

**Bericht des Ausschusses für die Gleichstellung der Frau****6. Fortschrittsbericht zur Umsetzung von Gender-Mainstreaming in der bremischen Verwaltung**

Die Bürgerschaft (Landtag) hat in ihrer 45. Sitzung am 22. März 2023 den 6. Fortschrittsbericht zur Umsetzung von Gender-Mainstreaming in der bremischen Verwaltung, Mitteilung des Senats vom 21. März 2023 (Drucksache 20/1827), zur Beratung und Berichterstattung an den Ausschuss für die Gleichstellung der Frau überwiesen.

Gender-Mainstreaming bedeutet, in allen Planungs- und Entscheidungsprozessen von Anfang an Gleichstellungsaspekte zu beachten und Auswirkungen von Entscheidungen auf Frauen und Männer und gegebenenfalls weitere Geschlechter zu antizipieren. Maßnahmen sollen geeignet sein, Geschlechtergerechtigkeit zu verwirklichen oder zu erhalten. Im Jahr 2002 hat der Senat die Grundsatzentscheidung getroffen, das Konzept Gender-Mainstreaming als ressortübergreifende Querschnittsaufgabe in der bremischen Verwaltung zu verankern. Mithilfe dieses Konzeptes soll die Geschlechterperspektive systematisch auf allen Ebenen der Fachpolitik einbezogen werden. Der 6. Fortschrittsbericht zur Umsetzung von Gender-Mainstreaming in der bremischen Verwaltung umfasst den Zeitraum vom Januar 2018 bis zum Dezember 2021, zum Teil auch den Zeitraum Anfang 2022. Er stellt nicht nur den Umsetzungsstand in den senatorischen Behörden dar, sondern bilanziert auch das Ergebnis von 20 Jahren Gender-Mainstreaming in den Ressorts.

In seiner Sitzung am 14. April 2023 erörterte der Ausschuss die beratungsbedürftigen Punkte im Rahmen einer Befragung, an der die Hausspitzen der jeweiligen Ressorts sowie die Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau teilnahmen.

Das Ergebnis des Fortschrittsberichtes überzeuge die Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau nicht. Dabei habe der Ausbau des Konzepts im Bundesland Bremen vielversprechend begonnen. Es sei die Entscheidung gefallen, bei jeder Beschlussfassung, Planung, Umsetzung und Analyse die unterschiedliche Wirkung auf Geschlechter zu beachten. Diese Herangehensweise sei besonders effizient zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit und beschränke sich nicht auf einen bloßen Nachteilsausgleich. Darüber hinaus könne das Konzept aufzeigen, an welchen Stellen Verbesserungsbedarf bestehe. Zu betonen sei, dass Gender-Mainstreaming eine Querschnittsaufgabe darstelle und nicht allein in den Händen der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau liege. Der Zeitraum bis zum nächsten Bericht solle der Reflektion dienen. Es müssten Lösungen gefunden werden, damit Gender-Mainstreaming nicht weiter binärgeschlechtlich ausgestaltet werde. Im Zuge dessen müsse eine Schnittstelle von Gender- und Diversity-Mainstreaming entwickelt werden. Das Konzept solle von der Aus- und Fortbildung bis zur Führungsverantwortung verankert werden. Ein Verzicht von Gender-Mainstreaming Sorge für die Verfestigung von Ungerechtigkeiten. Der kontinuierliche Austausch zwischen den Ressorts sei

nach der Coronapandemie wiederaufgenommen worden, das nächste Treffen sei in Kürze geplant.

Der Ausschuss für die Gleichstellung der Frau spricht der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau für das Zusammentragen der Ergebnisse und das Verfassen des Berichtes ausdrücklich seine Anerkennung aus. Es sei kritisch zu bewerten, dass bei dem Fortschrittsbericht und den eingereichten Stellungnahmen seitens der Ressorts Vieles durcheinandergehe. Frauenförder- und Diversity-Projekte seien zwar wünschenswert, aber kein Gender-Mainstreaming. Den Ausschuss beschäftigte vor allem die Frage, warum immer noch so viele Mitarbeitende in der Verwaltung nicht in der Lage seien, eine zufriedenstellende Gender-Relevanzprüfung durchzuführen. Es sei bedenklich, dass in jeder zweiten Vorlage zu lesen sei, dass eine Gender-Relevanz nicht gegeben sei oder Frau und Mann zu gleichen Teilen berücksichtigt wären. Dies entspreche nicht der Wahrheit und deute darauf hin, dass ein grundlegendes Verständnis fehle.

