

***Mitteilung des Senats vom 21. Juni 2005***

***Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Konzeptes in der bremischen Verwaltung  
(Erster Zwischenbericht)***

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

Der Senat hat am 6. Mai 2003 beschlossen, der Bremischen Bürgerschaft einen Bericht über den Stand der Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Konzeptes in der bremischen Verwaltung vorzulegen.

Finanzielle Auswirkungen sind nicht zu erwarten.

**Stand der Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Prinzips  
in der bremischen Verwaltung**

**Erster Zwischenbericht**

**Juni 2005**

**Inhalt**

1. Einleitung	1
2. Rechtliche Grundlagen für das Land Bremen	2
3. Das bremische Konzept zur Umsetzung von Gender Mainstreaming	3
4. Stand der Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Prinzips in der bremischen Verwaltung	3
4.1. Pilotprojekte	3
4.2. Fortbildung und Information	5
4.3. Weitere Aktivitäten in den Ressorts	6
4.4. Geschlechtsspezifische Datenerhebung	7
4.5. Information durch die ZGF	7
5. Fazit	8
Anhang: Projektberichte	9

**1. Einleitung**

Gender Mainstreaming ist eine Strategie zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen. In der Umsetzung bedeutet das, dass bei allen Vorhaben die unterschiedlichen Lebensbedingungen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen sind, um eine tatsächliche Chancengleichheit verwirklichen zu helfen.

Die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive erhöht durch genauere Zielgruppenbestimmung die Qualität von politischen Entscheidungen und Verwaltungshandeln.

Durch eine geschlechterdifferenzierte Sichtweise sollen strukturell bedingte Ungleichheiten in den Geschlechterverhältnissen in allen Gesellschaftsbereichen sichtbar gemacht werden. Die Strategie des Gender Mainstreaming beruht auf der Erkenntnis, dass formal geschlechtsneutrale Politik häufig die traditionellen Geschlechterverhältnisse – beabsichtigt oder unbeabsichtigt – reproduziert.

Chancengleichheit bedeutet nicht nur formale Gleichstellung der Geschlechter, sondern gleiche Partizipation von Frauen und Männern im wirtschaftlichen, politischen, sozialen und kulturellen Leben. Um dieses Ziel zu erreichen, muss in allen Politikfeldern darauf hingewirkt werden, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.

Gender Mainstreaming erfordert bereits in der Planungsphase von Maßnahmen, Programmen und Gesetzen, die Geschlechterperspektive aufzunehmen, um strukturelle Benachteiligungen aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit abzubauen.

In Umsetzung der Aktionsplattform der 4. Weltfrauenkonferenz in Peking 1995 hat die Europäische Gemeinschaft aufgrund des Vertrages von Amsterdam, der 1999 in Kraft trat, den Gender-Mainstreaming-Ansatz in den Beschäftigungspolitischen Leitlinien für alle Mitgliedstaaten festgelegt. Die Bundesregierung ratifizierte den Vertrag 1999 durch einen Kabinettsbeschluss und erklärte die Gleichstellung von Frauen und Männern zum durchgängigen Leitprinzip. Durch Ergänzung der gemeinsamen Geschäftsordnung wurden alle Ressorts angehalten, den Gender-Mainstreaming-Ansatz bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesregierung zu berücksichtigen.

Eine interministerielle Arbeitsgruppe auf Abteilungsleitererebene wurde mit der Erstellung und Implementierung eines Gender-Mainstreaming-Konzeptes beauftragt.

Die Erprobung der Mainstreaming-Strategie erfolgte in Form von Modellprojekten und wurde durch das Genderkompetenzzentrum der Humboldt-Universität Berlin wissenschaftlich begleitet.

Auch auf Länderebene wurden durchgehend Beschlüsse zur Implementierung von Gender Mainstreaming gefasst und Umsetzungskonzepte entwickelt.

## **2. Rechtliche Grundlagen im Land Bremen**

Mit Beschluss vom 19. Februar 2002 hat der Senat die Grundlage für die Implementierung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes in der Bremer Landespolitik gelegt. Er forderte die Ressorts auf, die Geschlechterperspektive in ihre jeweiligen Politik- und Tätigkeitsfelder sowie in ihr praktisches Verwaltungshandeln einzubeziehen. Gleichzeitig bat er die Ressorts, in ihrem Bereich Verantwortliche für Gender Mainstreaming zu benennen. In einer aus den Ressortverantwortlichen gebildeten Steuerungsgruppe sollte unter Federführung der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF) und des Senators für Finanzen – unter Zuordnung zur Steuerungsgruppe „Neues Steuerungsmodell (NSM)/Organisation“ – ein Konzept mit Empfehlungen für die Implementierung und das Controlling des Prinzips des Gender Mainstreaming erarbeitet werden. Die Steuerungsgruppe NSM/Organisation hat nach Ende des Prozesses Neuordnung der Aufgabewahrnehmung ihre Arbeit beendet und die Funktion in die bereits bestehenden Gremien der Verwaltungsleiter/-innen sowie der Personal- und Organisationsreferentinnen/Organisationsreferenten übergeben.

Darüber hinaus wurde der Senator für Finanzen gebeten, in Zusammenarbeit mit den Ressortverantwortlichen und der ZGF ein Fortbildungskonzept zum Gender Mainstreaming für den bremischen öffentlichen Dienst zu erarbeiten, das dezentral in den Ressorts aufgegriffen werden sollte.

Des Weiteren bat der Senat alle Ressorts, zukünftig bei allen Datenerhebungen und Statistiken Daten möglichst geschlechterdifferenziert zu erheben und auszuwerten.

Die ressortübergreifende Arbeitsgruppe konstituierte sich im September 2002. Unter der Federführung der ZGF und des Senators für Finanzen erarbeitete sie ein Konzept zur Implementierung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes in der bremischen Verwaltung, das am 6. Mai 2003 vom Senat beschlossen wurde. In der Endphase der Konzeptentwicklung wurde eine externe Expertin, die bereits Erfahrung mit der Implementierung von Gender Mainstreaming auf Landesebene hatte, hinzugezogen.

### 3. Das bremische Konzept

Das Konzept zur Implementierung des Gender-Mainstreaming-Prinzips in der bremischen Verwaltung enthält Handlungsempfehlungen zu folgenden Punkten:

- Koordinierung und Steuerung der Umsetzung,
- Pilotprojekte,
- Entwicklung entsprechender Qualifizierung,
- Berichterstattung und Controlling,
- geschlechtsspezifische Datenerhebung, Auswertung und Interpretation,
- Information und Beratung,
- Finanzierung.

Die Verantwortlichkeit für die Umsetzung liegt bei den Ressorts. Die Implementierung beginnt mit einer zweijährigen Pilotphase, in der die Ressorts jeweils Modellprojekte durchführen. Parallel und begleitend zu den Pilotprojekten werden sowohl zentral durch den Senator für Finanzen und das AFZ als auch dezentral durch die einzelnen Ressorts Fortbildungsveranstaltungen zur Entwicklung des für die Anwendung des Gender-Mainstreaming-Prinzips notwendigen Methodenwissens angeboten.

Die Ressortverantwortlichen wirken darauf hin, dass innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches Daten geschlechtsspezifisch erhoben werden.

Die ressortübergreifende Arbeitsgruppe unter Federführung der ZGF und des Senators für Finanzen begleitet die Umsetzung, analysiert Stärken und Schwächen im Verfahren, entwickelt mögliche steuernde Maßnahmen und koordiniert die regelmäßige Berichterstattung.

Aufgabe der ZGF ist es, den Ressorts Informationen und Expertenwissen zur praktischen Unterstützung zur Verfügung zu stellen.

Jährlich legt der Senat der Bremischen Bürgerschaft einen Zwischenbericht über den Stand der Umsetzung vor.

Dieser Zwischenbericht liegt hiermit vor und informiert über den Stand der Pilotprojekte in den Ressorts, über Fortbildungsmaßnahmen sowie darüber hinausgehende Aktivitäten zur Implementierung von Gender Mainstreaming in der bremischen Verwaltung.

### 4. Stand der Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Konzepts in der bremischen Verwaltung

#### 4.1. Pilotprojekte

Bei der Initiierung der Pilotprojekte wurden unterschiedliche Wege eingeschlagen, was zur Folge hatte, dass in den jeweiligen Ressorts zu unterschiedlichen Zeitpunkten mit den Projekten begonnen wurde. Zum jetzigen Zeitpunkt können einige Modellprojekte als abgeschlossen betrachtet werden. Die meisten befinden sich noch in der Durchführungsphase.

Die nachfolgende Darstellung soll einen Überblick über die einzelnen Projekte innerhalb der Ressorts geben. Im Anhang befinden sich dann die ausführlichen Beschreibungen der Projektinhalte und Vorgehensweisen sowie erste Ergebnisse.

Die Pilotprojekte in der Übersicht (Stand April 2005)

Der Senator für Bildung und Wissenschaft	1. Qualitätsoffensive „Schule macht sich stark – Wege aus der Krise“, Genderaspekt in Teilbereichen (in Planung)
Der Senator für Arbeit, Frauen, Jugend, Gesundheit und Soziales	2. Integration von Genderkriterien in das Produktcontrolling (Kennzahlen) 3. Bereich Gesundheit: Genderprüfung der innovativen Arbeitszeitmodelle und der Aufstiegsfortbildung für Frauen in Krankenhäusern 4. Bereich Jugend: Genderaspekt bei Stellenbesetzung in Kindergärten mit so genannten Zweitkräften, also vor allem Männern (aus EU-Mitteln) (laufend)

	<p>5. Umsetzung der Doppelstrategie GM als integriertes Steuerungs- und Handlungskonzept der EU-geförderten Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik im Rahmen des Beschäftigungspolitischen Aktionsprogramms (BAP) (laufend)</p> <p>6. Gender Mainstreaming im Betreuungsrecht unter Beteiligung des Senators für Justiz und Verfassung, des Amtes für soziale Dienste und des Magistrats Bremerhaven</p>
Der Senator für Bau, Umwelt und Verkehr	<p>7. Sanierung und Umgestaltung des städtischen Grünzugs Leher Feld/hier: Spielplatz- und Freizeitanlagensanierung (laufend)</p> <p>8. Gender Mainstreaming in der Angewandten Umweltforschung (laufend)</p>
Der Senator für Wirtschaft und Häfen	<p>9. Existenzgründungshilfen (B.E.G.IN): Evaluation des Coachingprogramms für Existenzgründerinnen (laufend)</p>
Der Senator für Finanzen	<p>10. Gender Budgeting im Personalmanagement/Ausgaben (abgeschlossen)</p> <p>11. Erweiterung der Zentralen Informations- und Annahmestelle der Finanzämter im Haus des Reichs (Eingangshalle) – Berücksichtigung der Genderperspektive aus Kunden/-innen- und Mitarbeiter/-innensicht bei der Gestaltung der Räumlichkeiten (laufend)</p>
Der Senator für Inneres und Sport	<p>12. „Marktwesen“: Genderperspektive bei der Vergabe von Zulassungen für Schausteller bei Volksfesten (Osterwiese, Freimarkt, Weihnachtsmarkt) (laufend)</p> <p>13. „Rettungswesen“: Vorstudie (Datenlage/Konzept) durch das BIPS (Uni Bremen) ist abgeschlossen. Die Finanzierung der Hauptstudie ist noch offen</p> <p>14. Familienfreundliche Personalpolitik in der Polizei Bremen durch Einrichtung einer Kinderbetreuung (in Planung)</p>
Der Senator für Justiz und Verfassung	<p>Genderaspekte im Betreuungsrecht – ressortübergreifendes Pilotprojekt (laufend) siehe Projektbeschreibung Nr. 7</p> <p>Beteiligte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Der Senator für Justiz und Verfassung,</li> <li>– Der Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales</li> <li>– Magistrat Bremerhaven</li> <li>– Amt für Soziale Dienste Bremen</li> </ul>
Bevollmächtigte der Freien Hansestadt Bremen beim Bund und für Europa	<p>15. Berücksichtigung von Genderaspekten im Planungs- und Bauprozess von Projekten der Entwicklungszusammenarbeit (laufend)</p>

#### 4.2. Fortbildung und Information

##### 4.2.1. Zentrale Fortbildung durch den Senator für Finanzen und das AFZ

Datum	Veranstaltungsform	Zielgruppe	Thema	Referentinnen/Referenten
16. Juli 2001	Fortbildung	Beschäftigte des öffentlichen Dienstes	Allgemeine Einführung	BevFHB + Dr. Barbara Stiegler (Friedrich-Ebert-Stiftung)
29. November 2002	Workshop	Arbeitsgruppe der Ressortbeauftragten für Gender Mainstreaming	Implementierungskonzept	Anne Rösgen (Organisationsberatung)
27. Februar 2003 (vormittags)	Workshop	Arbeitsgruppe der Ressortbeauftragten für Gender Mainstreaming	Implementierungskonzept	Anne Rösgen (Organisationsberatung)
27. Februar 2003 (nachmittags)	Vortrag	Führungskräfte	Allgemeine Einführung	Anne Rösgen (Organisationsberatung)

##### 4.2.2. Ressortinterne Fortbildung und Information

Ressort	Veranstaltungsform	Zielgruppe	Referentinnen/Referenten
Senator für Bildung und Wissenschaft	Zwei Informationsveranstaltungen (vormittags/nachmittags)	Alle Mitarbeiter/-innen der Dienststelle	Ressortverantwortlicher für GM + Ressortverantwortliche für GM bei der BevFHB
Bevollmächtigte der FHB beim Bund und für Europa	Informationsveranstaltungen in Bremen, Berlin und Brüssel	Alle Mitarbeiter/-innen der Dienststellen	Dr. Barbara Stiegler (Friedrich-Ebert-Stiftung) Ressortverantwortliche für GM
Senator für Inneres und Sport	Informationsveranstaltung	Abteilungs- und Referatsleitungen, Amtsleitungen	Ressortverantwortlicher für GM + ZGF
Senator für Bau, Umwelt und Verkehr	Informell auf Abteilungsleiter/-innen- und Referatsleiter/-innen-Ebene	Abteilungs- und Referatsleitungen	Ressortverantwortliche für GM
Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales	Informell auf Abteilungsleiter/-innen- und Referatsleiter/-innen-Ebene	Abteilungs- und Referatsleitungen	Ressortverantwortliche für GM

