

Mitteilung des Senats vom 21. März 2023

6. Fortschrittsbericht zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Bremischen Verwaltung

Der Senat hat im Jahr 2002 die Grundsatzentscheidung zur Einführung des Gender-Mainstreaming-Konzepts in der Bremischen Verwaltung getroffen. Am 3. Juli 2022 hat er den 5. Fortschrittsbericht zur Umsetzung des Konzepts beschlossen und den Senator für Finanzen und die Senatskommissarin für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau gebeten, den 6. Fortschrittsbericht nach Ablauf von vier Jahren vorzulegen. Der vorliegende Bericht umfasst den Zeitraum vom Januar 2018 bis Dezember 2021.

Der Senat leitet den 6. Fortschrittsbericht zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Bremischen Verwaltung der Bürgerschaft (Landtag) mit der Bitte um Kenntnisnahme weiter.

Anlage(n):

Fortschrittsbericht und Auswertungstabelle

6. Fortschrittsbericht zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Bremischen Verwaltung

Februar 2023

- Inhaltsverzeichnis -

A. EINLEITUNG UND RÜCKBLICK	3
A.1 EINLEITUNG	3
A.2 20 JAHRE GENDER MAINSTREAMING	3
A.3 BESONDERE ENTWICKLUNGEN UND FAKTOREN IM BERICHTSZEITRAUM	8
B. ERREICHTES	10
B.1 UMSETZUNGSSTAND ZU GM-PROJEKTEN IN DEN SENATSRESSORTS	10
B.1.1 Der Senator für Finanzen	10
B.1.2 Der Senator für Inneres	17
B.1.3 Die Senatorin für Justiz und Verfassung	18
B.1.4 Die Senatorin für Kinder und Bildung	22
B.1.5 Die Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport	25
B.1.6 Die Senatorin für Klimaschutz, Umwelt, Mobilität, Stadtentwicklung und Wohnungsbau	27
B.1.7 Die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa	29
B.1.8 Die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz	35
B.1.9 Die Senatorin für Wissenschaft und Häfen	41
B.1.10 Der Senator für Kultur	42
B.1.11 Der Bevollmächtigte der Freien Hansestadt Bremen beim Bund	44
B.1.12 Die Senatskanzlei	45
B.1.13 Bürgerschaftskanzlei	50
B.2 SACHSTAND UND VERBESSERUNGSPOTENTIAL GENDERPRÜFUNGEN IN SENATSVORLAGEN	51
B.2.1 Bisherige Entwicklung	51
B.2.2 Die Genderprüfung in den bisherigen Fortschrittsberichten	52
B.2.3 Umsetzung der Genderprüfung in einzelnen Ressorts	54
B.2.4 Auswertung der Genderprüfungen Zeitraum Mai 2020 bis Oktober 2020	55
B.2.5 Ausblick	58
B.3 GENDER BUDGETING	59
B.3.1 Allgemeines zum Gender Budgeting	59
B.3.2 Gender Budgeting in den Ressorts – Zuwendungsbereich	67
B.3.3 Bremen Fonds Projekte der Ressorts	71
B.4 UMSETZUNGSSTAND ZU GM-HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN AUS FRÜHEREN BERICHTEN	76
C. FAZIT UND AUSBLICK	83
C.1 FAZIT	83
C.2 AUSBLICK	84

A. Einleitung und Rückblick

A.1 Einleitung

Gender Mainstreaming bedeutet, in allen Planungs- und Entscheidungsprozessen von vornherein Gleichstellungsaspekte zu beachten, Auswirkungen von Entscheidungen auf Frauen und Männer und ggf. weitere Geschlechter zu antizipieren. Maßnahmen sollen geeignet sein, Geschlechtergerechtigkeit zu verwirklichen oder zu erhalten. Im Jahr 2002 hat der Senat die Grundsatzentscheidung getroffen, das Konzept Gender Mainstreaming als ressortübergreifende Querschnittsaufgabe in der Bremischen Verwaltung zu verankern. Mithilfe dieses Konzeptes soll die Geschlechterperspektive systematisch auf allen Ebenen der Fachpolitik einbezogen werden.

Zur Umsetzung des Gender Mainstreaming-Konzeptes wurde dem Senat seitdem unter Federführung der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF), des Senators für Finanzen (SF), und Mitarbeit der Ressorts fünf Mal Bericht erstattet. Der fünfte und bis dato letzte Fortschrittsbericht wurde am 3. Juli 2018 beschlossen. Diesen Bericht über den Zeitraum Juli 2013 bis Dezember 2017 kommentierte die Landesbeauftragte für Frauen, Bettina Wilhelm, im Zusammenhang mit der Parlamentsdebatte am 28. März 2019 wie folgt: *„Gender Mainstreaming kann mehr bewirken, wenn es in der Praxis nicht nur formal abgehandelt wird, sondern Grundprinzip des Handelns ist. Wir brauchen eine systematische Verankerung und Steuerung des Gender-Mainstreaming-Prinzips in allen Ressorts und dafür explizit hinterlegte Ressourcen. Das ist das eine. Entscheidend aber ist auch: Bremen braucht übergeordnete gleichstellungspolitische Ziele; mit festen und messbaren Größen, wie z.B. die Steigerung der Beschäftigungsquote von Frauen auf Bundesdurchschnitt oder die Einführung eines Paritätsgesetzes, um nur einige Ziele zu nennen.“* (Zitiert aus der Rede der Landesfrauenbeauftragten Bettina Wilhelm zur Gleichstellungsdebatte in der Bremischen Bürgerschaft am 28. März 2019: „Mit dem Schneckentempo muss jetzt Schluss sein!“ im Wortlaut.)

Der Senat hat die Senatskommission für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau und den Senator für Finanzen, beauftragt, den 6. Fortschrittsbericht nach Ablauf von 4 Jahren vorzulegen. Der vorliegende Bericht umfasst dementsprechend den Zeitraum vom Januar 2018 bis zum Dezember 2021, z.T. auch bereits den Zeitraum Anfang 2022.

Nach 20 Jahren Gender Mainstreaming-Praxis ist dies ein geeigneter Zeitpunkt für ein Resümee.

A.2 20 Jahre Gender Mainstreaming

20 Jahre nach der Grundsatzentscheidung zur Einführung des Gender Mainstreaming-Konzeptes in der Bremischen Verwaltung zeigt sich folgendes Bild:

In der Sitzung der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming im Februar 2022 wurde die aktuelle Bedeutung bzw. Relevanz des ausschließlich auf Gender Mainstreaming orientierten Ansatzes thematisiert und eine Diskussion über die Wirksamkeit des isolierten Gender Mainstreaming und des Gender Budgeting, so wie beides in der Verwaltung der Freien Hansestadt Bremen (FHB) praktiziert wird, angestoßen. Eine kritische Auseinandersetzung fand gerade im Hinblick auf die Zukunftsfähigkeit der aktuellen Genderbetrachtung und -umsetzung statt. Als grundlegend wird die Frage erachtet, ob die Fokussierung allein auf Gender Mainstreaming noch zeitgemäß ist oder ob das Thema nicht in einem erweiterten Themenkomplex aufgehen und betrachtet werden sollte. Innerhalb der Ressorts wird teilweise vertreten, dass Gender Mainstreaming zukünftig nicht mehr isoliert, sondern in Bezug zum Diversity Management-Konzept gesetzt werden muss. Diskutiert wird, ob das Konzept Gender Mainstreaming auch für sich allein weiterhin eine Berechtigung besitzt.

Frauenförderung, Gender Mainstreaming und die Diversity-Strategie der FHB

Folgendes lässt sich festhalten: Es gibt nicht die eine politische Strategie für jede Lebenswirklichkeit.

Nachdem das Konzept Gender Mainstreaming in der Vergangenheit dafür herangezogen wurde, die Frauenförderung – und damit das Landesgleichstellungsgesetz – für überholt zu erklären (s. Hinweis aus dem Vorwort zur 2. Auflage des Praxiskommentars zum Bremischen Landesgleichstellungsgesetz: „...wird bisweilen versucht, im Zuge der Gender-Mainstreaming-Debatte die Frauenförderung – und damit das LGG – für überholt zu erklären. Doch immanentes Prinzip des Gender Mainstreaming ist, festgestellte Ungerechtigkeiten zu Lasten eines Geschlechts mit Fördermaßnahmen auszugleichen.“ in: LGG-Praxiskommentar Juni 2017, S. 4.), wird das Konzept Gender Mainstreaming nun dahingehend kritisiert, hinter Diversity-Ansätzen zurückzubleiben.

In Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 formuliert das Grundgesetz ausdrücklich einen Gleichstellungsauftrag: *„Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“*. Auch die Bremer Landesverfassung besagt in Artikel 2 Absatz 4 Satz 2: *„Das Land, die Stadtgemeinden und die anderen Träger der öffentlichen Verwaltung sind verpflichtet, für die gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter in Staat und Gesellschaft durch wirksame Maßnahmen zu sorgen.“*

Der Blick auf Einkommen und Repräsentanz der Geschlechter zeigt weiterhin, dass das Ziel dieses Auftrags bislang weder durch Frauenförderung noch durch Gender Mainstreaming-Maßnahmen verwirklicht werden konnte. Das offenbart sich auf Länder- und Bundesebene

aufgrund von Gender Pay Gap-Studien bis zum Anteil von Frauen in wirtschaftlichen und politischen Machtpositionen.

Entwicklung des Personenstandrechts

Auch Maßnahmen in Bezug auf nichtbinärer Personen werden inzwischen verstärkt diskutiert und gefordert. Kurz vor Ende des Berichtszeitraums des 5. Fortschrittsberichts, am 10. Oktober 2017, lautete die erste Ziffer eines Beschlusses des Ersten Senats des Bundesverfassungsgerichts: „*Das allgemeine Persönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG) schützt die geschlechtliche Identität. Es schützt auch die geschlechtliche Identität derjenigen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen.*“ (Link zum [Beschluss](#)). Mitte des Berichtszeitraums, im Juni 2020, wurde mit einer Verfassungsbeschwerde die Frage gestellt, ob ein guter Grund dafür genannt werden kann, dass der Staat eine Kategorie „Geschlecht“ erhebt und diese rechtlich zwangsweise kurz nach der Geburt eines Menschen erfasst (Link zur [Beschwerdeschrift](#)). Ist dies nicht der Fall, verstößt der Zwang zur Eintragung des Geschlechts im Geburtenregister unmittelbar nach der Geburt gemäß § 21 Abs. 1 Nr. 3 PStG gegen das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Beschwerdeführenden Person aus Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG und gegen das Diskriminierungsverbot aufgrund des Geschlechts nach Art. 3 Abs. 3 S. 1 GG. Politische und administrative Entscheidungen werden jedoch auch durch die Streichung eines Eintragungszwanges nicht geschlechtsneutral und betreffen Geschlechter weiterhin in unterschiedlicher Weise. Daher wird auch, wenn der Geschlechtseintrag eine freiwillige Option auf Grundlage der eigenen Entscheidung ist, die Notwendigkeit für Gender Mainstreaming zur Gestaltung einer geschlechtergerechten Umwelt, die dem Anspruch der Gesetzgebung genügt, erhalten bleiben.

Frauenförderung, Gender Mainstreaming und Diversity-Ansätze

Frauenförderung in ihrer Notwendigkeit und ihrem Zweck wird jedoch nicht dadurch aufgehoben, dass neben den Frauen andere Geschlechter der Dominanz von Männern gegenüberstehen. Soll die Arbeit für die Gleichstellung der Geschlechter erfolgreich sein, gelingt dies nur gemeinsam und nicht gegeneinander.

Während das Landesgleichstellungsgesetz mit dem Ziel der Frauenförderung den Blick in die Verwaltung und dort auf benachteiligende Strukturen lenkt, geht es beim Gender Mainstreaming vorwiegend um die fachpolitische Arbeit der Verwaltung nach außen. Ziel ist es, die Bürger: innen in ihren unterschiedlichen Lebenslagen wahrzunehmen und so in der fachpolitischen Steuerung der Gleichstellung passgenauer zu werden. Von jeher umfasst Gender Mainstreaming nicht lediglich das Merkmal Geschlecht, sondern ebenfalls Alter, Herkunft, soziale Lage und andere. Hier liegen Gender Mainstreaming und Diversity

Management sehr eng beieinander. Großer Unterschied zum Diversity-Management ist jedoch, dass beim Gender Mainstreaming die Kategorie „Geschlecht“ hervorgehoben wird. So hat Gender Mainstreaming den Vorteil, dass die Geschlechterperspektive fokussiert und intersektional betrachtet wird. Diversity Management hat die Stärke darin, dass alle Dimensionen gleichwertig in den Blick genommen werden und diejenige fokussiert werden kann, die am stärksten von einer Ungleichheit betroffen ist. Gleichwohl können Gender Mainstreaming-Maßnahmen bestimmte Zielgruppen auch in mehreren miteinander in Wechselwirkung stehenden Kategorien in den Fokus nehmen, bspw. Geschlecht und Alter. Dies erfolgt auch bei der Umsetzung in Bremen (s. bspw. S. 28 f., Begegnungsstätten).

Frauenförderung, Gender Mainstreaming und Diversity-Ansätze sind Konzepte, die sich gegenseitig ergänzen und nebeneinander wirken. Diversity zielt darauf ab, Faktoren der Verschiedenheit von Menschen anzuerkennen, insbesondere die sechs Diskriminierungskategorien des § 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Zu den Kategorien des AGG ist im Diversity-Management Konzept die Kategorie soziale Herkunft genannt. Im Diversity Management sollen vor allem intersektionale Verschränkungen, die Zugehörigkeit zu verschiedenen Merkmalsgruppen, berücksichtigt werden. Auch Diversity Management wird in der Diversity Strategie der FHB (siehe Diversity-Management-Konzept FHB, S. 19) als Querschnittsaufgabe des Personal- und Verwaltungsmanagements gesehen. Anders als Gender Mainstreaming, einem Konzept für die fachpolitische Arbeit der Verwaltung nach außen, behandelt die Diversity-Strategie vorrangig die Bereiche Personal- und Organisationmanagement des öffentlichen Dienstes. Ziel der Strategie ist es Antidiskriminierungsarbeit zu stärken, Chancengleichheit herzustellen, die Vielfalt der Bevölkerung im öffentlichen Dienst zu repräsentieren und zu stärken. Es geht auch darum, Potentiale die in der Verschiedenheit von Menschen liegen, für positive Wirkungen in der Gesellschaft zu nutzen. Das im November 2020 beschlossene Konzept der FHB sieht dafür fünf Handlungsfelder vor: „Diversitätsbewusste Personalgewinnung“ (1), „Qualifizierung und Partizipation der Beschäftigten im Bereich Diversity“ (2), „Gegen Diskriminierung wirken“ (3), „Diversitätsorientierter Bürger:innenservice“ (4) und „Ressortübergreifende Zusammenarbeit, Unterstützung und Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Diversity Management“ (5). Eine Maßnahme des fünften Handlungsfeldes sieht vor, dass die Verantwortung für die Umsetzung der Diversity-Maßnahmen bei den Verwaltungsleitungen liegt, wobei diese an die Organisations- und Personalentwickler: innen oder an Stabsstellen delegiert werden könne. Weiterhin sollen die Vorgaben zur Erstellung einer Senatsvorlage unter dem Buchstaben D. um eine „Diversity-Prüfung“ ergänzt werden.

Durch eine frühzeitige Analyse der Wirkung von Entscheidungen auf die Geschlechter in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens soll Gender Mainstreaming Benachteiligungen einzelner Personen oder Gruppen aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit vorbeugen. Gender Diversity ist ein Aspekt der Diversity Strategie. Die Situation von Frauen, Männern und Personen weiterer Geschlechter grundsätzlich zu berücksichtigen, bspw. bei stadtplanerischen Prozessen, ist bislang aber kein ausformuliertes Ziel der Themenfelder in der Diversity Strategie der FHB. Die Diversity Management Strategie der FHB fokussiert im ersten Schritt die Vielfalt nach innen. Dahinter steht der Grundsatz, dass nur eine vielfältige Belegschaft, die Anliegen der vielfältigen Bevölkerung bearbeiten kann. Daher setzt das DIM Konzept auf den Ausbau von Diversity Kompetenz in allen Bereichen der Verwaltung. Z.B. durch Multiplikator*innen-Schulungen. So sollen indirekt Wirkungen in weitere Prozesse zum Beispiel in die Stadtplanung erzielt werden.

Frauenförderung ist in erster Linie ein Instrument für die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen. Durch frauenfördernde Maßnahmen wird in der Regel versucht, den feststellbaren Auswirkungen traditioneller Geschlechtervorstellungen entgegenzuwirken. Das gilt insbesondere für den beruflichen Aufstieg. Auch Männer und andere Geschlechter können dabei von den Errungenschaften der Frauenförderung profitieren, zum Beispiel im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie den Status Quo zu verändern. Gender Mainstreaming ist das Instrument, um traditionelle Geschlechtervorstellungen aufzubrechen. Das Konzept setzt systematisch in der Planung an, um die Wirkungen geplanter Maßnahmen bereits im Vorfeld zu erkennen und diese in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit zu steuern. Gender Mainstreaming ist damit ergänzend und nicht konkurrierend zur Frauenförderung zu betrachten. Gender Budgeting-Prozesse sollen sicherstellen, dass finanzielle Mittel Personen aller Geschlechter zu Gute kommen und eine positive Gleichstellungswirkung entfalten.

Eine Gender Mainstreaming-Prüfung kann bei der Analyse zur Wirkung von Maßnahmen und Strukturen die Ausgangsbedingungen und die Auswirkungen auf Geschlechterverhältnisse insgesamt in den Blick nehmen. Indem Gender Mainstreaming auf den Abbau jeglicher Rollenstereotypen orientiert ist, trägt es dem Ziel Rechnung, Personen vor Benachteiligung, Ausschluss und Ungleichbehandlung, also letztlich Diskriminierung, zu schützen. In der Vergangenheit operierte der Gender Mainstreaming-Ansatz ausgehend von den Geschlechtskategorien Mann und Frau. Anders als die Kritik vermuten lässt, ist es aber Ziel von Gender Mainstreaming, Geschlechterdualität aufzuheben und zeitgleich geschlechtliche Verschiedenheit zu berücksichtigen.

Die vorhandene Datenlage belegt, dass sich Gender Mainstreaming momentan regelmäßig weiter im Bezugsrahmen der Geschlechterbinarität von Mann und Frau bewegt. Auch nachdem das Bundesverfassungsgericht festgestellt hat, dass weitere Personenstandsregistereintragen möglich sein müssen (Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 10. Oktober 2017 - 1 BvR 2019/16), ist eine Darstellung von Daten zur sogenannten dritten Option im öffentlichen Dienst aufgrund des Datenschutzes momentan kaum möglich. Mangels verfügbarer Statistiken oder schlicht eigener Erkenntnisse, werden bestimmte Instrumente, zum Beispiel die Arbeit mit Zielzahlen, bisher nicht genutzt. Eine Berücksichtigung erfolgt vor allem im Rahmen einer Einzelfallbetrachtung oder ‚pauschal‘, z.B. durch die Förderung von Projekten mit Fokus auf „lesbische, schwule, trans- und intersexuelle, queere, nichtbinäre Personen und Geschlechtervielfalt (LSBTIQNB*-Projekte), nicht jedoch anhand von Zielquotienten oder Kennzahlen. Hier müssen aktiv Möglichkeiten für eine Verbesserung gesucht werden.

A.3 Besondere Entwicklungen und Faktoren im Berichtszeitraum

Im August 2018 wurde die Koalitionsvereinbarung der rot-grün-roten Regierung für die 20. Wahlperiode der Bremischen Bürgerschaft unterzeichnet. Dort wurde Geschlechtergerechtigkeit neben Klimaschutz und sozialem Zusammenhalt zutreffend als eine der großen Herausforderungen benannt.

„Auf allen Ebenen der Analysen, Konzeptentwicklungen und der Maßnahmen müssen Gender- und Diversitätsdimensionen berücksichtigt werden. Das Land Bremen setzt sich dafür ein, dass geschlechter- und diversitätsgerechte Qualitätsstandards systematisch integriert werden, nicht nur auf Landesebene, sondern auch in übergreifenden Bund-Länder-Programmen.“ (Vereinbarung zur Zusammenarbeit in einer Regierungskoalition für die 20. Wahlperiode der Bremischen Bürgerschaft 2019-2023, Stand 13.08.2019)

Zum Thema Gender Budgeting wurde in der Koalitionsvereinbarung beschlossen: „Eine gendergerechte Haushaltsaufstellung ist unser erklärtes Ziel. Als Grundlage ist die Erfassung der Daten in allen Bereichen verbindlich abzusichern. In Zusammenhang mit einer Gender Mainstreaming Strategie werden wir in allen Ressorts klare Zielkriterien definieren und dafür eine Zeitschiene festlegen, die in der kommenden Legislaturperiode abgearbeitet werden muss. Dies soll von in den jeweiligen Ressorts verantwortlichen Personen durch einen kontinuierlichen Austausch flankiert werden.“

Ein hindernder Faktor für diesen kontinuierlichen Austausch der Ressortverantwortlichen waren die organisatorischen Veränderungen im Zuge der Corona-Prävention. Diese führten

nicht nur zu erheblichen Kontaktbeschränkungen, sondern durch die Digitalisierung von Arbeitsprozessen zu grundsätzlichen Änderungen im Arbeitsalltag.

Fast zeitgleich mit dem Abschluss der Koalitionsvereinbarung in der 20. Wahlperiode begann die Diskussion über den 5. Fortschrittsbericht zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Bremischen Verwaltung über den Zeitraum Juli 2013 bis Dezember 2017. Auf seiner Sitzung am 16. August 2018 hat der Ausschuss für die Gleichstellung der Frau (GdF) den ihm überwiesenen Bericht erstmals beraten und beschlossen, die Hausspitzen und die Gleichstellungsbeauftragten der Ressorts zu den Ausschusssitzungen im Oktober und November 2018 einzuladen, um den Bericht und die Aktivitäten der Ressorts in Bezug auf Gender Mainstreaming zu erörtern. Ein halbes Jahr nach Berichtsbeschluss, im Februar 2019, fand diese Erörterung mit Bericht und Antrag des GdF ihren Abschluss. Ein Austausch innerhalb der AG Gender Mainstreaming folgte nach der Veröffentlichung des 5. Fortschrittsberichts erstmalig wieder am 17.09.2021.

Im Berichtszeitraum ergab sich mit dem sog. Bremen Fonds als größtes Vorhaben des Senats zur Bewältigung der Corona Pandemie ein neues Aufgabenfeld für die Implementierung von Gender Budgeting als eine ressortübergreifende Gender Mainstreaming-Maßnahme.

Die drei Themenfelder, um die Implementierung des Gender Mainstreaming-Konzeptes im Zeitraum vom Januar 2018 bis zum Dezember 2021 in der Bremischen Verwaltung zu untersuchen, sind damit folgende:

- Die praktische Umsetzung von Gender Mainstreaming-Abläufen; Indikatoren sind hier die Auswertung der Ressortprojekte aus dem 5. Fortschrittsbericht und die Auswertung der Genderprüfungen aus Senatsvorlagen im Berichtszeitraum.
- Die Umsetzung von Gender Budgeting in den Ressorts; Indikatoren sind hier die Umsetzung des Gender Budgetings im Zuwendungswesen und die jeweiligen Projekte im Rahmen des Bremen Fonds.
- Der generelle Fortschritt seit Einführung des Konzeptes im Jahr 2002; hier ist im Hinblick auf die bisherigen Berichte eine Bestandsaufnahme zu ziehen, wobei zum einen die Implementierung der Handlungsempfehlungen der vergangenen Jahre und zum anderen der Ausblick der Ressortverantwortlichen auszuwerten ist.

B. Erreichtes

B.1 Umsetzungsstand zu GM-Projekten in den Senatsressorts

Dieser Berichtsteil ermöglicht den Ressorts, darzustellen, welche Vorhaben im Berichtszeitraum mit dem Instrument Gender Mainstreaming politisch gesteuert wurden. Von Interesse ist dabei, was für die jeweiligen Ressorts gut funktioniert hat und in welchen Bereichen das Erreichte hinter den Erwartungen zurückgeblieben ist, wo es also Umsetzungsschwierigkeiten im täglichen Handeln gibt oder gab, wo sich Gender Mainstreaming positiv auswirkt und wo es als beschwerlich wahrgenommen wird. Auch die Auswirkungen der Pandemie auf das Handeln der Ressorts sollen Raum erhalten.

B.1.1 Der Senator für Finanzen

Wie im 5. Fortschrittsbericht zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Bremischen Verwaltung angekündigt (S. 6), wurde in die Arbeitshilfe für die Beauftragung von externen Gutachter- und Beratungsaufträgen aufgenommen, dass für die Bedarfsträger: innen bereits bei der Problem- und Zielbeschreibung einer externen Beratung, eines Gutachtens oder einer Untersuchung Gender-Aspekte von Belang sein sollten (Anhang der Arbeitshilfe, S. 3). Dies erfolgte in enger Abstimmung mit der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau bei der Novellierung der Arbeitshilfe für die Beauftragung von externen Beratungen, Gutachten und Untersuchungen im Jahre 2020. Die Gender-Aspekte sind im Konzept zur Umsetzung von Gender Mainstreaming benannt, zum Beispiel bei der Datenerhebung. Hinsichtlich der Beschreibung des konkreten Bedarfs wurde darauf verwiesen, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern unter Beachtung des Gender-Mainstreamings durchgängiges Leitprinzip der Bremer Verwaltung ist und auch im Bereich der Beauftragung externer Beratungen gefördert werden soll. Auch wurde angemerkt, dass der Umfang der genderspezifischen Datenerhebung und -analyse sowie die Genderaspekte in der Bedarfsbeschreibung in jedem einzelnen Auftrag konkret zu definieren sind.

Bei den dem Finanzressort zugeordneten Mehrheitsgesellschaften enthält der jeweilige Gesellschaftsvertrag eine Regelung, die die Umsetzung der Gleichstellung von Mann und Frau entsprechend den vom Senat beschlossenen Regelungen aus 2008 durch die Geschäftsführung sicherstellt. Im Zuge dessen sind diverse Maßnahmen umgesetzt worden. Beispielhaft sind hier die dauerhafte Sensibilisierung der Mitarbeitenden für Gender Mainstreaming in Form von Einhaltung einer genderneutralen Sprache im beruflichen Alltag, genderneutrale WCs, spezielle Förderung von Mädchen im Rahmen des Zukunftstags oder das Hinwirken auf eine „Normalisierung“ der Elternzeit von Vätern zu nennen.

Die Gesellschaften werden das Thema Gender Mainstreaming weiterhin in den Fokus rücken. Dabei wird es zukünftig nicht nur um die Gleichstellung von Mann und Frau (Cisgender), sondern um die Inklusion Aller – durch inklusive Ansprachen und Formulierungen, die Verwendung der korrekten Pronomen für das jeweilige Geschlecht, das Ausüben einer Vorbildfunktion u. ä. – gehen.

Das Thema Gender Mainstreaming wurde in Ausbildungsgängen bisher zu unterschiedlichen Zeitpunkten in Verbindung mit unterschiedlichen Themenstellungen aufgegriffen.

Im Zuge der Re-Akkreditierung des dualen Studiengangs Public Administration (DSPA) an der Hochschule Bremen wurden am Curriculum inhaltliche Anpassungen vorgenommen. Dazu zählt, dass Gender-Themen fortan als fester Bestandteil im Curriculum ausgewiesen und in strukturierter Weise innerhalb der Lehre bearbeitet werden. Konkret beschäftigen sich die angehenden Verwaltungsinspektor:innen in der Lehreinheit „Personal und Organisation“ (Modul 3.2) mit Gender Mainstreaming und im „Haushaltsrecht“ (Modul 2.5) 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. So sollen insbesondere durch den Hinweis auf die Möglichkeit der Teilzeitausbildung Menschen, die Familienaufgaben ausüben, für eine Berufsausbildung im bremischen öffentlichen Dienst gewonnen werden.

Auch wird ein jährlicher Bericht über die Ausbildung im öffentlichen Dienst der Freien Hansestadt Bremen unter Berücksichtigung der Gender-Aspekte 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 aus dem Jahr 2014. In diesem Bericht werden für jeden Ausbildungsbereich Angaben über die Bewerbungen und erfolgten Einstellungen in die Ausbildung, differenziert nach Geschlechtern, dargestellt.

Vor Beginn und während der gesamten Ausbildungszeit wird insbesondere vom Aus- und Fortbildungszentrum (AFZ) die individuelle Situation der Auszubildenden beachtet und ggf.

eine Teilzeitausbildung auf der Grundlage des § 7a des Berufsbildungsgesetzes angeboten. Die Teilzeitausbildung ist nach der Novelle des Berufsbildungsgesetzes grundsätzlich für alle Auszubildenden möglich. Insbesondere wird diese Form der Ausbildung von Auszubildenden in Anspruch genommen, die Kinder betreuen oder Angehörige versorgen. Auf diese Weise wird in Einzelfällen die Vereinbarkeit von Familie und Berufsausbildung ermöglicht. Von den 561 eingetragenen Auszubildenden in 10 unterschiedlichen Ausbildungsberufen beim Senator für Finanzen als zuständige Stelle, haben am 31.12.2021 25 Auszubildende eine Teilzeitausbildung absolviert.

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 (ohne Altersteilzeitbeschäftigte) beträgt – gemessen an allen Beschäftigten – insgesamt 37,5 Prozent (Stand Dezember 2021). In der Kernverwaltung liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei 33,8 Prozent (dies entspricht 6.673 Personen), wohingegen der Teilzeitanteil in den Ausgliederungen mit 44,3 Prozent (dies entspricht 4.577 Personen) deutlicher über dem der Kernverwaltung liegt. Von den 6.673 teilzeitbeschäftigten Personen in der Kernverwaltung sind 83,2 Prozent Frauen, während der Frauenanteil an Teilzeitbeschäftigung in den Ausgliederungen 79,5 Prozent beträgt.

In den vergangenen 10 Jahren ist in der Kernverwaltung ein stetiger Anstieg der Teilzeitbeschäftigung festzustellen. In den Ausgliederungen sinkt dagegen tendenziell die Teilzeitquote nach einem Höchststand im Jahr 2016 leicht ab. Wenngleich der Anteil der Frauen in Teilzeit noch immer recht hoch ist, lässt sich in den letzten Jahren eine rückläufige Tendenz des Frauenanteils in Teilzeitbeschäftigung, sowohl in der Kernverwaltung als auch in den Ausgliederungen, erkennen. Der Anteil der Männer, die die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung nutzen, nimmt also, wie auch die nachfolgende Tabelle zeigt, langsam zu.

Tabelle: Entwicklung der Anzahl der Teilzeitbeschäftigten und Teilzeitquoten nach Geschlecht

Jahr	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Teilzeitquote Kernverwaltung	30,0%	30,9%	31,1%	32,0%	33,3%	33,8%
Anzahl Teilzeitbeschäftigte Kernverwaltung	5.079	5.384	5.576	5.904	6.377	6.673
darunter Frauen	86,2%	86,0%	85,3%	84,7%	83,8%	83,2%
darunter Männer	13,8%	14,0%	14,7%	15,3%	16,2%	16,8%
Teilzeitquote Ausgliederungen	46,3%	45,7%	45,9%	44,8%	44,4%	44,3%
Anzahl Teilzeitbeschäftigte Ausgliederungen	4.334	4.353	4.523	4.507	4.523	4.577
darunter Frauen	81,5%	81,1%	80,5%	80,1%	79,9%	79,5%
darunter Männer	18,5%	18,9%	19,5%	19,9%	20,1%	20,5%

Maßnahmen um Gender Mainstreaming in allen Bereichen zu verankern

Im Bereich der Finanzämter ist zu berücksichtigen, dass die täglichen Vorgänge überwiegend standardisiert und automationsgestützt bearbeitet werden. Gender-Aspekte werden in den bundeseinheitlichen Softwareprogrammen, aus denen die überwiegende Zahl der in den Finanzämtern verwendeten Vordrucke generiert wird, berücksichtigt, soweit dies technisch möglich ist. Für die Steuererklärung wurden die starren Eintragungsmöglichkeiten (1. Stelle Ehemann, 2. Stelle Ehefrau) im Hinblick auf Lebenspartnerschaften mittlerweile sprachlich angepasst. Bei eigenen Projekten der Steuerabteilung mit den Finanzämtern (z.B. Umorganisationen) wird darauf geachtet, die geschlechterspezifischen Belange der Beschäftigten zu berücksichtigen und die Geschlechter gleichermaßen zu beteiligen. Im Bereich der Finanzämter sind mittlerweile alle Arbeitsplätze technisch für mobiles Arbeiten bzw. Homeoffice ausgestattet. Die Nutzung kommt den Geschlechtern gleichermaßen zugute.

Immobilien Bremen (IB) hatte in der Vergangenheit interne Umschulungsmaßnahmen von Reinigungskräften zu Hausmeister:innen angeboten, um den Reinigungskräften Perspektiven für die berufliche Weiterentwicklung zu bieten. Die Reinigungskräfte sind zu ca. 95 % weiblich. Die Eingruppierung der Reinigungskräfte erfolgt seit 2021 in die Entgeltgruppe 2 TVÖD, während die Hausmeistertätigkeiten in einer Bandbreite von

Entgeltgruppe 4 bis 7 abhängig von Qualifikation und Tätigkeit (ohne einschlägige Erfahrungen bis hin zu erhöhten technischen Anforderungen) erfolgt. Dieses Umschulungsangebot erzeugte jedoch wenig Resonanz. Aufgrund der unterschiedlichen Arbeitszeiten, in den frühen Morgenstunden bei Reinigungskräften in Teilzeit im Gegensatz zu Vollzeit und Bereitschaftsdiensten in den Abendstunden bei den Hausmeister:innen, war das Angebot einer internen Umschulung offenbar nicht attraktiv für die Zielgruppe. Teilzeitbeschäftigungen im Hausmeisterbereich sind nur eingeschränkt möglich. Geeignet sind größere Schulzentren und Verwaltungsgebäude mit mehr als eine:r Hausmeister:in, welche eine sinnvolle Arbeitsorganisation auch mit Teilzeitbeschäftigten erlaubt.

Weiterhin bestehen Planungen, insbesondere im Bereich der Reinigung und Hausmeisterdienstleistung Kompetenzen in den Grunddimensionen kultureller und gesellschaftlicher Teilhabe, wie Rechenfähigkeit, Grundfähigkeiten im IT Bereich, Gesundheitsbildung, finanzielle Grundbildung, soziale Grundkompetenz auf- und/oder auszubauen. In der Vergangenheit konnten diese Förderangebote aufgrund fehlender Ressourcen im Bereich der Personalentwicklung bei IB nur eingeschränkt angepasst und weiterentwickelt werden. Aktuell wird ein Personalentwicklungskonzept für IB erstellt, sodass zukünftig eine neue Grundlage für alle Maßnahmen rund um die Weiterentwicklung der Mitarbeitenden vorhanden sein wird. Zu diesem Personalentwicklungskonzept gehört auch eine bessere Werbung für die o.g. Förderangebote, zum Beispiel im Rahmen von bestehenden regelmäßigen Treffen oder Pflichtschulungen. Als weitere konkrete Verbesserungsmaßnahme sollen Reinigungskräfte und Hausmeister:innen, welche keinen Zugriff auf das MIP haben, durch Papier-Newsletter über Weiterbildungsmaßnahmen der IB und des AFZ aufmerksam gemacht werden, sowie auch die Möglichkeit geschaffen werden, über einen internen Bereich der IB-Homepage sich jederzeit digital informieren zu können. Ziel ist es, alle Mitarbeitenden zuverlässig zu informieren und für Förderangebote deutlich mehr Akzeptanz zu erreichen.

Leistungskennzahlen

Der Senator für Finanzen weist bereits in den Grundsätzen für die Aufstellung und Steuerung der Haushalte (Eckwertebeschluss) darauf hin, dass bei der Aufstellung der Haushalte Genderziele einzubeziehen und durch entsprechende Gender-Kennzahlen abzusichern sind. Für Maßnahmen des Bremen-Fonds beispielsweise war das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter als ein generell zu beachtender Querschnittsaspekt zu berücksichtigen. Zu diesem Zweck war im Rahmen der Antragstellung jede Maßnahme hinsichtlich der Betroffenheit der Geschlechter anhand eines Fragenkatalogs zu prüfen und das Ergebnis zu dokumentieren (sogenanntes Gender-Check-Verfahren).

Im Weiteren fordert der Senator für Finanzen die Ressorts mit den Verwaltungsvorschriften zur Durchführung der Haushalte auf, im Haushaltsvollzug die Grundsätze der Wirkungsorientierung bei den Kennzahlen insbesondere auch unter Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu beachten. Hierbei bietet die Hinterlegung von gender-differenzierten Kennzahlen im Produktgruppenhaushalt bereits unterjährig eine wirksame Kontrolle zur Förderung u.a. auch geschlechterdifferenzierter Ziele.

Ausgehend von der Haushaltsaufstellung lässt sich feststellen, dass zunehmend geschlechter-differenzierte Leistungskennzahlen Eingang in den Produktgruppenhaushalt finden. Zahlreiche erfolgreiche Beispiele für gender-gerechte Kennzahlen finden sich beispielsweise u.a. in den Produktplänen 31 Arbeit, 21 Kinder und Bildung und 41 Jugend und Soziales. Geschlechter-differenzierte Kennzahlen bildeten auch einen Schwerpunkt bei den Leistungskennzahlen im Rahmen von Bremen-Fonds finanzierten Maßnahmen, um das Gender-Budgeting weiter zu fördern. Selbiges gilt für geschlechter-differenzierte Kennzahlen im Zuwendungsbereich.

Seit dem Beschluss des Senats vom 03. Mai 2016 zum Zuwendungsbericht 2015 sind die Ressorts dazu angehalten, „Indikatoren für die Zielerreichung sowie der Genderkennzahlen in der Zuwendungsdatenbank ZEBRA Bremen zu erfassen“. Ausgehend von der Bitte des Senats im Rahmen seiner Befassung zum Zuwendungsbericht 2016 vom 09. Januar 2018 werden die in der Zuwendungsdatenbank ZEBRA erfassten festen Ziel- und Genderkennzahlen ausgewertet sowie in Abstimmung mit den Ressorts ein Evaluationsbericht zu den Ergebnissen auf Ebene der Förderprogramme vorgelegt. Hierzu wird auch auf die Ausführungen unter Nr. 10 verwiesen.

Gender Budgeting im Zuwendungsbereich

Die beim Senator für Finanzen betriebene Zuwendungsdatenbank ZEBRA stellt seit vielen Jahren die Möglichkeit zur Eingabe gleichstellungsspezifischer Indikatoren (Plan und IST-Werte) bereit. Inhaltlich ist die ZGF für die gleichstellungsspezifischen Indikatoren verantwortlich. Für die Befüllung der festen Genderindikatoren mit Daten sind die einzelnen Ressorts und Gesellschaften zuständig. Die Pflege und Anpassung der festen Genderindikatoren in ZEBRA erfolgt auf Mitteilung der ZGF durch die Fachliche Leitstelle ZEBRA Bremen beim Senator für Finanzen.

Auf Basis der in ZEBRA (Stand: 1. Juli 2020) erfassten festen Ziel- und Genderindikatoren für die einzelnen Förderprogramme in den jeweiligen Ressorts sowie den dazugehörigen Mitteilungen der Ressorts zu den einzelnen Zielen und der Zielerreichung bei den jeweiligen Förderprogrammen lässt sich insgesamt eine weiterhin positive Entwicklung konstatieren.

Zwar werden die festen Ziel- und Genderindikatoren sowie damit einhergehende IST-Daten noch nicht flächendeckend und gleichermaßen in allen Ressorts erfasst, jedoch lässt die zunehmende Differenzierung bei den Zielindikatoren und deren explizite Verknüpfung mit den Förderzielen auf eine allgemein stärkere Fokussierung der Ressorts auf Erfolgskontrollen und Zielerreichung schließen.

Die Indikatorenberichte der Ressorts sind dem aktuellen Rechenschaftsbericht zu entnehmen. Seit zwei Jahren haben die Ressorts die Möglichkeit, im Rechenschaftsbericht analog zum Controllingbericht je Produktplan Kommentare zur Zielerreichung abzugeben sowie Erläuterungen/ Analysen zu Veränderungen zum Vorjahr darzustellen.

Durch die Einführung und Umsetzung des Diversity-Management-Konzeptes des Senators für Finanzen wird das Thema Gender Mainstreaming nochmal unter einem besonderen Blickwinkel betrachtet. Unter dem Begriff „Diversity“ werden Genderthemen immer mitgedacht. So entsteht beispielsweise im Kontext vielfaltsbewusster Personalgewinnung (Handlungsfeld 1) ein Leitfaden, indem der Umgang mit diversitätsbewusster Sprache in Wort und Bild bei Stellenausschreibungen geschult wird. Auf diese Weise sollen verschiedene Zielgruppen (z.B. Frauen mit Migrationshintergrund) besser erreicht und für den öffentlichen Dienst gewonnen werden. Zudem wird eine Fortbildung konzipiert, in der das „Vorurteilsbewusste Handeln in Stellenbesetzungsverfahren“ im Mittelpunkt steht. Hier sollen gezielt die Haltung und Einstellung der Mitglieder des Auswahlgremiums reflektiert werden, um so mögliche Stereotype und Vorurteile (auch bezogen auf Geschlechterrollen) aufzubrechen und Diskriminierung in der Personalgewinnung abzubauen. Im Kontext vielfaltsbewusster Personalentwicklung (Handlungsfeld 2) entstehen weitere Maßnahmen wie z.B. die Überarbeitung und Neustrukturierung des Fortbildungsprogrammes im Bereich Diversity. Wichtig für den Bereich Gender Mainstreaming ist hier die Fortführung des Frauen-Mentoring-Programms und des Mentoring Programms für Migrant*innen, welches in beiden Durchläufen mehrheitlich Frauen mit Migrationsbiographie gefördert hat. Außerdem die Initialisierung eines Begleitprozesses der Diversity-Multiplikator:innen, der die Absolvent:innen dabei unterstützen soll, Diversity-Maßnahmen, somit auch Gender-Mainstreaming-Maßnahmen, in der eigenen Dienststelle umzusetzen. Des Weiteren werden unterschiedliche Vortragsreihen zu unterschiedlichen Diversity-Themen geplant, in der das Thema Gender ebenfalls vertreten sein wird. Eine weitere wichtige Maßnahme ist die Erhebung von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsdaten. Ein Ziel hierbei ist das Identifizieren von Hürden, Barrieren und bewussten und unbewussten Grenzsetzungen gegenüber bestimmten Gruppen basierend auf deren Diskriminierungserfahrungen. Die Maßnahmen fokussieren den Anteil von Beschäftigten mit Migrationsbiographie, differenziert dabei auch nach Geschlecht.

B.1.2 Der Senator für Inneres

Allgemein: Gender Mainstreaming im Ressort (Umsetzungsstand)

Wie schon im letzten Bericht ausgeführt kann der Genderaspekt im Ressort inzwischen als weitestgehend in alle Prozesse und Maßnahmen integriert betrachtet werden. Gravierende Veränderungen gegenüber dem 5. Fortschrittsbericht sind seitens des SI nicht anzuzeigen. Neue, nur auf Gender Mainstreaming fokussierende „Projekte“ sind im Ressort somit nicht aufgelegt worden.

Zu erwähnen ist, dass die Feuerwehr Bremen - losgelöst vom Start des Reformprojektes „Unsere Feuerwehr 2025“ - zur Einleitung des Veränderungsprozesses kurzfristig umsetzbare Maßnahmen identifiziert hat, die u.a. auch den Genderaspekt berücksichtigen. Diese sind

- die Überprüfung des Beurteilungswesens mit Blick auf die Gleichstellung von Frauen
- das Personalgewinnungskonzept im Sinne von Diversity Management
- die Überprüfung des Einstellungs- und Auswahlverfahrens nach Gender- und Diversityaspekten
- das Besetzen einer Stabsstelle für Vielfalt und Antidiskriminierung
- die Erstellung eines Präventions- und Schutzkonzepts gegen verbale oder sexuelle Übergriffe

Projektbericht & Implementation vorheriger Maßnahmen

Im Bereich der Polizei Bremen wird das Thema Gender Mainstreaming – eingebettet in das Themenfeld „Diversity Management“ – als prüfungsrelevante Tagesveranstaltung im Rahmen der Führungskräftequalifizierung FQ 2 (RL-Ebene) behandelt.

Im Curriculum des Bachelorstudiengangs Polizeivollzugsdienst wird das Thema Gender Mainstreaming explizit im Kontext des Moduls P „Organisation und Verwaltung“, hier konkret unter dem Aspekt arbeits- und organisationspsychologischer Grundlagen der Personalführung und Personalentwicklung (Teilmodul: P2; 6. Semester; 1 SWS) behandelt. Weiterhin wird Gender Mainstreaming anlassbezogen im Rahmen von Wahlpflichtmodulen vertieft und im Rahmen von Bachelorarbeiten adressiert.

Die Bezeichnung des Ansprechpartners für gleichgeschlechtliche Lebensweisen (AgL) in der Polizei wurde durch die Bedarfe und Veränderungen in der Gesellschaft namentlich angepasst und unter der Bezeichnung Ansprechpartner für Lesben, Schwule, Bisexuelle,

Trans*- und Inter*-Personen (AP LSBTI) fortgeführt. 2020 hat die Polizei Bremen ihre Bemühungen im Themenfeld LSBTI durch eine Verstärkung der Netzwerkarbeit weiter intensiviert, so dass die Funktion zunehmend als wichtiger Bestandteil in der Polizei Bremen verstetigen konnte. Durch die gezielte Öffentlichkeitsarbeit gelang es bereits in wenigen Einzelfällen, Opfer von queerfeindlichen Straftaten zu einer Anzeige zu bewegen. Somit lässt sich eine erste Maßnahmeneffizienz im Ansatz erkennen. Dieser Weg soll fortgeführt werden.

