kennzahlen zu fachlichen Aufgaben richten sich bei der Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport im Wesentlichen auf die Ausgestaltung der gesetzlichen Leistungen nach SGB II, VIII und XII. Hierzu liegen Daten zu Geschlechterverteilungen vor, allerdings ist das Geschlecht grundsätzlich nicht maßgeblich für das Beziehen gesetzlicher oder auch freiwilliger Leistungen. Daher erscheint es zur Herstellung der Gleichbehandlung der Geschlechter geboten, thematisch fokussierte Betrachtungen heranzuziehen. Diesbezüglich wird auf die Ausführungen zu Punkt 2 verwiesen, da die dort geschilderten Teilnahmeverfahren stets zu entsprechenden Daten und Darstellungen zum Gender-Mainstreaming führen.

Von der Senatorin für Kinder und Bildung werden in der Zuwendungsdatenbank ZEBRA schüler- und schülerinnenbezogene Zahlen hinterlegt, die mit den bewilligten Zuwendungen in Verbindung stehen.

10. Gender-Budgeting im Zuwendungsbereich

„Der vom Senat beschlossene Leitfaden zur Umsetzung von Gender-Budgeting im Zuwendungswesen war grundsätzlich ab 2009 (institutionelle Förderung) beziehungsweise ab 2010 (Projektförderung) anzuwenden. Es liegen bislang wenige Erkenntnisse über den Umsetzungsstand und die Auswirkungen der Genderprüfungen im Zuwendungswesen vor. Um den Einführungsprozess beurteilen zu können, ist es erforderlich, aus allen Bereichen entsprechende Informationen zusammen zu tragen. Für den nächsten Fortschrittsbericht werden die Ressorts daher auch folgende Angaben zu liefern:

- Anzahl der gewährten Zuwendungen,
- Anzahl der durchgeführten Datenerhebungen,
- Anzahl der durchgeführten Datenanalysen,
- Aussage über durchgeführte Veränderungen bei den Zielsetzungen einer Zuwendung und darüber, ob das durch die Datenanalyse zu Änderungen von bestehenden Fördervorschriften oder zu neuen Fördervorschriften gekommen ist,
- Benennung geeigneter Beispiele, bei denen Gender-Budgeting wirksam wurde.

Für die im Aufbau befindliche Zuwendungsdatenbank ZEBRA Bremen ist vorgesehen, einen Bereich für die Erhebung von Gender-Budgeting relevanten Daten ressortübergreifend bereit zu stellen, aus dem heraus Daten und Statistiken zur Auswertung, Analyse und Berichtswesen generiert und zur Verfügung gestellt werden können.“

Für einen vollständigen Überblick über die Zuwendungen der Ressorts wird auf den Zuwendungsbericht verwiesen.

Am 3. Mai 2016 hat der Senat folgenden Beschluss gefasst:

„Der Senat bittet die Ressorts, die Indikatoren für die Zielerreichung sowie der Genderkennzahlen in der Zuwendungsdatenbank ZEBRA Bremen zu erfassen. Der Senat bittet die Senatorin für Finanzen, im Zuwendungsbericht 2016 gesondert über die Zielerreichung der Förderrichtlinien und der Genderkennzahlen zu berichten.“

Die Fachanwendung „Zuwendungsdatenbank ZEBRA Bremen“ ist ein Programm für die Bearbeitung von Zuwendungsvorgängen. Dieses Programm ermöglicht es, die komplette Vergabe von Zuwendungen vom Antrag über den Verwendungsnachweis darüber abzuwickeln. Die ZEBRA Datenbank stellt zudem die Möglichkeit zur Eingabe von gleichstellungsspezifischen Indikatoren bereit (Plan- und Ist-Werte). Im Berichtszeitraum wurden die bereitgestellten gleichstellungsspezifischen Indikatoren in der ZEBRA-Datenbank nach Rücksprache mit den jeweiligen Gender-Beauftragten überarbeitet. Die Zuwendungen sind in den senatorischen Behörden sehr heterogen, so dass die am Anfang bereitgestellten gleichstellungsspezifischen Indikatoren nicht für alle Zuwendungen passten.

Um den Anpassungsprozess bei der Umsetzung der Senatsbeschlüsse zu verdeutlichen, wird hier beispielhaft der derzeitige Stand bei der Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport dargestellt. Das Ressort hat im Frühjahr 2016 den ressortinternen Musterbescheid, der für die Vergabe von Zuwendungen verwendet werden soll, um gleichstellungsspezifische Indikatoren ergänzt. Die Zuwendungsbescheide enthielten damit auch gleichstellungsspezifische Zielzahlen, über deren Erreichung in den Verwendungsnachweisen informiert werden musste. Daher mussten die Zuwendungsempfangenden erstmals in 2017 die entsprechenden gleichstellungsspezifischen Kennzahlen liefern. Hierbei traten unterschiedliche Fragen auf, die zu einer Anpassung der Datenbank führten, beispielsweise zu den abgefragten Altersgruppen.

Die Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport ist ein Beispiel guter Praxis: Dort werden Info-Briefe zum Thema Zuwendungen ressortintern verschickt. Darin werden auch Fragen zur Eingabe der gleichstellungsspezifischen Indikatoren beantwortet und aktuelle Senatsbeschlüsse dargestellt.

Es sind jedoch weitere Änderungen erforderlich, um die Indikatoren für jeden Bereich passend zu machen.

Das Gender-Budgeting im Zuwendungswesen befindet sich noch im Anfangsstadium und bedarf auch in den kommenden Jahren der Weiterentwicklung. Dies zeigt auch der letzte Zuwendungsbericht für das Jahr 2016.

Zu den Zuwendungen aus den verschiedenen Bereichen im Einzelnen:

Bei der Senatorin für Finanzen (SF) ist die Ausbildungsgesellschaft Bremen (ABiG) derzeit der einzige Bereich bei SF, in dem es Zuwendungen gibt. Aktuell ruht die Gesellschaft, seit 2014 werden keine Auszubildenden mehr eingestellt, Zuwendungen werden nur noch in Höhe der Kosten für den Wirtschaftsprüfer und Steuerberater angewiesen. Genderspezifische Analysen sind daher aktuell nicht sinnvoll/erforderlich. Sollte es wieder zu Einstellungen kommen, ist angedacht, die Anteile der männlichen und weiblichen Auszubildenden in den jeweiligen Ausbildungsgängen zu erheben.

Auch beim Senator für Inneres ist der Umfang der Zuwendungen eher gering. In 2016 wurden sieben Zuwendungen im Rahmen des Programms „Stopp Jugendgewalt“ gewährt (Projektförderung), darüber hinaus drei Zuwendungen aus dem Bereich Verkehrserziehung (institutionelle und Projektförderung). Sämtliche Zuwendungsvorgänge werden über die Datenbank ZEBRA abgewickelt. Dort werden auch entsprechende Daten zur Genderrelevanz erfasst.

Im Haushaltsjahr 2016 wurden für die schulische Bildung insgesamt 449 Zuwendungen bewilligt. Eine Verkoppelung der bewilligten Zuwendungen mit Schülerzahlen erfolgt über die Zuwendungsdatenbank ZEBRA. Die Zuwendungen dienen der Umsetzung der Ziele und Aufgaben des Schulgesetzes und unterstützen somit das Ziel, alle Schülerinnen und Schüler geschlechtssensibel zu bilden. Für den Bereich der frühkindlichen Bildung wurden im Haushaltsjahr 2016 535 Zuwendungen bewilligt. Die Einführung von Genderkennzahlen wird angestrebt.

Die Projektförderung wird beim Senator für Kultur seit 2017 hinsichtlich der Genderprüfung erweitert durchgeführt. Die Antragstellerinnen und Antragsteller von Projektförderung sind aufgefordert Angaben zu den geplanten Teilnehmerinnen und Teilnehmer beziehungsweise Besucherinnen und Besucher differenziert nach Geschlechtern und Altersgruppen zu machen und dies nach Abschluss des Projektes im Sachbericht zu berichten. Im Bereich der Künstlerförderung ist in den letzten Jahren eine annähernd zahlenmäßig gleiche Verteilung von Anträgen von Künstlerinnen und Künstlern zu vermerken. Die Fachjurs sind in der Regel paritätisch weiblich und männlich besetzt. Im Bereich der institutionellen Förderung werden in der Regel die Zuwendungen an juristische Personen vergeben, so dass eine Zuordnung nach den Gender-Mainstreaming-Prinzipien kaum möglich ist. Die Datenerhebung differenziert nach Geschlechtern wird gegenwärtig in den Eigenbetrieben Stadtbibliothek, Musikschule und VHS vorgenommen. Die Daten (Besuche gesamt, männlich, weiblich, teilweise Altersgruppen) werden kontinuierlich im Rahmen des Controllings berichtet. Bei den übrigen Zuwendungsempfängern ist eine solche Datenerhebung gegenwärtig nicht möglich, da die vorhandenen Instrumente dazu nicht ausreichen und die Einführung neuer nur unter Einsatz erheblicher personeller oder finanzieller Ressourcen realisiert werden könnte. Generell lässt sich für den Kulturbereich sagen, dass in der Regel mehr Frauen als Männer die Angebote der Kultureinrichtungen wahrnehmen, wie dies punktuelle Besucherbefragungen, Publikumserhebungen der Einrichtungen o.ä. zeigen.