#### 4.3. Weitere Aktivitäten in den Ressorts

Ressort	Aktivitäten
Senator für Bildung und Wissenschaft	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bildung einer ressortinternen AG mit Interessensvertretungen (Personalräte, Frauenbeauftragte) aus den Bereichen „senatorische Dienststelle“, „Schulen“ und „Landesinstitut für Schule“ sowie eine Vertreterin des Hochschulbereiches und eine Vertreterin der „Arbeitsstelle Chancengleichheit“ an der Universität Bremen</li> <li>• Fortbildungsveranstaltung für die Personalräte aller Landesvertretungen in Berlin</li> </ul>
Bevollmächtigte der FFH beim Bund und für Europa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Polizei: stärkere Berücksichtigung der Geschlechterperspektive bei der Erhebung und Auswertung zukünftiger Bürgerbefragungen</li> <li>• In Absprache mit der Hochschule für Öffentliche Verwaltung – Fachbereich Polizei – ist beabsichtigt, in den zukünftigen Schulungsmaßnahmen, insbesondere in der Qualifizierung der Führungskräfte, das Thema Gender Mainstreaming aufzunehmen und entsprechende Expertinnen/Experten einzubinden</li> </ul>
Senator für Inneres und Sport	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bremen ist mit dem Pilotprojekt „Sanierung und Umgestaltung des Grünzugs Lehe“ Referenzstadt beim Projekt des BMVBW „Gender Mainstreaming im Städtebau“. Im Juni 2005 hat eine Tagung mit Vertreter/-innen der beteiligten Städte und des Bundes in Bremen stattgefunden.</li> <li>• Beteiligungen an Workshops und Tagungen (Veranstaltungen des Bundesministeriums für Bau in Pulheim, Themenabend in der Bremer Architektenkammer, Vortrag im Umweltausschuss der Bremer Architektenkammer, u. a.)</li> <li>• Behandlung des Themas in der Bremischen Bürgerschaft im Rahmen einer Frage für die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen</li> </ul>
Senator für Bau, Umwelt und Verkehr	<ul style="list-style-type: none"> <li>• September 2002: Aufnahme der Verantwortlichkeit der Abteilungsleitung für GM im Vorblatt der GVP</li> <li>• Mai 2002: Dreimal zweitägige Gender-Seminare im Rahmen des Programms Equal</li> <li>• August 2002: Eintägiges Gender-Seminar für ESF-Umsetzer und -Planer</li> <li>• Januar bis April 2003: Zehnmal zweitägige Gendertrainings für Verwaltung und Träger im Rahmen der Umsetzung des Ziel-3-Programms</li> <li>• Ifd. bzw. bei Bedarf: Diverse Beratungsgespräche in Abteilungen/Referaten</li> <li>• 2002 bis 2003: Richtlinien im Rahmen der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik überarbeitet</li> <li>• 2004: Wettbewerbsaufruf: Programm zur Steigerung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der beruflichen</li> <li>• 2004: Qualifizierung, Aufnahme des Aspektes der Umsetzung des Gender Mainstreaming</li> <li>• bei Bedarf: Einrichtung eines Arbeitskreises im Ressort für GM-Pilotprojekte/-innen, der in regelmäßigen Abständen tagt. Arbeitskreis ist aber auch offen für Interessierte im Ressort</li> <li>• bei Bedarf: Verankerung von Genderkriterien auch in den Kontrakten mit Ämtern, nachgeordneten Dienststellen etc. (zurzeit zurückgestellt)</li> </ul>
Senator für Finanzen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gender Budgeting im Gesamthaushalt (in Planung)</li> </ul>
Senator für Justiz und Verfassung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berücksichtigung der Genderperspektive im Handbuch des Projekts „Einführung von Instrumenten und Methoden der Personalentwicklung im Landgericht Bremen“</li> </ul>
Senator für Kultur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geplantes Pilotprojekt: Erstellung eines Frauenkulturberichts nach dem Beispiel Wiens</li> </ul>

#### 4.4. Geschlechtsspezifische Datenerhebung

Einen besonderen Stellenwert bei der Umsetzung der Gender-Mainstreaming-Strategie nimmt die geschlechterdifferenzierende Datenerhebung und -auswertung ein. Sie ist wesentliche Voraussetzung für eine realitätsnahe Analyse der konkreten Bedürfnisse und Lebenssituationen von Frauen und Männern und bildet die notwendige Basis zur Identifizierung von Handlungsbedarf im Sinne eines pass- und zielgerechten Verwaltungshandelns.

Vom Statistischen Landesamt Bremen wurde der ressortübergreifenden Steuerungsgruppe eine Übersicht über die vorhandenen Statistiken vorgelegt. Von den insgesamt 352 Erhebungen wurden darin 153 als relevant in Bezug auf das Merkmal „Geschlecht“ eingestuft. Berücksichtigt wird das Geschlecht jedoch nur bei 105 Erhebungen. Das Statistische Landesamt wies darauf hin, dass die Erhebungen sowie deren Merkmale nach Bundesgesetzgebung erfolgen.

Bei den Pilotprojekten konnte in der Mehrzahl auf vorhandenes geschlechtsspezifisches Datenmaterial zurückgegriffen werden. Dabei handelt es sich um personenbezogene Daten, bei denen das Geschlecht grundsätzlich mit ausgewiesen ist, die Auswertung jedoch bisher geschlechtsneutral erfolgte. So z. B. beim Betreuungsrecht, beim Rettungswesen, bei der Personalentwicklung oder der Qualifizierungsmaßnahme pro Kita. Dies ermöglichte einen Einstieg in die Praxis des Gender Mainstreaming ohne große Vorarbeiten.

In einigen Projekten wurden jedoch auch geschlechtsspezifische Daten neu ermittelt, da sie aufgrund bisher fehlender geschlechtsspezifischer Fragestellungen nicht vorhanden waren. Dies geschah z. B. beim Projekt „Grünzug Leher Feld“ in Form von Fragebogenaktionen und Bürger/-innen-Beteiligungen. Den gleichen Weg gingen die Projektteilnehmer/-innen bei der Umgestaltung der Eingangshalle im Haus des Reichs (SfF), bei der Erfassung des Bedarfs an Kinderbetreuungsmöglichkeiten bei den Bediensteten der Polizei (SfIS) oder bei der Entwicklung innovativer Arbeitszeitmodelle im Krankenhaus (SfAFGJS). Auch beim Projekt „GM in der Angewandten Umweltforschung“ (SfBUV) wurden Daten bezüglich der Geschlechterzusammensetzung bei der Projektbearbeitung erhoben (Gender Composition), zum anderen wurden inhaltliche Genderbezüge untersucht (Gender Contents). In stark naturwissenschaftlich-technisch geprägten Bereichen wie der Angewandten Umweltforschung müssen Genderanknüpfungspunkte gezielt herausgearbeitet werden.

Eine gute Datengrundlage für die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive auf Fachebene wurde mit dem Report „Frauen im Lande Bremen“ gelegt, den das Statistische Landesamt Bremen gemeinsam mit der Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales und der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau 2004 herausgegeben hat. Er bietet Eckdaten aus verschiedensten Lebensbereichen, wie Bildung oder Arbeitswelt, Gesundheitswesen, Haushalt und Familie, und ist geschlechtsspezifisch aufbereitet.

#### 4.5 Information und Unterstützung des Implementierungsprozesses durch die Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF)

Die ZGF nimmt eine moderierende, impulsgebende und beratende Funktion ein und zwar sowohl für die ressortübergreifende Arbeitsgruppe der Ressortverantwortlichen für Gender Mainstreaming als auch für den praktischen Umsetzungsprozess auf Fachebene. Sie informiert bei Bedarf über die Strategie des Gender Mainstreaming und unterstützt die Entwicklung von geschlechtsspezifischen Fragestellungen in der jeweiligen Fachpolitik durch ihr Erfahrungswissen. Mit der Unterstützung einer ABM-Kraft hat die ZGF eine umfangreiche Expertendatei zu Gender Mainstreaming allgemein und zu den jeweiligen Politikbereichen angelegt und hält auf Anfrage eine Liste mit regionalen und überregionalen Genderexpertinnen/Genderexperten bereit.

Als Informationsquelle für alle Mitarbeiter/-innen des öffentlichen Dienstes wurden im Intranet Grundlagentexte zu Gender Mainstreaming und Leitfäden für die praktische Anwendung bereitgestellt.

Mit einem von der ZGF erstellten Flyer, der im September 2002 den Gehaltsmitteilungen beigelegt war, wurden zudem alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der bremischen Verwaltung über das Prinzip des Gender Mainstreaming informiert.

Die ZGF unterstützt darüber hinaus die überregionale Vernetzung von Erfahrungswissen, in dem sie z. B. an dem vom BMFSFJ initiierten regelmäßig stattfindenden Bund-Länder-Treffen teilnimmt, bei denen sich die Länder über den jeweiligen Umsetzungsstand sowie praktische Erfahrungen mit Gender Mainstreaming austauschen.

Ebenfalls auf Bundesebene engagiert sich die Landesfrauenbeauftragte im Arbeitskreis „Gender Commission“, in dem sich führende Institutionen und Expertinnen/Experten aus dem Weiterbildungsbereich zur Aufgabe gemacht haben, Standardsetzungen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming zu entwickeln.

## 5. Fazit

Der vorliegende Bericht dokumentiert, dass mit Hilfe des bremischen Konzeptes der Umsetzungsprozess zur Einführung der Gender-Mainstreaming-Strategie erfolgreich in Gang gesetzt wurde. In den Ressorts werden erste Erfahrungen mit der Berücksichtigung der Geschlechterperspektive bei der jeweiligen Facharbeit gesammelt. Dabei stehen den Projektteilnehmer/-innen die Ressortverantwortlichen für Gender Mainstreaming und die ZGF in ihrer zentralen Ansprechfunktion begleitend zur Seite.

Vorläufige Schlussfolgerungen aus dieser ersten praktischen Phase lassen sich bisher nur aus den individuellen Erfahrungen innerhalb der einzelnen Ressorts bei der Initiierung und Umsetzung der Modellvorhaben ziehen. Zu diesem Zweck veranstaltete die ressortübergreifende Arbeitsgruppe der Verantwortlichen für Gender Mainstreaming und die ZGF unter Moderation des Senators für Finanzen im November 2004 einen Workshop mit den Projektbeteiligten, bei dem es zum ersten gemeinsamen Erfahrungsaustausch unter den Projektteilnehmern kam. Die zentrale Fragestellung bezog sich dabei auf förderliche und oder hinderliche Faktoren bei der Initiierung und Umsetzung der Modellprojekte innerhalb der Ressorts. Dabei wurden die folgenden Aspekte angesprochen:

- Die meisten Projektteilnehmer/-innen inklusive der Projektleitung wurden sozusagen „ins kalte Wasser gestoßen“. Sie mussten sich das notwendige theoretische und praktische Wissen für die Anwendung der Gender-Mainstreaming-Perspektive selbst aneignen.

Die nötige Anwendungskompetenz auf Ressortebene, die die Mitarbeiter/-innen – und vorrangig die Projektteilnehmer/-innen – befähigen soll, geschlechtsspezifische Zusammenhänge in ihren Arbeitsbereichen methodisch zu berücksichtigen, muss noch systematischer entwickelt werden.

Die praktische Anwendung des Gender-Mainstreaming-Prinzips setzt neben der Kenntnis von Analysemethoden fachbezogenes Wissen über Geschlechterverhältnisse voraus. Dies erfordert eine entsprechende Qualifizierung des Fachpersonals durch geeignete Maßnahmen. Die Verantwortung dafür liegt innerhalb der Ressorts.

- In den Pilotprojekten sollen Methoden und Verfahren zur praktischen Anwendung des Gender Mainstreaming erprobt werden, die sich anschließend auch auf andere Arbeitsbereiche übertragen lassen.

Die Verantwortung für eine erfolgreiche Umsetzung des Konzepts liegt bei der Ressortleitung. Die Wahrnehmung dieser Verantwortung ist eine wesentliche Voraussetzung, um die Mitarbeiter/-innen auf den nachfolgenden Hierarchieebenen, die die eigentliche Implementierung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes zu leisten haben, über die Pilotprojekte hinaus zu motivieren.

Es ist daher verstärkt darauf zu achten, dass auf zentraler Fortbildungsebene eine Qualifizierung gerade auch der Führungskräfte stattfindet und Gender Mainstreaming wie geplant als fester Bestandteil der Einführungsfortbildung für Führungsnachwuchskräfte sowie in den Aufstiegsfortbildungen für die gehobene und höhere Funktionsebene verankert wird.

- Ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch der Projekte untereinander, der ein Reflektieren der eigenen Vorgehensweise ermöglicht, wird deshalb als wünschenswert angesehen. Dies zu organisieren wird Aufgabe der ressortübergreifenden Arbeitsgruppe sein.



Obwohl die offenen Faktoren in der Diskussion überwogen haben, haben alle Projektverantwortlichen bereits zu diesem Zeitpunkt die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive bei ihrer Facharbeit als sinnvoll angesehen.