Weiterhin wurde eine Referent:innenstelle für Vielfalt und Antidiskriminierung geschaffen, es wurden mehrere Bekenntniserklärungen zur Geschlechtsdiversität veröffentlicht und eine Anlaufstelle für Diskriminierungsfragen implementiert. Seit 2016 existiert eine Dienst- bzw. Verfahrensanweisung zur gendersensiblen und vielfaltsbewussten Sprache und es ist eine Verfahrensanleitung zum polizeilichen Umgang mit Trans*- und Inter*-Personen in der Abstimmung. Auch hier werden die Bemühungen weiter intensiviert.

Die Genderprüfungen sind ebenso Bestandteil des Abstimmungsprozesses von Senatsvorlagen wie die übrigen Prüfungen zu den finanziellen und personalwirtschaftlichen Auswirkungen. Gender Budgeting hat im Ressort nach wie vor keine Relevanz. Auch Bremen Fonds Projekte des Ressorts haben keine besondere Gender-Relevanz. In den jeweiligen Antragsformularen werden Ausführungen zur Gender-Wirkung gemacht. Bei Vorlagen, in denen verschiedene Einzelmaßnahmen zusammengeführt werden, kann keine einheitliche Genderwirkung beschrieben werden.

B.1.3 Die Senatorin für Justiz und Verfassung

Das Personal der Justiz (exklusive des Bereichs Strafvollzug) besteht überwiegend aus weiblichen Mitarbeiter:innen. In Führungspositionen auf Ebene der Abteilungsleitungen in der senatorischen Dienststelle und auf Ebene der Gerichtspräsident:innen und Richter:innen sind Frauen weitgehend paritätisch vertreten. Auch im nicht-richterlichen Bereich ist die Wahrnehmung von Führungspositionen zwischen Männern und Frauen ausgeglichen. Trotz erreichter Parität spiegelt die Geschlechterverteilung bei den Führungspositionen nicht die Geschlechterverteilung der Mitarbeiter:innenstruktur wider. Dieses hat mannigfaltige Gründe, als einer wird von den Personalvertretungen das Beurteilungswesen vermutet. Beurteilungen haben einen erheblichen Einfluss auf die interne Personalentwicklung und damit auf die Besetzung von Führungspositionen. Die senatorische Behörde hat deshalb mit allen Dienststellenleitungen im Jahr 2021 einen Workshop zu diskriminierungsfreien und gendergerechten Beurteilungen durchgeführt. Im Jahr 2022 sind Schulungen der Beurteilenden geplant.

Im Justizvollzug arbeiten nach wie vor deutlich mehr Männer als Frauen. Der Anteil der Frauen ist in den vergangenen Jahren leicht gewachsen: So lag der Frauenanteil bei den Beschäftigten in der JVA Bremen im Juni 2018 bei 64 Frauen (27,7%) von 231 Personen im Allgemeinen Vollzugsdienst (AVD). Im Juni 2019 waren es 68 Frauen (27,8%) von 244 Personen im AVD, im Juni 2020 67 Frauen (27,3%) von 245 Personen im AVD und im Juni 2021 69 Frauen (27,5%) von 251 Personen im AVD. Mit heutigem Datum sind bei aktuell 258 Personen im AVD 75 Frauen (29%) und 183 Männer (71%) in der JVA Bremen beschäftigt. Dies ist insbesondere dem fast ausschließlichen Anteil von männlichen Gefangenen geschuldet. Der Umgang mit dieser Klientel erfordert im Alltag, insbesondere aber auch in Konfliktsituationen, eine gewisse physische Präsenz, die sich Frauen bei ihrer Berufsorientierung oftmals selbst nicht zuschreiben. Im realen Dienstgeschehen treten solche Probleme hingegen nicht auf, weiblichen Bediensteten wird ein förderlicher deeskalierender Einfluss zugeschrieben. In Anbetracht der männlichen Gefangenenstruktur und deren Rechte, beispielsweise bei körperlichen Durchsuchungen, bleibt eine zielgruppenorientierte Geschlechterverteilung der Bediensteten weiterhin eines der Leitkriterien der Personalgewinnung. Der Anteil der Frauen im Justizvollzug soll zukünftig ausgebaut werden. Bereits im neuen Ausbildungslehrgang JVD 2021 sind von 22 Auszubildenden 8 Frauen (36%).

Die Personalentwicklung in der Justiz ist vom Beamt:innenstatus und damit insbesondere den Grundsätzen von formell nachgewiesener Eignung, Leistung und Befähigung geprägt. Der Personalkörper der Justiz ist deshalb nicht repräsentativ für die Gesellschaft, da durch die Staatsangehörigkeitsvoraussetzungen und die geforderten formalen Bildungsniveaus ein erheblicher Teil der Bevölkerung Bremens von diesen Tätigkeiten ausgeschlossen wird, die Rekrutierung des Personals findet vor allem aus dem Bildungsbürgertum mit deutscher Staatsangehörigkeit statt (siehe dazu auch § 9 DRiG, § 7 BeamtStG). Innerhalb dieses Segmentes wählen vorwiegend Frauen den Weg in die Justiz, so dass sich das Geschlechterverhältnis noch weiter in Richtung eines überwiegenden Frauenanteils auf allen Ebenen entwickeln wird.

Gerade im Zuge der Corona-Pandemie und der fortschreitenden Digitalisierung wurde im Bereich der Justiz die Vereinbarkeit von Familie/ Privatleben und Beruf gesteigert, z. B. durch großzügige Regelungen zur mobilen Arbeit und die voranschreitende Einführung der E-Akten bei den Gerichten. Die führende elektronische Akte in der gesamten Fachgerichtsbarkeit wurde ab dem 04.04.2022 (Datum der Umstellung des Finanzgerichts) eingeführt. Auch in der ordentlichen Gerichtsbarkeit wurde die E-Akte in vielen Bereichen umgesetzt, der Prozess findet weiter mit Hochdruck statt.

Im Bereich der Justiz werden vermehrt Maßnahmen umgesetzt, die eine Gleichstellung der Geschlechter befördern sollen. So wird z. B. im Rahmen der Umsetzung der Istanbul Konvention eine Ist-Analyse der bestehenden Angebote und der passgenaue Ausbau sowie die Einrichtung einer Stelle für Case-Management in strafbaren Fällen häuslicher Gewalt einschließlich der Koordination, Verwaltung und Kontrolle der finanziellen Mittel stattfinden. Hierzu fand am 13.07.2022 ein justizinterner Fachtag statt, der über die Aktionsfelder der Justiz zur Umsetzung der Istanbul Konvention informieren und die neuen Angebote und Strukturen im Justizressort vorstellen wird. In Planung sind ab Herbst 2022 zugeschnittene Kurzfortbildungen und Workshops rund um das Thema Häusliche Gewalt, die die unterschiedlichen Dimensionen von Gewalt insbesondere gegenüber Frauen und Kindern in den Blick nehmen.

Im November 2020 hat der Beauftragte für Opferschutz seine Arbeit aufgenommen. Er übernimmt für alle Opfer von schweren Straf- und Gewalttaten eine Art Lotsenfunktion zu den verschiedenen Bremer Opferhilfe-Institutionen und -Initiativen, berät sie über ihre Rechte und vermittelt den Betroffenen Hilfe und Unterstützung.

Besonders schutzbedürftige Zeug:innen, die Opfer einer Straftat geworden sind, haben unter bestimmten Voraussetzungen einen Anspruch auf professionelle Begleitung und Betreuung während des gesamten Strafverfahrens: die psychosoziale Prozessbegleitung. Informationen hierzu stellt die Senatorin für Justiz und Verfassung mittlerweile in neun Sprachen bereit.

An den bremischen Gerichten, bei der Staatsanwaltschaft und in der Justizvollzugsanstalt sowie in der senatorischen Dienststelle gibt es Frauenbeauftragte. Die senatorische Dienststelle hat zudem eine Gender- und Diversity-Beauftragte, die u.a. in verschiedenen verwaltungsinternen Gremien mitarbeitet und zum Beispiel behördenintern bei der Erstellung von Berichten berät.

Im Zuwendungsrecht werden geschlechterspezifische Auswirkungen erhoben.

Die Zuwendungsbereiche im Ressort Justiz erstrecken sich inhaltlich auf die Straffälligenhilfe und den Täter-Opfer-Ausgleich. In diesen Bereichen werden von den Zuwendungsempfängern oder den Sozialen Diensten der Justiz gezielt auch Angebote für Frauen angeboten. So bekommt etwa die Gerichtshilfe von der Vollstreckungsabteilung der Staatsanwaltschaft alle „Frauen-Fälle“ übersandt und versucht dann die Vollstreckung einer Ersatzfreiheitsstrafe zu vermeiden. Beim Träger Comeback gibt es Angebote für drogengebrauchende Frauen. Die Hilfen (das sogenannte EMP und EMP plus = Ergänzendes Methadonprogramm für Frauen, schwangere Frauen) beziehen sich u.a. auch auf die Vermeidung von Ersatzfreiheitsstrafen. Aufgrund des zahlenmäßigen Übergewichts an männlichen Adressaten für die Maßnahmen der Zuwendungsempfänger oder der

Sozialen Dienste der Justiz (die Mehrzahl der Straftäter ist männlich), ist eine ausgeglichene Verteilung der Mittel naturgemäß nicht darstellbar.

Projektbericht & Implementation vorheriger Maßnahmen

In den von der Senatorin für Justiz und Verfassung (SJV) verantworteten EU-Projekten erfolgt keine direkte Gender-Budgetierung. Die Projektmittel, die SJV vom europäischen Mittelgeber zugewiesen werden, sehen keine konkreten Mittel für Mainstreaming-Aktivitäten vor. Gender Mainstreaming ist ein übergreifendes Ziel aller Maßnahmen, die in EU-Projekten durchgeführt werden. Die Einbeziehung der Geschlechterdimension in die EU-Finanzierungsanträge der SJV ist mithin eine Standardanforderung. Der Umfang der Auswirkung der Maßnahmen auf Geschlechter ist aber einer der Indikatoren, nach denen die Projekte bewertet werden. Damit muss die Senatorin für Justiz und Verfassung auf die Kriterien reagieren, wenn sie die EU-Finanzierung erlangen will. Um bloße Formalien handelt es sich damit nicht.

Im Rahmen von Erasmus+-Projekten legt die SJV bei Beantragung einen Diversitätsplan vor, wie die SJV die Teilnehmenden an den verschiedenen Aktivitäten der von der SJV koordinierten EU-Projekte auswählt und beteiligt. Die SJV wird im Projektverlauf anhand dieser Kriterien bewertet. Falls die im Antrag festgelegten Kriterien nicht erfüllt werden, erhält SJV nicht die volle Finanzierung am Ende des Projektes.

Bei der Finanzierung des Projekts „European Arrest Warrant – AWARE (2021)“ - ein Projekt zum Europäischen Haftbefehl, der ein vereinfachtes grenzüberschreitendes gerichtliches Übergabeverfahren darstellt, das in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union angewendet wird – durch die Generaldirektion Justiz wurden beispielsweise die Themen Vielfalt und Geschlecht durchgängig hervorgehoben: Da Frauen in der EU in den Berufen Richter:innen, Staatsanwält:innen und Rechtsanwält:innen unterrepräsentiert sind, bemühte sich die von der SJV koordinierte Projektpartnerschaft, mehr Frauen in die Aktivitäten einzubeziehen.

In der Evaluierung des DG-Justice-Projekts „European Arrest Warrant - AWARE (2021)“ wurde die Senatorin für Justiz und Verfassung für ihre Planung und ihr Vorgehen in Bezug auf die Geschlechterausgewogenheit durch den Projektgutachter der Europäischen Kommission gelobt: Es sei gelungen, ebenso viele (und mehr) Richterinnen und Anwältinnen als Teilnehmerinnen und Expertinnen für die Präsenz- und Online-Schulungen zu gewinnen.

“Special attention is given to gender mainstreaming, including dismantling of possible patriarchal structures which are commonly found in the field of prison and probation. This is a worthwhile aspiration. Furthermore, when recruiting participants and planning presentations for the seminars, the project team is to pay special attention to gender balance.” Vgl.

Evaluation Summary Report – Coordination and support actions, S. 2 Abschnitt (b). Alle Projektergebnisse und eine Beschreibung des Projekts und der Partnerschaft siehe unter: <https://www.eawaware.eu/>

In allen europäischen Projektpartnerschaften ist SJV stets um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bemüht.

Auch das Chance-Netzwerk mit seinen mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderten Projekten sensibilisiert für Gender-Aspekte (vgl. www.chance-bremen.de/gendermainstreaming-1473). Dieses Netzwerk ist ein Projektverbund zwischen freien Trägern und dem Justizresort, der sich die systematische Wiedereingliederung von Straffälligen in die Gesellschaft zum Ziel gesetzt hat. Dies wird durch das Angebot von verschiedenen Qualifizierungs-, Betreuungs- und Beratungsmaßnahmen sowohl innerhalb der Justizvollzugsanstalt wie auch während der Nachbetreuung außerhalb der Justizvollzugsanstalt gewährleistet. Als Dienst- und Fachaufsicht überblickt die SJV die umfangreiche Angebotslandschaft innerhalb dieses Straffälligennetzwerkes und sorgt für einen kontinuierlichen Austausch sowie eine synergiebildende Vernetzung zwischen den freien Trägern, der Justizvollzugsanstalt, den Sozialen Diensten der Justiz sowie der SJV. Diese enge Zusammenarbeit aller Akteur:innen der Straffälligenhilfe hat sich als Erfolg versprechend erwiesen, gerade besonders vulnerablen und diversen Gesellschaftsgruppen ein Hilfsnetz anzubieten, das ihre Bedarfe erkennt und eine Reintegration in die Gesellschaft erst möglich macht.

B.1.4 Die Senatorin für Kinder und Bildung

Weiterentwicklung der geschlechtergerechten Berufsorientierung

Viele Berufe sind auch heute noch mit geschlechterbedingten Rollenklischees behaftet. Aus diesem Grund hat die Auseinandersetzung mit geschlechtsspezifischen Stereotypen und Rollenzuweisungen einen prominenten Platz in allen die Berufliche Orientierung betreffenden Ordnungsmitteln – vom Schulgesetz über die Richtlinie zur Berufsorientierung (BO-Richtlinie) und die Verwaltungsvereinbarung der Jugendberufsagentur bis hin zur „Bund-Land-BA-Vereinbarung zur Durchführung der Initiative Abschluss und Anschluss - Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“. Alle Angebote und Maßnahmen in Vorbereitung des Überganges Schule-Beruf berücksichtigen grundsätzlich die Frage der Auseinandersetzung mit geschlechterbedingten Rollenbildern und Stereotypen bei der Berufswahl. Maßnahmen und einschlägige Materialien sind von vornherein vielfaltsbewusst angelegt. Für die Umsetzung und Koordinierung der Beruflichen Orientierung an den allgemeinbildenden

Schulen sind die Berufsorientierungskräfte zuständig, deren Tätigkeitsfeld in der Verwaltungsvereinbarung zur Jugendberufsagentur festgeschrieben ist.

Der Fokus der ministeriellen Steuerung schulischer Bildung liegt darauf, die Lehrkräfte weiter für die Frage der Geschlechtergerechtigkeit, mithin der gendersensiblen Beruflichen Orientierung zu sensibilisieren, damit sie eine entsprechende Haltung vermitteln können. So stellt die BO-Richtlinie ganz explizit auf diesen Punkt ab.

Um zu gewährleisten, dass die Akteur:innen der multiprofessionellen Teams an den Schulen tagtäglich gendersensibel und klischeefrei wirken, unterstützt das Landesinstitut für Schule (LIS) in Bremen mit Fortbildungsangeboten mit. Das LIS als auch die Jugendberufsagentur arbeiten bei Fortbildungsveranstaltungen und Fortbildungsreihen mit der ZGF zusammen und laden periodisch Referent:innen und Expert:innen ein.

Schulische BO-Konzepte weisen die Auseinandersetzung mit Rollenklischees auf, im Bildungsplan des Faches „Wirtschaft, Arbeit, Technik“ wird das Thema nach dem Prinzip des Spiralcurriculums immer wieder aufgegriffen.

Über diese Rahmenbedingungen hinaus gibt es noch spezifische Projekte, die sich gezielt auf die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit konzentrieren. So findet der Girls' Day- Mädchen-Zukunftstag und Boys' Days- Jungen-Zukunftstag in bundesweiter Netzwerkarbeit jährlich statt. Dabei steht an diesem Praxistag der Perspektivwechsel und die Auseinandersetzung mit Rollenklischees im Vordergrund: Jungen sollen Einblick in als eher Frauenberufe wahrgenommene Berufe nehmen, Mädchen umgekehrt in „typische“ Männerberufe.

In der Metropolregion Nordwest, die die Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven einbezieht, wurde das innovative Angebot „Berufsorientierung und Lebensplanung ohne Klischees“ (Be oK) für Jugendliche der Jahrgangsstufe 6/7 durch die ZGF organisiert und durchgeführt. Das Projekt setzt auf neue frühzeitige Zugänge zur klischeefreien Berufsorientierung und Lebensplanung an schulischen und außerschulischen Lernorten. Die schulischen Lehr- und Fachkräfte, die Erziehungsberechtigten, kooperierende Betriebe (Role Models) und außerschulische Fachkräfte sind im Sinne einer nachhaltigen Veränderung zu mehr klischeefreier Berufsorientierung aktiv eingebunden. Langfristig soll das Thema in festen Strukturen verankert werden. Rund 30 Grundschulen im Land verfügen über Klassensätze des Mikrocontrollers Calliope mini, die den Schulen im Rahmen von Fortbildungsreihen zur Verfügung gestellt wurden. Bremer Grundschulen gehörten bundesweit zu den ersten Schulen, die Calliope mini im Rahmen einer Pilotstudie der Telekom-Stiftung im Unterricht erprobten. Im Rahmen der Erprobung und der Fortbildungsreihen ist umfangreiches Unterrichtsmaterial entstanden, dass auf der

Lernplattform itslearning geteilt wird. Neben dem Calliope mini finden sich in zahlreichen Grundschulen Robotiksets anderer Hersteller, wie z.B. der Firma LEGO, die die einfache Programmierung mit Hilfe von iPads erlauben. Zudem kommen Apps, die einen grundschulgerechten Einstieg in die Programmierung erlauben, wie z.B. ScratchJr oder Swift Playgrounds, zum Einsatz. An vielen Grundschulen werden entsprechende Inhalte im Rahmen des Sachunterrichts unterrichtet. Einige nutzen beispielsweise vorhandene Robotiksets, um ergänzend zum Werkunterricht ein Technik-/Informatikangebot zu machen. In Bremen gibt es aktuell zwei zertifizierte MINT-freundliche Grundschulen.

Darüber hinaus sind die Projekte Belem und Spagat ein etabliertes Angebot für junge Mütter an der Allgemeinen Berufsbildenden Schule (ABS) und werden weiterhin durchgeführt.

Kooperation zwischen Wirtschaft, Schule und Behörde

Die Kooperation zwischen Wirtschaft und Schule in der Richtlinie zur Berufsorientierung, Ziffer 5.2 geregelt: „Die Zusammenarbeit mit Betrieben zielt darauf, Schülerinnen und Schüler auf die Anforderungen in einem Ausbildungsberuf oder einer beruflichen Tätigkeit vorzubereiten, Kenntnisse über einzelne Berufe zu vermitteln und Geschlechterstereotypen abzubauen.“

Spezifische Projekte finden bspw. im Rahmen des Netzwerks SchuleWirtschaft in Kooperation mit den Unternehmensverbänden statt.

Beim Bildungswerk der Wirtschaft Unterweser (BWU) in Bremen (Stadt) ist die „Girls'-Day Akademie“ (GDA) angesiedelt. Sie bietet bis zu 20 Schülerinnen der neunten Jahrgangsstufe eine vertiefte Berufsorientierung im MINT-Bereich im Rahmen ihres Wahlpflichtunterrichts und verbindet Selbstmanagementworkshops mit technischen Angeboten und Betriebsbesuchen.

Auch beim Audit zur Verleihung der Berufswahl-Siegel Bremen "Schule mit herausragender Beruflicher Orientierung" wird die Umsetzung der Auseinandersetzung mit Rollenklischees durch Juror:innen-Teams, bestehend aus engagierte Persönlichkeiten aus Schule, Wissenschaft, Gesellschaft und Wirtschaft überprüft.

Kooperation zwischen Hochschulen, Schule und Behörde

Mit dem Sonderprogramm zur Beruflichen Orientierung leistungsstarker Schüler:innen an Gymnasialen Oberstufen aus der Bund-Land-BA-Vereinbarung von 2017 gab es eine enge Kooperation mit dem Institut Technik und Bildung der Universität Bremen und dem Institut für ökonomische Bildung Oldenburg. Im Rahmen dieses Programms wurden Studienwahl- und Berufstests (geva-Tests) angeboten. Die Auswertungsgespräche mit den Schüler:innen wurden durch ein externes Institut gendersensibel durchgeführt. Die Förderung des BMBF

erfolgte von 2018 bis einschl. 2021. Seit 2022 wird das kostenneutrale Tool der Bundesagentur für Arbeit „Check-U“ angewandt, die Arbeitsagentur Bremen-Bremerhaven übernimmt hier die Beratungsgespräche zu den Testergebnissen. Der Bericht der wissenschaftlichen Begleitung zum Projekt gibt noch einmal wertvolle Hinweise zu einer weiteren Gestaltung einer gendersensiblen Beruflichen Orientierung in der Sekundarstufe II.

Umsetzung der Berufsorientierung in den Schulen und Einrichtungen

Kindertagesförderung verbessern

Berufliche Orientierung findet zwar schwerpunktmäßig in der Sekundarstufe I statt, jedoch ergibt sich aus dem prozessorientierten Ansatz, dass sie bereits in der Grundschule angelegt wird und in der Gymnasialen Oberstufe (GyO) mit einem berufs- und studienorientierten Schwerpunkt eine systematische Fortsetzung findet. Der Aufbau der *Richtlinie zur Berufsorientierung an allgemeinbildenden Schulen* hebt diese qualitative Fortentwicklung hervor, in dem sie der Grundschule und der GyO gesonderte Bedeutung widmet. So wird das Themenfeld „Arbeit und Beruf“ bereits in der Grundschule praxisnah und unter Reflexion geschlechtsspezifischer Rollenverständnisse und -zuweisungen vermittelt.

Die Berufliche Orientierung an allgemeinbildenden Schulen ist bundesweit auf mehreren Ebenen stark vernetzt. Bremen engagiert sich in den Bundesarbeitsgemeinschaften SchuleWirtschaft und Berufswahlpass, in der Bund-Länder-Begleitgruppe „Bildungsketten“, in der KMK-AG der Referent:innen für Berufliche Orientierung sowie in der KMK-BA-Kontaktkommission.

Eine Weiterentwicklung von Maßnahmen erfolgt grundsätzlich in Kooperation mit Akteur:innen auf kommunaler, Landes- und Bundesebene. Ein stetiger Austausch erfolgt in regelmäßigen ressortinternen und ressortübergreifenden Arbeitsgruppen.

B.1.5 Die Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport

Gender Mainstreaming ist eine Querschnittsaufgabe und wird als solche in der Breite der fachlichen Aufgabenwahrnehmung bei der Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport berücksichtigt. Die Zuständigkeit für die Koordinierung und für grundsätzliche Fragen zum Gender Mainstreaming liegt beim Abteilungsleiter 1, Zentrale Dienste. Er ist Mitglied der ressortübergreifenden AG Gender Mainstreaming und nimmt weitere Aufgaben in diesem Kontext im Zusammenhang mit den übrigen ihm übertragenen Aufgaben wahr. Der Abteilungsleiter 1 ist eingebunden in die Hausabstimmung von Senats- und Deputationsvorlagen inklusive der dort vorgesehenen Genderprüfungen.

Die zugeordneten Ämter, das Amt für Soziale Dienste (AfSD) und das Amt für Versorgung und Integration Bremen (AVIB), erbringen operative Dienste für die Bürger:innen. Dort wurden keine Genderbeauftragten bestellt.

Projektbericht & Implementation vorheriger Maßnahmen

Zur Konzeptentwicklung für die Begegnungsstätten für ältere Menschen:

Die Begegnungsorte haben Angebote entwickelt, die sich gezielt an Männer richten, z.B. das Männer-Frühstück, zu dem Redner/Diskussionspartner aus der Politik eingeladen werden oder gemeinsames Fußball-Schauen. Damit konnten auch Männer für die Begegnungsorte interessiert werden. Allerdings sind die Angebote aufgrund der Pandemie stark zurückgefahren worden oder haben gar nicht stattgefunden. Die Begegnungsorte für ältere Menschen stehen insgesamt vor der Herausforderung, das sie derzeit in gewisser Weise einen Neuanfang bewältigen müssen.

Zur Kinderbetreuung bei Sprach- und Integrationskursen:

Der Ausbau der sprach- und integrationskursbegleitenden Kinderbetreuung ist Gegenstand des Koalitionsvertrages der Regierungsfractionen für die Legislaturperiode 2019-2023. In den Jahren 2018 und 2019 konnten hier durch eine ressortübergreifende Abstimmung die Rahmenbedingungen für die Inanspruchnahme entsprechender Finanzierungsmöglichkeiten des BAMFS durch Sprach- und Integrationskurssträger im Land Bremen konkretisiert und dadurch das Angebot an integrationskursbegleitender Kinderbetreuung von zwei auf sechs Anbieter erhöht werden. Die Angebote wurden jedoch unter den pandemiebedingten Schließungen 2020 und 2021 stark eingeschränkt und zeitweise vollständig ausgesetzt. Aktuell gibt es in der Stadtgemeinde Bremen vier vom BAMF zugelassene Kursträger, die eine integrationskursbegleitende Kinderbetreuung anbieten.

Vor dem Hintergrund des hohen Anteils geflüchteter Frauen mit kleinen Kindern aus der Ukraine hat das Thema im Jahr 2022 an besonderer Relevanz gewonnen. Um ein flächendeckendes Angebot an kursbegleitender Kinderbetreuung im Land Bremen zu schaffen, ist es notwendig, die zwischenzeitig eingerichtete, dann jedoch ausgesetzte Versorgung in der Stadtgemeinde Bremerhaven wieder sicherzustellen und das vorhandene Angebot im gesamten Bundesland zu erhöhen. Weiterhin muss das vorhandene Angebot an die Zielgruppe kommuniziert und insbesondere Frauen mit kleinen Kindern, die infolge von Unzumutbarkeit i.S.d. § 10 SGB II nicht zur Teilnahme an einem Integrationskurs verpflichtet werden können, über entsprechende Möglichkeiten informiert werden. Sobald die pandemiebedingten Schutzbedingungen es möglich machen, wird die Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport Informationsveranstaltungen für diese Zielgruppe, die 2019 in Kooperation mit dem Jobcenter gestartet wurden, wieder aufgreifen. Darüber hinaus wird es

weiterhin Gegenstand einer ressortübergreifenden Abstimmung sein, erreichte Fortschritte abzusichern und bestehende Lücken zu schließen. Durch die Umstellung der Modalitäten für die Bundesfinanzierung zur integrationskursbegleitende Kinderbeaufsichtigung zum 01.01.2022 haben sich die Rahmenbedingungen erheblich geändert und es gilt nun entsprechende Prozesse für das Land Bremen anzupassen. Wichtige Akteur:innen sind hier die ressortübergreifende AG Sprache und die inzwischen eingerichtete Koordinationsstelle Sprache im Land Bremen. Die Senatorin für Soziales wird sich weiterhin für ein flächendeckendes Angebot einsetzen und dort, wo die Bundesfinanzierung nicht greift, kommunale Unterstützung für Träger bereitstellen. Auch auf Bundesebene wird Bremen sich dafür einsetzen, dass die veränderten Finanzierungsbedingungen des Bundes nicht zu einem eingeschränkten Angebot an kursbegleitender Kinderbetreuung führen. Dazu hat Bremen im Rahmen der Integrationsministerkonferenz 2022 einen Beschlussvorschlag eingebracht.

Zu queerpolitischen Maßnahmen:

Die Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport hat das Themenfeld LSBTIQ* deutlich gestärkt. Ein queerpolitischer Beirat wurde installiert sowie Mittel zur Umsetzung des Landesaktionsplans gegen Homo-, Trans* und Interphobie deutlich erhöht.

B.1.6 Die Senatorin für Klimaschutz, Umwelt, Mobilität, Stadtentwicklung und Wohnungsbau

Im Ressort Klimaschutz, Umwelt, Mobilität, Stadtentwicklung und Wohnungsbau ist Gender-Mainstreaming seit vielen Jahren ein wichtiges Anliegen. Dieses wurde bereits zuletzt im 5. Fortschrittsbericht ausgeführt. Insgesamt betrachtet ist für die Senatorin für Klimaschutz, Umwelt, Mobilität, Stadtentwicklung und Wohnungsbau festzustellen, dass der Genderaspekt generell bei allen Maßnahmen und Prozessen Berücksichtigung findet. Es sind daher seit dem 5. Fortschrittsbericht keine gesonderten Projekte aufgelegt worden, die ausschließlich auf das Thema Gender-Mainstreaming ausgerichtet waren. Gleichwohl wird dem Genderaspekt bei der Senatorin für Klimaschutz, Umwelt, Mobilität, Stadtentwicklung und Wohnungsbau weiterhin eine hohe Bedeutung zugemessen. Dieses zeigt sich beispielhaft in den Prozessen der Stadtplanung.

Gender-Mainstreaming in der Stadtplanung ist eine prozessorientierte Strategie zur Qualitätssicherung planerischer Aufgaben. Die Stadtplanung berücksichtigt deshalb gezielt die unterschiedlichen Ansprüche und Interessen verschiedener Nutzer:innengruppen, differenziert nach unterschiedlichen Lebenslagen, Lebensphasen, sozialem und kulturellem Hintergrund. Die Wertschätzung des Alltags von Frauen und Männern, Jung und Alt ist

Grundlage der gendersensiblen Planungskultur in Bremen. Gruppen, die in der Stadtplanung und im öffentlichen Raum tendenziell unterrepräsentiert sind, sollen gestärkt und in ihrem Alltag unterstützt werden. Planungsziele und Planungsmaßnahmen werden durch systematisches Abfragen der Auswirkungen auf die verschiedenen Nutzer:innengruppen überprüft. Gendersensible Planung hat einen positiven Einfluss auf den Alltag aller Bewohner:innen. Sie ist ein differenzierender Ansatz, der generell das Qualitätsbewusstsein im Planungsprozess stärkt. Sie ist ein fester Bestandteil in den Planungsprozessen Bremens im Fachbereich Bau und Stadtentwicklung.

Als öffentlicher Belang ist Gender-Mainstreaming gemäß §1 Abs. 6 Nr. 3 BauGB bei der Aufstellung der Bauleitpläne in der Bauleitplanung zu berücksichtigen. Die Auswirkungen der Planung auf Ansprüche und Interessen verschiedener Nutzer:innengruppen fließen in die Bearbeitung ein und werden Bestandteil der Begründung zum jeweiligen Bebauungsplan. Auf die Genderprüfung im Rahmen der Gremienbefassung sowie die Anforderungen an eine gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung wird verwiesen. Gender-Mainstreaming ist somit ein fester Bestandteil und Instrument der Qualitätssicherung der Stadtplanung.

Im Kontext informeller Planungsprozesse ist die Berücksichtigung unterschiedlicher Ansprüche und Interessen der verschiedenen Nutzer:innengruppen ebenfalls fester Bestandteil der Beteiligungskultur. Dabei wird ein ganzheitlicher Teilhabebegriff im o.g. Sinn zugrunde gelegt. Eine wesentliche Herausforderung ist die Aktivierung der verschiedenen Nutzer:innengruppen in den jeweiligen Planungsprozessen. Hier werden regelmäßig niedrigschwellige Angebote ausprobiert und insbesondere auf Beteiligung vor Ort gesetzt. Zusätzlich werden niedrigschwellige digitale Verfahren ausprobiert. Auch Methoden, wie die Planungszelle, sind Teil des aktiven Instrumentenkastens.

Mit der derzeit im Aufbau befindlichen Kommission zur Kriminalprävention im Städtebau wird darüber hinaus das Thema Angsträume und Sicherheit ressortübergreifend in den Blick genommen. Die Stadtentwicklung und Stadtplanung ist intensiv in die Kommissionsarbeit eingebunden.

Im Bereich der Quartiersentwicklung wird durch Programme wie das Programm „Wohnen in Nachbarschaften“ (WiN) oder Förderschienen des Landesprogramms „Lebendige Quartiere“ ein gendersensibler Ansatz verfolgt. Die Teilhabe verschiedener Nutzer:innengruppen, differenziert nach unterschiedlichen Lebenslagen, Lebensphasen, sozialem und kulturellem Hintergrund, ist ein wesentliches Ziel der Programme.

B.1.7 Die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa

Abläufe und Zuständigkeiten im Ressort

Im Ressort SWAE ist zu unterscheiden zwischen der Gender Mainstreaming-Beauftragten (bei Abteilungsleitung Z angesiedelt) und Zuständigkeiten für genderspezifische Themen, die sich in den einzelnen Politikfeldern des Ressorts in den Fachabteilungen befinden

Bei der Gender Mainstreaming Beauftragten sind die ressortübergreifenden Themen wie z.B. der Gender Mainstreaming-Fortschrittsbericht, Gendertexte in den Vorlagen (im Rahmen der Abzeichnung), genderspezifische Themen des Ressorts als Arbeitgeber, z.T. die Vorbereitung des Jour Fixe der SWAE-Amtsleitung mit der ZGF verortet.

In der Arbeitsmarktpolitik, der Fachkräfteentwicklung, der Qualifizierung aber auch in den europäischen Landesprogrammen wie dem Europäischen Sozialfonds (ESF) oder dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) wie in einzelbetrieblichen Förderungen spielen Genderthemen in unterschiedlichen Ausprägungen eine Rolle:

- in den europäischen Programmen sind Genderfragen als Querschnittsziele implementiert, in der Arbeits-, Fortbildungs- oder Qualifizierungspolitik ebenso wie - bei den unternehmensbezogenen Förderprogrammen kommen unterschiedliche Instrumente zum Einsatz wie Boni, Coaching, Netzwerke, spezifische gezielte Förderprogramme usw. - dieses wird weiter unten konkret unter „Maßnahmen“ ausgeführt. Die Zuständigkeiten liegen demzufolge bei den Verantwortlichen für die jeweiligen Politikbereiche.

Gender Mainstreaming in den Mehrheitsgesellschaften

Die „Mustergenderregelung“ aus § 6 XV des Mustergesellschaftsvertrages („Die Geschäftsführung beachtet die genderspezifischen Vorgaben nach den Grundsätzen der FHB“) findet sich derzeit in den Gesellschaftsverträgen der M3B und Universum Management Gesellschaft Bremen (UMG).

Es ist vorgesehen, im Rahmen der derzeit anstehenden Überarbeitung der Gesellschaftsverträge der Wirtschaftsförderung Bremen GmbH (WFB) und BAB Beteiligungs- und Managementgesellschaft Bremen mbH diese Mustergenderregelung in den Gesellschaftsverträgen aufzunehmen.

Für die Gesellschaftsverträge der Ausbildungsgesellschaft Bremen mbH (ABiG, siehe auch gesonderten Punkt unten), H.A.G.E. - Grundstücksverwaltungsgesellschaft mbH und Glocke Veranstaltungs-GmbH stehen kurzfristig keine Überarbeitungen an, so dass hier die Aufnahme der Mustergenderregelung nicht zeitnah geplant ist.

Hintergrund: Aus Kostengründen erfolgen Anpassungen wegen der Mustergenderregelung dann, wenn ein nicht nur punktueller Anpassungsbedarf besteht. Dieser war seit 2008 nicht gegeben. Mit E-Mail vom 19.01.22 wurden die Fachreferenten des Ressorts gebeten, das Rundschreiben von SF (Nr. 01/2022) zum Thema „Handreichung Gendersensible Sprache in der Bremer Verwaltung – 2. Auflage“ an die von ihnen betreuten Gesellschaften mit der Empfehlung zur Kenntnisnahme und Beachtung weiterzugeben.

Projektbericht & Implementierung vorheriger Maßnahmen

In den arbeitsmarktpolitischen Handlungsfeldern ebenso wie in den Bereichen Qualifizierung, Gründung, Unternehmensförderung sind viele Projekte und Maßnahmen angeschoben worden. Nachfolgend einige beispielhafte Ausführungen:

Beispiel 1: Landesstrategie Gendergerechtigkeit und Entgelt (Stand 26.04.2022)

Die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa erstellt bis zum Herbst 2022 in Kooperation mit der ZGF und der Arbeitnehmerkammer Bremen eine Landesstrategie zu den Themen Gendergerechtigkeit und Entgelt. Die Strategie wird u.a. eine Bestandsaufnahme zu bestehenden Maßnahmen und neue Maßnahmen beinhalten, welche die Gendergerechtigkeit in der Erwerbsstruktur fördern und Entgeltgleichheit verwirklichen. Der Prozess wird durch eine Steuerungsrunde und eine Arbeitsgruppe begleitet sowie durch eine externe Sachverständige fachlich flankiert. Die Gremien sind mit den fachlich zuständigen Senatsressorts und Sozialpartner:innen besetzt. Einzelne Maßnahmenpakete werden über das EFRE –Programm (2021 – 2027) umgesetzt.

Beispiel 2: Chancengleichheit als Querschnittsziel des ESF Plus

In der mit allen zuständigen Ressorts und Akteur:innen abgestimmten ESF Plus-Strategie Bremens ist das bereits in der Förderperiode 2014-2020 verfolgte Querschnittsziel der Chancengleichheit für Menschen mit Migrationshintergrund zu einem Antidiskriminierungs- bzw. Diversity-Ansatz erweitert. Unabhängig von Lebensalter, Geschlecht oder geschlechtlicher Identität, sexueller Orientierung, geistiger und körperlicher Fähigkeiten oder Einschränkungen, ethnischer Selbstbezeichnung, Religion, Weltanschauung sowie sozialer Herkunft sollen Menschen gleichberechtigt berücksichtigt werden. Das Querschnittsziel ist naturgemäß in allen beschäftigungspolitischen Maßnahmen des Landes zu berücksichtigen. Außerdem gibt es eine Reihe an beschäftigungspolitischen Maßnahmen und Projekten, die sich an spezifische Zielgruppen wie etwa Frauen oder Menschen mit Migrations-/Fluchthintergrund richten und darüber zur Fachkräftesicherung beitragen.

Für Frauen bieten die beiden Frauenberatungsstellen in Bremen und Bremerhaven eine zentrale Anlaufstelle, um individuelle, unabhängige und kostenfreie Beratungen in Anliegen

zur (beruflichen) Orientierung und Weiterbildung sowie Umschulungen, Ausbildungen und Beschäftigung, aber auch zur Existenzgründung zu erhalten.

EFRE-Förderprogramm

Ziele sind die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit mit dem Fokus auf kleine und mittelständische Unternehmen (KMU), die Sicherung des Fachkräftebedarfs durch neue Zielgruppen, insbesondere die deutliche Erhöhung des Anteils von Frauen in Fach- und Führungspositionen, die Erhöhung der Standortattraktivität sowie die Förderung der Innovationsfähigkeit.

Ausgangspunkt für diese Ziele sind die Erkenntnisse, dass Unternehmen innovativer und wirtschaftlich erfolgreicher sind, wenn sie gendergerecht aufgestellt sind, dass Unternehmen attraktiver für (internationale) Fachkräfte sind, wenn sie gendergerecht und diversitätsorientiert aufgestellt sind und dass heterogene Teams Innovationslücken in der Technologie und Softwareentwicklung ausschließen.

Im Rahmen des geplanten EFRE-Programms sollen „Unternehmen (Fokus KMU), Unternehmensverbände sowie Wirtschaftsfördereinrichtungen und Träger verschiedene Förderprojekte und Förderanträge einreichen, um mehr Frauen für innovative Unternehmen und KMU in so genannten Zukunftsbranchen zu gewinnen und damit zur Fachkräftesicherung beizutragen. Dazu zählen auch die Weiterentwicklung einer diversitätsorientierten Unternehmenskultur, die Entwicklung von Strategien zur Rekrutierung von Frauen insbesondere für bislang männerdominierte Branchen, der Aufbau von gemischten Teams in der Innovations- und Technologieentwicklung sowie Beratung, Coaching und Unterstützung beim Knüpfen von Netzwerken“ (Zitat aus beschlossener Senatsvorlage vom 10.08.2021 zur EU-Förderperiode 2021-2027).

Fachkräfte, Ausbildung, Qualifizierung

Im Rahmen der Fachkräftestrategie des Landes Bremen geht es u.a. darum, im Dialog mit den Unternehmen neue Zielgruppen zu erschließen und so z.B. den Anteil von Frauen als Fach- und Führungskräfte insbesondere in den Zukunftsbranchen wie der Digitalwirtschaft zu erhöhen. Die IT-Standortstudie des Vereins Bremen digitalmedia e.V., deren Ergebnisse im Juli 2020 der Öffentlichkeit präsentiert wurden, bestätigt, dass gerade einmal 28 % der Beschäftigten der Bremer IT-Branche Frauen sind. Gleichzeitig hatten fast Dreiviertel der Unternehmen in der Vergangenheit Probleme, freie Stellen mit IT-Fachkräften zu besetzen.

Mit der Plattform Avanja ist im Zeitraum von Dezember 2020 bis Juli 2021 eine umfassende Informationsplattform entstanden, die die Unternehmen der Branche dabei unterstützt, ins Handeln zu kommen (Startseite - Avanja). Es wurde ein Angebot geschaffen, das konkrete

Tipps, Handreichungen und Informationen rund um Gender Balance gibt und Führungskräfte, Recruiter:innen und Mitarbeiter:innen dabei unterstützt, einen Einstieg in das Thema zu finden. Darüber hinaus werden IT-Spezialistinnen als Role Models sichtbar. In einer zweiten Phase geht es bis Ende 2022 darum, den Erfahrungsaustausch mit Unternehmen, Absolvent*innen und jungen Fachkräften zu motivieren, eine Sensibilisierung für das Thema erhöhen und Unternehmen, die sich in Ihren Recruiting-Prozessen gezielt an Frauen wenden wollen, mit konkreten Tipps und Best Practice Beispielen zu unterstützen.

Das Projekt mit dem Titel „F.IT -Frauen in IT“ soll einen Beitrag zur Förderung des Zugangs von Frauen in die Digitalbranche und zur Deckung des Fachkräftebedarfs ebendieser leisten. Bestandteile des Projektes:

- Förderung von Ausbildungen sowie Weiterbildungen in Berufen mit Fachkräftebedarf in KMU sowie Besetzung der Aus- und Weiterbildungsplätze durch Frauen (Quereinsteigerinnen).
- Einrichtung eines zweiten Klassenverbands im Ausbildungsberuf „Mathematisch-technische*r-Assistent*in“ am Schulzentrum Utbremen.
- Begleitforschung, d.h. Entwicklung, Testung und Verfestigung geeigneter Ansätze zur Verbesserung der beruflichen Integration von Frauen in der IT-Branche.

Ferner begleitet das Projekt „Geschlechteruntypische Ausbildung“ (GunA) junge Menschen, die geschlechteruntypisch ausgebildet werden unter anderem in den Ausbildungsverbänden der beiden Stadtgemeinden. Neben der Gewinnung von wissenschaftlichen Erkenntnissen geht es vor allem auch darum, die jungen Menschen im Fall von ausbildungsbedrohenden Konflikten und Problemen zu unterstützen. Die gewonnenen Erkenntnisse über gendergerechte Ausbildung und Beratung sollen auch in die Entwicklung und Erprobung von Fortbildungsmodulen für Lehrkräfte, Ausbilder:innen und Berater:innen einfließen, die in bestehende Strukturen implementiert werden.

Darüber hinaus richtet die SWAE die Fachkräftestrategie derzeit neu aus. Neben der Berücksichtigung veränderter Rahmenbedingungen infolge der digitalen und ökologischen Transformation, erfolgt die Überarbeitung der Handlungsansätze unter besonderer Berücksichtigung der gendergerechten Erwerbsbeteiligung.

Gründung

Es gibt eine Vielzahl frauenspezifischer Gründungsaspekte im Starthaus (STH) Bremen und Bremerhaven.

Folgende spezifische Instrumente sind aktuell im STH etabliert:

Starthaus Women

Ziel von Starthaus Women ist es, zusammen mit den Netzwerkpartnerinnen FAW, AFZ und Belladonna, die Angebote zu bedarfsgerechteren, modernen, gendergerechteren Gründungs- und Wachstumsförderung weiterzuentwickeln.

She Starts!

Das ganzheitliche Konzept she starts! konzentriert sich auf innovative, skalierbare und/ oder digitale Geschäftsideen und -modelle und möchte dabei sowohl Female Entrepreneurinnen wie auch zukünftig Female Intrapreneurinnen in den Blick nehmen, da in diesem Feld besondere Entwicklungspotenziale gesehen werden. Hintergrund ist, dass nicht alle Frauen mit Unternehmerinnengeist direkt selbst gründen möchten. Deshalb sollen diese auch im Rahmen ihres Angestelltinnenverhältnisses unterstützt werden, um ihren Geschäfts-/ Projektideen zur Umsetzung zu verhelfen. Darüber hinaus dient die Einbindung von Female Intrapreneurship auch der Verbindung/ Vernetzung zu bestehenden Unternehmen und ist geeignet Synergien zu schaffen. In 2021 wurde unter she starts! eine Veranstaltungsreihe mit 15 Themenabenden umgesetzt, an der 185 Personen teilgenommen haben. Die Themen reichten von Ideation, Lean Startup, Marsmission, Geschäftsmodelle designen bis hin zu Empowerment-Elementen wie Verhandlungsmanagement, Netzwerk/ Community building, Stimmtraining oder Unconscious Bias. Die Rückmeldungen der Teilnehmerinnen war sehr positiv.

Female Open Innovation Cycle (FOIC)

Aus den oben benannten. Veranstaltungen und den Beratungskontakten haben sich 12 Teams und 3 Einzelpersonen für den FOIC beworben.

Der Programmablauf baut sich in einem 1 Day Inkubator (Vision, Strategie, Pitch, Business Model), Scrum Training (Arbeitsplanung, iterative Zyklen) in vier Sprints innerhalb von 12 Wochen auf. Für die Zyklen werden Leistungsziele festgelegt und die entsprechenden Zielerreichungen in den Blick genommen. Begleitend werden Coachings und Mentorings zur Verfügung gestellt.