Im Bereich Wissenschaft findet der Gender-Gesichtspunkt in den Zuwendungen mit den Forschungsinstituten explizit Berücksichtigung. Über die weitere Entwicklung und Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Mitarbeiterinnen in den Instituten wird jährlich berichtet. Im Wissenschaftsbereich werden zudem verschiedene Projekte über das EFRE-Programm gefördert. Hier erfolgt die Genderprüfung bereits bei der Antragstellung und ist somit automatisch Bestandteil der Zuwendung, da die Antragsteller eine Umsetzungsverpflichtung eingehen.

In der Gesundheitsabteilung erfolgen seit mehreren Jahren Zuwendungen auch unter Genderaspekten. Die Förderungen und Angebote richten sich an die drei Lebenswelten Kinder und Jugendliche, Erwachsene mittleren Alters und ältere Menschen. Innerhalb dieser Gruppen gibt es spezifische Zielgruppen wie beispielsweise Schwangere, Familien, Personen mit besonderen Infektionsrisiken für HIV. Diese werden, teils in frauen- und männerspezifischen Projekten, besonders berücksichtigt. Projekte der Gesundheitsförderung wenden sich an beide Geschlechter und werden ausweislich der Jahresberichte auch von beiden Geschlechtern wahrgenommen. Insgesamt wurden im Gesundheitsbereich 19 Zuwendungen gewährt. Da es sich bei diesen Förderungen größtenteils um institutionelle Förderungen handelt, konnte keine statistische Auswertung erfolgen und die Fördervorschriften wurden nicht angepasst. Die Mehrzahl der Zuwendungsempfänger richten ihre Angebote bereits nach Genderaspekten aus.

Die konkreten arbeitsmarktpolitischen Handlungsfelder der Abteilung Arbeit des Senators für Wirtschaft, Arbeit und Häfen des Landes Bremen sind im Beschäftigungspolitischen Aktionsprogramm für Bremen und Bremerhaven (BAP) 2014 bis 2020 zusammengeführt. In großem Umfang richtet sich die Förderung des BAP an arbeitslose Menschen im Land Bremen, daher wird im Rahmen der Planungen darauf Wert gelegt, dass zumindest der durchschnittliche Frauenanteil, der sich in der Statistik der Agentur für Arbeit abbildet, erreicht wird.

Aktuelles Beispiel: Mit dem Programm „Perspektive Arbeit - LAZLO“ unterstützt das Land Bremen gemeinsam mit den Jobcentern Bremen und Bremerhaven die befristete sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von 500 langzeitarbeitslosen Menschen durch Lohnkostenzuschüsse. Im Rahmen der Programmumsetzung wird angestrebt, dass 60 Prozent der Programmteilnehmenden Frauen sein sollen. Zudem ist definiert, dass 15 Prozent aller Programmteilnehmenden, die über die Jobcenter zugewiesen werden, (Allein-)Erziehende sein sollen. Darüber hinaus wird eine verstärkte Förderung für weibliche Teilnehmende vorgenommen, zum Beispiel um Frauen in nicht frauentypischen Berufen (Berufskraftfahrerin und Berufskraftfahrer) zu fördern. Auch Bildungsmaßnahmen werden gesondert für weibliche Teilnehmende aufgelegt, so zum Beispiel das Projekt Frau, Schule, Beruf, das dazu dient den qualifizierten Schulabschluss nachzuholen. Dies wird in einer reinen Frauengruppe gemacht, um das Ziel, das Frauen gegebenenfalls in gemischten Gruppen schwieriger realisieren könnten, zu erreichen. Weiterhin wird explizit Beratung zur Existenzgründung und arbeitsmarktorientierte Beratung ausschließlich für Frauen im BAP gefördert. Eine weitere Schwerpunktsetzung erfolgt zurzeit im Bereich der Zielgruppe der Alleinerziehenden. In Bremen-Nord wird ein Projekt aufgelegt, das alle Aspekte der beruflichen Weiterentwicklung passgenau auf die Teilnehmenden zuschneidet, um bei der sehr heterogenen Gruppe der Alleinerziehenden zu Erfolgen zu gelangen.

Das AVIB – Integrationsamt – achtet bei der Förderung von Integrationsprojekten bei der Besetzung der Zielgruppenarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen grundsätzlich auf Geschlechtergleichheit. Dies fließt als Auflage entsprechend in die zu treffenden Bewilligungsentscheidungen ein.

Im Geschäftsbereich der Senatskanzlei werden insbesondere im Stadtteilmanagement (sehr kleinteilige) Zuwendungen aus den sogenannten Globalmitteln in Abstimmung mit den Beiräten bewilligt. Die Senatskanzlei hat eine Arbeitsgruppe bestehend aus Vertretern der Beirätekonferenz, der Ortsämter und der Senatskanzlei gebildet, mit dem Ziel die bisherige Förderrichtlinie auch im Hinblick auf Gender-Budgeting im Zuwendungswesen anzupassen. Dabei sollen auch Zielkriterien für die Erfassung in der ZEBRA-Datenbank entwickelt werden.

Der Senator für Justiz und Verfassung verfügt selbst über einen im Vergleich zum gesamten Zuwendungshaushalt sehr geringen Zuwendungsumfang nach Fördervolumina und Anzahl der Zuwendungsempfänger. Über verschiedene Instrumente der Steuerung im Projektmanagement liegt ein starkes Augenmerk auf den Genderaspekten. Hierbei werden Zuwendungen an freie Träger vergeben, die wirkungsorientierte arbeitsmarkt- und sozialorientierte Maßnahmen zur Unterstützung Inhaftierter oder von Haft bedrohter Personen sowie kriminalpräventive Maßnahmen, die im erheblichen öffentlichen Interesse stehen, erbringen. Es erfolgt eine enge Kooperation mit weiteren beteiligten Ressorts, beispielsweise bei dem „StalkingKIT-Projekt“ und dem „Täter-Opfer-Ausgleich“. Darüber hinaus wird beispielsweise die öffentliche Rechtsberatung gefördert, um Personen, die nicht über die notwendigen Mittel verfügen, eine Rechtsberatung zu ermöglichen.

Besondere Entwicklungen im Berichtszeitraum:

Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen: Die in der betrieblichen Investitionsförderung schon seit längerem verankerte Bonusförderung für die Schaffung von Frauen-Arbeitsplätzen wurde im Ressortdahingehend erweitert, dass Investitionen, durch die in besonderer Weise Arbeits- oder Ausbildungsplätze für Frauen geschaffen werden oder die in besonderer Art und Weise zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen, als „besonderer Struktureffekt“ gewertet werden können, was wiederum zu einem erhöhten Fördersatz führen kann. Die in der betrieblichen Investitionsförderung schon seit längerem verankerte Bonusförderung für die Schaffung von Frauen-Arbeitsplätzen wurde dahingehend erweitert.

Der Senator für Inneres: Für die neuen Ämter nach der Neustrukturierung der Aufgaben des Stadtamtes (Ordnungsamt, Migrationsamt, Bürgeramt) wird derzeit geprüft, welche Beauftragtenfunktionen übergreifend wahrgenommen werden können. Dazu gehört auch die Funktion einer/eines Genderbeauftragten.

Die Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz: Durch die Neugründung der Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz (SWGv) im Jahr 2015 musste auch die Verwaltung auf eine neue Grundlage gestellt werden. Daher mussten auch für die Bereiche Wissenschaft und Gesundheit die Genderaspekte neu berücksichtigt werden. In den einzelnen Abteilungen werden die Bemühungen der letzten Jahre weiter fortgesetzt.

Für das Ressort der Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz ist eine Genderbeauftragte kommissarisch benannt.

Die Hochschule Bremen, die Hochschule Bremerhaven, die Hochschule für Künste und die Universität haben Genderbeauftragte benannt. Nachgeordnete Ämter und Eigenbetriebe sind im Wissenschaftsbereich nicht vorhanden. Die Hochschulen sind gemäß § 2 Abs. 1 BremHG Körperschaften des öffentlichen Rechts und Einrichtungen der Freien Hansestadt Bremen.

Abhängig von der jeweiligen Lebenswelt, beziehungsweise der betroffenen Personengruppe werden die Angebote des Gesundheitsbereichs entweder geschlechtsneutral angeboten wie beispielsweise die Schuleingangsuntersuchungen oder bewusst zielgerichtet aufgrund des Sachverhaltes. Ein Beispiel hierfür sind die spezifischen Impfungen für Mädchen wie die HPV-Impfung und die Impfung gegen Röteln.