Im Folgenden werden die in der Sitzung vorgetragene ergänzenden Berichte der jeweiligen Ressorts dargestellt. Der Umsetzungsstand der Handlungsempfehlungen und die dazugehörigen Projektbeschreibungen sind im 6. Fortschrittsbericht zur Umsetzung von Gender-Mainstreaming in der bremischen Verwaltung dargelegt.

Aus dem Finanzressort ließ sich der Ausschuss berichten, dass es zu den Themen Haushalt und Gender einen regelmäßigen Austausch mit der Landesfrauenbeauftragten gebe. Die Ernüchterung im Hinblick auf die Umsetzung von Gender-Mainstreaming könne das Ressort nicht vollständig nachvollziehen. Es handle sich nicht um ein Projekt, welches das Bundesland Bremen nicht begriffen habe. Es habe einen genderspezifischen Haushalt, geschlechterdifferenzierte Leistungskennzahlen und eine Berücksichtigung im Produktgruppenhaushalt gegeben. Wichtig sei, dass Genderpolitik gemacht werde. Um zu überprüfen, ob die Methoden zielführend seien, müsse ein Fokus auf Wirkungszahlen gelegt werden. Zum Beispiel gebe es im Bundesland Bremen im Vergleich zum Bundesdurchschnitt einen hohen Anteil von Frauen in Führungspositionen. Allerdings fehle trotz des guten Niveaus eine Steigerung in der Statistik. Weiter sei erwähnenswert, dass die Mehrheitsgesellschaften stärker in Sachen Gender-Mainstreaming sensibilisiert würden. Insgesamt habe das Bundesland Bremen den richtigen Weg eingeschlagen.

Auch wenn Gender-Mainstreaming ein Konzept sei, dass von oben nach unten durchgesetzt werde, habe es in dieser Amtszeit keine speziellen Fortbildungen für Referats- und Abteilungsleitungen gegeben. Allerdings sei Gender-Mainstreaming auch in den regulären Schulungen ein Thema gewesen. An diesen Veranstaltungen hätten 80,0 bis 90,0 Prozent der Führungskräfte teilgenommen.

Die Einschätzung, dass die Gender-Relevanzprüfungen unzureichend durchgeführt würden, teile das Ressort nicht. Die weitüberwiegende Anzahl der Vorlagen sei gendergeprüft. Dass die 100 Prozent nicht erreicht würden, sei zwar ungünstig, trotzdem sei das Vorgehen vorbildlich. Die Bearbeitung der Vorlagen erfolge selbstständig durch die Mitarbeitenden, hierfür müssten die Staatsrät:innen Sorge tragen. Die Verantwortung für Fehler liege am Ende bei den Staatsrät:innen.

Nach der Auffassung des Ressorts sei es in Sachen Fortschritt wichtig, bestehende Ansätze weiter zu verfolgen und hartnäckig zu bleiben. Im Hinblick auf die Statistik müsse geschaut werden, was noch getan werden könne. Besonders wichtig sei der Anteil von Frauen in Führungspositionen. Dieser liege knapp unter 50,0 Prozent. Bei Geschäftsführungen von Beteiligungsgesellschaften liege der Wert bei etwas über 30,0 Prozent. Auch der Vorstand der BSAG bestehe mittlerweile aus zwei Frauen und einem Mann.

Das Ressort für Klimaschutz, Umwelt, Mobilität, Stadtentwicklung und Wohnungsbau bekräftigt, dass Gender-Mainstreaming eine wichtige Rolle in der

senatorischen Behörde spiele. Insbesondere bei stadtplanerischen Prozessen in der Strategieentwicklung und in der Bauleitplanung beim Aufstellen von Bebauungsplänen sei Gender-Mainstreaming wichtig. Ein konkretes Beispiel für eine gendergerechte Planung sei der Torfkanal als un bebauter Bereich gewesen. Dort habe es umfangreiche Partizipationsprozesse gegeben. Von großer Relevanz sei das Thema bei der Entwicklung neuer Quartiere und der im Aufbau befindlichen Kommission zur Kriminalprävention im Städtebau. Im Hinblick auf die statistischen Daten sei es so, dass der Frauenanteil im Ressort bei circa 60,0 Prozent liege, obwohl es sich bei der Bauwirtschaft um eine Männerdomäne handle. Aus dem Blickwinkel des Ressorts sei zwar viel erreicht worden, trotzdem müsse noch einiges getan werden. Dazu würden die regelmäßigen Besprechungen mit der Landesfrauenbeauftragten dienen.

Der Ausschuss gibt zu bedenken, dass es schnell gesagt wäre, die Gendergerechtigkeit sei in die Bauleitplanung eingeflossen. Gendergerechtigkeit bedeute mehr als die Beseitigung von Angsträumen. Es gehe um Lebenswirklichkeiten, kurze Wege und eine Infrastruktur, die zum Leben der Menschen passe. Bei der Genderprüfung im Rahmen von Bauvorhaben müsse viel geschrieben werden, denn es gebe viel zu berücksichtigen. Ein kurzer Verweis sei nicht ausreichend.

Das Ressort nimmt aus der Diskussion mit, dass gesonderte Kapitel zur Genderprüfung bei der Bauplanung von Vorteil wären. Genderrelevante Aspekte seien bei der Begründung von Bebauungsplänen derzeit auf unterschiedliche Kapitel aufgeteilt.

Bezüglich verwaltungsinterner Maßnahmen im Bereich Gender-Mainstreaming berichtete das Ressort für Wirtschaft, Arbeit und Europa, es gebe eine Genderbeauftragte in der Zentralabteilung. Diese beschäftige sich mit übergreifenden Themen und überprüfe alle Gremienvorlagen. Dies entbinde die Staatsräte aber nicht von ihrer eigenen Verantwortung. Schon bei den Projekten selbst solle auf die Genderkonformität geachtet werden. Die Genderprüfung sei mehr als ein einfacher Satz am Ende einer Vorlage. Dementsprechend seien Schulungen besonders wichtig. Das Ressort habe sich vorgenommen, diese aufzufrischen. Die letzte Veranstaltung liege bereits längere Zeit zurück. Auch wenn es allgemeine Schulungen gebe, sei es von Bedeutung, den genderspezifischen Blick zu schärfen. Zur Besetzung von Führungspositionen berichtete das Ressort, von sechs Abteilungsleitungen seien vier Frauen. Auch bei den Mehrheitsgesellschaften seien Genderaspekte bereits teilweise vertraglich festgelegt.

Im Hinblick auf die inhaltlichen Maßnahmen erklärte das Ressort, dass viele Projekte gemeinsam mit der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau umgesetzt würden. In den Projekten ginge es thematisch oft darum, wie man Frauen einbeziehen könne. Gender-Mainstreaming halte das Ressort für ein sinnvolles Instrument. Mit der Landesstrategie zur Gendergerechtigkeit sei ein Rahmen geschaffen worden, um die Gesamthematik umfassend und übergreifend voranzubringen.

Der Ausschuss nimmt den Bericht des Ressorts positiv zur Kenntnis. Dem Wirtschafts- und Arbeitsbereich sei anzumerken, dass Erfahrungen mit dem Prinzip des Gender-Mainstreamings und dessen Durchsetzung bestünden. Dieser Umstand mache sich in vielen Vorlagen bemerkbar.

Das Ressort für Soziales, Jugend, Integration und Sport betont, dass die Gender-Relevanzprüfung bereits in der Konzepterstellung eine Rolle spielen müsse. In der Datenbasis sei das Ressort gut aufgestellt und habe damit einen Überblick. In vielen Feldern sei die Betroffenheit der Geschlechter unterschiedlich, deswegen könne nur schwer zusammengefasst werden, was Fortschritt bedeute. Zum Beispiel würden Männer eher dazu neigen, sich im organisierten Sport zu beteiligen. Aus diesem Grunde versuche das Ressort in diesem Bereich auch Frauen anzusprechen. Bei Förderanträgen sei es zum Beispiel notwendig, Mitgliederstrukturen auszuweisen. Bezüglich der Sprach- und Integrationskurse sei es so gewesen, dass das Angebot während der Coronapandemie habe

eingeschränkt werden müssen. Um die formalen Hürden aus dem Weg zu räumen, gebe es konstruktive Gespräche mit dem Bildungsressort.

Der Ausschuss begrüßt den Ansatz, dass Zuwendungen bei der Antragsstellung mit genderspezifischen Aspekten verknüpft würden, auch wenn dies eventuell nicht von jedem Verein als gleichermaßen positiv angenommen werde.

Weiter berichtete das Ressort zur Umsetzung von Gender-Mainstreaming in der Jugendarbeit. In diesem Bereich gebe es gewisse Herausforderungen. Bei der Datenerhebung stießen die Träger:innen auf Probleme. Die Aussage der Träger:innen sei, es gebe ein offenes Angebot und deswegen könne keine Statistik geführt werden. Der Umgang mit diesem Umstand sei Teil der Qualitätsdialoge. Es ginge nicht nur um den theoretischen Zugang zu Angeboten, sondern um die tatsächliche Nutzung.

Das Ressort für Inneres unterstreicht, dass die aktuelle Diskussion zum Gender-Mainstreaming innerhalb der Behörde zum Anlass genommen worden sei, an die Kriterien der Gender-Relevanzprüfung zu erinnern. Nichtsdestotrotz bestehe weiterer Schulungsbedarf. Erwähnenswert sei, dass es im Bereich der Feuerwehr Bremen Fortschritte gegeben habe. Das Beurteilungswesen sei unter dem Blickwinkel des Gender-Mainstreamings überarbeitet worden. Zusammen mit der Diversitätsberaterin sei das Personalgewinnungskonzept verbessert worden. Auf Social Media Plattformen werde zum Beispiel mehr auf Bildsprache gesetzt, um diverse Zielgruppen zu erreichen. Auch die Einstellungs- und Auswahlverfahren habe das Ressort unter dem Blickwinkel von Gender- und Diversity-Aspekten überarbeitet. Weiter sei eine Stabstelle für Vielfalt geschaffen worden, die Teamtrainings und Diversitätsschulungen durchführe. Auch bei der Polizei Bremen habe es Verbesserungen gegeben. Beispielsweise sei im Bereich der gendersensiblen Sprache geschult worden. Prozentual gesehen, gebe es bei der Feuerwehr Bremen einen niedrigen Frauenanteil von 6,7 Prozent. Die Prozentzahlen lägen bei der senatorischen Behörde bei 60,0 Prozent und beim Bürgeramt bei 78,2 Prozent. Im Hinblick auf die Führungspositionen sei es so, dass auf der Leitungsebene 3 der Frauenanteil beim Referat für Verfassungsschutz bei 20,0 Prozent liege und bei der Polizei Bremen bei 18,8 Prozent. Bei der Feuerwehr Bremen sei der Wert bei 10,0 Prozent.

Aus dem Bereich Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz ließ sich der Ausschuss berichten, dass es Unterschiede im Gesundheitsbewusstsein der Geschlechter und beim Zugang zu Einrichtungen gebe. Diese Unterschiede würden sich in gegensätzliche Richtung entwickeln, wenn sozioökonomische Variablen, wie Bildung, Migrationshintergrund oder Lebensform berücksichtigt würden. Das Ressort habe Erfahrung und Maßnahmen unter diesem Blickwinkel zu überprüfen. Einige Projekte richteten sich nur an Männer, andere nur an Frauen. Daneben kümmere sich das Ressort insbesondere um Projekte, bei denen es um einen verhältnismäßig schwierigen Zugang gehe. Dies sei in den Vorlagen nicht entsprechend abgebildet, solle aber noch einmal überdacht werden. Im Hinblick auf Fachschulungen erklärte das Ressort, es habe aufgrund des Personalmangels und der Coronapandemie seit längerer Zeit keine Fortbildung für Führungskräfte gegeben.

Der Ausschuss zeigt sich erstaunt, dass das Frauenressort einräume, es habe die Genderfrage nicht im Blick. Gerade von diesem Ressort könne eine Vorbildfunktion erwartet werden.

Das Ressort für Kinder und Bildung erklärt, dass es in den verschiedenen Abteilungen Unterschiede im Hinblick auf die Qualität der Gender-Relevanzprüfung gebe. Durch die Krise der letzten Jahre sei vieles ausgefallen. Wenn es um die Berufsorientierung und die Ausbildung gehe, werde viel getan. Dies geschehe insbesondere durch die Implementierung von Regelwerken. Es gehe darum, frühzeitig Rollenklischees aufzubrechen und auf Geschlechtergerech-

tigkeit hinzuweisen. Im Bereich der Personalentwicklung und des Personalmanagements lege das Ressort einen besonderen Blick darauf, dass Mitarbeitende in der Lage seien diversitätssensible Entscheidungen zu treffen.

Der Ausschuss bewertet den Bericht des Ressorts für Kinder und Bildung als kritisch. Besonders im Bereich der Bildung wäre es wichtig, geschlechtergerechte Bildungsansätze einzubringen.

Der Ausschuss nimmt positiv zur Kenntnis, dass die Senatskanzlei zusammen mit der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau und dem Senator für Finanzen am Gender-Budgeting beim Bremen Fonds gearbeitet habe. Allerdings sei die Erkenntnis, dass Frauen besonders stark von der Coronapandemie betroffen seien, auf der Umsetzungsebene nur unzureichend aufgegriffen worden. Mit den Ergebnissen könne aber in Zukunft weitergearbeitet werden. Im Hinblick auf die Bürgerbeteiligung und die Partizipationsinstrumente berichtete das Ressort, dass Gender-Mainstreaming nicht nur als verbindliches Kriterium in den Leitlinien verankert worden sei. Es sei auch festgestellt worden, dass die Einbeziehung der Geschlechter in die Vorbereitungsprozesse Einfluss auf Endentscheidungen habe. Deswegen sei bei zusammengestellten Gruppen die gleichmäßige Beteiligung der Geschlechter das Ziel.

Der Bevollmächtigte der Freien Hansestadt Bremen beim Bund berichtete, dass das Ressort überwiegend koordinierend tätig werde. Bei den Programmen, an denen das Ressort mitwirke, werde auf Genderparität geachtet. Wenn das Ressort in eigener Zuständigkeit tätig werde – zum Beispiel im Ausstellungsbe- reich – dringe dies besonders hindurch. Hinsichtlich der politischen Arbeit werde das Ressort für den Gesamtsenat tätig.

Das Ressort für Justiz und Verfassung erläuterte, dass Frauen in der A-Besoldung zu drei Viertel und in der R-Besoldung zu zwei Drittel in der senatorischen Behörde vertreten seien. Von sechs Chefpräsident:innen bei den Gerichten seien vier weiblich. Weitere Dienststellenleitungen seien mit acht Frauen und sechs Männern besetzt. Im Ressort gebe es vier Abteilungen, die Abteilungsleitungen seien gleichermaßen männlich und weiblich besetzt. Außerdem habe es im Berichtszeitraum einen Workshop mit den Chefpräsident:innen der Gerichte und der Personalvertretung gegeben, der die Maßstäbe von Beurteilungen zum Gegenstand gehabt habe. Richter:innen würden alle drei Jahre beurteilt. Wegen der richterlichen Unabhängigkeit erfolge diese Bewertung durch die Chefpräsident:innen. Im Rahmen des Workshops sei die These, dass Frauen grundsätzlich schlechter bewertet würden, aufgearbeitet worden. Im Hinblick auf den Betroffenenkreis gebe es häufig keine Erfassung der Geschlechter. Im Strafrechtsbereich seien Frauen zu 23,0 Prozent tatverdächtig. Lediglich 4,0 Prozent erhielten eine Haftstrafe. Es müsse bedacht werden, dass es auch einen gesellschaftlichen Anspruch auf Dinge gebe, die Frauen und Männer in unterschiedlichem Maße betreffen.

Aus dem Bereich Wissenschaft und Häfen ließ sich der Ausschuss berichten, dass das Ressort erst seit dem Jahr 2019 in dieser Form existiere. Zu Beginn sei ein Frauenförderplan aufgestellt worden. Dem seien umfangreiche statistische Erhebungen vorausgegangen. Insgesamt könne eine Frauenquote von 62,2 Prozent verzeichnet werden. Bei Vollzeitäquivalenten seien dies 60,5 Prozent. Das wesentliche Ziel der Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen sei somit erreicht. Auch die Leitungspositionen seien gleichmäßig besetzt. Allerdings sei die Entgeltverteilung in höheren Positionen ungleich. Zudem sei mit 28,7 Prozent der Frauenanteil bei Professuren im Wissenschaftsbereich noch zu niedrig. Das Ressort versuche dem entgegenzutreten. Zum Beispiel durch die Bremer Genderoffensive der Hochschulen, die im letzten Jahr gestartet sei. Darüber hinaus bestünde auch im Bereich der Häfen eine Unterrepräsentanz von Frauen. Dem solle unter anderem der jährliche Tag der Frauen in der Seeschifffahrt entgegenwirken.

Im Hinblick auf den Kulturbereich nimmt der Ausschuss zur Kenntnis, dass das Ressort noch nie besonders männlich geprägt gewesen sei. Dies treffe auch auf

die Führungskräfte und das Leitungspersonal in den Kultureinrichtungen zu, auch wenn auf diese kein unmittelbarer Einfluss bestehe. Eine Ausnahme würden die Dirigent:innen und Musikgeneraldirektor:innen bilden. Darüber hinaus verstehe sich das Ressort im Kern als Förderbehörde. Aus den Daten, die während der Coronapandemie gesammelt worden seien, ergebe sich, dass die Künstler:innenanteile weitgehend paritätisch seien. Allerdings seien die Nutzer:innen überwiegend weiblich. Es sei wichtig zu hinterfragen, welche Personen sich nicht durch das Programm angesprochen fühlen würden. Diesbezüglich sei das Ressort auf Datenerhebungen angewiesen.

Die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen ist der Auffassung, es müssten mehr Frauen den Weg auf die Bühne schaffen. Auch Frauen müssten von Leistungen im Kulturbereich ihren Lebensunterhalt bestreiten können. Es müsse hinterfragt werden, inwieweit Gender-Mainstreaming die Frauenrepräsentanz verstärken könne.

Dazu ließ sich der Ausschuss berichten, wegen der Kunstfreiheit könnten die Programme inhaltlich nicht vorgegeben werden. Dies sei auch nicht über die Steuerung von Förderungen erzwingbar. Eine Möglichkeit wäre, die Führungskräfte zu sensibilisieren, denn diese würden das Programm bestimmen. Außerdem besetze das Ressort auch Fachjurys paritätisch.

Die Fraktion der SPD ergänzt, es bestehe eine grundsätzliche Sensibilität. Während der Coronapandemie habe es ein explizites Frauenprogramm gegeben, dabei sei es um Stipendien und bildende Kunst gegangen. Darauf könne aufgebaut werden.

Der Ausschuss hat den Bericht im Umlaufverfahren beschlossen. Die Frist zur Rückmeldung endete am 24. April 2023. Der Ausschuss bittet, den Bericht als dringlich zu behandeln.

Lencke Wischhusen  
Vorsitzende