Female Founders Coffee Club

Um das Netzwerk der Gründerinnen auszubauen und zu festigen bietet das STH monatlich einen Female Founders Coffee Club an. Im persönlichen Austauschformat können sich (angehende) Gründerinnen miteinander vernetzen und zu gründungsrelevanten Themen in den Austausch kommen. Bisher haben dies 40 Gründerinnen in 4 Terminen genutzt. Dieses Angebot wird durch eine digitale Variante, einer Online Community über LinkedIn, mit derzeit 62 aktiven Gründerinnen ergänzt.

Das begleitende Module „Female Empowerment“ dient den Frauen als Unterstützung bei der persönlichen Entwicklung und in ihrer Rolle als Führungskraft. Relevante Themenstellungen sind Module wie „Haltung bewahren“-Embodiment, Dem diffusen Gefühl auf der Spur – klare Entscheidungen treffen, Wo findest du die Energie und den Antrieb für die eigene Gründung?

Mentoring

Die Gründerinnen und Jungunternehmerinnen sollen daneben über das Mentoring Ansprechpartnerinnen zur Seite gestellt bekommen, die sie in strategischer und fachspezifischer Weise unterstützen können. Hierzu wurden bereits die Unterstützungszusage des Industrie Clubs wie auch vom Verband deutscher Unternehmerinnen in Bremen (VDU) gemacht.

Netzwerke

Beispiele für frauenspezifische Veranstaltungen, die im Berichtszeitraum ausgerichtet wurden, sind:

„Erfolg mit Nachhaltigkeit – Frauen gründen ökologisch“.

Zusammen mit den Netzwerkpartner:innen wurde nachhaltige Gründungen durch Frauen in den Blick genommen. Als Unternehmensphilosophie, aber auch als Marketinginstrument spielt die Nachhaltigkeit im Gründungssektor eine immer größer werdende Rolle.

In dem Verhältnis von weiblichen zu männlichen Personen/ Teilnehmenden zeigt sich, dass die Implementierung der neuen Programme wie z.B. she starts und der damit einhergehenden Fokussierungen auf Gründungen durch Frauen auf große Resonanz trifft.

In 2021 waren 62% aller Teilnehmenden auf den STH-Veranstaltungen weiblich.

Im Arbeitskreis Frauen sind aktuell folgende Institutionen vertreten:

- das Arbeitsförderungszentrum im Lande Bremen (AFZ) mit der Frauenberatungsstelle ZiB - Zukunft im Beruf,
- belladonna Kultur, Bildung und Wirtschaft für Bremen e.V. (belladonna),
- BIS Bremerhavener Gesellschaft für Investitionsförderung und Stadtentwicklung (BIS)
- Frauen in Arbeit und Wirtschaft e.V. (FAW),
- Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF)
- Universität Bremen, Hochschule für Künste (HfK), Hochschule Bremen und Hochschule Bremerhaven

Das Netzwerk wurde in der vergangenen Periode um weitere Akteurinnen deutlich erweitert. Hierzu zählen bspw. der Verband deutscher Unternehmerinnen, encourageVentures, Digital Media Women e.V., Global Digital Women sowie die an weibliche Gründungen Interessierten Ansprechpartnerinnen in der Hochschule Bremen, Hochschule für Künste sowie die Hochschule Bremerhaven.

Im Ergebnis lässt sich feststellen, dass der Anteil der Gründungsberatungen für Frauen, der in 2018 bei 40,9% sowie bis August 2019 bei 44,2% lag und u.a. mit der Etablierung von Starthaus Women 2020 auf einen Anteil von 49,6% auf 53,5% zu 2021 erhöht werden konnte.

B.1.8 Die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz

Allgemeines

Bei der Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz (SGFV) wird die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, durch die Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenssituationen und Interessen von Menschen aller Geschlechter, bei Entscheidungen und der strukturellen Weiterentwicklung des Ressorts mitgedacht, um so die Gleichstellung zu erreichen.

Eine Genderbeauftragte ist im Ressort der SGFV ernannt und bekannt. Sie kann bei allen Fragen zum Thema Gleichstellung zwischen den Geschlechtern kontaktiert werden. Darüber hinaus ist die SGFV aufgeschlossen gegenüber Hinweisen und Ideen um das Thema weiter im täglichen Arbeiten und bei der Erledigung der Aufgaben zu implementieren. Die Genderbeauftragte sammelt alle Vorschläge und steuert diese in die jeweiligen Arbeitskreise zur Prüfung einer etwaigen Umsetzung.

Die Auswirkungen von Maßnahmen und Projekten in Bezug auf die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern wird bei der SGFV vom Planungsbeginn an mitgedacht und berücksichtigt.

Auch in den eigenen Strukturen der SGFV ist das Thema des Gender Mainstreaming verankert. Dies ist beispielsweise in den Deputations- und Senatsvorlagen aber auch im Frauenförderplan mit Stand 01/2022 sichtbar. Senats- sowie Deputationsvorlagen erhalten keine Freigabe von der Hausspitze, wenn die genderspezifischen Auswirkungen nicht bedacht worden sind. Daneben werden alle Maßnahmen generell auf die geschlechtsbezogenen Auswirkungen hinterfragt.

Darüber hinaus werden freie Stellenanteile durch zum Beispiel Arbeitszeitverkürzung, vor einer Besetzung durch externe Personen, den teilzeitbeschäftigten Personen der SGFV zur Erhöhung der Arbeitszeit angeboten.

Neben der ernannten Genderbeauftragten ist auch eine Familienbeauftragte im Ressort benannt. Sie bietet an, als Ansprechpartnerin für Familien in schwierigen Situationen da zu sein, Hemmschwellen abzubauen und die Familien an geeignete Anlaufstellen von (Eigen-)Initiativen, Verbänden und Organisationen zu vermitteln, z. B. bei Fragen in belastenden Situationen, zu Erziehung oder Betreuung. Oder auch, falls das im konkreten Einzelfall möglich und geeignet ist, eine Unterstützung vor Ort zu organisieren. Nachfolgend ein Einblick über die Gender-Aspekte der Aufgaben und Projekte im Ressort der SGFV:

Abteilung Gesundheit und Verbraucherschutz:

Projekt der Fachkräfte zur Prävention und Gesundheitsförderung an Schulen

Im 5. Fortschrittsbericht wurde bereits von diesem Leuchtturmprojekt zur Umsetzung des Präventionsgesetzes in Bremen und Bremerhaven zum Einsatz von Fachkräften zur Prävention und Gesundheitsförderung an Schulen berichtet. Das Projekt wurde von den Krankenkassen und dem Land Bremen gemeinsam finanziert. Die Projektlaufzeit von 3 Jahren endete 2021. In der Projektphase waren 6,5 Vollzeitkräfte an 12 Bremer Grundschulen eingesetzt.

Nach der Projektlaufzeit wurden die Gesundheitsfachkräfte an Schulen verstetigt und werden allein vom Land Bremen finanziert. Die Fachkräfte konnten inzwischen auf 13,2 Vollzeitkräfte an 18 Schulen ausgeweitet werden. Die Evaluation des Projektes zeigte einen deutlichen Mehrwert für die Schüler: innen. Die Gesundheitsfachkräfte werden akzeptiert und werden von Schüler: innen, Eltern und dem Lehrpersonal sehr geschätzt. Die Entwicklung eines positiven Körpergefühls und das Wohlfühlen im eigenen Körper im Kindes- und Jugendalter sind die Voraussetzungen für einen pfleglichen und verantwortungsbewussten Umgang bzw. gesundheitsförderndes Verhalten auch im Erwachsenenalter. Deshalb wird dieser Fokus von den Gesundheitsfachkräften mit den individuellen genderspezifischen Unterschieden verfolgt. Als Themenschwerpunkte haben sich Ernährung, Bewegung und Umgang mit Stress herauskristallisiert. Die Gesundheitsfachkräfte beraten und arbeiten im Klassenverbund zu den genannten Themen. Darüber hinaus werden auch Einzel- oder Kleingruppenberatungen angeboten.

Das Vorhaben wird begleitet von einer Projektleitungsgruppe sowie Steuerungsgruppe, in der die Krankenkassen, die Senatorin für Kinder und Bildung und die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz vertreten sind.

Gender-Aspekte Förderung einer ambulanten Versorgung mit Hebammenhilfe durch die Implementierung von Hebammenzentren

Während Wöchnerinnen nach der Geburt in Schwachhausen zu über 90 % von einer freiberuflichen Hebamme versorgt werden, erfahren diese Versorgung in Gröpelingen nur knapp 32 % der Familien. Daher ist es das Ziel durch die Implementierung von Hebammenzentren in sozial benachteiligten Stadtteilen, allen Frauen*, die eine Betreuung durch eine Hebamme wünschen, diese zukommen zu lassen und damit ihre gesundheitliche Chancengleichheit zu erhöhen. Eine enge Vernetzung mit den Akteur:innen vor Ort ermöglicht interdisziplinäre Betreuungen sowie das Anbinden der jungen Familien an präventive Angebote („Präventionsketten“). Von dem Schließen der Präventions- und Versorgungslücken in der frühen Elternphase profitieren die Frauen, wie deren Kinder gleichermaßen. Mittelbar werden auch die anderen Familienmitglieder gestärkt.

Das Hebammenzentrum zeichnet sich weiterhin dadurch aus, die Angebotspalette an die Bedürfnisse der Menschen des Stadtteils anzupassen und neue Versorgungsformen zu etablieren, um so der gesundheitlichen Ungleichheit entgegen zu wirken.

Im September 2022 wurde das Hebammenzentrum Ost eröffnet. Die Eröffnung des Hebammenzentrums West in Gröpelingen ist in der ersten Jahreshälfte 2023 geplant und das Hebammenzentrum Nord in Bremen Nord soll ebenfalls im Laufe des Jahres 2023 eröffnet werden.

Gender-Aspekte zum nationalen Gesundheitsziel „Gesundheit rund um die Geburt“

Für Familien, insbesondere für die Schwangeren, ist die grundlegende Lebensphase rund um die Schwangerschaft und Geburt sowie des Wochenbetts eine bedeutsame und vulnerable Zeit. Dementsprechend ist die Förderung der physischen und psychischen Gesundheit rund um die Geburt, und die wertschätzende Anerkennung dieser Lebensphase, ein wichtiges Ziel gesundheitspolitischer Arbeit und gesellschaftlichen Gender Mainstreamings. Deshalb wird eine kontinuierliche Stärkung des bereits existierenden Angebots für Schwangere und junge Familien in Bremen angestrebt, was u.a. durch Angebotsausbau und Vernetzung der Akteur:innen sowie der Umsetzung des Bremer Handlungsleitfadens zum nationalen Gesundheitsziel „Gesundheit rund um die Geburt“ erreicht werden soll.

Konkret wird z. B. derzeit, gemeinsam mit den Mitgliedern des Bündnisses „Natürliche Geburt“, ein Projekt realisiert, welches versorgungsbedingte Interhospitalverlegungen der Gebärenden für ebendiese so stressreduziert wie möglich gestaltet. Dieses Projekt hat zum Ziel, unter Einbezug der Feuerwehr- und Rettungsdienstleitstelle Bremen, mittels bestehendem IVENA eHealth-System zu erreichen, dass notwendig gewordene

Verlegungen noch sicherer und schneller, transparent und organisationsarm erfolgen können.

Überarbeitung der Genderleitlinien für die psychiatrische Versorgung

Die SGFV fördert ein Modellprojekt mit dem Namen „Doing Gender“. Es wird durchgeführt von der Initiative zur sozialen Rehabilitation. Kernprozess ist die Überarbeitung der Genderleitlinien für die psychiatrische Versorgung. Die Genderleitlinien wurden 2011 das erste Mal von der Arbeitsgruppe Gender des Fachausschuss Allgemeinpsychiatrie erstellt. Sie sind noch sehr aus einer binären Geschlechtsperspektive gedacht gewesen. Mit der Überarbeitung sollen vielfältigen Geschlechtsidentitäten Rechnung getragen und konkrete Maßnahmen für eine gendersensible und -gerechte psychiatrische Versorgung beschrieben werden. Der Entwurf der überarbeiteten Leitlinien ist fertig gestellt und wird aktuell in einem breiten Abstimmungsprozess diskutiert, mit dem Ziel der Verabschiedung der neuen Leitlinien. Gleichzeitig ist in dem Modellprojekt eine Fortbildungsreihe mit dem Titel „Trans* und inter* Menschen inkludieren“ für Fachkräfte in der psychiatrischen Arbeit entstanden, die 2021 erstmals angeboten wurde. Die Fortbildungsreihe wird nun regelmäßig im Fortbildungsportfolio angeboten.

Runder Tisch Männergesundheit

Bereits im Jahr 2010 initiierte das Gesundheitsressort in Bremen einen Runden Tisch „Männergesundheit“. Der Runde Tisch „Männergesundheit“ hat sich vor allem die Identifikation von niedrighschwelligem gesundheitlichen Angeboten für sozial benachteiligte Männer zur fortlaufenden Aufgabe gemacht. Der Runde Tisch findet in der Regel 2 Mal im Jahr unter der Leitung der Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen e.V. statt. Das Gesundheitsressort ist als beratendes Mitglied am Runden Tisch vertreten. Thematisch werden Themen wie Alkohol, Depressionen, Gesundes Essen, Vorsorgeuntersuchungen, Schwimmkurse (insbesondere für Männer mit Migrationshintergrund) sowie Süchte aller Art besprochen.

Streetworkprojekt für wohnungslose, suchtkranke bzw. sich prostituierende Frauen

Zum Juni des Jahres 2022 beginnt ein über Fraktionsgelder finanziertes Streetworkprojekt für wohnungslose, suchtkranke bzw. sich prostituierende Frauen mit besonderem Schutzbedarf im Bahnhofsumfeld, das die Räumlichkeiten des ergänzenden Methadonprogramms für Frauen (EMP-Frauen-Substitutions-Projekts) in der Lönningstraße 33 als Anlauf-, Aufenthalts- und Gesprächsbereich nutzt. Betrieben wird das Projekt von der comeback GmbH und findet vorwiegend in den Abendstunden statt. Bei Bedarf und Bereitschaft wird in weiterführende Hilfen vermittelt, nicht nur in die Suchthilfe, sondern auch in Schutzprogramme oder Unterstützungsprogramme für Mütter sowie in die Anlaufstellen

der Grundversorgung. Das Projekt ist mehrsprachig aufgestellt und arbeitet mit den anderen Streetworkprojekten im Bahnhofsbereich zusammen.

Perspektivisch wird daran auch, dass über die Istanbul-Konvention geplante Projekt zur Schaffung eines spezifischen Schutzangebots für diese Frauen angedockt, um die Bedarfe der Frauen zu erfassen, erste Maßnahmen zu erproben und einen Vorschlag zu konkreten Umsetzungsschritten zu formulieren.

Stabsbereich Frauen:

Einsetzung des Stabsbereichs Frauen zur Bündelung der vom Senat umzusetzenden gleichstellungspolitischen Vorhaben

Seit dieser Legislaturperiode wurde bei der SGFV eine eigene Organisationseinheit als Stabsbereich Frauen eingerichtet. Dieser dient der Bündelung und Koordinierung der gleichstellungspolitischen Vorhaben des Senats, z. B. der Förderung von Frauenprojekten und die Bündelung des Hilfe- und Unterstützungssystems zur Umsetzung der Istanbul-Konvention (Frauenhäuser und Fachberatungsstellen). In dieser Legislaturperiode wird schwerpunktmäßig die Umsetzung der Istanbul-Konvention im Land Bremen bearbeitet. Dafür wurde eine Landeskoordinierungsstelle eingerichtet und unter Beteiligung aller zuständigen Senatsressorts sowie der Zivilgesellschaft ein Landesaktionsplan erarbeitet, der im März 2022 vom Senat verabschiedet wurde.

Im Rahmen der Erarbeitung des Landesaktionsplans zur Umsetzung der Istanbul-Konvention wurde die benannte Zielgruppe als besonders vulnerabel identifiziert. Gleichzeitig besteht ein Bedarf, zu erproben, welche Form der Unterstützung wirksam für sie ist. Deshalb wurde ein entsprechendes Modellprojekt als Maßnahme im Landesaktionsplan verankert, dass in der Abteilung Gesundheit verortet ist.

Darüber hinaus ist ein weiterer Schwerpunkt im Stabsbereich ein Bundesmodellprojekt zur Unterstützung des Umstiegs aus der Prostitution sowie in Zusammenarbeit mit der ZGF die Überarbeitung des Landesgleichstellungsgesetzes.

Gender Mainstreaming im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements der SGFV

Bei den Angeboten der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) wird ein besonderes Augenmerk darauf gerichtet, eine Auswahl für alle Geschlechter anbieten zu können. Um die geschlechterspezifischen Interessen zu erkennen, findet eine geschlechterbezogene Auswertung der Nutzer der verschiedenen Angebote statt. Mit der Auswertung wird das Ziel verfolgt, ein Angebot zu schaffen, dass die Männer mindestens ihrem Anteil am Personal entsprechend am Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) beteiligt. Beim Ausbau des BGM wurde eine ausführliche Bestandsaufnahme vorgenommen. Einzelne Maßnahmen

sollen nicht nur alle Geschlechter erreichen, sondern auch verschiedene gesundheitliche Lagen / Fitnesslevel berücksichtigen und besondere Gruppen, hier insbesondere Menschen mit psychischen Erkrankungen, ansprechen. Damit soll dem Anspruch des Gender Mainstreaming entsprechend auf der Grundlage einer differenzierten Analyse auch spezifische Maßnahmen entwickelt werden.

Als besonderer Impuls für die weitere Entwicklung in den Bereichen, in denen Gruppen unterrepräsentiert waren, wurde im Juni 2019 ein Gesundheitstag mit einem sehr breiten Angebot durchgeführt. Am Gesundheitstag 2019 haben sehr viele Männer teilgenommen. Besonders hoch war der Männeranteil bei der Jogging-Gruppe und beim Boule. Es gab keine Anmeldung für „Yoga für Männer“, aber es haben mehrere Männer am „Business Yoga“ teilgenommen. Bei diesem Beispiel ist ein Zusammenhang zwischen Titel/Ausschreibungstext und Nachfrage erkennbar. Das ausdrücklich für Männer ausgeschriebene Angebot ist nicht auf Interesse gestoßen. Ebenso stoßen Angebote, welche speziell für Frauen angeboten werden, nicht auf eine große Nachfrage. Bei der Auswertung der Datenlage der Gesundheitskurse zeigt sich die allgemeine Tendenz, dass insbesondere die Gesundheitskurse auch im betrieblichen Setting nahezu vollständig nur von Frauen genutzt werden. Dabei ist kein Unterschied wahrnehmbar, was männliche oder weibliche Kursleitungen angeht. Signifikant höher war der Männeranteil nur beim Angebot des Boxing Fitness.

Um die geschlechterspezifischen, hier männlichen, Interessen besser in weiterzuentwickelnde Angebote des BGF/ BGM umsetzen zu können, hat die BGM-Verantwortliche der SGFV an mehreren Fortbildungen zum Thema „Männergesundheit“ teilgenommen. Die Erkenntnis, dass männliche Personen andere Formen der Gesundheitsbildung favorisieren, wurde sogleich im Rahmen der COVID-Einschränkungen durch Angebote in digitaler Form umgesetzt. Es zeigte sich ein guter Erfolg bei den teilnehmenden Gruppen. Bei einzelnen Veranstaltungen in digitaler Form lag der Männeranteil bei 40 - 50 %.

Darüber hinaus ist feststellbar, dass durch die Veränderung des Formates in digitaler Form andere Personen angesprochen werden konnten, die bei Präsenzveranstaltungen nicht gewonnen werden konnten. Beispiele sind die „Bewegte Pause online“ oder „Rückenfit mit Pilates“.

Durch die Kooperation mit der Universität Bremen konnte das Angebot des BGM um die „Woche der Vereinbarkeit“ im Haus ergänzt werden, welche auch Angebote für Menschen mit anderen Lebensentwürfen (wie etwa Regenbogen-Patchwork Familien) oder nicht-binären oder anderen Geschlechtsidentitäten unterbreitet.

Gender Mainstreaming als Prinzip im Audit Beruf und Familie bei der SGFV

Das Audit Beruf und Familie bei der Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz zielt auf die Vereinbarkeit von Beruf und individueller Lebensgestaltung. Für die Zielvereinbarung des Auditierungworkshops wurden Männer und Frauen in unterschiedlichen Lebensphasen und unterschiedlichen Familienkonstellationen (pflegende Angehörige, Eltern von Kindern verschiedener Altersgruppen, aber auch ehrenamtlich Engagierte) beteiligt. Die Umsetzung der einzelnen Handlungsfelder konnte Corona bedingt nicht aktiv fortgeführt werden. Die Arbeit der Arbeitsgruppen wird langsam wiederaufgenommen.

B.1.9 Die Senatorin für Wissenschaft und Häfen

Im Verlauf der vergangenen Jahre hat die Bildungsbeteiligung von Frauen an den Hochschulen des Landes Bremen auf allen Qualifikations- und Karrierestufen deutlich zugenommen, nach wie vor sinkt der Frauenanteil jedoch mit jeder Stufe der akademischen Laufbahn, auch wenn es fachspezifische Unterschiede gibt. Positiv hervorzuheben ist zudem, dass die Hochschulen des Landes Bremen im nationalen Vergleich insbesondere beim Frauenanteil an den Professuren (Bezugsjahr 2019: 28,7%) kontinuierlich über dem Bundesdurchschnitt liegen.

Um den bisher geringen Anteil von Frauen in der Schifffahrt zu erhöhen, hat die Internationale Seeschiffahrts-Organisation (International Maritime Organization – IMO) den 18. Mai zum „Internationalen Tags der Frauen in der Seeschifffahrt“ ernannt. Dieser wird von der Senatorin für Wissenschaft und Häfen maßgeblich unterstützt.

Bund und Länder initiierten 2008 das Professorinnenprogramm, das Hochschulen bei der Berufung von Frauen auf Professuren in Form einer Anschubfinanzierung fördert. Seit 2022 endete die dritte Programmphase, die bis Ende 2022 währt. Ein Anschlussprogramm mit einer Laufzeit bis 2030 wurde von Bund und Ländern bereits auf den Weg gebracht. Insbesondere die Universität Bremen war bislang in allen Förderrunden erfolgreich. In der dritten Runde des Professorinnenprogrammes wurde ihr Gleichstellungszukunftskonzept „geschlechtergerecht 2028“ zusammen mit neun weiteren Hochschulen mit dem Prädikat „Gleichstellung: ausgezeichnet“ prämiert.

Für die Wissenschaftspolitik ist Geschlechtergerechtigkeit von zentraler Bedeutung. Im Wissenschaftsplan 2025 wurde daher eine „Bremer Genderoffensive Hochschulen“ festgeschrieben, deren offizieller Start im November 2022 erfolgte.

In Vorbereitung der Genderoffensive wurde im September 2021 ein Austauschprozess des Ressorts, der Landeskonferenz der Hochschulfrauenbeauftragten (LaKoF), des Referats Chancen-gleichheit/Antidiskriminierung der Universität Bremen sowie der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichstellung der Frau (ZGF) initiiert.

Die Genderoffensive versteht sich als Dialogprozess des Wissenschaftsressorts, der Hochschulen und der gleichstellungspolitischen Akteur:innen des Landes Bremen. Gemeinsam gilt es Wege zu finden, wie die bremischen Hochschulen geschlechtergerechter werden können. Strukturelle und habituelle Barrieren, die eine ausgewogene Beteiligung und Teilhabe von Frauen und Männern in Lehre, Forschung und Management verhindern, sollen abgebaut, die im Wissenschaftsplan formulierten Ziele und Maßnahmen konkretisiert und deren verbindliche Umsetzung verabredet werden. Hierfür stellt die Senatorin für Wissenschaft und Häfen den Hochschulen bis 2025 auch zusätzliche Mittel zur Verfügung.

Die Bremische Bürgerschaft hat im Juni 2021 eine wissenschaftliche Studie zum „Gender Pay Gap in der Bremer Hochschul- und Wissenschaftslandschaft“ beschlossen. Diese Studie kann sowohl eine notwendige Informationsgrundlage für die Umsetzung der „Bremer Genderoffensive Hochschulen“ schaffen, als auch dazu beitragen, die „Senatsstrategie Entgeltgleichheit“ im Hochschulbereich voranzubringen. Mit ersten Ergebnissen der Studie ist Ende 2024 zu rechnen.

B.1.10 Der Senator für Kultur

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 bzw. Fortschreibung von Kontrakten die Prinzipien des Gender Mainstreaming verankert. Dies gilt auch bei anstehenden Satzungsänderungen. Beispielhaft 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 GmbH 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.

Geschlechterdifferenzierte Daten

Beim Senator für Kultur werden im Bereich der institutionellen Förderung 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 flächendeckend dargestellt werden. Es gibt zahlreiche empirische Daten in den einzelnen privaten Kultureinrichtungen, die allerdings nicht flächendeckend und systematisiert alle Kultursparten vollständig abbilden. Dazu bedürfte es eines Ressourceneinsatzes, der nicht darstellbar und unverhältnismäßig ist. So heterogen wie die Bremische Kulturlandschaft ist, ist auch die Herangehensweise der einzelnen Kultureinrichtungen an das Thema. Neben wissenschaftlichen Untersuchungen ist zudem die Alltagsempirie gerade in der Kultur ein nicht zu unterschätzender Faktor. So führen bspw. verschiedene Bremer Museen immer wieder zumeist anlassbezogen – etwa bei großen Sonderausstellungen – Publikumsbefragungen durch. Der Senator für Kultur hat in den Corona-Hilfsmaßnahmen für Freie Künstler:innen umfassend Daten zur Geschlechterverteilung (m/w/d) der Antragsteller:innen erhoben; im Fall des ersten Stipendienprogramms gab es über 1.000 Antragsteller:innen aus dem Bereich der selbstständigen freien Künstler:innen. Die Datenerhebungen sind jeweils der Deputation für Kultur mitgeteilt worden.

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 etc.) 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% der Beschäftigten, häufig auch in Führungspositionen, weiblich, in den öffentlich-rechtlichen Museumsstiftungen, bei denen der Senator für Kultur einen Einfluss auf die Besetzungsverfahren hat, drei von vier Führungspositionen, in den beiden Eigenbetrieben drei von sechs, wenn man die erweiterte Führung betrachtet, bei den Direktor:innen eine von zweien. Die mittlerweile vier zugeordneten Dienststellen werden von zwei Männern und zwei Frauen geführt. Viele Einrichtungen im Bereich der darstellenden Kunst, der kulturellen Bildung und der Soziokultur werden von Frauen geleitet.

Besucher:innen von Kunstmuseen und Theatern sind in aller Regel überwiegend weiblich, dies ist ein schon sehr lange zu beobachtendes Phänomen.

Demgegenüber wies eine bundesweite Studie des Deutschen Kulturrates über die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern im Kulturbereich bereits 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 hatte insoweit spezifische Förderprogramme für Frauen und auch das Thema Männerförderung im Rahmen von Coronamaßnahmen als lang- und mittelfristige Maßnahmen im Bereich „Soziale Kohäsion“ aufgelegt, dafür aber leider keine Finanzierung bekommen. Die Maßnahmen sind aber weiterhin sinnvoll. Im Bereich der Queerkultur führt der Senator für Kultur seit 2020 eine spezifische Projektförderung durch.

Der Senator für Kultur führt in Bremen regelmäßig eine Vielzahl von Gesprächen mit Frauenkultureinrichtungen, Künstlerinnen, dem Künstlerinnenverband Bremen, der ZGF und Einrichtungen der Wirtschaftsförderung für Frauen. Auf Länderebene ist Bremen neben Nordrhein-Westfalen Berichterstatterland im Kulturausschuss der Kulturministerkonferenz für den Bereich Soziale Lage von Künstler:innen. In diesem Zusammenhang wurde auch über Gleichstellung insgesamt, über Digital Gender Gap (mit Vortrag vom Senator für Kultur) und über Gleichstellungskodizes debattiert und der Kulturministerkonferenz berichtet. Gerade auch die Corona-Pandemie hat den Digital Gender Gap offengelegt und mögliche Lösungsstrategien debattiert. Hier besteht sicherlich noch weiterer Handlungsbedarf, der auch über Bremen hinaus für den Kulturbereich im Detail noch spezifischer zu erfassen sein dürfte. Insgesamt ist auf Ebene der Bundesländer die Frage der Sozialen Lage von Künstler:innen derzeit in einem besonderen Fokus. Eine Honoraruntergrenzenkommission wurde gegründet, mit Beteiligung des Städtetages, der Künstlersozialkasse, der Deutschen Kulturrates und der Wissenschaft. Bremen als einem der beiden dort vertretenen Länder. Das Ziel ist, geschlechterübergreifend zu einer verbesserten Einkommenssituation von Künstler:innen zu gelangen und dadurch auch ihre soziale Absicherung zu verbessern.

B.1.11 Der Bevollmächtigte der Freien Hansestadt Bremen beim Bund

Im Bereich öffentlicher Angelegenheiten wird bei der Besetzung der Podien/ Gesprächsrunden auf ein ausgeglichenes Gender Verhältnis geachtet.

Dies bezieht sich nicht nur auf das Geschlecht der Referent*innen und Gäste, sondern auch auf die inhaltliche Position und Interessen derselben.

Das Ziel ist schon in der Planungsphase von Maßnahmen, Programmen und Gesetzen, die Weichen für eine geschlechtergerechte Politik und Gesellschaft zu stellen und insbesondere

strukturelle Benachteiligungen von Frauen und Männern abzubauen. Der Prozess ist fortlaufend.

B.1.12 Die Senatskanzlei

Verankerung von Gender Mainstreaming in der Verwaltungsmodernisierung

Im 5. Fortschrittsbericht zur Umsetzung von Gender Mainstreaming wurde dargelegt, dass über das Senatsprogramm „Zukunftsorientierte Verwaltung“ Aspekte von Gender Mainstreaming, Diversity Management und Barrierefreiheit im Querschnitt des Programms – sowohl in den inhaltlichen Maßnahmenfeldern als auch der Programmstruktur selbst – wirkungsorientiert umgesetzt werden sollen. Hintergrund ist die Grundannahme, dass eine zukunftsfähige Verwaltung inklusiv ist, Chancengleichheit unterstützt und sich gegen Diskriminierung und Privilegierung wendet.

In der Fortschreibung des Programms „Zukunftsorientierte Verwaltung“ vom Januar 2019 wurden die genannten Aspekte von Gender Mainstreaming, Diversity Management und Barrierefreiheit in das Programm aufgenommen. Der im 5. Fortschrittsbericht dargestellte Auftrag wurde übernommen und die Umsetzung durch eine Bestandsaufnahme und erste Arbeiten gestartet. Mit Beschluss vom Mai 2021 wurde das Programm „Zukunftsorientierte Verwaltung“ abgeschlossen. Die Programmstruktur wurde in die Linienstruktur der Senatsressorts überführt. Die weitere Bearbeitung der genannten Aspekte erfolgt in Linienverantwortung.

Gender Mainstreaming, Diversity Management und Barrierefreiheit werden als gemeinsamer Auftrag zur Umsetzung inklusiven Verwaltungshandelns angesehen. Im Verständnis einer verschränkten intersektionalen Perspektive werden Gender-Aspekte nicht separat betrachtet, sondern integriert und in gemeinsamer Wirksamkeit mit weiteren Dimensionen. Zudem sollen nicht nur Aspekte der Diskriminierung (wie im AGG verankert) auf dem Weg zu einer inklusiven Verwaltung betrachtet werden, sondern die zumeist unsichtbaren und nicht benannten Privilegien aufgrund positiver Zuschreibungen ebenfalls einbezogen werden.

Mit dem Abschluss des Programms 2021 wurde der Bedarf für Aspekte inklusiven Verwaltungshandelns erneut unterstrichen und aktuelle Handlungsansätze und Maßnahmen dargestellt. Diese sind zunächst als beispielhaft zu bewerten und werden im Folgenden mit den jeweiligen Aktivitäten der Senatskanzlei dargelegt.

Projektbericht & Implementation vorheriger Maßnahmen

Digitale Teilhabe älterer Menschen, Modellvorhaben „Digitalambulanzen“

Das Netzwerk Digitalambulanzen ist für den Zeitraum 2019 – 2022 ein Modellvorhaben im Rahmen des Bundesprogramm „Ländliche Entwicklung (BULE)“ des Bundesministeriums des Inneren für Bau und Heimat (BMI)/ Bundesinstitut für Bau-, Stadt und Raumforschung (Regionale Open Government Labore). Es hat zum Ziel, die digitale Kompetenz älterer Bremer:innen und Bremerhavener:innen durch konkrete Maßnahmen zu stärken. Das Vorhaben wird in enger Zusammenarbeit mit über 40 Einrichtungen in Bremen und Bremerhaven unter wissenschaftlicher Begleitung durch das Institut für Informationsmanagement Bremen (ifib) durchgeführt. Bestehende digitale Lernangebote wie Kurse, Sprechstunden, Treffs, Labs oder aufsuchender Hilfen wurden für ältere Menschen ausgeweitet und angepasst. Es wurden neue Formate erprobt (Innovationsprojekte). Zur Umsetzung haben die Senatskanzlei, der Senator für Finanzen, die Senatorin für Soziales und der Magistrat Bremerhaven zwei Koordinierungsstellen sowie eine Geschäftsstelle eingerichtet. Ausgehend von den Erfahrungen im Netzwerk Digitalambulanzen haben die beteiligten Ressorts unter Federführung der Senatskanzlei eine Bestandsaufnahme zu vorhandenen Ansätzen zur Stärkung digitaler Teilhabe in Bremen und Bremerhaven vorgenommen. Auf dieser Grundlage werden für die nächste Legislatur Handlungsansätze im Sinne einer Gesamtstrategie erarbeitet. Hierbei wurden Gleichstellungsaspekte systematisch berücksichtigt und die Perspektive der Dienststelle der Landesfrauenbeauftragten einbezogen.

Besonders ältere Frauen profitieren von den Unterstützungsleistungen in Bremen. Zurückzuführen ist dies vor allem auf die bundesweiten Erhebungen zur Internetnutzung, die eine Geschlechterlücke von sieben Prozentpunkte für das Land Bremen (Männer 91%, Frauen 84%) aufzeigte. Zudem wurde durch die wissenschaftliche Begleitung für die Evaluation die Erkenntnis gewonnen, dass bei Frauen der Bedarf an Unterstützung bei der Einrichtung von Konten und finanziell relevanten Transaktionen höher liegt als bei Männern.

Digital Impact Lab in Gröpelingen, der Vahr und Vegesack

Das Digital Impact Lab wurde 2017 in Bremen-Gröpelingen (West) gegründet und 2021 auf weiteren Standorte in Bremen-Vahr (Ost) und Bremen-Vegesack (Nord) ausgeweitet. Das Digital Impact Lab bietet sehr niedrigschwellige Angebote zum Erwerb und zur Ausweitung digitaler technischer Kompetenzen. Gender-Aspekte kommen insbesondere zum Tragen, wenn durch die Kooperation mit Schulen Mädchen und junge Frauen vor allem in sozial schwächeren Stadtteilen sich zunächst spielerisch mit technischen Fragen und MINT-Fächern auseinandersetzen. Das Digital Impact Lab bietet beispielsweise mit "Female Computing" und "gitGirl" Maßnahmen für Mädchen für den Einstieg in digital- und MINT-Themen an, auch um Technik in einem geschützten Rahmen erkunden zu können und digital-Kompetenzen zu verstärken. Mit seinem Ansatz „Vielfalt im digitalen Quartier“ werden

zusätzlich Angebote für Jugendliche zu vielfaltsorientierten Themen des Digitalen (digital Diversity) realisiert, welche die Förderung interkultureller Kompetenzen mit der geschlechtersensiblen Förderung digitaler Teilhabe verbinden. Die Reflexion von digitalen Medien wird dabei als Ansatzpunkt genutzt, um Fragestellungen aus den Bereichen Gleichberechtigung, Fairness und Vielfalt in der Gesellschaft und in der digitalen Kultur zu identifizieren, mit dem eigenen Alltag zu verbinden und zu diskutieren. Im Kontext von Veranstaltungen zur Ausbildungsorientierung informiert das Digital Impact Lab über die Möglichkeiten von Mädchen für individuelle Bildungswege, Ausbildungen und Berufseinstiege in den digital- und MINT-Bereichen. Die Senatskanzlei hat hierbei die Ausweitung des LABs und die ressortübergreifende Zusammenarbeit koordinierend unterstützt. Am 20. Dezember 2022 hat der Senat die Grundfinanzierung der drei Standorte der Labs für die Jahre 2023 bis 2027 gesichert und die Einrichtung einer ressortübergreifenden Steuerungsgruppe zur Förderung digitaler Teilhabe in den Stadtteilen beschlossen.

Umsetzung digitaler Bürger:innensprechstunden und digitaler Formate zur Kommunikation zwischen Senat und Bürgerinnen und Bürgern

Seit 2021 werden digitale Bürger:innensprechstunden des Bürgermeisters, digitale Zielgruppengespräche sowie Bürger:innenversammlungen vor Ort in den einzelnen Stadtteilen durchgeführt. Gender-Aspekte spielen hier eine herausragende Rolle, zeigt sich doch, dass digitale Formate ein weit niedrighschwelliger Zugang für viele Frauen sind als es analoge Formate vermögen. Insbesondere die ortsunabhängige Teilnahme in den Abendstunden und die Möglichkeit, parallel zur Veranstaltung familiäre Verantwortung übernehmen zu können, stoßen auf großes Interesse. Für das Format „Bürgermeister im Gespräch“ wurden Personenkreise ausgewählt, deren Anliegen im CARE- oder im ehrenamtlichen Bereich verortet sind und die oft vergleichsweise wenig Gehör finden. Diese betreffen überproportional Frauen: Kita-Beschäftigte (18.02.2021; 13.01.2022), Beschäftigte an Schulen (21.01.2022), Kita-, Krippen- und Horteltern (22.02.2022), Ehrenamtliche (10.03.2021), Schülerinnen und Schüler (02.03.2022). Gerade die Anfangszeit sowie das digitale Format ermöglichen vielen Frauen die einfach organisierbare Teilnahme an den Zielgruppengesprächen. Zudem ist die Möglichkeit, sich einfach zuzuschalten und zuzuhören, ebenfalls eine niedrighschwellige Möglichkeit. Das spiegeln die Teilnehmendenzahlen wieder: Über 400 Beschäftigte aus Kindertagesstätten, Horten und Tagespflege nahmen beispielsweise am digitalen Gespräch mit dem Bürgermeister teil. Zudem ist der Zugang aller Bürgerinnen und Bürger durch ein barrierefreies Video-Konferenz-System erklärtes Ziel. Derzeit wird an einer Lösung gearbeitet.

Umsetzung des vom Senat beschlossenen Diversity-Konzepts der Freien Hansestadt Bremen

Der Senat hat am 24.11.2020 das Bremer Diversity Management Konzept beschlossen. Die Senatskanzlei hat auf Arbeitsebene den Entwicklungsprozess unterstützt und ist jetzt in der Diversity-Kommission vertreten. Diese hat sich konstituiert. Die Kommission soll „Diversity-Maßnahmen begleiten, diese im Dreijahresrhythmus evaluieren und weiterentwickeln“.

In der Kommission vertreten sind der Senator für Finanzen, die Senatskanzlei, die Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport, der Gesamtpersonalrat, die Gesamtschwerbehindertenvertretung, die Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau und der Landesbehindertenbeauftragte.

Fortschreibung des Bremer Landesaktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention

Die Senatskanzlei koordiniert in Zusammenarbeit mit dem Senator für Finanzen die Arbeitsgruppe 7 „Information, Kommunikation und politische Partizipation“. Es wurden im Rahmen eines offenen Beteiligungsprozesses (Online-Eingaben, Interviews, drei öffentliche Konsultationen) über 50 Maßnahmenvorschläge gesammelt und geclustert. Hierbei sollten intersektionale Aspekte ausdrücklich berücksichtigt werden. Der Landesaktionsplan soll im Laufe des Jahres 2023 durch den Senat beschlossen werden.

Bund-Länder-Arbeitsgruppe zum Bürokratieabbau (Beschluss der MPK mit Bundeskanzlerin, Dezember 2019), hier: Formularlabore und verständliche Sprache

Die Senatskanzlei Bremen vertritt das Land Bremen in der Bund-Länder-Arbeitsgruppe zur Umsetzung des Gemeinsamen Programms von Bund und Ländern für eine leistungsstarke Verwaltung. Inhaltlich ist Bremen über den Senator für Finanzen in der Unter-Arbeitsgruppe zu verständlicher Sprache und Formularlaboren aktiv. Eingebracht werden die Erfahrungen zu Themen wie „gendersensible Sprache“. Beim Senator für Finanzen wurde durch das Kompetenzteam im Aus- und Fortbildungszentrum beispielsweise eine Handreichung „Gendersensible Sprache in der Bremer Verwaltung“ erarbeitet und veröffentlicht.

Digitale Teilhabe und open government

Leitlinien für gendergerechte Beteiligungsverfahren

Im Zuge der Umsetzung des Beschlusses der Bremischen Bürgerschaft (Stadtbürgerschaft) „Bremer Entwicklungsplan Bürgerbeteiligung: Betroffene zu Beteiligten machen!“ wurde dem Ausschuss für Bürgerbeteiligung, Beiräte und Ortsämter sowie bürgerschaftliches

Engagement in seiner Sitzung am 14.08.2018 ein Abschlussbericht über den Sachstand der Bürgerbeteiligungsverfahren in der Stadt Bremen zur Kenntnisnahme vorgelegt.

Auf dieser Grundlage hat der Senat in seiner Sitzung am 06.11.2018 ein „Leitbild und Kriterien der Bürgerbeteiligung in der Stadt Bremen“ beschlossen. Das Leitbild formuliert detailliert die Anforderungen an Zielsetzungen, Anwendungsbereiche Durchführung von Bürgerbeteiligung. Zu Herstellung von mehr Geschlechtergerechtigkeit wurde explizit aufgenommen, dass der Kreis der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis erreichen soll. Des Weiteren wird die Förderung der Vielfalt durch Gender Mainstreaming als ein Merkmal für gute Bürger:innenbeteiligung definiert. Das Leitbild ist mit allen Senatsressorts abgestimmt, die Ressorts sind aufgefordert, dafür Sorge zu tragen, dass die dort aufgeführten Kriterien in ihren Bereichen beachtet und umgesetzt werden.

Entwicklungszusammenarbeit

Die Themen aus dem letzten Bericht zur Entwicklungszusammenarbeit (EZ) ressortierten bei „Die Bevollmächtigte beim Bund, für Europa und Entwicklungszusammenarbeit“ und sind nunmehr - bezogen auf Entwicklungszusammenarbeit - zuständigkeitshalber von der Senatskanzlei zu bearbeiten (s. Geschäftsverteilung im Senat zur 20. Wahlperiode).

Im 5. Fortschrittsbericht hat die Bevollmächtigte beim Bund, für Europa und Entwicklungszusammenarbeit zwei Ideen für das Ressort im Bereich Entwicklungszusammenarbeit entwickelt. Zum einen die Verankerung von Gendergerechtigkeit als Schwerpunkt in EZ-Projekten, außerdem die Prüfung der Gendergerechtigkeit von EZ-Zuwendungen. Zu dieser Idee erfolgen Ausführungen im Abschnitt B.3 (Gender Budgeting) dieses Berichts.

Gendergerechtigkeit als Schwerpunkt in EZ-Projekten verankern: Frauen sind im Bereich der Armutsbekämpfung, ökologische Nachhaltigkeit sowie Klimawandel und die Stärkung der Menschenrechte und Demokratieentwicklung besonders betroffen. Der 5. Fortschrittsbericht hat daher festgelegt, dass Bremen seine EZ optimieren kann, indem bereits in der Projektplanung Genderaspekte verstärkt berücksichtigt werden und bei der Umsetzung auch ausführende Organisationen Gendergerechtigkeit mitbehandeln, z. B. indem in bestehenden und zukünftigen Projekten, Bildung im gendergerechten Sinne einen besonderen Raum gegeben wird.

In den von der Senatskanzlei koordinierten, bei Drittmittelgebern beantragten und/oder selbst durchgeführten Projekten werden Kriterien der Gendergerechtigkeit, wie eine ausgewogene Teilnehmendenzahl und -verteilung, Teilhabe, Berücksichtigung von familiären (Betreuungs-)

Situationen etc., berücksichtigt. Bei Drittmittel-finanzierten Projekten fordern zudem die Bestimmungen der Mittelgeber:innen grundsätzlich diese Kriterien ein.

Explizite Projekte, die Gendergerechtigkeit selbst zum Projektgegenstand hatten, wurden durch das Referat selbst bislang nicht durchgeführt. Jedoch fließen diesbezügliche Fragestellungen entsprechend der Umsetzung der 17 Ziele nachhaltiger Entwicklung in die jeweiligen Projekte ein, insbesondere bei Projekten, die sich in den Bereichen Klimaschutz und –wandel, Gesundheitsversorgung, Daseinsvorsorge oder Bildung bewegen.

Im Jahr 2021 erfolgte im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit die Ausschreibung und Vergabe von seitens der Bürgerschaft zur Verfügung gestellten Corona-Sondermitteln, die einen Förderschwerpunkt „Förderung von Frauen und Mädchen“ enthielten (jedoch nicht ausschließlich). Hervorzuheben sind einzelne geförderte Projekte wie bspw. das der Deutsch-Indischen Gesellschaft, in dem alleinstehenden Frauen, schwangeren Frauen und Mädchen der Zugang zu Lebensmitteln, Hygieneartikeln und sauberem Wasser ermöglicht wurde.

Durch Zuwendungen seitens des Referats werden zudem regelmäßig Projekte gefördert, die zu einer Verbesserung der Lebensbedingungen von Frauen und Mädchen im Globalen Süden beitragen.

Auch der Schwerpunkt des 17. Solidaritätspreises lautete „Engagement gegen Gewalt gegen Frauen und Mädchen / Gender based violence“. Jedoch ist dies kein explizites „EZ-Projekt“, sondern ein Senatspreis. Die Themensetzung des Solidaritätspreises erfolgt durch einen Vorschlag aus einem mit Expertinnen und Experten besetztes Kuratorium und wird durch den Senat beschlossen.

B.1.13 Bürgerschaftskanzlei

Die Bremische Bürgerschaft versucht stetig, das Thema „Gender Mainstreaming“ in allen Bereichen zu berücksichtigen. So wurden beispielsweise Vereinbarungen im Frauenförderplan getroffen und diverse Personen z.B. durch die Aufnahme in Stellenanzeigen und die Kennzeichnung der WCs stärker berücksichtigt.

Im Berichtszeitraum sind in der Bremischen Bürgerschaft einige Maßnahmen getroffen worden, die die tatsächliche Geschlechtergleichstellung weiter vorangebracht haben. So wurden Dienstvereinbarungen über gleitende und häusliche Arbeitszeiten abgeschlossen, die erheblich mehr Flexibilität für die Beschäftigten bedeuten. Die Kernarbeitszeit wurden komplett abgeschafft und die Beschäftigten haben nun die Möglichkeit, ihre Arbeitsleistung innerhalb eines sehr großzügigen Gleitzeitrahmens zu absolvieren. Häusliche Arbeit ist –

sofern dies mit den dienstlichen Belangen zu vereinbaren ist – an bis zu fünf Tagen in der Woche möglich. So lassen sich beispielsweise Familie oder Pflegeaufgaben besser mit der Arbeit vereinbaren. Zudem wurde ein Eltern-Kind-Arbeitsraum sowie eine für die Mitarbeitenden kostenlose Notfallkinderbetreuung eingerichtet. Auch diese Maßnahmen helfen, zur Gleichstellung beizutragen.

Auch hinsichtlich des Frauenanteils in der Führungsebene gibt es eine positive Entwicklung. Zwei von drei Abteilungsleitenden sind weiblich. Auf Referatsleitungsebene wurde das Modell einer geteilten Führung eingeführt. Dadurch konnten eine Referatsleitungsstelle mit zwei Frauen besetzt werden.

Projektbeschreibung der Bremischen Bürgerschaft

Projekte mit ganz unmittelbarem Gender Mainstreaming-Bezug bestehen nicht, jedoch haben einige Projekte einen mittelbaren Bezug zum Thema. Die Schaffung von Videokonferenzräumen, die Etablierung eines Intranets sowie die Einführung von VIS als Dokumentenmanagementsystem und Vorgangsbearbeitungssystem erleichtern das ortsunabhängige Arbeiten und somit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Neuaufstellung der Personalauswahlverfahren im Zuge der Arbeit der AG Auswahlverfahren NEU bietet die Gelegenheit bei angestrebten Veränderungen in Struktur und Ablauf den Aspekt des Gender Mainstreaming mitzudenken. Die Einrichtung eines Multifunktionsraums mit Sozialraumfunktion könnte künftig ebenfalls für spezifische Formate im Sinne des Gender Mainstreamings genutzt werden.

Im Berichtszeitraum haben sich in der Bremischen Bürgerschaft in Hinblick auf Gender Mainstreaming viele erfreuliche Veränderungen ergeben. Die Erfahrungen damit sind positiv. Dadurch, und durch ein wachsendes Bewusstsein für die Thematik, ist zu erwarten, dass die positive Entwicklung weiter voranschreitet.

B.2 Sachstand und Verbesserungspotential Genderprüfungen in Senatsvorlagen

B.2.1 Bisherige Entwicklung

Nach Ziffer 6 des Senatsbeschlusses über die aktive Unterstützung der Perspektive Gender Mainstreaming, gehört zu den wichtigsten Aufgaben aller Ressorts im Zusammenhang mit der Implementierung von Gender Mainstreaming:

- Vorhandene Statistiken auf geschlechtsspezifische Relevanz hin zu überprüfen,

- Personenbezogenen Erhebungen, Studien und Gutachten in Zukunft um das Merkmal „Geschlecht“ zu erweitern; wobei die Geschlechter gesondert ausgewiesen werden müssen
- Kleine und große Anfragen geschlechtsspezifisch zu beantworten.

Um dieser Aufgabe nachzukommen, wurde eine verpflichtende „Genderprüfung“ als Gliederungspunkt in die Senatsvorlagen aufgenommen. Im Rahmen dieser Prüfung werden alle Deputations- und Senatsvorlagen inhaltlich darauf geprüft, ob sie die unterschiedlichen Lebenssituationen und Frauen und Männern berücksichtigt. Dass eine solche Prüfung erfolgt, trägt der Tatsache Rechnung, dass Gender Mainstreaming als Grundsatz in der Bremer Landespolitik verankert ist. Dadurch soll sichergestellt werden, dass bei einer Vorlage nicht übersehen wurde

- welche Geschlechtsidentitäten betroffen sind,
- welche Auswirkungen auf die jeweiligen Geschlechtsidentitäten es gibt,
- ob eine Geschlechtsidentität stärker profitiert und aus welchem Grund,
- wie die Maßnahme zu mehr Geschlechtergerechtigkeit beitragen kann.

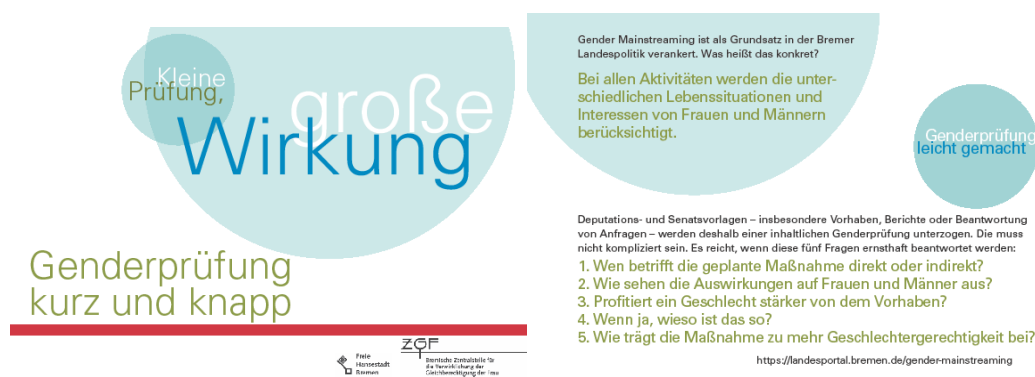
Unter diesem Gliederungspunkt sollen also neben Erkenntnissen über geschlechtsspezifische Wirkungen auch zielführende Maßnahmen auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit dargestellt werden. Beim Monitoring der praktischen Umsetzung ist zu auswerten, ob die Prüfung erfolgt ist, ob die Analyse von ausreichende Qualität ist und ob das Ergebnis zielführend formuliert wurde. Das erscheint auch deswegen geboten, weil noch im Protokollauszug der 25. Sitzung des Ausschusses der Gleichstellung der Frau folgender Satz zu finden ist: *„Wie kommt es eigentlich, dass kaum jemand – und da rede ich jetzt nicht von einem Ressort speziell, sondern von allen – in der Lage ist, das einmal ordentlich auszufüllen?“* Wortbeitrag Abg. Frau Dr. Müller, Beschluss aus 25. Sitzung des Ausschusses für die Gleichstellung der Frau, S. 8.

B.2.2 Die Genderprüfung in den bisherigen Fortschrittsberichten

Bereits im 2. Genderbericht aus dem Jahr 2006 wurde empfohlen, Senats- und Deputationsvorlagen mit einer sogenannten „Genderprüfung“ zu versehen. Ebenso wie die finanziellen und personalwirtschaftlichen Auswirkungen sollten alle Vorlagen hinsichtlich ihrer möglichen positiven, negativen oder nicht vorhandenen Wirkung auf die Gleichstellung der Geschlechter geprüft werden. Auch die Genderberichte 3 und 4 wiederholten diese Forderung. Der 4. Fortschrittsbericht legte dabei als 6. Handlungsempfehlung ausdrücklich

fest: „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 Bearbeiter/innen ggf. um Ergänzungen bittet“.

Nachdem noch im 5. Bericht festgestellt wurde, dass die Genderprüfungen „nicht selten“ formelhaft beantwortet werden und auch die Bereitstellung geschlechtsspezifischer Daten nicht immer erfolge, wurde dem 5. Fortschrittsbericht als 2. Anlage folgende zweiseitige ZGF-Infokarte „Gender Prüfung kurz und knapp“ angehängen. Diese Karte wurde von der ZGF bereits Ende des Jahres 2016 veröffentlicht.



Auch weitere 4 Jahre nach Erinnerung an diese Karte erfolgt die Genderprüfung nur in seltenen Fällen anhand diese Prüffragen. Regelmäßig wird der Punkt Genderprüfung anhand von Satzbausteinen ohne erkennbaren Nutzen abgehakt, wie beispielsweise die folgenden Formulierungen:

„Männer und Frauen sind in gleicher Weise betroffen.“

„Die Beantwortung der Anfrage hat keine finanziellen, personalwirtschaftlichen und gender-spezifischen Auswirkungen.“

„Genderspezifische Daten sind in der Antwort (des Senats) aufgeführt.“

„Soweit geschlechtsspezifische Sachverhalte berührt sind, wurden diese bei der Beantwortung berücksichtigt.“

Die Beantwortung parlamentarischer Anfragen erfolgt in der Regel nur bei ausdrücklich darauf gerichteter Fragestellung mit einer geschlechterdifferenzierten Datenerhebung.

B.2.3 Umsetzung der Genderprüfung in einzelnen Ressorts

„In der Frage der Genderprüfung ist das auch bei uns ein ständiger Kampf, zu schauen, wie das in den Vorlagen dargestellt ist.“ Wortbeitrag Staatsrat Jan Fries, Beschluss 26. Sitzung des Ausschusses für die Gleichstellung der Frau, S. 7.

Im Ressort der SWAE werden Genderprüfungen in Vorlagen von den jeweiligen Vorlagenersteller:innen formuliert, da dort der jeweilige Sachkontext gut bekannt ist. Es gibt keine Muster oder Textbausteine, da diese eher ein unreflektiertes Einfügen begünstigen würde. Die Prüfungen werden vielfach anhand des „Genderchecks“ der ZGF durchgeführt. Die Genderprüfungen werden außerdem vor Versendung an die SK gegengelesen. Alle Hierarchieebenen haben Korrekturaufgaben, so auch in Bezug auf den Gendertext.

Im Ressort der SJIS obliegt die Durchführung der Genderprüfungen den jeweiligen Verfasser:innen der Vorlagen. Hierfür besteht mit der Dienstanweisung 06 „Senatsvorlagen“ und Dienstanweisung 21 „Deputationen“ eine Handreichung. Beide enthalten Aussagen zur Genderprüfung und verweisen zudem auf bestehende Handreichungen der ZGF als Hilfestellung für die Verfasser:innen. Generell müssen zur Erstellung von Vorlagen die in VIS hinterlegten Dokumentenvorlagen genutzt werden. Zur Durchführung der Genderprüfung sind hierin die oben aufgeführten Prüffragen als Hilfestellung zu finden, die bei der auf die Erstellung von Deputationsvorlagen gleichermaßen Anwendung finden können.

Alle Gremienvorlagen inklusive der darin obligatorischen Genderprüfung durchlaufen vor der Weitergabe an die SK oder den Versand an die Mitglieder der Deputation den Prozess der Hausabstimmung, in den u.a. die Senatorin und ihre Büroleitung, der Staatsrat und der Leiter der Abteilung 1, zugleich GM-Beauftragter des Ressorts, eingebunden sind. Sollte es erforderlich sein, werden die Erstellenden ggf. um ergänzende Angaben im Zuge der Genderprüfung gebeten.

Bei der SGFV werden die genderbezogenen Auswirkungen von Maßnahmen in den Senats- und/oder Deputationsvorlagen von der Fachebene beleuchtet und formuliert. Grundlage ist dabei die „Anleitung zur Erstellung von Senatsvorlagen“, deren Gliederung sich in den Deputationsvorlagen wiederfindet. Textbausteine werden nicht vorgegeben, damit man sich individuell den genderbezogenen Auswirkungen widmet. Jede Vorlage wird inhaltlich durch die Referatsleitung, die Abteilungsleitung und die Staatsrätin gegengelesen und freigegeben.

Im Ressort der SJV bearbeitet die Hausspitze die Gender-Prüfung bei Senatsvorlagen persönlich. Standardisierte Textbausteine werden hier nicht als sinnvoll erachtet, vielmehr werden geschlechtsspezifische Sachverhalte und Implikationen passgenau erläutert.

Für die Genderprüfung der von SWH zu erstellenden Vorlagen ist die bzw. der jeweilige Verfasser:in zuständig. Hierbei werden die von der SK zur Verfügung gestellten Handreichungen ebenso berücksichtigt wie die Handlungsempfehlungen der ZGF (Präsentation vom November 2021). Sämtliche Vorlagen werden vor einer Versendung an die SK über die Vorgesetzten an die Hausspitze geleitet und hinsichtlich aller Anforderungen, was auch die Genderprüfung beinhaltet, geprüft.

B.2.4 Auswertung der Genderprüfungen Zeitraum Mai 2020 bis Oktober 2020

Anhand der Auswertung der in den Senatsvorlagen für die Senatssitzungen im Jahr 2020 vorgenommenen Genderprüfungen lässt sich darstellen, inwieweit diese Aufgabe in den Ressorts gelingt (s. Anlage: Auswertungstabelle Genderprüfungen). Da die Monate März und April sowie November und Dezember 2020 thematisch besonders durch die Pandemie-Maßnahmen geprägt waren, bot sich der dazwischenliegende 6-monatige Zeitraum von Mai bis einschließlich Oktober 2020 für eine Prüfung an. Insgesamt liegen der Untersuchung 22 Sitzungen mit insgesamt 556 Tagesordnungspunkten zugrunde. Dabei bedurften Punkte wie die Tagesordnung des Bundesrats, Beschlüsse der Bürgerschaft, Neufassungen der Verordnung zum Schutz vor Neuinfektionen, Vorträge der Senatskanzlei keiner Prüfung.

Ergebnis der Auswertung

Von den in diesem Zeitraum insgesamt vorgenommenen 540 Prüfungen, lassen viele Prüfungen das Bemühen einer ernsthaften Auseinandersetzung mit den Auswirkungen der Maßnahme erkennen. Insbesondere die Formulierungen des Ressorts SJV enthielten Prüfungen, die als Positivbeispiele aufgeführt werden könnten. Eine Auflistung solcher Positivbeispiele war bereits im vierten Fortschrittsbericht enthalten.

60 % der Prüfungen weisen Mängel aufgrund fehlenden inhaltlichen Bezugs, Formelhaftigkeit, fehlender zahlenmäßiger Erfassung, keine oder eine offensichtlich falsche Genderprüfung auf.

Inhaltlicher Bezug

„Man macht das gesamte Vorhaben und dann sagt man sich, oh, jetzt muss es eine Senatsvorlage sein zu dem, was man sich ein halbes Jahr ausgedacht hat, und da steht dann ein Block darin, ich muss schnell einmal eine Genderprüfung machen.“ Staatsrat a.D., Ronny Meyer zum 5. Fortschrittsbericht in der 25. Sitzung des Ausschusses für die Gleichstellung der Frau.

Häufig findet sich in Senatsvorlagen die Formulierung „Keine finanziellen, personalwirtschaftlichen oder genderbezogenen Auswirkungen durch die Beantwortung

dieser Anfrage.“ Hier wird in der Prüfung nicht auf den Inhalt, sondern auf die Form der Vorlage Bezug genommen.

Mit dieser Formel ist in der Regel gemeint, dass eine Beantwortung einer Anfrage durch den Senat grundsätzlich keine Auswirkungen entfalte. Untersucht wird dabei weder, ob die Fragen und Antworten inhaltliche Relevanz für ein Geschlecht oder Geschlechter insgesamt besitzen, noch ob sich aus den Antworten Schlüsse für eine geschlechtergerechte Praxis ableiten lassen.

Eine etwas bessere Formulierung findet sich in einer Tischvorlage vom 15.09.2020 (Wie kann die persönliche Beratung im Jobcenter wieder gewährleistet werden?, SJIS): „Die Beantwortung der Anfrage für die Fragestunde hat keine unmittelbare Genderrelevanz. Die darin beschriebene Problemlage betrifft Männer und Frauen gleichermaßen.“ Hier macht der Zusatz klar, dass die Verfasser:innen der Vorlage den Inhalt der Fragen und Antworten auf eine geschlechtsspezifische Wirkung untersucht hat. Gleichwohl ergibt sich auch hier bei der Betrachtung der Prüfung nicht, was genau die beschriebene ‚Problemlage‘ ausmacht. Es wird nicht deutlich, dass verstanden wird, dass es bei den Prüfungen nicht nur um das einzelne Thema der Vorlage geht, sondern auch darum, Verbesserungspotential zu erkennen und intern Prozesse und Planungen geschlechtergerechter zu gestalten. Zudem liegt auch bei dieser Prüfung ein binäres Geschlechterbild zugrunde.

Zahlenmäßige Erfassung

Eine mangelnde zahlenmäßige Erfassung in der Genderprüfung erschwert es teilweise, die konkreten geschlechtsspezifischen Auswirkungen einer Senatsvorlage zu erkennen. Welche Relevanz die Angabe einer Zahl hat, ist ersichtlich, wenn die folgende Genderprüfung um diese konkrete Benennung reduziert wird *„Von Partnerschaftsgewalt sind zu über 80% Frauen betroffen. Die Angebote der Frauenhäuser, und so auch die anzumietenden Räumlichkeiten, sind ein Angebot für betroffene Frauen und ihre Kinder.“* Das Ergebnis besäße eine deutlich geringere Aussagekraft, lautete es *„Von Partnerschaftsgewalt sind mehrheitlich Frauen betroffen“*.

Formelhaftigkeit

Besonders oberflächlich fallen die Genderprüfungen regelmäßig in den Vorlagen für die Fragestunde der Bürgerschaft aus. Hier gibt es die Vereinbarung, dass keine inhaltliche Prüfung aufgrund der Zeit vorgenommen werden muss. Diese Vereinbarung könnte in der Genderprüfung genannt werden. Was nicht passieren darf ist, dass eine pauschale Prüfung, keine Prüfung oder eine falsche, da nicht plausible Prüfung formuliert wird. Auch in anderen Senatsvorlagen findet sich regelmäßig die Formulierung *„Keine finanziellen, personalwirtschaftlichen oder genderrelevanten Auswirkungen.“*

Die Anleitung der Senatskanzlei für Senatsvorlagen führt ausdrücklich auf, dass bei Kleinen und Großen Anfragen folgendes gilt: „Notwendige Ausführungen zu personalwirtschaftlichen oder finanziellen Auswirkungen sind in der Vorlage (d.h. unter B. Lösung) zu beschreiben. Unter „D. Finanzielle ...“ ist standardisiert der nachfolgende Satz aufzunehmen: „Die Beantwortung der (Kleinen oder Großen) Anfrage hat keine finanziellen und personalwirtschaftlichen Auswirkungen.“ Nachfolgend heißt es dort „Anders verhält es sich mit den Ergebnissen der Gender-Prüfung. Hier sind die Ergebnisse der Gender-Prüfung zu beschreiben.“ Es ist also auch bei Anfragen nicht vorgesehen, das Ergebnis einer Genderprüfung durch eine Formel abzudecken. Die Genderprüfung muss den Inhalt der Vorlage in Bezug zu möglichen Auswirkungen auf die Geschlechter setzen. Inwiefern hierbei ein Effekt erkennbar ist, ist das Ergebnis der Prüfung und muss ohne weitere Lektüre der Senatsvorlage als solches erkennbar sein. Sofern das Ergebnis „keine Auswirkungen“ lautet, sollten die Verfasser:innen dies begründen und dabei alle betrachteten Einzelgruppen (Beispiel Straßenbau: Anwohner*innen, Bauträger, die Kita, die an der Baustelle liegt und deren Beschäftigte, die Mitarbeiter*innen des Baurechts, Radfahrende, Autobesitzer*innen etc.) aufzählen können.

Insbesondere in den Vorlagen zum Bremen Fonds wird zum Teil auf den Inhalt der Antragsformulare selbst verwiesen. Anders ist dies bei der Prüfung der finanziellen Auswirkung, die sich sicherlich ebenso ableiten lassen, wenn Leser:innen die Vorlage noch einmal im Einzelnen unter diesem Gesichtspunkt untersuchen würden.

Die Prüfung „Genderbezogene Auswirkungen werden je Maßnahmen in den beigefügten Antragsformularen dargestellt.“, hier vom 29.09.2020, kommt daher der Nichtvornahme einer Genderprüfung gleich. Die oben bereits als Beispiel aufgegriffene, verkürzte Formulierung, dass Frauen bei Maßnahmen, die einer geringen Repräsentanz entgegenwirken, ‚profitieren‘, kann den Eindruck erwecken, dass Gendermaßnahmen Frauen bevorzugen und zu einer ‚Besserstellung‘ gegenüber anderen Geschlechtern führen. Auch inhaltlich richtige Genderprüfungen können sich so nachteilig auf Gleichstellungsarbeit auswirken.

Keine und falsche Genderprüfungen

„Und dann kommt es dazu, dass da so absurde Sätze drinstehen, die uns ja manchmal dann auch im Senat erreichen.“ Staatsrat a.D., Ronny Meyer zum 5. Fortschrittsbericht in der 25. Sitzung des Ausschusses für die Gleichstellung der Frau.

Insgesamt 35 Vorlagen, ein Anteil von 6,5 %, enthielt keine Genderprüfung. Ein Ergebnis der Prüfung hat die tatsächlichen oder möglichen Auswirkungen erkennen zu lassen – nicht eventuelle Absichten. Einem Nichtvorliegen des Ergebnisses einer Genderprüfung kommt es auch gleich, wenn das Prüfungsergebnis lautet „Genderbezogene Wirkungen sind nicht

intendiert“. Inhaltlich falsch ist offensichtlich auch das Ergebnis „Genderspezifische Auswirkungen ergeben sich nicht.“, wenn das Thema einer Tischvorlage lautet „Gleichstellung an Hochschulen auch in Zeiten von Corona sicherstellen.“

Kenntnisse über Gender

„Also unterm Strich: Ich glaube, das kann man sagen, nicht alle Mitarbeiter können genderbezogene Aspekte in die Arbeit bei uns integrieren, und viele Mitarbeiter verstehen Gender Mainstreaming als Frauenförderung und antworten dann auch auf die Frage so.“
Staatsrat a.D., Ronny Meyer zum 5. Fortschrittsbericht in der 25. Sitzung des Ausschusses für die Gleichstellung der Frau

Positiv hervorgehoben werden kann, dass bereits bei vielen Prüfungen ein Bruch mit dem binären Geschlechtersystem erfolgt, dass lediglich von den Optionen männlich und weiblich ausgeht. Zum Teil wird anhand der Genderprüfungen aber auch erkenntlich, dass der Hintergrund der Einführung der ‚Dritten Option‘ nicht bekannt ist, z. B. wenn auf „das Dritte Geschlecht“ abgestellt wird. Die Einführung der ‚dritten Option‘ führte das Wort ‚divers‘ nicht als Kategorie für ein neues Geschlecht ein, sondern als rechtliche Sammelkategorie für verschiedene Geschlechter und Identitäten, die jeweils für sich neben den Kategorien Mann und Frau bestehen.

Zwischenergebnis

Feststellen lässt sich, dass die Ergebnisse der Genderprüfungen häufig keine hinreichenden Schlüsse auf die tatsächlichen und möglichen Auswirkungen der betreffenden Inhalte und Maßnahmen zulassen.

B.2.5 Ausblick

Um die Prüfung zu einem wirksamen Instrument für die Verwirklichung geschlechtlicher Vielfalt zu machen, sollte die Gendersensibilität in den senatorischen Behörden kontinuierlich weiter ausgebaut werden. Wichtig ist, dass die Bearbeitenden erkennen, dass auch Vorlagen mit nicht-eindeutigem bzw. keinem Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit eine klare und gute Genderprüfung beinhalten müssen. Je besser die geschlechterdifferenzierte Betrachtung eingeübt wird, desto weniger Zeitaufwand verlangt die Genderprüfung.

Die Auswertung der Prüfung des halbjährlichen Zeitraums im Jahr 2020 zeigt, dass es erforderlich ist, durch Schulungen der Bearbeitenden qualitativ bessere Prüfungen zu erhalten. Dabei muss vor allem verdeutlicht werden, dass die Prüfungen Ergebnisse liefern sollten, auf die bei politischen Maßnahmen so Bezug genommen werden kann, dass die Maßnahmen im Hinblick auf die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Geschlechter

erfolgsversprechend sind. Das Angebot, das im Rahmen des Fortbildungsprogramms des Senators für Finanzen z.B. zur Erstellung von Senatsvorlagen bereits heute existiert und explizit auch auf das Thema Genderprüfung eingeht, sollte von den Ressorts entsprechend konsequent genutzt werden. Die Ressorts sind weiterhin angehalten sicherzustellen, dass alle Bearbeitenden die erforderlichen Anforderungen kennen, um trotz Fluktuation und Zeitdruck eine gewissenhafte und kundige Gender-Prüfungen und perspektivisch, wie im Diversity-Management-Konzept beschrieben, auch Diversity-Prüfungen zu ermöglichen. Bei der Abstimmung von Senatsvorlagen wird die ZGF auch weiterhin darauf hinweisen, dass die Vorgaben eingehalten werden.

B.3 Gender Budgeting

B.3.1 Allgemeines zum Gender Budgeting

Die Zielsetzung und Folgen einer fachpolitischen und haushaltsfinanzierten Maßnahme sind daraufhin zu untersuchen, ob sie die unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten der Geschlechter berücksichtigen. Dazu ist es erforderlich, Ziele und Wirkungen geschlechterdifferenziert und gleichstellungsorientiert darzustellen.

Bei der Ermittlung der Haushaltsansätze sowie bei der Beschreibung von Zielen und der Bildung von Kennzahlen im Produktgruppenhaushalt sind aus der o.a. Zielsetzung deshalb geschlechterspezifische Aspekte im Rahmen von Gender Budgeting oder auch gender-responsive-budgeting - beides kann sinngemäß übersetzt werden mit: Haushaltsplanung mit Gleichstellungszielen - zu berücksichtigen.

Bereits im 3. Fortschrittsbericht wurde empfohlen, Projektmittel und Zuwendungen grundsätzlich an die Integration von Gleichstellungszielen zu binden.

Im 5. Fortschrittsbericht heißt es zum Gender Budgeting im Zuwendungswesen (5. Fortschrittsbericht zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Bremischen Verwaltung vom 3. Juli 2018, S. 20 f.):

„Der vom Senat beschlossene Leitfaden zur Umsetzung von Gender Budgeting im Zuwendungswesen war grundsätzlich ab 2009 (institutionelle Förderung) bzw. 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.“



Darüber hinaus hat der Senator für Finanzen der bremischen Verwaltung im Jahr 2018 das Kursbuch „Gender Budgeting“ vorgelegt und somit erstmalig eine Arbeitshilfe geschaffen, die dabei unterstützen soll, eine geschlechtergerechtere Aufteilung von Ressourcen im bremischen Haushaltswesen zu ermöglichen. Das Kursbuch richtet sich an Anwenderinnen und Anwender, die in der bremischen Verwaltung im Rahmen des Handlungskreislaufes Fachaufgaben übernehmen. Dieses Kursbuch ist dabei als eine Empfehlung gedacht und nicht als ein beschlossenes Konzept zu sehen. Ein Monitoring ist nicht vorgesehen.

Seit dem Beschluss des Senats vom 03. Mai 2016 zum Zuwendungsbericht 2015 sind die Ressorts dazu angehalten, „Indikatoren für die Zielerreichung sowie der Genderkennzahlen in der Zuwendungsdatenbank ZEBRA Bremen zu erfassen“. Ausgehend von der Bitte des Senats im Rahmen seiner Befassung zum Zuwendungsbericht 2016 vom 09. Januar 2018 werden die in der Zuwendungsdatenbank ZEBRA erfassten festen Ziel- und Genderkennzahlen ausgewertet sowie in Abstimmung mit den Ressorts ein Evaluationsbericht zu den Ergebnissen auf Ebene der Förderprogramme vorgelegt.

Gender Budgeting im Zuwendungsbereich

Die beim Senator für Finanzen betriebene Zuwendungsdatenbank ZEBRA stellt seit vielen Jahren die Möglichkeit zur Eingabe gleichstellungsspezifischer Indikatoren (Plan und IST-Werte) bereit. Inhaltlich ist die ZGF für die gleichstellungsspezifischen Indikatoren verantwortlich. Für die Befüllung der festen Genderindikatoren mit Daten sind die einzelnen Ressorts und Gesellschaften zuständig. Die Pflege und Anpassung der festen Genderindikatoren in ZEBRA erfolgt auf Mitteilung der ZGF durch die Fachliche Leitstelle ZEBRA Bremen beim Senator für Finanzen.

Auf Basis der in ZEBRA (Stand: 1. Juli 2020) erfassten festen Ziel- und Genderindikatoren für die einzelnen Förderprogramme in den jeweiligen Ressorts sowie den dazugehörigen Mitteilungen der Ressorts zu den einzelnen Zielen und der Zielerreichung bei den jeweiligen Förderprogrammen lässt sich insgesamt eine weiterhin positive Entwicklung konstatieren. Zwar werden die festen Ziel- und Genderindikatoren sowie damit einhergehende IST-Daten noch nicht flächendeckend und gleichermaßen in allen Ressorts erfasst, jedoch lässt die zunehmende Differenzierung bei den Zielindikatoren und deren explizite Verknüpfung mit den Förderzielen auf eine allgemein stärkere Fokussierung der Ressorts auf Erfolgskontrollen und Zielerreichung schließen.

Die Indikatorenberichte der Ressorts sind dem aktuellen Rechenschaftsbericht zu entnehmen. Seit zwei Jahren haben die Ressorts die Möglichkeit, im Rechenschaftsbericht analog zum Controllingbericht je Produktplan Kommentare zur Zielerreichung abzugeben sowie Erläuterungen/ Analysen zu Veränderungen zum Vorjahr darzustellen.

Für einen vollständigen Überblick über die Zuwendungen der Ressorts wird auf den Rechenschaftsbericht über die in 2020 verausgabten Zuwendungen vom 27.04.2022, S. 12-22, 31, verwiesen.

Gender Budgeting in den Ressorts - Zuwendungsbereich

Senatskanzlei

Bereits im 5. Fortschrittsbericht wurde berichtet, dass im Geschäftsbereich der Senatskanzlei insbesondere im Stadtteilmanagement kleinteilige Zuwendungen aus den sog. Globalmitteln in Abstimmung mit den Beiräten bewilligt werden. Die Senatskanzlei hatte bereits im vergangenen Berichtszeitraum eine Arbeitsgruppe bestehend aus Vertretern der Beirätekonferenz, der Ortsämter und der Senatskanzlei mit dem Ziel gebildet, die bisherige Förderrichtlinie auch im Hinblick auf Gender Budgeting im Zuwendungswesen anzupassen.

Dabei sollten auch Zielkriterien für die Erfassung in der ZEBRA-Datenbank entwickelt werden.

Hinsichtlich der inhaltlich im Geschäftsbereich Statteilmanagement / Beiräte bei der Senatskanzlei verorteten Zuwendungen aus den sog. Globalmitteln waren in der Arbeitsgruppe aus Vertreter:innen der Beirätekonferenz, der Ortsämter und der Senatskanzlei auch Überlegungen angestellt worden, inwiefern die bisherige Förderrichtlinie auch im Hinblick auf Gender Budgeting im Zuwendungswesen angepasst werden könnte. Aufgrund der Struktur des Antragsverfahrens, das nahezu ausschließlich auf Ebene des Stadtteils bei den Beiräten angesiedelt ist, sowie des Charakters der Maßnahmen, die überwiegend Gegenstand der Anträge sind, hat sich dieser Weg nicht als zielführend erwiesen.

Praktisch geht es bei Globalmittelanträgen zu einem großen Teil um Anschaffungen, die Institutionen oder Träger aus dem Stadtteil planen oder um die Durchführung von zeitlich begrenzten Projekten, die entweder von Akteur:innen aus dem Stadtteil verantwortet werden oder im Stadtteil stattfinden. Die Verfahren von der ersten Anfrage bzw. dem Einreichen des Antrages bis hin zur Beschlussfassung durch den Beirat und den anschließenden Nachweis der Verwendung sind im hohem Maße dialogisch angelegt. Im günstigsten Fall findet ein reger Austausch zwischen Ortsamt und Antragsteller:in statt, in den auch Rückkopplungen aus dem Beirat einfließen. Um dieses Verfahren für die Zielsetzungen des Gender-Budgeting zu sensibilisieren, werden die Ortsämter über Dienstbesprechungen oder Informationen angesprochen werden. Ziel ist es, den Gedanken des Gender-Budgeting in den dialogischen Prozess einzubeziehen und darüber im Rückfluss auch langfristig eine Sensibilisierung bei den Akteuren zu schaffen, die oftmals wiederkehrend Anträge stellen.

Im 5. Fortschrittsbericht hat die Bevollmächtigte beim Bund, für Europa und Entwicklungszusammenarbeit (kurz: EZ) die Idee der Prüfung der Gendergerechtigkeit von EZ-Zuwendungen entwickelt. Die Zuständigkeit für das Thema Entwicklungsarbeit ist nun zur Senatskanzlei übergegangen (s. dazu Abschnitt B.1.12, S. 49 ff.).

Bei Projektzuwendungen sollte mittels der Zebradatenbank zukünftig, bei der Antragstellung direkt geprüft werden, ob und wie gendergerecht eine Zuwendung ist. Zu diesem Zweck sollte die Fragestellung in den Antragsunterlagen darauf ausgelegt werden, in welcher Weise die Geschlechter von dem jeweiligen Projekt betroffen sind, und ob sie in gleichem Maße von dem Projekt profitieren können. Gründe dafür, dass dieser Punkt nicht zutrifft, sollten dann im Antrag zumindest reflektiert und nachvollziehbar transparent gemacht werden.

Die Zebra-Datenbank wird für die Zuwendungen im EZ-Bereich (bzw. des gesamten Referats, also auch für die Zuwendungen aus dem Bereich Städtepartnerschaften)

konsequent genutzt. Die im EZ-Bereich eingehenden Anträge auf Zuwendungen werden zum einen formal auf ausgeglichene Genderverteilung geprüft. Antragsteller:innen haben anzugeben, wie viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer an einer Maßnahme oder einer Veranstaltung erwartet werden bzw. in der Berichterstattung, wie viele Teilnehmer:innen dabei waren.

Zum anderen sind Antragsteller:innen auch inhaltlich aufgefordert Stellung zu nehmen, wie Fragen der Gendergerechtigkeit in der jeweiligen Maßnahme berücksichtigt werden. Wie im 5. Fortschrittsbericht vorgesehen, wurde eine Nachhaltigkeitsprüfung im Sinne der 17 SDG-Ziele in Zebra eingeführt. Laut Förderrichtlinien müssen alle geförderten Maßnahmen im Einklang mit den 17 Zielen nachhaltiger Entwicklung stehen, somit wird auch Ziel 5 (Gender Equality) berücksichtigt. Sofern dieses Ziel nicht erfüllt werden kann, ist dies entsprechend darzulegen und zu begründen.

Die Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport

Ein explizites Gender Budgeting wird im Ressort nicht angewendet und wäre in den meisten Bereichen auch nicht umzusetzen. Einen großen Teil der Ausgaben machen etwa die Sozialleistungen aus, für die es einen individuellen Rechtsanspruch gibt.

In den gesetzlich nicht normierten Bereichen werden Genderaspekte jedoch ausdrücklich berücksichtigt und fließen auch in die Zuwendungsgewährung oder Entgeltvereinbarungen ein. Dabei wird, soweit es Zuwendungen betrifft, den Vorgaben des Leitfadens zur Umsetzung von Gender Budgeting Rechnung getragen.

Bei Planungen werden geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigt. So gibt es im Bereich Offenen Jugendarbeit (OJA) Angebote wie beispielsweise die Stadtteilmarmen, die sich stärker an Mädchen richten bzw. von diesen nachgefragt werden. Andere Angebote wie z.B. das Hoodtraining, wird eher von Jungen nachgefragt. Auch in diesen Feldern wird aber darauf geachtet, dass es auch zielgerichtete Angebote für Mädchen gibt.

Weiterhin werden Maßnahmen gefördert, die für benachteiligte Zielgruppen (z.B. LGBTQIA+, Mütter bzw. Alleinerziehende mit Kindern) bestimmt sind, aber auch solche, die einen Alters- und Genderbezug haben (m, w, d). Diese Aspekte finden bereits in der Planungs- und Prüfungsphase Berücksichtigung, z.B. Stadtteilmarmen und bei kommunalen Sprachkursen statt. Außerdem erfolgt eine Einbeziehung der Lebensverhältnisse der Zielgruppen, um bessere Ergebnisse zu erzielen. Geschlechtergerechte Maßnahmen tragen dazu bei, Geschlechterunterschiede zu verringern und die Geschlechtergleichstellung zu fördern. Entsprechende Indikatoren werden sowohl im Zusammenhang mit der Antragstellung und Bewilligung als auch der Verwendungsnachweisprüfung in ZEBRA erfasst.

Bezogen auf Gender Budgeting werden die Planwerte der Antragsteller (potenzielle Zuwendungsnehmer) für die Umsetzung einzelner Maßnahmen im Verlauf des

Antragsverfahrens begutachtet, gegebenenfalls angepasst, anschließend in der Zuwendungsdatenbank erfasst und im Zuwendungsbescheid als Auflage vermerkt.

Seit dem letzten Fortschrittsbericht wurden die Eingabemöglichkeiten für Gender Indikatoren dahingehend verbessert, dass die einzelnen Fachbereiche „variable Indikatoren“ entwickelt haben, die in die Zuwendungsdatenbank implementiert worden sind. Die Altersgruppen im Bereich der „festen Indikatoren“ wurden durch SF korrigiert und angepasst.

Die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa

Projektanträge werden weitgehend über ZEBRA erfasst, allerdings arbeiten nicht alle Bereiche damit: Projektanträge im Rahmen des ESF werden über die Datenbank VERA erfasst. Im ESF ist die Beachtung von Genderzielen als Querschnittsziel im Programm implementiert. Im Ressort der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa ist im Bereich Wirtschaft, Wirtschaftsförderung Bremen GmbH (WFB), Kultur- und Sportveranstaltungsförderung bislang keine Erfassung über ZEBRA erfolgt. Hier wird eine Nacherfassung stattfinden.

Im 5. Fortschrittsbericht zur Umsetzung von GM ist auf Seite 21 (Gender Budgeting im Zuwendungsbereich) folgendes ausgeführt:

„Bei der Senatorin für Finanzen 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.“

Die ABiG ist mit Beschluss des Senats vom 22.09.2020 SWAE zugeordnet worden. Mit Gesellschafterbeschluss (GB) vom 24.09.2020 wurde beschlossen die mit GB vom 16.01.2019 aufgelöste Gesellschaft fortzusetzen. Die ABiG ist zwischenzeitlich wieder operativ tätig. Die ABiG erhebt in den jeweiligen Ausbildungsgängen im Rahmen der Einstellungen die Anteile der männlichen und weiblichen Auszubildenden, wie in dem vorgenannten Absatz des 5. Fortschrittsberichts angedacht.

Der Senator für Kultur

Die Projektförderung wird beim Senator für Kultur seit 2017 hinsichtlich der Genderprüfung erweitert durchgeführt. Die Antragsteller:innen von Projektförderung sind aufgefordert, Angaben zu den geplanten Teilnehmer/innen bzw. Besucher/innen 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, diese hat sich auch in der Corona-bedingten Stipendienförderung im Wesentlichen gezeigt. Die Fachjürs 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.

Die Senatorin für Wissenschaft und Häfen

Gender Budgeting wird seitens der Wissenschaftsabteilung im Bereich Hochschulen und Forschung durch entsprechende quantitative Zielsetzungen in der Hochschulgesamtplanung und durch konkrete Vereinbarungen mit den Hochschulen in den Kontrakten, die die Grundlage für die Zuweisung der Mittel für den Globalhaushalt sind, verfolgt. Es obliegt dann den Hochschulen, im Rahmen ihrer Autonomie Maßnahmen zu ergreifen, wie diese Ziele erreicht werden können. Darüber hinaus werden systematisch Sondermittel, wie z.B. das Bund-Länder-Programm „Zukunftskonzept Studium und Lehre stärken“ genutzt, um die Hochschulen zu verpflichten, einen Teil der Mittel für Maßnahmen zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zur Beseitigung bestehender Nachteile einzusetzen und darüber Bericht zu erstatten.

Im Rahmen des Bremen Fonds wurden u.a. Mittel für Digitalisierungsmaßnahmen an den Hochschulen zur Verfügung gestellt. Die Durchführung der Projekte folgt den allgemeinen Regeln der Hochschulen, die sich aus ihren Gleichstellungskonzepten und gegebenenfalls Zertifizierungen auch als familienfreundliche Hochschulen ergeben: Bei der Ausschreibung der Projektstellen, insbesondere im Bereich IT und Digitalisierung, werden wie bei allen Hochschulstellen neben fachlichen Kriterien auch solche Kriterien zugrunde gelegt, die die Gleichstellung von Frauen und die Diversität fördern. Darüber hinaus wurden Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit in den einzelnen Teilprojekten nach den spezifischen Gegebenheiten und Herausforderungen des jeweiligen Teilprojekts berücksichtigt.

Darüber hinaus konnte aus Mitteln des Bremen Fonds eine Anschubfinanzierung für den von SWH initiierten Integrierten Gesundheitscampus Bremen (IGB) realisiert werden. Zu den Schwerpunkten des Gesundheitscampus zählt die Aus- und Weiterbildung im Bereich der

Gesundheitsfachberufe. Bildung und Qualifizierung sind hier ein zentrales Instrument, um die Benachteiligung von Frauen, die sich durch die Corona-Krise noch verschärft hat, zu revidieren. Durch den Gesundheitscampus und die dort verorteten Maßnahmen wird die Attraktivität der Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen im Gesundheitssektor deutlich gesteigert (Professionalisierung), was insbesondere Frauen die Möglichkeit eröffnet, sich durch ziel- und bedarfsgerechte Weiterbildungsangebote neue Erwerbs- und Karriereperspektiven zu erschließen. Dies wiederum trägt dazu bei, geschlechtsspezifische Benachteiligungsmechanismen zu überwinden. In diesem Sinne dient die Förderung des Gesundheitscampus bzw. der Gesundheitsfachberufe auch als Förderinstrument im Rahmen der Gleichstellungspolitik.

B.3.2 Gender Budgeting in den Ressorts

Im Jahr 2020 wurde der „Bremen-Fonds zur Bewältigung der Folgen der Corona-Pandemie“ mit einem Volumen von 1,2 Mrd. aufgelegt, der es dem Senat erlaubte, zusätzliche Kredite für die Bewältigung der Pandemie aufzunehmen (s. Senatsbeschluss vom 28.04.2020).

Im Rahmen der Schaffung des Bremen-Fonds hat der Senat am 28. April 2020 festgelegt, dass bei der konkreten Ausgestaltung der zu fördernden Maßnahmen Gender-Aspekte konsequent verfolgt werden sollen. Im Zuge der Verfahrenskonkretisierung hat der Senat am 16. Juni 2020 Prüfkriterien zur Finanzierbarkeit von Maßnahmen aus dem Bremen-Fonds beschlossen. Als Prüfkriterium wurde von den antragstellenden Ressorts auch eine Darstellung der Betroffenheit der Geschlechter erbetenen Maßnahmen sollten so ausgerichtet werden, dass diese möglichen Ungleichbehandlungen der Geschlechter nicht zementieren, bzw. Nachteile möglichst ausgleichen. Konkrete Ausführungen dazu erfolgten unter Ziffer 6 des jeweiligen Antragsformulars. Für die Maßnahmen des Bremen-Fonds wurde das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter als ein generell zu beachtender Querschnittsaspekt eingestuft. Zur Sicherstellung der Zielerreichung beauftragte die ZGF in Zusammenarbeit mit der Senatskanzlei und dem Senator für Finanzen ein Gutachten bei Frau Dr. Regina Frey, das mittel- und langfristige Maßnahmen für die bremische Wirtschaft und Gesellschaft zur Bewältigung der Coronakrise aus einer Geschlechterperspektive untersuchte. Im Oktober 2020 fand ein von Frau Prof. Dr. Dingeldey, Frau Prof. Dr. Kohlrausch und Frau Dr. Frey begleiteter Austausch aller Ressorts zur Sensibilisierung hinsichtlich der Berücksichtigung von Genderaspekten bei der weiteren Maßnahmenkonkretisierung statt. Im Rahmen dieser Veranstaltung wurden die Ergebnisse des von Dr. Frey angefertigten Gutachtens mit allen Staatsrät:innen diskutiert und bewertet.

Die Ressorts wurden gebeten, die Erkenntnisse aus dem am 12. Oktober 2020 durchgeführten „Gender-Panel“ in der weiteren Konkretisierung der Aktionsprogramme zu berücksichtigen. Wichtiges Vergabekriterium für Fonds-Mittel war in der Folge für jede Maßnahme die Darstellung der „Betroffenheit der Geschlechter“.

Zudem wurde eine umfangreiche, themenspezifische Gender-Checkliste entwickelt. Für jede mittel- oder langfristige geplante Maßnahme musste dargelegt werden, wie die Maßnahme die Situation von Frauen oder Männern oder anderer Geschlechter verändert oder verbessert – oder welchen geschlechtsbezogenen Folgen der Corona-Pandemie sie entgegenwirkte. Um die Erfolge messen zu können, sollte mindestens eine Gender-Kennzahl erhoben werden.