Im Bereich Wissenschaft ist die Umsetzung des Wissenschaftsplanes Ziel des Produktplans 24 – Hochschulen und Forschung (PGL 24). Der Wissenschaftsplan 2020 enthält die Geschlechtergleichstellung als ein wesentliches strategisches Ziel. Die Umsetzung erfolgt über die Zielvereinbarungen mit bestimmten Kennziffern, die auch überprüft werden.

Im Hochschulbereich wurden im gesamten Zeitraum umfangreiche Maßnahmen zur umfassenden und tatsächlichen Geschlechtergleichstellung durchgeführt. Alle Hochschulen verfügen über Zentrale Kommissionen für Frauenfragen und Frauenbeauftragte. Der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal liegt gleichbleibend bei 36 Prozent. Dies gilt auch bei den Professuren. Hier übersteigt der Frauenanteil (29 Prozent in 2016) den bundesdeutschen Anteil (24 Prozent).

Die umfangreichen Angebote des Kompetenzzentrums Frauen in Naturwissenschaft und Technik sollen fortgesetzt werden. Bund und Länder bereiten derzeit eine Bund-Länder-Vereinbarung zur Fortsetzung des Professorinnen-Programms vor (siehe Anlage 2 Projektbeschreibungen der Ressorts).

Mit der zum 1. Juli 2010 in Kraft getretenen Novellierung des Bremischen Hochschulgesetzes konnte eine Neujustierung der Regelung zur Geschlechtergleichstellung erreicht werden. Die 2007 eingeführte flexible Frauenquote wurde durch eine Mindestquote von 40 Prozent für alle Selbstverwaltungsgremien der Hochschule ersetzt. Dieses Ziel wird weiterhin intensiv verfolgt.

In Zusammenarbeit mit der Universität Bremen werden verschiedene Projekte durchgeführt, die speziell auf die Förderung der Kompetenzen von Mädchen und jungen Frauen ausgerichtet sind. Das Kompetenzzentrum Frauen in Naturwissenschaft und Technik ist eine gemeinsame Einrichtung von allen naturwissenschaftlich-technischen Fachbereichen der Universität Bremen mit dem Ziel, die Teilhabe von Frauen in ihren Studiengängen zu verbessern. Wesentliche Schwerpunkte sind:

- die Erzielung höherer Studentinnenanteile durch die Bündelung der Maßnahmen,

- der Wissenstransfer in Bezug auf geschlechtergerechte Studienreformen und
- die qualitätssichernde Integration der Maßnahmen in das Regelangebot.

Das Innovationszentrum MINT bündelt die Aktivitäten der Hochschule Bremen im Bereich MINT. Die Projekte unterstützen die Studierenden über alle Studienphasen hinweg – von der Studienorientierung bis zum Berufseinstieg. Dazu werden unter anderem ein studentisches Mentorinnen- und Mentoren-Programm, neue Lehr- und Lernkonzepte, interdisziplinäre Projektwochen und studiengangübergreifende Vorlesungen angeboten.

Zahlreiche Angebote wie meetMINT-Hochschule für Schülerinnen ab 14 Jahren, Führjahrs- und Herbstakademien für Schülerinnen ab der 9. Klasse, die Teilnahme am Girls´ Day und die jährliche Veranstaltung „Wie werde ich FH-Professorin“ sind Beispiele für die umfangreiche Arbeit der Hochschule im MINT-Bereich.

Die Hochschule Bremen bietet fortlaufend den "Internationalen Frauenstudiengang Informatik" (IFI), B.Sc. an. Der bundesweit erste monoedukative Informatikstudiengang soll dazu beitragen, den Anteil an Frauen in der Informatik zu erhöhen. Die Ausbildung in diesem Studiengang erfolgt vorwiegend monoedukativ, das heißt grundlegende Veranstaltungen werden ausschließlich für Frauen angeboten und in kleinen Gruppen unterrichtet.

Frauenförderung und Gleichstellungsarbeit sind Querschnittsaufgaben, die in allen Bereichen der Hochschule für Künste Beachtung finden: sowohl in Lehre, Forschung und Studium als auch in der Hochschulverwaltung, der Organisations- und Personalentwicklung.

Der Arbeitsbereich „Frauen und Gleichstellung“ der Hochschule für Künste (HfK) unterstützt Akteurinnen und Akteure aus allen diesen Bereichen mit Ideen, Konzepten und Maßnahmen. Zugleich setzt er eigene Ideen in strukturverändernde und frauenfördernde Maßnahmen um, die sich an verschiedene Zielgruppen der Hochschulmitglieder richten. Dies spiegelt sich auch in der Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligung, sexueller Belästigung und Gewalt und dem Gleichstellungskonzept der HfK wider.

Das Büro für Gleichstellung setzt sich für die Durchführung von Zielinhalten des Gender-Mainstreaming an der Hochschule Bremerhaven ein, die im "Frauengleichstellungsprogramm der HS Bremerhaven für den wissenschaftlichen Bereich" festgelegt wurden.

Bei allen hochschulinternen Vorhaben und Entscheidungen sollen die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig berücksichtigt werden, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt. Die Geschlechterrollen von Männern und Frauen sind sozial und kulturell unterschiedlich geprägt. Die Frauenbeauftragten⁸ der HS Bremerhaven beraten die Hochschule und arbeiten wirkungsvoll mit der Hochschulleitung⁹ zusammen. Unter anderem fand am Deutschen Diversity Tag 2017 der Aktionstag „Alle erreichen! Vielfältiges Lernen und Lehren“ statt, der als Kooperation zwischen dem Büro für Gleichstellung/Projekt „Mut zu MINT“, der Servicestelle Lernen und Lehren und der Stabsstelle Diversity Management organisiert wurde.

Die Senatorin für Kinder und Bildung:

Personalentwicklung im Schulbereich: Aus der Funktionsstellenbesetzung innerhalb der Schulleitungen lässt sich ersehen, dass hier deutliche Verbesserungen erreicht wurden: Im Bereich der Grundschulleitungsstellen, ergibt sich ein

⁸ <https://www.hs-bremerhaven.de/hochschule/gleichstellung-familie-und-gesundheit/gleichstellung-von-frauen/frauenbeauftragte/>

⁹ <https://www.hs-bremerhaven.de/hochschule/profil/hochschulleitung/>

Anteil von rund 85 Prozent weiblichen Stelleninhaberinnen. Bei einem Gesamtanteil von Frauen im Grundschullehrbereich von 88 Prozent nähert sich dies in etwa der Geschlechterverteilung an.

Auch bei den Oberschulen und Gymnasien ist eine ausgeglichene Geschlechterverteilung bei den Leitungsstellen erreicht, an den Oberschulen sogar ein leicht erhöhter Wert im Vergleich zur Geschlechterverteilung (69 Prozent zu 65 Prozent).

Im Bereich der stadtbremischen berufsbildenden Schulen werden ab 1. August 2017 25 Prozent der Schulleitungen weiblich sein. Innerhalb der Schulleitungsfunktionen (Stellvertretungen und Abteilungsleitungen) stellt sich das Bild aktuell wie folgt dar: Bei den stellvertretenden Schulleitungen 37 Prozent weiblich; bei den Abteilungsleitungen 69 Prozent weiblich. Im Rahmen der Meilensteingespräche mit den Schulen ist das Thema Frauenförderung in Leitungsfunktion ein feststehender Tagesordnungspunkt.

Um den Anteil von männlichen Lehrkräften insbesondere an den Grundschulen, der derzeit rund 11 Prozent beträgt, zu erhöhen, werden im Rahmen einer Kooperation mit der Universität Bremen im Projekt „rent a Teacherman“ Studenten an Schulen ohne männliche Lehrkraft geschickt. Ziel des Projektes ist es, kurzfristig für männliche Ansprechpartner für alle Kinder, insbesondere für Jungen, zu sorgen und langfristig den sich durch die fehlenden Männer verfestigten Rollenklischees entgegenzuwirken.

Personalentwicklung in der Verwaltung: Im Bereich der Verwaltung wurde eine gesonderte Ansprache von Frauen in Führungspositionen vorgenommen mit dem Ziel, Frauen zur Übernahme weitergehender Verantwortung zu motivieren und dabei zu unterstützen.

Der Senator für Justiz und Verfassung berücksichtigt bei allen Maßnahmen, ob diese eine geschlechtergerechte Wirkung entfalten. So wurde neben den vorhandenen, vom Sozialressort geförderten Angeboten mit der Einführung der Verordnung zur Ausführung des Gesetzes über die psychosoziale Prozessbegleitung im Strafverfahren¹⁰ mit Wirkung zum 1. Januar 2017 für besonders schutzbedürftige Verletzte einer Straftat, in jedem Stadium des Strafverfahrens die Möglichkeit geschaffen, psychosoziale Prozessbegleitung zu erhalten. Daneben findet eine stetige wirkungsorientierte Anpassung beispielsweise der ressortübergreifenden Maßnahmen für Straffällige oder von Straffälligkeit bedrohter Personen, hier insbesondere unter Berücksichtigung der Bedarfe jugendlicher Delinquenten, statt. So werden auch bei der Konzipierung von Maßnahmen zur Haftvermeidung oder Haftverkürzung Aspekte, die zu einer gendergerechten Angebotspalette führen, berücksichtigt.