Ziel der Pilotphase ist deshalb, zu erfahren, ob Planungen, Entscheidungen und die daraus resultierenden Ergebnisse von Verwaltungshandeln durch die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive qualitativ verbessert und für die Betroffenen Zielgruppen von größerem Nutzen sein können. Inwieweit sich die Erfahrungen und Ergebnisse der Modellprojekte mit diesen Erwartungen decken, kann erst nach Beendigung der Pilotphase beurteilt werden.

## **Anhang**

### **Projektberichte**

(Diese Berichte sind in den jeweiligen Ressorts verfasst worden.)

#### **1. Gender Mainstreaming im Projekt „Schule macht sich stark – Wege aus der Krise“**

##### **(Senator für Bildung und Wissenschaft)**

Nach dem Beschluss des Senats vom 6. Mai 2003 über das Konzept zur Implementierung des Gender Mainstreaming in der bremischen Verwaltung, hat sich beim Senator für Bildung und Wissenschaft eine ressortinterne Arbeitsgruppe unter Leitung des Ressortverantwortlichen für Gender Mainstreaming mit Fragen der Umsetzung des beschlossenen Konzeptes beschäftigt und insbesondere über geeignete Pilotprojekte im Ressort nachgedacht.

Der ressortinternen AG gehören die Interessenvertretungen (Personalräte und Frauenbeauftragte) aus den Bereichen „senatorische Dienststelle“, „Schulen“ und „Landesinstitut für Schule“ sowie eine Vertreterin des Hochschulbereiches und eine Vertreterin der „Arbeitsstelle Chancengleichheit“ an der Universität Bremen an.

##### Information/Fortbildung

Die Mitarbeiter/-innen des Ressorts wurden per Informationsschreiben über den Beschluss des Senats informiert. Auf zwei inhaltsgleichen Informationsveranstaltungen, die einmal vormittags und einmal nachmittags stattfanden, wurde allen Mitarbeiter/-innen der senatorischen Dienststelle Gelegenheit gegeben, sich über das Prinzip des Gender Mainstreaming ausführlich zu informieren. Hiervon wurde jedoch nur sehr wenig Gebrauch gemacht.

Für das Jahr 2005 ist eine Fortbildung über Gender Mainstreaming in der Verwaltung vorgesehen, die sich zunächst an die Führungskräfte in der Verwaltung (Abteilungsleiter/-innen, Referatsleiter/-innen und Abschnittsleiter/-innen) richten soll.

##### Pilotprojekte

Die ressortinterne AG tat sich bei der Auswahl geeigneter Pilotprojekte sehr schwer, denn es gelang zunächst nicht, sich auf Kriterien für ein „Gender-Projekt“ zu verständigen. Nunmehr liegen konkrete Vorschläge für zwei Projekte vor:

##### Ausgangssituation

Das Aktionsprogramm „Schule macht sich stark – Wege aus der Krise“ richtet sich an Schulen, die sowohl bezüglich der äußeren Bedingungen in einer kritischen Lage sind (weit überproportionaler Anteil von Migrant\*innen, bildungsferne Elternhäuser, schwierige sozioökonomische Lage) als auch im Innern Krisensymptome zeigen (schwache Lernergebnisse, eine hohe Zahl von Wiederholern, Rückläufern und Schülerinnen und Schülern, die die Schule ohne Abschluss verlassen, Gewaltvorfälle). Das Programm bietet zunächst ca. fünf Sek.-I-Schulen über einen Zeitraum von vier Jahren zielgerichtet Möglichkeiten systematischer interner Qualitätsentwicklung.

##### Begründung für die Wahl des Projektes

Das im Rahmen einer Qualitätsoffensive des Senators für Bildung und Wissenschaft im Schulbereich geplante und bereits begonnene Projekt erscheint in besonderer Weise geeignet, die gegebenenfalls unterschiedlichen Auswirkungen der oben be-

schriebenen äußeren und internen Rahmenbedingungen für die Durchführung von Schule auf Mädchen und Jungen zu untersuchen.

Ziele des Projektes

Das Programm zielt im Kern auf eine Verbesserung des Unterrichts, wobei die Schule sich auf zwei Leitziele konzentrieren soll:

- Die Förderung und Sicherung der Basiskompetenzen (Sprach- und Leseverständnis, mathematische Modellbildung, gegebenenfalls Englisch, Sicherheit im Umgang mit dem Computer),
- Selbständigkeit und Verantwortungsübernahme.

Dabei soll der Genderaspekt bei einem Teil der beteiligten Projektschulen besonders berücksichtigt werden.

Organisation/Methoden

Im Einzelnen enthält das Projekt folgende Bausteine:

- Besuch durch einen externen Schulentwicklungsberater zur Klärung der Ausgangslage und zur Beratung des Antragsverfahrens;
- empirische Untersuchungen der Lernausgangslage und der Lernentwicklung in mehreren Phasen der Förderung (Klassen 5, 7 und 9);
- Begleitung der Schule durch ein Schulentwicklerteam, wenn die Schule dies wünscht;
- maßgeschneiderte, systematische Fortbildungsprogramme, die auf die Bedarfe der Schule im Rahmen ihrer Planung abgestimmt werden;
- Coaching der Schulleitung (wenn gewünscht);
- Kontakt zu Partnerschulen mit passenden Best-Practice-Modellen;
- Zwischenevaluation nach zwei Jahren.

Die Behörde verpflichtet sich dazu, bestimmte Ressourcen zur Verfügung zu stellen (z. B. für die Gestaltung des Schulgebäudes, Materialhilfen für besondere Förderprojekte u. ä.), die einzelprojektabhängig zu gestalten sind. Darüber hinaus unterstützt die Behörde die Schulen strukturell (Ganztagsangebote, Freiräume bei der Entwicklung unkonventioneller Lösungen für einzelne Schülerinnen und Schüler oder Schülergruppen) und mit Maßnahmen der Personalentwicklung (Zuweisung oder Versetzung von Lehrerinnen und Lehrern unter Beachtung der Mitbestimmung).

Die Schulen müssen ihrerseits ihre Bereitschaft zu grundsätzlichen Veränderungsmaßnahmen und interner wie externer Evaluation erklären und im Laufe des Projekts praktisch beweisen. Basis ist ein Kontrakt zwischen Schulleitung und Behörde.

Entwicklung entsprechender Qualifizierung bei den Projektbeteiligten

Grundsätzliche Bereitschaft vorhanden.

Begleitung durch externe Expertinnen/Experten

Ist vorgesehen, allerdings bezogen auf die pädagogischen Inhalte des Projektes. Inwieweit auch der bei einigen Schulen zu berücksichtigende Genderaspekt extern begleitet bzw. evaluiert wird, muss noch entschieden werden.

Ergebniskontrolle

Das Projekt hat zwar bereits begonnen, der Genderaspekt soll aber zusätzlich (ergänzend) in das Projekt eingebracht werden. Dazu sind noch einige Gespräche und Entscheidungen erforderlich. Ergebnisse liegen deshalb noch nicht vor.

## **2. Integration von Genderkriterien in das Produktbereichs- und Produktgruppencontrolling**

**(Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales)**

Analyse der Ausgangssituation

Für die Implementierung von Gender Mainstreaming mangelt es, trotz Verpflichtung zur geschlechtsdifferenzierten Erhebung, in den meisten Fachbereichen an aussagekräftigem Zahlenmaterial. Mit Ausnahme des Produktbereichs und der

Produktgruppe „Beschäftigungspolitisches Aktionsprogramm (BAP)“ fehlen beim Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales geschlechtsdifferenzierte Kennzahlen. Hier ist erstmalig im Haushaltsaufstellungsverfahren 2004/2005 bei zwei Leistungskennzahlen ergänzend die Frauenquote ausgewiesen worden („Frauenquote geförderte Arbeitslose [Land]“ und „Frauenquote geförderte sozialversicherungspflichtig Beschäftigte [Land]“). Erst die Geschlechterdifferenzierung versetzt die Verantwortlichen in die Lage, die Situation in ihren Bereichen zu analysieren und (Um-)Steuerungsmöglichkeiten wirksam aufzuzeigen. Das gleiche gilt für die Vereinbarung von Kontrakten. Bislang werden die Zielvereinbarungen nicht anhand von Gender-Mainstreaming-Kriterien vorgenommen. In weiten Teilen, in denen Kontrakte abgeschlossen werden, fehlt jedes Wissen über Gender Mainstreaming.

Begründung für die Wahl des Projektes

Der Controlling-Bereich ist ein zentrales Nadelöhr, das dazu dienen kann, Haushalte, die bislang geschlechtsneutral angelegt sind, zu verändern. Gender Mainstreaming fordert dazu auf, die Haushaltsplanung auch im Hinblick darauf zu analysieren, welche Wirkungen Ausgaben- oder Einnahmenentscheidungen auf Männer und auf Frauen und auf die Gleichstellung haben. Demgegenüber verstärken geschlechtsblinde Haushalte regelmäßig bestehende Ungleichheiten oder tragen jedenfalls nicht zur Förderung der Gleichstellung bei.

Ziele

Erhebung von geschlechtsdifferenzierten Kennzahlen auf allen Ebenen.

Langfristiges Ziel sollte es sein, mit einer geschlechtersensiblen Haushaltsplanung die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.

Organisation

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

Methoden

- Durchforsten aller zurzeit dargestellten Kennzahlen (Produktgruppenhaushalt 2004/ 2005) der Produktpläne 31, 41 und 51 auf Genderrelevanz.
- Direkte Ansprache der Produktbereichs- und Produktgruppenverantwortlichen mit dem Ziel, die Kennzahlen geschlechtsdifferenziert auszuweiten bzw. zu verändern.

Datengrundlagen

Vorhandene Kennzahlen.

Entwicklung von entsprechender Qualifizierung bei den Projektteilnehmer/-innen  
Grundsätzliche Bereitschaft vorhanden.

Begleitung durch externe Expertinnen/Experten

Eine externe Begleitung findet nicht statt.

Ergebniskontrolle

Das Ziel ist erreicht, wenn alle Kennzahlen, die genderrelevant sind, auch so ausgewiesen sind und zu (Um-)Steuerungsprozessen herangezogen werden.

### **3. Innovative Krankenhaus – Arbeitszeitmodelle unter Genderaspekten (Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales)**

Analyse der Ausgangssituation

Für die Krankenhäuser im Land Bremen steht zurzeit die Neuorganisation der Arbeitszeit für ärztliches und Teile des nicht-ärztlichen Personals auf der Tagesordnung. Dabei treffen unterschiedliche Perspektiven und Anforderungen aufeinander: Medizinische Qualität, Ökonomie, Gesetzgebung und die Präferenzen der Mitarbeiter/-innen.

Seitens der Mitarbeiter/-innen werden solche neuen und flexiblen Arbeitszeitmodelle, die Aufstiegschancen nicht ausschließen, zunehmend für wichtig gehalten.

Allem Anschein nach wächst bei vielen Ärztinnen, aber auch bei Ärzten, das Bedürfnis, ohne berufliche Nachteile zumindest für einige Jahre Teilzeit zu arbeiten, mehr Zeit für ihre Familie, für andere private Interessen, aber auch für aufwendige Fortbildungen zu haben. Vor allem Medizinerinnen verzichten aufgrund der unflexiblen Arbeitszeiten in Krankenhäusern in der Familienphase häufig überhaupt auf eine Berufstätigkeit. So fand die Deutsche Medizinische Wochenzeitschrift nach einer Studie über Ärztinnen mit Kindern im vergangenen Jahr heraus, dass von 300 befragten Medizinerinnen rund 43 % trotz guter Abschlüsse arbeitslos waren, weil sich Kind und Karriere nicht kombinieren ließen. Auch die Freie Universität Berlin wies in einer Studie nach, dass Ärztinnen sich aus Familiengründen aus dem Berufsleben zurückziehen (Süddeutsche Zeitung vom 11. Februar 2003).

Für das nicht-ärztliche Personal in den Krankenhäusern wird bereits eine Vielzahl von Teilzeitmodellen angeboten. Wie in allen Berufen, in denen Frauen überproportional vertreten sind, werden Familienpflichten der Beschäftigten besonders berücksichtigt. Dennoch sind Menschen mit Familienpflichten auch hier beim Zugang zu Leitungspositionen benachteiligt, vor allem da in leitenden Positionen Teilzeit häufig für nicht machbar gehalten wird. Dies betrifft insbesondere Frauen.

Begründung für die Wahl des Projektes

Das Projekt initiiert modellhaft die Implementierung innovativer flexibler Arbeitszeitmodelle für verschiedene Berufs- und Hierarchiegruppen in Krankenhäusern. Es sieht die medizinischen, ökonomischen, rechtlichen und mitarbeiterbezogenen Anforderungen als Regelkreise, die in ihren wechselseitigen Auswirkungen berücksichtigt werden müssen. Dabei werden vor allem auch die unterschiedlichen Ausgangsvoraussetzungen von Frauen und Männern hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf berücksichtigt.

Ziele

Ziel des Projektes ist die langfristige Arbeitsplatzsicherung und Beschäftigungsförderung in Krankenhäusern im Land Bremen. Mit der Weiterentwicklung und Optimierung der Arbeitszeitorganisation und flexiblen Arbeitszeiten sollen insbesondere:

- Prozesse ohne Qualitätsverlust optimiert werden,
- der prozentuale Anteil von Frauen in Führungspositionen verbessert werden,
- beschäftigungsfördernde Effekte durch die Erhöhung der Teilzeitquote erreicht werden,
- medizinische Berufe auch für Erziehende attraktiver werden,
- der Anteil von Erziehenden in Führungspositionen gesteigert werden,
- die Arbeitszeitflexibilisierung als wichtigen Indikator für familien- bzw. betreuungsbegünstigende Arbeitszeitgestaltung erhöht und
- Mitarbeiterfluktuation und Krankenstand in den Krankenhäusern reduziert werden.