Aus der Checkliste wurde in jedem Handlungsfeld eine so genannte Gender-Ampel abgeleitet:

Grün: Maßnahme hat nachweisbar positive Wirkung auf die Gleichstellung der Geschlechter oder (plausibel begründet) keine Betroffenheit der Geschlechter

Gelb: Es besteht eine potenziell positive Gleichstellungswirkung, diese ist jedoch zum Zeitpunkt des Beginns einer Maßnahme nicht überprüfbar, es bedarf einer Wirkungsanalyse zu einem späteren Zeitpunkt (Zwischenevaluierung)

Rot: Es besteht das Risiko, dass die Maßnahme der Gleichstellung der Geschlechter entgegenwirkt (potenziell negative Gleichstellungswirkung)

Den anmeldenden Ressorts wurde aufgegeben, den Gender-Check für jeden Antrag einer mittel- bis langfristigen Maßnahme für den Bremen Fonds selbst vorzunehmen. Mit umfangreichen Fragen, die speziell auf die vorgesehenen Handlungsfelder beziehungsweise Aktionsprogramme (Digitale Transformation, Ökologische Transformation und Wirtschaftsstrukturelle Transformation sowie Soziale Kohäsion) abgestimmt waren, sollte die Betroffenheit der Geschlechter intensiv beleuchtet werden.

In der Senatssitzung am 2. Februar 2021 beschloss der Senat die erste Tranche der langfristig wirksamen Maßnahmen. 27 der 32 Projekte wurden in der Genderampel nach Einschätzung der Ressorts grün eingestuft. Diesen Projekten wurde von den Ressorts eine explizite Gleichstellungswirkung zugemessen. Die restlichen 5 Maßnahmen wurden von den Ressorts gelb eingestuft (potentielle positive Gleichstellungswirkung). Über alle Maßnahmen sollte ein Gesamtüberblick über die beschäftigungspolitischen Auswirkungen stattfinden (Gender-Monitoring). Um eine gendergerechte Bewältigung der Krise sicherzustellen, sollten die Ergebnisse zur Planung und Ausgestaltung weiterer langfristig wirksamer Maßnahmen

zugrunde gelegt werden ([Beantwortung von Auszügen aus der Mitteilung des Senats vom 2. März 2021](#))

Nach der Bewilligung des ersten Maßnahmenbündels beauftragte die ZGF in der Folge eine Auswertung der gleichstellungspolitischen Wirkung der beschlossenen Maßnahmen mit dem Titel „Gender-Monitoring der ersten Tranche des Bremen-Fonds“ ([Anlage zur Vorlage "Berichterstattung langfristige Maßnahmen Bremen-Fonds"](#), Stand 04.05.2022). Autorin war ebenfalls Frau Dr. Frey. Das Gutachten enthielt neben einer Analyse zu den gleichstellungspolitischen Wirkungsgraden der 1. Tranche daraus abgeleitet Handlungsempfehlungen für die weitere Mittelverwendung:

Die Handlungsempfehlungen lauteten wie folgt:

- Empfehlung 1: Benchmarking für gleichstellungsexplizite Maßnahmen
- Empfehlung 2: Deutlich auf Gleichstellung in Beschäftigungseffekten abzielen
- Empfehlung 3: Maßnahmen zur zukunftsfesten Ausgestaltung der Beschäftigung im Einzelhandel
- Empfehlung 4: Weitere Anstrengungen zum Ausbau des Betreuungsangebots
- Empfehlung 5: Verstärkte Berücksichtigung von Gründerinnen, weiblichen Solo-Selbständigen und Freiberuflerinnen in der Förderung
- Empfehlung 6: Deutlichere Unterstützung für Familien / unbezahlte Care-Arbeit
- Empfehlung 7: Aufwertung des bezahlten Care-Sektors
- Empfehlung 8: Anreize für qualitativ gute Anträge in Bezug auf die Gleichstellungsdimension und Erhöhung der Gender-Kompetenz für die Durchführenden von Maßnahmen
- Empfehlung 9: Begleitendes Monitoring und Evaluation der Maßnahmen

Die Ressorts wurden über die Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen aus der Genderexpertise informiert und darum gebeten, die Empfehlungen zur gendergerechten Ausgestaltung weiterer Maßnahmen im weiteren Arbeitsprozess zu berücksichtigen. So sollten im Maßnahmen-Portfolio des Bremen-Fonds die durch die Pandemie besonders betroffenen frauendominierten Arbeitsmarktsegmente und Branchen gezielt und angemessen vertreten sein. Dazu zählen beispielsweise die Branchen Tourismus, Gastronomie, Kunst und Kultur sowie die Sozialwirtschaft.

Außerdem sollte die Ausstattung der jeweiligen Maßnahmen mit Finanzmitteln als gesamtes betrachtet werden, also ein sogenanntes Gender Budgeting durchgeführt werden.

Angesichts bestehender Überzeichnungen in den Anmeldungen sowie des fortgeschrittenen Jahresverlaufs war eine Beschlussfassung weiterer langfristig wirksamer Maßnahmen im Haushaltsjahr 2021 nicht mehr umsetzbar. Die Ressorts wurden darum gebeten, eine gendergerechte Umsetzung aller Bremen-Fonds-Maßnahmen verstärkt sicherzustellen. Um dies zu gewährleisten, wurden die Orientierungsfragen aus dem sog. "Gender-Check" (Formular ursprünglich für die langfristig wirksamen Maßnahmen) seit Februar 2022 für alle Bremen-Fonds-Maßnahmen in das Antragsformular beim bestehenden Prüffeld "Darstellung der Betroffenheit der Geschlechter" integriert. Der Senat hat schließlich am 08.03.2022 einen Beschluss zu 17 weiteren langfristig wirksamen Maßnahmen des Bremen-Fonds getroffen; dabei waren auch Maßnahmen mit positiven Gleichstellungswirkungen (u.a. Täterarbeit und Opferhilfe, Familiencard, Landesaktionsplan Alleinerziehende) enthalten.

Aus Sicht des Senators für Finanzen wurden bereits beim Aufsetzen des Bremen-Fonds durch die Vorgabe, Gender-Aspekte bei der Maßnahmenausgestaltung konsequent zu berücksichtigen, sowie im weiteren Verfahren durch die "Darstellung der Betroffenheit der Geschlechter" im Antragsformular, den gesonderten Gendercheck bei den langfristigen Maßnahmen sowie später über die Integration der Orientierungsfragen des Genderchecks in das Antragsformular für alle Bremen-Fonds-Maßnahmen stets eine besondere Schwerpunktsetzung darauf gelegt, dass alle Ressorts bei der Maßnahmenbeantragung und -ausgestaltung in besonderer Weise auf die Gleichstellungswirkung der Maßnahmen achten und dies somit auch bei der Mittelvergabe einen entscheidenden Faktor darstellt. Art und Umfang der Berücksichtigung von Genderaspekten im Verfahren der Mittelbeantragung aus dem Bremen-Fonds sind damit - auch nach Einschätzung der ZGF - bundesweit vorbildlich. Gleichwohl teilt der Senator für Finanzen auch die Einschätzung der ZGF, dass bei der konkreten Mittelvergabe neben den bewilligten Maßnahmen mit positiver Gleichstellungswirkung mehr entsprechende Anträge der Ressorts und in der Folge noch mehr Maßnahmen mit dieser Wirkung wünschenswert gewesen wären.

B.3.3 Bremen Fonds Projekte der Ressorts

Die seitens der Ressorts beantragten Bremen-Fonds Maßnahmen mit expliziter Gleichstellungswirkung werden im Folgenden dargestellt.

Die Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport

Projekt: Vollständige digitale Vorgangsbearbeitung (E-Akte) im Ressort SJIS:

Das Ergebnis der Maßnahme erlaubt eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die flexible Gestaltung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes wird ermöglicht und damit Kinderbetreuung und auch die Pflege älterer Menschen erheblich erleichtert.

Die Projektteams wurden interdisziplinär besetzt. Bei der Team-Zusammenstellung wurden sowohl fachliche Aspekte als auch Soft-Skills wie Teamfähigkeit berücksichtigt. Insgesamt wird auf eine diverse Zusammensetzung (Alter, Geschlecht, Funktion) von Projektteams geachtet. Es ist gewährleistet, dass Schulungsmaßnahmen im Umgang mit Hard- und Software gender- und diversity-sensibel gestaltet werden.

„Gesamtstrategie Frühe Kindheit“ - Übergreifend zu den beiden folgenden Projekten

Das ressortübergreifende Vorhaben „ Gesamtstrategie Frühe Kindheit“ wird von der Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport gemeinsam mit der Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz sowie der Senatorin für Kinder und Bildung seit 2022 vorangetrieben, um integrierte Planung in den Themenfeldern der Kinder- und Jugendhilfe, der gesundheitlichen Prävention und frühkindlichen Förderung und Bildung für die Lebensphasen von der Schwangerschaft bis zum erfolgreichen Schuleintritt aufzubauen und zu etablieren. Von einer Stärkung dieser Bereiche profitieren insbesondere Frauen.

Die Angebote der Kinder- und Jugendhilfe, der frühkindlichen Bildung sowie der Gesundheitsprävention sind frauendominierte Branchen. Durch eine Stärkung und bessere Vernetzung dieser Angebote werden auch Arbeitsplätze gesichert. Durch die Verbesserung der Unterstützung von jungen Familien werden außerdem insbesondere Mütter und Alleinerziehende befähigt, existenzsichernde Beschäftigungsverhältnisse aufzunehmen. Außerdem werden durch die Stärkung im Bereich der frühen Kindheit die Berufe in den Bereichen Soziale Arbeit, haushaltsnahe Dienstleistungen, Gesundheits- und Erziehungsberufe (SAHGE-Berufe) perspektivisch aufgewertet. Durch die potentielle Aufwertung der SAHGE-Berufsfelder werden im Zuge der Fachkräftegewinnung auch Männer gezielt angesprochen.

Es ist gewährleistet, dass das sozialpädagogische Personal sowohl Väter als auch Mütter anspricht und einbezieht und sich der im Vergleich höheren Belastung von Müttern bewusst ist.

Projekt: Für ein Aufwachsen in Wohlergehen – Entwicklung und Umsetzung einer ressortübergreifenden Gesamtkoordination und -strategie “ Frühe Kindheit“

Ziel der Maßnahme ist es, niedrigschwellige, präventive Angebote im Sozialraum zu vernetzen und Teilhabe zu ermöglichen. Durch den Fokus auf die betreuungsintensive Phase der frühen Kindheit profitieren insbesondere Menschen mit Betreuungsverpflichtungen sowie Alleinerziehende von dem Vorhaben. Die Verzahnung und Vernetzung von Unterstützungsangeboten für die Phase der frühen Kindheit entlastet insbesondere sozial benachteiligte Eltern und Alleinerziehende bei der Betreuungsarbeit, da diese in besonderem Maße von niedrigschwelligen, präventiven Angeboten profitieren. Im Rahmen der Erarbeitung der Gesamtstrategie werden Kennzahlen zur Messung der Zielerreichung entwickelt.

Bei der Besetzung des Personals der geplanten Steuerungsstelle „Frühe Kindheit“ wird im Rahmen der üblichen Vorgaben bei Personaleinstellung auf eine aktive Förderung von benachteiligten Personengruppen (z.B. Frauen oder PoC) geachtet.

Projekt Stärkung der kleinräumigen Angebote in den Stadtteilen, im Bereich der Frühen Kindheit, der psychosozialen und gesundheitlichen Versorgung und Unterstützung von Kindern und ihren Familien

Das Projekt dient vor allem der kurz- bis mittelfristig Stärkung der kleinräumigen Angebote. Die Stärkung von Unterstützungsangeboten für die Phase der frühen Kindheit entlastet insbesondere sozial benachteiligte Eltern und Alleinerziehende bei der Betreuungsarbeit, da diese in besonderem Maße von niedrigschwelligen, präventiven Angeboten profitieren. Die Stärkung von Angeboten im Sozialraum ermöglicht es, das Aufwachsen in Wohlergehen von Kindern im Sozialraum zu befördern und unbezahlte Care-Arbeit zu entlasten.

Die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa

Projekt Perspektive Arbeit für Frauen (PAF)

Mit dem Projekt „Perspektive Arbeit für Frauen (PAF)“ sollen für Frauen, die ihre Beschäftigung in einer von der Corona-Pandemie direkt oder indirekt betroffenen Branchen verloren haben, Perspektiven in zukunftsfähigen Arbeitsgebieten eröffnet werden. Insgesamt

sollen in Bremen und Bremerhaven 100 öffentlich geförderte Beschäftigungsverhältnisse mit berufsbegleitender Qualifizierung in Einsatzgebieten mit derzeit hohem Personal- und Unterstützungsbedarf geschaffen werden (bspw. Kitas u.a.). Zielgruppe sind Frauen und darunter insbesondere Alleinerziehende und Menschen mit Migrationshintergrund, die vor Kurzem arbeitslos geworden sind. Durch berufsbegleitende Qualifizierung sollen einerseits die für die Tätigkeit erforderlichen Kompetenzen erworben werden und andererseits soll die langfristige Sicherung einer Beschäftigung im Einsatzgebiet auch über die Dauer der öffentlich geförderten Beschäftigung (2 Jahre) hinaus erreicht werden. Das Programm ermöglicht es öffentlichen Dienststellen für zwei Jahre komplett finanzierte Beschäftigte einzusetzen, mit dem Ziel, einem bestehenden Fachkräftebedarf durch eine Einstellung von bekannten und erprobten Personen im Anschluss der Förderung entgegenzuwirken.

Die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz

Für ein Aufwachsen in Wohlergehen – die Gesamtstrategie Frühe Kindheit

Die bestehenden Angebote und Konzepte der Ressorts SJIS, SKB und SGFV sowie deren kurzfristig ergriffenen Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemiefolgen sollen ressortübergreifend, im Rahmen eines Projektes und Nutzung von Mitteln aus dem Bremer Fonds, besser aufeinander abgestimmt und im Sinne der Kinder und Familien gut verzahnt und weiterentwickelt werden. Dafür wird aktuell ressortübergreifend eine Gesamtkoordination und -strategie „Frühe Kindheit“ erarbeitet und umgesetzt.

Diese Gesamtstrategie „Frühe Kindheit“ unter Beteiligung der drei Ressorts bietet unter gesundheitlicher Perspektive große Chancen zur verstärkten Umsetzung des WHO-Ansatzes „Health in all policies“, zu dem sich der Bremer Senat 2019 bekannt hat. Sie ist ein wichtiger Beitrag zur Sensibilisierung aller Ressorts für gesundheitliche Fragestellungen von Kindern, Müttern/Vätern und jungen Familien.

Die Folgen der Pandemie für die Gesundheit von Familien sind vielfältig, insbesondere wurden Beeinträchtigungen der psychischen und physischen Gesundheit von Kindern durch weniger Bewegung, mehr Stresserleben, mehr Ängste und schlechtere Ernährung erhoben. Gerade in herausfordernden Lebenslagen (z.B. arme Haushalte, Alleinerziehende) benötigen Frauen ineinandergreifende Hilfestrukturen, die durch die Gesamtstrategie entstehen werden.

Die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz bringt auf allen Ebenen in die geplante Steuerungsstelle „Frühe Kindheit“ Gesundheitsthemen ein: durch den geplanten Steuerungskreis (oberste Ebene der Senator:innen und ihrer Vertreter:innen), durch das

Lenkungsgrremium (Amtsleitungen von Gesundheitsamt, Jugendamt, Schulamt) und durch die zu schaffenden gesundheitsbezogenen Stellenanteile für das Ressort SGFV innerhalb der Steuerungsstelle (1,5 BV). Der Öffentliche Gesundheitsdienst wird ebenfalls beteiligt sein, weil dort bereits gesundheitlich präventiv wirkende Angebote für die Zielgruppen Kinder und Frauen bestehen (z.B. KJGD, BRISE, TippTapp, Familienhebammen). Verknüpfungsansätze ergeben sich darüber hinaus hinsichtlich der von SGFV geplanten Etablierung neuartiger, quartiersnaher ambulanter Beratungs- und Versorgungsstrukturen (z.B. den Gesundheits- und Hebammenzentren).“

Verlustrückgleich für freiberufliche Hebammen für pandemiebedingte Umsatzausfälle

Freiberufliche Hebammen haben eine zentrale Bedeutung bei der gesundheitlichen Versorgung von schwangeren Frauen, Müttern, ihrer Neugeborenen sowie von jungen Familien. Während der Pandemie hatten und haben sie erhebliche finanzielle Einbußen auch wenn die freiberuflichen Hebammen weiterhin Schwangere, Gebärende und Wöchnerinnen betreuen. Denn ca. 50% ihrer Gewinne beziehen die freiberuflichen Hebammen aus ihrer Kurstätigkeit. In diesem Sektor kam es zu finanziellen Einbußen von bis zu 100%. In den Monaten März-Mai 2020 waren sämtliche Präsenzkurse verboten und auch in den folgenden Monaten konnten die Präsenzkurse nur eingeschränkt stattfinden. Zudem wurde bei der Hebammenhilfe in der Schwangerschaft und im Wochenbett darauf geachtet, dass nur die absolut notwendigen Kontakte aufsuchend betreut werden. So werden viele Fragen per Telekommunikation beantwortet. Das führt in diesem Bereich zu Mindereinnahmen von 20-30%. Die Arbeit freiberuflicher Hebammen im Land Bremen sollte deshalb unterstützt werden, indem ihre finanziellen Verdienstaufälle, die durch die Corona-Pandemie verursacht wurden, durch den Bremer Fonds aufgefangen werden. Eine Einmalzahlung von 5000,00 EUR konnte im Jahr 2021 durch selbstständig tätige Hebammen beantragt werden. Mit der finanziellen Unterstützung sollten die Verdienstaufälle minimiert und damit die ambulante Versorgung mit Hebammenhilfe aufrechterhalten werden.

Förderung der digitalen Ausstattung von Gesundheitsfachschulen (ohne Pflegeschulen)

Seit Beginn der Pandemie wurden wiederholt zur Eindämmung der Corona Pandemie einschränkende Maßnahmen umgesetzt, die regelmäßig auch die Bildungseinrichtungen getroffen haben. Präsenzunterricht in den Schulen konnte nicht stattfinden, so dass Theorieunterrichte als Distanzformate durchgeführt wurden. Dabei kamen insbesondere Videokonferenzsysteme und auch Online-Lernplattformen zum Einsatz. Die Kosten für die Anschaffungen geeigneter Medien zur Durchführung von Distanzunterricht mussten über die reguläre Finanzierung der Gesundheitsfachschulen eigenständig gedeckt werden. Es wurde weder durch das Land noch durch die Kostenträger eine separate Übernahme der Finanzierung sichergestellt. Die Pflegeschulen hingegen waren in der Situation, dass sie auf

der Basis der Vereinbarungen der Konzertierten Aktion Pflege der Bundesministerien für Gesundheit, für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und für Arbeit und Soziales am Programm „Digitalpakt Schule“ partizipieren konnten.

Die Gesundheitsfachberufe außerhalb des Schulrechts hatten dagegen keinerlei Möglichkeit, am „Digitalpakt Schule“ teilzunehmen. Gleichwohl sind auch diese Ausbildungsberufe von großer Wichtigkeit für das Gesundheitssystem und hatten und haben gerade in der Pandemie eine hohe Relevanz für die Versorgungssicherheit der Patientinnen und Patienten, der Pflegebedürftigen und der Menschen mit Behinderungen.

Es handelt sich hierbei um folgende Berufe:

- Therapieberufe (Physiotherapie, Logopädie, Ergotherapie),
- Med.-technische Assistenzberufe (Labor und Radiologie),
- Notfallsanitäterinnen und -sanitäter,
- Hebammen (auslaufender Lehrgang, da durch akademische Ausbildung abgelöst),
- Anästhesietechnische Assistentinnen und Assistenten sowie Operationstechnische Assistentinnen und Assistenten (ab 2022 auf der Grundlage des neuen Berufsgesetzes, aktuell noch unter den Regeln der Deutschen Krankenhausgesellschaft (DKG)).

Diese Berufe werden überwiegend von Frauen ausgeübt – teilweise bis zu 100% wie die Hebammen- und Logopädie-Auszubildenden. Es ist im Verlauf der Pandemie gelungen, alle Ausbildungen fortzuführen und unter großer personeller und materieller Kraftanstrengung in den Bildungseinrichtungen eine unveränderte große Zahl an Auszubildenden zum Berufsabschluss zu führen. Die Schulen haben notwendige Anschaffungen zur Gestaltung des Online-Unterrichts getätigt, die zwar zweckgerichtet, aber auf Grund der nicht vorhandenen finanziellen Mittel auf Dauer kein angemessenes Niveau darstellen. Diese suboptimalen Lösungen im täglichen Unterrichtsgeschehen führt insbesondere während Phasen des Online-Lernens zu qualitativen Einbußen.

Mit Mitteln aus dem Bremen Fonds wurde eine Förderung als Zuwendung von max. 350 € je besetzten Platz zum Stichtag 01.11.2021 in den o.g. Ausbildungsgängen der Schulen mit Sitz im Land Bremen auf Antrag bei der SGFV gewährt. Auf diese Weise ist es gelungen, die Ausstattung zwischen den Pflegeschulen, den öffentlichen Berufsschulen und den Gesundheitsfachschulen anzunähern.

B.4 Umsetzungsstand zu GM-Handlungsempfehlungen aus früheren Berichten

Mit den Ergebnissen aus der Pilotphase wurden von der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming zunächst im Jahr 2006, im 2. Bericht, Handlungsempfehlungen für die allgemeine Umsetzung gegeben. Deren Erreichung wurde mit dem dritten Fortschrittsbericht Anfang 2010 überprüft. Im 5. Fortschrittsbericht wurde die Weitergeltung der Handlungsempfehlungen der Fortschrittsberichte 2 – 4 vereinbart, die auch dieser Auswertung wieder zugrunde liegen.

Die Gesamtbetrachtung der Handlungsempfehlungen ergibt, dass sich im Hinblick auf die Handlungsempfehlungen des 2. Fortschrittsberichts eine Verstetigung der Maßnahmen verzeichnen lässt. Die folgende Tabelle zeigt auf, welche Maßnahmen aus ZGF-Perspektive bereits umgesetzt wurden oder als Daueraufgabe umgesetzt werden, teilweise umgesetzt wurden oder werden und welche Maßnahmen noch ausstehen. Dabei wird bei erfolgreicher Umsetzung nicht nach der Qualität der Umsetzung differenziert. Eine ‚teilweise Umsetzung‘ ist eine Umsetzung jedenfalls durch einzelne Ressorts.

Handlungsempfehlung (Fortschrittsbericht)	Vollständig umgesetzt	Teilweise umgesetzt	Noch nicht umgesetzt
Überprüfung von Senats- und Deputationsvorlagen auf geschlechtsspezifische Auswirkungen (2)	x		
Bitte an den Magistrat der Seestadt Bremerhaven, die hier genannten Empfehlungen sinngemäß umzusetzen (2)	x		
Verankerung von Gender Mainstreaming als Führungsaufgabe (2)	x		
Bei der Besetzung von Leitungsfunktionen Genderkompetenz als Qualifikationsmerkmal berücksichtigen (2)	x		
Regelmäßige Darstellung der geschlechterbezogenen Auswirkungen auch in den Deputationsvorlagen, soweit dies noch nicht geschieht. (3)	x		

Handlungsempfehlung (Fortschrittsbericht)	Vollständig umgesetzt	Teilweise umgesetzt	Noch nicht umgesetzt
Anwendung des Leitfadens „Gender-Budgeting im Zuwendungswesen“ auch für die Projektförderungen. (3)	x		
In die „Arbeitshilfe für die Beauftragung von externen Gutachter- und Beratungsaufträgen“ wird verpflichtend aufgenommen, dass das Prinzip des Gender Mainstreamings zu beachten ist. (4)	x		
Implementation der Eingabemöglichkeit für geschlechtsspezifische Daten in der im Aufbau befindlichen zentralen Zuwendungsdatenbank bei der Senatorin für Finanzen. (3)	x		
Genderkompetenz bei den Führungskräften und bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weiterentwickeln, Mittel u.a. Gender Mainstreaming in die Ausbildungsordnungen berufsspezifischer Bildungseinrichtungen (Pädagogik/Polizei/Hochschule für öffentliche Verwaltung, Verwaltungsschule) integrieren. (2)		x	
Der vom Senat beschlossene Leitfaden zur Umsetzung von Gender Budgeting im Zuwendungswesen war grundsätzlich ab 2009 (institutionelle Förderung) bzw. ab 2010 (Projektförderung) anzuwenden. (4)	x		

Handlungsempfehlung (Fortschrittsbericht)	Vollständig umgesetzt	Teilweise umgesetzt	Noch nicht umgesetzt
Die Verantwortlichkeit leitender Mitarbeiter:innen in Vorgesetztenfunktion für die Umsetzung des Gender Mainstreaming in die Geschäftsordnungen und Geschäftsverteilungspläne der Ressorts aufnehmen (2)	x		
Wissensvernetzung durch geeignete Kommunikations- und Informationsstrukturen innerhalb der Senatsverwaltungen (2)		x	
Integration geschlechtsspezifischer Kennzahlen und Indices in das Controlling der Ressorts. Ziel: Implementierung von Gender Budgeting, Instrumente: - Umsetzung des Pilotprojektes "Genderbudgeting im Personalmanagement der FHB" - Entwicklung geschlechterdifferenzierender Kennzahlen und Indikatoren im Produktbereichs- und Produktgruppencontrolling (2)		x	
Regelmäßige Berichterstattung über die Gender-Mainstreaming-Aktivitäten der Abteilungen und Referate in den Abteilungsleitungssitzungen (ALS, Hauskonferenzen) der Ressorts. (3)		x	
Einbeziehung der Kommunen, Ämter, Eigenbetriebe und Gesellschaften in den Umsetzungsprozess (2)		x	

Handlungsempfehlung (Fortschrittsbericht)	Vollständig umgesetzt	Teilweise umgesetzt	Noch nicht umgesetzt
Studien- und Gutachtenvergabe mit Genderfragestellung verknüpfen (2)		x	
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. (4)			x
Jedes Ressort ergreift geeignete Maßnahmen, um die Qualität der Genderprüfung in Senats- und Deputationsvorlagen zu erhöhen. (4)		x	
Der Umfang der genderspezifischen Datenerhebung und –analyse (bei der Beauftragung von externen Beratungen, Gutachten und Untersuchungen) ist in jedem einzelnen Auftrag konkret zu definieren (4)		x	

Handlungsempfehlung (Fortschrittsbericht)	Vollständig umgesetzt	Teilweise umgesetzt	Noch nicht umgesetzt
Projektmittel und Zuwendungen grundsätzlich an die Integration von Gleichstellungszielen binden. (2)			x
Ernennung von Genderbeauftragten auch in den nachgeordneten Ämtern und Eigenbetrieben. (3)			x
Steuerung der Implementation von Gender-Mainstreaming in den bremischen Unternehmen durch die Senatskommission für öffentliche Unternehmen. (3)			x
Darstellung der bremischen Gender-Mainstreaming-Aktivitäten auf einer Webseite sowie in einer Broschüre. (3)			x
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)		x	
Es wird geprüft, wie Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in geeigneter Form in die Ausbildungscurricula der Verwaltungsfachangestellten und Verwaltungsinspektorinnen und –inspektoren integriert werden kann. (4)			x

Handlungsempfehlung (Fortschrittsbericht)	Vollständig umgesetzt	Teilweise umgesetzt	Noch nicht umgesetzt
<p>Bei Gesetzentwürfen ist in der Begründung eine Rubrik „Gender Prüfung“ aufzunehmen. Die Gender Prüfung ist nach Maßgabe der „Arbeitshilfe Rechtssetzung“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Anhang zum 2. Fortschrittsbericht, BB-Drs. 16 /1229) durchzuführen. (4)</p>			x
<p>Sollte – z.B. 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 bzw. 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. (4)</p>			x
<p>Geeignete Ziele aus den vier Fortschrittsberichten zum Gender Mainstreaming werden als Leistungskennzahlen der Ressorts aufgenommen (z.B. Einführung von Gender Mainstreaming in den Gesellschaften per Beschluss bzw. Satzungsänderung, Anzahl der Genderbeauftragten in nachgeordneten Dienststellen). Der jeweilige Erreichungsgrad ist in den Controllingberichten darzustellen. (4)</p>			x

Zum Teil, aber nicht durchgehend ist eine Verstetigung der Maßnahmen zu verzeichnen. Fast durchgängig wurden die Handlungsempfehlungen aus dem zweiten Bericht umgesetzt.

Bei vielen Maßnahmen findet die Umsetzung allerdings lediglich formelhaft statt. Die Genderprüfung von Senats- und Deputationsvorlagen auf geschlechtsspezifische Auswirkungen wird von allen Ressorts nahezu immer vorgenommen, wie die Ausführungen unter B.4 zeigen. Die Aufnahme eines Gliederungspunktes „Genderauswirkungen“ in die Senats- und Deputationsvorlagen ist fester Bestandteil ihrer Erstellung. Das Ergebnis der Prüfung besitzt aber regelmäßig geringe Aussagekraft. Die Beantwortung parlamentarischer Anfragen sowie die Berichterstattung an den Senat und die Bremische Bürgerschaft sind grundsätzlich geschlechtsspezifisch zu formulieren. Auch Gender Budgeting ist bereits lange Bestandteil des Handelns der Ressorts. Ausweislich des Rechenschaftsberichts sind aber auch in diesem Jahr noch nicht von allen Ressorts Genderindikatoren erfasst worden.

Die Stadtverordnetenversammlung hat 2014 mit dem Antrag StVV – AT 25/2014 "Verstetigung der Strategie des Prinzips Gender Mainstreaming", die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Magistrat Bremerhaven beschlossen. Der Magistrat hat zuletzt 2021 im Personal- und Organisationsausschuss dazu Bericht erstattet (Vorlage Nr. 50/2021), der nächste Bericht steht in 2023 an. Zum Fortschritt der Umsetzung in der Bremerhavener Verwaltung verweisen wir entsprechend auf die kommunalen Berichte. Am 28.08.2020 hat der Magistrat auf eine Anfrage der Fraktion DIE GRÜNEN über das Thema „Gender Mainstreaming im Magistrat“ berichtet. Auf die Frage „Welche weiteren Implementierungen von Gender Mainstreaming sind bis zum Jahr 2023 geplant und welche Schwerpunkte will der Magistrat hier setzen?“ unter anderem geantwortet: *„Für den Magistrat ist es selbstverständlich, den Prozess nachzusteuern oder aktuellen Gegebenheiten anzupassen; die Auseinandersetzung mit geschlechtergerechter Sprache ist hierfür ein Beispiel“.*

Die Maßnahmen aus dem dritten und vierten Fortschrittsbericht haben sich überwiegend als nicht zielführend erwiesen, obwohl diese im fünften Fortschrittsbericht wiederholt wurden.

Außer Acht gelassen werden darf allerdings nicht, dass aufgrund der Implementierung von Gender Mainstreaming im Handeln der Ressorts zahlreiche Maßnahmen erfolgt sind, die kein Bestandteil der Handlungsempfehlungen waren. Ein Erinnern und Anmahnen der Umsetzung von Gender Mainstreaming erscheint vor diesem Hintergrund nicht als Schlüssel für die Durchsetzung des Konzepts. Vielmehr sollte es zukünftig darum gehen, die Faktoren zu stärken, die nach Betrachtung der Umsetzung in den vergangenen 20 Jahren als förderlich erscheinen:

zum einen sind dies finanzielle, zum anderen inhaltliche Anreize.

Die Handlungsempfehlungen des zweiten Fortschrittsberichts wurden überwiegend zeitnah umgesetzt. Die AG war neu, Treffen erfolgten regelmäßig, die meisten GM-Beauftragten zu dieser Zeit hatten den Prozess von Beginn an begleitet. Finanzielle Anreize gab es nicht. Die Gründe für die Umsetzung waren inhaltlicher Natur.

Bei einigen Maßnahmen erfolgt die Handlungsumsetzung nur auf dem Papier.

Die Genderprüfung ist dafür exemplarisch. Gender Mainstreaming Maßnahmen sollten nicht deswegen umgesetzt werden, weil eine Handlungsempfehlung die Umsetzung vorsieht, sondern weil die Empfehlung sinnhaft erscheint.

Im vergangenen Bericht erfolgte ein abermaliger Verweis auf die Handlungsempfehlungen aus den Fortschrittsberichten 3 und 4. Ein Fortschritt konnte hierbei nicht erzielt werden. Die Berichtsteile unter B.1 zeigen aber, dass in vielen Ressorts Vorhaben verwirklicht wurden, die explizite Gleichstellungswirkung besitzen. Besondere Erwähnung verdienen dabei die Maßnahmen zum Bremen Fonds. Zusätzlich zu inhaltlichen Anreize, gab es hier auch finanzielle Anreize. Die Konzeption von Projekten mit expliziter Gleichstellungswirkung war hier für die Ressorts vor allem deswegen sinnhaft, weil der Zugang zu Geldern damit verknüpft wurde. Anders verhält sich dies bei der Zuwendungspraxis: Zwar gibt es hier die Empfehlung, Zielzahlen zu benennen und Genderkennzahlen zu erheben, die Beachtung von Genderzielen ist jedoch nicht als Querschnittsziel implementiert. Die Beachtung wirkt sich auf die Gewährung der Zuwendung daher nicht aus.

C. Fazit und Ausblick

C.1 Fazit

Auch 20 Jahre nach der Einführung von Gender Mainstreaming ist der 6. Fortschrittsbericht noch kein Abschlussbericht. Vielmehr ist er Teil eines fortwährenden Prozesses. Eine abschließende Berichterstattung zur GM-Umsetzung innerhalb der FHB wird erst dann möglich sein, wenn entweder die Ziele des GM-Konzept vollständig erreicht sind oder wenn das GM-Konzept sinnvoll in einer umfassenden Strategie integriert ist. Der Ausschuss für die Gleichstellung der Frau hatte diesbezüglich im Februar 2019 festgestellt, dass es noch keine verbindliche Strategie zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Ressorts gab, sehr wohl aber bereits Teilbereiche, in denen mit unterschiedlichem Reflexionsgrad eine geschlechtsspezifische Betrachtung, Auswertung und daraus abgeleitete Handlungen Einzug gehalten haben.

Dass die mit dem GM-Konzept angestrebten Ziele noch nicht erreicht sind, lässt sich unter anderem an den Genderprüfungen ablesen.

Insgesamt ist aber festzustellen, dass die Ressorts mittlerweile durchgehend über gute Beispiele von Verfahren berichten können, die mithilfe von Gender Mainstreaming gesteuert wurden. Hervorzuheben ist zudem, dass, ausgehend von der Haushaltsaufstellung, zunehmend geschlechterdifferenzierte Leistungskennzahlen Eingang in den Produktgruppenhaushalt finden. Ein Austausch und Abgleich zwischen den Ressorts hat im vergangenen Berichtszeitraum jedenfalls im Rahmen der Bremen Fonds-Projekte stattgefunden.

Hinsichtlich der Konzepte Gender Mainstreaming und Diversity kommt es nicht darauf an, unter welchem Namen Gender Mainstreaming-Instrumente genutzt werden – solange eine geschlechtsspezifische Betrachtung politischer Entscheidungen erfolgt. Auch wenn sich die Dynamik gesellschaftlicher Prozesse im Verwaltungsalltag nicht immer unmittelbar abbilden lässt, ist außerdem in Bremen zu beobachten, dass die ‚klassische‘ Gender Mainstreaming-Betrachtung in Bremen zunehmend auch für weitere Geschlechtsidentitäten erweitert wird.

C.2 Ausblick

Für den 7. Fortschrittsbericht Gender Mainstreaming lässt sich im Hinblick auf Verfahren und Zeitplanung, Gender Mainstreaming integrierten Arbeitsweisen und Projekten grundsätzlich festhalten, dass es aufgrund der Möglichkeit des Neuzuschnitts von Ressorts sinnvoll erscheint, einen Bericht für den Zeitraum einer Legislaturperiode zu erstellen. Dies hat den Vorteil, dass die Planung von Maßnahmen zu Beginn der Legislaturperiode erfolgen kann.

Für die Institutionalisierung von Gender Mainstreaming werden weiterhin finanzielle und personelle Ressourcen sowie einschlägige Kompetenz benötigt. Schulungen und Workshops, die auch für Gender Diversity Prozesse erforderlich sind, müssen regelmäßig und verbindlich erfolgen. Inhaltlich sinnhafte Gender Mainstreaming Projekte sollten gemeinsam entwickelt und die Synergieeffekte der Schnittstellen mit Diversity Maßnahmen genutzt werden. In den Ressorts muss dem Thema Gender Mainstreaming angemessenen und wirksam Raum eingeräumt werden, Zuständigkeiten müssen Bestandteil von Geschäftsverteilungsplänen und Geschäftsordnungen sein und bei Stellenbesetzung abgefragt werden.

Gender Mainstreaming Maßnahmen werden vermehrt als Maßnahmen im Rahmen der Diversity Strategie wahrgenommen – dies führt dort zu Synergien, wo das gezielte Hinwirken auf Geschlechtergerechtigkeit deutlich im Blick bleibt. Voraussetzung für eine positive Wirkung ist, dass bei der Planung für Vielfaltsgruppen die Frauen und Nichtbinären Personen innerhalb dieser Zielgruppen gezielt in den Blick genommen werden. Dies gilt es bei jeder einzelnen Diversity Dimension sicherzustellen, um belastenden Machtverhältnisse

abzubauen. Die Ressorts sind weiter gehalten, diese Strategie zu entwickeln - denn eine Diversity-sensible Verwaltung handelt vermehrt gendersensibel.

Dass die Berücksichtigung weiterer Geschlechter im Rahmen des Konzepts Gender Mainstreaming bereits erfolgt, zeigen die Ressortberichte deutlich. Gender Mainstreaming kann also von Diversity Maßnahmen profitieren. Gleichzeitig können die bisherigen Erfahrungen bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming für die Umsetzung der Diversity Strategie nützlich sein. Wie genau die Gender Mainstreaming Strategie in der FHB gestärkt werden kann und Synergien mit der Diversitystrategie gefördert werden können, muss im nächsten Berichtszeitraum konkret erarbeitet werden.

ZGF-Auswertungstabelle Genderprüfungen

Datum Senatsitzung	TOP	Thema	Drs.	Wortlaut GP	GP gut	GP un-präzise	GP formelhaft	GP inhaltl. wider-sprüchl.	GP falsch	GP fehlt
05.05.2020										
	1	Entsendung 1 ordentlichen u 1 SV-Mitglied in Rundfunkrat von Radio Bremen für die Stadt	423/20	Die Gleichstellung von Frauen und Männern wird entsprechend den Vorgaben des Radio Bremen-Gesetz berücksichtigt.						
	2	Einrichtung von refinanzierten Stellen bei Si; hier: Projekt Aktives Begegnen	424/20	Es bestehen keine genderspezifischen Auswirkungen.						
	3	Benennung eines stellvertretenden Mitglieds für den Eisenbahninfrastrukturbeirat	425/20	Durch die Neubesetzung verändert sich das Geschlechterverhältnis zugunsten des Frauenanteils.	x					
	4	Bebauungsplan 2504 Gebiet in HB-alte Neustadt (Stand 02.03.2000)	426/20	Das Vorhaben zur städtebaulichen Neuordnung des ehemaligen Mondelez Areals soll für Frauen, Männer und Diverse gleichermaßen ein attraktiver Ort zum Wohnen und Arbeiten werden. Die Wohnnutzung als auch die Freiräume richten sich gleichberechtigt an alle Geschlechter sowie an junge und ältere Menschen. Durch das Vorhaben sind daher keine geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu erwarten.	x					
	5	Bebauungsplan 2391 Gebiet in Schwachhausen (Stand 17.07.2017)	427/20	Die geplanten Wohnnutzungen richten sich gleichermaßen an Frauen, Männer und Diverse. Durch die Planung sind daher grundsätzlich keine genderspezifischen Auswirkungen zu erwarten.						
	6	Vorsorgemaßnahmen bei Pandemien	428/20	Genderspezifische Auswirkungen ergeben sich nicht.						
	7	Gesetz zur Anpassung bildungsrechtlicher Regelungen an die Auswirkungen der Coronavirus-Pandemie	429/20	Grundsätzlich betreffen die geplanten Veränderungen Menschen aller Geschlechter gleichermaßen.						
	8	Leitungsaufgaben und Leitungsausstattung von Einrichtungen der Kindertagesbetreuung in Bremen und Bremerhaven	430/20	Der Ausbau der Kindertagesbetreuung leistet einen wesentlichen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und betrifft faktisch insbesondere Frauen bzw. alleinerziehende Frauen. Da Frauen im Berufsfeld der Kindertagesbetreuung einschließlich der Leitungsfunktionen in den Einrichtungen deutlich überrepräsentiert sind, sind sie von den dargestellten Entwicklungen ebenfalls in besonderem Maße betroffen.	x					
	9	Maßnahmen zur Fachkräftebindung und -gewinnung: "Richtlinie zur Gewährung einer Bildungsprämie zur Vorbereitung auf den Weiterbildungsabschluss zur Erzieherin/zum Erzieher" an öffentlichen Fachschulen für Sozialpädagogik in der Stadtreihe Bremen	431/20	Frauen profitieren von der Maßnahme in besonderer Weise, da sie im Erzieher*innen-Beruf nach wie vor überrepräsentiert sind.	x					
	10	Wirtschaftliche Risiken der bremischen öffentlichen Unternehmen in Zeiten der Coronakrise								x
	11	Wiedereröffnung von offenen Angeboten insbesondere von Spielflächen		Spielflächen und Spielflächen stehen Jungen und Mädchen gleichermaßen zur Verfügung. Genderspekte werden in die beteiligungsorientierten Spielplatzplanungen einbezogen.						
	12	Fahrplan zur schrittweisen Öffnung und Lockerung in den Bereichen Gastronomie, Beherbergungs- und Veranstaltungswesen im Land Bremen Vorschlag für eine erste Phase der Lockerungen		Im Tourismus-, Beherbergungs- und Gastronomiebereich ist ein überdurchschnittlich hoher Anteil an Frauen beschäftigt. Frauen werden daher von den aufgezeigten Lockerungsmaßnahmen in besonderer Weise profitieren.						
	13	"Zustand der Bäume in Bremen"		Keine genderspezifischen Auswirkungen.						
	14	Regelungen zur Lockerung des Besuchsverbots in Einrichtungen der Pflege und der Behindertenhilfe		Die Bewohnerschaft in den betroffenen Einrichtungen ist mehrheitlich weiblich. Frauen sind deshalb von einer Lockerung des Besuchsverbots im größeren Maße betroffen.						
	15	Übernahme der Schirmherrschaft über die am 05./06.09.2020 stattfindende „15. Jobmesse Bremen“ durch Frau Senatorin Voigt								
12.05.2020										
	2	Waffen- und Munitionsexporte über die Bremischen Häfen im Jahr 2019	432/20	Geschlechtsspezifische Auswirkungen sind nicht absehbar.						
	3	Satzungsänderung des Leibniz-Instituts für Werkstofforientierte Technologien – IWT	433/20	Die Satzungsänderung des Leibniz-Instituts für Werkstofforientierte Technologien - IWT hat keine Auswirkungen auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Geschlechtsspezifische Auswirkungen hat die Satzungsänderung nicht.	x					
	4	Ankauf- und Verlängerung von Belegbindungen für Sozialwohnungen	434/20							
	5	Umsetzung der beschlossenen Wohnraumförderungsprogramme (Land)	435/20	In der täglichen Praxis bei der Vermietung ist es allerdings so, dass Frauen tendenziell weniger Sozialwohnungen erhalten.						
	6	Schutzräume für queere Jugendliche	436/20	Der Sachverhalt wurde unter genderspezifischen Aspekten geprüft. Auch wenn die geschlechtliche Identität der betreffenden Personen bei der Anfrage im Vordergrund steht, ist kein Geschlecht potentiell in größerem Umfang betroffen als ein anderes.	x					
	7	Einheitliche Methodik zur Erhebung von Informationen zum Sanierungsbedarf	437/20							
	8	Schutzstreifen für Radfahrer in der Gastfeldstraße	438/20	Keine finanziellen, personalwirtschaftlichen oder genderrelevanten Auswirkungen.						
	9	Eckpunkte für die Erstellung einer Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ und die Überarbeitung der Dienstvereinbarung „Grundsätze für die gleitende Arbeitszeit“	439/20	Frauen nutzen mobiles Arbeiten überproportional, weil sie häufiger vor Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stehen als Männer. Mobiles Arbeiten kann die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben befördern, löst aber nicht die Vereinbarkeitsproblematik an sich und kann ggf. sogar tradierte Geschlechterrollen zementieren. Allerdings können durch die Mobile Arbeit auch Wegezeiten eingespart werden oder eine Unterbrechung der Arbeit leichter ermöglicht werden. Grundsätzlich besteht die Gefahr, dass Beschäftigte in mobiler Arbeit mit Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger aus „Netzwerken“ herausfallen oder weniger wahrgenommen werden, weil sie nicht persönlich präsent sind. Die daraus unter Umständen resultierende unterschiedliche Bewertung der Arbeit, die mobil geleistet wird, die Gefahr mit sich bringen, dass sich die Karriereentwicklung dieser Beschäftigten negativ beeinflusst. Aktuelle Studien zeigen, dass Frauen hiervon häufiger als Männer betroffen sind. Daher sind Aspekte wie die Anbindung ins dienstliche Umfeld, die Einbindung bei Beförderung- und Weiterbildungsmöglichkeiten und eine Regelung des Arbeitszeitenmanagement zu berücksichtigen.	x					
	10	Homeschooling für bildungsbenachteiligte Kinder und Jugendliche	440/20	Von den Maßnahmen zum Ausgleich von Benachteiligungen profitieren die entsprechenden Schülerinnen und Schüler in gleicher Weise.	x					
	11	Konzept für den digitalen Unterricht aufgrund der Covid-19-Krise, sowie die Verwendung von privaten IT-Mitteln	441/20	Personen aller Geschlechter sind gleichermaßen betroffen						
	13	Entwurf: Ortsgesetz zur Änderung des Ortsgesetzes über Beiräte und Ortsämter (BeirOG)	442/20							
	14	Geduldete Flüchtlingslinie	443/20	Keine.						
	15	Äußeres Erscheinungsbild des Bremer Fernmeldeturms – ein Ärgernis?	444/20	Keine finanziellen, personalwirtschaftlichen oder genderrelevanten Auswirkungen						
	16	Mandatierung für das Verfahren 2 Bvt. 2/15 vor dem BVerfG und Beitritt zu dem Verfahren	445/20	Die Übertragung hat keine genderspezifischen Auswirkungen.						
	17	Wie viele Wohnungen sollen bis 2023 zusätzlich entstehen?	446/20	Keine finanziellen, personalwirtschaftlichen oder genderrelevanten Auswirkungen.						
	18	Torfbestandteile in Blumenerde	447/20	Keine finanziellen, personalwirtschaftlichen oder genderrelevanten Auswirkungen.						
	19	Wie wird die prioritäre Sanierung der Fahrrad- und Fußwege in Bremen im Haushalt 2020/ 2021 sichergestellt?	448/20	Die Förderung der aktiven Mobilität zu Fuß und mit dem Fahrrad dient der Verfolgung von Gender-Aspekten und verbessert die Voraussetzungen für eine gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe.						
	20	Digitalisierung der Verwaltung: Homeoffice im öffentlichen Dienst	449/20	Genderspekte sind zwar berührt, können aufgrund nicht erhobener Daten jedoch nicht ausgewertet werden.						
	21	Finanzlücken bei arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen	450/20	Die arbeitsmarktpolitischen Projekte sind für Frauen und Männer zugänglich. Im Recyclingsbereich arbeiten allerdings überwiegend Männer.						
	22	Verlängerung der Maßnahme: kurzfristige Unterbringung zur Entlastung der Frauenhäuser in Bremen aufgrund SARS-Cov 2	451/20	Von Partnerschaftsgewalt sind zu über 80 Prozent Frauen betroffen. Die Angebote der Frauenhäuser, und so auch die anzumietenden Räumlichkeiten, sind ein Angebot für betroffene Frauen und ihre Kinder.						
	TV	Digitale Anwendungen zur Fernbehandlung im Gesundheitsbereich		Männer und Frauen sind gleichermaßen betroffen.						
	TV	Kunst-, Kultur-, Medien- und Kreativlandschaft in Deutschland sichern – Hilfen für Kulturschaffende und Kultureinrichtungen spezifisch und mittelfristig wirkend ausgestalten		Keine, Männer und Frauen sind von der Entschleunigung gleichermaßen betroffen.						