Aufgrund des justizspezifischen Gesetzauftrags ist eine Bürgerbeteiligung nur in eng umgrenzten Bereichen möglich. Dies umfasst beispielsweise im Rahmen der Resozialisierung Straffälliger die Zusammenarbeit im Quartier (RESO-West et cetera).

C. Fazit und Ausblick

Zusammenfassend ergibt sich ein unterschiedliches Bild zum Umsetzungsprozess. Während bestimmte Bereiche schon weit fortgeschritten sind und Gender-Mainstreaming selbstverständlich beachten, ist in anderen Bereichen noch Verbesserungspotenzial gegeben.

Dies wird insbesondere bei einem Blick auf die Handlungsempfehlungen deutlich, die aus den letzten drei Fortschrittsberichten hervorgegangen sind. Es ist festzustellen, dass es einige Bereiche gibt, in denen die Umsetzung von jeher schwierig war und immer noch ist. So war bereits im 2. Genderbericht von 2006 empfohlen worden, Senats- und Deputationsvorlagen einer Genderprüfung zu unterziehen. Auch der 3. und 4. Genderbericht enthielt hierzu eine Empfeh-

¹⁰AGPsychPbG – Ausführungsverordnung mit Wirkung zum 1. Januar 2017.

lung. Dennoch wurden auch im vergangenen Berichtszeitraum die Genderprüfungen nicht selten formelhaft beantwortet. Gleiches gilt für die Bereitstellung von genderspezifischen Daten, die nach wie vor nicht immer erfolgt.

Nach der Bremischen Verfassung sind insbesondere das Land und die Stadtgemeinde verpflichtet, für die gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter in Staat und Gesellschaft durch wirksame Maßnahmen zu sorgen. Die Ressorts werden mit den Haushaltsplänen ermächtigt, im Rahmen dezentraler Verantwortung für wirksame Maßnahmen Ausgaben zu leisten und Verpflichtungen einzugehen. Besonders beim Gender-Budgeting sind weitere Entwicklungsschritte bei allen an der Haushaltsaufstellung Beteiligten notwendig. Die Senatorin für Finanzen wird zukünftig verstärkt auf die Erstellung gleichstellungsorientierter Produktpläne hinwirken. Zudem wird die ZGF im Rahmen der Haushaltsaufstellung Anregungen geben und Vorschläge unterbreiten. Zur Unterstützung wird die Senatorin für Finanzen eine Handlungshilfe „Kursbuch Gender-Budgeting“ unter Beteiligung der ZGF erstellen. Bei der Fortbildung beziehungsweise Sensibilisierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften durch Schulungen beziehungsweise durch Thematisierung in Hauskonferenzen und Abteilungsleitungssitzungen gilt es im kommenden Berichtszeitraum ein besonderes Augenmerk auf den Generationenwechsel in vielen Dienststellen zu richten: Die neuen Beschäftigten brauchen neue, am besten fachbezogene Fortbildungsangebote.

Die Verknüpfung von Gutachter- und Studienaufträgen mit Genderfragestellungen ist ein weiteres Beispiel. Dieses Thema war bereits 2006 im 2. Genderbericht als Handlungsempfehlung enthalten, wurde bis jetzt aber noch nicht verpflichtend in die „Arbeitshilfe für die Beauftragung von externen Gutachter- und Beratungsaufträgen“ aufgenommen.

In einigen Bereichen sind im vergangenen Berichtszeitraum durchaus auch Fortschritte erzielt worden. So sind beim Senator für Umwelt, Bau und Verkehr und bei der Senatorin für Kinder und Bildung gendergerechte Beteiligungsverfahren selbstverständlich, die Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport hat bereits Leitlinien für geschlechtergerechte Beteiligungsverfahren aufgestellt und beim Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen wird daran gearbeitet. Von den Ergebnissen der Arbeitsgruppe für die Entwicklung eines Leitbildes Bürgerbeteiligung unter Mitwirkung der Ressorts, dem Bremer Netzwerk Bürgerbeteiligung und der Politik wird die gesamte Verwaltung profitieren. Auch bezüglich der Verankerung von Gender-Mainstreaming in den Mehrheitsgesellschaften wurden im Berichtszeitraum Fortschritte erzielt. So wurde bereits bei einigen Gesellschaften ein entsprechender Passus in die Satzung aufgenommen, beziehungsweise ist geplant, dies bei der nächsten Änderung aufzunehmen.

Ein weiterer Fortschritt ist, dass Gender-Mainstreaming und Gender-Budgeting in den Ausbildungscurricula der Verwaltungsfachangestellten und Verwaltungsinspektorinnen und -inspektoren an verschiedenen Stellen in den Lehrplan integriert wurden.

Neue Handlungsempfehlungen sollen in diesem Bericht nicht ausgesprochen werden. Vielmehr sollen zunächst die noch offenen Handlungsempfehlungen aus den vorherigen Berichten abgearbeitet werden. Zusätzlich werden in den kommenden Jahren, Schwerpunktprojekte zum Gender-Mainstreaming in den einzelnen Ressorts bearbeitet. Für die Einzelheiten wird auf die Projektbeschreibungen der Ressorts in der Anlage verwiesen.

Der nächste Fortschrittsbericht zu Gender-Mainstreaming soll nach Ablauf von vier Jahren erscheinen und insbesondere über die Fortschritte in den oben genannten Bereichen sowie die Schwerpunktprojekte berichten.

Anlagen:

1. Projektbeschreibungen der Ressorts
2. Infokarte Gender Prüfung kurz und knapp

Der Senator für Kultur:

Gender-Mainstreaming im Kulturbereich

In Bremen ist Frauenförderung schon seit 1983 Bestandteil von Kulturförderplänen. Der Senator für Kultur fördert Zusammenschlüsse von Künstlerinnen (zum Beispiel den Künstlerinnenverband Bremen, GEDOK, mit dem temporären Projektraum Vor dem Steintor, das Bremer Frauenmuseum e. V., Frauenmusikgruppen et cetera) ebenso wie Einzelkünstlerinnen und -künstler. Darüber hinaus fördert der Senator für Kultur Einrichtungen zur spezifischen Förderung von Frauen, wie belladonna Kultur. Bildung und Wirtschaft e. V. oder thealit Frauen. Kultur. Labor.

Auch bei der Einstellung von Frauen konnten gute Erfolge erzielt werden. Im Bereich der Museen sind über 50 Prozent der Beschäftigten, häufig auch in Führungspositionen, weiblich. Viele Einrichtungen im Bereich der darstellenden Kunst, der kulturellen Bildung und der Soziokultur werden von Frauen geleitet.

Besucherinnen und Besucher von Kunstmuseen und Theatern sind traditionell eher weiblich.

Demgegenüber wies eine bundesweite Studie des Deutschen Kulturrates über die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern im Kulturbereich 2016 auf eklatante Mängel in allen künstlerischen Sparten in Deutschland hin.

Vor dem Hintergrund der bestehenden Aktivitäten in Bremen stellt sich die Frage, ob eine zusätzliche Förderung von Frauen in unserer Stadt im Sinne der Studie des Deutschen Kulturrates erforderlich ist.

Der Senator für Kultur hat eine Vielzahl von Gesprächen mit Frauenkultureinrichtungen, Künstlerinnen, dem Künstlerinnenverband Bremen, der Zentralstelle für die Gleichberechtigung der Frau und Einrichtungen der Wirtschaftsförderung für Frauen geführt, um dies zu hinterfragen. Das Ergebnis dieser ersten Bestandsaufnahme ist, dass auch in Bremen durchaus noch Handlungsbedarf besteht.

Nach diesen ersten Gesprächen wurden die folgenden Handlungsfelder als erste Arbeitsthemen identifiziert:

- Förderung des Eigenmarketings von Künstlerinnen und weiblichen Kulturschaffenden,
- Bildung eines Frauennetzwerkes durch die Förderung von Kooperationen zwischen Frauen in Bremer Kultureinrichtungen und Einzelkünstlerinnen,
- Förderung von Frauen mit Migrationshintergrund,
- Förderung von Künstlerinnen und weiblichen Kulturschaffenden über 50 Jahren,
- Förderung von Genderaspekten bei Entscheidungen,
- Förderung familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle und der Rückkehr von Frauen nach Erziehungszeiten in kulturelle Berufe.

Der Senator für Kultur richtet derzeit ein Arbeitsforum ein, das in drei Schritten ein Förderkonzept zum Gender-Mainstreaming in und durch die Kultur erstellen soll.

Der erste Teil wird das Thema Frauenförderung beinhalten. Hierfür wird sich das Arbeitsforum damit befassen, inwieweit die Ergebnisse der Studie des Deutschen Kulturrates für Bremen gelten und welche Maßnahmen in Bremen gegebenenfalls erforderlich sind. Dabei sollen insbesondere die schon identifizierten Handlungsfelder bearbeitet werden.