Organisation

Projektgruppen mit Verantwortlichen aus den Krankenhäusern steuern und organisieren die Prozesse in den jeweiligen Krankenhäusern. Diesen Projektgruppen gehören auch Mitarbeitervertreter/-innen und Frauenbeauftragte an. Die Gruppenprozesse werden vom Projektträger, der GEBERA Gesellschaft für betriebswirtschaftliche Beratung mbH, Köln, begleitet. Das Projektteam der GEBERA ist aus multiprofessionell erfahrenen Spezialisten zusammengesetzt.

Der Gesamtprozess wird von einem Lenkungsausschuss begleitet und abgestimmt, dem neben der GEBERA und dem Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales (Abteilung Arbeit und Gesundheit) je ein(e) Vertreter/-in der Krankenhausgesellschaft, die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di und der Bremischen Zentralstelle für die Gleichberechtigung der Frau angehören.

Für die externe Projektkommunikation ist eine (barrierefreie) Internetpräsenz erstellt worden, die der Öffentlichkeit das Projekt und die Projektbeteiligten zugänglich macht ([www.inkam-bremen.de](http://www.inkam-bremen.de)). Für die interne Kommunikation wurde eine nicht-öffentliche Internetseite erstellt.

## Methoden

Grundlage der neuen Arbeitszeitmodelle sind einerseits Mitarbeiterbefragungen sowie andererseits die Anforderungen der Organisationsverantwortlichen und der leitenden Mitarbeiter/-innen. Auf der Grundlage dieser Befragungen entwickelt die GEBERA verschiedene Arbeitszeitmodelle, die von den krankenhausinternen Projektgruppen überprüft und gegebenenfalls angepasst werden. Dieser Prozess wird vom Lenkungsausschuss begleitet. Der aktuelle Sachstand und die Planungen umfassen:

- > Erhebung des Status Quo (abgeschlossen):  
Erhoben wurden dazu:
  - die Präferenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einer umfangreichen schriftlichen Befragung in den Häusern erhoben wurden. Mit einem Gesamttrücklauf von ca. 1.300 Antworten stellt diese Befragung zurzeit die aktuellste und umfangreichste Erhebung zur Beurteilung der Arbeitszeitsituation und der zukünftigen Entwicklung in bundesdeutschen Krankenhäusern dar. Die Befragung hat zu allen Punkten u. a. die unterschiedliche Situation von Frauen und Männern sowie die von Erziehenden und Nicht-Erziehenden thematisiert;
  - das medizinische Leistungsgeschehen;
  - die Personalstrukturen;
  - die Managementanforderung;
  - die Anforderungen an die medizinisch und pflegerisch Verantwortlichen.
- > In einem zweiten Schritt wird der leistungsbezogene Personalbedarf im Status Ist/Soll ermittelt.
- > Danach werden neue, flexible Arbeitszeitmodelle entwickelt, implementiert und evaluiert.
- > Den Abschluss bildet der Transfer der erfolgreichen Modelle auf weitere Abteilungen der Krankenhäuser.

## Datengrundlagen

Datengrundlage sind schriftliche und mündliche Befragungen aller Betroffenen und Verantwortlichen.

Entwicklung von entsprechender Qualifizierung bei den Projektteilnehmer/-innen

Eine auf die Geschlechterfrage bezogene Fachkompetenz entwickelt sich durch die kontinuierliche Berücksichtigung der jeweiligen Situation und den Interessen von weiblichen und männlichen Beschäftigten, sowie von Erziehenden und Nicht-erziehenden bei der Entwicklung von flexiblen Arbeitszeitmodellen im Rahmen des Projektes. Die Begleitung des Projektes durch die Frauenbeauftragte und die ZGF soll diesen Prozess unterstützen.

Begleitung durch externe Expertinnen/Experten

Die Mitglieder des Lenkungsausschusses begleiten das Projekt als externe Expertinnen/Experten.

## Ergebniskontrolle

Ob die Projektziele erreicht werden, wird durch Messung von Veränderungen bei verabredeten Kennzahlen evaluiert. Dabei wird der Grad der Veränderungen nicht vorgegeben, da sich dauerhafte positive Veränderungen nur über einen längeren Zeitraum ergeben können. Die Kennziffern für die Ergebniskontrolle sind:

- > Frauenförderung:
  - prozentualer Anteil von Frauen je Berufsgruppe,
  - prozentualer Anteil von Frauen in Führungspositionen.
- > Beschäftigungssicherung/Ökonomie:
  - Vollkräfte je Leistungsparameter,
  - Personalkosten je Vollkräfte.

- > Familienfreundlichkeit:
  - Anteil Erziehende je Berufsgruppe,
  - Anteil Erziehende in Führungspositionen,
  - Verhältnis Teilzeitkräfte/Vollzeitkräfte,
  - Grad der Arbeitszeitflexibilisierung.
- > Krankenhauskapazitäten und -leistungen je Organisationseinheit.
- > Rechtskonformität.
- > Mitarbeiterfluktuation.
- > Krankenstand.
- > Durchschnittliches Alter je Berufsgruppe.

#### **4. Genderaspekte bei der Qualifizierungsmaßnahme pro KiTa – gefördert aus ESF-Mitteln**

**(Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales)**

Analyse der Ausgangssituation

Im Bereich der Kindertagesbetreuung sind überwiegend weibliche Fachkräfte tätig. Für die Entwicklung von Kindern ist es aber von großer Bedeutung, neben weiblichen auch männliche Vorbilder und Ansprechpartner schon in der frühen Kindheit zu haben.

Begründung für die Wahl des Projektes

Mit der Qualifizierungsmaßnahme pro KiTa sollen insgesamt 692 Personen zur Unterstützung in den Kindertagesheimen qualifiziert und danach teilweise in eine feste Anstellung übernommen werden. Diese Maßnahme bietet eine seltene Möglichkeit, über die Einstellungspolitik die Strukturen innerhalb der KTH zu verändern.

Ziele

Erhöhung des Anteils an männlichen Mitarbeitern in den KTH.

Organisation

Die Qualifizierungsmaßnahme wird mit verschiedenen Bildungsträgern durchgeführt (zurzeit Q1 durch das Paritätische Bildungswerk), die unter der Federführung und Koordination von pro KiTa agieren. Die Teilnahme ist von einer entsprechenden Zuweisung durch die Ämter für Soziale Dienste und die Bundesagentur für Arbeit abhängig.

Pro KiTa besteht insgesamt aus den drei Qualifizierungsprogrammen:

- Q1 -> Qualifizierung von arbeitslosen Sozialhilfeempfänger/-innen mit dem Ziel eines Berufsabschlusses als Sozialassistent/-in oder Kinderpfleger/-in (zweijährige Beschäftigungs- und Ausbildungsphase) – insgesamt 198 Qualifikantinnen/Qualifikanten.
- Q2 -> Trainingsmaßnahme und Anpassungsqualifizierung für erwerbslose Personen (weniger als ein Jahr) mit Berufsabschlüssen im erzieherischen/sozialpflegerischen Bereich – insgesamt 150 Qualifikantinnen/Qualifikanten.
- Q3 -> Qualifizierung von zertifizierungsfähigen Weiterbildungen für angestellte Erzieher/-innen in verschiedenen Bereichen (Laufzeit: ein Jahr [berufsbegleitend]) – insgesamt 344 Qualifikantinnen/Qualifikanten.

Gesamtlaufzeit pro KiTa: 3. Mai 2004 bis 31. Dezember 2007. Insgesamt sollen in der Projektlaufzeit 692 Teilnehmer/-innen das Programm durchlaufen.

Jedes Qualifizierungsprogramm besteht aus mehreren Durchgängen (Q1: drei Durchgänge; Q2: drei Durchgänge; Q3: vier Durchgänge).

Methoden

Einwirken auf die Zuweisungspolitik des Amtes für Soziale Dienste und der Bundesagentur für Arbeit. Dies erfolgt in enger Kooperation mit der Agentur für Arbeit. Im

Rahmen der Assessments in der Vorphase der eigentlichen Qualifizierung wird ebenfalls erheblicher Augenmerk auf eine möglichst große Anzahl an männlichen Qualifikanten gelegt.

Datengrundlagen

Im Jahre 2004 werden in der Maßnahme Q1.1 insgesamt 62 Teilnehmerinnen und Teilnehmer (40 Sozialassistentinnen/Sozialassistenten, 22 Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger) qualifiziert, davon sind vier Teilnehmer männlich (entspricht 6,45 %). Im gleichen Jahr (1. November 2003) beginnt eine weitere Maßnahme Q2 für 50 arbeitslose Erzieherinnen oder Erzieher, davon sind ca. sieben Teilnehmer männlich (entspricht ca. 14 %) eingeplant. Insgesamt soll im Projektverlauf eine Quote männlicher Qualifikanten von rund 10 % erreicht werden.

Entwicklung von entsprechender Qualifizierung bei den Projektteilnehmer/-innen

Die Qualifizierungsmaßnahme enthält unter anderem konzeptionelle und methodische Bausteine zum Gegenstand geschlechterdifferenzierender Pädagogik. In der Eingangsphase der Ausbildung Q1 geht es im Rahmen rollentheoretischer Reflexionen auch um die Geschlechterrolle der Sozialassistentinnen/Sozialassistenten und Kinderpfleger/-innen.

Begleitung durch externe Expertinnen/Experten

Zurzeit nicht.

Ergebniskontrolle

Das Ziel ist erreicht, wenn von den neu zu qualifizierenden Personen insgesamt 10 % männlich sind.

## **5. Umsetzung der Doppelstrategie Gender Mainstreaming als integriertes Steuerungs- und Handlungskonzept der EU-geförderten Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik im Rahmen des Beschäftigungspolitischen Aktionsprogramms (BAP)**

**(Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales)**

Analyse der Ausgangssituation

Die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik des Landes Bremen basiert – wie die anderer Bundesländer auch – sowohl finanziell als auch inhaltlich wesentlich auf den Programmen der EU-Strukturfonds, vor allem des Europäischen Sozialfonds (ESF) und zu einem geringeren Teil des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE). Im Zeitraum 2000 bis 2006 stehen dem Land Bremen und den Kommunen zur Kofinanzierung von arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Projekten über 150 Mio. Euro EU-Mittel zur Verfügung, davon allein 123 Mio. Euro im ESF-Ziel-3-Programm – einer der Hauptfinanzierungsquellen des BAP.

Die Steuerung der finanziellen und inhaltlichen Umsetzung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik erfolgt notwendig unter einem doppelten Fokus: EU-Programme und BAP. Die operative Umsetzung liegt in der Verantwortung landeseigener Gesellschaften (bag, BRAG und BIA).

Begründung für die Wahl des Projektes

Nach wie vor ist die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik auch im Lande Bremen nicht ausreichend auf die unterschiedliche Situation von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt ausgerichtet. Dies zeigen die Untersuchungen im Rahmen der Halbzeitbewertung der EU-Programme ebenso wie die BAP-Berichterstattung. Gender Mainstreaming wird bisher additiv und punktuell berücksichtigt, anstatt in die Steuerungs- und Handlungskonzepte als Doppelstrategie integriert zu werden. Nachdem erste Schritte zur Sensibilisierung wesentlicher Akteurinnen/Akteure der EU-Umsetzung im Lande Bremen durch Gender-Trainings umgesetzt wurden, soll durch das Pilotprojekt die Implementierung der Doppelstrategie GM in die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik im Lande Bremen weiterentwickelt werden.

Ziele

Das Pilotprojekt hat in einer ersten Projektphase die Umsetzungsgrundlagen der Doppelstrategie Gender Mainstreaming als integriertes Steuerungs- und Handlungskonzept in der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik des Landes Bremen geschaffen. Im Anschluss soll in einer zweiten Projektphase die integrierte Implemen-

tierung der Doppelstrategie GM in die Steuerungs- und Handlungskonzepte der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik und die EU-Strukturfondsförderung des Landes untereinander abgestimmt werden.

Ziel des Projektes ist es, Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern, bzw. geschlechtsspezifische Benachteiligungen als Wirkung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik im Rahmen des BAP und der EU-Strukturfondsförderung besser verfolgen zu können, um die Planungs- und Steuerungsfähigkeit um geschlechtsspezifische Wirkungsaspekte zu ergänzen.

Für die erste Projektphase wurden die folgend aufgeführten konkreten Ziele definiert, wobei im Projektverlauf eine Anpassung und Erweiterung dieser Ziele als notwendig angenommen wird:

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

Die Spezifizierung der Zielsetzung der zweiten Projektphase soll auf der Grundlage der Ergebnisse und Erfahrungen der ersten Projektphase bis zur zweiten Jahreshälfte 2005 vorgenommen werden.

#### Organisation

Die notwendige enge Zusammenarbeit zwischen den Referaten 15 „Europäischer Sozialfonds; Europäische Angelegenheiten“ und dem Referat 22 „Beschäftigungspolitisches Aktionsprogramm“ ist im Projekt sichergestellt. Durch die punktuelle Beteiligung der entsprechenden Fachreferate der Abteilung 2 des SfAFGJS und der landeseigenen Gesellschaften bag, BRAG und BIA soll gewährleistet werden, dass die wichtigsten strategischen und operativen Verantwortlichen für die Landesarbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik im Pilotprojekt vertreten sind.

#### Methoden

Die vorgesehene Methode ergibt sich aus zwei Aspekten:

- Erstens sollen möglichst schnell Handlungs- und Umsetzungsempfehlungen erarbeitet werden.
- Zweitens wird davon ausgegangen, dass die wesentlichen Bestandteile und Verfahren der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik des Landes die Projektarbeit determinieren und die Analyseebenen bilden.