ZGF-Auswertungstabelle Genderprüfungen

Datum Senatsitzung	TOP	Thema	Drs.	Wortlaut GP	GP gut	GP un-präzise	GP formelhaft	GP inhaltl. wider-sprüchl.	GP falsch	GP fehler
	TV	Oberschule Ohlenhof und Gestaltung des Campus Ohlenhof entsprechend dem "Integrierten Entwicklungskonzept Gröpelingen"		Von den Baumaßnahmen sind Schülerinnen und Schüler sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen betroffen.		x				
	TV	Schulzentrum Neustadt, Inge-Katz-Schule, Neubau Kita- und Schulerweiterung		geschlechtsspezifische Wirkungen sind mit der Maßnahme nicht verbunden.		x				
02.06.2020	1	Energieberichterstattung der bremischen Gesellschaften und Eigenbetriebe	478/20	Die Beschlussfassung über die Verpflichtung der Energieberichterstattung der bremischen Gesellschaften ist nicht mit genderspezifischen Auswirkungen verbunden.		x				
	2	Wie wird Bremens Kooperation mit Yad Vashem weiterentwickelt?	479/20	Alle Geschlechter sind einbezogen, diese Kooperation ist geeignet zur Geschlechtergerechtigkeit beizubringen.		x				
	3	Warum verzögert sich die Einführung des Online-Anmeldeverfahrens für die Kitas in Bremen?	480/20	Angebote der Kindertagesbetreuung leisten unmittelbaren Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Hiervon profitieren Frauen und Alleinerziehende, darunter überwiegend alleinerziehende Frauen, in besonderem Maße.	x					
	4	Container-Mobilbauten für Schulen und Kitas.	481/20	Von den dargestellten Maßnahmen sind Menschen jeglichen Geschlechts grundsätzlich in gleicher Weise betroffen.	x					
	5	Unterbringung und gelungene Integration zu uns geflüchteter Menschen in Bremen	482/20	Soweit geschlechtsspezifische Sachverhalte berührt sind, wurden diese bei der Beantwortung berücksichtigt.		x				
	6	Oberschule Ohlenhof und Gestaltung des Campus Ohlenhof entsprechend dem "Integrierten Entwicklungskonzept Gröpelingen"	483/20	Von den Baumaßnahmen sind alle gleichermaßen betroffen.		x				
	7	Schulzentrum Neustadt, Inge-Katz-Schule, Neubau Kita- und Schulerweiterung	484/20	Geschlechtsspezifische Wirkungen sind mit der Maßnahme nicht verbunden.		x				
	8	Einrichtung eines Bahnhaltdepotpunktes im Bereich "Bremen-Technologiepark/Universität"	485/20							x
	9	Das Wahlrecht für Obdachlose stärken - Prüfungsantrag der Bremischen Bürgerschaft vom 12.12.2019	486/20	Die Ausübung des Wahlrechts bei Obdachlosen ist unabhängig vom Geschlecht.	x					
	10	EFRE-Programm 2014-2020 Sonstiges Sondervermögen Überseestadt Maßnahmen integriertes Verkehrskonzept (IVK) Überseestadt	487/20	Die Förderung der CO2-Reduktion und der Mobilität in der Überseestadt dient der Verfolgung von Gender-Aspekten. Sie verbessert die Voraussetzungen für gleichberechtigte Teilhabe aller Personengruppen.	x					
	11	Besorgniserregende Tendenz - deutlich mehr Fälle von Kinderpornografie im Land Bremen	488/20	Die Tatverdächtigen im Deliktbereich der Kinderpornografie sind in der überwiegenden Zahl männlich, die betroffenen Opfer männlich und weiblich.		x				
	12	Planung der Radpremiumroute im Bremer Osten	489/20	Beantwortung der Anfrage hat keine genderspezifischen Auswirkungen			x			x
	13	Ungeeignet für GP								
	14	Fortsetzungsprogramm zur Unterstützung freischaffender KünstlerInnen aufgrund Coronavirus-Krise	490/20	etwa gleich große Anzahl Anträge von Frauen und Männern, wird weiterhin erwartet.		x				
	15	Verordnung über die Landesministerkonmission	491/20	Derzeit sind - einschl. Stellvertreter/-innen 3 F : 5 M. Kommissionsvorsitz 1 F. Bei der Berufung der ordentlichen Mitglieder soll ab dem 01.01.2021 Geschlechterparität gelten.	x					
	16	Zusätzliche Personalbedarfe aufgrund der Containmentstrategie zur Bewältigung der COVID-19-Pandemie	492/20	Eine Besetzung der Stellen mit Frauen und Männern zu gleichen Teilen wird angestrebt.	x					
	17	Änderung des Ortsgebietes über die Beiträge für die Kindergärten und Horte der Stadtgemeinde Bremen	493/20	Kindertagesbetreuung und Mittagessenversorgung wenden sich an Kinder jeglichen Geschlechts gleichermaßen, leisten einen unmittelbaren Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und dienen darüber hinaus wichtigen sozialpolitischen Zielsetzungen. In diesem Zusammenhang kommt der schrittweisen Wiederaufnahme des Unterrichts und der Betreuung sowie die Durchführung einer Notbetreuung in Schulen und Kindertageseinrichtungen eine wichtige Bedeutung zu. Hiervon profitieren Frauen und Alleinerziehende, darunter überwiegend alleinerziehende Frauen, in besonderem Maße.	x					
	18	Entschädigung nach dem ifSG	494/20	Die Maßnahme betrifft die Geschlechter gleichermaßen.		x				
09.06.2020		Ungeeignet für GP								
	2	Ausbildungslücken für das Jahr 2021 verhindern	495/20	Die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie betreffen sowohl weibliche als auch männliche Auszubildende sowie Ausbildungsinteressierte. Die zu ergreifenden Maßnahmen, um negativen Auswirkungen entgegenzuwirken, beziehen sich ebenfalls gleichermaßen auf männliche und auf weibliche Auszubildende und Ausbildungsinteressierte.	x					
	3	Informationen über persönliche Testergebnisse auf Covid19	496/20	Es sind keine Genderaspekte betroffen.		x				
	4	Auswirkungen von Kurzarbeit auf die spätere Rentenhöhe	497/20	Die Auswirkungen von Kurzarbeit knüpfen nicht an das Geschlecht an und betreffen daher grundsätzlich Frauen und Männer gleichermaßen. Da der Anteil beschäftigter Frauen und Männer jedoch nach Branche unterschiedlich ausfällt und Wirtschaftszweige i.d.R. von Kurzarbeit nicht gleichermaßen betroffen sind, dürfte der Bezug von Kurzarbeitergeld nach Geschlecht variieren. Im Oktober 2019 – also vor der aktuellen durch das Coronavirus SARS-CoV-2 bedingten Krisenlage – bezogen bundesweit 102.000 Personen Kurzarbeitergeld; davon waren rund 80% männlich. Aktuelle geschlechtsspezifische Daten zur Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld liegen derzeit noch nicht vor.	x					
	5	Bearbeitung von BAFöG-Anliegen für Studierende	498/20	Genderspezifische Auswirkungen erleben sich nicht.		x				
	6	Zukunft der maritimen Wirtschaft im Land Bremen	499/20	Geschlechtsspezifische Wirkungen sind durch die Beantwortung der Anfrage nicht erkennbar.			x			
	7	Sanierung der Verkehrsstation Bremen-Neustadt	500/20	Die Maßnahme hat keine personalwirtschaftlichen Auswirkungen und kommt allen die Station nutzenden Menschen gleichermaßen zugute. Durch die Neugestaltung erhöht sich die Aufenthaltsqualität wie auch die Einsehbarkeit und damit die soziale Kontrolle innerhalb der Verkehrsstation, wodurch Anströmme vermindert werden.	x					
	8	Förderung umweltfreundlicher Antriebstechniken	501/20	Die Beantwortung der Anfrage hat keine finanziellen, personalwirtschaftlichen oder genderrelevanten Auswirkungen.						x
	9	Vorkommen von Wölfen im Land Bremen kontrollieren	502/20	Die Beantwortung der Anfrage hat keine finanziellen, personalwirtschaftlichen oder genderrelevanten Auswirkungen.						x
	10	CO2-Emissionen durch motorisierte Pendlerverkehre	503/20	Die Beantwortung der Anfrage hat keine finanziellen, personalwirtschaftlichen oder genderrelevanten Auswirkungen.						x
	11	Erfolgreiche systematische EU-Förderprogrammstrategie auch auf Förderprogramme des Bundes und der Zivilgesellschaft übertragen	504/20	Keine geschlechtsbezogenen Auswirkungen.		x				
	12	"Stufenweise Öffnung der Werkstätten für behinderte Menschen – Regelungen der Werkstattentgelte für Beschäftigte"	505/20	Die Beantwortung der Anfrage hat keine finanziellen, personalwirtschaftlichen oder genderrelevanten Auswirkungen.						x
	13	Betroffenheit der Auszubildenden im 'Konzern Bremen' durch die Covid-19 Pandemie	506/20	Fragestellung betrifft weibliche und männliche Beschäftigte gleichermaßen		x				
	14	Streichung der Investitionsmittel für Kurzzeit und Tagespflegeeinrichtungen, die Löhne nicht nach Tarif (TV-PfIB) zahlen	507/20	Der Anteil der Frauen an den pflegebedürftigen Menschen beträgt lt. Pflegestatistik 2017 im Land Bremen rund 64%. Gemäß der Studie der Hochschule Bremen waren im Jahr 2018 62,5% der Patienten weiblich. Sie wären damit von einer Erhöhung des Entgelts und von einem Mangel an Kurzzeitpflegeplätzen mehr betroffen als pflegebedürftige Männer.	x					
	15	Digitale Integrationskurse für Geflüchtete	508/20	Genderbezogene Erkenntnisse im Sinne der Fragestellung liegen nicht vor.		x				
	16	Weiterführung einer Zwischennutzungsagentur für Bremen bis 2024 - Vorbelastung zukünftiger Haushaltsjahre	509/20	Der Förderungszweck einer Zwischennutzungsagentur als Instrument der Wirtschaftsförderung und Stadtentwicklung richtet sich explizit an alle Bevölkerungsgruppen und schließt demzufolge keine Gruppierung aus. Aus der vorliegenden Übersicht von Nutzer*innen des initiierten Gewerberaumes „Wurst Case“ wird ersichtlich, dass das Angebot von allen Geschlechtern angenommen und genutzt wird.	x					
	17	"Rechtswidrige Weitergabe von Coronalistern?"	510/20	Es ergeben sich keine finanziellen, personalwirtschaftlichen oder genderspezifischen Auswirkungen.		x				
	18	"Stand und Umsetzung des ÖPNV-Projekts 'On-Demand-Shuttle'"	511/20	Die Beantwortung der Anfrage hat keine finanziellen und personalwirtschaftlichen Auswirkungen und keine genderspezifischen Auswirkungen.						x
	19	Sondervermögen Hafen, Sondervermögen Fischereihafen: Aussetzung der turnusgemäßen Anpassung der Erbbauzinsen und Mieten im Jahr 2020 Bewilligung von Kompensationszahlungen für entgangene Einnahmen aus den Bremen-Fonds zur Bewältigung der Folgen der Corona-Pandemie	512/20	Die Mieten und Erbpachtzinsen stellen Einnahmen für Bremen dar, die keine spezifische Genderrelevanz darstellen.	x					
	20	"Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung im Bremer Bildungssystem – Sachstand und Ausblick"	513/20	Die Arbeit des IQHB ist für alle Geschlechter in gleichem Maße relevant.		x				
	21	"Vollumfängliches Tabakverbot zügig prüfen"	514/20	Genderspezifische Auswirkungen ergeben sich nicht.		x				

ZGF-Auswertungstabelle Genderprüfungen

Datum Senatsitzung	TOP	Thema	Drs.	Wortlaut GP	GP gut	GP un-präzise	GP formel- haft	GP inhaltl. wider-sprüchl.	GP falsch	GP fehlt
	22	"Aktueller Stand bei der Umstellung der Beschaffung und Verpflegung in den Kindertagesstätten und Schulen entsprechend den Vorgaben im 'Aktionsplan 2025 – Gesunde Ernährung in der Gemeinschaftsverpflegung der Stadtgemeinde Bremen'"	515/20	Von den dargestellten Sachverhalten sind Menschen jeglichen Geschlechts im Grundsatz gleichermaßen betroffen.		x				
	23	"Freiwilligendienste während der Corona-Pandemie"	516/20	In den Freiwilligendiensten sind überwiegend Menschen weiblichen Geschlechts aktiv.		x				
	24	Zugang von Wohnungslosen zu Sanitäranlagen und Unterkünften	517/20	Von Obdachlosigkeit sind tendenziell mehr Männer betroffen. Bei Frauen tritt Wohnungslosigkeit oft in Form von unsicheren Wohnverhältnissen auf, die mütterlich auch zu Abhängigkeitsverhältnissen führen können.		x				
	25	Wie wandelt sich Bildung in Zeiten von Corona?	518/20	Die Beantwortung der Großen-Anfrage entfaltet keine Genderrelevanz.		x				
	26	Weitere Öffnung der öffentlichen Schulen und Schulen in freier Trägerschaft sowie der öffentlichen und privaten Einrichtungen der Kindertagesbetreuung und der Kindertagespflege	519/20	Die schrittweise Wiederaufnahme des Unterrichts und der Betreuung in Schulen und Kindertageseinrichtungen leistet einen unmittelbaren Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und dient darüber hinaus wichtigen sozialpolitischen Zielsetzungen. Hier von sind Kinder von Alleinerziehenden in besonderem Maße betroffen. Aus diesem Grund sind Frauen, insbesondere alleinerziehende, von den beschriebenen Planungen und Maßnahmen besonders betroffen.	x					
	27	Übertragung von Beiratsitzungen Corona-Pandemie		Genderspezifische Auswirkungen ergeben sich nicht.		x				
	28	"Was wird getan, um würdiges Sterben in Hospizen, auf Palliativstationen und in Pflegeheimen während des Kontaktverbots zu ermöglichen?"		Es ergeben sich keine genderspezifischen Besonderheiten.		x				
	29	"Beschaffung von Schutzanzügen im Ausland"		Es sind keine Genderaspekte betroffen.		x				
	30	"Verbraucherschutz auch in Zeiten von Corona sicherstellen"		Genderbezogene Wirkungen sind nicht intendiert.					x	
	31	"Umgang mit coronabedingten Ausfällen von Prüfungen und deren Konsequenzen für Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger"		Genderspezifische Auswirkungen ergeben sich nicht.		x				
	32	"Keine Übernahme von Storno-Kosten für Klassenfahrten von Schulen in freier Trägerschaft?"		Die Beantwortung der Fragen entfaltet keine Genderrelevanz.					x	
	33	Notbetreuung für Kinder in schwierigen familiären Situationen und für Kindern, für die der Besuch einer Einrichtung der Kindertagesbetreuung oder der Kindertagespflege zur Sicherung des Kindeswohls angeordnet ist		Die Angebote des Notdienstes gelten für Mädchen und Jungen gleichermaßen. Eine geschlechtsdifferenzierte Erhebung der Kinder im Notdienst wird nicht vorgenommen. Notdienst und Kindertagesbetreuung insgesamt einen wesentlichen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und betrifft damit faktisch insbesondere Frauen bzw. alleinerziehende Frauen.	x					
	34	Unterschiedliche Methoden/ Kompetenzen in der Digitalen Lehre		Die dargestellten Zusammenhänge betreffen Schülerinnen und Schüler in gleichem Maße.		x				
	35	Inklusive Schulbildung während Corona?		Assistenzleistungen richten sich an Schülerinnen und Schüler gleichermaßen.		x				
	36	Personalkontingente an Schulen und Kitas der Stadtgemeinde Bremen		Die Beantwortung der Fragen entfaltet keine Genderrelevanz.					x	
	37	Änderung der Geschlechtsangabe nach § 45b Personenstandsgesetz		Männer, Frauen und das dritte Geschlecht sind gleichermaßen betroffen.					x	
	38	Anträge auf Erstattung des Lohnersatzes wegen Kita- und Schulschließung"		Männer und Frauen sind in gleicher Weise betroffen.		x				
	39	"Wie vielen Kindern bietet Bremen derzeit eine Notbetreuung in der Tagesbetreuung an?"		Der Notdienst wird für Mädchen und Jungen gleichermaßen angeboten und leistet wie die Kindertagesbetreuung insgesamt einen wesentlichen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und betrifft damit faktisch insbesondere Frauen bzw. alleinerziehende Frauen.		x				
	40	"Nutzung stationärer Bremer Hospiz- und Palliativangebote durch schwer erkrankte Menschen aus Niedersachsen"		Der Anteil der Frauen an den pflegebedürftigen Menschen beträgt lt. Pflegestatistik 2017 im Land Bremen rund 64%. Der Anteil der Frauen bei der Belegung von Pflegeeinrichtungen beträgt laut Pflegestatistik 2017 im Land Bremen rund 69%. Frauen sind danach weit öfter auf Pflegeplätze angewiesen.	x					
	41	"Auswirkungen des Drogenkonsumraums (DKR) auf die bisherige Arbeit der Drogenhilfe"		Genderspezifische Auswirkungen ergeben sich nicht.		x				
	42	Siebente Verordnung zum Schutz vor Neinfektionen mit dem Coronavirus SARS-CoV-2								
	43	Finanzierung der Gesundheit Nord gGmbH								
	44	Aktualisierung der Berichterstattung über die wirtschaftlichen Risiken der bremischen öffentlichen Unternehmen in Zeiten der Coronakrise		Durch die Berichterstattung ergeben sich weder finanzielle noch personalwirtschaftliche und/oder genderspezifische Auswirkungen.					x	
	45	Punkt 45: "Bekleben von Verkehrszeichen und Verkehrsschildern durch die Ultras"		Keine finanziellen, personalwirtschaftlichen oder genderrelevanten Auswirkungen					x	
	46	"Weitere Planungen in Bezug auf das Jacobushaus – Chance zur Etablierung eines Künstler*innenhauses"		Die Beantwortung der Frage in der Fragestunde hat keine finanziellen oder personalwirtschaftlichen Auswirkungen.					x	
	47	"Muss die Polizei während einer Demo Videokameras abdecken?"								x
	48	"Mögliche Kontamination mit toxischen Stoffen beim Großbrand in Oselebshausen"		Da Männer und Frauen gleichermaßen betroffen sind, hat die Beantwortung der Frage keine gendermäßigen Auswirkungen.					x	
	49	Vorträge der Senatskanzlei								
	50	"Umsetzungsstand des Leitbilds zur Bürgerbeteiligung"		Genderspezifische Auswirkungen ergeben sich nicht.			x			
16.06.2020										
		Ungeeignet für GP								
		Bürgermeister Herrmann Hildebrand-Stiftung Neubestellung von Vorstandsmitgliedern durch die Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport	520/20	Gemäß § 5 Abs. 1 der Verfassung der Bürgermeister Herrmann Hildebrand-Stiftung sollten vier der Vorstandsmitglieder Frauen sein. Der nachbesetzte Vorstand besteht nach wie vor aus insgesamt fünf Frauen und fünf Männern.	x					
	3	Entwurf eines 20. Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften	521/20	Zu Artikel 1 (Änderung des Bremischen Beamtengesetzes); Zu Nr. 2 (§ 5 BremBG): Die Regelung betrifft das Beamtenverhältnis auf Probe in leitender Funktion. Entsprechende Ämter sind der Besoldungsgruppe A 16 sowie der Besoldungsgruppe B zugewiesen, in denen überwiegend Männer vertreten sind. Die Detailregelung hinsichtlich der Hemmung der Probezeit in Fällen der Elternzeit betrifft dagegen wiederum überwiegend Frauen, da diese weitestgehend die Elternzeit wahrnehmen. Im Übrigen betreffen die Regelungen des Gesetzesentwurfs die Lebenssituation von Frauen und Männern gleichermaßen. Die beabsichtigte Änderung wird sich daher eher begünstigend auf Frauenanteile in Führungsämtern auswirken können.	x					
	4	Landstromversorgung für die Seeschifffahrt Schaffung eines Angebots in den bremischen Häfen	522/20	Die Schaffung eines zusätzlichen Angebots zur Landstromversorgung für die Seeschifffahrt in den bremischen Häfen ist eine umwelt- und klimaorientierte Infrastrukturmaßnahme, die keine spezifische Genderrelevanz erkennen lässt.	x					
	5	Bremen-Fonds zur Bewältigung der Folgen der Corona-Pandemie Vorschläge zur weiteren Umsetzung und Konkretisierung	523/20	Genderaspekte werden durch das vorgeschlagene weitere Vorgehen, insbesondere das ub der Anlage enthaltene Prüfraster sowie die Aufgabenstellung der vorzusehenden tatsächlichen Beileitung berücksichtigt	x					
	6	Staatsvertrag zur Neueregulierung des Glücksspielwesens in Deutschland (Glücksspielstaatsvertrag 2021 - GlüStV 2021)	524/20	Der Staatsvertrag zur Neueregulierung des Glücksspielwesens in Deutschland hat keine Auswirkungen auf die Gleichstellung von Männern und Frauen. Es ist nachgewiesen, dass Männer generell häufiger als Frauen Glücksspielangebote wahrnehmen.	x					
	7	Organisation der Beschaffung von PSA und hygienischer Infrastruktur	525/20							x
	8	Mögliche Nutzung von Drohnen für die Polizeiarbeit im Land Bremen	526/20	Eine Genderrelevanz ist nicht gegeben.		x				
	9	Der HanseSani: ein Gemeinde-Notfallsanitäter für Bremen	527/20	Da Männer und Frauen gleichermaßen betroffen sind, hat die Beantwortung der Anfrage keine gendermäßigen Auswirkungen.		x				
	10	Ergänzung zu den Haushaltsgesetzen und Haushaltsplänen der freien Hansestadt Bremen für das Haushaltsjahr 2020	528/20	Die Vorlage hat keine unmittelbaren genderspezifischen Auswirkungen. Im Rahmen des Haushaltsaufstellungsverfahrens werden Gender-Budgeting Aspekte berücksichtigt.		x				
	11	Entwurf eines Gesetzes zur Änderung hochschulrechtlicher Bestimmungen im Zusammenhang mit den Anforderungen aus der Corona-Krise	529/20	Die Auswirkungen der Gesetzesänderung betreffen Männer und Frauen in gleicher Weise.		x				
	12	Wird der steigende THC-Gehalt in Cannabis zur Gefahr für Konsumenten?	530/20	Genderspezifische Auswirkungen ergeben sich nicht.		x				

ZGF-Auswertungstabelle Genderprüfungen

Datum Senatsitzung	TOP	Thema	Drs.	Wortlaut GP	GP gut	GP un-präzise	GP formel- haft	GP inhaltl. wider-sprüchl.	GP falsch	GP fehlt
	13	Sonstiges Sondervermögen Gewerbeflächen (Stadt) Gewerbepark Hansalinie (Erweiterung) - Erschließung der Baustufe 3 Bewilligung von Mitteln für vorbereitende Maßnahmen sowie für die Weiterfinanzierung einer projektbezogenen Stelle im Rahmen der vorläufigen Haushalts- und Wirtschaftsführung nach Art. 13.2a der Landesverfassung der Freien Hansestadt Bremen	531/20	Bei den der Vorlage zugrundeliegenden Maßnahmen handelt es sich um die eigentliche Erschließung vorbereitende Maßnahmen, die keine Gender-Relevanz haben.	x					
	14	Corona Postwurfsendung für das Bundesland Bremen	532/20	Die Durchführung der Maßnahme berührt selbst keine Genderspekte. Männer und Frauen sind gleichermaßen betroffen.			x			
	15	Strategie zur Eindämmung von Covid-19 Erkrankungen im Land Bremen - Teststrategie Sars-Cov-2	533/20							x
	16	ÖPNV-Großvorhaben Verlängerung der Straßenbahnlinie 1 nach Mittelschuchting Bereitstellung von Finanzmitteln zur Umsetzung des Projekts	534/20	Der Ausbau und die Verbesserung im öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) kommt allen Menschen zu Gute. Insbesondere Frauen profitieren, da der Frauenanteil der ÖPNV-Nutzer höher ist als der der Männer. Die Planungen berücksichtigen die Belange der Menschen, die in ihrer Mobilität oder sensorisch eingeschränkt sind mit dem Ziel, eine vollständige Barrierefreiheit zu erreichen, sodass eine Nutzung in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe möglich ist. Dies entspricht den Vorgaben des Bremischen Gesetzes zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung (Bremisches Behindertengleichstellungsgesetz - BremBGG) und dem Personenbeförderungsgesetz (PBefG). Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern ergeben sich durch die geplante Maßnahme nicht.	x					
	17	Änderung der Verordnung über die Parkgebühren und Umsetzung der Parkraumbewirtschaftung sowie die Ausweitung von Bewohnerparkregelungen	535/20	Gleichstellungspolitische Auswirkungen sind mit der geplanten Änderung der Verordnung über die Parkgebühren nicht verbunden. Die Änderung enthält keine versteckten Benachteiligungen, Beteiligungsdefizite oder die Verfestigung tradierter Rollen.	x					
	18	Weiterentwicklung des Gewerbegebietes BWK - Integration eines Berufsbildungscampus -Strukturkonzept für die städtebauliche Rahmenplanung - Bewilligung von Planungsmitteln		Die Entwicklung des Gewerbegebietes BWK hin zu einem Standort mit einem Berufsbildungscampus und mit Flächen für kleinteiliges Gewerbe weist keine geschlechtsspezifischen Wirkungen auf. Alle Maßnahmen richten sich an alle Personengruppen, sie schließen keine Gruppen an sich aus. Auf diesem Wege führt die Standortentwicklung zu mehr Geschlechtergerechtigkeit im Stadtteil Blumenthal. Der Gesamtprozess trägt zur Chancengleichheit bei.		x			x	
	19	Unterstützungsfonds für gemeinnützige Vereine und zivilgesellschaftliche Initiativen und Organisationen aufgrund der Auswirkungen der Corona-Krise								x
23.06.2020										
	1	Bebauungsplan 2434 für ein Gebiet in Bremen-Gröpelingen, Ortsteil Oslebshausen, zwischen Oslebshausener Heerstr., Pulverberg (beidseitig), Große Riehen und Riedemannstraße (beidseitig)	536/20	Die Inhalte dieses Bebauungsplans 2434 betreffen Frauen, Männer und Diverse gleichermaßen. Durch die Planung sind daher grundsätzlich keine geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu erwarten.			x			
	2	Vorkommen von Wölfen im Land Bremen kontrollieren	537/20	Die Beantwortung der Anfrage hat keine genderspezifischen Auswirkungen.					x	
	3	Bebauungsplan 1218 1. Änderung für ein Gebiet in Bremen-Vegesack zwischen Vegesacker Häfen, Friedrich-Klippert-Straße, Zum Alten Speicher, Zum Alten Tief, Kantiensteed und der Lesum	538/20	Die Planänderung verfolgt die städtebaulich geordnete Entwicklung des neuen Stadtquartiers und richtet sich gleichermaßen an alle Geschlechter. Durch die Planänderung sind daher keine geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu erwarten.	x					
	4	Besetzung der Fachkammer und des Fachsenats für Disziplinarsachen bei den Gerichten der Verwaltungsgerichtsbarkeit mit Beisitzerinnen und Beisitzern nach dem Bremischen Disziplinargesetz	539/20	Bei Erstellung der Vorschlagsliste wurden Frauen und Männer soweit möglich, gleichmäßig berücksichtigt. Eine völlig ausgewogene Vorschlagsliste kann nicht vorgelegt werden, da trotz entsprechender Hinweise die eingegangenen Vorschläge dazu nicht ausreichten. Das unausgeglichene Anteilsverhältnis kann aber letztlich ausgeglichen werden, da die in der Anlage aufgeführten Vorschläge die doppelte Anzahl der durch den Präsidenten des Obergerichts und der Präsidentin des Verwaltungsgerichts als erforderlich bezeichneten Beamtinnen und Beamtensitzerinnen und Beamtensitzer enthalten. Außerdem haben die Gerichte der Verwaltungsgerichtsbarkeit letztendlich bei der Besetzung des jeweiligen Spruchkörpers die Möglichkeit, eine ausgewogenes Zahlenverhältnis von Frauen und Männern zu bewerkstelligen.		x				
	5	Besetzung der Fachkammer und des Fachsenats für Disziplinarsachen bei den Gerichten der Verwaltungsgerichtsbarkeit mit Beisitzerinnen und Beisitzern nach dem Bundesdisziplinargesetz	540/20	Bei Erstellung der Vorschlagsliste wurden Frauen und Männer soweit möglich, gleichmäßig berücksichtigt. Eine völlig ausgewogene Vorschlagsliste kann nicht vorgelegt werden, da trotz entsprechender Hinweise die eingegangenen Vorschläge dazu nicht ausreichten. Das unausgeglichene Anteilsverhältnis kann letztlich auch nicht vollständig ausgeglichen werden. Die in der Anlage aufgeführten Vorschläge enthalten die doppelte Anzahl der durch den Präsidenten des Obergerichts und der Präsidentin des Verwaltungsgerichts als erforderlich bezeichneten Beamtinnen und Beamtensitzerinnen und Beamtensitzer. Bei der Wahl durch den zur Wahl der ehrenamtlichen Richter bestellten Ausschuss gem. § 26 VwGO kann ebenfalls im einfachen und höheren Dienst kein ausgewogenes Verhältnis erzielt werden. Letztendlich haben jedoch die Gerichte der Verwaltungsgerichtsbarkeit bis auf die Laufbahngruppe des öffentlichen Dienstes nur bei der Besetzung des jeweiligen Spruchkörpers die Möglichkeit, ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern zu erreichen.		x				
	6	Zustimmungsgesetz zum Staatsvertrag zur Modernisierung der Medienordnung in Deutschland		Der "Staatsvertrag zur Modernisierung der Medienordnung in Deutschland" führt weder zu finanziellen Auswirkungen für das Land Bremen noch sind Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erwarten.	x					
	7	ÖPNV-Großvorhaben Verlängerung der Straßenbahnlinie 1 nach Mittelschuchting Vereinbarung zwischen der Stadtgemeinde Bremen ASV, der BSAG und der BTE zur Realisierung der Verl. Linien 1 und 8 Huchting im Streckenabschnitt III	542/20	Der Ausbau und die Verbesserung im öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) kommt allen Menschen zu Gute. Insbesondere Frauen profitieren, da der Frauenanteil der ÖPNV-Nutzer höher ist als der der Männer.			x			
	8	"Schwimmflächen im Land Bremen"	543/20	Es können keine Aussagen zu den künftigen Nutzungsanteilen von Schwimmerinnen und Schwimmern gemacht werden.	x					
	9	Umsetzung des Masterplans Green City - Einstieg in den emissionsfreien ÖPNV in Bremen	544/20	Eine nachhaltige und integrierte Verkehrsentwicklung kommt grundsätzlich allen Bevölkerungsgruppen zugute. Frauen nutzen den ÖPNV jedoch häufiger als Männer. Bei der Planung und Umsetzung der konkreten Maßnahmen werden jeweils genderspezifische Aspekte sowie Belange der Barrierefreiheit beachtet und berücksichtigt.						
	10	Corona-Hilfe für den bremischen Schienenpersonennahverkehr	545/20	Unter genderbezogenen Aspekten ist eine möglichst umfangreiche Aufrechterhaltung des ÖPNV von hoher Bedeutung.			x			
	11	"Per Haftbefehl gesuchte bewaffnete oder als Gefährder eingestufte Neonazis"	546/20	Die per Haftbefehl gesuchten, bewaffneten oder als Gefährder eingestuft Neonazis sind in der Regel männlich.	x					
	12	Entwurf eines Gesetzes zur Änderung hochschulrechtlicher Bestimmungen im Zusammenhang mit den Anforderungen aus der Corona-Krise	547/20	Die Auswirkungen der Gesetzesänderung betreffen Männer und Frauen in gleicher Weise.	x					
	13	"Wie ist Bremen im Kampf gegen Cyber- und Internetkriminalität aufgestellt?"	548/20	Cybercrime und Internetkriminalität betrifft Männer und Frauen gleichermaßen.					x	
	14	Mitunterstützung Bremens zum Bundesratsantrag des Landes Berlin - "Entschließung des Bundesrates zur Änderung der gesetzlichen Sanktionsregelungen im SGB II"	549/20	Die im Antrag Berlins vorgesehenen Gesetzesänderungen wirken für Männer und Frauen im SGB II-bezug gleichermaßen.			x			
	15	"Ist die Bremer Feuerwehr den steigenden Herausforderungen gewachsen?"	550/20	Da alle Geschlechter gleichermaßen betroffen sind, hat die Beantwortung der Frage keine gendermäßigen Auswirkungen.					x	
	16	Corona-Prämie für Mitarbeitende in Pflege-Einrichtungen	551/21	Von den Corona-Prämien wären rund 83 % Frauen betroffen. Gerade in der Pflege sind heute noch immer weit überwiegend Frauen tätig. Insofern ist die Zahlung der Prämie aus frauenpolitischen Erwägungen heraus besonders zu begrüßen.	x					
	17	"Wie können weitere Leerstände und "Schrottmobilen" revitalisiert werden?"	552/20	Die Beantwortung der Anfrage hat keine genderspezifischen Auswirkungen.			x			
	18	Änderung der Verordnung über die Parkgebühren und Umsetzung der Parkraumbewirtschaftung sowie die Ausweitung von Bewohnerparkregelungen	553/20	Gleichstellungspolitische Auswirkungen sind mit der geplanten Änderung der Verordnung über die Parkgebühren nicht verbunden. Die Änderung enthält keine versteckten Benachteiligungen, Beteiligungsdefizite oder die Verfestigung tradierter Rollen.	x					
	19	Zusatz zur Verwaltungsvereinbarung DigitalPakt Schule 2019 bis 2024 („Sofortausstattungsprogramm“) - Zusatzvereinbarung von Bund und Ländern	554/20							x

ZGF-Auswertungstabelle Genderprüfungen

Datum Senatsitzung	TOP	Thema	Drs.	Wortlaut GP	GP gut	GP un-präzise	GP formel- haft	GP inhaltl. wider-sprüchl.	GP falsch	GP fehlt
	20	Corona-Bestimmungen für die Durchführung von Gottesdiensten; Änderung der Corona-Verordnung § 7	555/20	Die Regelung betrifft alle Geschlechter gleichermaßen.	x					
	21	"Das Filmen von Polizeieinsätzen als Verletzung der Vertraulichkeit des Wortes?"	556/20	Genderspekte wurden aufgrund der geringen Fallzahlen nicht beachtet						x
	22	Mittragstellung Bremens zum Bundesratsantrag des Landes Berlin - "Entschließung des Bundesrates zur Erhöhung des Kurzarbeitergeldes für die sozial gerechte Bewältigung der Corona-Krise"	557/20	Die im Antrag vorgesehenen Gesetzesänderungen wirken für Männer und Frauen gleichermaßen.		x				
	23	Entspernung der Mittel für die Sanierung des Hallenbads Huchting sowies der Planungsmittel/Mittel für die Erstellung der baufachtechnischen Zuwendungsprüfung	558/20	Genderspezifische Belange werden nicht gesehen. Die Bremer Bäder werden von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen gleichermaßen genutzt.	x					
	24	Zulassung von Konzert- und Theater-Veranstaltungen unter Corona-Bedingungen	559/20	Die Änderung der Rechtsverordnung hat keine finanziellen oder genderbezogenen Auswirkungen.		x				
	25	Arbeitsfähigkeit der Bremischen Wohn- und Betreuungsaufsicht (WBA) – Personalaufstockung								x
	26	Anpassung von § 9g, Glücksspiel, Achte Verordnung zum Schutz vor Neuinfektionen mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 (Achte Coronaverordnung), Ermöglichung des klassischen Spiels in der Spielbank		Gleichstellungspolitische Auswirkungen sind mit der geplanten Änderung der Verordnung nicht verbunden. Männer und Frauen sind in gleicher Weise betroffen.		x				
	27	Zuschreibung der Verwaltungsvereinbarung zwischen dem Bund und den Ländern zur Umsetzung des Bundesförderprogramms "Gemeinsam gegen Gewalt an Frauen"		Von Partnerschaftsgewalt sind zu über 80 Prozent Frauen betroffen. Die Angebote der Frauenhäuser sind ein Angebot für betroffene Frauen und ihre Kinder. Die Istanbul-Konvention und das Bundesförderprogramm beziehen sich explizit auf den Schutz von Frauen vor Gewalt, so dass Frauen (und ihre Kinder) von der Unterzeichnung der Verwaltungsvereinbarung profitieren würden.	x					
	28	Corona-Verordnung/ Exit-Strategie: Weitere Öffnungen im Bereich des Sports/ Kontaktsport für 30 Personen		Frauen und Männer, Mädchen und Jungen profitieren gleichermaßen von weiteren Öffnungsmaßnahmen.		x				
	29	Öffnung der Hallenbäder im Zuge der Lockerungen der Corona-Maßnahmen		Frauen und Männer, Mädchen und Jungen besuchen gleichermaßen die Bremer Bäder. Eine dezidierte, geschlechtsspezifische Aufzählung der Besucherzahlen ist nicht möglich.		x				
	30	„Anpassung von § 5, Kontaktverbot, Achte Verordnung zum Schutz vor Neuinfektionen mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 (Achte Coronaverordnung), Ermöglichung von Treffen von bis zu zehn Menschen aus mehreren Haushalten“		Im Tourismus-, Beherbergungs- und Gastronomiebereich ist ein überdurchschnittlich hoher Anteil an Frauen beschäftigt. Frauen werden daher von den aufgezeigten Lockerungsmaßnahmen in besonderer Weise profitieren.		x				
	31	Umsetzung des Programms „Zukunftsorientierte Verwaltung“ (ZOV) „Optimierung des bremischen Förderungsmanagements - Entwicklung des Förderungsbestands / Altforderungen“		Erkenntnisse über geschlechtsspezifische Wirkungen liegen nicht vor. Zielführende Maßnahmen auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit können mit der Berichterstattung nicht erreicht werden.	x					
30.06.2020	1	Innovative Modellvorhaben des Radverkehrs - Welche Leuchttürme hat Bremen?	560/20	Gleichstellungspolitische Auswirkungen sind mit der Beantwortung nicht verbunden.			x			
	2	Datensicherheit beim Telefaxversand in der öffentlichen Verwaltung	561/20	Genderspekte sind zwar berührt, können aufgrund nicht erhobener Daten jedoch nicht ausgewertet werden.		x				
	3	Was passiert auf der Brachfläche der ehemaligen JVA im Blockland?	562/20	Es sind von den Antworten auf die Kleine Anfrage alle Geschlechter gleichermaßen betroffen.		x				
	4	Förderung umweltfreundlicher Bord- und Landstromversorgung durch 'Bordstrom Tech'	563/20	Das Programm zur Förderung umweltfreundlicher Bord- und Landstromversorgung durch „BordstromTech“ zielt auf eine lokale Emissionsreduktion an den jeweiligen Liegeplätzen der Schiffe und kommt damit allen Geschlechtern gleichermaßen zugute. Eine spezifische Genderbetroffenheit ergibt sich nicht.	x					
	5	Vorhabenbezogener Bebauungsplan 133 (mit Vorhaben und Erschließungsplan) für eine Bebauung westlich der Blumenstraße zwischen Osterortsteigweg, Bauernstraße und Beim Steinernen Kreuz in Bremen-Mitte (Bearbeitungsstand 29.01.2020)	564/20	Das Vorhaben zur Errichtung eines Wohngebäudes soll für Frauen, Männer und Diverse gleichermaßen ein attraktiver Ort zum Wohnen werden. Die Wohnnutzung richtet sich gleichberechtigt an alle Geschlechter. Die sehr gute verkehrliche Anbindung sowie die umgebende Infrastruktur begünstigt die Bildung kurzer Wegketten, die sich positiv auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer auswirken.	x					
	6	Naturschutzgebiet Brokhuiching-Überstauung der Wiesen	565/20	keine genderspezifischen Auswirkungen.	x					
	7	Zustand und Barrierefreiheit der Bremer Gehwege, Fußgängerbrücken und Unterführungen - 2. Versuch	566/20	Die Beantwortung der Anfrage hat keine finanziellen, personalwirtschaftlichen und genderspezifischen Auswirkungen.		x				
	8	Fortschreibung des Bauprogramms zur Umsetzung des Generalplans Küstenschutz und Controllingbericht 2020	567/20	Die Erhöhung der Bremer Landesschutzdeiche beinhaltet keine geschlechterspezifischen Auswirkungen, sie betrifft Männer und Frauen in gleicher Weise.	x					
	9	Erweiterungsgebäude Oberschule Lehmhorster Straße: Hier: Bau- und Kostenplanung	568/20	Personalwirtschaftliche Auswirkungen sowie geschlechtsspezifische Wirkungen sind mit der Maßnahme nicht verbunden.		x				
	10	Tagesordnung der 992. Sitzung des Bundesrates am 03.07.2020								
	11	Silvester-Feuerverwerke im Land Bremen	569/20	Mit der Beantwortung der Großen Anfrage sind keine (...) genderspezifischen Auswirkungen verbunden.		x				
	12	Tarifbindung im Konzern Bremen	570/20	Die Genderprüfung wurde für alle Zahlen durchgeführt. In den Beteiligungsgesellschaften, die Kurzarbeit angemeldet haben, sind 5.526 Beschäftigte betroffen, davon 1.602 Frauen und 3.924 Männer. Die Beteiligungsgesellschaften, die nicht tarifgebunden sind und die geschlechterspezifische Zahlen gemeldet haben, beschäftigen 660 Frauen und 312 Männer.	x					
	13	Anpassen von § 9 Nr. 3 Messen, neu § 9j, Messe-, Kongress- und Veranstaltungswesen der "Achten Verordnung zum Schutz vor Neuinfektionen mit dem Coronavirus SARS-CoV-2"	571/20	Im Messe- und Veranstaltungsbereich, insbesondere in den Bereichen Hostessservice, Catering, und Messe-Gastronomie, ist ein überdurchschnittlich hoher Anteil an Frauen beschäftigt. Frauen werden daher von den aufgezeigten Lockerungsmaßnahmen in besonderer Weise profitieren.	x					
	14	Elfte Verordnung zur Änderung der Kostenverordnung für die innere Verwaltung (imKostV)	572/20	Die Verordnung betrifft Frauen und Männer gleichermaßen.		x				
	15	Ausgleichsmaßnahme Lesumwiesen - wie ist der aktuelle Stand?	573/20	Die Beantwortung der Anfrage hat keine finanziellen und personalwirtschaftlichen Auswirkungen, und auch keine genderspezifischen Auswirkungen.		x				
	16	Jacobs University Bremen (JUB) - Auflösung Trilateraler Vertrag	574/20	An der JUB waren zum 31.12.2019 insgesamt 427 Personen beschäftigt sowie zum Herbstsemester 1.649 Studierende eingeschrieben. Die Personalstruktur an der JUB zeigt sich per 31.12.2019 wie folgt: Personalgruppe Weiblich Männlich Gesamt Professorenenschaft 11 56 67 Wissenschaftliches Personal 87 108 195 Verwaltungspersonal 101 64 165 Gesamt 199 228 427 Bei den Studierenden zeigt sich zum Herbstsemester 2019 folgendes Bild: Studierende in Weiblich Männlich Gesamt Vorbereitungskursen 40 25 65 Undergraduates-Programmen 609 406 1.015 Master-Programmen 126 104 230 Ph. D. Programmen 110 137 247 Gesamt ohne Sonstige / Gast 885 672 1.557 Sonstige / Gast k. A. k. A. 92 Gesamt 1.649	x					

ZGF-Auswertungstabelle Genderprüfungen

Datum Senatsitzung	TOP	Thema	Drs.	Wortlaut GP	GP gut	GP un-präzise	GP formelhaft	GP inhaltl. wider-sprüchl.	GP falsch	GP fehlt
	2	Umsetzung der Agenda 2030 und Politikkohärenz für nachhaltige Entwicklung	605/20	Die Genderrelevanz ist bei der Erarbeitung des Leitbildes der Stadtentwicklung, des Zukunftsprozesses sowie bei den UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung intensiv berücksichtigt worden.		x				
	3	Bericht über den Sachstand zur Lösung struktureller Finanzierungsfragen und Absicherung der perspektivischen Entwicklung der Flughafen Bremen GmbH	606/20	Von den 539 Voll- und Teilzeitbeschäftigten des Gesamtunternehmens sind zur Zeit rd. 40% weiblich. Im Laufe des letzten Jahres sind die Anteile bei der Tochtergesellschaft AHS (+ 4%-Punkte) angewachsen. Damit gelingt es dem Gesamtunternehmen wie beispielsweise auch in den Bereichen Feuerwehr (bei FBG) und Flugzeugabfertigung (bei BAH), den Frauenanteil insgesamt sukzessive zu steigern. Insgesamt sichert eine Stärkung der Finanzsituation der FBG den Erhalt des Gesamtunternehmens und damit auch der Arbeitsplätze sowohl von Männern als auch von Frauen. [Anm. zusätzlich tabellarische Aufschlüsselung Frauen-/ Männeranteil nach Gesellschaften (FBG, BAH, BAS, AHS und Gesamtkonzern FGB-Konzern)]	x					
	4	Nachtschichten in Pflegeeinrichtungen	607/20	Der Anteil der Frauen an den pflegebedürftigen Menschen betrug gemäß der aktuellsten Pflegestatistik 2017 im Land Bremen rund 64%. Der Anteil der Frauen bei der Belegung von Pflegeeinrichtungen betrug laut Pflegestatistik 2017 im Land Bremen rund 69 %. Frauen sind danach weit öfter auf Pflegeplätze angewiesen. Es liegen keine Erkenntnisse vor, das sich an diesem Verhältnis etwas geändert haben könnte. Die Beschäftigten in der Pflege sind überwiegend Frauen. Zusätzliche Arbeitsplätze in den Pflegeeinrichtungen wirken sich überwiegend auf weibliche Beschäftigte aus.	x					
	5	Licht ins Dunkel bringen: Wie erklärt der Senat den Trägerwechsel für den Bau einer Kindertagesstätte am Standort Blumenthal (Ermlandstraße) und damit den Verzicht auf eine Millioneninvestition für ein Sozialzentrum, mehrere Wohngruppen, einen Indoor-Spielplatz und eine psychosoziale Beratungsstelle?	608/20	Angebote der Kindertagesbetreuung stehen Kindern unabhängig von ihrem Geschlecht offen, unterstützen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und tragen damit insbesondere zur Erwerbstätigkeit von Frauen bei.	x					
	6	Bebauungsplan 2487 für ein Gebiet in Bremen Horn-Lehe zwischen Hochschulring, Wilhelm-Herbst-Straße und Bundesautobahn A27	609/20	Der Technologiepark Universität soll für alle Geschlechter ein gleichermaßen attraktiver Arbeitsort sein. Durch die Planung sind keine geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu erwarten. Diese Zielvorgaben finden Eingang in das Nutzungs-, Gestaltungs- und Erschließungskonzept.	x					
	7	Neustrukturierung der Bremern Spielcasino GmbH & Co KG	610/20	Der Verkauf der Spielcasino Bremen GmbH & Co KG hat keine Auswirkungen auf die Gleichstellungen von Männern und Frauen.	x					
	8	Regelung der Zuständigkeiten nach dem Bremischen Wohnungsaufsichtsgesetz (BremWAG)	611/20	Das Gesetz betrifft Frauen und Männer in gleicher Weise.			x			
	9	Verbessertes Zugang zu digitalem Unterricht für bedürftige Kinder und Jugendliche und mehr Datenschutz und Datensicherheit im Homeschooling	612/20	Die dargestellten Maßnahmen richten sich grundsätzlich an Menschen aller Geschlechter gleichermaßen.			x			
	10	Jahresbericht zur Informationssicherheit in der bremischen Verwaltung	613/20	Genderaspekte sind insofern berührt, dass Frauen in der Informationssicherheit bislang unterrepräsentiert sind.			x			
	11	Anpassung der Zuständigkeitsregelung in §§ 20, 22 Zehnte Verordnung zum Schutz vor Neuinfektionen mit dem Coronavirus SARS-CoV-2		Gleichstellungspolitische Änderungen der Verordnung nicht verbunden. Männer und Frauen sind in gleicher Weise betroffen.	x					
	12	Corona-Verordnung/ Exit-Strategie: Weitere Öffnungen im Bereich des Sports/ Kontaktsport für 30 Personen		Frauen und Männer, Mädchen und Jungen profitieren gleichermaßen von weiteren Öffnungsmaßnahmen.	x					
	13	10. Coronaverordnung; hier: Änderung des § 22 Absatz 2 der 10. Coronaverordnung		Der Inhalt des Gesetzes hat gleichermaßen Auswirkungen auf Frauen und Männer, so dass gleichstellungspolitische Aspekte nicht berührt sind.			x			
	14	Entwicklung einer Öffnungsstrategie für die neu beginnenden Kurse in den Ausbildungen in den Gesundheitsfachberufen		Von den Leistungen, die Gesundheitsfachberufe erbringen, sind Männer wie Frauen gleichermaßen betroffen. Der deutlich höhere Anteil der Auszubildenden und Berufstätigen der Gesundheitsfachberufe liegt bei den Frauen (60 – 80 Prozent).	x					
21.07.2020	1	Unterstützung der Gastronomie in Folge der Corona-Maßnahmen durch einen Erlass von Sondernutzungsgebühren	614/20	Geschlechtsspezifische Auswirkungen sind nicht erkennbar. Die Erlaubnisinhaber und -inhaberinnen werden in gleichem Maße begünstigt.	x					
	2	Ungeeignet für GP	615/20							
	3	Änderung der Verordnung über die Ferien für die Schulen der Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven für die Schullahre 2017/2018 bis 2023/2024	616/20	Die Regelungen wenden sich an Menschen jeglichen Geschlechts gleichermaßen.	x					
	4	Erinnerungskonzept Novemberrevolution 1918/19	617/20	Das Konzept wendet sich grundsätzlich an Menschen jeglichen Geschlechts gleichermaßen. Aufgrund der historischen Bezüge wird durch die Erinnerung besonders auf die Einführung des Frauenwahlrechts im Zuge der erstmaligen Errichtung einer verfassten Demokratie auf deutschem Boden in Folge der Novemberrevolution hingewiesen. Dies eröffnet vielfältige Möglichkeiten, anhand dessen aktuelle Fragen von Gleichberechtigung, gleicher Bezahlung und gleicher Teilhabechancen für Frauen zu diskutieren und kann auf diese Weise einen wertvollen Beitrag zu gegenwärtigen gesellschaftlichen Diskursen leisten.	x					
	5	Corona-Verordnung: Weitere Anpassungen im Bereich „Soziales“		Finanzielle, personalwirtschaftliche Auswirkungen oder spezifische genderbezogene Probleme ergeben sich aus dem Lösungsvorschlag nicht.	x					
	6	11. Coronaverordnung; hier: Änderung der §§ 19 Absatz 2 und 22 Absatz 2 und 3 der 11. Coronaverordnung		Der Inhalt des Gesetzesentwurfs hat gleichermaßen Auswirkungen auf Frauen und Männer, so dass gleichstellungspolitische Aspekte nicht berührt sind.	x					
28.07.2020	1	Vereinbarung über die Änderung der Verwaltungsvereinbarung über die Nationale Stelle zur Verhütung von Folter nach dem fakultativprotokoll vom 18. Dezember 2002 zu dem Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Folter und andere grausame, unmenschliche oder erniedrigende Behandlung oder Strafe	618/20	Es liegt keine unmittelbare oder mittelbare gleichstellungspolitische Relevanz vor.	x					
	2	Erster Staatsvertrag zur Änderung medienrechtlicher Staatsverträge (Erster Medienänderungsstaatsvertrag)	619/20	Der 1. Medienänderungsstaatsvertrag führt weder zu finanziellen Auswirkungen für den Haushalt des Landes Bremen noch sind Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erwarten.	x					
	3	Vorlage für die Sitzung des Senats am 28.07.2020 "Aktionsplan Alleinerziehende". Zwischenbericht zur Vorbereitung und zum Umsetzungsstand des Landesprogramms.	620/20	Alleinerziehende Personen sind zu mehr als 90% Frauen. Die dargestellten Maßnahmen richten sich daher primär an Frauen.	x					
	4	Corona-Verordnung: Weitere Anpassungen im Bereich "Soziales"	621/20	Finanzielle, personalwirtschaftliche Auswirkungen oder spezifische genderbezogene Probleme ergeben sich aus dem Lösungsvorschlag nicht.			x			
	5	Streichung der Sondervorschriften für sonstige Einrichtungen der Aus-, Fort- und Weiterbildung nach § 18 der Coronaverordnung	622/20	Die Änderung der Rechtsverordnung hat keine finanziellen oder genderbezogenen Auswirkungen.			x			
	6	Neuregelung der § 1 und § 17 der Coronaverordnung - Schulen und weitere Bildungseinrichtungen nach dem Bremischen Schulgesetz	623/20	Die schrittweise Wiederaufnahme des Unterrichts und der Betreuung in Schulen und Kindertageseinrichtungen leistet einen unmittelbaren Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und dient darüber hinaus wichtigen sozialpolitischen Zielsetzungen. Hiervon sind Kinder von Alleinerziehenden in besonderem Maße betroffen. Aus diesem Grund sind Frauen, insbesondere Alleinerziehende, von den beschriebenen Planungen und Maßnahmen besonders betroffen.	x					
	7	Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2018/958 über eine Verhältnismäßigkeitsprüfung vor Erlass neuer Berufsreglementierungen	624/20	Die Maßnahme betreffen alle Geschlechter im Grundsatz gleichermaßen.	x					
	8	Mehrbedarfe aufgrund der Covid-19-Pandemie im Zuständigkeitsbereich der Senatorin für Kinder und Bildung	625/20							x
	9	Verlängerung der Maßnahme: kurzfristige Unterbringung zur Entlastung der Frauenhäuser in Bremen aufgrund SARS-Cov-2	626/20	Von Partnerschaftsgewalt sind zu über 80% Frauen betroffen. Die Angebote der Frauenhäuser, und so auch die anzumietenden Räumlichkeiten, sind ein Angebot für betroffene Frauen und ihre Kinder.	x					
	10	Personalmehrbedarf im Jobcenter Bremen aufgrund der Corona-Pandemie für das Jahr 2021	627/20	Die Leistungen des Jobcenters Bremen betreffen Frauen und Männer grundsätzlich gleichermaßen. Der momentan auf den kommunalen Träger entfallende Personalbestand verteilt sich auf 267 Frauen und 130 Männer.	x					

ZGF-Auswertungstabelle Genderprüfungen

Datum Senatsitzung	TOP	Thema	Drs.	Wortlaut GP	GP gut	GP un-präzise	GP formel- haft	GP inhaltl. wider-sprüchl.	GP falsch	GP fehlt	
	11	Umsetzung der Verordnung zum Anspruch auf bestimmte Testung für den Nachweis des Vorliegens einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-Cov-2	628/20	Von den Auswirkungen der Corona-Pandemie sind Frauen und Männer gleichermaßen betroffen.			x				
18.08.2020	1	Benennung von Herrn Staatsrat Dr. Martin Hagen als Vertreter des Senats in verschiedenen Gremien	629/20	Das Mandat in dem Bundesrat-Ausschuss ist an das Amt der/ des jeweiligen Staatsrätin/ Staatsrats gekoppelt.			x				
	2	Einrichtung von refinanzierten Stellen im Bürgeramt für den Pflichtumtausch von Führerscheinen	630/20	Es bestehen keine genderspezifischen Auswirkungen.			x				
	3	Arbeitsschutz kontrollieren - sichere Arbeitsbedingungen gewährleisten.	631/20	Mit der Beantwortung dieser Anfrage sind keine genderspezifischen Aspekte verbunden.					x		
	4	Bremisches Gesetz zur Erleichterung von Investitionen 2020	632/20	Genderbezogene Auswirkungen ergeben sich durch das Gesetz und durch die dadurch ermöglichte Nutzung erleichterte Vergabeverfahren nicht.	x						
	5	Bekämpfung der wirtschaftlichen Folgen der SARS-Cov-2-Pandemie	633/20	Es könnten potentiell mehr Beamtinnen als Beamte betroffen sein: Während der Anteil der unterhältig teilzeitbeschäftigten Beamtinnen im Kernbereich bei 3,5% und in den Ausgliederungen bei 1,5% liegt, beträgt der Anteil der unterhältig teilzeitbeschäftigten Beamten 0,3 bzw. 0,5 % [...]. Die übrigen Änderungen haben keine geschlechterrelevanten Auswirkungen.	x						
	6	Änderung der Zuständigkeitsregelungen zum Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO)	634/20	Die Maßnahmen betreffen alle Geschlechter im Grundsatz gleichermaßen.			x				
	7	Zwischennutzungen in Bremen und Bremerhaven verlässlich gestalten	635/20	Es werden Antworten gegeben, die geschlechtsneutral sind. Die Informationen des Berichts richten sich an alle Bevölkerungsgruppen.	x						
	8	Verordnung über die Schiedsstelle nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX-SchV)	636/20	Die zukünftige geschlechtsspezifische Zusammensetzung der Schiedsstelle hängt von den beteiligten Organisationen nach § 3 Abs. 1 SGB IX-SchV ab, die die Mitglieder und stellvertretenden Personen bestellen. Der Landestellhaber der Freien Hansestadt Bremen bestimmt ebenfalls eine Vertreterin oder Vertreter mit zwei Stellvertretungen für die Landesstelle.	x						
	9	Weiterentwicklung der Kooperation von Kinder- und Jugendhilfe und Kinder- und Jugendpsychiatrie durch Um- und Ausbau sowie Qualitätsentwicklung der geschützten Station der Kinder- und Jugendpsychiatrie am Klinikum Bremen-Ost - Bauliche Umsetzung - Kooperationsvereinbarung	637/20	Der dargestellte Sachverhalt betrifft schutzbedürftige Minderjährige aller Geschlechter.	x						
	10	Entschließungsantrag für den Bundesrat zur Klärung der Kostenübernahme für Assistenzkräfte im Krankenhaus sowie in Rehabilitationsmaßnahmen für behinderte Menschen	638/20	Keine finanziellen, personalwirtschaftlichen oder genderbezogenen Auswirkungen.			x				
	11	Sachstandsbericht an die Bürgerschaft zum Thema "Assistenz im Krankenhaus für Menschen mit Behinderung sicherstellen"	639/20	Keine finanziellen, personalwirtschaftlichen oder genderbezogenen Auswirkungen.			x				
	12	Teilhabe an Bildung von behinderten Kindern und Jugendlichen während der Corona-Pandemie	640/20							x	
	13	EuropeAid-Projekt "Verbesserung des Abfallmanagements in Windhoek/ Namibia"	641/20	Frauen sind auf dem namibischen Arbeitsmarkt nach wie vor unterrepräsentiert. Im Rahmen der Auswahl der geförderten Startups soll daher verstärkt auf eine ausgewogene Gender-Repräsentation geachtet werden, um auf eine stärkere berufliche und gesellschaftliche Teilhabe von Frauen hinzuwirken.	x						
	14	Medaillenverleihung für Rettung aus Lebensgefahr	642/20	Im Zeitraum 2004 bis 2020 wurde die Rettungsmedaille in Bronze an vier Frauen und zwölf Männer verliehen. Eine weitere Frau lehnte die Verleihung der Rettungsmedaille ab.	x						
	15	Bericht über die Beteiligungsgesellschaften, Museumsstiftungen und öffentlichen Anstalten der Freien Hansestadt Bremen zum 30.06.2020	643/20	Finanzielle, personalwirtschaftliche und/ oder genderspezifische Auswirkungen sind nicht erkennbar.			x				
	16	Vierter Bericht des Senats gemäß § 13 BremiFG	644/20	Die Vorlage hat keine finanziellen, personalwirtschaftlichen oder genderbezogenen Auswirkungen.			x				
	17	Evaluation zur Umsetzung des Gesetzes zum Schutz von in der Prostitution tätigen Personen (Prostituiertenschutzgesetz - ProstSchG) im Land Bremen	645/20	Die Regelungen wenden sich an Menschen jeglichen Geschlechts.			x				
	18	"Aus vier mach neun" Bebauungsplan 1218	646/20	keine genderspezifischen Auswirkungen.			x				
	19	Bekanntmachung einer Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts	647/20	Keine.						x	
	20	Social Entrepreneurship im Land Bremen	648/20	Im Bereich des Social Entrepreneurship (SE) sind alle Geschlechter beteiligt, wobei von einem größeren Anteil von Frauen auszugehen ist. Die Unterstützung soll allen Geschlechtern gleichberechtigt und ausgewogen zugänglich gemacht werden, d.h. dass Frauen entsprechen ihrem festgestellten Anteil an SE-Unternehmen, SE_Genossenschaften u. ä. sowie SE-Gründungsvorhaben gefördert werden.	x						
25.08.2020	1	Besetzung Aufsichtsgemien bremischer öffentliche Unternehmen	649/20	Gender-Aspekte wurden geprüft. 1. Bremer Weser-Stadion GmbH: Der Freien Hansestadt Bremen stehen in dem Aufsichtsrat der Bremer Weser-Stadion GmbH insgesamt vier Mandate zu. Durch die vorgeschlagene Besetzung sind künftig auch weiterhin zwei von vier der Freien Hansestadt Bremen zustehenden Mandate mit Frauen besetzt. 2. InphA GmbH: Der Freien Hansestadt Bremen steht in dem Aufsichtsrat der InphA GmbH ein Mandat zu. Durch die vorgeschlagene Umbesetzung wird dieses Mandat künftig weiterhin durch einen Mann wahrgenommen. Herr Dr. Gottwald besitzt als Leiter des Referats für Arbeitsschutz, Technischer und stofflicher Verbraucher-schutz, Eichwesen und Gentechnik eine hohe fachliche Kompetenz und war bereits in seiner früheren beruflichen Laufbahn Aufsichtsratsmitglied in Beteiligungsgesellschaften des Gesundheitssektors. Die Besetzung mit Herrn Dr. Gottwald resultiert zum jetzigen Zeitpunkt auch aus der Vakanz und der noch ausstehenden Nachfolgebesetzung des Dienstpostens von Herrn Schneider-Heyer.	x						
	2	Haushaltssatzung Stadt Bremerhaven für das Haushaltsjahr 2020	650/20	Keine genderbezogenen Auswirkungen.			x				
	3	Rechtsverordnung zur Erteilung einer Ermächtigung zum Erlass von Prüfungsordnungen nach § 47 Absatz 4, Satz 2, nach § 47 Absatz 5, Satz 2 und zum Erlass von Fortbildungsprüfungsregelungen nach § 54 Absatz 1, Satz 3 des Berufsbildungsgesetzes	651/20	Der Erlass der Verordnung ist nicht mit geschlechtsrelevanten Auswirkungen verbunden.	x						
	4	TOP 10-Verwaltungsleistungen für die Wirtschaft im Land Bremen ... - Umsetzungsphase	652/20	Die Umsetzung der beschriebenen Handlungsempfehlungen betrifft direkt Unternehmerinnen und Unternehmer sowie indirekt Bürgerinnen und Bürger. Die Mutterschutzmeldung (TOP 9) dient dem Arbeitsschutz der werdenden und der stillenden Mütter. Eine Verbesserung des Leistungsangebots der Verwaltung führt insbesondere für Klein- und Kleinunternehmen zu einer vereinfachten Meldung und könnte damit indirekt zu einem verbesserten Mutterschutz führen. Generell verändert die Digitalisierung der Verwaltung Aufgaben- und Kompetenzprofile für die Beschäftigten. Aufgrund des geringeren Digitalisierungsgrades von Frauen (Digital-Index der Initiative D21) könnten sie gegenüber Männern benachteiligt werden. Die Freie Hansestadt Bremen steuert dem aber mit dem Konzept „Personal 2025 Von der Konsolidierung zur Gestaltung einer vielfältigen und digitalen Arbeitswelt“ entgegen.	x						
	5	Projekt zur Vermeidung und Aufklärung von vertragswidrigem Verhalten durch ambulante Pflegedienste infolge neuer gesetzlicher Regelungen in der Stadtgemeinde Bremen	653/20	Die Gender-Aspekte wurden geprüft. Frauen und Männer sind in gleicher Weise betroffen, so dass keine besonderen geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu erwarten sind.	x						
	6	"Soforthilfeprogramm für den Sport" - Weiterführung und Neufassung	654/20	Die Mittel gehen direkt den Vereinen zu, es kann nicht abgeschätzt werden, in welchem Verhältnis Männer und Frauen am Ende von diesen profitieren werden.	x						

ZGF-Auswertungstabelle Genderprüfungen

Datum Senatsitzung	TOP	Thema	Drs.	Wortlaut GP	GP gut	GP un-präzise	GP formel- haft	GP inhaltl. wider-sprüchl.	GP falsch	GP fehlt
	7	Gestaltung der Erstaufnahmestellen im Land Bremen während der Corona-Pandemie	655/20	54 Prozent der Bewohner/innen in den Landesaufnahmestellen sind (alleinerziehende) Frauen und Kinder. Um den speziellen Umständen und den Schutzbedürfnissen von alleinerziehenden Frauen und Müttern Rechnung zu tragen wurde in der Landesaufnahmestelle ein Flur nur für diese Personengruppe eingerichtet (Frauenflur). In der neu eröffneten Unterkunft Friedrich-Rauers-Str. werden aufgrund der speziellen Umstände und den vorliegenden Schutzbedürfnissen gezielt alleinerziehende Frauen mit ihren Kindern untergebracht	x					
	8	Wie können weitere Leerstände und "Schrottimmobilien" revitalisiert werden?	656/20	Beantwortung der Anfrage hat keine genderspezifischen Auswirkungen					x	
	9	Mittragsstellung Bremens zum Bundesratsantrag des Landes Rheinland-Pfalz Entwurf einer Verordnung zur Änderung der Beschäftigungsverordnung	657/20	Die im Antrag vorgesehene Änderungen wirken für Männer und Frauen gleichermaßen. Der Evaluationsbericht des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zeigt jedoch, dass es sich bei nur knapp 13 Prozent der Beschäftigten, die nach der Westbalkanereise nach Deutschland gekommen sind, um Frauen handelt.	x					
	10	Welche Maßnahmen werden im Rahmen des Förderprogramms Förderung von Investitionen in nationale Projekte des Städtebaus im Stadtgebiet Bremen gefördert?	658/20	Beantwortung der Anfrage hat keine genderspezifischen Auswirkungen.					x	
	11	Modernisierung der zentralen Zuwendungsdatenbank ZEBRA	659/20	Von der Modernisierung von ZEBRA auf ZEBRA 2.0 sind Männer und Frauen gleichermaßen betroffen. Bei der Modernisierung der ZEBRA-Datenbank wird das Anliegen, Gender Budgeting zu ermöglichen und Genderkennzahlen zu erheben, weiter verfolgt.	x					
	12	Einführung einer Weidoprämie	660/20	Die Maßnahme hat keine geschlechterspezifischen Auswirkungen und richtet sich an Frauen und Männer gleichermaßen.	x					
	13	Sicherstellung der Finanzierung der Gesundheit Nord gGmbH für 2021	661/20	Der Frauenanteil der Gesamtbeschäftigtenzahl der GeNo beträgt über 75 %. Die Maßnahmen kommen somit insbesondere Frauen zugute.	x					
	14	Die Zukunft der Sicherheits- und Verteidigungsindustrie in Bremen?	662/20	Beantwortung der Anfrage hat keine genderspezifischen Auswirkungen					x	
	15	Politisch motivierte Kriminalität im Land Bremen im Jahr 2019	663/20	Die Begehung politisch motivierter Straftaten ist unabhängig vom Geschlecht möglich. Die Mehrheit der Straftaten wird allerdings von Männern begangen.		x				
	16	Aktionsprogramm Aufenthalts- und Erlebnisqualität Innenstadt 2020/2021	664/20	Im Einzelhandel und in der Innenstadtgastronomie gibt es einen prozentual höheren Frauenanteil. Sowohl Frauen als auch Männer profitieren von den geschaffenen Angeboten und Maßnahmen. Die zu erarbeitenden Marketingmaßnahmen sowie die genannten Veranstaltungen werden generationsübergreifend Frauen, Männer und insbesondere auch Familien ansprechen.	x					
	17	Klimaschutz an Hochschulen im Land Bremen	665/20	Die Frage bezieht sich auf den Klimaschutz an Hochschulen im Land Bremen. Dieses Handlungsfeld betrifft Männer und Frauen gleichermaßen.	x					
	18	Was passiert im alten Sportamt?	666/20	Von den in den Antworten zu dieser Anfrage genannten Maßnahmen und Konzepten sind alle Geschlechter direkt und indirekt gleichermaßen betroffen.	x					
	19	Anpassung des § 4 Nr. 2 "Dreizehnte Verordnung zum Schutz vor Neufektionen mit dem Coronavirus SARS-CoV-2"	667/20	Im Prostitutionsgewerbe sind überwiegend Frauen beschäftigt. Diese werden daher von den aufgezeigten Lockernungsmaßnahmen in besonderer Weise profitieren.	x					
	20	Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Ausbildung im Land Bremen Fördermöglichkeiten für zusätzliche Ausbildungsplätze aus dem Bremen-Fonds sowie aus Mitteln der Ausbildungsgarantie - Kurzfristige Handlungsbedarfe zum Ausbildungsjahr 2020	668/20	Der Anteil junger Männer und Frauen in den Maßnahmen soll gemäß dem jeweiligen Anteil der im Juni 2020 von der Agentur für Arbeit erfassten unversorgten Männer und jungen Frauen in Bremen bei 61 % Männern und 41 % Frauen liegen. Zudem soll eine stereotypensensible Berufsorientierung und Vermittlung sowie Besetzung der Stellen erfolgen und Anstrengungen unternommen werden, diejenigen jungen Frauen zu erreichen, die bei der Agentur für Arbeit nicht gemeldet sind.	x					
	21	Beschaffung von persönlicher Schutzausrüstung (PSA) und hygienischer Infrastruktur - Abbau der Lagerbestände, Ausstattung der öffentlichen Verwaltung und Anpassung des Budgetrahmens	669/20	genderbezogene Auswirkungen ergeben sich nicht			x			
	22	Corona-Verordnung/Exit-Strategie: Weitere Öffnungen für den Sport	670/20	Frauen und Männer, Mädchen und Jungen profitieren gleichermaßen von weiteren Öffnungsmaßnahmen.	x					
	23	„Wie ist der Planungsstand für ein Auszubildenden-Wohnheim im Land Bremen?“	671/20	Maßnahmen des Senats zur Förderung von Auszubildenden zielen grundsätzlich auf Frauen und Männer gleichermaßen.						x
	24	Neue Regelungen für Angebote der Kindertagesbetreuung, Schulen, weitere Bildungseinrichtungen nach dem Bremischen Schulgesetz und sonstigen Einrichtungen der Aus-, Fort- und Weiterbildung	672/20	Die schrittweise Wiederaufnahme des Unterrichts und der Betreuung in Schulen und Kindertageseinrichtungen leistet einen unmittelbaren Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und dient darüber hinaus wichtigen sozialpolitischen Zielsetzungen. Hiervon sind Kinder von Alleinerziehenden in besonderem Maße betroffen. Aus diesem Grund sind Frauen, insbesondere alleinerziehende, von den beschriebenen Planungen und Maßnahmen besonders betroffen.	x					
	25	„Wie stark nimmt die linke Gewalt in Bremen zu?“	673/20	Erkenntnisse über geschlechterspezifische Wirkungen liegen nicht vor.	x					
	26	„Änderung des § 23 Absatz 1 Dreizehnte Verordnung zum Schutz vor Neufektionen mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 (Dreizehnte Coronaverordnung) – Einführung eines Bußgeldtatbestandes bei Verstößen gegen die Pflicht zur Bedeckung von Mund und Nase“		Gleichstellungspolitische Auswirkungen sind mit der geplanten Änderung der Verordnung nicht verbunden. Männer und Frauen sind in gleicher Weise betroffen.		x				
	27	„Zukunftsplanung bremische Landwirtschaft“		Die Maßnahme hat keine geschlechterspezifischen Auswirkungen und richtet sich an Frauen und Männer gleichermaßen.		x				
01.09.2020		Ungeeignet für GP								
	1	Kostenpflichtige Streaming-Dienste - ein Beitrag zur Unterstützung der Kulturschaffenden in Zeiten der Pandemie?	674/20	Es liegen keine Informationen dafür vor, dass Gender-Relevanz gegeben sein könnte, da der Bericht gleichermaßen alle Menschen betrifft.		x				
	2	Verlängerung des 167. Ortsgesetzes über eine Veränderungssperre nach dem Baugesetzbuch für die Grundstücke innerhalb des Geltungsbereichs des Bebauungsplans 2515	675/20	Durch das Ortsgesetz über die Verlängerung der Geltungsdauer des 167. Ortsgesetzes sind keine geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu erwarten.	x					
	3	Ausgleich von coronabedingten Belastungen der Kultureinrichtungen im Jahr 2020, hier: private Zuwendungsempfänger im Kulturbereich	676/20	In den Kultureinrichtungen liegt der Anteil an weiblichen Beschäftigten i.d.R. bei ca. 60%.		x				
	4	Änderung der Bremischen Landesbauordnung	677/20	Gender-spezifische Auswirkungen sind nicht zu erwarten.		x				
	5	"Drehscheibe Gröpelingen" Neubau einer Umsteigeanlage; hier: Kostensteigerung nach Submission.	678/20	Es gibt keine personalwirtschaftlichen und spezifischen genderrelevanten Auswirkungen.		x				
	6	Information des Senats zur Langzeitstudie Bremer Initiative zur Stärkung frühkindlicher Entwicklung (BRISE) und deren Umsetzung in Bremen	679/20	BRISE richtet sich an Mädchen, Frauen, Jungen und Männer gleichermaßen.		x				
	7	Eckpunkte für ein Landesprogramm "Lebendige Quartiere"; Koordination	6890/20	In den Stadtteilen ist eine differenzierte Betrachtung unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenslagen und Bedürfnisse der Bewohner*innen für die Verbesserung der Lebensqualität und der Chancengleichheit in diesen Quartieren von sehr hoher Bedeutung. Der Einsatz von Fördermitteln und die Beteiligung von Bewohner*innen sind wichtige Ansatzpunkte für die Implementierung von Gender mainstreaming. Konkret bedeutet das, dass Gender-Kriterien bei der Ausschreibung, Auswahl und Evaluation von Projekten verbindlich berücksichtigt werden.	x					
	8	Wie hat sich die häusliche Gewalt in der Corona-Krise entwickelt?	681/20	Von häuslicher Gewalt bzw. Partnerschaftsgewalt sind lt. der Statistik des Bundeskriminalamts für das Jahr 2018 zu 81 Prozent Frauen betroffen. Dies beschreibt das sogenannte Helffeld.	x					
	9	"Strategien zur Aufwertung und gerechten Verteilung von Care-Arbeit entwickeln"	682/20	Care-Arbeit und insbesondere unbezahlte Care-Arbeit, wird überwiegend von Frauen erledigt. Dies hat der 2. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung ausführlich dargestellt.		x				
	10	Umbau und energetische Sanierung des Gebäudes Fischkai 35 in 27570 Bremerhaven	683/20	Die Gender-Aspekte wurden geprüft. Es liegen keine spezifischen Daten bzw. Informationen vor, dass eine Gleichstellungsrelevanz gegeben sein könnte.	x					
	11	Zukunftsplanung bremische Landwirtschaft	684/20	Bei den drei Zielen der Zukunftsplanungen sind Frauen aufgrund ihrer Situation in der Landwirtschaft auch und bei den Zielen 1 und 2 besonders betroffen. Deshalb müssen ihre Interessen gezielt berücksichtigt werden.	x					
	12	Zusätzliche Anmietung von Flächen für den städtischen Ordnungsdienst in der Oberstr. 39 - 42	685/20	Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern ergeben sich durch die geplante Maßnahme nicht.	x					
	13	"Flächenverbrauch reduzieren: Welche Ziele verfolgt Bremen?"	686/20	Die dargestellten Maßnahmen kommen allen Bevölkerungsgruppen zugute. Bei der Planung und Umsetzung konkreter Maßnahmen werden jeweils genderspezifische Aspekte sowie Belange der Barrierefreiheit geprüft und berücksichtigt.	x					
	14	"Klimaschutz an Hochschulen im Land Bremen"	687/20	Die Frage bezieht sich auf den Klimaschutz an Hochschulen im Land Bremen. Dieses Handlungsfeld betrifft Männer und Frauen gleichermaßen.		x				

ZGF-Auswertungstabelle Genderprüfungen

Datum Senatsitzung	TOP	Thema	Drs.	Wortlaut GP	GP gut	GP un-präzise	GP formel- haft	GP inhaltl. wider-sprüchl.	GP falsch	GP fehlt
	15	"Bremer Vorzugsvariante für die B6n-Untertunnelung des Flughafens - durch Widerspruch in Gefahr?"	688/20	Die Beantwortung der Anfrage hat keine finanziellen, personalwirtschaftlichen und genderspezifischen Auswirkungen.					x	
	16	Bericht über die Eigenbetriebe und die sonstigen Sondervermögen der FHB zum 30.06.2020	689/20	Finanzielle, personalwirtschaftliche und/ oder genderspezifische Auswirkungen sind nicht erkennbar.		x				
	17	Neupositionierung der Bremer Wohnraumförderung "Programm zur Förderung der Eigentumsbildung in der Stadt Bremen"	690/20	Die Umsetzung des Eigentumsförderungsprogramms erfolgt geschlechtsneutral. Es gibt keine genderrelevanten Auswirkungen.	x					
	18	Bremen-Fonds: Mehrbedarfe der Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz zur Bewältigung der epidemischen Lage nationaler Tragweite und deren Folgen	691/20	Frauen und Männer sind von den Maßnahmen gleichermaßen betroffen, wobei im Gesundheitswesen deutlich mehr Frauen beschäftigt sind. Bei der konkreten Umsetzung der Maßnahmen werden Gender-Aspekte konsequent berücksichtigt.	x					
	19	Entwurf einer Verordnung zum Schutz vor Neuinfektionen mit dem Coronavirus SARS-CoV-2; hier: § 4 Nummer 2 der Vierzehnte Coronaverordnung	692/20	Die Regelung hat gleichermaßen Auswirkungen auf Frauen und Männer, so dass gleichstellungspolitische Aspekte nicht berührt sind.		x				
	20	Sicherstellung der Aus- und Fortbildung, Logistik sowie Verwaltung für den bodengebundenen stadtbremischen Rettungsdienst durch die Neuanmietung von Flächen in der Stresemannstr. 4-10	693/20	Der Zugang zu Aus- und Fortbildung im FIR steht allen Geschlechtern gleichermaßen offen.		x				
	TV	Entsendung eines Mitgliedes in den Medienrat der Bremischen Landesmedienanstalt als Vertreterin der Stadtgemeinde Bremen		Im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern werden die Vorschriften des § 52 Abs. 4 Satz 2 BremLMG beachtet.		x				
08.09.2020										
	1	"Hilft der HanseSan" auch Krankenhauseinweisungen aus Pflegeheimen zu verringern?"	694/20	Da Männer und Frauen gleichermaßen betroffen sind, hat die Beantwortung der Anfrage keine gendermäßigen Auswirkungen.					x	
	2	"Wie kann die persönliche Beratung im Jobcenter wieder gewährleistet werden?"	695/20	Die Beantwortung der Anfrage für die Fragestunde hat keine unmittelbare Genderrelevanz. Die Darin beschriebene Problematik betrifft Männer und Frauen.					x	
	3	Antrag des Landes Bremen - "Entschiebung des Bundesrates zur Verbesserung der Förderung der beruflichen Weiterbildung bei Transferkurzarbeitergeld"	696/20	Die im Antrag vorgesehene Gesetzesänderung wirkt für Männer und Frauen gleichermaßen.		x				
	4	Umsetzung des Aufsichtsrates der Gesundheit Nord gGmbH - Klinikverbund Bremen	697/20	Gender-Aspekte wurden geprüft. Der Freien Hansestadt Bremen stehen in dem Aufsichtsrat der GeNo insgesamt sieben Mandate zu. Durch vorgeschlagene Umsetzung sind künftig vier Mandate mit Frauen besetzt.	x					
	5	"Digitalisierung der Beiräte und Ortsämter: Wie ist der Sachstand und die weiteren Planungen?"	698/20	Gender-spezifische Auswirkungen ergeben sich nicht.		x				
	6	"Stellungnahme des Senats zum 14. Jahresbericht der Landesbeauftragten für Informationsfreiheit"	699/20	Die Vorlage hat keine finanziellen, personalwirtschaftlichen oder genderbezogenen Auswirkungen.		x				
	7	"Stellungnahme des Senats zum 2. Jahresbericht der Landesbeauftragten für Datenschutz nach der Europäischen Datenschutzgrundverordnung"	700/20	Die Vorlage hat keine finanziellen, personalwirtschaftlichen oder genderbezogenen Auswirkungen.		x				
	8	"Ist die bremische Richterbesoldung amtsangemessen?"	701/20	Keine Auswirkungen.		x				
	9	"Richtlinien für die Zulassung zum Lehrgang zur Vorbereitung auf die Fortbildungsprüfung zur Verwaltungsfachwirtin/ zum Verwaltungsfachwirt für Tarifbeschäftigte"	702/20	Von den Richtlinien sind alle Geschlechter gleichermaßen betroffen. Im Rahmen des Auswahlverfahrens wird darauf geachtet, dass Genderspezifische Aspekte berücksichtigt werden, beispielsweise durch Zusammenstellung der Gremien und Gestaltung des Auswahlverfahrens.	x					
	10	"Hürden in Anerkennungsverfahren von Gesundheitsfachberufen im Land Bremen"	703/20	Die Inhalte der Beantwortung betreffen Frauen und Männer grundsätzlich gleichermaßen. In Gesundheitsfachberufen sind mehr Frauen als Männer beschäftigt.		x			x	
	11	"Verordnung über die Ermittlungspersonen der Staatsanwaltschaft"	704/20	Die Verordnung über die Ermittlungspersonen der Staatsanwaltschaft betrifft Männer und Frauen gleichermaßen.		x				
	12	"Anmietung von Büroflächen für die Senatorin für Wissenschaft und Häfen"	705/20	Genderbezogene Aspekte sind durch die Anmietung nicht betroffen.	x					
	13	"Internationalisierung der Universität und der Hochschulen um Land Bremen"	706/20	Die Internationalisierungsstrategien der bremischen Hochschulen und die in diesem Kontext ergriffenen Maßnahmen richten sich gleichermaßen an alle Geschlechter.	x					
	14	"Bremische Aufstiegsfortbildungs-Prämie - Bericht über den Stand der Umsetzung und Änderung der Befristung"	707/20	Die Gewährung der Aufstiegsfortbildungs-Prämie wird sowohl Männern als auch Frauen zugutekommen. Aufgrund der Auswertung der bisherigen Prämien-Empfänger*innen ist davon auszugehen, dass weiterhin zwischen 45 und 50 % aller Anspruchsberechtigten Frauen sein werden.	x					
	15	"Wer bremsst K & S?"	708/20	Keine finanziellen, personalwirtschaftlichen oder genderrelevanten Auswirkungen		x				
	16	"Recyclingstation in Bremen Horn"	709/20	Keine finanziellen, personalwirtschaftlichen oder genderrelevanten Auswirkungen.		x				
	17	Entsendung eines Mitglieds in den Medienrat der Bremischen Landesmedienanstalt als Vertreterin der Stadtgemeinde Bremen	710/20	Im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern werden die Vorschriften des § 52 Abs. 4 Satz 2 BremLMG beachtet.			x			
	18	"Stalkingbeauftragte und Sachbearbeiter*innen für häusliche Gewalt bei der Polizei Bremen"	711/20	Aus der Beantwortung ergeben sich keine finanziellen und personalwirtschaftlichen Auswirkungen.					x	
	19	"Corona-Mehrbedarfe im Zuständigkeitsbereich des Finanzressorts einschließlich ZentralIT"	712/20							x
	20	"Gesellschaftliche Ungleichheit wissenschaftlich aufarbeiten und Lösungen finden"	713/20	Gender-spezifische Auswirkungen ergeben sich nicht.			x			
	21	"Technische Infrastruktur in den Bremer Studierendewohnheimen für die Durchführung eines hybriden Wintersemesters 2020/2021"	714/20	Gender-spezifische Auswirkungen ergeben sich nicht.			x			
	22	"Politisch motivierte Kriminalität im Land Bremen im Jahr 2019"	715/20	Die Begehung politisch motivierter Straftaten ist unabhängig vom Geschlecht möglich. Die Mehrheit der Straftaten wird allerdings von Männern beantragt.		x				
	23	Stellenhebungen bei der Polizei Bremen zum 01.01.2021	716/20	Mit den Stellenhebungen sind keine genderrelevanten Auswirkungen verbunden, da die Funktionen als Beförderungsdienstposten ausgeschrieben werden und die Auswahl nach Leistung, Eignung, Befähigung erfolgt. Frauen werden jedoch bei gleicher Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber vorrangig berücksichtigt, wenn sie unterrepräsentiert sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers besondere Gründe überwiegen.	x					
	24	"Wie ist der Planungsstand für ein Auszubildenden-Wohnheim im Land Bremen?"		Maßnahmen des Senats zur Förderung von Auszubildenden zielen grundsätzlich auf Frauen und Männer gleichermaßen.	x					
	25	Mittragstellung Bremens "Entschiebung des Bundesrates zur Herausnahme der Kinder- und Jugendmedizin sowie Kinderchirurgie aus dem Fallpauschalensystem in der Krankenhausfinanzierung"		In der Kinder- und Jugendmedizin sowie Kinderchirurgie und Geburtshilfe arbeiten überwiegend Frauen.		x				
	26	Entwurf einer Verordnung zum Schutz vor Neuinfektionen mit dem Coronavirus SARS-CoV-2; hier: § 22a Betretungsverbot für Ein- und Rückreisende.		Die Regelung hat gleichermaßen Auswirkungen auf Frauen und Männer, so dass gleichstellungspolitische Aspekte nicht berührt sind.		x				
	27	"Ergänzung von § 2 vierzehnte Verordnung zum Schutz vor Neuinfektionen mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 durch eine Regelung für Messen und vergleichbare Veranstaltungen"		Im Messe- und Veranstaltungsbereich, insbesondere in den Bereichen Hostessservice, Catering und Messe-Gastronomie, ist ein überdurchschnittlich hoher Anteil an Frauen beschäftigt. Frauen werden daher von den aufgezeigten Lockerungsmaßnahmen in besonderer Weise profitieren.		x				
15.09.2020										
	1	Ungeeignet für GP								
	2	Strassenbenennung Boddener Ring	717/20	Die Senatorin für Klimaschutz, Umwelt, Mobilität, Stadtentwicklung und Wohnungsbau hat die Beiräte jeweils gebeten, bei Vorschlägen für die Straßenbenennungen Frauen prioritär zu berücksichtigen (Senatsbeschluss vom 02.09.2008)				x		
	3	Strassenbenennung Concordiaplatz	718/20	Die Senatorin für Klimaschutz, Umwelt, Mobilität, Stadtentwicklung und Wohnungsbau hat die Beiräte jeweils gebeten, bei Vorschlägen für die Straßenbenennungen Frauen prioritär zu berücksichtigen (Senatsbeschluss vom 02.09.2008)				x		
	4	"Verzögerungen in der Schiffsabfertigung in Bremerhaven"	719/20	Gender-spezifische Auswirkungen ergeben sich nicht.				x		

ZGF-Auswertungstabelle Genderprüfungen

Datum Senatsitzung	TOP	Thema	Drs.	Wortlaut GP	GP gut	GP un-präzise	GP formel- haft	GP inhaltl. wider-sprüchl.	GP falsch	GP fehlt
	5	Bebauungsplan 2493 für ein Gebiet in Bremen-Vahr zwischen Heidmarkstraße, Bispinger Straße, Breloher Weg, Wienhauser Straße, Müdener Straße, Benneckendorfallée und dem Gelände des Kleingartenvereins Feldmark Hastedt e.V. (Bearbeitungsstand: 10.07.2020)	720/20	Die geplanten Wohnnutzungen richten sich gleichermaßen an alle Personen, unabhängig von ihrem Geschlecht. Durch die Planung sind daher grundsätzlich keine genderspezifischen Auswirkungen zu erwarten.	x					
	6	"Leerstehende Hausmeisterwohnungen für Schulbetrieb nutzen"	721/20	Die dargestellten Sachverhalte beziehen sich auf Schüler*innen jeglichen Geschlechts gleichermaßen.		x				
	7	"Turnhallensituation im Gröpelinger Ortsteil Oslebshausen"	722/20	Es ergeben sich keine genderspezifischen Besonderheiten.						
	8	"Bauarbeiten und damit einhergehende Verkehrsprobleme rund um den Schwachhauser Bogen"	723/20	Keine finanziellen, personalwirtschaftlichen oder genderrelevanten Auswirkungen.			x			
	9	"Jährliche Überprüfung der Unterbringung in der forensischen Psychiatrie"	724/20	Die Überprüfungen im Zusammenhang mit der Unterbringung in der Forensischen Psychiatrie erfolgen unabhängig vom Geschlecht der Betroffenen.		x				
	10	Bekanntmachung zur Regelung der Zuständigkeiten nach dem Gesetz über eine Karte für Unionsbürger und Angehörige der europäischen Wirtschaftsraums mit Funktion zum elektronischen Identitätsnachweis (eID-Karte-Gesetz - eIDKG)	725/20	Das Gesetz betrifft Frauen und Männer in gleicher Weise.	x					
	11	"Versorgung mit WLAN für Schulkinder in Übergangwohnheimen sicherstellen"	726/20	Die geplante Maßnahme betrifft sowohl Frauen, Männer und Kinder in den Gemeinschaftsunterkünften gleichermaßen. Genderbezogene Erkenntnisse im Sinne der Fragestellung liegen nicht vor.	x					
	12	"Information über und Vergabe von Notdienstplätzen in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung"	727/20	Die Kindertagesbetreuung und damit auch die diesbezüglichen rechtlichen Regelungen des Zugangs leisten einen unmittelbaren Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und kommen damit verstärkt Frauen und insbesondere Alleinerziehenden zu Gute.	x					
	13	"Stand der Planungen und Umsetzung beim Entwicklungsplan Inklusion?"	728/20	Die dargestellten Sachverhalte beziehen sich im Grundsatz auf Menschen jeglichen Geschlechts gleichermaßen. In Konzeption und Umsetzung setzt sich die Inklusion aber auch mit den Spezifika der jeweiligen Geschlechter auseinander.	x					
	14	Ungeeignet für GP								
	15	"Spenden für Honorar dozenten der Volkshochschule Bremen"	729/20	In der VHS liegt der Anteil an weiblichen Beschäftigten bei rd. 70%.			x			
	16	"Kinderschutzzambulanzen und neues Kinderkrankenhaus"	730/20	In der GeNo sind überwiegend Frauen beschäftigt.			x			
	17	"Laxer Umgang mit den "Corona-Regeln" bei den Bremer Bädern?"	731/20	Keine finanziellen, personalwirtschaftlichen oder genderbezogenen Auswirkungen durch die Beantwortung dieser Anfrage.					x	
	18	"Zwischennutzungen in Bremen und Bremerhaven verlässlich gestalten"	732/20	Es werden Antworten gegeben, die geschlechtsneutral sind. Die Informationen des Berichts richten sich an alle Bevölkerungsgruppen.			x			
	19	Förderung von Investitionsmaßnahmen am Flughafen Bremen.	733/20	Die Gender-Aspekte wurden geprüft. Es liegen keine spezifischen Daten bzw. Informationen vor, dass eine Gleichstellungsrelevanz ergeben sein könnte.	x					
	20	"Erarbeitung eines Konzeptes zur Anpassung der Kafen-Infrastruktur an den Containerterminals 1 bis 3a in Bremerhaven an die aktuellen/ zukünftigen Verkehrsbedarfe" - Sondervermögen Hafen	734/20	Die Erstellung des Konzeptes zur Weiterentwicklung des Containerterminals in Bremerhaven durch die Anpassung der Stromkabe an die aktuellen/ zukünftigen Verkehrsbedarfe ist eine wesentliche Infrastrukturmaßnahme, die keine Genderrelevanz erkennen lässt.	x					
	21	Entwurf einer Verordnung zum Schutz vor Neuinfektionen mit dem Coronavirus SARS-CoV-2; hier: § 22a Betretungsverbot für Ein- und Rückreisende.	735/20	Die Regelung hat gleichermaßen Auswirkungen auf Frauen und Männer, so dass gleichstellungspolitische Aspekte nicht berührt sind.	x					
	22	"EU-Asylpolitik: Mehr Entscheidungsbefugnisse für Länder und Kommunen schaffen"	736/20	Die Genderauswirkungen betreffen Frauen mehr als Männer, da diese als Alleinerziehende oder Schwangere, sowie als Opfer von Vergewaltigungen und sexueller Gewalt, einen spezifisch erhöhten Anteil an der Gesamtgruppe haben. Zahlenmaterial liegt hierzu nicht vor, da Deutschland die EU-Aufnahme-Richtlinie noch nicht in nationales Recht umgesetzt hat.	x					
	23	Anlassbezogene Kontrollen in Pflegeheimen des Landes Bremen		Der Anteil der Frauen an den pflegebedürftigen Menschen, die in stationären Pflegeeinrichtungen leben, beträgt laut Pflegestatistik 2017 im Land Bremen rund 69 %. Die Pflege an Frauen wird danach weit öfter anlassbezogen kontrolliert.	x					
	24	"Ausstattung von Lehrkräften im Land Bremen mit iPads"		Die Ausstattung von Lehrkräften und Schüler*innen wendet sich an Menschen aller Geschlechter in gleichem Maße. Eine verstärkte Nutzung digitaler Lernformate kann mögliche geschlechtsspezifische Benachteiligungen im Präsenzunterricht ausgleichen helfen.			x			
	25	"Projekt "Kids in die Bäder" ein Erfolgsmodell?"		Keine finanziellen, personalwirtschaftlichen oder genderbezogenen Auswirkungen durch die Beantwortung dieser Anfrage.					x	
	26	"Warum bleibt das Huchtinger Schwimmbad für den allgemeinen Publikumsbetrieb geschlossen?"		Frauen und Männer, Mädchen und Jungen besuchen gleichermaßen die Bremer Bäder. Eine dezidierte Erfassung der Besuchenden erfolgt nicht.			x			
	27	"Einschränkungen bei der Nutzung der Sportstätten der Universität Bremen"		Gender-spezifische Auswirkungen ergeben sich nicht.			x			
	28	"Öffnung der Mensen an den Bremer Hochschulen"		Gender-spezifische Auswirkungen ergeben sich nicht.			x			
	29	"Gender Pay Gap im Gesundheitsressort Land Bremen"		Entsprechend der zuvor stehenden Antwort des Senats wurden in den Gesundheitsämtern Bremen und Bremerhaven im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie mehr Frauen als Männer eingestellt. Die Frauenquote der Neueinstellungen im Gesundheitsamt Bremen beträgt 56,2 % und im Gesundheitsamt des Mairiestrats Bremerhavens 52,4 %.	x					
	30	"Quarantäne für Bewohnerinnen und Bewohner von Pflegeeinrichtungen"		In Pflegeheimen sind überwiegend Frauen beschäftigt.			x			
	31	"Wie verläuft die Umsetzung des Masernschutzgesetzes in Bremen?"		In Schulen und Kindertagesstätten und Krankenhäusern sind überwiegend Frauen beschäftigt.			x			
	32	"Kostenpflichtige Streaming-Dienste - ein Beitrag zur Unterstützung der Kulturschaffenden in Zeiten der Pandemie?"		Es liegen keine Informationen dafür vor, dass Gender-Relevanz gegeben sein könnte, da der Bericht gleichermaßen alle Menschen betrifft.			x			
	33	"Wie kann die persönliche Beratung im Jobcenter wieder gewährleistet werden?"		Die Beantwortung der Anfrage für die Fragestellung hat keine unmittelbare Genderrelevanz. Die darin beschriebene Problematik betrifft Männer und Frauen gleichermaßen.	x					
	34	Änderung des § 2 Absatz 5 Sechzehnte Verordnung zum Schutz vor Neuinfektionen mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 (Sechzehnte Coronaverordnung) – Öffnung von § 2 Abs. 5 Coronaverordnung für weitere Veranstaltungen"		Die Änderung der Sechzehnten Coronaverordnung hat keine finanziellen, personalwirtschaftlichen oder genderspezifischen Auswirkungen.	x					
	35	Städtepartnerschaften im Zeichen von Unterdrückung der LGBTQ-Community		Von den Regelungen sind Männer, Frauen und drittes Geschlecht gleichermaßen betroffen.				x		x
	36	Vorträge der Senatskanzlei								
	37	"Ist professioneller Sport mit Zuschauern auch in Bremen bald wieder realistisch?"		Die Beantwortung der Anfrage für die Fragestellung hat keine unmittelbare Genderrelevanz. Die darin beschriebene Problematik betrifft Männer und Frauen gleichermaßen.					x	
	38	"Verkehrssicherheit am Vegesacker Bahnhof"		Keine finanziellen, personalwirtschaftlichen oder genderrelevanten Auswirkungen.			x	x		
22.09.2020										
	1	Beschlüsse der Sitzungen der Bremischen Bürgerschaft vom 15. - 17.09.2020								
	2	Vorhabenbezogener Bebauungsplan 150 (mit Vorhaben- und Erschließungsplan) für die Errichtung einer Kindertagesstätte in Bremen-Obervielend, westlich der Hans-Hackmack-Straße, nördlich der Felix-von Eckard-Straße nd östlich des Gymnasiums Links der Weser (Bearbeitungsstand: 15.07.2020)	737/20	Durch die Versteigerung von Kinderbetreuungsplätzen wird das Neubauvorhaben ein Angebot für Familien, d.h. für alle Geschlechter zur Verfügung stellen. Durch das Vorhaben sind daher grundsätzlich keine genderspezifischen Auswirkungen zu erwarten.					x	
	3	"Jakobshaus - Wie ist der aktuelle Stand?"	738/20	Von den in den Antworten zu dieser Anfrage genannten Maßnahmen und Konzepten sind alle Geschlechter direkt und indirekt gleichermaßen betroffen.			x			x
	4	"Entwurf eines Bremischen Gesetzes über die Vollstreckung durch die landesunmittelbaren gesetzlichen Krankenkassen"	739/20	Personalwirtschaftliche oder geschlechtsspezifische Auswirkungen sind durch den Gesetzesentwurf nicht zu erwarten. Insbesondere ist der bisherige Personalbestand der AOK Bremen/ Bremerhaven nicht unmittelbar durch den Gesetzesentwurf berührt.	x					
	5	"Kostenpflichtige Streaming-Dienste - ein Beitrag zur Unterstützung der Kulturschaffenden in Zeiten der Pandemie?"	740/20	Es liegen keine Informationen dafür vor, dass Gender-Relevanz gegeben sein könnte, da der Bericht gleichermaßen alle Menschen betrifft.			x			

ZGF-Auswertungstabelle Genderprüfungen

Datum Senatsitzung	TOP	Thema	Drs.	Wortlaut GP	GP gut	GP un-präzise	GP formelhaft	GP inhaltl. wider-sprüchl.	GP falsch	GP fehler
	6	"Entwurf eines Gesetzes zur Änderung reise- und umzugskostenrechtlicher Vorschriften"	741/20	Der Wegfall der Kostenerstattung der Flugzeugnutzung bei Inlandsdienstreisen in § 4 BremRG-E und ggf. damit verbundene längere Dienstreisen kann für teilzeitbeschäftigte Personen andere Auswirkungen auf die Lebenssituation haben als für Vollzeitbeschäftigte. Da der Anteil an Frauen in Teilzeit sowohl in der Kernverwaltung (85, 4 % lt. Personalbericht 2019) als auch in den Ausgliederungen (80,3 % lt. Personalbericht 2019) deutlich höher ist als der Anteil der Männer in Teilzeit, hat diese Situation stärkere Auswirkungen auf die Lebenssituation von Frauen.	x					
	7	Vorlage für die Sitzung des Senats am 22.09.2020 "Lütte Sail 2021"	742/20	Die Gender-Aspekte wurden geprüft. Es liegen keine spezifischen Daten bzw. Informationen vor, dass eine Gleichstellungsrelevanz gegeben sein könnte.	x					
	8	"Entwurf eines Bremischen Ausführungsgesetzes zu § 30 Abs. 2 des Infektionsschutzgesetzes"	743/20	Der Entwurf hat keine finanziellen oder personalwirtschaftlichen Auswirkungen. Es betrifft in gleicher Weise Frauen und Männer.			x			
	9	"Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über Hilfen und Schutzmaßnahmen bei psychischen Krankheiten"	744/20	Der Entwurf hat keine finanziellen oder personalwirtschaftlichen Auswirkungen. Er betrifft Männer und Frauen in gleicher Weise.			x			
	10	"Finanzierung der Übertragung von Beiratsitzungen via Live-Stream" "Antrag Bremen-Fonds"	745/20	Die anvisierten Maßnahmen haben geschlechterspezifische Wirkungen. Da aktuell immer noch mehr Frauen als Männern die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen obliegt, können diese besonders vom Angebot der Live-Übertragungen profitieren, wo ansonsten keine Teilnahme an Präsenzsitzungen möglich wären.	x					
	11	"Personalbericht 2020" "Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes mit den Daten des Jahres 2018"	746/20	Der Bericht bezieht sich auf genderbezogene Fragestellungen.			x			
	12	"Förderung der Binnenschifffahrt - Auflösung der finanziellen Disparität aus den Verwaltungsabkommen zwischen dem Bund und Bremen zur Mittelweseranpassung"	747/20	Von diesem Vorhaben zur Auflösung der finanziellen Disparität aus den Verwaltungsabkommen zur Mittelweseranpassung zwischen dem Bund und Bremen sind Frauen und Männer gleichermaßen betroffen, so dass keine spezifische Gender-Relevanz gegeben ist.	x					
	13	"Bündelung der Verantwortung für alle bremischen Seehäfen bei Land"	748/20	Eine mögliche Bündelung der Verantwortung für alle bremischen Seehäfen bei Land betrifft organisatorische Grundsatzfragen, die auf alle Geschlechter gleichermaßen wirken und deshalb keine geschlechterspezifische Wirkung entfalten.	x					
	14	"Kompensation coronabedingter Einnahmeausfälle und zusätzlich erforderlicher Ausgaben beim Studierendenwerk Bremen sowie Kompensation des Ausfalls der Langzeitstudiengebühren bei den Hochschulen im Land Bremen"	749/20	Die Geschlechtergerechtigkeit ist nicht betroffen.			x			
	15	"Gewährleistung des hybriden Wintersemesters 2020/21 und strategische Weiterentwicklung der Digitalisierung an den bremischen Hochschulen"	750/20							x
	16	EFRE-Programm Land Bremen 2014-2020 Förderung des Zukunftskonzepts Betriebsfestigkeit Rotoblätter des Fraunhofer Instituts für Windenergie und Energiesystemtechnik in Bremerhaven (IWES) Hier: Mehrkosten Bauphase	751/20	Basierend auf Artikel 7 der Verordnung (EU) Nr. 1303/2013 zu den Europäischen Struktur- und Investitionsfonds, die auch den EFRE-Fonds umfasst, ist auch im Operationellen Pro-gramm Bremen für die EFRE-Förderung 2014-2020 die Gleichstellung von Männern und Frauen als Querschnittsziel festgehalten. So sind beispielsweise die Zuwendungsempfänger im Innovationsbereich angehalten, bei gleicher Eignung Frauen bevorzugt einzustellen, um den unterdurchschnittlichen Anteil von Frauen in Wissenschaft und FuE zu erhöhen. Jedes zur Förderung ausgewählte Vorhaben unterliegt einem Monitoring hinsichtlich des Querschnittsziels Gleichstellung von Männern und Frauen. Gleichzeitig wird im Monitoring bei der Erhebung der durch das Projekt entstandenen Arbeitsplätze auch das Geschlecht der Arbeitskräfte dokumentiert. Das Fraunhofer IWES verfügt als anwendungsnahe FuE-Einrichtung über ausgearbeitete Genderstrategien. Als Fraunhofer Institut verfolgt das IWES das Ziel der Fraunhofer-Gesellschaft, den Frauenanteil in der angewandten Forschung zu erhöhen. Einen Schwerpunkt setzt die Fraunhofer-Gemeinschaft dabei auf die Work-Life-Balance und das Diversity Management. Neben Frauenfördernden Instrumenten unterstützt Fraunhofer die Kinderbetreuung und eine aktive Vaterschaft.	x					x
	17	Kostensteigerung bei der Anbindung des Überseehafengebietes in Bremerhaven an die BAB A27 (Ausbau der Cierbourger Straße)	752/20	Die Baumaßnahme selbst hat keine personalwirtschaftlichen und gleichstellungspolitischen Auswirkungen. [...] Da hier keine Neu- bzw. Umbesetzung erfolgt, sind Gleichstellungsaspekte nicht betroffen. Weiterhin kann der Tunnel unabhängig vom Geschlecht der Nutzenden befahren werden.						
	18	"Kompensation der coronabedingt gesunkenen Arbeitsentgelte von WfbM-Beschäftigten aus Mitteln der Ausgleichsabgabe"	753/20	In den Werkstätten für behinderte Menschen sind sowohl Frauen, Männer als auch Menschen, die sich keinem Geschlecht zugehörig fühlen, beschäftigt. Sie alle profitieren von der Kompensation der Entgeltausfälle. Anhaltspunkte für verdeckte Benachteiligungen, Beteiligungsdefizite oder die Verstärkung tradierter Rollenmuster ergeben sich daher nicht.	x					
	19	"Neufassung der Vorschrift zur Erhebung von personenbezogenen Daten zur Kontaktnachverfolgung nach § 8 der Coronaverordnung"	754/20	Die Änderung der Rechtsverordnung hat keine finanziellen oder genderbezogenen Auswirkungen.			x			
	20	"Aufgaben und Tätigkeiten von Hausmeistern an Schulen im Land Bremen"	755/20	Von den in den Antworten zu dieser Anfrage genannten Sachverhalte sind alle Geschlechter direkt und indirekt gleichermaßen betroffen.			x			
	21	"Wie ist der Planungsstand für ein Auszubildenden-Wohnheim im Land Bremen?"	756/20	Maßnahmen des Senats zur Förderung von Auszubildenden zielen grundsätzlich auf Frauen und Männer gleichermaßen.	x					
	22	Zwischennutzungen in Bremen und Bremerhaven verlässlich gestalten	757/20	Es werden Antworten gegeben, die geschlechtsneutral sind. Die Informationen des Berichts richten sich an alle Bevölkerungsgruppen.	x					
	23	"Neubau Kinder- und Familienzentrum Marienwerder Straße" Hier: Bau- und Kostenplanung	758/20	Kinder jeglichen Geschlechts haben einen Rechtsanspruch auf frühkindliche Förderung bzw. auf Erziehung, Bildung und Betreuung. Die in dieser Vorlage dargestellte Baumaßnahme kommt Jungen und Mädchen grundsätzlich gleichermaßen zugute. Genderaspekte werden im Rahmen der weiteren Planungen geprüft und berücksichtigt. Durch ein Angebot zur Tagesbetreuung von Kindern wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert. Die Erwerbstätigkeit beider Elternteile oder des alleinerziehenden Elternteils wird erleichtert.	x					
	24	"Neubau Kinder- und Familienzentrum Alter Heerweg 35-37" Hier: Bau- und Kostenplanung	759/20	Kinder jeglichen Geschlechts haben einen Rechtsanspruch auf frühkindliche Förderung bzw. auf Erziehung, Bildung und Betreuung. Die in dieser Vorlage dargestellte Baumaßnahme kommt Jungen und Mädchen grundsätzlich gleichermaßen zugute. Genderaspekte werden im Rahmen der weiteren Planungen geprüft und berücksichtigt. Durch ein Angebot zur Tagesbetreuung von Kindern wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert. Die Erwerbstätigkeit beider Elternteile oder des alleinerziehenden Elternteils wird erleichtert.	x					
	25	"Erste Verordnung zur Änderung der Kostenverordnung der Wissenschaftsverwaltung"	760/20	Es liegen keine Anhaltspunkte dafür vor, dass Frauen und Männer in unterschiedlicher Weise von den Kostenerhöhungen betroffen wären und damit eine Gleichstellungsrelevanz gegeben sein könnte.	x					
	26	Ausbildungsgesellschaft Bremen mbH (ABIG)		Der Anteil junger Männer und junger Frauen in den Maßnahmen soll gemäß dem jeweiligen Anteil der im Juni 2020 von der Agentur für Arbeit erfassten unversorgten jungen Männer und jungen Frauen in Bremen bei 61 % Männern und 39 % Frauen liegen. Zudem soll eine stereotypensensible Berufsorientierung und Vermittlung sowie Besetzung der Stellen erfolgen. Es sollen Anstrengungen unternommen werden, diejenigen jungen Frauen zu erreichen, die bei der Agentur für Arbeit nicht gemeldet sind.	x					
	27	"Finanzielle Unterstützung der Veranstaltung Freipaak aus Mitteln des Bremen Fonds"		Die mit der Veranstaltung Freipaak geschaffenen Angebote und Maßnahmen werden Frauen, Männer und insbesondere auch Familien ansprechen.	x					
29.09.2021	1	Sonstiges Sondervermögen Überseestadt (SVÜ); Einmalige Aussetzung der turnusmäßigen Erbbauzins-Anpassung im Jahr 2020	761/20	Die Erbpachtzinsen stellen Einnahmen für Bremen dar, die keine spezifische Genderrelevanz darstellen.	x					
	2	Sanierungsbericht der Freien Hansestadt Bremen vom September 2020	762/20	Genderaspekte werden durch diese Berichterstattung nicht berührt.			x			

ZGF-Auswertungstabelle Genderprüfungen

Datum Senatsitzung	TOP	Thema	Drs.	Wortlaut GP	GP gut	GP un-präzise	GP formelhaft	GP inhaltl. wider-sprüchl.	GP falsch	GP fehlt
	3	Verwaltungsvereinbarung Finanzhilfen des Bundes für das Investitionsprogramm zum beschleunigten Infrastrukturausbau der Ganztagsbetreuung für Grundschul Kinder	763/20	Personenwirtschaftliche Auswirkungen sowie geschlechtsspezifische Wirkungen sind mit der Umsetzung der Maßnahme nicht verbunden					x	
	4	Verordnung zur Änderung der Verordnung zur Ausführung des Waffengesetzes	764/20	Die Änderung der Rechtsverordnung hat keine finanziellen oder genderbezogenen Auswirkungen.		x				
	5	„Personalbericht 2020“ „Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes mit den Daten des Jahres 2018“	765/20	Der Bericht bezieht sich auf genderbezogene Fragestellungen.		x				
	6	Wie steht es um die Inklusion an Bremer Bildungseinrichtungen?	766/20	Die dargestellten Sachverhalte beziehen sich im Grundsatz auf alle Geschlechter gleichermaßen. Dem Leitbild einer inklusiven Schule folgend orientieren sich Inklusionsprozess und inklusiver Unterricht an den jeweiligen spezifischen, auch geschlechtsbezogenen Bedürfnissen und Anforderungen der Schüler*innen.	x					
	7	Erste Verordnung zur Änderung der Kostenverordnung der Bildungsverwaltung	767/20	Frauen und Männer sind gleichermaßen von den Kostenerhöhungen betroffen.	x					
	8	Mehrbedarfe aufgrund der Covid 19-Pandemie im Innenressort (2020) Anmeldung auf den Bremen-Fonds		Genderbezogene Auswirkungen werden je Maßnahmen in den beigefügten Antragsformularen dargestellt.		x	x			
06.10.2020										
	1	Ungeeignet für GP								
	2	EFRE-Programm 2014–2020 Sonstiges Sondervermögen Überseestadt Weitere Qualifizierung Waller Sand und Molenturmareal	768/20	Im Rahmen des Projektes Waller Sand wurden die unterschiedlichen Auswirkungen von Planungen auf Frauen und Männer als öffentlicher Belang berücksichtigt. Durch die Zielstellungen des Projektes für eine verbesserte räumliche und funktionale Verknüpfung von Stadtbereichen, die verbesserte Anbindung von Fluss-, Freizeit- und Naherholungslagen an umgebende Ortsteile, die Impulswirkung für den Stadtteil Gröpelingen sowie die Erhöhung der Nutzungsvielfalt und -qualität des Wohnumfeldes ist eine grundsätzlich positive geschlechtergerechte Stadtentwicklung zu erwarten. Zudem wurden auch auf der konkreten Planungs- und Umsetzungsebene der beiden o.g. Projekte die unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten, Belange und Interessen von Frauen und Männern berücksichtigt, z.B. im Rahmen der durchgeführten Wettbewerbs-, Bürger- und Öffentlichkeitsbeteiligungsverfahren. So wurde am 1. Dezember 2015 eine Planungsworkstatt zur Beteiligung der Bürgerinnen und Bürger sowie der Anrainer und der Investoren der Hafenkante durchgeführt. Mit dem nunmehr umgesetzten Waller Sand wird – insbesondere mit dem Uferweg – der barrierefreie Zugang zum Wasser in den Fokus gestellt. Die weitere Qualifizierung des Waller Sand sowie des Molenturmareals und hier insbesondere die Anbindung des barrierefreien Uferwegs an die Überseepromenade setzen diese Strategie fort.	x					
	3	Bremen-Fonds -Verfahren zum Umgang mit Covid-19 bedingten Auswirkungen auf bremische öffentliche Unternehmen im Jahr 2020	769/20	Genderaspekte müssen im Rahmen der Antragstellung auf Mittel aus dem Bremen-Fonds berücksichtigt werden.	x					
	4	Auffangtopf Land und Stadtgemeinde Bremen hier: Vorschlag zur Mittelverwendung 2020 und 2021	770/20	Die Vorlage hat keine Auswirkungen auf die Geschlechter.		x				
	5	„Verbot von Reichs- und Reichskriegsflaggen“	771/20	Die Beantwortung der Anfrage hat keine finanziellen, personenwirtschaftlichen und genderspezifischen Auswirkungen.		x				
	6	„Bekanntmachung nach § 7 des Bremischen Rechtsbereinigungsgesetzes über die Änderung der Geschäftsverteilung des Senats“	772/20	Die Vorlage hat keine Auswirkungen auf die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern.		x				
	7	Stand der Planungen für den Neubau des Ausstellungsbereiches „Extremwetter“ im Klimahaus Bremerhaven	773/20	Genderspezifische Auswirkungen ergeben sich nicht.		x				
	8	Institutionelle Förderung und Mehrbedarfe der Innenstadt- und Stadtteilinitiativen in der Stadt Bremen ab 2021 (teilweise EFRE 2014-2020) sowie öffentliche Förderung weiterer Initiativen	774/20	Die Gender-Aspekte wurden hinsichtlich der Aktivitäten der City- und Stadtteilinitiativen geprüft. Es liegen keine spezifischen Informationen vor, die auf eine Genderrelevanz hinsichtlich der Veranstaltungen und Marketingaktivitäten sowie der sonstigen Tätigkeit der Initiativen hinweisen. Die Veranstaltungen richten sich gleichermaßen an alle Geschlechter. Von den acht Institutionen werden fünf durch Geschäftsführerinnen (Cityinitiative, Kultur Vor Ort, Neustadt Stadtteilmanagement, Stadtteilmarketing Hemelingen, Quartiersmanagement Das Viertel) geführt, Frauen sind überdies in leitenden Positionen der jeweiligen Vorstände tätig bei Gröpelingen Marketing, Neustadt Stadtteilmanagement, den Findorffer Geschäftsleuten und Aktiv für Osterholz. In sämtlichen Vorständen sind Frauen vertreten.	x					
	9	Entwurf eines Gesetzes zur Änderung reise- und umzugskostenrechtlicher Vorschriften	775/20	Die Begrenzung der Kostenersatzung der Flugzeugnutzung bei Dienstreisen in § 4 BremRKG-E und ggf. damit verbundene längere Dienstreisen kann für teilzeitbeschäftigte Personen andere Auswirkungen auf die Lebenssituation haben als für Vollzeitbeschäftigte. Da der Anteil an Frauen in Teilzeit sowohl in der Kernverwaltung (85,4 % lt. Personalbericht 2019) als auch in den Ausgliederungen (80,3 % lt. Personalbericht 2019) deutlich höher ist als der Anteil der Männer in Teilzeit, hat diese Regelung stärkere Auswirkungen auf die Lebenssituation von Frauen. Die übrigen Regelungen des Gesetzentwurfs haben keine geschlechterrelevanten Auswirkungen.	x					
	10	Rücknahme von Erholungsurlaub bei ärztlich oder behördlich angeordneter Quarantäne	776/20	Frauen und Männer sind gleichermaßen von den Auswirkungen des Beschlusses betroffen.		x				
	11	Entwurf einer Verordnung zur Änderung besoldungsrechtlicher Vorschriften	777/20	Gender-Prüfung: Zu Artikel 1: Die Rechtsänderung hat keine geschlechterrelevante Auswirkung. Zu Artikel 2: Von der Neuregelung der Erschweren Zulage für Beamtinnen und Beamte des Landesamtes für Verfassungsschutz sind mehrheitlich Männer betroffen.	x					
	12	Sicherstellung der Rechtspflege in Zeiten der Corona Pandemie	778/20	Von den Maßnahmen sind Frauen und Männer gleichermaßen betroffen, wobei in den Gerichten und der Staatsanwaltschaft zu ca. 67 % Frauen arbeiten, so dass diese in einem größeren Maße von den Schutzmaßnahmen betroffen sind. In der Strafrechtspflege sind die Angeklagten ganz überwiegend männlich. Dieses gilt insoweit auch für die Geschlechterverteilung bei Insassen in der JVA, hier sind die Bediensteten gleichfalls überwiegend Männer. In der Vergangenheit waren eher Männer überschuldet, soweit der Shutdown ursächlich für eine Verringerung des Arbeitseinkommens und damit einhergehend mit einer Überschuldung ist, können hiervon überwiegend Frauen betroffen sein, da vorwiegend Bereiche mit einer hohen Frauen-erwerbsquote (beispielsweise Einzelhandel, Gastronomie) Gegenstand von angeordneten Ein-schränkungen waren und sind.	x					
	13	Ungeeignet für GP								
	14	„Prozess zur Einführung einer Ausbildungsplatzabgabe“	779/20	Die Einführung einer Ausbildungsplatzabgabe betrifft zuerst die Betriebe im Land Bremen, wodurch langfristig sowohl weibliche als auch männliche Auszubildende sowie Ausbildungsinteressierte unterstützt werden könnten.	x					
	15	„Thema „Koloniales Erbe“ in den Bildungsplänen der Bremer Schulen“	780/20	Die dargestellten Möglichkeiten zur Auseinandersetzung mit dem kolonialen Erbe sind geeignet, die Sensibilität von Schüler*innen, Lehrer*innen und anderen Beteiligten auch im Hinblick auf die Geschlechtergerechtigkeit zu schärfen.	x					
	16	Bremen-Fonds zur Bewältigung der Folgen der Corona-Pandemie: Ergebnisse der externen Gutachten	781/20	Genderspezifische Auswirkungen werden im Gutachten berücksichtigt und sollen darüber hinaus durch ein ergänzendes Gender-Panel (am 12.10.2020 vorgesehen) weiter präzisiert werden.	x					
	17	„Mindestlohn bei den Botendiensten“	782/20	Genderspezifische Auswirkungen ergeben sich nicht.			x			

ZGF-Auswertungstabelle Genderprüfungen

Datum Senatsitzung	TOP	Thema	Drs.	Wortlaut GP	GP gut	GP un-präzise	GP formelhaft	GP inhaltl. wider-sprüchlich	GP falsch	GP fehlt
	17	Maßnahmen zur Bekämpfung des Infektionsgeschehens in den Schulen im Land Bremen		Die möglichst uneingeschränkte Gewährleistung des Unterrichts und der Betreuung in Schulen leistet einen unmittelbaren Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und dient darüber hinaus wichtigen sozialpolitischen Zielsetzungen. Hiervon sind Kinder von Alleinerziehenden in besonderem Maße betroffen. Aus diesem Grund sind Frauen, insbesondere alleinerziehende, von den beschriebenen Planungen und Maßnahmen besonders betroffen.	x					
20.10.2020	1	Kanalenerneuerung und Straßenbefestigung Klußmannstraße 1-3 in Bremerhaven	800/20	Spezifische Gender-Aspekte sind nicht betroffen. Von den Sanierungs- und Erneuerungsarbeiten profitieren alle Geschlechter gleichermaßen.	x					
	2	„Atomtransporte durch das Land Bremen seit dem 1. Oktober 2016“	801/20	Geschlechtsspezifische Auswirkungen sind nicht absehbar.			x			
	3	Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Bremischen Gesetzes über die Vollstreckung von Geldforderungen im Verwaltungswege	802/20	Personalwirtschaftliche Auswirkungen oder geschlechtsspezifische Wirkungen sind durch die Änderungen nicht zu erwarten.			x			
	4	Bekanntmachung nach § 7 des Bremischen Rechtsbereinigungsgesetzes über die Änderung der Geschäftsverteilung des Senats	803/20	Die Vorlage hat keine Auswirkungen auf die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern.			x			
	5	Erfolgreiche systematische EU-Förderprogrammstrategie auch auf Förderprogramme des Bundes und der Zivilgesellschaft übertragen	804/20	Keine finanziellen, personalwirtschaftlichen oder geschlechterbezogenen Auswirkungen.			x			
	6	Neubau der Kaje 82 im Fischereihafen II in Bremerhaven - Sondervermögen Fischereihafen	805/20	Die geplanten Infrastrukturmaßnahmen stehen in Verbindung mit einer Unternehmensansiedlung und der Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze, was allen Geschlechtern zugutekommt. Eine spezifische Genderrelevanz besteht nicht.	x					
	7	Neupositionierung der Bremischen Wohnungspolitik Stadtentwicklungsplan Wohnen 2030 (STEP Wohnen) - Gesamtstädtische Handlungskonzeption	806/20	Die mit dem STEP Wohnen verfolgten Ziele entsprechen den Anforderungen des Gender Mainstreamings. Das im Zielsystem formulierte Oberziel „Lebenswert – Bremen als attraktiver Wohnstandort für alle“ trägt den Anspruch an einen diskriminierungsfreien Zugang zum Wohnungsmarkt im Titel. Durch das Vorhaben des STEP Wohnen sind somit grundsätzlich keine geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu erwarten. Die mit dem STEP Wohnen verbundenen Ziele lassen alle Geschlechter gleichermaßen profitieren.				x		
	8	Aufhebung der Verordnung über den Verwaltungskostenbeitrag nach dem Bremischen Hochschulgesezt zum Sommersemester 2021	807/20	Beide Geschlechter profitieren von einer Absenkung des Verwaltungskostenbeitrages in gleichem Maße.	x					
	9	„E-Sport offiziell als Sportart anerkennen“	808/20	Mit der Beantwortung der Kleinen Anfrage werden keine genderrelevanten Aspekte berührt. Grundsätzlich ist jedoch anzumerken, dass E-Sport vorrangig von männlichen Jugendlichen und Männern ausgeübt wird.						
	10	Entwurf eines Ortsgesetzes zur Änderung der Nutzungs- und Gebührenordnung für Übergangswohneneinrichtungen der Stadtgemeinde Bremen	809/20	Der Entwurf eines Ortsgesetzes hat keine geschlechtsspezifischen Auswirkungen, da Zu-wanderinnen und Zuwanderer von der Gebührenanhebung gleichermaßen betroffen sind.	x					
	11	Novellierung des Bremischen Krankenhausgesetzes	810/20	Frauen und Männer sind in gleicher Weise betroffen.			x			
	12	„Verpflegungskosten in den Bildungseinrichtungen der Stadt Bremen“	811/20	Von den in den Antworten zu dieser Anfrage genannten Sachverhalten sind alle Geschlechter im Grundsatz gleichermaßen betroffen. Die Mittagessenversorgung ist Teil ganztägiger Bildungs- und Betreuungsangebote und leistet in diesem Zusammenhang einen wesentlichen Beitrag bei dem Bestreben zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der insbesondere Alleinerziehenden und damit verstärkt Frauen zu Gute kommt.	x					
	13	Bremen-Fonds: Mehrbedarfe der Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz zur Bewältigung der Pandemiefolgen für suchtmittelabhängige Menschen	812/20	Frauen und Männer sind von den Maßnahmen gleichermaßen betroffen, wobei sie von Suchtmittelmissbrauch unterschiedlich betroffen sind: Männer haben in der Regel mehr Konsumprobleme im Bereich Alkohol, Drogen und Glücksspiel, Frauen beim Konsum von Medikamenten. Bei der konkreten Umsetzung der Maßnahmen werden Gender – Aspekte konsequent berücksichtigt.	x					
	14	Bremisches Gesetz zur Förderung von kleinsten, kleinen und mittleren Unternehmen (Mittelstandsförderungsgesetz)	813/20	Das MFG ist geschlechtsneutral aufgestellt und die Zielsetzung ist insbesondere an den Belangen der kleinsten, kleinen und mittleren Unternehmen ausgerichtet. In der Ausgestaltung des Gesetzes achtet der Senat auf eine geschlechtergerechte Umsetzung.	x					
	15	Beschäftigungspolitisches Aktionsprogramm (BAP): Fortsetzung ab 2021	814/20	Planung, Umsetzung und Steuerung der ESF-Mittel erfolgt seit Jahren gemäß der Gender Mainstreaming-Strategie und im Rahmen des ESF-Querschnittsziels Chancengleichheit für Frauen und Männer am Arbeitsmarkt. Die Fortschreibung der geschlechtsspezifischen Zielwerte ist in Anlage 4 detailliert dargestellt. Die zusätzlichen Landesmittel zur Förderung von Alleinerziehenden in Höhe von 1,05 Mio. € für '20/'21 dienen der Verstärkung der Förderungen für allein-erziehende Menschen.	x					
	16	„Betrieb von Photovoltaik-Anlagen nach Ende der EEG-Förderung“	815/20	Keine genderspezifischen Auswirkungen.			x			
	17	„Umsetzung des Messstellenbetriebesgesetzes im Land Bremen“	816/20	Die Beantwortung der Anfrage hat keine finanziellen, personalwirtschaftlichen und genderspezifischen Auswirkungen.					x	
	18	Förderung der Veranstaltungswirtschaft im Land Bremen zur Milderung der coronabedingten Einnahmeausfälle Hier: Förderprogramm Veranstaltung	817/20	Sowohl Frauen als auch Männer profitieren von dem Förderprogramm.			x			
	19	Förderung der Veranstaltungswirtschaft im Land Bremen zur Milderung der coronabedingten Einnahmeausfälle Hier: Förderprogramm Veranstaltung	818/20	Im Bereich des Social Entrepreneurship (SE) sind alle Geschlechter beteiligt, wobei von einem hohen Anteil von Frauen auszugehen ist (Fn: Laut des Deutschen Social Entrepreneurship Monitor 2019 werden ganze 46% der Social Startups in Deutschland von Frauen gegründet.) Die Unterstützung soll allen Geschlechtern gleichberechtigt und ausgewogen zugänglich gemacht werden, d.h. dass Frauen entsprechend ihrem festgestellten Anteil an SE-Unternehmen, SE-Genossenschaften sowie SE-Gründungsvorhaben gefördert werden.	x					
	20	Förderung der Solidarischen Wirtschaft, Genossenschaften und Social Entrepreneurship	819/20	Die dargestellten Sachverhalte beziehen sich grundsätzlich auf Lehrkräfte aller Geschlechter gleichermaßen.	x					
	21	Personalsituation der Schulen des Landes Bremen“		Die dargestellten Sachverhalte beziehen sich grundsätzlich auf Lehrkräfte aller Geschlechter gleichermaßen			x			
	22	Übernahme der Schirmherrschaft durch Frau Senatorin Dr. Claudia Bogedan über den „Sozialen Tag“ der Organisation „Schüler Helfen Leben“ am 10. Juni 2021								
	23	Übernahme der Schirmherrschaft durch Frau Senatorin Claudia Bernhard die über Veranstaltung „Lesenfrühlingstreff Pflingsten 2021“ vom 21. Mai bis zum 24. Mai 2021								
	24	Bremen-Fonds zur Bewältigung der Folgen der Corona-Pandemie: Ergebnisse der externen Gutachten								
	25	Zusatz-Verwaltungsvereinbarung „Administration“ Zum DigitalPakt Schule 2019 bis 2024		Mit der Unterzeichnung der Zusatzvereinbarung sind keine unmittelbaren genderrelevanten Auswirkungen verbunden. Zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht absehbar, ob aus der Zusatzvereinbarung „Administration“ personalwirtschaftliche entstehen werden.	x					
27.10.2021	1	Beschaffungen von Fahrzeugen bei der Feuerwehr Bremen: Fortschreibung des Beschaffungskonzpts unter Berücksichtigung von Fahrzeugleasing	820/20	Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern ergeben sich durch die geplante Maßnahme nicht.			x			
	2	Anlage eines Kolumbariums in der St. Elisabeth Kirche in Hastedt durch die Katholische Probsteigemeinde St. Johann Friedhofsrechtliche Genehmigung des Senats	821/20	Abgesehen von der allgemeinen Konkurrenz mit dem kommunalen Bestattungswesen und dessen Finanzierung sind keine personalwirtschaftlichen, genderbezogenen oder finanziellen Auswirkungen durch die Entscheidung zu erwarten.	x					
	3	Abfallwischenslager auf der Mülldeponie "Grauer Wall"	822/20	Genderspezifische Belange sind nicht erkennbar.			x			
	4	Vom Bauantrag zur Bauereignung in Bremen	823/20	Die Beantwortung der Anfrage hat keine finanziellen, personalwirtschaftlichen und genderspezifischen Auswirkungen.					x	
	5	Mehrbedarfe aufgrund der Covid-19-Pandemie im Zuständigkeitsbereich der Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport: Ankauf von Belegrechten in der Stadtgemeinde Bremen	824/20							x

ZGF-Auswertungstabelle Genderprüfungen

Datum Senatsitzung	TOP	Thema	Drs.	Wortlaut GP	GP gut	GP un-präzise	GP formelhaft	GP inhaltl. widersprüchl.	GP falsch	GP fehlt
	6	Änderung von Vorschriften über die Entsorgung von Schiffsabfällen in den Bremischen Häfen Aufhebung des Bremischen Gesetzes über Hafenauffangeinrichtungen für Schiffsabfälle und Ladungsrückstände (BremHSLG) und der Verordnung über Hafenauffangeinrichtungen und Abgaben für Schiffsabfälle und Ödungsrückstände und Erlass des Bremischen Gesetzes über Hafenauffangeinrichtungen für die Entladung von Abfällen und Schiffen (BremSAEG) zum 01. Januar 2021	825/20	Die Genderspekte wurden geprüft. Es gibt keine Hinweise darauf, dass das BremSAEG besondere geschlechtsspezifische Auswirkungen hat.	x					
	7	"Bremen.KI" Strategie Künstliche Intelligenz Startprojekt: "Bremen KI-Transfer-Zentrum" mit zwei Standorten in Bremen und Bremerhaven	826/20	In der KI-Strategie werden genderspezifische Wirkungen und zielführende Maßnahmen zu mehr Geschlechtergerechtigkeit berücksichtigt. Grundsätzlich sollen alle Projekte und Aktivitäten auf ihre Genderrelevanz geprüft und ggf. in ihrer Planung so angepasst werden, dass sie Geschlechtergerechtigkeit explizit sicherstellen. Ebenso soll dies bei der Besetzung von Stellen im Rahmen von Projekten berücksichtigt werden. Als Maßnahme sollen Projekte zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit im Rahmen öffentlicher Ausschreibungen beantragt werden. Der Frauenanteil soll durch gezielte Maßnahmen, z.B. im Rahmen des in der KI-Strategie verankerten Förderprogramms, das eine Frauenquote von 50% sicherstellt, erhöht werden.	x					
	8	Kooperation mit dem Bund zur Förderung Digitaler Souveränität - Abschluss einer Verwaltungsvereinbarung zwischen dem Bund und der Freien Hansestadt Bremen	827/20	Das Vorhaben betrifft Arbeitsplätze aller Geschlechter gleichermaßen.	x					
	9	Neupositionierung der Bremer Wohnraumförderung Genossenschaftsprogramm für die Stadtgemeinde Bremen	828/20	Die Umsetzung des neuen Genossenschaftsförderprogramms erfolgt geschlechtsneutral. Es gibt keine genderrelevanten Auswirkungen.		x				
	10	"Sollte die Bremer Polizei eine Fahrradstaffel bekommen?"	829/20	Genderspezifische Aspekte lassen sich für eine Fahrradstaffel nicht ableiten. Eine Fahrradstaffel kommt gleichermaßen für alle Geschlechter in Frage.	x					
	11	Modernisierung der passiven Netzinfrastruktur in den Dienstgebäuden	830/20	Bei der Maßnahme werden die Arbeitsplätze aller Geschlechter gleichermaßen berücksichtigt.	x					
	12	Rückbau Seute Deern	831/20							x
	13	"Wie ist die Bremer Polizei für die Nachalarmierung bei Eskalationen von Personensammlungen aufgestellt?"	832/20	Genderspezifische Auswirkungen ergeben sich nicht.		x				
	14	Neugestaltung Oeversberg - Wie geht es weiter?	833/20	Es können keine Aussagen zu der zukünftigen Nutzung durch Sportlerinnen und Sportler zum jetzigen Zeitpunkt getätigt werden.	x					
	15	Pflege sichern - Tarifbindung stärken	834/20	Genderbezogene Erkenntnisse im Sinne der Fragestellung liegen nicht vor.						x
	16	Bremer Weser-Stadion GmbH (BWS) Finanzielle Unterstützung aufgrund der coronabedingten Verluste	835/20	Die Vorlage betrifft Männer wie Frauen gleichermaßen, wobei der Anteil der Männer bei den Fußballspielen im wohninvest wasserstadion höher ist als der Anteil der Frauen.						x
	17	Betriebskostenzuschuss der Bremer Bäder GmbH im Haushaltsjahr 2020 und Entsperrung der Mittel a. Anpassung der Tarifstruktur des Haustarifvertrags an die Entgeltordnung des TVöD im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) b. Finanzieller Ausgleich für ermäßigten Eintritt 2020 für bestimmte Nutzergruppen in die Bremer Bäder	836/20	Frauen und Männer, Mädchen und Jungen besuchen gleichermaßen die Bremer Bäder. Eine dezidierte geschlechtsspezifische Aufzählung der Besucherzahlen ist nicht möglich.		x				
	18	E-Sport offiziell als Sportart anerkennen	837/20	Mit der Beantwortung der Kleinen Anfrage werden keine genderrelevanten Aspekte berührt. Grundsätzlich ist jedoch anzumerken, dass E-Sport vorrangig von männlichen Jugendlichen und Männern ausgeübt wird.	x					
	19	Bremen-Fonds: Mehrbedarfe der Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz zur Bewältigung der Pandemiefolgen für suchtmittelabhängige Menschen		Frauen und Männer sind von den Maßnahmen gleichermaßen betroffen, wobei sie von Suchtmittelmissbrauch unterschiedlich betroffen sind: Männer haben in der Regel mehr Konsumprobleme im Bereich Alkohol, Drogen und Glücksspiel, Frauen beim Konsum von Medikamenten.	x					
	20	Aufhebung des Beschlusses über die Verordnung über die Öffnung von Verkaufsstellen am 1. November 2020		Im Einzelhandel sind überwiegend Frauen beschäftigt.		x				
	21	Tarifabschluss für den öffentlichen Dienst des Bundes und der Kommunen								x
		SUMME Genderprüfung vorgesehen: 530			217	201	34	6	44	28