Der zweite Teil des Förderkonzeptes wird das Thema Männerförderung beinhalten. In vielen Kultureinrichtungen sind Männer eher in der Minderheit unter

den Besuchern, hier wird das Förderkonzept betrachten, mit welchen konkreten Maßnahmen man dies ändern kann.

Der dritte Teil wird sich mit dem Thema LSBTIQ¹¹ beschäftigen und dafür ebenfalls Handlungsschwerpunkte und konkret erforderliche Fördermaßnahmen definieren.

Die Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport:

1. Begegnungsorte für ältere Menschen

Bei der Analyse der IST-Situation war auffällig, dass die meisten „Begegnungsorte“ für ältere Menschen überwiegend von Frauen besucht werden. Männer bilden eine Minderheit. In einzelnen Begegnungsorten liegt ihr Anteil unter 5 Prozent. Die Programme orientieren sich an den überwiegend teilnehmenden Frauen, das heißt werden von Frauen (überwiegend Begegnungsortleiterinnen) für Frauen (Besucherinnen) entwickelt und fortgeschrieben.

Bei der Neukonzeptionierung der Begegnungszentren für ältere Menschen wurde deshalb dieser Punkt als besondere Herausforderung für die Neuaufstellung der Treffpunkte definiert. Die Träger sind gehalten, ihre Programme und Schwerpunkte zu überprüfen und gezielt Angebote zu machen, die auch Männer ansprechen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Männer im Alter auch in besonderem Maße von Isolation betroffen sein können und zum Beispiel gesundheitsfördernde und teilhabeorientierte Angebote weniger selbstverständlich annehmen. Die Träger werden nun im Rahmen von Best-Practice-Workshops dabei unterstützt, adäquate Angebote für Männer zu entwickeln (ohne dabei die Frauen, die die Begegnungsorte bereits besuchen, zu verlieren).

2. Selbsthilfe und Projektförderung für Migrantinnen und Migranten

Bei der Selbsthilfe- und Projektförderung für Migrantinnen und Migranten liegt einer der Schwerpunkte auf der Förderung von Projekten für Frauen und Mädchen unterschiedlicher Herkunft. In diesem Bereich ist der Bedarf an Selbsthilfegruppen wie zum Beispiel Gesprächskreisen besonders hoch. Die Frauen und Mädchen brauchen einen „geschützten“ Raum, um ihre Erfahrungen auszutauschen und sich gegenseitig zu unterstützen. Aus der Wohnraumbegleitung für geflüchtete Menschen ist bekannt, dass gerade Frauen Angebote der Teilhabemöglichkeiten im öffentlichen Raum nicht annehmen wollen (und gegebenenfalls auch nicht dürfen). Es können daher nicht alle Zielgruppen mit den quartiersbezogenen Veranstaltungen oder Angeboten erreicht werden. Die Selbsthilfeprojekte werden oftmals von Personen aus dem eigenen Kulturkreis initiiert. Das erleichtert die Teilnahme und stellt gegebenenfalls eine Brücke zu anderen Angeboten dar.

3. Sprachkursbegleitende Kinderbetreuung flächendeckend sicherstellen

Fehlende Kinderbetreuung führt dazu, dass Frauen mit Migrationshintergrund oftmals weniger als Männer an Sprach- und Integrationsangeboten teilnehmen können. Insbesondere bei geflüchteten Frauen zeigt sich, dass ihr Zugang zum Spracherwerb begrenzt ist; die Folgen sind eingeschränkte Möglichkeiten der Teilhabe am sozialen Leben und der eigenständigen Existenzsicherung. Frauen mit Migrationshintergrund sind in Bremen besonders häufig von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen.

Zentrales Instrument für den Spracherwerb und die Orientierung in Deutschland sind die Integrationskurse des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF), außerdem werden durch das BAMF sogenannte Erstorientierungskurse angeboten. Für Geflüchtete, die aufgrund ihres Aufenthaltsstatus von der Teilnahme an den Kursen ausgeschlossen sind, bietet die Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport eigene, kommunal finanzierte Sprachkurse an.

¹¹ LSBTIQ steht für Lesbisch Schwul Bi Trans* Inter* Queer

Die kursbegleitende Kinderbetreuung ist uns dabei ein wichtiges Anliegen. Aktuell unterstützen wir zwei Integrationskursträger bei der Durchführung einer kursbegleitenden Kinderbetreuung, einer davon nimmt ergänzend ein entsprechendes Finanzierungsangebot des BAMF in Anspruch. Außerdem gibt es aktuell einen kommunal finanzierten Sprachkurs mit Kinderbetreuung. Unser Ziel für das Jahr 2018 ist es, das Angebot an sprachkursbegleitender Kinderbetreuung auszubauen.

Um möglichst viele Träger zu motivieren, die entsprechende Finanzierung des BAMF in Anspruch zu nehmen, werden wir im Mai 2018 gemeinsam mit dem BAMF, dem Landesjugendamt, dem Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen und der ZGF eine Informationsveranstaltung organisieren, um über Angebot und Modalitäten der Antragstellung zu informieren. Wo die Bundesfinanzierung nicht greift, werden wir auch weiterhin kommunale Unterstützung bereitstellen. Ziel ist es, sowohl bei den Integrationskursen als auch bei den kommunal finanzierten Sprachkursen ein flächendeckendes Angebot an kursbegleitender Kinderbetreuung zur Verfügung zu stellen.

Der Senator für Umwelt, Bau und Verkehr:

Gender-Relaunch des Internetauftritts „bauumwelt.de“

Das Ressort „Der Senator für Umwelt, Bau und Verkehr“ beschäftigt sich zusätzlich zu den im Ressortnamen benannten Aufgabenfeldern mit den Themen Stadtentwicklung, Energie, Klimaschutz und Landwirtschaft. Aus rechtlichen Gründen sowie aus dem Anspruch heraus, Bürgerinnen und Bürger, Deputierte sowie die Medien bestmöglich und auch nachhaltig auf die Prozesse bezogen zu informieren, existiert unter der Domain www.bauumwelt.de ein hochaktueller Internetauftritt. Insbesondere bei größeren Bauleitplanungen, Umweltschutzverfahren oder Verkehrsprojekten sind die Dokumentationen sehr umfangreich. Der Onlineauftritt umfasst insgesamt etwa 700 einzelne Websites mit den dazugehörigen Unterseiten, knapp 8 000 Dokumente zum Download, mehr als 200 Kontaktadressen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie etwa 800 Pressemitteilungen.

Diese umfassende Webpräsenz wird auf das Prinzip Gender-Mainstreaming untersucht und bei Bedarf aktualisiert. Das gilt zum einen im Bereich der in der Regel aus Senats- oder Deputationsbeschlüssen resultierenden Arbeitsgrundlagen des Ressorts. Viel Wert wird darauf aber auch im Bereich der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sowie im Bereich für Bürgerinnen und Bürger auf die angemessene Sichtbarkeit der Belange von Frauen und Männern gelegt. In regelmäßigen Abständen (etwa jährlich) sollen jetzt einzelne hervorstechende Bereiche der Websites (teilweise von spezialisierten Agenturen) unter die Lupe genommen und auf die Aspekte Gender-Mainstreaming und einfache Sprache sowie Barrierefreiheit hin untersucht werden. Dort liegt eine besondere Herausforderung, weil Gender-Mainstreaming mitunter zu einfacher Sprache im Widerspruch steht.

Dieses Website-Controlling durch Agenturen oder durch die Fachbereiche selbst soll dann geprüft und bei Bedarf auch umgesetzt werden. Als Beispiel kann hier etwa gelten, dass insbesondere im Bau- und Verkehrsbereich, bedingt durch ingenieurslastige Tätigkeiten, möglicherweise eine Häufung nicht gegendeter Fotos existiert, die dann ausgetauscht werden sollen. Dazu wurde bereits Ende 2017 ein Fotograf beauftragt, der sowohl von der Hausspitze inklusive der Senatsbaudirektorin, als auch für identifizierte, nicht gegenderte Fotos aktualisiertes Material angefertigt hat. Dies umfasst mehrere hundert Fotos.

Insgesamt ist diese Gender-Tätigkeit eine Aufgabe des gesamten Ressorts, da alle Fachbereiche sogenannte Redakteurinnen oder Redakteure haben, die die jeweiligen Unterbereiche der Webpräsenz befüllen und managen. Durch die stete aktualisierte Befüllung der Website durch neue Großprojekte (Gartenstadt Werdersee, Ellener Hof, A281, Umweltbelastung et cetera), gilt es, dieses

Thema dauerhaft in den einzelnen Fachreferaten zu verankern. In einer regelmäßig tagenden Arbeitsgruppe wird daher seit 2018 auch Gender-Mainstreaming auf die Tagesordnung gesetzt, um diesen Anspruch umzusetzen. Die Verantwortung für das Gesamtprojekt liegt im Bereich des Referates Presse- und Öffentlichkeitsarbeit direkt im Stab des Senators. Ziel ist es, bis Ende 2019 aktuelle neue Inhalte durch die dauerhafte Tätigkeit der Redakteurinnen und Redakteure in den einzelnen Abteilungen, korrekt gegendert, für die Website aufzubereiten. Auf diese Art und Weise soll das Thema Gender Mainstream zusätzlich direkt in den Referaten verankert werden. Die gesamte Internetpräsenz wird zudem sukzessive bis möglichst Ende 2020 kontrolliert und entsprechend aktualisiert.