Zu Beginn des Projektes sind für die erste Projektphase folgende Schritte geplant bzw. realisiert worden:

- Ad-hoc-Abfrage bei SfAFGJS und landeseigenen Gesellschaften zum Umsetzungsstand und zu Defiziten der Implementierung und Umsetzung der Doppelstrategie des Gender Mainstreaming (Juli 2004, abgeschlossen).
- Exemplarische Bewertung der Vergabepaxis im Rahmen des BAP durch eine externe Gender-Mainstreaming-Expertin (September/Okttober 2004, abgeschlossen im Februar 2005).



- Zusätzliche, exemplarische geschlechtsspezifische Datenauswertungen zu Umsetzungsergebnissen der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik des Landes (teilweise realisiert).
- Workshops auf der Grundlage der Ergebnisse der Ad-hoc-Abfrage, der externen Bewertung und der Datenauswertung (Oktober bis Ende 2004, durchgeführt).
- Diskussion der Methode und von Ergebnissen des Pilotprojektes mit anderen Bundesländern und dem BMWA (im November 2004 stattgefunden).
- Erarbeitung eines Masterplans zur integrierten Implementierung der Doppelstrategie des GM in die Steuerungs- und Handlungskonzepte (bis zur zweiten Jahreshälfte 2005).
- Vorstellung und Diskussion von Ergebnissen und Erfahrungen des Pilotprojektes im Frühjahr 2005 (von Februar bis April 2005 realisiert).

Eine Spezifizierung der Methode der zweiten Projektphase wird auf der Grundlage der Ergebnisse und Erfahrungen der ersten Projektphase bis zur zweiten Jahreshälfte 2005 vorgenommen.

#### Daten- und Informationsgrundlagen

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

Entwicklung von entsprechender Qualifizierung bei den Projektteilnehmer/-innen

Sollte sich im Projektverlauf die Notwendigkeit zeigen, dass Bedarf an zusätzlicher Qualifizierung besteht, kann ein spezifisch auf diesen Bedarf ausgerichtetes Gendertraining durchgeführt werden.

#### Begleitung durch externe Expertinnen/Experten

Neben der oben genannten externen exemplarischen Bewertung einer Vergabe ist keine externe Begleitung des Projektes vorgesehen, da davon ausgegangen wird, dass die notwendige Qualifizierung aus eigenen Ressourcen erbracht werden kann. Sollte die prozesshafte Erweiterung der Zielsetzungen und Methode des Projektes es erfordern, wird über weitere punktuelle externe Unterstützung entschieden.

#### Ergebniskontrolle

Die Qualitätssicherung soll durch eine laufende Ergebniskontrolle realisiert werden, die sich auf die einzelnen Ziele und methodischen Schritte des Projektes beziehen. Der am Ende der ersten Projektphase zu erstellende Masterplan dient der Ergebnissicherung und bildet die Grundlage für die Ergebniskontrolle der zweiten Projektphase.

Im Rahmen des Pilotprojektes wurde wie geplant eine exemplarische Gender-Mainstreaming-Bewertung des Verfahrens des Wettbewerbsaufrufes „Programm zur Steigerung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der beruflichen Qualifizierung“ (Pro-Win-Qu) im Herbst 2004 extern, nach einer Ausschreibung nach VOL § 3 an Frau Dr. Frey (Genderbüro Berlin), vergeben. Die Ergebnisse dieser Bewertung liegen nun mit dem Abschlussbericht vor. Die differenzierten Ergebnisse können dem Abschlussbericht entnommen werden. Aus Sicht der Gutachterin besteht trotz der vorhandenen Ansätze im Lande Bremen Verbesserungsbedarf auf allen Verfahrensebenen, d. h. bei der Steuerungsebene, dem Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales, den landeseigenen Gesellschaften als operative Ebene und den Trägern auf der Umsetzungsebene. In Gänze zeigen die Empfehlungen mögliche konkrete Schritte, wie die Doppelstrategie Gender Mainstreaming

zukünftig besser in jene Phase der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik des Landes integriert werden kann, die der konkreten Umsetzung durch die Bildungsträger vorausgeht.

Diese externe GM-Bewertung des Wettbewerbsverfahrens kann als good-practice in der Bundesrepublik Deutschland angesehen werden.

## **6. Gender Mainstreaming im Betreuungsrecht**

### **(Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales unter Beteiligung Senator für Justiz und Verfassung und Magistrat Bremerhaven)**

An diesem ressortübergreifenden Projekt sind der Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales, der Senator für Justiz und Verfassung, das Amt für Soziale Dienste und der Magistrat Bremerhaven beteiligt.

#### Analyse der Ausgangssituation

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

#### Begründung für die Wahl des Projektes

Eine empirische Datenbasis im Betreuungsrecht unter Gender-Mainstreaming-Aspekten zu schaffen und damit die Implementierung des Gender Mainstreaming aktiv zu unterstützen.

#### Organisation

Das Amt für Soziale Dienste Bremen und der Magistrat Bremerhaven übernehmen die Datenerfassung auf der Grundlage der Beschlussmitteilungen der Vormundschaftsgerichte für ihre jeweiligen Gerichtsbezirke. Der Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales übernimmt die Zusammenfassung und Auswertung der Daten.

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

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

#### Ziele

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

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

#### Methoden

Datenerfassung nach Geschlecht auf der Grundlage der Beschlussmitteilungen der Vormundschaftsgerichte für ihre jeweiligen Gerichtsbezirke durch das Amt für Soziale Dienste und dem Magistrat Bremerhaven. Die Zusammenfassung und Auswertung der Daten erfolgt durch den Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales. Ermittlung der finanziellen Aufwendungen für Aufwandsent-

schädigungen und Vergütungen für Betreuungspersonen, differenziert nach Geschlecht in den Gerichtsbezirken und Betreuerart nach wird vom Senator für Justiz und Verfassung vorgenommen.

Die ermittelten geschlechtsspezifischen Daten werden dann in Bezug zum Betreuten und in Bezug zum Betreuer ermittelt. Die Ergebnisse werden in differenzierter Ausweisung vorgestellt. Bei diversen Ergebnissen wird eine Berechnung im Verhältnis zur Bevölkerung vorgenommen.

Datengrundlagen

Datenerfassung auf der Grundlage der Beschlussmitteilungen der Vormundschaftsgerichte in den jeweiligen Gerichtsbezirken für die Jahre 2001, 2002 und 2003.

Entwicklung von entsprechender Qualifizierung bei den Projektteilnehmer/-innen  
Grundsätzliche Bereitschaft vorhanden.

Begleitung durch externe Expertinnen/Experten

Eine externe Projektbegleitung wird noch geprüft.

Ergebniskontrolle

Das Pilotprojekt hat Anfang September 2004 begonnen. Geplant war, dass nach der Auswertung der Daten eine Zwischenauswertung im ersten Halbjahr 2004 erfolgen sollte. Diese konnte noch nicht realisiert werden, weil die Erfassung der Daten mehr Zeit in Anspruch nimmt als geplant.

## **7. Sanierung und Umgestaltung des Grünzugs Leher Feld**

**(Senator für Bau, Umwelt und Verkehr)**

Analyse der Ausgangssituation

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

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

Begründung für die Wahl des Projektes

Im Rahmen der Verwendung von Schwerpunktmitteln im wohnumfeldverbessernden Grünprogramm wurden in 2004 für die Sanierung und Umgestaltung des Grünzugs Horn-Lehe rd. 230.000 Euro bereitgestellt (Beschluss der Deputation für Umwelt und Energie am 25. März 2004). Darüber hinaus wird angestrebt, für 2005 weitere Mittel zu erhalten, um einen dort gelegenen Spielbereich neu zu gestalten. Vor allem in diesem Bereich soll eine genderorientierte Planung erfolgen. Hier spielen – in kleinem Maßstab – grünordnerische, städtebauliche und auch verkehrliche Gesichtspunkte eine Rolle.

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

Ziele

Der Grünzug Leher Feld bildet einen Stadtteilpark mit verschiedenen Anliegern wie Schulen, Kindergärten, Freizeithaus, Sportplätze, Kleingärten, Wohnbebauung und öffentliche Grünflächen. Er wurde vor rd. 40 Jahren angelegt. Seitdem ist außer

der üblichen Grünunterhaltung keine Investition erfolgt. Die Folge sind marode Wege, Bänke und Spielgeräte. Es wird jetzt angestrebt,

- überflüssige Wege zu entfernen und offensichtlich fehlende Verbindungen neu anzulegen,
- bestehende Wege zu sanieren,
- Einrichtungen (Bänke, Papierkörbe) zu erneuern und Überflüssiges abzubauen,
- den Spielbereich attraktiver und bedarfsgerechter zu gestalten,
- Wünsche von Nutzerinnen und Nutzern in Bezug auf Ausstattung, aber auch auf Sicherheit und Sauberkeit zu berücksichtigen.

Der Grünzug erfüllt verschiedene zentrale Funktionen im Stadtteil. Er dient

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

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

Mit dem Ansatz Gender Mainstreaming wird im Pilotprojekt angestrebt,

- genauere Kenntnisse über die Bedarfe, Wünsche und Nutzungsvorstellungen der verschiedenen Bevölkerungsgruppen zu gewinnen und Faktoren zu ermitteln, die eine größere Identifikation und stärkere Annahme des Raums – damit möglichst auch eine Minderung von Vandalismus und Vermüllung – ermöglichen helfen,
- Frauen und Männer, Mädchen und Jungen jeden Alters und unterschiedlicher Herkunft in die Planung der Umgestaltung einzubeziehen,
- vorhandene knappe Finanzmittel noch gezielter im Sinne der Bürger/-innen einsetzen zu können,
- Erfahrungen mit Gendermethoden bei der Planung und Durchführung solcher Maßnahmen zu gewinnen.

#### Organisation

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

- SBUV beauftragt Stadtgrün Bremen mit Planung und Umsetzung,
- Einrichtung eines Projekt-Beirats der anliegenden Einrichtungen (Vertretungen von Freizeitheim, Kindergarten, Gewoba, Kleingärtner, Ortsamt, Beirat) zur Diskussion von Gestaltungsvorschlägen (Juni 2004),
- Durchführung einer Bedarfserhebung (Sommer 2004) durch
  - qualitative Interviews direkt in der Grünanlage,
  - Verteilung und Auswertung von Fragebögen in Einrichtungen des Stadtteils,
  - Durchführung eines Gestaltungsworkshops,
  - Einbeziehung der Wünsche und Anregungen durch den Projekt-Beirat der beteiligten Einrichtungen,
  - Einbeziehung der Ergebnisse von vergleichbaren Studien und Forschungsergebnissen, u. a. auch der Ergebnisse der genderorientierten Planung des Spielplatzes Fultonstraße in unmittelbarer Nachbarschaft durch das Amt für Soziale Dienste.

- Abschluss der Auswertung und Umsetzung in eine Planungsidee bis 15. Dezember 2004,
- Diskussion der Ergebnisse im Projektbeirat, Einarbeitung der dortigen Anregungen und Einholung des zustimmenden Beschlusses des Ortsteilbeirates bis 28. Februar 2005,
- Zustimmender Beschluss des Beirats zur Planung im März 2005,
- Ausschreibung und Vergabe der Bauleistungen und Baubeginn bis 15. April 2005,
- Fertigstellung bis Ende 2005.

#### Methoden

- Empirische Bedarfsanalyse,
- Auswertung und Berücksichtigung von Erkenntnissen und Erfahrungen anderer Städte sowie vorliegender wissenschaftlicher Arbeiten zur gender-orientierten Spiel- und Freiraumgestaltung,
- wissenschaftliche Begleitung durch das Büro plan-werkStadt/Bremen im Rahmen des Forschungsprojektes des Bundes.

#### Datengrundlagen

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

Entwicklung von entsprechender Qualifizierung bei den Projektteilnehmer/-innen

Workshops im Rahmen des bundesweiten Forschungsprojektes „Gender Mainstreaming im Städtebau“.

Begleitung durch externe Expertinnen/Experten

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

#### Ergebniskontrolle

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

## **8. Gender Mainstreaming in der Angewandten Umweltforschung (Senator für Bau, Umwelt und Verkehr)**

### Analyse der Ausgangssituation

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

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

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

#### Entwicklung des Pilotprojektes

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

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

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

#### Ziel des Pilotprojektes und aktuelle Umsetzungsmaßnahmen

Zur tatsächlichen Umsetzung der Erkenntnisse aus der Gender-Evaluation in die Praxis des Vergabeausschusses für Angewandte Umweltforschung war es erforderlich, auf der Basis der Handlungsempfehlungen Entscheidungen darüber zu treffen, wie die zukunftsfähige Weiterentwicklung des Förderprogramms unter Berücksichtigung des Gender-Mainstreaming-Prinzips sichergestellt werden kann. Zwischen dem Senator für Bau, Umwelt und Verkehr (geschäftsführendes Ressort des Vergabeausschusses) und Frau Prof. Weller als externer Expertin wurde im Mai 2004 ein auf zwei Jahre befristeter Werkvertrag abgeschlossen. Auf dieser Grundlage wird den Antragstellerinnen/Antragstellern ein Beratungsangebot gemacht, um Genderaspekte in das jeweils geplante Forschungsprojekt zu integrieren. Zurzeit findet eine erste Auswertung der bisher gesammelten Erfahrungen statt. Vorausichtlich wird es zu einer Modifizierung/Ausweitung der Genderberatung kom-

men, um bedarfsgerechte, praxisorientierte und vertiefte Hilfestellung in der Planungsphase von Forschungsprojekten, aber auch während der eigentlichen Abarbeitung der Forschungsvorhaben leisten zu können.

#### Organisation

Der mit Frau Prof. Weller abgeschlossene Werkvertrag umfasst eine Laufzeit von zwei Jahren und endet am 30. April 2006. Nach ersten Erfahrungsberichten erscheint es sinnvoll und notwendig, das Beratungsangebot für die gesamte Laufzeit des Programms Angewandte Umweltforschung (bis 2008) aufrecht zu erhalten.