Die Senatorin für Finanzen:

Kursbuch Gender-Budgeting

Eine faire Verteilung öffentlicher Mittel hat einen nicht unerheblichen Einfluss auf die Lebensverhältnisse der Geschlechter. Die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive im Haushaltsprozess führt dazu, dass die Verteilung der finanziellen Ressourcen der öffentlichen Haushalte die Gleichstellung von Frauen und Männern fördert.

Mit dem Kursbuch „Gender-Budgeting“ wird die Senatorin für Finanzen im Jahr 2018 der bremischen Verwaltung erstmalig eine Arbeitshilfe vorlegen, die dabei unterstützen soll, eine geschlechtergerechtere Aufteilung von Ressourcen im bremischen Haushaltswesen zu ermöglichen. Es richtet sich an Anwenderinnen und Anwender, die in der bremischen Verwaltung im Rahmen des Haushaltskreislaufes Fachaufgaben übernehmen.

Der Senator für Inneres/Polizei Bremen:

Ansprechpartner für gleichgeschlechtliche Lebensweisen/Sonderzuständigkeit für homophobe Straftaten

Mit Einführung des Gender-Mainstreaming in der bremischen Verwaltung wurde die Verifizierung möglicher Handlungsfelder mit interner und externer Wirkung in den Polizeien weiter intensiviert. Hierbei wurde festgestellt, dass unterschiedliche Studien unter anderem aus den USA, Niederlanden und Deutschland besagen, dass 80 bis 90 Prozent hassmotivierter homophober Straftaten nicht bei der Polizei angezeigt werden. Es ist insgesamt von einem großen Dunkelfeld auszugehen. Ursächlich für die Vermeidung einer Anzeigerstattung sind vor allem die Furcht vor dem unkontrollierten Bekanntwerden der sexuellen Orientierung und vor dem Verhalten der mit der Anzeigenaufnahme betrauten Beamtinnen und Beamten. Zu letzterem werden Furcht vor unsensiblen Verhalten, Beleidigungen und Schuldzuweisungen, nicht zuletzt aufgrund eigener Vorurteile der Beamtinnen und Beamten, in entsprechenden Studien genannt.

In der Polizei Bremen wurde aus diesem Grund die Funktion des Ansprechpartners für gleichgeschlechtliche Lebensweisen eingerichtet. Der Ansprechpartner hilft, Hemmschwellen abzubauen und gegenseitiges Verständnis zu erzeugen. Die Polizei Bremen hat das Themenfeld ergänzend in die Aus- und Fortbildung von Polizei-beamtinnen und -beamten integriert. Darüber hinaus findet eine enge Zusammenarbeit mit den polizeiinternen und den externen Beratungsstellen statt. Hierzu nutzt die Polizei ein ausgeprägtes Netzwerk, um Problemstellungen frühzeitig zu erkennen und fachkompetent zu (re-)agieren.

Weiterhin wurde die Sachbearbeitung für homophobe Delikte in den Polizeien zentralisiert. Damit erfolgt die Sachbearbeitung aus einer Hand mit festen Sachbearbeiterinnen und -bearbeitern. Somit ist sichergestellt, dass alle Straftaten und vorurteilsmotivierten Sachverhalte zentral erfasst werden. Die Vorgänge werden nach Abschluss der Ermittlungen von den Polizeien an die ebenfalls eingerichteten zentralen Stellen der Staatsanwaltschaft übermittelt.

Positive Effekte aus den erst jüngst umgesetzten Maßnahmen sind derzeit noch nicht valide darzustellen. Hier bedarf es erst der Verfestigung von Strukturen und Netzwerken.

Die Senatorin für Kinder und Bildung:

Weiterentwicklung der geschlechtergerechten Berufsorientierung

Trotz der Verbesserung gleicher Bildungschancen für Mädchen und Jungen in den letzten Jahrzehnten erfolgt auch heute noch die Berufs- und Studienwahl stark geschlechtsbezogen. Das Bremische Schulgesetz definiert daher in § 4 Abs. 3 S. 4 die Aufgabe der Schulen, insbesondere im Rahmen der Berufsorientierung der geschlechtsspezifischen Ausgrenzung beruflicher Bereiche entgegenzuwirken. Dieser Grundsatz wird in verschiedenen Regelungen und Konzepten konkretisiert, insbesondere in der Richtlinie zur Berufsorientierung der Senatorin für Kinder und Bildung.

Der Aufgabe der Vermittlung von Genderkompetenz ist die Behörde bisher bereits in erheblichem Umfang nachgekommen: mit der Schaffung struktureller Voraussetzungen wie den schulischen BO-Teams im Rahmen der Jugendberufsagentur sowie Maßnahmen der operativen Steuerung wie Fortbildungen durch das Landesinstitut für Schule, dem Berufswahlsiegel, dem Girls`- und Boys`-Day und den Leitfaden für Schülerbetriebspraktika.

Auf Ebene der Schulen findet eine Vielzahl von Maßnahmen der Berufsorientierung statt, zum Beispiel das Führen des Berufswahlpasses, Potenzialanalysen und Werkstatt-Tage sowie Berufsfelderkundungen und Betriebspraktika, deren grundlegende Konzepte immer auch auf die Auseinandersetzung mit genderbezogenen Rollenstereotypen und Fragen der Gendergerechtigkeit verweisen.

Um Genderkompetenz weiter zu etablieren, bedarf die Berufsorientierung in Schulen ergänzend zu den beschriebenen Maßnahmen einer stetigen Weiterentwicklung. Insbesondere sollen folgende Handlungsfelder kurz- und mittelfristig verstärkt in den Blick genommen werden:

1. Kooperation zwischen Wirtschaft, Schule und Behörde

Zur Intensivierung der Kooperation der Schulen mit der Wirtschaft soll aus der sehr gut angenommenen zweijährigen Fortbildungsreihe des Landesinstituts für Schule und der IHK für die Berufsorientierungs-Kräfte heraus ein erprobtes Gesprächsformat der schulischen Vertreterinnen und Vertreter mit Ausbildungsbeauftragten von Unternehmen ausgebaut und verstetigt werden.

Im Rahmen der Fortbildungsreihe hat das Bremer Netzwerk SchuleWirtschaft (Unternehmensverbände, LIS, SKB) bereits den Thementag zur gendersensiblen Berufsorientierung unterstützt; strategisches Ziel ist es, im Rahmen von SchuleWirtschaft in der Perspektive Schulen und Unternehmen auf der Ebene der Stadtregionen stärker zu vernetzen. Dies bietet die Chance, auch Fragen der Gendersensibilität und Rollenzuweisungen regional aus unterschiedlichen Perspektiven zu beleuchten und zum Beispiel in Hinblick auf Praktika für Mädchen im MINT-Bereich (vergleiche MINT-Tournee) oder Mentoring Programme beim Übergang Schule – Beruf fruchtbar zu machen.

2. Kooperation zwischen Hochschulen, Schule und Behörde

Auch im Bereich der Hochschulen bestehen Potenziale für weitere Initiativen zur gendergerechten Berufsorientierung. Auszuloten sind einerseits die Möglichkeiten der Einbeziehung des Themas in die erste Phase der Lehramtsausbildung, andererseits die Entwicklung von hochschulbezogenen Programmen für Praktika, Schnuppertage, Ferienkurse, Mentoring für interessierte Schülerinnen und Schüler.

3. Umsetzung der Berufsorientierung in den Schulen und Einrichtungen der Kindertagespflege verbessern

Neben der Schaffung von strukturellen Voraussetzungen und Steuerungsmaßnahmen ist an der stetigen Verbesserung der Umsetzung der gendergerechten Berufsorientierung an den Schulen zu arbeiten. Beispielhaft seien hier die Bemühungen um eine noch bessere Umsetzung der nach der Verfügung von SKB stark genderbezogenen Ausrichtung des Girls'- und Boys'-Days sowie die besondere Berücksichtigung von neu zugewanderten Mädchen und Jungen genannt. Teilschritte sind dabei die regelmäßige Thematisierung in den Dienstbesprechungen mit den Berufsorientierungs-Kräften, die Aufnahme entsprechender Maßnahmen in die Zielvereinbarungen zwischen Schulaufsicht und Schulen sowie die Verankerung einer frühen Sensibilisierung für Arbeitswelt und genderbedingte Rollenklischees im Bildungsrahmenplan 0-10.

4. Berücksichtigung von Genderorientierung in Maßnahmen des Programms „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“

Das in einer Bund-Land-Vereinbarung¹² festgeschriebene gemeinsame Programm „Bildungsketten“ des Bundes, der Bundesagentur für Arbeit und der FHB dient der Umsetzung einer Gesamtkonzeption von der Berufsorientierung über die Übergangsgestaltung bis hin zu Unterstützungsmaßnahmen beim Erreichen von Ausbildungsabschlüssen. Es beinhaltet die Förderung einer Reihe von Maßnahmen der schulischen Berufsorientierung, der Beratung in allen Phasen, der Begleitung beim Übergang und in weiteren kritischen Phasen. Sonderprogramme sollen besondere Zielgruppen fördern, zum Beispiel zugewanderte junge Menschen, junge Frauen, junge Menschen mit Behinderungen oder leistungsstarke Schülerinnen und Schüler in den gymnasialen Oberstufen. Dabei gilt auch das übergreifende Ziel, die Berufsorientierung möglichst flächendeckend gendersensibel und gendergerecht zu gestalten. Besondere Gestaltungsmöglichkeiten ergeben sich dabei in dem als Entwicklungsprojekt verstandenen Sonderprogramm zur beruflichen Orientierung an gymnasialen Oberstufen im Hinblick auf entsprechende Praxismodule oder die vertiefte Auseinandersetzung mit Fragen der Gendergerechtigkeit im Beruf und in Berufsbiografien im Rahmen von Projektarbeiten.

Der Senator für Justiz und Verfassung:

Gender-Mainstreaming-Anwendungsprojekt beim Senator für Justiz und Verfassung

Geplant ist die Einrichtung einer interdisziplinären Arbeitsgruppe zum Gender-Mainstreaming im Sinne eines Gleichstellungsmanagements im Bereich Justiz.

Gender-Mainstreaming wird als systematische Führungsaufgabe betrachtet. Die Instrumente zur Gleichstellung sollen in der Arbeitsgruppe erörtert und auf die Anwendungspotenziale im Justizbereich untersucht werden.

Hierzu gehören die Frauenförderpläne (nach § 6 BremLGG), Männerförderpläne (sofern erforderlich) und weitere Erkenntnisse für mögliche Gleichstellungskonzeptionen im Bereich Justiz.

Die Bestandsaufnahme vom Senator für Justiz und Verfassung soll mit Berücksichtigung der zugehörigen Dienststellen (hier auch bezogen auf die verschiedenen Bereiche Richterlicher-, Nichtrichterlicher Dienst, Verwaltung, sowie Justizvollzug, Soziale Dienste der Justiz, et cetera) erfolgen. Die von der Arbeitsgruppe vorzuschlagenden Schwerpunktsetzungen werden in Abstimmung mit dem Senator für Justiz und Verfassung als Anwendungsteilprojekte in Betracht kommen.

Laufzeit: ein Jahr.

¹² Laufzeit bis Schuljahr 2020/2021

Ergebnis: Kurzbericht über das Gleichstellungsmanagement im Justizbereich und weitergehende Empfehlungen.

Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen:

Berücksichtigung von Gender-Mainstreaming-Aspekten bei der Evaluation der Jugendberufsagentur

Aktuell wird zur Durchführung einer Evaluation der Jugendberufsagentur (JBA) eine Ausschreibung für die Vergabe des Evaluationsauftrags vorbereitet. Geplant ist der Start der Evaluation Anfang September 2018, mit einer Laufzeit bis März 2020. Gemäß § 9 Abs. 4 der Verwaltungsvereinbarung über die Zusammenarbeit im Rahmen einer JBA in der Freien Hansestadt Bremen sowie gemäß Senatsbeschluss vom 2. August 2016 soll die Evaluation auch die Umsetzung der Gleichstellungsziele beinhalten. Unter anderem sollen Daten generell, soweit sie getrennt nach Frauen und Männern vorliegen, in der Auswertung so ausgewiesen werden und wo möglich soll auch das Merkmal „alleinerziehend“ erfasst werden.

Die Evaluierung soll das Leitziel der JBA überprüfen, junge Menschen unter 25 Jahren zu einem Berufsabschluss zu führen. Vorgesehen hierfür ist eine sogenannte formative Evaluation; dabei werden in einem prozessbegleitenden, gestaltenden Ansatz nichtzielführende Prozesse ermittelt, Ursachen identifiziert und Änderungen zur Gegensteuerung vorgeschlagen. Die Evaluation soll Strukturen, Prozesse und Arbeitsabläufe der JBA sowie die eingesetzten Instrumente analysieren. Elemente der Evaluation sollen unter anderem eine Prozessanalyse der Maßnahmen, leitfragenorientierte Einzelfallstudien und eine Akzeptanzstudie (durch Befragungen von Führungskräften, Beschäftigten, Jugendlichen und Ausbildungsbetrieben) sein.

Für die Leistungsbeschreibung in der Ausschreibung wurden die in der Evaluation zu klärenden Fragestellungen weiter präzisiert. Unter anderem soll die Effizienz des Mitteleinsatzes betrachtet und die Maßnahmenplanung hinsichtlich einer Abstimmung der Maßnahmen der Partner untereinander und der Passgenauigkeit auf die Bedürfnisse der jungen Menschen überprüft werden.

Hier sind ferner auch entsprechende Fragen vorgesehen, über die die Gleichstellungs- und die Diversity-Ziele der JBA in die Evaluation eingehen sollen. Die konkreten Fragestellungen hierzu in der Leistungsbeschreibung sollen lauten: Werden die Gleichstellungsziele der JBA erreicht? Ist die Genderperspektive in den Verfahrensabläufen hinreichend implementiert? Wie wird der Aspekt der Diversität in der Arbeit der JBA berücksichtigt?

Hinsichtlich der Zielsetzung der JBA gilt hierbei, dass der Diversitätsgedanke einen integralen Bestandteil der Arbeit der Jugendberufsagentur darstellt. § 2 Abs. 3 der Verwaltungsvereinbarung über die Zusammenarbeit im Rahmen einer JBA in der Freien Hansestadt Bremen schreibt vor, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Prinzip zu verfolgen und regelmäßig zu überprüfen ist. In § 4 Abs. 1 wird festgelegt, dass Fortbildungen beziehungsweise Schulungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Gender-Mainstreaming stattfinden. Ferner sollen gemäß § 7a Geschlechterstereotype in der Berufsorientierung hinterfragt und es soll auf eine gendergerechte Umsetzung der Berufsorientierungsrichtlinie geachtet werden. Die Jugendberufsagentur ist darüber hinaus verpflichtet, bei der Gewährleistung passgenauer Leistungen die Grundsätze des Gender-Mainstreaming zu beachten.

Die Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz:

Genderaspekte in der Gesundheitsförderung an Schulen

Zusammen mit den gesetzlichen Krankenkassen hat der Gesundheitsbereich im Rahmen eines Leuchtturmprojektes zur Umsetzung des Präventionsgesetzes in Bremen und Bremerhaven ein Modellvorhaben zum Einsatz von Fachkräften zur Prävention und Gesundheitsförderung Schulen (Präventionsfachkräfte) ins Leben gerufen. Das Projekt hat zum Ziel, Gesundheitskompetenz in sozial be-

nachteiligten Bevölkerungsgruppen zu stärken und eine Zunahme an gesundheitlicher Ungleichheit entgegenzuwirken. An ausgewählten Modellschulen sollen die Präventionsfachkräfte vor Ort die Versorgungs- und Präventionslücke nach der Schuleingangsuntersuchung schließen. Die Aufgaben der Fachkräfte umfassen die Gesundheitsförderung und -prävention an Schulen, die Individualprävention, die Schulumfeld- und Lernortgestaltung im Sinne der Verhaltensprävention und das Nachhalten der Befunde der Schuleingangsuntersuchung.

Das Projekt richtet sich an Jungen, Mädchen, Eltern und Lehrkräfte gleichermaßen. Das Projekt richtet sich unter anderem an zugereiste Schülerinnen und Schüler, die in weiterführende Schulen aufgenommen werden im Nachhalten der auffälligen medizinischen Befunde der Quereinsteigeruntersuchung. Ein weiteres Problem in der weiterführenden Schule ist die einsetzende Adoleszenz, zu der ein breites Beratungs- und Unterstützungsangebot aufgebaut werden soll. Im zweiten Projektjahr ist die Mitgestaltung des Überganges an die Oberschule für bereits bekannte Kinder vorgesehen. Die Auswertung der Erreichung der Zielzahlen erfolgt zum Projektende.

Die Projektplanung ist bereits abgeschlossen und das Verfahren zur Stellenbesetzung der sechs Präventionsfachkräfte läuft. Insgesamt läuft das Projekt bis Ende 2020.

Förderprogramm für Professorinnen

Im Hochschulbereich sollen die umfangreichen Angebote des Kompetenzzentrums Frauen in Naturwissenschaft und Technik fortgesetzt werden. Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz hat im November 2017 die Fortführung des Professorinnen-Programms bis 2022 beschlossen. In der dritten Programmphase 2018 bis 2022 werden Bund und Länder für das Professorinnen-Programm insgesamt 200 Millionen Euro zur Verfügung stellen.