Entwicklung von entsprechender Qualifizierung bei den Projektteilnehmer/-innen

Ziel des Pilotprojektes ist es auch, bei den Mitgliedern des Vergabeausschusses für Angewandte Umweltforschung, der über die Förderung von Projekten entscheidet, eine Qualifizierung im Umgang mit der Geschlechterfrage zu entwickeln. Dies geschieht über die Auseinandersetzung mit dem Thema Gender Mainstreaming anhand der konkreten Forschungsprojekte. Die Teilnahme von Frau Prof. Weller an Ausschuss-Sitzungen ist vorgesehen, so dass auch über Erfahrungsberichte der externen Expertin ein Austausch und Kompetenzzugewinn stattfinden kann.

#### Ergebniskontrolle

Der Werkvertrag (aktuelle Laufzeit: 1. Mai 2004 bis 30. April 2006) sieht die Erstellung einer Zwischenbilanz nach dem ersten Jahr sowie die Vorlage eines Abschlussberichtes vor. Im Falle der Verlängerung der Laufzeit wären weitere Zwischenberichtstermine zu vereinbaren. Daneben erfolgt ein kontinuierlicher Austausch im und mit dem Vergabeausschuss.

### **9. Genderspekte in der BremerExistenzGründungsInitiative B.E.G.IN (Senator für Wirtschaft und Häfen)**

#### Projektbeschreibung

Im Rahmen der BremerExistenzGründungsInitiative B.E.G.IN hat der Senator für Wirtschaft und Häfen bereits frühzeitig Genderspekten Rechnung getragen und 2002 neben der bisherigen Existenzgründungsförderung ein gezieltes Programm zur Förderung von Existenzgründerinnen, „Coaching für Existenzgründerinnen“, eingeführt.

Durch das Programm können Existenzgründerinnen in der Vor- und Nachgründungsphase im Rahmen von Workshops auf die Gründung von Existenzen im Land Bremen vorbereitet werden. Dabei werden innovative, wachstumsorientierte Gründungsvorhaben bevorzugt gefördert. Das Coaching bietet eine eingehende Vorbereitung auf die berufliche Selbständigkeit und eine Begleitung bei der Unternehmensgründung. Dabei wird die Zielsetzung verfolgt, dass Gründerinnen selbst erkennen, ob und wie eine tragfähige Vollexistenz realisiert werden kann.

Im Rahmen des Coachings finden fünf Grund- und zwei Wahlseminare statt. Die Themen sind so konzipiert, dass die Teilnehmerinnen einen vollständigen Businessplan selbst erstellen können. In der Nachgründungsphase liegt der Schwerpunkt auf der Unterstützung der Gründerinnen bei der praktischen Umsetzung des Businessplans. Die B.E.G.IN-Gründungsleitstelle unterstützt ferner mit individueller Beratung die Erfolgsaussichten der Gründungsvorhaben.

Mit der Fortsetzung des Programms in 2003 und 2004 verfolgt der Senator für Wirtschaft und Häfen die Maßnahme als konkretes Pilotprojekt für die Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Prinzips in der Bremer Verwaltung.

#### Analyse der Ausgangssituation

Im Land Bremen gibt es ein beträchtliches Potential von Gründerinnen. Wurden 2003 bereits etwa 33 % aller Existenzgründungen von Frauen initiiert, so konnte dieser Anteil im vergangenen Jahr mit rund 37 % deutlich erhöht werden. Bei bestimmten Förderangeboten, wie dem Starthilfefonds, liegt der Anteil von Gründungsprojekten mit überwiegendem Frauenbeschäftigungsanteil im langjährigen Durchschnitt sogar weit über 50 %. Bremen liegt im Bereich der Existenzgründerinnen über dem Bundesdurchschnitt, der bei Gründungen einen Frauenanteil von rund 27 % aufweist. Angesichts dieses Ergebnisses hat sich der Senator für Wirtschaft und Häfen das Ziel gesetzt, die Zahl der Existenzgründerinnen weiter zu steigern. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass Frauen oft anders gründen als Männer:

Die Ausgangssituation und die Lebensumstände vieler Frauen weisen spezifische Unterschiede zu denen von Männern auf. Ihre äußeren Rahmenbedingungen, ihre Erwerbsbiografie oder auch die Vorgehensweise bei der Gründung erfordern eine flexible Förderpraxis und frauenspezifische Informationsangebote – beides wird durch die Existenzgründerinnenförderung gewährleistet.

#### Begründung für die Wahl des Projekts

Seitens des Wirtschaftsressorts ist mit dem Programm „Coaching für Existenzgründerinnen“ ein Projekt der Wirtschaftsförderung als Pilotprojekt ausgewählt worden. Über dieses Projekt soll die Entwicklung von Qualifikation in der Geschlechterfrage in der Verwaltung anhand praktischer Verwaltungsarbeit verfolgt werden. Dieser Ansatz eröffnet die Möglichkeit, Rückschlüsse auf die Umsetzung des Gender Mainstreaming Prinzips nicht nur in der Verwaltung und bei Projektträgern, sondern auch mit Blick auf die Gestaltung von Förderprogrammen zu ziehen.

Der besondere Pilotcharakter des ausgewählten Projekts ist vor allem darin begründet, dass die Maßnahme als Bestandteil der Bremer-ExistenzGründungsInitiative eine bedarfsorientierte Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte aufweist. Die BremerExistenzGründungsInitiative ist dadurch besonders, aber auch insgesamt auf beide Geschlechter ausgerichtet.

#### Ziele

Mit dem Projekt an sich wird primär das Ziel verfolgt, die Zahl der Existenzgründerinnen zu steigern und damit die Selbständigenquote von Frauen im Land Bremen zu erhöhen.

Darüber hinaus soll überprüft werden, ob und inwieweit sich die Erfahrungen mit dem Programm zur Förderung von Existenzgründerinnen im Rahmen der BremerExistenzGründungsInitiative B.E.G.IN auf andere Wirtschaftsförderungsprogramme im Zuständigkeitsbereich des Wirtschaftsressorts übertragen lassen.

#### Organisation

Das Programm „Coaching für Frauen“ wird seit 2002 durch die RKW Bremen GmbH als B.E.G.IN-Gründungsleitstelle in Kooperation mit dem belladonna Kultur- und Bildungszentrum für Frauen e. V. durchgeführt. In der Umsetzung wird mit externen Expertinnen und Institutionen zusammengearbeitet.

Zuständiges Ressort ist der Senator für Wirtschaft und Häfen. Durch das Ressort erfolgt das Controlling des Projekts.

#### Methoden

Im Rahmen des Programms werden neben Informations- und Beratungsmaßnahmen insbesondere Coaching-Seminare für Existenzgründerinnen angeboten. Das Coaching bietet eine eingehende Vorbereitung auf die berufliche Selbständigkeit und eine Begleitung bei der Unternehmensgründung. Die Durchführung des Coachings erfolgt im Auftrag der Gründungsleitstelle durch belladonna Kultur- und Bildungszentrum für Frauen e. V.

#### Datengrundlagen

Die Datengrundlagen basieren auf den Angaben des Projekt-Controlling.

Danach verzeichnet das Coaching-Angebot eine gute Resonanz:

- 2002: ein Coaching-Durchgang mit acht Teilnehmerinnen,
- 2003: zwei Coaching-Durchgänge mit 17 Teilnehmerinnen insgesamt (je neun und acht),
- 2004: zwei Coaching-Durchgänge mit 27 Teilnehmerinnen insgesamt (je 13 und 14).

Bislang sind ca. 80 % der Teilnehmerinnen nach Absolvierung des Coachings den Weg in die Selbständigkeit gegangen. Unter anderem sind Gründungsvorhaben in folgenden Bereichen realisiert worden:

- Trainerin/Beraterin/Dozentin in verschiedenen Bereichen,
- Architektin,
- Heilpraktikerin,



- Designerin/Mediengestalterin,
- Hausverwalterin,
- Handelsvertreterin,
- Inhaberin Event-Agentur,
- Gastronomin.

Seitens der Projektträger ist festgestellt worden, dass insbesondere freiberufliche Tätigkeiten als auch Tätigkeiten im Dienstleistungssektor angestrebt wurden. Die Motivation zur Teilnahme am Coaching-Programm waren

- mangelndes betriebswirtschaftliches Wissen,
- die Begleitung bei der Erarbeitung von Marketing- und Akquisitionskonzepten,
- die Möglichkeit, die Thematik gemeinschaftlich zu bewältigen sowie
- der Erfahrungsaustausch auch über das Seminar hinaus.

Seit 2003 läuft das Coaching-Programm mit gleich bleibenden bewährten Themen und Referentinnen.

Entwicklung von entsprechender Qualifizierung bei den Projektteilnehmern

Über das Pilotprojekt soll die Qualifizierung aller Projektbeteiligter entwickelt werden. Dies betrifft mit Blick auf die Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Prinzips in der Bremer Verwaltung

- primär die zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Ressort,
- aber auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei den Projektträgern,
- sowie die Zielgruppe der Coaching-Seminare.

Begleitung durch externe Expertinnen/Experten

Die Durchführung der Coaching-Seminare erfolgt durch externe Expertinnen.

Ansonsten wird das Projekt durch die B.E.G.IN-Gründungsleitstelle und den Senator für Wirtschaft und Häfen begleitet.

Ergebniskontrolle

Ein abschließendes Ergebnis des Pilotprojekts liegt bislang noch nicht vor.

Vor dem Hintergrund der verfolgten Zielsetzung ist weiterhin vorgesehen, auf Basis der im Rahmen des Pilotprojekts erzielten Ergebnisse Rückschlüsse mit Blick auf weitere Umsetzungsmöglichkeiten zum Gender-Mainstreaming-Prozess zu ziehen.

Angesichts der oben genannten Daten ist festzustellen, dass das Programm „Coaching für Existenzgründerinnen“ und damit die geschlechtsspezifische Differenzierung der Existenzgründungsinitiative grundsätzlich positiv zu bewerten ist.

Im Weiteren ist daher beabsichtigt zu prüfen, ob und inwieweit sich die Erfahrungen mit dem Programm auf andere Wirtschaftsförderungsprogramme übertragen lassen.

## **10. Gender-Budgeting im Personalmanagement der Freien Hansestadt Bremen (Senator für Finanzen)**

Ausgangssituation

Bremen hat ein modernes Personalmanagementsystem und -controlling eingeführt, das IT-unterstützt ist. Hierdurch war es möglich, in erheblichem Umfang Daten über das Personal zu erheben und zu verarbeiten.

Zielsetzung

Die im bremischen Personalmanagement eingesetzten Verfahren der Steuerung von Personalausgaben und Personalstruktur sollen daraufhin untersucht werden, ob sie der Zielsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern entsprechen. Dabei soll geprüft werden, ob zukünftig neuartige Formen der Steuerung in diesem Bereich entwickelt und umgesetzt werden können.

## Vorgehensweise

Folgende Schritte wurden vorgesehen und auch bereits durchgeführt:

- Klärung der Bedeutung eines geschlechtersensiblen Haushaltes für das Personalmanagement  
(Methodik: Literatur-/Internetrecherche; Recherche von Praxisbeispielen, wenn möglich Untersuchung von „best practice“-Fällen),
- Darstellung und Evaluierung der bisherigen Steuerungsformen in der bremischen Verwaltung bezogen auf Personalausgaben und Personalstruktur  
(Methodik: Beschreibung der bisherigen Steuerungsformen; Analyse, gegebenenfalls Stärken-/Schwächenanalyse unter dem Gesichtspunkt von Gender Budgeting),
- Erhebung/Analyse relevanter geschlechtsspezifischer Daten im Bereich Personalausgaben; gegebenenfalls Detailanalysen,
- Prüfung, ob bislang vorhandene Steuerungsformen modifiziert/ergänzt bzw. durch neue Formen abgelöst werden sollten (z. B. Anreizsysteme).

## Organisation

Das Projekt wurde im Referat 32 SfF durchgeführt. Es gab keine externe Begleitung.

Begründung für die Wahl des Projektes

Das Projekt wurde ausgewählt, weil

- es einen hohen Anteil der Personalausgaben an den Gesamtausgaben gibt,
- bereits eine weitgehende Umsetzung eines modernen Personalmanagements und -controllings in der bremischen Verwaltung erfolgt ist,
- eine umfassende IT-Unterstützung realisiert ist und hierdurch die notwendigen Datengrundlagen vorhanden sind.

## Ergebnisse

Die Projektdauer betrug sechs Monate. Kernbestandteil des Berichts ist eine umfassende Budgetanalyse. Dabei handelt es sich um eine Darstellung der Entlohnungsstrukturen in der bremischen Verwaltung nach der haushaltsrelevanten Produktgruppensystematik mit Hilfe von Indices. Diese Erhebungen wurden sowohl über insgesamt, als auch nach Frauen und Männern differenziert durchgeführt. Stichtag der Erhebung war der 1. Dezember 2003. Mit Hilfe dieser Kennzahlen konnte ein differenziertes Bild der Entlohnungsstrukturen in der bremischen Verwaltung gewonnen werden. Insgesamt zeigt sich, dass sich die personalstrukturellen Unterschiede (Frauen-/Männeranteile) auch im Budget abbilden, allerdings sind hier auch weitere Entwicklungen einzubeziehen (z. B. Altersstruktureffekte).

Alles in allem sind neben dem Frauenanteil/Männeranteil die gebildeten Indices geeignete Maße für die Repräsentation der Geschlechter, denn damit können valide Aussagen darüber getroffen werden, inwieweit die Geschlechter in einer Organisationseinheit repräsentiert sind.

Da Gender Budgeting zwar eine umfassende Bestandsanalyse voraussetzt, wesentlich aber auf eine aktive Haushaltsgestaltung abzielt, wurden in diesem Bericht für den Bereich des Personalmanagements zudem erste Überlegungen und Vorschläge für eine strukturorientierte budgetbezogene Personalsteuerung entwickelt.

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

**(Senator für Finanzen)**

Ausgangssituation

In der ZIA im Haus des Reichs bieten die Finanzämter folgende Dienstleistungen an:

- Ausgabe von Formularen und Steuererklärungsvordrucken,
- Annahme von Steuererklärungen, Lohnsteuerermäßigungs- und sonstigen steuerlichen Anträgen,
- Auskünfte zu allgemeinen steuerlichen Fragen (keine Steuerberatung).

Die Öffnungszeiten der ZIA sind deutlich länger als normale Behördensprechzeiten (Montag und Donnerstag 8 bis 18 Uhr, Dienstag und Mittwoch 8 bis 16 Uhr und Freitag 8 bis 15 Uhr). Montags, mittwochs und freitags jeweils von 8 bis 12 Uhr sind zusätzliche allgemeine Sprechzeiten in den Veranlagungs- und Arbeitnehmerstellen der Finanzämter eingerichtet.

Die ZIA ist zurzeit mit fünf (Vollzeit-)Arbeitskräften besetzt (zwei weiblich, drei männlich). Bei großem Andrang reicht diese Kapazität nicht aus, Besucher/-innen müssen teilweise längere Wartezeiten in Kauf nehmen und versuchen deshalb vielfach, ihr Anliegen im „normalen“ Veranlagungsbezirk bzw. in der Arbeitnehmer-Stelle vorzubringen (auch außerhalb der allgemeinen Sprechzeiten), insbesondere da die ZIA durch den zeitweise überfüllten, viel zu kleinen Warteraum betreten werden muss. Besucher/-innen müssen teilweise stehen oder in der Eingangshalle des Hauses warten.

Die ZIA ist in der Nähe des Haupteingangs des Haus des Reichs untergebracht, ein behindertengerechter Zugang wurde vor einigen Jahren geschaffen; da dieser etwas versteckt liegt, wird er von vielen Besucher/-innen übersehen.

Im Herbst 2001 wurde in den Finanzämtern eine Befragung zur Zufriedenheit der Mitarbeiter/-innen durchgeführt. Dabei wurde von den Mitarbeiter/-innen in den Veranlagungs- und Arbeitnehmerstellen insbesondere die hohe Belastung durch Telefonanrufe und Publikumsverkehr beklagt.

#### Zielsetzung

Der Service für die Bürger/-innen soll durch eine räumliche und personelle Erweiterung der ZIA spürbar verbessert werden.

Die Anzahl der Beratungsplätze soll erhöht werden, zusätzlich sollen die Besucher/-innen Kurzauskünfte bzw. Formulare an einem gesonderten „Empfangstresen“ erhalten.

Die Wartezone soll vom Eingangsbereich getrennt und großzügiger gestaltet werden.

Sobald die technischen Voraussetzungen dafür vorliegen, soll in einem weiteren Schritt das telefonische Beratungsangebot deutlich erweitert werden.

Die geplante Erweiterung der zentralen Informations- und Annahmestelle im Haus des Reichs soll darüber hinaus zu einer spürbaren Entlastung der Arbeitnehmer- und Veranlagungsbezirke in den Finanzämtern von Besucher/-innen führen, was der eigentlichen Veranlagungstätigkeit zugute kommen würde.

Die Gender-Mainstreaming-Ziele ergeben sich hinsichtlich der ZIA-Erweiterung auf drei Ebenen:

#### — Die Besucher/-innen der ZIA

Nach Einschätzung der Bearbeiter/-innen kommen zurzeit etwa zur Hälfte Frauen, häufig kommen Paare auch gemeinsam. Es ist zu klären, ob für Besucherinnen andere Gestaltungselemente in der ZIA von Bedeutung sind als für Besucher und ob bei der Erweiterung eine Berücksichtigung unter organisatorischen, räumlichen und finanziellen Aspekten möglich ist.

Viele ausländische Bürger suchen die ZIA auf, so dass sich bei der Beratung durch weibliche Beschäftigte auch die Frage der Akzeptanz durch die Besucher aufgrund von deren traditionellen Werten und Normen stellt.

#### — Die Beschäftigten der ZIA

Betroffen von der Erweiterung sind auch die bisher in der ZIA Beschäftigten, sowie vier zusätzlich zu rekrutierende Kräfte. Hier ist zu betrachten, ob es bei der Gestaltung der ZIA besondere Gesichtspunkte gibt, die von weiblichen oder männlichen Bediensteten unterschiedlich gesehen und gewünscht werden.

#### — Die Beschäftigten der entlasteten Bereiche

Durch weitgehenden Wegfall von Besucher/-innen (und später durch eine deutliche Reduzierung von Telefonanrufen) wird sich die Struktur der Arbeit in den Arbeitnehmer- bzw. Veranlagungsbezirken verändern. Dies hat eventuell ins-

besondere für den in diesen Bereichen hohen Anteil von Teilzeitkräften (überwiegend Frauen) Auswirkungen. Zu untersuchen ist, ob sich geschlechtsspezifische Folgewirkungen ergeben, auf die möglicherweise reagiert werden sollte.

#### Vorgehensweise

Das Projekt Erweiterung der ZIA wird federführend vom Organisationsreferat der Steuerabteilung durchgeführt und von einer Arbeitsgruppe begleitet, die sich aus Vertretern der betroffenen Finanzämter (auch Bedienstete der ZIA), der Personalvertretungen, sowie des SfF (Referat für allgemeine Verwaltung) zusammensetzt. Der eigentliche Umbau der ZIA erfolgt in Zuständigkeit des Referats für allgemeine Verwaltung des SfF.

Vorbereitend wurden Erfahrungen anderer Bundesländer ausgewertet. Im Bereich der OFD Frankfurt wurde z. B. die GM-Perspektive bereits erfolgreich bei der Gestaltung der dortigen ZIA umgesetzt.

Zur Berücksichtigung der GM-Perspektive im Rahmen des Gesamtprozesses wurden folgende Handlungsfelder identifiziert, an denen zurzeit (ohne externe Unterstützung) gearbeitet wird:

- vertiefte Untersuchung über die Besucher/-innen (Kundinnen/Kunden) der ZIA und deren Erwartungen  
neben reinen Zählungen soll eine geschlechtsspezifische Bedarfserhebung (welche Angebote fehlen?) durchgeführt werden, eine vor kurzem durchgeführte Untersuchung bezog sich nur auf das eigentliche Serviceangebot der ZIA;
- barrierefreien Zugang verbessern  
z. B. deutlich besser ausschildern, Barrierefreiheit auch innerhalb der Räume der ZIA fortsetzen; der barrierefreie Zugang erleichtert auch das Aufsuchen der ZIA mit Kinderwagen, -karre und dürfte damit für Frauen einen besonderen Stellenwert haben;
- klare und übersichtliche Trennung von Kurzauskünften mit Formularausgabe (Empfangstresen) und Beratung (Beratungsplätze),  
z. B. auch Berücksichtigung der unterschiedlichen Informationswahrnehmung durch Männer und Frauen;
- Gestaltung des Wartebereichs  
z. B. Abstellplatz für Kinderwagen, -karre; Mülleimer; Möglichkeiten mitgebrachte Kinder kurzfristig zu beschäftigen (Stühlchen, eventuell kleine Spielecke). Auch hier dürfte insbesondere ein Interesse von Frauen vorliegen;
- Gestaltung der Arbeit in der ZIA  
z. B. Wechsel zwischen Beratung, Empfang und (später) telefonischer Beratung, Integrationsmöglichkeiten für Teilzeitkräfte;
- Gestaltung des Arbeitsumfeldes der Bediensteten  
z. B. farbliche Gestaltung, Helligkeit der Räumlichkeiten;
- Einrichtung und Gestaltung eines Sozialraums  
z. B. unterschiedliche Erwartungen von Männern und Frauen;
- Auswirkungen der Veränderung in den Arbeitnehmer- und Veranlagungsstellen der FÄ durch Wegfall der allgemeinen Sprechzeiten.

#### Begründung für die Wahl des Projektes

Das Projekt wurde gewählt, weil es Auswirkungen auf unterschiedliche Gruppen hat

- Besucher/-innen,
- Bedienstete der ZIA,
- Bedienstete von entlasteten Stellen

und der Genderaspekt sich mit organisatorischen und finanziellen Gesichtspunkten sowie dem Denkmalschutz arrangieren muss und damit kein Selbstzweck ist.

Zudem ist das Projekt zeitlich befristet und eventuelle Erkenntnisse zum Gender-Mainstreaming-Prozess lassen sich relativ schnell gewinnen und für spätere andere Projekte und Vorhaben nutzen.

Ergebnisse

Die neue ZIA ist im Februar 2005 eingeweiht worden. Eine Analyse der Auswirkungen der Erweiterung und Neugestaltung können erst nach einer längeren Nutzungszeit durchgeführt werden.

## **12. Gender Mainstreaming im Bereich Marktwesen**

### **(Senator für Inneres und Sport)**

Ausgangssituation

Die Stadt Bremen veranstaltet im Jahresverlauf mehrere bedeutende Volksfeste und Märkte. Herausragende Veranstaltung ist dabei insbesondere der Bremer Freimarkt. Sowohl auf der Seite der Beschicker dieser Veranstaltungen als auch auf der Seite der „Abnehmer“, also des Publikums befinden sich männliche und weibliche Personen.

Begründung für die Wahl des Projekts

Die Frage, inwieweit Gender Aspekte bei der Auswahl der Marktbeschicker eine Rolle spielen könnten, war allein wegen der Neuartigkeit der Betrachtungsweise reizvoll. Gleichzeitig war auf der „Abnehmerseite“ die Betrachtung von Interesse, ob beide Geschlechter durch das Angebot der Volksfeste angesprochen werden oder ob es geschlechterspezifische Unterschiede gibt.

Zielsetzung

Ziel war es herauszufinden, ob es auf der Beschickerseite geschlechterspezifische Unterschiede in der Angebotsstruktur der Volksfeste gibt. Auf der „Abnehmerseite“ sollte festgestellt werden, das Angebot der Volksfeste geschlechterspezifisch unterschiedlich angenommen wird.

Vorgehensweise

Zunächst ist ausgewertet worden, in welchem Umfang weibliche und männliche Bewerber an den Zulassungen für die Veranstaltungen im Jahr 2002 beteiligt waren. Hieraus hätten sich möglicherweise Erkenntnisse für die Aufschlüsselung zu bestimmten weiblichen oder männlichen Prioritäten gewinnen lassen.

In einem weiteren Schritt ist überlegt worden zu untersuchen, ob die Volksfeste, hier insbesondere der Freimarkt mit seinen Angeboten unter Genderaspekten die Erwartungen des Publikums erfüllt. Eine mögliche Hypothese könnte sein, dass dieses Volksfest mit seinen Fahrgeschäften eher das männliche Publikum anspricht, während Frauen sich vorwiegend als Begleitung der Männer beteiligen, ohne dass ihre spezifischen Erwartungen erfüllt werden.

Organisation

Das Projekt ist beim Senator für Inneres und Sport in dem für Marktangelegenheiten zuständigen Referat durchgeführt worden.

Ergebnisse

Die Auswertung der Zulassungen zeigte, dass Männer etwa doppelt so häufig wie Frauen (60 : 30) an den Zulassungen beteiligt waren. Es ließen sich jedoch keine Branchen feststellen, an denen Männer signifikant häufiger beteiligt waren als Frauen. Vielmehr war nach der Branchenzuordnung das Verhältnis Männer/Frauen im Wesentlichen ausgewogen. Bestimmte „männlich“ dominierte Branchen oder umgekehrt bestimmte „weiblich“ zuzuordnende Branchen waren nicht erkennbar. Vielmehr war die Betriebszugehörigkeit offenbar auch von anderen Prioritäten bestimmt wie etwa der Übernahme eines Geschäfts durch Ehefrauen bei finanziellen Problemen der Ehemänner oder als Zweitgeschäft innerhalb der Familie.

Für die Bearbeitung des zweiten Schritts war vorgesehen, dass die Betreiber größerer Fahrgeschäfte stichprobenartig innerhalb eines bestimmten Zeitraums erfassen, in welchem Umfang männliche/weibliche Personen die Geschäfte frequentieren. Der Versuch, dies über den Schaustellerverband während des letzten Freimarkts zu initiieren, schlug allerdings fehl.

Des Weiteren wurde überlegt, die Erwartungen des Publikums unter Genderaspekten im Rahmen einer Befragung anlässlich der Volksfeste mit abzufragen. Eine Publikumsbefragung wurde vom Schaustellerverband allerdings wegen der Kosten abgelehnt. Ein weiterer Versuch, dies über die BTZ zu initiieren, war ebenfalls nicht erfolgreich. Die BTZ führt derzeit keine Publikumsbefragung auf den Märkten durch. Die nächste größere Befragung findet turnusmäßig 2006 statt; sie ist aber als allgemeine Gästebefragung bremischer Besucher konzipiert und nicht auf Besucher der Volksfeste ausgerichtet. Allenfalls konnte eine Unterstützung für eine gesonderte Befragung durch die Universität Bremen angeboten werden; davon ist allerdings unter Kostengesichtspunkten zunächst Abstand genommen worden.

Für das Zulassungsverfahren zu den Volksfesten sind zwischen Stadtamt und Senator für Inneres und Sport Richtlinien entwickelt worden. Diese Richtlinien legen Einzelheiten des Zulassungsverfahrens fest. Die Richtlinien sollen demnächst der Deputation für Inneres zur Beratung vorgelegt werden. Die ZGF ist zu diesen Richtlinien um Stellungnahme gebeten worden. Änderungsvorschläge sind von dort nicht gemacht worden.

### **13. Gender Mainstreaming im stadtbremischen Rettungsdienst**

#### **(Senator für Inneres und Sport)**

##### Ausgangssituation

Die Stadtgemeinde Bremen verfügt über einen leistungsfähigen Rettungsdienst, dessen Aufgaben es sind, Notfallrettung und qualifizierten Krankentransport durchzuführen. Sowohl auf der Seite der Betroffenen als auch auf der Seite der Versorgenden werden Personen beiderlei Geschlechts angetroffen.

Alle vom Rettungsdienst erledigten Fahrten werden unter medizinischen und zeitlichen Gesichtspunkten auf Einsatzprotokollen dokumentiert. Auf diese Daten konnte im Rahmen des Projekts zurückgegriffen werden.

##### Begründung für die Wahl des Projektes

Das Projekt „Gender Mainstreaming im stadtbremischen Rettungsdienst“ wurde ausgewählt, da es in diesem Bereich sowohl auf Betroffenen – als auch auf Versorgungenseite gleichermaßen Frauen wie Männer gibt. Im Einsatzfall unterliegt die Geschlechterkonstellation der Beteiligten dem reinen Zufall. Gleichwohl ist es – insbesondere aus medizinischer Sicht – durchaus von Bedeutung, ob es sich um eine Patientin oder einen Patienten handelt. Darüber hinaus ist es von Interesse herauszufinden, ob die Behandlung von Frauen und Männern seitens des Rettungsdienstpersonals – auch unter zeitlichen Gesichtspunkten – unterschiedlich ist.

##### Zielsetzung

Gemeinsam mit dem Bremer Institut für Präventionsforschung und Sozialmedizin (BIPS) wurde ein Konzept zur Erstellung einer Vorstudie entwickelt. Ziel dieser Vorstudie war es noch nicht, Aussagen darüber treffen zu können, ob es geschlechtsspezifische Unterschiede im stadtbremischen Rettungsdienst gibt, sondern lediglich die Ermittlung der Art und des Umfangs der Erhebung der Daten. Die weitere Vorgehensweise sollte dann vom Ergebnis der Vorstudie abhängig gemacht werden.

In einer später zu erstellenden Hauptstudie soll auf die konkreten Gesichtspunkte des Gender Mainstreaming eingegangen werden. Insbesondere soll hier ermittelt werden, ob es im Notarztbereich Unterschiede in der Behandlung von Frauen und Männern gibt. Hierbei sollen einbezogen werden das Geschlecht der Patientin/des Patienten, des Arztes/der Ärztin, die Art und Schwere der Erkrankung und die jeweiligen Zeiten, die eine Versorgung der betroffenen Person in Anspruch nimmt. Ein entsprechendes Konzept ist bereits gemeinsam mit dem BIPS im Vorfeld der Pilotstudie erstellt worden.

##### Vorgehensweise

Im Rahmen der Pilotstudie wurden zunächst 500 Datensätze nach dem Zufallsprinzip herausgesucht und ausgewertet (Jahresdatensatz 13.500). Obwohl die Auswertung zunächst nur der Ermittlung des Aufwandes zur Durchführung einer Hauptstudie diente, konnten gleichwohl schon einige interessante Parameter in Bezug auf die mögliche Zielsetzung einer Hauptstudie herausgefiltert werden, wobei hier zu

bedenken ist, dass diese angesichts der geringen Anzahl der Datensätze über keinerlei wissenschaftliche Aussagekraft verfügen. Die inhaltlichen Aussagen bleiben insofern einer zu erstellenden Hauptstudie vorbehalten.

#### Organisation

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

#### Ergebnis

Im Rahmen der Pilotstudie wurden 500 Datensätze ausgewertet. Hierbei konnte festgestellt werden, dass die Durchführung einer Hauptstudie unter Datengesichtspunkten durchaus möglich ist. Da jedoch eine wissenschaftlich valide Anzahl an Datensätze einbezogen werden müsste, ist dies nur über einen Zeitraum von einem Jahr, d. h. bei 13.500 Datensätzen sinnvoll. Nach Rücksprache mit dem BIPS musste festgestellt werden, dass die Durchführung dieser Hauptstudie mindestens 21.000 Euro kosten würde. Über den Umfang der Studie und die erforderlichen Mittel wird derzeit verhandelt.

### **14. Familienfreundliche Personalpolitik in der Polizei Bremen durch Einrichtung einer Kinderbetreuung**

#### **(Senator für Inneres und Sport)**

##### Analyse der Ausgangssituation

Seit 1987 werden bei der Polizei Bremen Frauen für den Polizeivollzugsdienst eingestellt. Die Anfangsschwierigkeiten wurden schnell überwunden und heutzutage ist eine Polizei ohne Polizistinnen nicht mehr vorstellbar.

Um eine Geschlechtergleichbehandlung zu gewährleisten, wurde am 25. April 2000 der Gleichstellungsplan der Polizei Bremen verabschiedet.

Ein wichtiger Bestandteil dieses Planes ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

##### Begründung für die Wahl des Projektes

Eine familienfreundliche Personalpolitik ist in heutiger Zeit notwendig, damit die Bedürfnisse der Bediensteten rechtzeitig erkannt werden, um ihnen beispielsweise die schnelle Rückkehr in den Beruf zu ermöglichen.

Hiervon profitieren sowohl die Polizei Bremen als Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmerinnen und die Arbeitnehmer, denn die jahrelange teure Ausbildung wird durch die schnelle Rückkehr in den Beruf zum einen effektiv genutzt und zum anderen wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert.

##### Ziele

Eine noch einzurichtende Projektgruppe soll die weiteren Überlegungen prüfen, wie die Erwartungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Polizei Bremen erfüllt werden können, ohne eine mit hohen Investitionskosten verbundene polizeiinterne Kinderbetreuung anzubieten. Dabei sollen die nachfolgenden Punkte in die Entscheidungsfindung mit einfließen:

- In Bremen hat jedes Kind ab drei Jahren einen Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz.
- Einige staatliche und kirchliche Kindergärten bieten flexible Öffnungszeiten an.
- Betriebsnahe Kinderbetreuung durch Kooperation mit Firmen bzw. Institutionen, die bereits über eigene Kita verfügen (z. B. Kraft Foods, Universität Bremen).
- Erwerb von Betreuungsplätzen, wie z. B. durch das Unternehmen „swb Enordia“ praktiziert.
- Geringe Anzahl von Betreuungsplätzen für Kinder unter drei Jahren (nur 7 %).
- Geringe Anzahl von Hortplätzen für Kinder im Schulalter (30 %).
- Prüfung von Zuschüssen (z. B. Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales).

## Methoden

In intensiver Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten wurde in der Polizei Bremen in der Zeit vom 5. Dezember 2003 bis 15. Januar 2004 eine Befragung durchgeführt, um die Interessenlage der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für eine mögliche Kinderbetreuung (zentral, dezentral oder in Kooperationen) festzustellen.

Der Fragebogen wurde auch unter dem Aspekt der unterschiedlichen Interessen von Frauen und Männern erstellt, um die Gleichstellung im Sinne von Gender Mainstreaming zu gewährleisten.

## Datengrundlagen

Zum Zeitpunkt der Befragung hatte die Polizei Bremen ca. 3000 Bedienstete (Polizeivollzugsdienst, Verwaltungsbeamte und Tarifbeschäftigte) von denen sich ca. 300 Frauen und ca. 600 Männer in der anvisierten Altersgruppe der 20- bis 40-Jährigen befinden.

Obwohl der Anteil der Teilnehmenden an dieser Umfrage mit 59 Frauen und 58 Männern gering erscheinen mag, geht aus den Textbeiträgen deutlich hervor, dass die Polizei Bremen auf dem richtigen Weg ist, die Familienfreundlichkeit sowohl intern als auch extern zu realisieren.

Entwicklung von entsprechender Qualifizierung bei den Projektteilnehmer/-innen

Mit der Aufnahme der Projektarbeiten und der Festlegung von Rahmenbedingungen sollen die Kompetenzen geschaffen bzw. weiterentwickelt werden, ggf. durch noch festzulegende Fortbildungsmaßnahmen unterstützt werden.

Begleitung durch externe Expertinnen/Experten

Es sollen externe Expertinnen/Experten z. B. der ZGF und der privaten Wirtschaft eingebunden werden.

Ergebniskontrolle

Das Verfahren muss noch entwickelt werden.

## **15. Gender Mainstreaming in der Entwicklungszusammenarbeit am Beispiel eines Slumprojektes in Südindien**

### **(Bevollmächtigte der FHB beim Bund und für Europa)**

#### Projektbeschreibung

Berücksichtigung von Gender Aspekten im Planungs- und Bauprozess von dezentralen Abwasserreinigungssystemen und Gemeinschaftstoiletten im Slum Ullalu Upanagara/Indien.

Das Bremer Landesamt für Entwicklungszusammenarbeit fördert als einen Arbeitsschwerpunkt integrierte Projekte zur Armutsbekämpfung, bei denen Umweltschutz mit sozialer und ökonomischer Entwicklung verbunden wird. Dabei ist die Nichtregierungsorganisation BORDA (Bremen Overseas Research and Development Association) Bremens wichtigster Partner.

In Bangalore/Südindien führt BORDA zurzeit gemeinsam mit der indischen Partnerorganisation GSS ein Slumentwicklungsprojekt durch, das auf Anregung des Landesamtes unterstützt wird. Das Projekt wird durch eine Pilotstudie begleitet, die die Berücksichtigung genderrelevanter Aspekte evaluieren soll.

#### Analyse der Ausgangssituation

In südindischen Städten leben in großem Umfang Zuwandererfamilien unter menschenunwürdigen Lebensbedingungen. Ein zentrales Problem stellen dabei der Zugang zu sauberem Trinkwasser und die hygienische Behandlung und Ableitung der lokalen Abwässer dar. Die von BORDA für anerkannte Armutsgebiete entwickelten Verfahren dezentraler Abwasserreinigung (DEWATS), vor allem in Kombination mit Gemeinschaftstoiletten (Community Based Sanitation, CBS), führen zu einer wesentlichen Verbesserung der Lebensbedingungen.

Sanitäre Einrichtungen, wie Anlagen für Gemeinschaftstoiletten mit Wasserversorgung und Abwasserreinigung, werden von der lokalen Bevölkerung in ganz unter-



schiedlicher Weise bewertet. Ihre Wahrnehmung basiert auf geschlechtsspezifisch verschiedener häuslicher Aufgabenverteilung und führt zu stark unterschiedlichen Nutzungsmustern.

#### Ziele des Projekts

In einem partizipativ angelegten Entwicklungsprojekt sollte sichergestellt sein, dass die zu erstellende Infrastruktur diese unterschiedlichen Nutzungsprioritäten von Frauen und Männern, Alten und Jungen, Armen und Bessergestellten sowohl im Planungsprozess als auch bei der baulichen Realisierung berücksichtigt werden. Dabei handelt es sich immer um einen Kompromiss zwischen Einzelinteressen von Gemeindemitgliedern, verfügbaren Mitteln und rechtlichen Rahmenbedingungen.

Es ist Aufgabe von BORDA Partnerorganisationen, einen solchen Kompromiss entwickeln zu helfen. BORDA und GSS gehen davon aus, dass so die Armutbevölkerung erreicht und der Anlagenbetrieb nachhaltig und möglichst in Selbsthilfe organisiert werden kann.

Bei der geplanten Evaluierung geht es um die Kernfrage, ob und in welchem Maße die Planungsmethoden des Projektes und die bauliche Umsetzung der CBS-DEWATS-Anlagen in Ullalu nach Gender Aspekten angelegt waren, d. h. die unterschiedlichen Interessen und Anforderungen von Frauen und Männern an die sanitäre Infrastruktur systematisch erfasst und berücksichtigt wurden. Das Projektteam soll sich auf den Community-Level in Ullalu konzentrieren und die eigene Rolle als NGO im Prozess genderrelevant reflektieren.

Ziel der Pilotuntersuchung ist es, konkrete Anhaltspunkte für die Verbesserung der bisherigen Projektplanungsmethoden im Sinne einer adäquaten Berücksichtigung von Gender Mainstreaming zu finden. Weiterhin sollten genderspezifische Aspekte systematisch in die zu entwickelnden Evaluierungsmuster einbezogen werden, mit denen der Betrieb aller BORDA-CBS-Anlagen untersucht werden soll.

#### Untersuchungsmethoden

Die Pilotstudie wird genderrelevante Basisdaten im Slum Ullalu Upanagara erheben bzw. analysieren, die sich auf die Haushalts- und Community-Ebene beziehen. Neben den sozioökonomischen Grunddaten wird auch erhoben, welche Arbeitsteilung und Entscheidungsstrukturen innerhalb der Haushalte bestehen. In einem weiteren Schritt wird evaluiert, inwiefern diese Grundstrukturen im Planungsprozess deutlich wurden und in der baulichen Umsetzung ihren Ausdruck fanden. Auf Community-Ebene werden die genderspezifische Beteiligung an Selbsthilfeinitiativen und formalen Vertretungsorganen (Gemeinderat etc.) und ihr Einfluss auf den Planungs- und Umsetzungsprozess des Projektes untersucht.

Da die Projektplanung und -implementation wesentlich durch die Partnerorganisation und die konzeptionelle und personelle Art ihrer Intervention im Slumgebiet mitbestimmt ist, wird dieser Aspekt als Selbst-Evaluierung ebenfalls Eingang in die Studie finden.

#### Begleitung durch externe Expertinnen/Experten

Die Studie wird konzeptionell und redaktionell von einer Gender-Expertin auf Consultingbasis durchgeführt. Unterstützt wird sie in der Datenverarbeitung und -präsentation von einer Computerfachkraft. Bis Ende November 2004 soll die Evaluierung fertig gestellt sein.