Die Bevollmächtigte beim Bund, für Europa und Entwicklungszusammenarbeit:

Ideen für unser Ressort:

- Prüfung der Gendergerechtigkeit von Entwicklungszusammenarbeit (EZ)-Zuwendungen: Die Zebradatenbank für Projektzuwendungen muss zurzeit nachgepflegt werden und bietet die Chance zukünftig, bei der Antragstellung direkt zu prüfen, ob und wie gendergerecht eine Zuwendung ist. Es ist zweifellos nicht immer einfach, Projekte ex ante auf Gendergerechtigkeit zu prüfen, da zum Beispiel bei einer Veranstaltung nicht zu planen ist, wie viele Jungen und Mädchen, Frauen und Männer teilnehmen werden (zumal Teilnahme allein nicht zwingend ein Merkmal für Gendergerechtigkeit ist). Es kann aber gelingen, wenn die Fragestellung in den Antragsunterlagen darauf ausgelegt wird, in welcher Weise die Geschlechter von dem jeweiligen Projekt betroffen sind, und ob sie in gleichem Maße von dem Projekt profitieren können. Ist dies nicht der Fall, so kann es hierfür durchaus nachvollziehbare Gründe geben, aber diese sollten dann im Antrag zumindest reflektiert und transparent gemacht werden.

Vorschlag: Durchführung einer Fortbildung mit Planungselementen für das EZ-Team und weitere (zum Beispiel AK-EZ) zu „Warum ist Gendergerechtigkeit (in der EZ) wichtig?“ und „Wie kann ich/können wir gendergerecht planen?“ Dieser Input könnte auch bei einer Verbesserung der Zebradatenbank verwendet werden.

In diesem Kontext könnte auch überlegt werden, eine Nachhaltigkeitsprüfung im Sinne der 17 SDG (Sustainable Development Goals)-Ziele in Zebra einzuführen.

- Gendergerechtigkeit in allen Bereichen öff. Angelegenheiten: Prinzipiell darauf achten, dass bei der Besetzung von Podium und/oder Gesprächsrunden ein ausgeglichenes Genderverhältnis herrscht. Dies bezieht sich im Idealfall nicht nur auf das Geschlecht der Referentinnen und Referenten und

Gäste, sondern auch auf die inhaltliche Position und Interessen der selbigen. Auch bei der Auswahl eigener Veranstaltungen beachten, dass nicht nur einzelne „Gruppen“ angesprochen werden, sondern auch immer neue und diverse Akteure zu einer Teilnahme angeregt werden.

- Gendergerechtigkeit als Schwerpunkt in EZ-Projekten verankern: Die Bremer EZ hat drei Themengebiete definiert: Beitrag zur Armutsbekämpfung, ökologische Nachhaltigkeit sowie Klimawandel und die Stärkung der Menschenrechte und Demokratieentwicklung. In all diesen Bereichen sind Frauen besonders betroffen. So tragen Frauen zum Beispiel eine größere Armutslast als Männer (SDG 1), Klimawandel (SDGs 1 und 13) trifft Frauen und Kinder härter, ebenso wie Waldsterben (SDGs 2 und 15). Zudem dürfen Frauen und Mädchen oft nicht zur Schule gehen (SDG 4), zum Beispiel wenn es keine getrennten Sanitäranlagen (SDG 6) gibt, denn Mädchen könnten ihre Tage bekommen oder ein sicherer Zugang zu den Sanitäranlagen ist nicht gegeben. Bremen kann seine EZ optimieren, indem bereits in der Projektplanung Genderaspekte verstärkt berücksichtigt werden und bei der Umsetzung auch ausführende Organisationen Gendergerechtigkeit mitbehandeln, zum Beispiel durch verpflichtende Schulungen für Zuwendungsempfängerinnen und Zuwendungsempfängern. Zudem könnte überlegt werden, in bestehenden und zukünftigen Projekten, Bildung im gendergerechten Sinne einen besonderen Raum zu geben.

Senatskanzlei: Verankerung von Gender-Mainstreaming im Programm „Zukunftsorientierte Verwaltung“

Über das Senatsprogramm „Zukunftsorientierte Verwaltung“ werden seit 2016 wesentliche Verwaltungsmodernisierungsprozesse im Land Bremen umgesetzt. In sieben Entwicklungsfeldern und über 40 Einzelmaßnahmen fokussiert das Land Bremen den Aufbau einer modernen, mitarbeiter- und bürgerzentrierten Verwaltung. Angesiedelt ist die Steuerung bei der Senatskanzlei und der Senatorin für Finanzen.

Eine zukunftsfähige Verwaltung ist inklusiv, unterstützt Chancengleichheit und wendet sich gegen Diskriminierung und Privilegierung. Gender-Mainstreaming, Diversity Management und Barrierefreiheit sollen daher im Querschnitt des Programms – sowohl in den inhaltlichen Maßnahmenfeldern als auch der Programmstruktur selbst – wirkungsorientiert umgesetzt sein. Hierzu gibt es bisher keine systematische Bestandsaufnahme.

Insofern gilt es im Rahmen der Fortschreibung des Masterplans 2018/2019 zu überprüfen, inwiefern im Programm „Zukunftsorientierte Verwaltung“ Aspekte von Gender-Mainstreaming, Diversity Management und Barrierefreiheit verankert sind.

Zu berücksichtigen sind dabei

- die inhaltlichen Aspekte der einzelnen Entwicklungsfelder mit ihren Maßnahmen und Einzelvorhaben (insbesondere hinsichtlich einer Verbesserung des Bürger- und Unternehmensservice und der Transparenz) sowie
- die Struktur und Steuerung des Programms selbst.

Die Prüfergebnisse sind in der Fortschreibung darzustellen. Dabei können zusätzliche Handlungsbedarfe in Form von Einzelmaßnahmen in das Programm aufgenommen werden. Ziel ist es, die genannten Aspekte als Querschnittsaufgaben im Gesamtprogramm zu verankern.

1. Gender-Mainstreaming

Als komplexe Gleichstellungsstrategie wurde Gender-Mainstreaming für Organisationen und Programme konzipiert und schreibt eine systematische Genderanalyse als Querschnittsaufgabe in allen politischen, ökonomischen und sozialen Bereichen vor. Die Strategie basiert auf der Annahme, dass es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt. Bei jeglichen Aufgaben und Pro-

jekten ist es notwendig, die Perspektive der Geschlechter in alle Entscheidungsebenen einer Organisation mit einzubeziehen (Querschnittsprinzip). Gender-Mainstreaming knüpft an gewachsene Strukturen der Frauenförderung an.

2. Diversity Management

Diversity Management zielt auf eine Analyse von Strukturen, Organisationskultur und Personalprozessen bezüglich diskriminierender und/oder privilegierender Aspekte. Bestehende Verfahren, Regelungen und Richtlinien werden im Hinblick auf ihre Durchlässigkeit und Angemessenheit untersucht und angepasst. Grundlage sind EU-Gleichbehandlungsrichtlinien und die durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützten Merkmale. Die Vielfalt der Gesellschaft bezüglich Herkunft, Alter, sexueller Orientierung, Behinderung oder Weltanschauung/Religion soll sich in der Zusammensetzung der Verwaltung auf allen hierarchischen Ebenen widerspiegeln. Arbeits- und Kooperationsstrukturen, Dienstleistungsangebote und ähnliches sind zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.

3. Barrierefreiheit

Eine moderne Verwaltung muss nach innen wie nach außen möglichst barrierefrei handeln. Hierzu zählen die barrierefreie Gestaltung von Bescheiden und Vordrucken, eine barrierefreie Informationstechnik sowie die Nutzung unterschiedlicher Kommunikationsformen. Ziel ist es, allen Bürgerinnen/Bürgern und Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern eine gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen. Barrierefreie Formate sind beispielsweise Großdruck, Leichte Sprache, Einfache Sprache, Audio-Format, EDV-Format zur Nutzung eines Screenreaders (Vorleseprogramm), Brailleschrift oder Gebärdensprache. Barrierefreies Internet bedeutet, dass eine Internetseite für alle lesbar und bedienbar ist. Dazu gehören technische (Browser, Betriebssystem) und inhaltliche Aspekte (Verständlichkeit, Benutzerfreundlichkeit).

Kleine
Prüfung,
große
Wirkung

Genderprüfung kurz und knapp

Gender Mainstreaming ist als Grundsatz in der Bremer Landespolitik verankert. Was heißt das konkret?

Bei allen Aktivitäten werden die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern berücksichtigt.

Genderprüfung
leicht gemacht

Deputations- und Senatsvorlagen – insbesondere Vorhaben, Berichte oder Beantwortung von Anfragen – werden deshalb einer inhaltlichen Genderprüfung unterzogen. Die muss nicht kompliziert sein. Es reicht, wenn diese fünf Fragen ernsthaft beantwortet werden:

1. Wen betrifft die geplante Maßnahme direkt oder indirekt?
2. Wie sehen die Auswirkungen auf Frauen und Männer aus?
3. Profitiert ein Geschlecht stärker von dem Vorhaben?
4. Wenn ja, wieso ist das so?
5. Wie trägt die Maßnahme zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei?