

Mitteilung des Senats vom 4. August 2026

7. Fortschrittsbericht zur Umsetzung von Gender-Mainstreaming in der Bremischen Verwaltung

Der Senat hat im Jahr 2002 die Grundsatzentscheidung zur Einführung des Gender-Mainstreaming-Konzepts in der Bremischen Verwaltung getroffen. Am 21. März 2023 hat er den 6. Fortschrittsbericht zur Umsetzung des Konzepts beschlossen und den Senator für Finanzen und die Senatskommissarin für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau gebeten, den 7. Fortschrittsbericht nach Ablauf von vier Jahren vorzulegen. Der letzte Bericht bezog sich auf den Zeitraum von Anfang 2018 bis Ende 2021, der vorliegende auf die darauffolgenden vier Jahre von Anfang 2022 bis Ende 2025.

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

Juni 2026

Inhalt

A. EINLEITUNG	3
A. 1 Frauenförderung, Gender Mainstreaming und Diversity-Ansätze	4
A. 2 Die Genderprüfung in den Senats- und Deputationsvorlagen	5
B. UMSETZUNGSSTAND IN DEN SENATSRESSORTS	9
B.1 Der Senator für Finanzen	10
B.2 Die Senatorin für Inneres und Sport	14
B.3 Die Senatorin für Justiz und Verfassung	16
B.4 Der Senator für Kinder und Bildung	18
B.5 Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration	20
B.6 Die Senatorin für Umwelt, Klima und Wissenschaft	22
B.7 Die Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation	26
B.8 Die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz	31
B.9 Die Senatorin für Bau, Mobilität und Stadtentwicklung	36
B.10 Der Senator für Kultur	38
B.11 Die Senatskanzlei	43
B.12 Die Bürgerschaftskanzlei	47
C. FAZIT UND AUSBLICK	48

A. Einleitung

Seit der Verankerung des Gender Mainstreaming als verbindliches Prinzip in der Bremischen Verwaltung im Jahr 2002 verfolgt der Senat das Ziel, geschlechterbezogene Ungleichheiten systematisch abzubauen und die Chancengleichheit der Geschlechter nachhaltig zu fördern. Dabei wird Gender Mainstreaming nicht nur als Instrument zur Beseitigung bestehender Diskriminierungen verstanden, sondern als integraler Bestandteil eines vorausschauenden und inklusiven Politik- und Verwaltungshandelns, das unterschiedliche Lebensrealitäten berücksichtigt. Die kontinuierliche Fortschreibung und Evaluation der Umsetzung durch regelmäßige Fortschrittsberichte ermöglicht es, Erfolge zu dokumentieren, Herausforderungen zu identifizieren und Handlungsempfehlungen zielgerichtet weiterzuentwickeln.

Im Auftrag des Senats koordiniert und erstellt die ZGF den Fortschrittsbericht zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Bremischen Verwaltung für einen Zeitraum von jeweils vier Jahren. Die Ressorts liefern die Berichtsteile über den Umsetzungsstand des Gender Mainstreaming in ihren Häusern zu. Die in den vergangenen Fortschrittsberichten erarbeiteten und bestätigten Handlungsempfehlungen gelten fort. Der vorliegende 7. Fortschrittsbericht umfasst den Zeitraum von Januar 2022 bis Dezember 2025. Die Berichtsstruktur spiegelt, wie im 6. Fortschrittsbericht empfohlen, die Ressortzuschnitte zu Beginn der 21. Legislaturperiode wider. Mehrere Ressorts wurden umstrukturiert und neu zugeschnitten, was in einigen Dienststellen zu personellen Wechseln bei den Gender Mainstreaming Beauftragten führte. Im Zuge der Berichterstellung wurden teils neue Beauftragte benannt. Zugleich prägte eine angespannte Haushaltslage den gesamten Berichtszeitraum.

Die Gender Mainstreaming Beauftragten arbeiten in einer beratenden und initiiierenden Funktion der Dienststellenleitung zu. Im Vordergrund steht dabei, was getan werden kann, um das Verwaltungshandeln so zu gestalten, dass geschlechterdifferenzierte Erkenntnisse gewonnen, die entsprechenden Daten erhoben und genutzt werden und die Geschlechtergerechtigkeit insgesamt an Relevanz gewinnt. In der Regel hat die Abteilungsleitung Z das Amt inne, da die Aufgaben es erfordern, Prozessveränderungen zu entwickeln und zu verankern und die Beschäftigten über den Zweck und Nutzen dieser Veränderungen zu informieren. Die ressortübergreifende Arbeitsgruppe unter der Leitung der ZGF unterstützt die Gender Mainstreaming Beauftragten bei dieser Aufgabe und die ZGF berät auch individuell.

Die Arbeitsgruppe hat sich im Berichtszeitraum regelmäßig getroffen, den Stand von begonnenen Maßnahmen und Vorhaben aus dem 6. Fortschrittsbericht besprochen und sich mit zentralen Fragen der Weiterentwicklung befasst. Themen waren unter anderem die Abgrenzung von Gender Mainstreaming, Frauenförderung und Diversity Management, Vorschläge zur Verbesserung und Verstetigung des Gender Mainstreaming und der Berichtsstruktur, die Bedeutung und Absicherung statistischer Grundlagen sowie die Rolle von Führungskräften. In diesem Rahmen wurde der Blick auch auf den Stand des Gender Mainstreaming in anderen Bundesländern und auf EU-Ebene gerichtet und die Ergebnisse der Veranstaltung *„Gleichstellung wirksam umsetzen - Präsentation der Projektergebnisse des EU-Projekts Gender Mainstreaming in Public Policy and Budgeting (2022 – 2024)“* der Bundesstiftung Gleichstellung geteilt. Mit dem Senatsbeschluss über die „Durchsetzung des Prinzips der Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Bremer Landespolitik (Gender Mainstreaming)“ von 2002 wurde Gender Mainstreaming als Standard in Bremen gesetzt. Im Jahr 2026 wurde es auch in der Gemeinsamen Geschäftsordnung für die bremische

Verwaltung (BremGGO) explizit verankert. Für die Geschäftsverteilungspläne der Ressorts schreibt § 6 vor, dass die Beauftragten für Gender Mainstreaming aufgeführt werden müssen.

A. 1 Frauenförderung, Gender Mainstreaming und Diversity-Ansätze

Im 6. Fortschrittsbericht wurde die Frage aufgeworfen, in welchem Verhältnis Gender Mainstreaming und Diversity Management stehen. Die früheren Berichte enthalten zudem an einigen Stellen Ausführungen zum Thema Frauenförderung, die darauf hindeuten, dass die Begriffe mitunter vermischt werden.

Um hier mehr Trennschärfe und Handlungssicherheit zu erreichen, war die Begriffsbestimmung ein Schwerpunkt der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming im vergangenen Berichtszeitraum.

Politische und administrative Entscheidungen wirken sich in der Praxis selten auf alle Geschlechter gleich aus, da sie auf Lebensrealitäten treffen, die durch Erwerbsbiografien, Sorgearbeit und gesundheitliche Bedingungen vorgeprägt sind. Gender Mainstreaming ist darauf ausgerichtet, Politik- und Verwaltungshandeln geschlechtergerecht zu gestalten. Das Konzept kommt bei Entscheidungsprozessen systematisch zum Einsatz, um die Auswirkungen geplanter Maßnahmen auf die Geschlechter bereits im Vorfeld zu erkennen und sie im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit zu steuern. Zeichnen sich Effekte ab, die sich negativ auf die Geschlechtergerechtigkeit auswirken, soll entsprechend nachjustiert oder durch andere Maßnahmen ein Ausgleich geschaffen werden. Gender Mainstreaming muss gerade auch dort eingefordert werden, wo eine Maßnahme auf den ersten Blick geschlechtsneutral erscheint und Diskriminierungen übersehen werden könnten.

Die Themenfelder Gender Mainstreaming, Frauenförderung und Diversity Management verfolgen ähnliche Ziele und weisen Überschneidungen und Verschränkungen auf. Die drei Instrumente können sich gegenseitig ergänzen, jedoch nicht ersetzen.

Die Frauenförderung zielt darauf ab, etwaige bereits bestehende Ungleichheiten nachträglich abzubauen. Gender Mainstreaming setzt hingegen bereits im Planungsstadium von Maßnahmen an, um eine geschlechtergerechte Verteilung von Ressourcen, Lasten und Budgets von Beginn an sicherzustellen. Dabei sind die Erhebung und Analyse von Daten sowie die Bewertung der zu erwartenden geschlechtsspezifischen Auswirkungen entscheidend.

Im November 2023 stellte der Referent für Diversity Management beim Senator für Finanzen das entsprechende Konzept der Freien Hansestadt Bremen in der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming vor. In der gemeinsamen Diskussion wurde der Diversity-Ansatz in Bezug zu Gender Mainstreaming gesetzt: Während Diversity-Ansätze einen breiteren Blick auf verschiedene Diskriminierungsmerkmale werfen, legen Frauenförderung und Gender Mainstreaming den Fokus auf die Gleichstellung der Geschlechter, die als Förderauftrag in Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz und Art. 2 Abs. 4 der Bremischen Landesverfassung verankert ist.

Gender Mainstreaming richtet sich vorrangig auf die fachpolitische Arbeit der Verwaltung nach außen: auf Gesetze, Programme, Förderentscheidungen und Dienstleistungen für Bürger*innen. Die Diversity-Strategie der Freien Hansestadt Bremen hingegen betrifft insbesondere die Personal- und Organisationsentwicklung des öffentlichen Dienstes, setzt jedoch auch Standards für den Bürger*innenservice.

Letzteres trifft auch auf die Frauenförderung zu: Sie wirkt primär in die organisationsinternen Strukturen hinein und kommt insbesondere bei Stellen- und Gremienbesetzungen, Fragen des beruflichen Aufstiegs von Frauen und der Familienfreundlichkeit des Arbeitsplatzes zum Tragen.

Die geschlechtsbezogene Einkommenslücke und die Unterrepräsentanz von Frauen in vielen wirtschaftlichen, politischen und gesellschaftlichen Bereichen sind Beispiele dafür, dass die Gleichstellung bislang nicht vollständig verwirklicht werden konnte. Bis dies erreicht ist, bleibt eine ausdrücklich auf das Geschlechterverhältnis gerichtete Strategie sachlich wie rechtlich geboten.

Zugleich kann im Diversity Management die Fachexpertise der Gender Mainstreaming- sowie der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten genutzt werden und umgekehrt. So sollten bei Gender Mainstreaming und Gleichstellungsmaßnahmen im Wege einer intersektionalen Betrachtung immer auch weitere Diskriminierungsmerkmale untersucht werden, damit die Zielgruppen und spezifischen Handlungsbedarfe bestimmt werden können und es nicht zu verdeckten Ungleichbehandlungen innerhalb der Geschlechtergruppen kommt. Entscheidende Kriterien für die Planung von Maßnahmen können etwa eine Migrationsbiografie, die Religionszugehörigkeit, das Lebensalter, körperliche und geistige Beeinträchtigungen oder die finanzielle Lage/sozialer Status der Adressierten sein. Bei der Erhebung der Daten, die der Planung zugrunde gelegt werden, sollten neben dem Geschlecht so viele Diversitätskriterien wie möglich erfasst und in ihrem Zusammenspiel analysiert werden. Auf diese Weise können Mehrfachdiskriminierungen besser identifiziert und die gesellschaftliche Teilhabe unterschiedlicher Personengruppen erhöht werden.

Im Zusammenspiel der drei Instrumente kann der verfassungsrechtliche Gleichstellungsauftrag umfassender eingelöst werden: Gender Mainstreaming sichert die Geschlechterperspektive in der fachpolitischen Steuerung, die Frauenförderung baut konkrete Benachteiligungen in den Strukturen der Verwaltung ab und die Diversity-Strategie öffnet den Blick für die Bandbreite von Diskriminierungsmerkmalen, insbesondere in Personal- und Organisationsfragen.

A. 2 Die Genderprüfung in den Senats- und Deputationsvorlagen

In der Freien Hansestadt Bremen wird Gender Mainstreaming durch die Genderprüfung in den Senats- und Deputationsvorlagen sichtbar gemacht, die als regelmäßiger Prüfungspunkt die geschlechterbezogenen Auswirkungen der Vorhaben darstellt. In jeder Vorlage mit Ausnahme von Anfragen muss unter Abschnitt „D.“ eine Genderprüfung erfolgen, da gerade die nicht offensichtlichen Auswirkungen frühzeitig erkannt werden sollen. Die Genderprüfung soll die realen zu erwartenden Folgen, also auch etwaige negative Auswirkungen auf die Geschlechtergerechtigkeit benennen, damit diese ausgeglichen werden können.

Ende 2023 hat die ZGF die Karte „Gender-Prüfung kurz und knapp“ überarbeitet, neu aufgelegt und sowohl digital als auch als handliche Karte herausgegeben. Die Karte führt in fünf Fragen durch die Genderprüfung und soll den Mitarbeiter*innen der Verwaltung diesen Prüfschritt erleichtern. Die fünf Fragen richten sich an die Bearbeiter*innen einer Senats- oder Deputationsvorlage und leiten sie von der Ausgangslage über die Betroffenheit und die absehbaren Auswirkungen bis zur Frage, ob die Maßnahme zur Geschlechtergerechtigkeit beiträgt. Kann eine Frage nicht beantwortet werden, soll dargelegt werden, warum. Explizit wird nun auch an die Bearbeiter*innen appelliert, eine intersektionale Betrachtung

vorzunehmen und über das Merkmal Geschlecht hinaus darzustellen, welche Personengruppen von der geplanten Maßnahme betroffen sein werden.

Ist die Genderprüfung unzureichend oder falsch, unterstützt die ZGF die Ressorts fachlich dabei, die Vorlagen zu vervollständigen. Diese Zuarbeit muss jedoch die Ausnahme sein, da die Genderprüfung nicht als nachträgliche Ergänzung, sondern als Zusammenfassung eines Gender Mainstreaming Prozesses gedacht ist, der in der Arbeit der Ressorts möglichst früh einsetzt.



„

Artikel 3 Absatz 2
Satz 2 Grundgesetz:

Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

“

Gender-Prüfung kurz und knapp

ZGF
Zentralstelle
Landesfrauenbeauftragte

Wozu eine Gender-Prüfung?

Bremen hat sich seit 2002 dem Prinzip Gender Mainstreaming (GM) verpflichtet. Dies bedeutet: Alles, was vom Bremer Senat geplant oder beschlossen wird, ist vorab auf Geschlechtergerechtigkeit zu prüfen. Wer über etwas entscheidet, soll wissen, ob die Geschlechter von der Entscheidung unterschiedlich betroffen sind; welche Auswirkungen auf Frauen, Männer und andere Geschlechter durch Entscheidungen zu einem bestimmten Sachverhalt entstehen. Und wer etwas umsetzt, soll wissen, ob und wie durch die Maßnahme Gleichstellung gefördert oder behindert wird.

Darum wird in allen Vorlagen für Senat und Deputationen unter dem Abschnitt „D:“ das Ergebnis der Gender-Prüfung dargestellt.

Mit fünf Fragen zur Gender-Prüfung

Als Bearbeitende*r einer Senats- oder Deputationsvorlage beantworten Sie bitte diese fünf Fragen:

1. Mit Blick auf die Ausgangslage oder den konkreten Anlass der Vorlage: Gibt es Geschlechterunterschiede hinsichtlich Datenlage, Betroffenheit, Bedarfen, Zugängen, Beteiligung oder Nutzung einer Leistung/Maßnahme?

2. Welche Menschen betrifft die geplante Maßnahme direkt oder indirekt? (Präzisieren Sie hier gerne über das Geschlecht hinaus. Fällt Ihnen etwas in Bezug auf Alter, Arbeit, Behinderung, Familienstand, Herkunft usw. auf?)

3. Welche Auswirkungen der Aktivität/Maßnahme auf Frauen, Männer und andere Geschlechter sind absehbar oder geplant? Profitiert ein Geschlecht stärker von dem Vorhaben? Wenn ja, warum ist das so?

4. Trägt die Aktivität oder Maßnahme zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei? Verändert sie die unter Nr. 1 festgestellte Ausgangslage?

5. Wenn die Fragen 1 bis 4 gar nicht oder nicht eindeutig beantwortet werden können, was sind die Gründe dafür?

**Gutes Gelingen und Danke
für Ihren Beitrag zu einem
gerechteren Bremen!**

[landesportal.bremen.de/
senat/gender-mainstreaming](https://landesportal.bremen.de/senat/gender-mainstreaming)

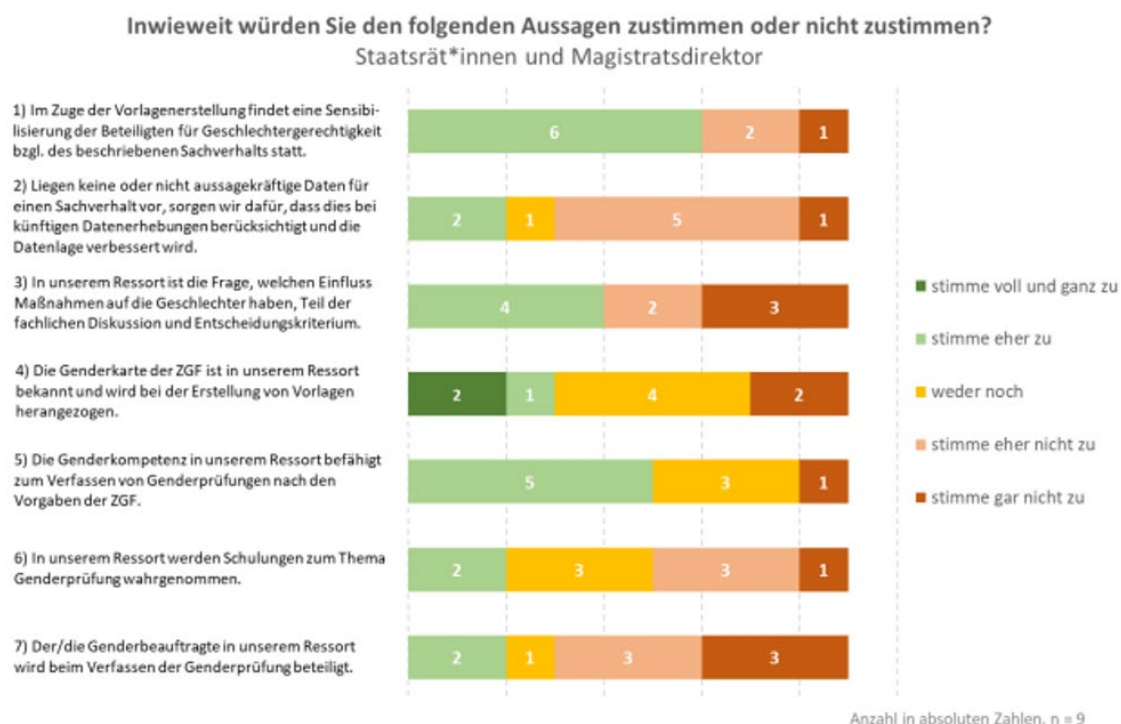


Im Mai 2024 führte die ZGF eine Umfrage zur Genderprüfung in den Senats- und Deputationsvorlagen durch, die sich an den Bürgermeister, die Senator*innen, die

Staatsrät*innen, den Magistratsdirektor sowie die Geschäftsführenden und Vorstände der Fraktionen richtete.

Ziel war es, die Wirksamkeit der Genderprüfung und den tatsächlichen praktischen Umgang damit zu untersuchen. Das Ergebnis fiel uneinheitlich aus. Die Zustimmung zu Sätzen, die direkt Bezug auf Vorgaben der Senatsvorlage zur Einführung von Gender Mainstreaming und den erforderlichen organisatorischen Umstellungen nahmen, wurden öfter negativ als positiv beantwortet. Das bedeutet, dass die Zuständigen für die Durchführung von Gender Mainstreaming und die Überprüfung des Aussagegehalts der Genderprüfungen diesen Erfordernissen in der Umfrage mehrheitlich nicht zustimmten. Dies lässt die Vermutung zu, dass Gender Mainstreaming als Führungsaufgabe noch nicht vollständig etabliert ist.

Ein ähnliches Bild zeichnten die Freitextkommentare der Umfrage: Teils wurde die Genderprüfung als hilfreich, teils als kaum entscheidungsbeeinflussend angesehen. Wiederholt wurde angemerkt, die Genderprüfung werde häufig formelhaft beantwortet und liefere keine über den gesunden Menschenverstand hinausgehenden Erkenntnisse. Zugleich wurden die Genderprüfung und das dahinterstehende Ziel grundsätzlich als wichtig bewertet.



Die Ergebnisse der Umfrage wurden von der Landesfrauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterin in dem Jour Fixe der Staatsrät*innen präsentiert und diskutiert. Dabei wurde deutlich, dass Gender Mainstreaming generell als sinnvoll erachtet wird, dass die Gender Prüfung als Hilfsmittel/Prüfstein für die konsequente Verankerung des Gender Mainstreaming in Planungsprozessen bisher unterschätzt wurde und dass tatsächlich die Zuständigkeit für Gender Mainstreaming in den Onboardingprozessen und der Einarbeitung von Führungskräften mitunter vernachlässigt, das Potential also nicht ausgeschöpft wird.

In der Folge wurde im Juni 2024 die Geschäftsordnung des Senats angepasst. § 18 Abs. 3 GO des Senats bestimmt nunmehr, dass in Senatsvorlagen Daten grundsätzlich geschlechterdifferenziert aufzubereiten und darzustellen sind. Bereits im Senatsbeschluss zum Gender Mainstreaming von 2002 wurde festgestellt: „Grundlage qualifizierter Entscheidungsfindung und Steuerung unter dem Aspekt des Gender Mainstreaming ist es, die Lebensbedingungen von Frauen und Männern möglichst in allen Bereichen der Freien Hansestadt Bremen sichtbar zu machen. Es gilt zu untersuchen, ob sich Maßnahmen unterschiedlich auf Frauen und Männer auswirken und in welchem Maße dies der Fall ist; erst dann können Handlungsalternativen aufgezeigt und bewertet werden. Grundvoraussetzung dafür ist es, Daten geschlechtsspezifisch zu erheben und auszuwerten.“

Zugleich entfiel mit der Änderung der GO die Pflicht zur Genderprüfung bei der Beantwortung parlamentarischer Anfragen (Große Anfragen, Kleine Anfragen, Fragen in der Fragestunde). Damit wird die Genderprüfung auf entscheidungsrelevante Vorlagen konzentriert, der notwendige zeitliche Vorlauf für fundiertes Gender Mainstreaming sichergestellt und die Pflicht zur geschlechterdifferenzierten Datenaufbereitung gestärkt.

Der 6. Gender Mainstreaming Bericht enthielt anlässlich des Rückblicks auf 20 Jahre Gender Mainstreaming eine umfassende Analyse in Bezug auf pauschale, unverständliche oder wenig aussagekräftige Formulierungen in den Genderprüfungen. Im Vergleich dazu sind die Genderprüfungen in den Senatsvorlagen in der zweiten Hälfte des aktuellen Berichtszeitraum aussagekräftiger geworden, weniger pauschal und mit stärkerem Fokus auf Geschlechterdaten, Diversitätsmerkmale und die Geschlechteranteile der von den geplanten Maßnahmen betroffenen Personen. Gänzlich fehlende Genderprüfungen kommen seltener vor. In vielen Fällen werden jedoch weiterhin nicht konkrete Zahlen oder Prozentangaben genannt, sondern allgemeiner gehaltene Formulierungen wie „in dem betroffenen Bereich arbeiten mehrheitlich Frauen“ gewählt.

Auch in den Vorlagentexten sollte gemäß § 18 Abs. 3 GO des Senats verstärkt auf die Darstellung geschlechterdifferenzierter Daten geachtet werden. Wichtig ist hierbei die Berücksichtigung der Geschlechtervielfalt: männlich, weiblich, divers, ohne Angabe, da anderenfalls die Gefahr besteht, dass nicht alle tatsächlich betroffenen Geschlechter gesehen und erfasst werden.

Durch die Prüfung zusätzlicher Merkmale können Mehrfachdiskriminierungen frühzeitig erkannt und bekämpft werden.

B. Umsetzungsstand in den Senatsressorts

In diesem Berichtsteil stellen die Ressorts den jeweiligen Umsetzungsstand in ihren Häusern dar. Zur besseren Strukturierung der Ressortbeiträge wurde die Orientierung an den folgenden gemeinsam erarbeiteten Leitfragen empfohlen – nicht im Sinne einer Beantwortung im Frage-Antwort-Stil, sondern als Aufbauhilfe für die Berichte über die Weiterentwicklung des Gender Mainstreaming in den Ressorts bzgl. interner Prozesse und Best Practice:

1. Wie arbeiten der/die Gender Mainstreaming-Beauftragte und die Dienststellenleitung in Ihrem Ressort zusammen?
2. Beschreiben Sie den Prozess, mit dem die Entscheider*innen von ihrem Team über Auswirkungen informiert werden, die ein Vorhaben auf die Geschlechter hat. In welchen Arbeitsprozessen und zu welchem Zeitpunkt wird das Thema einbezogen?
3. Listen Sie auf, für welche Themenfelder der letzten Legislatur Sie welche Quellen für die Genderdaten verwendet haben und für welche keine soliden Daten gefunden wurden.
4. Was wurde unternommen, um die Datenlage zu verbessern?
5. Gab es in Ihrem Ressort Maßnahmen, die sich nachweislich auf die Geschlechterverhältnisse ausgewirkt haben? Bitte beschreiben und bewerten Sie den Entscheidungsprozess.
6. Bitte stellen Sie dar, wie das Wissen über geschlechtsspezifische Auswirkungen in Ihrem Ressort verteilt ist und gesichert wird.

B.1 Der Senator für Finanzen

Gender Mainstreaming in den zugeordneten Mehrheitsgesellschaften

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

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

Die, dem Finanzressort zugeordneten Mehrheitsgesellschaften (sofern diese Beschäftigte haben), haben gemäß § 1 Abs. 2 der Regelungen des Senats zur Gleichstellung von Frau und Mann in bremischen Mehrheitsgesellschaften eine zweijährige Berichtspflicht zur Frauenförderung/LGG, die dem jeweiligen Aufsichts-, Verwaltungs- oder Stiftungsrat bzw. Betriebsausschuss vorgelegt werden.

Gender Mainstreaming in Ausbildungsgängen

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

Im Zuge der Re-Akkreditierung des dualen Studiengangs Public Administration (DSPA) an der Hochschule Bremen wurden am Curriculum inhaltliche Anpassungen vorgenommen. Dazu zählt auch, dass Gender-Themen fortan als fester Bestandteil im Curriculum ausgewiesen und in strukturierter Weise innerhalb der Lehre bearbeitet werden. Konkret beschäftigen sich die angehenden Verwaltungsinspektoren und -inspektorinnen nun in der Lehreinheit „Personal und Organisation“ (Modul 3.2) mit Gender Mainstreaming und im „Haushaltsrecht“ (Modul 2.5) mit Gender Budgeting.

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

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

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

Es wird auch ein jährlicher Ausbildungsbericht über die Ausbildung im öffentlichen Dienst der Freien Hansestadt Bremen unter Berücksichtigung der Gender-Aspekte erstellt. Die Grundlage für die Erstellung des Berichtes ist die zwischen der Senatorin für Finanzen und dem Gesamtpersonalrat der Freien Hansestadt Bremen geschlossene Dienstvereinbarung

Ausbildung. In diesem Bericht werden für jeden Ausbildungsbereich Angaben über die Bewerbungen und erfolgten Einstellungen in die Ausbildung, differenziert nach Geschlechtern dargestellt.

Nach der erfolgten Einstellung wird insbesondere vom Aus- und Fortbildungszentrum die individuelle Situation der Auszubildenden beachtet und ggf. eine Teilzeitausbildung auf der Grundlage des § 7a des Berufsbildungsgesetzes angeboten. Die Teilzeitausbildung ist nach der Novelle des Berufsbildungsgesetzes grundsätzlich für alle Auszubildenden möglich. Insbesondere wird diese Form der Ausbildung von Auszubildenden in Anspruch genommen, die Kinder betreuen oder Angehörige versorgen. Auf diese Weise wird in Einzelfällen die Vereinbarkeit von Familie und Berufsausbildung ermöglicht. Laut einer aktuellen Auswertung der zuständigen Stelle nach dem BBiG wurden in den Jahren 2022 bis 2025 die nachfolgend dargestellten Ausbildungsverhältnisse in Teilzeit begonnen:

	neue Teilzeitausbildungen
2025	8
2024	10
2023	17
2022	8

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

Insgesamt beträgt die Teilzeitquote (ohne Altersteilzeitbeschäftigte) – gemessen an allen Beschäftigten – 38,5 % (Stand Dezember 2024).

In der Kernverwaltung ist die Teilzeitquote zwischen 2020 und 2024 erneut gestiegen –von 33,4 % auf 35,7 %. Auch die Zahl der Teilzeitbeschäftigten nahm im gleichen Zeitraum von 6.410 auf 7.640 Personen zu. Der Anteil der Frauen bleibt dabei konstant hoch (rund 82 %), während der Männeranteil leicht auf 17,7 % anstieg, was auf eine wachsende Nutzung von Teilzeitmodellen auch durch Männer hinweist.

In den Ausgliederungen zeigt sich eine gegenläufige Entwicklung. Die Teilzeitquote sank leicht von 44,4 % auf 44,2 %, obwohl die Zahl der Teilzeitbeschäftigten geringfügig von 4.490 auf 4.615 zunahm. Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten blieb mit rund 79 % weitgehend stabil. Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Teilzeitbeschäftigung in der Kernverwaltung weiter an Bedeutung gewinnt, während sie in den Ausgliederungen leicht rückläufig bzw. stabil ist. In beiden Bereichen bleibt die Teilzeit jedoch deutlich von Frauen dominiert, auch wenn der Anteil der Männer langsam wächst.

Entwicklung der Teilzeitbeschäftigten und Teilzeitquoten von 2020 bis 2024

Jahr	2020	2021	2022	2023	2024
Teilzeitquote Kernverwaltung	33,4%	33,9%	34,4%	35,0%	35,7%
Anzahl Teilzeitbeschäftigte Kernverwaltung	6.410	6.698	6.973	7.253	7.640
darunter Frauen	83,8%	83,2%	82,9%	82,9%	82,3%
darunter Männer	16,2%	16,8%	17,1%	17,1%	17,7%
Teilzeitquote Ausgliederungen	44,4%	44,3%	43,8%	43,6%	44,2%
Anzahl Teilzeitbeschäftigte Ausgliederungen	4.490	4.552	4.526	4.562	4.615
darunter Frauen	79,8%	79,4%	78,9%	79,3%	79,4%
darunter Männer	20,2%	20,6%	21,1%	20,7%	20,6%

Maßnahmen um Gender Mainstreaming in allen Bereichen zu verankern

Im Bereich der **Finanzämter** ist zu berücksichtigen, dass die täglichen Vorgänge überwiegend standardisiert und automationsgestützt abgearbeitet werden. Gender-Aspekte werden in den bundeseinheitlichen Softwareprogrammen, aus denen die überwiegende Zahl der in den Finanzämtern verwendeten Vordrucke generiert wird, berücksichtigt, soweit dies technisch möglich ist. Für die Steuererklärung wurden die starren Eintragungsmöglichkeiten (1. Stelle Ehemann, 2. Stelle Ehefrau) auch im Hinblick auf Lebenspartnerschaften mittlerweile flexibilisiert. Bei eigenen Projekten der Steuerabteilung mit den Finanzämtern (z.B. Umorganisationen) wird darauf geachtet, die geschlechterspezifischen Belange der Beschäftigten zu berücksichtigen und die Geschlechter gleichermaßen zu beteiligen.“

Die Gemeinsame Geschäftsordnung für die bremische Verwaltung (BremGGO) wurde am 28.04.2026 vom Senat beschlossen. Sie regelt den allgemeinen Dienstbetrieb und verfolgt das Ziel, einheitliche, moderne und anwender*innenfreundliche Regelungen für das Verwaltungshandeln der Freien Hansestadt Bremen (Land und Stadtgemeinde) zu schaffen. In der BremGGO ist der Grundsatz der Gleichberechtigung (§ 2) explizit verankert. Es wird betont, dass die Diskriminierung aufgrund von Gender und Geschlecht nicht toleriert wird, während Maßnahmen zur Stärkung von Vielfalt, Teilhabe und Gleichberechtigung konsequent gefördert werden sollen. Für die Geschäftsverteilungspläne der Ressorts (§ 6) wird vorgeschrieben, dass u.a. die Beauftragten für Gender Mainstreaming sowie bei den Interessensvertretungen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten aufgelistet werden müssen. Für die Kommunikation (§ 10) wird auf die Empfehlungen für eine gendersensible Sprache verwiesen. Im Regelwerk selbst wird auf eine gendersensible, nicht-diskriminierende Sprache geachtet. Auch für die Personalführung (§ 18) werden Grundsätze verankert, die Vorgesetzte dazu auffordern, Diversität zu fördern.

Leistungskennzahlen

Der Senator für Finanzen weist bereits in den Grundsätzen für die Aufstellung und Steuerung der Haushalte (Eckwertebeschluss) darauf hin, dass bei der Aufstellung der Haushalte die Genderziele zu berücksichtigen sind sowie das Gender-Check-Verfahren einzuhalten und durch entsprechende Gender-Kennzahlen abzusichern ist.

Im Weiteren fordert der Senator für Finanzen die Ressorts mit den Verwaltungsvorschriften zur Durchführung der Haushalte auf, im Haushaltsvollzug die Grundsätze der Wirkungsorientierung bei den Kennzahlen insbesondere auch unter Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu beachten. Hierbei bietet die

Hinterlegung von gender-differenzierten Kennzahlen im Produktgruppenhaushalt bereits unterjährig eine wirksame Kontrolle zur Förderung u.a. auch geschlechterdifferenzierter Ziele.

Ausgehend von der Haushaltsaufstellung lässt sich feststellen, dass zunehmend geschlechterdifferenzierte Leistungskennzahlen Eingang in den Produktgruppenhaushalt finden. Zahlreiche erfolgreiche Beispiele für gender-gerechte Kennzahlen finden sich beispielsweise u.a. in den Produktplänen 31 Arbeit, 21 Kinder und Bildung und 41 Jugend und Soziales.

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

Gender Budgeting im Zuwendungsbereich

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

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

Die Indikatorenberichte der Ressorts sind dem aktuellen Rechenschaftsbericht zu entnehmen. Seit zwei Jahren haben die Ressorts die Möglichkeit, im Rechenschaftsbericht analog zum Controllingbericht je Produktplan Kommentare zur Zielerreichung abzugeben sowie Erläuterungen/ Analysen zu Veränderungen zum Vorjahr darzustellen. Für einen vollständigen Überblick über die Zuwendungen der Ressorts wird auf den Rechenschaftsbericht über die in 2022 verausgabten Zuwendungen vom 03.06.2025, im jeweiligen Ressortbereich, verwiesen.

B.2 Die Senatorin für Inneres und Sport

Allgemeines zum Umsetzungsstand im Ressort

Der Genderaspekt wird im alltäglichen Verwaltungshandeln und den Entscheidungsprozessen nicht mehr separat behandelt, sondern kann im Ressort für Inneres und Sport als weitestgehend integriert betrachtet werden.

Die Zusammenarbeit zwischen Gender Mainstreaming Beauftragter und den Führungskräften erfolgt im Rahmen der dienstlichen Aufgaben zum Beispiel durch Steuerungs- und Leitungskreise sowie fachbezogenen Sitzungen. Die Gender Mainstreaming- Beauftragte des Ressorts bringt das Thema nach Bedarf ein und steht jederzeit als Ansprechperson zur Verfügung.

Dabei wird Wert darauf gelegt, Wissen über geschlechtsspezifische Auswirkungen, insbesondere den Führungskräften, unkompliziert verfügbar zu machen. Sie werden auf den Leitfaden zur Genderprüfung in unregelmäßigen Abständen zu passenden Anlässen hingewiesen und die Karte zur „Gender-Prüfung kurz und knapp“ in gedruckter Version ausgehändigt. Sofern Gesetzentwürfe erarbeitet werden, erfolgt die Gender-Prüfung in angemessener Form. Ebenso ist sie Bestandteil des Abstimmungsprozesses von Senatsvorlagen und den übrigen Prüfungen zu den finanziellen und personalwirtschaftlichen Auswirkungen. Im Bereich Sport müssen Vereine ihre Genderdaten in Anträgen für Zuwendungen angeben.

Das Thema Gender Mainstreaming ist seit vielen Jahren im Organisationshandbuch dargestellt und somit allen Mitarbeitenden des Ressorts jederzeit zugänglich. Mit dem Umzug des Handbuchs in das Intranet und den damit einhergehenden neuen Gestaltungsmöglichkeiten wurden die Informationen zu Gender Mainstreaming nochmal überarbeitet und in einer Newsmeldung erneut auf das Thema hingewiesen. Alle Mitarbeitenden sind angehalten auf gendersensible Sprache zu achten. Aktuelle Handlungshilfen werden auf verschiedenen Wegen verteilt und ressortintern veröffentlicht.

Bericht zu einzelnen Maßnahmen und Projekten

Neue, nur auf Gender Mainstreaming fokussierende Maßnahmen wurden im Ressort seit dem letzten Bericht nicht ergriffen. Die Genderthematik, als etablierter Aspekt des alltäglichen Handelns, findet sich jedoch in unterschiedlicher Tiefe in vielen laufenden Vorhaben wieder.

Bei der Polizei Bremen wurden in den letzten Jahren wichtige Schritte unternommen, um die Gleichstellung der Geschlechter systematisch in allen Bereichen zu berücksichtigen. Dabei soll Gender Mainstreaming als fester Bestandteil der Organisationkultur etabliert werden. Die Überarbeitung des Gleichstellungsplanes der Polizei erfolgte unter anderem in Workshops, in denen die Gleichstellung und die geschlechtersensible Kommunikation gezielt geschult und deren Umsetzung in allen Bereichen betrachtet wurde. Führungskräfte werden in der Qualifizierung zu diesen Themen an der HfÖV geschult und sensibilisiert.

In der Gestaltung von Dienstplänen ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stets zu berücksichtigen. Flexible Arbeitszeitmodelle werden in Bereichen von Wechsel- und Schichtdienst erprobt und umgesetzt. Die Mitarbeitenden werden an der Ausarbeitung solcher Modelle beteiligt.

Die Funktionsstelle eines/ einer Beauftragten für diversitätsorientierte Polizeiarbeit befindet sich zurzeit in einem internen Besetzungsverfahren. Die beauftragte Person soll die Sensibilisierung der Mitarbeitenden bei der Polizei für die LGBTIQ*-Themen vorantreiben und ihnen bei der Arbeit unterstützend und beratend zur Seite stehen. Gleichmaßen werden Beratungen für Bürgerinnen und Bürger bei themenbezogenen Fragestellungen mit Polizeibezug angeboten. Rekrutierungskampagnen der Polizei Bremen betonen Diversität und sprechen gezielt auch Frauen sowie Menschen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund an. Auch in der Ortspolizeibehörde Bremerhaven wurde zum Juni 2023 eine Ansprechperson für LGBTIQ* eingesetzt.

Bei der Überarbeitung der bestehenden und Erstellung von neu zu schaffenden gesetzlichen und untergesetzlichen Regelungen wie dem Bremischen Polizeigesetz oder Erlassen der Senatorin für Inneres und Sport wird jeweils geprüft, ob zur Umsetzung der Gleichstellung bereits gegenderte Formen verwendet werden oder ob diese noch einzufügen sind. Dieses Vorgehen bezieht sich auch auf weitere Maßnahmen, in dem z.B. die Sicherheitsbefragung des Landes Bremen durch die Schaffung zusätzlicher Abfrageparameter nunmehr auch für alle Geschlechter auswertbar gemacht wurde.

Im Bereich Sport werden einige genderbezogene Maßnahmen durchgeführt. Als ein Beispiel genannt werden können spezielle Saunazeiten in den Bremer Bädern, zu denen nur Männer bzw. Frauen saunieren dürfen. Dasselbe wird in einigen Bädern auch in Bezug auf die Schwimmzeiten umgesetzt und reines Frauen- bzw. Mönnerschwimmen angeboten.

Bei der Überarbeitung des Gesellschaftervertrages wurde folgende Regelung darin aufgenommen: Die Geschäftsführung stellt in der Gesellschaft die Gleichstellung von Mann und Frau entsprechend den vom Senat beschlossenen "Regelungen des Senats zur Gleichstellung von Frau und Mann in Mehrheitsgesellschaften des Landes und der Stadtgemeinde Bremen" sicher. Die Geschäftsführung beachtet die genderspezifischen Vorgaben nach den Grundsätzen Bremens.

B.3 Die Senatorin für Justiz und Verfassung

Das Personal der Justizverwaltung außerhalb des Strafvollzugs ist ganz überwiegend weiblich. In Führungsfunktionen – sowohl auf Ebene der Abteilungsleitungen in der senatorischen Behörde als auch bei den Gerichtspräsidentinnen und -präsidenten – ist eine paritätische Beteiligung von Frauen und Männern erreicht. Auch im nicht-richterlichen Bereich zeigt sich ein ausgeglichenes Verhältnis bei der Besetzung leitender Funktionen.

Im Justizvollzug arbeiten weiterhin überwiegend Männer, auch wenn der Anteil weiblicher Bediensteter in den vergangenen Jahren stetig zunimmt. Dies steht in engem Zusammenhang mit der nahezu ausschließlich männlichen Gefangenenschaft. Der Arbeitsalltag erfordert – insbesondere in Konfliktsituationen – eine gewisse physische Präsenz, die sich immer noch eher Männern zuschreiben.

Im tatsächlichen Dienstbetrieb zeigen sich entsprechende Schwierigkeiten jedoch nicht; vielmehr wird weiblichen Beschäftigten eine ausgeprägt deeskalierende Wirkung zugeschrieben. Aufgrund der männlichen Gefangenenspopulation und spezifischer rechtlicher Vorgaben, insbesondere bei körperlichen Durchsuchungen, bleibt eine zielgruppenorientierte Geschlechterverteilung ein wesentliches Kriterium der Personalgewinnung.

Im Rahmen der fortlaufenden Umsetzung von Gender Mainstreaming wurden im Land Bremen verschiedene Anpassungen der Strafvollzugsgesetze vorgenommen bzw. initiiert, um geschlechterspezifische Bedarfe stärker zu berücksichtigen. Hierzu zählen insbesondere:

- Präzisierungen zu Schutzbedürfnissen weiblicher und besonders vulnerabler Gefangener, einschließlich Regelungen zu Unterbringung, Betreuung und Zugang zu spezialisierten Beratungsangeboten.
- Erweiterungen der Vorgaben zur körperlichen Durchsuchung, die sicherstellen, dass Durchsuchungen geschlechtskonform und unter Wahrung der Intimsphäre durchgeführt werden.
- Verbesserungen im Bereich der Gesundheitsversorgung, etwa durch geschlechtergerechte Standards in der medizinischen und psychologischen Betreuung.
- Stärkere Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten im Vollzugsalltag, einschließlich arbeits- und bildungsorientierter Angebote, die sowohl für männliche als auch für weibliche Gefangene passgenau ausgestaltet werden.
- Institutionelle Stärkung der Gleichstellung im Vollzug, u. a. durch verbindlichere Einbindung der Frauen- bzw. Genderbeauftragten bei konzeptionellen Änderungen und Vollzugsgestaltungen.

Diese Maßnahmen dienen der fortlaufenden Weiterentwicklung eines diskriminierungsfreien, geschlechtersensiblen Vollzugs unter Einhaltung der bundes- und landesrechtlichen Rahmenbedingungen.

Die Personalentwicklung der Justiz ist prägend vom Beamtenstatus und den verfassungsrechtlichen Grundsätzen von Eignung, Leistung und Befähigung. Die geltenden Staatsangehörigkeitsanforderungen sowie die hohen formalen Bildungsniveaus führen dazu, dass ein erheblicher Teil der Bremer Bevölkerung keinen Zugang zu den Laufbahnen der Justiz erhält.

Die Rekrutierung erfolgt daher überwiegend aus dem bildungsbürgerlichen Milieu mit deutscher Staatsangehörigkeit. Innerhalb dieses Personenkreises entscheiden sich weiterhin insbesondere Frauen für eine Tätigkeit im Justizbereich, sodass perspektivisch mit einer weiteren Erhöhung des Frauenanteils in nahezu allen Bereichen zu rechnen ist.

Mit hoher Priorität wird die Einführung der elektronischen Akte vorangetrieben, die zu Beginn des nächsten Jahres vollständig implementiert sein soll. Die Digitalisierung verbessert die Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf erheblich, insbesondere durch erweiterte Möglichkeiten der mobilen Arbeit.

Im Ressort Justiz werden kontinuierlich Maßnahmen zur Umsetzung der Gleichstellung verfolgt. Im Zuge der Umsetzung der Istanbul-Konvention wurde eine umfassende Ist-Analyse der bestehenden Angebote vorgenommen sowie eine Stelle für das Case-Management in Fällen häuslicher Gewalt eingerichtet. Diese Stelle übernimmt zugleich Koordination, Verwaltung und Kontrolle der hierfür bereitgestellten Mittel.

Betroffene von Straftaten, die eine besondere Schutzbedürftigkeit aufweisen, haben Anspruch auf psychosoziale Prozessbegleitung während des gesamten Strafverfahrens. Die Senatorin für Justiz und Verfassung stellt hierfür mehrsprachige Informationsangebote in derzeit neun Sprachen bereit.

In allen bremischen Gerichten, der Staatsanwaltschaft, der Justizvollzugsanstalt sowie der senatorischen Dienststelle sind Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte benannt. Darüber hinaus verfügt die senatorische Behörde über eine Gender- und Diversity-Beauftragte, die in verwaltungsinternen Gremien mitwirkt und unter anderem bei Berichterstellungen beratend tätig ist.

Gender-Aspekte fließen systematisch in politische Entscheidungsprozesse ein. Die Hausspitze misst dieser Dimension besondere Bedeutung bei und nimmt die Gender-Prüfung von Senatsvorlagen persönlich wahr. Standardisierte Textbausteine werden bewusst vermieden; geschlechtsspezifische Auswirkungen werden jeweils fallbezogen und differenziert dargestellt.

B.4 Der Senator für Kinder und Bildung

Derzeit ist keine einzelne Person mit der Aufgabe Gender-Mainstreaming im Ressort für Kinder und Bildung betraut. Das Ressort Kinder und Bildung verfolgt das Ziel, Chancengleichheit systematisch und in allen Bildungsphasen zu gewährleisten. Dabei wird Gender Mainstreaming nicht als isolierte Maßnahme verstanden, sondern als ein strukturierter, kontinuierlicher Prozess, der die fachliche Steuerung in allen Bereichen begleitet und unterstützt. Grundlage ist die Erkenntnis, dass geschlechtsbezogene Unterschiede in Zugängen, Nutzung, Leistungsentwicklung und Bildungsabschlüssen nicht naturgegeben sind, sondern Ergebnis sozialer, kultureller und institutioneller Rahmenbedingungen. Diese Unterschiede frühzeitig zu identifizieren und ihnen entgegenzuwirken, ist daher ein wesentlicher Bestandteil einer modernen und gerechten Bildungssteuerung.

Ziel ist es, die Integration geschlechterspezifischer Aspekte im Ressort entlang eines klar definierten Prozesses zu verfolgen, der in die wesentlichen Planungs-, Prüf- und Entscheidungsverfahren eingebettet ist. Bereits zu Beginn eines Vorhabens – etwa bei der Konzeption neuer Programme in der frühen Bildung oder bei Ganztagsangeboten sollte eine geschlechtersensible Vorprüfung durchgeführt werden, die dazu dienen soll, potenzielle Benachteiligungen oder Zugangsbarrieren frühzeitig zu identifizieren. Es soll des Weiteren analysiert werden, ob Angebote Mädchen, Jungen und nicht-binäre Kinder gleichermaßen erreichen und welche Maßnahmen geeignet sind, stereotype Zuschreibungen oder strukturelle Benachteiligungen abzubauen. Grundlage dafür sind Daten zu Teilnahmequoten, Nutzungsmustern, Leistungsergebnissen sowie fachliche Erkenntnisse aus Forschung und Praxis.

SKB hat in vielen Bereichen solide Genderdaten genutzt – z. B. in der frühen Bildung, der Sprachförderung, der Ganztags- und Bewegungsförderung, in der Schulstatistik sowie im Bereich der digitalen und kulturellen Bildung. Diese Daten zeigen, an welchen Stellen Geschlechterunterschiede bestehen und wie Angebote verbessert werden müssen, damit allen Kindern faire Chancen eröffnet werden.

Gleichzeitig sehen wir deutlich, welche Daten fehlen:

- wie Räume tatsächlich genutzt werden,
- wie Ganztagsangebote geschlechtsbezogen wirken,
- oder wie vielfältig Identitäten junger Menschen sind, die sich jenseits der binären Kategorien bewegen.

Die Datenlage wurde und wird gezielt weiterentwickelt – aus Überzeugung, dass Gleichstellung nur möglich ist, wenn wir wissen, wo strukturelle Unterschiede entstehen. Dazu gehören:

- der Ausbau geschlechterspezifischer Auswertungen in Schul- und Kita-Daten,
- die Stärkung beobachtungsbasierter Verfahren in der frühen Bildung,
- Modellprojekte zur Raum- und Nutzungsanalyse im Ganztage,
- verbindlichere Datenflüsse zwischen Trägern, Schulen und Verwaltung,
- und Qualifizierungen für Fachkräfte, damit Genderdaten richtig erhoben und interpretiert werden.

So schaffen wir eine fundierte Grundlage, um Entscheidungen wirksam und gerecht zu gestalten.

Insgesamt konnte in der der vergangenen Legislatur insbesondere in drei Bereichen Wirkungsfortschritte erzielt werden:

a) Naturwissenschaftlich-digitale Bildung

Gezielte Programme zur Förderung von Mädchen in Informatik und MINT wurden ausgebaut. Die geschlechtersensible Analyse zeigte, dass bisherige Angebote unbewusst Jungen stärker ansprachen. Daraufhin wurden Kurskonzepte, Materialien und Ansprachen angepasst.

b) Bewegungs- und Gesundheitsförderung

Durch Überprüfung von Ganztags- und Bewegungsangeboten wurde sichtbar, dass bestimmte Raumstrukturen (z. B. offene Sporthallenbereiche) von Jungen stark dominiert wurden. Durch räumliche Zonierungen, alternative Angebotsformate und geschlechtersensible Ansprache stiegen die Teilnahmequoten von Mädchen an.

c) Frühe Sprachförderung

Die systematische Beobachtung zeigte unterschiedliche Muster in der Beteiligung von Mädchen und Jungen an sprachlichen Gruppenangeboten. Durch angepasste Methoden, stärker spielorientierte Zugänge und differenzierte Gruppenarbeit wurde eine ausgeglichene Teilnahme erreicht.

Gleichstellungswissen ist im Ressort nicht an einzelne Personen gebunden, sondern institutionell verankert. Die Verantwortung für geschlechtersensible Entscheidungen liegt in allen Fachbereichen. Durch Austauschrunden, Fortbildungen und Leitfäden wird sichergestellt, dass Gleichstellungswissen im gesamten Ressort geteilt und langfristig gesichert bleibt.

B.5 Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration

Der Gender Mainstreaming-Beauftragte ist in die Abstimmung aller Gremienvorlagen und damit auch in die Überprüfung der Darstellungen zum Gender Mainstreaming eingebunden.

Die Information über die Auswirkungen unterschiedlicher Aktivitäten und Vorhaben auf die Geschlechter erfolgt in der Regel über Sachberichte von Trägern bei Projektförderungen sowie in regelmäßigen Gesprächen mit anderen Beauftragten, Trägern, Beratungsstellen und -suchenden.

In der Kinder- und Jugendhilfe sind geschlechtersensible Angebote ein Qualitätsmerkmal, die als solche sowohl explizit als auch als Querschnittsaufgabe gefördert werden. In der Offenen Kinder- und Jugendarbeit wurde im Rahmen der Entwicklung der Einrichtungsstandards für institutionell geförderte Angebote Mädchen*arbeit als gesondert auszuweisendes Arbeitsfeld formuliert und im Rahmen von Jugendbeteiligung zu den Einrichtungsstandards auch explizit Mädchen* befragt und beteiligt.

Die Arbeitsmarktförderungen unterliegen rechtlichen Grundlagen, die die Gleichbehandlung aller Geschlechter vorgeben, darunter das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie die Vorgaben zur Chancengleichheit der Europäischen Kommission. Dies erfolgt im Rahmen einer Doppelstrategie: Einerseits sollen benachteiligte Zielgruppen, zu denen auch Frauen gehören, in allen Projekten gleichen Zugang erhalten, indem das Ziel der Chancengleichheit systematisch von der Programmplanung, über die Umsetzung der Maßnahmen bis hin zur Evaluierung in allen Programmen und Projekten verfolgt wird. Andererseits werden spezielle Maßnahmen gefördert, die sich explizit an benachteiligte Zielgruppen, wie auch Frauen richten, wenn dies sinnvoll und/ oder notwendig ist.

Als Quellen für Genderdaten werden gängige statistische Daten (z.B. des statistischen Landesamtes, KomDat oder anderer bundesweiter Datenquellen) genutzt. Darüber hinaus werden für den eigenen Arbeitsbereich jeweils geschlechtsspezifische Daten erfasst bzw. durch Dritte zur Verfügung gestellt. Für die Sprachförderung sind z.B. BAMF-Statistiken relevant. Grundsätzlich liegen die benötigten Daten vor.

Zur Verbesserung der Datenlage wurde im Integrationsbereich Ende 2024 ein Runder Tisch zum Thema Sprachförderung etabliert, der i.d.R. drei- bis viermal jährlich tagt. Darüber hinaus wird in regelmäßigen Abständen an den Sitzungen der Integrationsteams teilgenommen, um den Austausch mit verschiedenen Trägern zu verfestigen. Für den Jugendbericht, der Ende 2025 verabschiedet werden soll, werden themenspezifische Genderdaten aufbereitet.

Es wurden explizite, zum Bundesangebot ergänzende Angebote für Integrationssprachkurse mit Kinderbeaufsichtigung gefördert. Die Anzahl der MiA-Kurse für Frauen wurde auf 48 (32 in Bremerhaven und 16 – in Bremen) erhöht.

Offene Kinder- und Jugendarbeit wie auch verbandliche Jugendarbeit und Spielraumförderung sowie alle anderen Angebote der Kinder- und Jugendhilfe fokussieren alle Kinder und Jugendlichen. Besondere geschlechtersensible Angebote werden sowohl als Regelangebot als auch bei Bedarf gesondert erbracht.

Die Förderung von Maßnahmen im Bereich LGBTQI* zielen explizit darauf ab, der Diskriminierung aufgrund von Geschlecht oder sexueller Orientierung entgegen zu wirken. Die Umsetzung des Landesaktionsplan gegen Trans*-, Inter- und Homophobie leistet hier einen wichtigen Beitrag.

Sämtliche arbeitsmarktpolitischen Förderungen werden gendergerecht geplant, durchgeführt und bewertet, was auch die finanzielle Planung und Steuerung betrifft. Zusätzlich werden

frauenspezifische Förderungen umgesetzt sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern fördern und den bestehenden geschlechtsspezifischen Ungleichheiten am bremischen Arbeitsmarkt entgegenwirken. Konkret wird das Ziel verfolgt, die Erwerbsbeteiligung von Frauen weiter zu erhöhen, um diese auf ein existenzsicherndes und qualifikationsgemäßes Niveau zu bringen. Die Nennung einzelner Maßnahmen ist an dieser Stelle wenig zielführend; aktuelle Förderungen sind stets auf der ESF-Homepage (<https://www.esfplus.bremen.de/projekte/projekt-liste-22216>) dargestellt.

Frauen mit Flucht- und Migrationsbiographie stehen als besonders vulnerable Gruppe stark in Fokus der Aktivitäten im Bereich Integration und Partizipation, u.a. im Bereich Sprach- und Projektförderung. Der Frauenanteil der benannten Mitglieder im neukonstituierten Bremer Rat für Teilhabe und Diversität in der Migrationsgesellschaft beträgt 54%.

Von unverändert hoher Relevanz ist die Kinderbetreuung bei Sprach- und Integrationskursen: Der Bund fördert Träger, die ein subsidiäres Angebot der integrationskursbegleitenden Kinderbetreuung schaffen – seit Anfang 2024 mit dem ESF-Plus-Programm „Integrationskurs mit Kind Plus: Perspektive durch Qualifizierung“ im Zeitraum 2024-2026. Kofinanziert wird das Programm durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und das Bundesministerium des Innern und für Heimat (BMI). Zwei bremische Träger mit einem gut auf den Stadtteilen verteilten Angebot profitieren von der Bundesförderung. Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration ergänzt weiterhin das Bundesangebot und stellt kommunale Unterstützung für Träger bereit, um ein möglichst flächendeckendes Angebot für neuzugewanderten Eltern zu gewährleisten.

Im Übrigen ist das Wissen über geschlechtsspezifische Auswirkungen in allen Fachabteilungen vorhanden und integraler Bestandteil des Verwaltungshandelns. Bei Bedarf werden z.B. im Bereich Arbeit externe Fachakteur*innen wie das Frauenressort und die ZGF in Planungsrunden, Steuerungsrunden etc. einbezogen. Ferner liegt die Zuständigkeit für die Landesstrategie Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit in der Abteilung Arbeit.

B.6 Die Senatorin für Umwelt, Klima und Wissenschaft

Im Ressort der Senatorin für Umwelt, Klima und Wissenschaft ist Gender Mainstreaming ein zentrales Anliegen und fester Bestandteil der fachlichen und administrativen Arbeit. Aufbauend auf den langjährigen Erfahrungen im früheren Ressort Klimaschutz, Umwelt, Mobilität, Stadtentwicklung und Wohnungsbau wird das Thema nun ressortübergreifend weitergeführt und integriert. Der Genderaspekt findet generell bei allen Maßnahmen und Prozessen im Ressort Berücksichtigung. Es sind daher seit dem 6. Fortschrittsbericht keine gesonderten Projekte aufgelegt worden, die ausschließlich auf das Thema Gender-Mainstreaming ausgerichtet waren. Gleichwohl wird dem Genderaspekt bei der Senatorin für Umwelt, Klima und Wissenschaft weiterhin eine hohe Bedeutung zugemessen.

Für die systematische Einbeziehung der Geschlechterperspektive werden im Ressort zunehmend geschlechterdifferenzierte Datenquellen genutzt, etwa aus dem Nachhaltigkeitsbericht Bremen 2023 und dem Monitoring der beruflichen Gleichstellung in Bremen.

Die Bremer Bürgerschaft hat im Juni 2021 die Senatorin für Wissenschaft und Häfen beauftragt, eine umfassende Studie zur Höhe und Struktur eines möglichen Gender Pay Gaps an Bremischen Hochschulen und außerhochschulischen Forschungsinstituten in Auftrag zu geben. Die Studie liegt seit Oktober 2025 vor und wurde den beteiligten Einrichtungen in einem gemeinsamen Austausch vorgestellt. Sie macht Entgeltunterschiede im Bremer Wissenschaftssystem sichtbar, analysiert Ursachen und formuliert Handlungsoptionen für das Schließen von Lohnlücken. Dabei werden die landesbremischen Hochschulen (mit Ausnahme der Hochschule für Öffentliche Verwaltung) und die außeruniversitären Forschungseinrichtungen in den Blick genommen. Außerdem werden die drei Beschäftigungsgruppen in der Wissenschaft – Professor*innen, Mitarbeiter*innen im akademischen Mittelbau (AMB) sowie in Verwaltung und Technik (MTV) – in der Studie getrennt betrachtet. Darüber hinaus wird der Gender Pay Gap weiter differenziert betrachtet u.a. nach Fachbereich, Arbeitszeitumfang (Teilzeit/Vollzeit) und Arbeitsverhältnis (befristet/unbefristet). Neben der quantitativen Erfassung des Gender Pay Gap werden ergänzend Dokumenten- und Literaturanalysen, Fachgespräche und Fokusgruppen mit Akteur*innen aus dem Wissenschaftssystem durchgeführt, um auch möglichen Ursachen von Entgeltungleichheiten nachgehen zu können.

Neben der Erfassung von Höhe und Struktur des Gender Pay Gap ist es auch Kern der Bremer Studie, die Ergebnisse einzubetten in den spezifisch bremischen Wissenschaftskontext. Die Studie schafft eine notwendige Informationsgrundlage für die Stärkung von Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft (siehe auch „Bremer Genderoffensive Hochschulen“), und trägt dazu bei, die „Landesstrategie Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit“ im Hochschulbereich voranzubringen.

Im Rahmen der „Bremer Genderoffensive Hochschulen“ fand ein Workshop zwischen den gleichstellungspolitischen Akteur*innen und Vertreter*innen aus den Tätigkeitsbereichen Förderung von Diversity an Hochschulen statt. Als ein Baustein des zweiten Handlungsfeldes der Genderoffensive, der sich mit dem Verhältnis der beiden Handlungsfelder zueinander befasst, wurden u.a. mit der Methode des Worldcafés erörtert, wie das bisherige Verhältnis ist,

wo die Arbeitsbereiche gut im Austausch stehen und welche Chancen in einer zukünftigen Zusammenarbeit liegen.

Im Themenfeld Klima, Energiewende und Umweltinnovation ist seit 2024 das Projekt „GeKo – Gender Mainstreaming für einen wirksamen und sozial gerechten Klimaschutz in Kommunen“ verortet. Dieses Projekt wird von der Nationalen Klima-Initiative (NKI) gefördert und durch die beiden Verbundpartnerinnen LIFE Bildung Umwelt Chancengleichheit e. V. und dem Klima-Bündnis e. V. durchgeführt. Die Stadt Bremen nimmt dabei als eine von fünfzehn Kommunen deutschlandweit teil. Ziel des dreijährigen Projekts ist es, in jeder Kommune zwei Klimaschutzmaßnahmen bis in alle relevanten Details gendersensibel zu planen und umzusetzen. Dies geschieht unter der Beteiligung verschiedener Akteur*innen, etwa der Facharbeitsebene, der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (FGB), weiterer Stakeholder sowie der beteiligten Projektpartner*innen.

Nach Abschluss des Projekts im Jahr 2027 wird es von Seiten der SUKW Überlegungen geben, wie die daraus gewonnenen Erkenntnisse an andere Ressorts weitergegeben werden und in den Aktionsplan Klimaschutz einfließen können.

Bei öffentlichen Ausschreibungen können gemäß § 18 Tariftreue- und Vergabegesetz des Landes Bremen ökologische und soziale Anforderungen an Auftragnehmer gestellt werden. Dazu gehört die bevorzugte Vergabe an Auftragnehmer, die die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf nachweisen, sowie die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen hinsichtlich fairer Entlohnung entlang der Lieferketten. Die Referentin für Grundsatzfragen der ökologischen Beschaffung in der Abteilung für Klima, Energiewende und Umweltinnovation steht diesbezüglich in engem Austausch mit der Kompetenzstelle für sozialverantwortliche Beschaffung im Einkaufs- und Vergabezentrum.

Im Rahmen der Förderprogramme zur Umwelt- und Klimabildung werden die antragstellenden Einrichtungen dazu angehalten, geschlechterbezogene Ungleichheiten systematisch abzubauen und die Chancengleichheit der Geschlechter nachhaltig zu fördern. Im Bereich der Umwelt- und Klimabildung für Kinder und Jugendliche wird dafür bei der Antragsprüfung besonders darauf geachtet, dass die Angebote so gestaltet sind, dass „typische Rollenbilder“ und geschlechterbezogene Vorurteile gar nicht erst entstehen. Im Bereich der Umwelt- und Klimabildung für Erwachsene tragen Projekte vermehrt dazu bei, bestehende „Rollenklischees“ und geschlechterbezogene Vorurteile abzubauen, indem z.B. Veranstaltungen zu „typisch männlichen“ Themenfeldern in geschützten Räumen für FLINTA*-Personen, aber im Gegenzug auch „typische weibliche“ Themenfelder speziell für Männer angeboten werden (z.B. Holzbearbeitung für FLINTA*, Nähen für Männer). Durch diese Ermöglichungsstrukturen können auf Sicht Hemmnisse abgebaut und die Rollenklischees aufgebrochen werden.

Gleiches gilt für die Weiterentwicklung des Freiwilligen Ökologischen Jahres (FÖJ). Der Soziale Friedensdienst Bremen (sfd) als Träger berücksichtigt in seiner (Seminar-)Arbeit geschlechtsspezifische Bedürfnisse der jugendlichen TeilnehmerInnen sowohl in methodischer als auch inhaltlicher Hinsicht. Seminare werden in der Regel mit einer weiblichen Teamerin und einem männlichen Teamer in Leitung besetzt. Methodisch werden männliche und weibliche TeilnehmerInnen immer wieder in Kleingruppenarbeit getrennt, um einen bestimmten geschlechtsgeprägten Blick auf verschiedene Aspekte der inhaltlichen Auseinandersetzung zu werfen, dabei werden auch TeilnehmerInnen berücksichtigt, die sich

nicht einem Geschlecht zugehörig fühlen. Dies dient dazu, eigene Reflexionsräume für die TeilnehmerInnen zu schaffen, die nicht durch eine eigene „Selbstdarstellungsweise“ gegenüber einem anderen Geschlecht verfälscht werden. Daneben werden inhaltliche Themen, die bewusst die Genderproblematik thematisieren, in den Seminaren und Begleitveranstaltungen des sfd angeboten: beispielsweise die unterschiedliche Sozialisation von Männern und Frauen, Berufsmöglichkeiten von Männern und Frauen, geschlechtsspezifische Stereotype, Interkulturalität und Sexualität, Teamarbeit und Identität. Des Weiteren werden die gemachten Erfahrungen im Freiwilligendienst am Ende des Jahres vor dem Hintergrund der eigenen geschlechtsspezifischen Sozialisation ausgewertet und in einen Bewertungszusammenhang gestellt. Gerade in den sozialen Bereichen, in denen junge Menschen (vor allem in (Wald)-Kindergärten, Umweltbildungseinrichtungen und Jugendfarmen) eingesetzt werden, ist eine Reflexion der genderspezifischen Erfahrungen und Motive für die Arbeit unerlässlich. Es gilt, ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass Handlungsmotive, Wertvorstellungen, Wünsche und Zukunftsideen sehr wohl auch vor dem Hintergrund der eigenen geschlechtsspezifischen Sozialisation entstehen.

Zu den Umweltinnovationsprogrammen „Angewandte Umweltforschung“ (AUF) und „Programm zur Förderung anwendungsnaher Umwelttechniken“ (PFAU) wird auf den Beitrag der Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation zum „EFRE-Förderprogramm“ verwiesen.

Die Senatorin für Umwelt, Klima und Wissenschaft entwickelt gemeinsam mit der BAB ein neues Kreditförderprogramm, das im Herbst 2026 starten und an das bestehende BAB-Programm „Rund ums Haus“ anknüpfen soll. Dieses Programm umfasst die sechs kombinierbaren Bereiche Energieeffizient Sanieren, PV nach Plan, Altersgerecht Umbauen, Einbruchschutz, Wasser nach Plan und Energie nach Plan. Das Kreditförderprogramm soll insbesondere einkommensschwache und ältere Gebäudeeigentümer*innen dabei unterstützen, energetische Sanierungen durchzuführen und auf eine klimaverträgliche Wärmeversorgung umzusteigen, um so auch zukünftige Betriebskosten zu senken. Da insbesondere Frauen häufiger von Altersarmut und geringeren Einkommen betroffen sind, leistet der erleichterte Zugang zu Krediten einen wichtigen Beitrag zur Verringerung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten. Für die Weiterentwicklung des Programms ist vorgesehen, eine Persona-Analyse einzubeziehen, um die unterschiedlichen Lebenslagen und Bedarfe der Gebäudeeigentümer*innen noch gezielter berücksichtigen und die Gleichstellung weiter fördern zu können.

Im Rahmen des Projekts „Bremer Aktionstage Ökolandbau 2024 – Frauen in landwirtschaftlichen Betrieben“ durch den Projektträger Verein SozialÖkologie e.V., gefördert durch die Abteilung Gewässer- und Hochwasserschutz, Landwirtschaft war es Ziel, die Rolle von Frauen in ökologischen Betrieben sichtbar zu machen und das Bewusstsein für nachhaltige Landwirtschaft in Bremen zu stärken. Der Fokus der Sichtbarmachung der Arbeit und Beiträge von Frauen in diversen Sektoren des Ernährungssystems ist seitdem Teil diverser Projekte.

Der Klimawandel betrifft viele Bereiche des öffentlichen Lebens wie auch der privaten Lebensführung. Die Auswirkungen des Klimawandels können dabei sehr spezifische Folgen für unterschiedliche Gesellschaftsgruppen haben und damit auch genderrelevant sein. Die Erfassung und Darstellung der einzelnen Auswirkungen werden allerdings durch einen Mangel an Daten erschwert.

Im Hitzeaktionsplan Bremen.Bremerhaven wird das Thema Gender adressiert. In der Risikoanalyse erfolgt eine explizite geschlechtsspezifische Differenzierung bei Senior*innen, da Frauen häufiger von Altersarmut und sozialer Isolation betroffen sind, was ihre Anpassungskapazität an Hitze verringert. Auch Schwangere werden als vulnerable Gruppe erkannt und es gibt eine Schlüsselmaßnahme, die insbesondere Frauen adressiert: C3 - Aktivierung und Unterstützung von kinder- und frauenärztlichen Praxen sowie Hebammen.

In der zentralen Verwaltung des Ressorts werden die Themen Desksharing und veränderte Arbeitsbedingungen (HomeOffice, gemeinsame Raumnutzung etc.) vorangetrieben. Dabei werden in Planung und Umsetzung Genderaspekte, insbesondere Herausforderungen von Personen, die u.a. wegen Care-Arbeit spezielle Anforderungen haben, berücksichtigt. Die SUKW setzt zurzeit ein Desksharing im Standort An der Reeperbahn 2 („Bömers Spitze“) um. Zudem laufen die Vorbereitungen für einen Umzug der Abteilung 5 – Hochschulen und Forschung von der Katharinenstraße 12-14 in den Katharinenklosterhof zum 30.06.2027. Bei diesem Projekt wird ebenfalls unter Einbeziehung der Mitarbeitenden ein Desksharing-Konzept erarbeitet und umgesetzt.

Um Frauen zu ermutigen, sich in Führungspositionen zu entwickeln hat das Ressort in 2025 das Programm LeadHERship ins Leben gerufen. Mit diesem Programm setzt die Organisation einen wichtigen ersten Schritt, um Frauen gezielt bei der Entwicklung von Führungsperspektiven zu unterstützen. Das Programm richtet sich an Mitarbeiterinnen, die Interesse an Führungsaufgaben haben und soll sie auf ihrem weiteren beruflichen Weg begleiten. Zurzeit befindet sich das Programm in der Pilotphase mit einem begrenzten Teilnehmerinnenkreis. Aufbauend auf den gewonnenen Erfahrungen soll das Programm weiterentwickelt werden.

Das Ressort hat in einem Projekt mit hoher Beteiligung der Beschäftigten eine Personalentwicklungsstrategie entwickelt, in der Genderaspekte eine selbstverständliche Rolle spielen. Vielfalt und Gleichstellung wurden als eigenständiges Handlungsfeld im Rahmen der Strategie eingestuft und werden bei der Umsetzung mit Aktivitäten begleitet wie:

- Aufbau einer inklusiven Unternehmenskultur durch Leitlinien, „Wertearbeit“, kontinuierliche Sensibilisierung
- Etablierung eines datenbasierten Monitorings zu Diversität und Gleichstellung im Ressort
- Sicherstellung diskriminierungsfreier Personalprozesse (Recruiting, Leistungsbeurteilung, Potenzialförderung)
- Förderung interner Netzwerke / Communities für unterrepräsentierte Gruppen
- Stärkung der Führungskompetenzen im Umgang mit Vielfalt und Gleichstellung

Im Rahmen der Konzeption und Umsetzung von Maßnahmen im Rahmen des Förderprogramms natürlichen Klimaschutz bedeutet Gender Mainstreaming, die unterschiedlichen Lebensrealitäten, Bedürfnisse und Interesse aller Geschlechter systematisch zu integrieren. Es soll sichergestellt werden, dass Projekte gleichermaßen allen zugutekommen und keine neuen geschlechtsspezifischen Benachteiligungen geschaffen werden.

B.7 Die Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation

Allgemeines

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

Bei dem Gender Mainstreaming-Beauftragten sind die ressortübergreifenden Themen wie z.B. der Gender Mainstreaming-Fortschrittsbericht, die Prüfung der Darstellung geschlechtsspezifischer Wirkungen in den Gremienvorlagen des Ressorts, genderspezifische Themen des Ressorts als Arbeitgeber und die Vorbereitung des Jour Fixe der Amtsleitung mit der ZGF verortet. Soweit die Rolle als Arbeitgeberin berührt ist, wird eine hohe Sensibilität für genderspezifische Themen in den Personal- und Organisationsreferaten vorgehalten. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte trifft sich – gemeinsam mit dem örtlichen Personalrat – monatlich auf Staatsratsebene mit der Ressortleitung.

In den Fachabteilungen fließen gleichstellungspolitische Aspekte in die strategische Planung und die Zielsetzungen des Ressorts ein. In der Innovationsförderung, der Fachkräftegewinnung, aber auch in den europäischen Landesprogrammen wie dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) und in einzelbetrieblichen Förderungen spielen Genderthemen in unterschiedlichen Ausprägungen eine besonders herausgehobene Rolle:

- In der Innovationsstrategie ist das Thema Gendergerechtigkeit und Diversität als operatives Ziel verankert,
- in den europäischen Programmen sind Genderfragen als Querschnittsziele implementiert,
- bei den unternehmensbezogenen Förderprogrammen kommen unterschiedliche Instrumente wie Boni, Coaching, Netzwerke, spezifische gezielte Förderprogramme usw. zum Einsatz

Dies wird nachstehend konkret weiter ausgeführt.

Gender Mainstreaming in den Mehrheitsgesellschaften

Wie im 6. Fortschrittsbericht angekündigt hat das Ressort die sukzessive Übernahme der Mustergenderregelung aus § 6 XV des Mustergesellschaftsvertrages in die Gesellschaftsverträge der dem Ressort zugeordneten Mehrheitsgesellschaften fortgesetzt. Sie findet sich bereits seit Längerem in den Gesellschaftsverträgen der M3B und Universum Management Gesellschaft Bremen (UMG). Die Satzungen der Bremer Aufbaubank GmbH sowie der neu gegründeten Foodland Bremen GmbH sehen nun ebenfalls eine entsprechende Regelung vor; ebenso ist die Genderregelung auch in der final erstellten Fassung des Gesellschaftsvertrages für die Glocke VeranstaltungsGmbH aufgenommen worden.

Aktuell wird zudem der Gesellschaftsvertrag der Wirtschaftsförderung Bremen GmbH (WFB) überarbeitet. Es ist vorgesehen, in diesem Rahmen die Mustergenderregelung in die Gesellschaftsverträge aufzunehmen; eine entsprechende Klausel ist im Entwurfstext aufgenommen worden.

Für die Gesellschaftsverträge der H.A.G.E. - Grundstücksverwaltungsgesellschaft mbH und der BAB Beteiligungs- und Managementgesellschaft (BBM) stehen aktuell keine Überarbeitungen an. Eine Aufnahme der Mustergenderregelung wird bei der nächsten Novellierung der Gesellschaftsverträge erfolgen.

EFRE-Förderprogramm

Ziele des EFRE-Förderprogramms sind die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit mit dem Fokus auf kleine und mittelständische Unternehmen (KMU), die Sicherung des Fachkräftebedarfs durch neue Zielgruppen, insbesondere die deutliche Erhöhung des Anteils von Frauen in Fach- und Führungspositionen, die Erhöhung der Standortattraktivität sowie die Förderung der Innovationsfähigkeit. Ausgangspunkt für diese Ziele sind die Erkenntnisse, dass Unternehmen innovativer und wirtschaftlich erfolgreicher sind, wenn sie gendergerecht aufgestellt sind, dass Unternehmen attraktiver für (internationale) Fachkräfte sind, wenn sie gendergerecht und diversitätsorientiert aufgestellt sind und dass heterogene Teams Innovationslücken in der Technologie und Softwareentwicklung ausschließen.

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

Mit dem EFRE-Bewertungsplan hat sich die bei SWHT eingerichtete EFRE-Verwaltungsbehörde dazu verpflichtet, eine Durchführungsevaluierung zu den sogenannten Querschnittszielen zu veranlassen. Gegenstand der Studie wird es sein, die Verfahren und Strukturen der EFRE-Programmumsetzung mit Blick auf die Querschnittsziele zu untersuchen. In diesem Zusammenhang kommt dem Querschnittsziel Gleichstellung der Geschlechter eine hohe Bedeutung zu. Es sollen einerseits die Antragsverfahren dahingehend überprüft werden, ob und wie das Thema berücksichtigt wird bzw. wo Verbesserungsbedarf für künftige Angebote besteht. Andererseits soll untersucht werden, ob durch die geförderten Projekte direkt oder indirekt ein Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter geleistet werden kann. Die zuständigen Fachbereiche sowie bewilligenden Stellen werden in die Studie unmittelbar eingebunden, um Ergebnisse und Empfehlungen unmittelbar zu besprechen. Die konkrete inhaltliche Ausgestaltung des Untersuchungsgegenstandes und die Leitfragen der Evaluierung werden bis Anfang 2026 erarbeitet und mit der AG-Evaluierung des EFRE-Begleitausschusses abgestimmt. Dadurch werden Vertreter*innen u.a. der ZGF, der Arbeitnehmerkammer und des DGB in den gesamten Prozess sowie die zuständigen Fachbereiche direkt eingebunden. Das erforderliche Ausschreibungsverfahren zur Vergabe der Studie wird im I. Halbjahr 2026 durchgeführt, so dass die Umsetzungsphase der Evaluierung voraussichtlich im II. Halbjahr 2026 beginnen kann.

Transformationsprozesse und Fachkräftegewinnung, Gendergerechtigkeit und Diversität

Angesichts fortschreitender Digitalisierung (KI), Dekarbonisierung und demografischem Wandel nimmt der spezifische Fachkräftebedarf in den Unternehmen weiter zu. Im Rahmen der Innovationsstrategie des Landes Bremen geht es u.a. darum, die Auswirkungen der Transformationsprozesse auf die Bremische Wirtschaft einzuschätzen und im Dialog mit den Unternehmen innovative Ansätze zu entwickeln, um gezielt neue Zielgruppen zu gewinnen und so z.B. den Anteil von Frauen als Fach- und Führungskräfte insbesondere in den oft noch männerdominierten Zukunftsbranchen wie der Digitalwirtschaft zu erhöhen.

Mit dem erweiterten Fachkräfteservice bei der WFB und dem Netzwerk für Personalverantwortliche hat die Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation einen branchenübergreifenden Dialog zwischen Unternehmen, Politik und Verwaltung geschaffen, um gemeinsam einen attraktiven Fachkräftestandort zu entwickeln und die Arbeitgebenden gezielt mit Angeboten und Tools zu unterstützen (www.fachkraefte-fuer-bremen.de). Mit Blick auf die Gendergerechtigkeit werden Themen wie flexible Arbeitszeitmodelle, Top und Job Sharing, Gewinnung von Frauen in Fach- und Führungspositionen sowie Aspekte aus den Feldern New Work und New Leadership behandelt.

Ziel der aus dem EFRE kofinanzierten Fördermaßnahme „Gender Diversity in KMU“ ist es, kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) zu fördern, die die Vielfalt im Betrieb aktiv managen wollen (z.B. mehr Frauen in Fach- und Führungspositionen, Generationenvielfalt, Beschäftigte mit Migrationsbiografie etc.). Sie dient damit der Fachkräftesicherung, der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit und der Chancengleichheit in der Wirtschaft gleichermaßen. Es können z.B. flexible Arbeitszeitmodelle ausprobiert, eine Diversity-Strategie entwickelt oder Prozesse zur Gewinnung von Frauen für MINT-Berufe erprobt werden. In der Fachkräftegewinnung werden die Unternehmen dadurch attraktiver für neue Zielgruppen, z.B. für Frauen in Führungspositionen, internationale Fachkräfte, Fachkräfte mit Migrationshintergrund oder Young Professionals.

Insbesondere in männerdominierten Branchen wie z.B. der Luft- und Raumfahrt, der IT-Wirtschaft oder im Handwerk reagiert das Förderprogramm damit auf einen vorhandenen betrieblichen Transformations- und Fachkräftebedarf und unterstützt gleichzeitig die genderbezogenen Ziele der Innovationspolitik des Landes Bremen. Studien belegen, dass gemischte Teams innovativer sind, weil dadurch bereits in der Phase der Technologie- und Produktentwicklung die vielfältigsten Kundennutzen mitgedacht werden. Im Rahmen des Programms, welches von der Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformationen ins Leben gerufen und durch die Bremer Aufbau-Bank (BAB) in Abstimmung mit der BIS Bremerhavener Gesellschaft für Investitionsförderung und Stadtentwicklung mbH umgesetzt wird, werden derzeit u.a. KMU gefördert, die aus den Bereichen IT-Wirtschaft und Dienstleistung für Projektmanagement im Maschinenbau kommen und mit den Projekten einen expliziten Ansatz der Frauenförderung verfolgen.

Gründung

Im Starthaus (STH) Bremen und Bremerhaven werden unter STH Women eine Vielzahl frauenspezifischer Gründungsangebote bedarfsorientiert entwickelt und umgesetzt.

Ergänzend werden regelmäßig netzwerkübergreifend gender- und bedarfsgerechte Förderformate gemeinsam mit Partnerinnen wie FAW, AFZ, Belladonna, ZGF und BRIDGE gestaltet und z.B. als After Work, Intensivworkshops oder Netzwerkveranstaltungen umgesetzt.

She Starts!

Das ganzheitliche Konzept she starts! konzentriert sich auf innovative, skalierbare und/ oder digitale Geschäftsideen und -modelle und möchte dabei sowohl Female Entrepreneurinnen wie auch zukünftig Female Intrapreneurinnen in den Blick nehmen. Durch Female Intrapreneurship werden unternehmerisches Denken und Handeln innerhalb eines bestehenden Unternehmens geschaffen – also, wenn Mitarbeiterinnen wie Gründerinnen agieren, aber im geschützten Rahmen einer Organisation. Dieses risikoarme Lernumfeld schafft innovative Geschäftsideen, die später als Spin-offs ausgegründet werden können. So entstehen Start-ups mit solidem Fundament, da sie auf getesteten Konzepten, Netzwerken und Ressourcen des Mutterunternehmens aufbauen.

Female Open Innovation Cycle (FOIC)

Der FOIC ist ein Programm für digitale und skalierbare Ideen in einer frühen Phase. Der dreimonatige Cycle unterstützt dabei, Ideen oder bereits bestehenden Geschäftsmodellen zu validieren und marktfähige Wertangebote und Geschäftsmodelle zu schaffen. Der Programmablauf baut sich in einem 1 Day Inkubator (Vision, Strategie, Pitch, Business Model) sowie einem Scrum Training (Arbeitsplanung, iterative Zyklen) in vier Sprints innerhalb von 12 Wochen auf. Für die Zyklen werden Leistungsziele festgelegt und die entsprechenden Zielerreichungen in den Blick genommen. Begleitend werden Coachings und Mentorings zur Verfügung gestellt.

Female Empowerment

Die begleitende Modulreihe bietet speziell weiblichen Startup-Gründerinnen im Rahmen von Intensivworkshops Unterstützung in der persönlichen und fachlichen Entwicklung. Relevante Themenstellungen sind Module zur Strategie, Selbstfürsorge, Selbstpräsentation und Finanzierung mit insgesamt 69 qualifizierten Teilnehmerinnen im Jahr 2025. Über dieses Angebot wurde der Zugang zu der Zielgruppe weibliche geführter Startups weiter intensiviert.

Mentoring

Das 10-monatige Mentoring richtet sich an Gründerinnen und Jungunternehmerinnen, die sich Unterstützung bei unternehmerischen Herausforderungen, neue Perspektiven, Denkanstöße oder Kontakte zu erfahrenen Unternehmerinnen wünschen. Sie erhalten individuelle Unterstützung bei unternehmerischen Themen, wie z.B. Führung, Selbstorganisation oder Teamaufbau bis hin zu Strategie und Finanzierung. Die Mentorinnen bringen ihre Erfahrungen aus der Praxis mit, stellen die richtigen Fragen, geben Impulse und begleiten als ehrliche Sparringspartner*innen – mit dem Ziel, die Mentee in ihrer Rolle als Unternehmerin zu stärken. Auch Mentorinnen selbst profitieren vom Prozess: durch neue Perspektiven, inspirierende Ideen und das gute Gefühl, Teil einer aktiven Gründungsgemeinschaft zu sein.

Gemeinsam wachsen. Lernen. Reflektieren. Weiterkommen ist das Motto des Programms und wird zusammen mit anderen Akteurinnen aus dem Netzwerk (VdU, BPW, IHK u.a.) auf Mentorinnenseite im Jahr 2025 zum dritten Mal umgesetzt.

Veranstaltungen allgemein

In den ersten sechs Monaten des Jahres 2025 wurden insgesamt 86 Veranstaltungen durchgeführt (inkl. der Veranstaltungen innerhalb von Programmen 109 Veranstaltungen), die von 1.192 Teilnehmenden und davon 691 Teilnehmerinnen besucht wurden (1.393 Teilnehmende, 810 weibliche Teilnehmerinnen, inklusive der Programmformate).

Beratung

Über 48% der Beratungsanfragen in 2024 (2023: 46%) sind von Gründerinnen, der Anteil der rein weiblichen Startups hat sich dabei nur leicht erhöht.

Die Beratungsanfragen teilen sich auf in 48% Frauen, 41% Männer und 11% gemischte Teamgründungen (H1/2025: 45% Frauen, 43% Männer und 11% gemischte Teams).

Gemischte Teams sind insbesondere bei den Startups weiterhin die Regel. Über Formate, wie die bedarfsorientierte Konzeption und Durchführung einer Female Empowerment Reihe, wurde der Zugang zu der Zielgruppe weiblich geführter Startups weiter intensiviert.

Die Beratungsgespräche im Bereich der Gründung und des Wachstums bilden mit einem erneuten Anstieg um 163 Gespräche auf 1.806 Gespräche im Jahr 2024 ein stark nachgefragtes Angebot. Die Abberatungen stiegen von 25 des Jahres 2023 auf 52 Abberatungen des Jahres 2024 u.a. aufgrund des fehlenden Qualifizierungsbudgets des Jobcenters, die nicht vollumfänglich durch die STH-Angebote aufgefangen werden konnten.

Das STH verzeichnet in der Anfragen- und Beratungsstatistik den Anteil von Frauen, Männern und Teams. Von allen im Jahr 2024 erhaltenen Beratungsanfragen lag der Frauenanteil bei knapp 48% (H1/2025: 45%) und bei den geleisteten Beratungen bei 40% (H1/2025: 38%).

B.8 Die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz

I. Aufstellung des Ressorts

Das Ressort verfügt als Fachressort für Frauen grundsätzlich über eine hohe Gendersensibilität und sieht in der Durchsetzung der Geschlechtergerechtigkeit ein zentrales politisches Ziel. Der Stabsbereich „Frauen“ verantwortet den Landesaktionsplan zur Umsetzung der Istanbul-Konvention gegen Gewalt gegen Frauen und nimmt Querschnittaufgaben im Bereich Gleichstellung wahr (vgl. 6. Fortschrittsbericht). Gendersensibilität und Genderkompetenz sind bei vielen Beschäftigten eher hoch ausgeprägt. Vor diesem Hintergrund besteht jedoch eine besondere fachliche Schwierigkeit in der klaren Trennung zwischen Gleichstellung, Frauenförderung und Gender Mainstreaming. In diesem Bericht wird weitgehend auf die Darstellung der frauenspezifischen Projekte verzichtet, die aber selbstverständlich auf gendersensiblen statistischen Auswertungen beruhen, zum Beispiel im Bereich Häusliche Gewalt hinsichtlich der überwiegend männlichen Täter und der überwiegend weiblichen Opfer oder auch im Bereich Prostitution (vgl. dazu 6. Fortschrittsbericht).

Die neue Gender Mainstreaming-Beauftragte ist im Jahr 2025 benannt worden, im Rahmen der Veröffentlichung des GVP ist darüber im Haus informiert worden.

Bei hausinternen Vermerken der Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz ist ein Punkt „D. Finanzielle, personalwirtschaftliche und genderbezogene Auswirkungen“ vorgesehen. Ein Praxisbeispiel aus einem Vermerk des Personalreferats über die Weiterbeschäftigung einer Person:

D. Finanzielle, personalwirtschaftliche und genderbezogene Auswirkungen

Die weitere Beschäftigung von Frau xx führt zu monatlichen Personalausgaben in Höhe von 6.804,35 Euro. Die Ausgaben können innerhalb des Personalbudgets gedeckt werden, da die dauerhafte Besetzung der Stelle im Rahmen des Personalbudgets budgetiert wurde und damit finanziert ist.

Die Maßnahme führt zu einer Verlängerung des Arbeitsvertrages für eine weibliche Mitarbeiterin der SGFV.

Datenbasis für die Bewertung der genderbezogenen Auswirkungen in diesem Fall ist das Controlling bzw. der Frauenförderplan der Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz von 2025. Da jedoch bei der SGFV in fast allen Entgeltstufen mehr Frauen als Männer beschäftigt sind, dient die Prüfung der genderbezogenen Auswirkungen nicht vorrangig der Frauenförderung, denn die Herstellung eines geschlechtergemischteren Teams in einer Organisationseinheit könnte ebenfalls ein Ziel der Personalpolitik sein.

In den meisten Fällen enthalten auch die Deputationsvorlagen den Abschnitt „D. Finanzielle, personalwirtschaftliche und genderbezogene Auswirkungen“ (bzw. Gender Prüfung“). Senatsvorlagen ohne Gender Prüfung werden von der Hausleitung grundsätzlich nicht freigegeben.

Die Zuwendungsberichte weisen die geschlechtsspezifischen Kennzahlen aus, die im Ressort Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz durchgehend in ZEBRA erfasst werden, allerdings in der Binärität „weiblich“/„männlich“.

Traditionelle Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung und Prävention erreichen in aller Regel Männer nur unterdurchschnittlich. Allgemein wird der Anteil der Männer in den Gesundheitsangeboten in der Verwaltung auf höchstens 10 % geschätzt. Um die geschlechterspezifischen Interessen zu erkennen, findet regelmäßig eine geschlechterbezogene Auswertung der Nutzer*innen der verschiedenen Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) bei der SGFV statt. Mit der Auswertung wird das Ziel verfolgt, ein Angebot zu schaffen, das die Männer mindestens ihrem Anteil am Personal entsprechend am Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) beteiligt.

Exemplarisch sei verwiesen auf die geschlechterbezogenen Auswertungen der jeweiligen „Wochen der seelischen Gesundheit“ in den Jahren 2023 und 2024: Auch in diesem Fall hat sich gezeigt, dass das Vorhalten unterschiedlicher Formate dazu beiträgt, den Männeranteil zu erhöhen. Die Woche der seelischen Gesundheit 2025 hat insgesamt 16 % Männer erreicht, 84 % Frauen. Besonders hoch war der Männeranteil bei der Polizei, in der Gewerbeaufsicht und in der Bildungsbehörde. Besonders niedrig (8 %) lag der Männeranteil in der Universität, also der größten Einzelgruppe, was sich auf die Gesamtstatistik ausgewirkt hat. Der höchste Männeranteil, in der Gewerbeaufsicht, beträgt 71 %. Das bedeutet, dass es in vielen Verwaltungsbereichen (mit Ausnahme der Universität) gelungen ist, Männer anzusprechen, was auch beim Aktionstag wahrnehmbar war. Diese gelungene Ansprache von Männern und die Durchdringung fast aller Verwaltungsbereiche ist als Erfolg zu bewerten.

Die Analyse der geschlechterspezifischen Vorlieben hat zum Ergebnis, dass auch weiterhin neben Präsenzkursen digitale Formate vorgehalten werden. Neben der „Bewegten Pause“ ist dies insbesondere die Gesundheitsreihe mit Angeboten zu den Themen Ernährung, Bewegung, Entspannung und Gesundheitswissen.

Das Audit Beruf und Familie bei der Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz zielt auf die Vereinbarkeit von Beruf und individueller Lebensgestaltung und bezieht auch Diversitätsaspekte ein. In der dritten Phase „Konsolidierung“, die Ende 2025 stattgefunden hat, wurden Männer und Frauen in unterschiedlichen Lebensphasen und Familienkonstellationen (pflegende Angehörige, Eltern von Kindern verschiedener Altersgruppen, aber auch ehrenamtlich Engagierte) interviewt. Aus dieser qualitativen Datenerfassung lassen sich unterschiedliche Bedürfnisse ablesen, für die spezifische Maßnahmen entwickelt werden. Dabei ist zum Beispiel vorgesehen, mit Workshops die Interessen von Vätern einschließlich der Männergesundheit abzufragen, um gezielte Angebote zu schaffen.

II. Fachaufgaben

Anders als in anderen Feldern sind im Gesundheitsbereich umfangreiche Genderdaten vorhanden, wenn man die staatlichen Aufgaben betrachtet, auch wenn zugleich Genderwissen im Bereich der Medizin und Gesundheitsforschung fehlt. Von grundsätzlicher Bedeutung für die staatliche Planung ist die Gesundheitsberichterstattung, die Beschreibung der gesundheitlichen Situation der Bevölkerung unter Berücksichtigung geschlechts-, migrations-, sozial- und umweltbezogener Faktoren. Gemäß § 9 ÖGDG („Gesetz über den Öffentlichen Gesundheitsdienst im Land Bremen“) muss der Bürgerschaft alle vier Jahre ein Landesgesundheitsbericht vorgelegt werden, zuletzt 2024. Bereits seit den 1990ern beruhen die Landesgesundheitsberichte auf einer sozialräumlichen Analyse und der Erhebung geschlechtersensibler Daten. Gender Mainstreaming ist also seit dieser Zeit ein zentrales Prinzip der Gesundheitsberichterstattung. Zahlreiche Aktivitäten des öffentlichen Gesundheitsdienstes beruhen auf diesen Erkenntnissen, zum Beispiel die Hebammenzentren, die Gesundheitsfachkräfte in Schulen und im Quartier oder das Lokale Integrierte

Gesundheitszentrum für Alle (LIGA) in Gröpelingen. Die Bürgerschaft hat im Beschluss Nr. 21/418 (Drucksache 21/907) den Senat aufgefordert, durch zusätzliche themenbezogene Berichte in kürzeren Zeitabständen eine aktuellere Datengrundlage für die Gesundheitsplanung zu schaffen. Auch diese Berichte, zunächst vorgesehen im Bereich Kinder- und Jugendgesundheit für das Jahr 2027, beruhen auf einer geschlechtersensiblen Datenerfassung.

Darüber hinaus hat die Bürgerschaft den Senat beauftragt „zu prüfen, wie die Gesundheitsberichterstattung diversitätssensibler gestaltet werden kann und entsprechende Möglichkeiten hierzu auszuschöpfen. Im Rahmen dessen soll auch geprüft werden, inwieweit die zu Grunde liegenden Daten der Gesundheitsberichterstattung diversitätssensibler erfasst werden können und inwieweit die Gesundheit und Gesundheitsversorgung verschiedener Bevölkerungsgruppen in der Landesgesundheitsberichterstattung im Rahmen eigener Themenschwerpunkte besser berücksichtigt werden können.“ Die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz hat Deputation und Bürgerschaft im September 2025 einen Zwischenbericht „Aktuelle und diversitätsspezifische Gesundheitsdaten für Bremen: Modernisierung der Gesundheitsberichterstattung für eine bessere gesundheitspolitische Planung“ vorgelegt. Darin setzt sich die SGFV mit dem aktuellen Forschungsstand und dem perspektivischen Nutzen geschlechtersensibler Gesundheitsberichterstattung auseinander. Zwar gibt es noch kein standardisiertes Set von geschlechtersensiblen Gesundheitsindikatoren – ein Pilotprojekt läuft bis Ende 2027 am RKI –, wohl aber einen Empfehlungskatalog aus dem Projekt AdvanceGender des Bremer Instituts für Public Health und Pflegeforschung. Die Betrachtung der Kategorie „Geschlecht“ (sowohl der biologischen Aspekte im Sinne von „Sex“ als auch der soziokulturellen Aspekte im Sinne von „Gender“) als Querschnittskategorie ermöglicht eine nach Geschlechterkategorien getrennte Berichterstattung für jedes Thema. Die Empfehlungen zu geschlechtersensiblen Auswertungsstrategien sollen in Bremen auf Grundlage des Sozialindexes auf Ortsteilebene zu einer differenzierteren Analyse von gesundheitsbezogenen Geschlechterungleichheiten führen. Der Empfehlungskatalog soll bei der Erstellung der zukünftigen Landesgesundheitsberichte umgesetzt werden. Darüber hinaus werden auch weitere Forschungsergebnisse auf internationaler und nationaler Ebene weiterhin beobachtet, um das Gender Mainstreaming weiterzuentwickeln. Dadurch könnte es auch möglich werden, trotz geringer Fallzahlen bei den Geschlechterkategorien „divers“ und „ohne Angabe“ im Land Bremen zu spezifischen Analysen im Rahmen der Gesundheitsberichterstattung zu kommen. Das bedeutet, dass die Gesundheitsbehörde in den wenigen Fällen ohne solide geschlechterspezifische Datenbasis aktiv darin arbeitet, diese durch im konkreten Fall Auswertungen eines Pilotvorhabens des Robert-Koch-Instituts zu erweitern.

Der Landesgesundheitsbericht stellt die Basis für die Entwicklung des bremischen Gesundheitswesens dar und schlägt sich in konkreten, geschlechtersensiblen Maßnahmen zu Verbesserung der gesundheitlichen Lage der Bevölkerung nieder. Wie im 6. Fortschrittsbericht erwähnt, zählt dazu die Einsetzung der Gesundheitsfachkräfte in den Quartieren.

Exemplarische Maßnahmen

Im Jahr 2025 ist, angesiedelt bei der Abteilungsleitung „Gesundheit“, der Stabsbereich „Gesundheitliche Chancengleichheit und Prävention“ mit Zuständigkeiten für Männer- und Frauengesundheit und andere geschlechter- und diversitätssensible Maßnahmen gegründet worden. Auch die Gesundheits- und Hebammenzentren werden durch den Stabsbereich gesteuert.

Bei der Fachtagung „Mehr Gesundheit in die Quartiere: Geschlechtersensibilität im Fokus“ der Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz, der ZGF und weiteren Akteur*innen Ende 2025 wurden die Themen geschlechtersensible Versorgung, Männer-/Frauengesundheit, die Versorgung von trans*- und inter*- Personen diskutiert. Die Notwendigkeit von geschlechtersensiblen Angeboten der Gesundheitsförderung und insbesondere das Fehlen von Angeboten für TIN*-Personen sowohl in der Gesundheitsversorgung als auch in der Gesundheitsförderung und Prävention wurde hervorgehoben.

Im Stadtteil Osterholz unterstützt die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz aktuell zwei Projekte, die jeweils die Frauen- bzw. Männergesundheit im Fokus haben:

„**Männersache Gesundheit Osterholz**“ verfolgt die Ziele, sowohl die Gesundheitskompetenz der Männer aus dem Stadtteil Bremen Osterholz zu fördern als auch männerspezifische Maßnahmen der Gesundheitsförderung und Prävention fest im Stadtteil zu verankern. Im Rahmen der Verhaltensprävention werden die Männer für Gesundheitsthemen wie psychische Gesundheit, Ernährung, Bewegung und Suchtmittelprävention sensibilisiert und somit ihr gesundheitsbezogenes Wissen gesteigert. Im Sinne der Verhältnisprävention wird eine gesundheitsbezogene Infrastruktur bestehend aus einem Informations- und Kommunikationssystem, einer Ehrenamtsstruktur, den Stadtteilworkshops und dem Ort für Männergesundheit aufgebaut.

Im Projekt „**Klimagerechte Gesundheitsförderung für Frauen* im Quartier**“ beschäftigen sich Frauen mit der klimagerechten Gesundheitsförderung. Es werden unter anderem die Bereiche Ernährung, Bewegung und Stress behandelt. Dies passiert durch niedrigschwellige Formate wie z.B. dem Klima-Brunch, dem Anbau und der Verarbeitung von Gemüse, oder Spaziergängen durch den Stadtteil um Einrichtungen kennenzulernen oder kühlende Orte im Sommer zu erkunden.

Darüber hinaus ist die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz weiterhin am **Runden Tisch Männergesundheit** und dessen Fachtagen beteiligt (s. 6. Fortschrittsbericht).

Das von der Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz geförderte Modellprojekt „Doing Gender“ der Initiative zur sozialen Rehabilitation hat die Genderleitlinien für die psychiatrische Versorgung von 2011 überarbeitet und dabei vielfältigen Geschlechtsidentitäten Rechnung getragen. In der umfassenden Broschüre werden konkrete Maßnahmen für eine gendersensible und -gerechte psychiatrische Versorgung beschrieben, etwa zum Gewaltschutz, zu den Räumen und der Ausrichtung der Angebote, und sehr umfassend vielfältige Aspekte der Zusammenhänge zwischen Geschlecht und Psyche beleuchtet. Auch die „geschlechterrelevante Datenerhebung“ ist Teil der Leitlinien. Der „Psychiatrie- und Suchthilfeplan des Landes Bremen“ (2024) ist auf Grundlage der Gender-Leitlinien erstellt worden.

Der Bericht zur Anerkennungspraxis im Bereich der Anerkennung ausländischer Abschlüsse der Gesundheitsberufe vom September 2024 beleuchtet die Anerkennungspraxis auch hinsichtlich der Entwicklung der Geschlechterverteilung in den Heilberufen (mit deutlich höherem Männeranteil) und den Gesundheitsfachberufen mit einer deutlichen Mehrheit von Frauen. Auf Grundlage dieser Datenbasis ergeben sich Empfehlungen für zielgruppenspezifische Informations- und Beratungsstrukturen und die Ausgestaltung von Anpassungsmaßnahmen.

B.9 Die Senatorin für Bau, Mobilität und Stadtentwicklung

Umsetzungsstand im Ressort der Senatorin Bau, Mobilität und Stadtentwicklung

Der Gender-Aspekt ist seit seiner Einführung vor 23 Jahren innerhalb des Ressorts SBMS im Verwaltungshandeln, in Entscheidungsprozessen und in der fachlichen Praxis fest verankert. Dazu trägt die obligatorische Genderprüfung im Rahmen jeder Gremienbefassung innerhalb der FHB bei: „Fünf Fragen zur Genderprüfung“ sind ein wichtiges Reflexions- und Kontrollinstrument für diejenigen, die Maßnahmen oder Vorhaben planen und umsetzen. Genauso gehören die Anforderungen einer gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung, aber auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu den gebräuchlichen Instrumenten, mit denen Gender Mainstreaming seit 2002 in der FHB realisiert wird.

Obwohl die Funktion der/des Gender-Beauftragten aufgrund starker Personalfuktuation seit der Ressorttrennung zu Beginn der 21. Legislatur in 2023 nicht durchgängig besetzt war, gehört das Wissen zur Geschlechtergleichstellung und den entsprechenden Instrumenten zum selbstverständlichen Repertoire von Führungskräften und Mitarbeitenden. Erfreulicherweise wird die Funktion seit dem 01. Dezember 2025 wieder dauerhaft wahrgenommen.

Querschnittsaufgabe in den Fachabteilungen der Senatorin Bau, Mobilität und Stadtentwicklung

Im Ressort SBMS ist das Thema Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe verankert und wird als fester Bestandteil von Maßnahmen regelhaft und systematisch in allen relevanten Verfahren, Projekten und Entscheidungsprozessen umgesetzt.

Die Integration von Gleichstellungszielen erfolgt kontinuierlich und strukturell in der regulären fachlichen Arbeit.

Besonders sichtbar wird dies in den Bereichen Bau, Stadtplanung und Städtebauförderung als zentralen, ineinandergreifenden fachlichen Handlungsfeldern des Ressorts.

Gender-Mainstreaming fungiert hier als prozessorientierte Strategie der Qualitätssicherung, die sicherstellt, dass die unterschiedlichen Bedürfnisse und Interessen verschiedener Zielgruppen systematisch in die Planungsabläufe einfließen.

Rechtlich ist Gender-Mainstreaming im **Baugesetzbuch gemäß § 1 Abs. 6 Nr. 3 BauGB** bei der Aufstellung von Bauleitplänen berücksichtigt. Die Auswirkungen auf Frauen und Männer einzubeziehen wird ausdrücklich als gesetzliche Aufgabe benannt. Die für Gender Mainstreaming relevanten Bewertungen fließen in die fachliche Planung ein und werden in den jeweiligen Bebauungsplänen nachvollziehbar begründet. Die Auswirkungen von Planungszielen und -maßnahmen erfolgen systematisch und werden dokumentiert. Allerdings wird der Genderaspekt auch im Baugesetzbuch als einer von mehreren zu berücksichtigenden Aspekten beschrieben. Hier findet er sich neben sozialen, kulturellen und sicherheitsrelevanten Belangen unterschiedlicher Ziel- oder Nutzer*innengruppen, wie Familien, Menschen in unterschiedlichen Lebensphasen oder Menschen mit Beeinträchtigungen wieder. Insofern orientiert sich die Stadtplanung bewusst an der Diversität und Vielfalt urbaner Lebenslagen: Alter, unterschiedliche Lebensphasen und Lebensentwürfe (von der Großfamilie bis zu Singlehaushalten), soziale und kulturelle Hintergründe prägen den Stadtraum genauso wie Geschlecht(erdiversität) und müssen differenziert berücksichtigt werden.

Die obligatorische Genderprüfung im Rahmen von Gremienbefassungen trägt jedoch dazu bei, dem Thema Geschlechtergleichstellung in Bremen besonderen Augenmerk zu widmen. Festzuhalten ist jedoch, dass *explizit* auf Gender Mainstreaming fokussierte Maßnahmen oder Projekte bei der Senatorin für Bau, Mobilität und Stadtentwicklung bzw. dem Vorgänger-Ressort SKUMS im Berichtszeitraum seit 2023 nicht geplant oder umgesetzt wurden.

Die Achtung des jeweiligen Alltags von Frauen, Männern und divers identifizierten Menschen, Kindern, Jugendlichen, Senior*innen und weiteren Gruppen bildet das Fundament einer gendersensiblen und an Diversität **orientierten Planungs- und Beteiligungskultur in Bremen**. Dabei ist ein wichtiges Ziel, insbesondere solche Gruppen zu stärken, die im öffentlichen Raum oder in Planungsprozessen tendenziell unterrepräsentiert sind und deren Bedürfnisse leicht übersehen werden können. An diesem Anspruch orientieren sich beispielsweise Beteiligungsverfahren im Rahmen von Integrierten Entwicklungskonzepten (IEK) in unterschiedlichen Stadtteilen Bremens. Die Stadtentwicklungsgesellschaft BreStadt setzt Impulse für die strategische und gemeinwohlorientierte Entwicklung insbesondere der Innenstadt. Relevante Quartiersentwicklungen gibt es zudem bspw. auch auf der Überseeinsel, im Tabak- und im Hachez-Quartier.

Im Bereich der **Quartiersentwicklung** verfolgt das Programm Wohnen in Nachbarschaften (WiN) u. a. auch einen gendersensiblen Ansatz. Seit 1998 sorgt WiN als Teil der sozialen Städtebauförderung in Bremen dafür, dass Nachbarschaften zusammenwachsen, Menschen sich begegnen und gemeinsam ihre Stadtteile gestalten. Durch eine beispielhafte ressortübergreifende Zusammenarbeit von Sozial- und Bauressort wurden in den letzten 25 Jahren in sogenannten besonders belasteten Quartieren rund 6.700 Projekte realisiert. Dem Gleichstellungsgedanken kommt dabei eine grundlegende Bedeutung zu – getragen von Frauen, die häufig eine führende Rolle in Projekten einnehmen.

In informellen **Planungs- und Beteiligungsprozessen** jenseits von formeller Stadt-, Bauleit- oder Projektplanung ist die Berücksichtigung verschiedener Bedarfe und Interessen ein integraler Bestandteil. Zugrunde liegt ein umfassender Teilhabebegriff, der soziale, kulturelle und geschlechtsspezifische Differenzen bewusst einbezieht. Eine grundlegende Herausforderung besteht darin, die vielfältigen Interessens- und Zielgruppen aktiv in die Planungsprozesse einzubinden. Dafür werden regelmäßig niedrigschwellige Beteiligungsformate entwickelt und erprobt: Neben Formen direkter Beteiligungen vor Ort eröffnen digitale Verfahren neue Zugänge, auch zu bisher weniger adressierbaren Gruppen. Voraussetzung ist ein möglichst barrierearmer Zugang. Methoden wie die Planungszelle ergänzen den Instrumentenkasten und ermöglichen eine besonders strukturierte und inklusive Form der Beteiligung.

Die breitgefächerten Ansätze zu Planung und Beteiligung tragen wesentlich zur Verbesserung der Lebensqualität aller Bewohner*innen Bremens bei, da sie differenziert und inklusiv ausgerichtet sind, um langfristig tragfähig zu sein. In diesem Zusammenspiel erfüllt Gender-Mainstreaming nicht nur ein gleichstellungspolitisches Anliegen, sondern sichert wichtige Aspekte der Planungsqualität ab. Ziel ist, die Lebensqualität von Bremer*innen in ihrem Lebens- und Wohnumfeld langfristig zu verbessern.

B.10 Der Senator für Kultur

Kultur

Im Kulturbereich betrifft Gender Mainstreaming insbesondere die **Gestaltung von Förderprogrammen**, die **Sichtbarkeit und Teilhabe von Künstler*innen aller Geschlechter** sowie **strukturelle Rahmenbedingungen**, die kulturelle Produktion und Repräsentation betreffen.

Gender Mainstreaming im Bereich Kultur bezeichnet dabei die Integration der Geschlechterperspektive in alle kulturellen Bereiche, von der Kunstproduktion bis zur Kunstvermittlung. Ziel ist es, Geschlechterstereotype zu hinterfragen, die Sichtbarkeit von Frauen und marginalisierten Geschlechtern zu erhöhen und eine gerechte Repräsentation zu gewährleisten. Es geht darum, kulturelle Praktiken, Institutionen und Inhalte so zu gestalten, dass sie die Vielfalt der Geschlechteridentitäten anerkennen und die Gleichstellung der Geschlechter fördern. Dabei spielen auch die Schaffung inklusiver Räume eine wichtige Rolle.

Der Kulturbereich in Bremen ist sehr heterogen und in weit überwiegendem Maße von privaten Strukturen unterschiedlichster Größe geprägt. Über die gesamte Bandbreite hinweg kann sicherlich festgestellt werden, dass „die Kultur“ in Bremen sich an alle richtet. Erhebungen geschlechtsspezifischer Daten der Nutzenden der kulturellen Angebote der Stadt sind aufwändig und es gibt sie daher nicht flächendeckend. Seit einigen Jahren verfolgt der Senator für Kultur das Ziel einer wissenschaftlich basierten Datenerhebung über **Besucher*innen und Nichtbesucher*innenverhalten** am Beispiel Berlins. Bislang konnte eine Finanzierung eines solchen Projektes, das genauere und aussagekräftigere Erkenntnisse auch über geschlechterbezogene Unterschiede herausarbeiten könnte, jedoch aufgrund der angespannten Haushaltslage nicht dargestellt werden.

Gleichwohl kann aus aussagekräftigen Datenerhebungen für einzelne Einrichtungen und Veranstaltungen gefolgert werden, dass es eine relevante Ungleichheit im Nutzerverhalten in Bremen nicht gibt. Besucher*innen von Kunstmuseen und Theatern sind in aller Regel überwiegend weiblich, dies ist ein schon sehr lange zu beobachtendes Phänomen. Es besteht insoweit kein Anlass zu flächendeckenden Korrekturen an der aktuellen Förderpraxis des Senators für Kultur, wenn man die Seite der Rezipienten betrachtet. Auch detailliertere Betrachtungen werden dort kein anderes Bild ergeben.

Zur **Kunstproduktion** selber hat der Deutsche Kulturrat gleichwohl zu Recht in seiner Studie »Frauen in Kultur und Medien« darauf hingewiesen, dass Geschlechtergerechtigkeit in diesen Bereichen weiter gestärkt werden muss – insbesondere im Bereich der **Führungspositionen**. Wesentlich ist die Besetzung von Führungspositionen in Kulturbetrieben nicht allein im Sinne der Frauenförderung, sondern vor allem im Sinne **struktureller Rahmenbedingungen**, die kulturelle Produktion und Repräsentation in den Einrichtungen und die dafür notwendigen Entscheidungen im Rahmen der Kunstfreiheit betreffen. In Bremen ist zumindest letzteres bereits weitgehend gelungen. Frauen haben in vielen öffentlichen Bremer Kulturinstitutionen Führungspositionen inne, teilweise bereits seit vielen Jahren. Mittlerweile werden drei Leitungspositionen der beiden öffentlichen Bremer Museen, Focke-Museum und Übersee-Museum, von Frauen ausgeübt, ebenfalls die kaufmännische Leitung sowie die mehrerer künstlerischer Sparten im Theater Bremen. Das Staatsarchiv, die Musikschule Bremen und

die Stadtbibliothek haben Direktorinnen und auch die Bodendenkmalpflege wurde bis zu deren Ruhestand 2024 von einer Landesarchäologin geführt, bis heute eine der wenigen in diesem Feld. Auch die Leitung des Landesamtes für Denkmalpflege, seit 2026 für Bau- und Bodendenkmalpflege im neu strukturierten Landesamt für Denkmalpflege und Archäologie gesamtverantwortlich, wurde erstmals mit einer Frau besetzt. Demgegenüber standen in den letzten Jahren sieben Männer in den obersten Leitungen der öffentlichen bremischen Kultureinrichtungen gleich welcher Rechtsform und einschließlich der Dienststellen des Kulturressorts. Die Tendenz zu einem wachsenden Frauenanteil in den Leitungen von Kulturbetrieben in Bremen ist daher deutlich festzustellen und gilt auch nicht nur, wo Land und Stadt Einfluss auf die Leitungen von Kulturbetrieben ausüben können. Gerade in der Freien Szene in Bremen gibt es zahlreiche Leiterinnen beispielsweise von Theatern, Museen, Ensembles, Festivals, Galerien und Künstler*innenverbänden.

Zu **Kunstproduktion freischaffender Künstler*innen sowie von Projekten** heißt es beispielhaft zum Projektmittelverfahren des Senators für Kultur 2025 für das Haushaltsjahr 2026 (Beschluss der Deputation vom 9. Dezember 2025: „Die Ausschreibung der Projektmittel wendet sich gleichermaßen an alle Geschlechter. Es haben sich als Einzelpersonen 8 diverse, 118 Frauen und 64 Männer, beworben. Die übrigen Antragstellenden sind Vereine und GbR's, die mit 157 Antragstellungen vertreten sind. In 9 Fällen sind keine Angaben gemacht worden. Der Beschlussvorschlag sieht vor, die Anträge von 48 Frauen (in Summe 258 TEUR mit einem Durchschnitt von 5 TEUR), 17 Männer (in Summe 66 TEUR mit einem Durchschnitt von 4 TEUR) zu fördern, zwei diverse Personen (in Summe 7 TEUR), vier ohne Angabe (in Summe 18 TEUR mit einem Durchschnitt von 4 TEUR) und 79 Vereine, GbRs (in Summe 478 TEUR mit einem Durchschnitt von 6 TEUR).“

Es wurden Projekte in einem Gesamtvolumen iHv. 933,5 TEUR für das Haushaltsjahr 2026 und iHv. 33 TEUR bereits für das Haushaltsjahr 2027 gebunden. Diese Aufstellung kann als **aussagekräftig und beispielhaft für die Szene freier Kunstproduktion in Bremen und ihre Förderung** angesehen werden. Sie betrifft alle Sparten, sämtliche Projekte wurden durch Jurys vergeben.

Das Kulturressort stützt sich bei seinem Befund über den Stand zum Gender Mainstreaming vorrangig auf den Bericht des Deutschen Kulturrats »Frauen in Kultur und Medien«, zudem auf Erhebungen einzelner Einrichtungen zu Kulturveranstaltungen und Ausstellungen (eher pauschal nach Gesamterfahrung) sowie auf die Statistik der Geschlechterverteilung im Stipendienprogramm während der Coronazeit sowie beispielhaft in der Projektförderung 2025 für das Haushaltsjahr 2026 (wird jedes Jahr entsprechend erhoben). Hierüber wurde auch der Deputation für Kultur jeweils berichtet. Weitere Maßnahmen seitens des Kulturressorts sind derzeit nicht durchführbar, weil aktuell nicht finanzierbar (s.o.).

Exemplarisch sollen im Folgenden einige **Instrumente** genannt werden, die der Senator für Kultur im Sinne des Gender Mainstreaming anwendet:

Förderpolitik und Projektförderung

Ein zentrales Feld der Entwicklung ist die **Förderpolitik des Senators für Kultur**. Die aktuellen Projektförderlinien betonen ausdrücklich die Berücksichtigung von Gender Mainstreaming und Diversität in den Entscheidungskriterien für die Vergabe von Mitteln für künstlerische Projekte.

Am 12. Februar 2025 hat die Deputation für Kultur die **aktuelle Fassung der Förderrichtlinien** für die Projektförderung und für die Förderung des Programms Junge Szene/Subkultur beschlossen. Die Förderrichtlinie enthält nunmehr in der Präambel eine sich auf **Art. 65 Abs. 1a der Landesverfassung** und die in **§ 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes** definierten Ziele beziehende entsprechende Klausel: „Im Widerspruch zu den Förderzwecken dieser Richtlinie stehen gemäß Artikel 65 Absatz 1a der Verfassung der Freien Hansestadt Bremen unter Achtung der Grundrechte insbesondere der Kunst- und der Meinungsfreiheit diskriminierende Praktiken entgegen den Zielen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, gleich welcher Art, insbesondere in den Bereichen Rassismus, Antisemitismus, sonstiger gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit oder wenn sie gegen die sexuelle oder geschlechtliche Identität gerichtet sind. Dasselbe gilt für die Nichtbeachtung anerkannter Awareness-Standards seitens der Förderungsempfängenden.“

Art. 65 1a lautet: „Demokratiefeindlichen Bestrebungen, insbesondere der Wiederbelebung, Verherrlichung oder Rechtfertigung der nationalsozialistischen Gewalt- und Willkürherrschaft, sowie rassistischen, antisemitischen und sonstigen menschenverachtenden Aktivitäten entschieden entgegenzutreten, ist Verpflichtung aller staatlichen Organisation und Verantwortung jeder und jedes Einzelnen. Die Freie Hansestadt Bremen fördert die Entwicklung einer offenen, vielfältigen und toleranten Gesellschaft sowie eines respektvollen und friedlichen Miteinanders.“

§ 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes lautet: „Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“

Es ist vorgesehen, ab 2026 auch entsprechende Klauseln für die **Zielvereinbarungen** mit den institutionell geförderten Einrichtungen zu besprechen und dort aufzunehmen.

Die Förderempfehlungen werden von **Jurys** getroffen. Jurymitglieder müssen zur Wahrung der Kunstfreiheit, die auch bei Förderentscheidungen als nur verfassungsimmanent einschränkbares Grundrecht stets im Vordergrund steht und zu beachten ist, insbesondere nach Fachlichkeit ausgewählt werden. Gleichwohl ist der Senator für Kultur im Sinne von § 5 LGG bestrebt, in diesem Rahmen auf **Geschlechtergerechtigkeit in der Besetzung der Jurys** zu achten. Derzeit sind von den 45 auf der Website des Senators für Kultur veröffentlichten Jurymitgliedern für die Projektförderung in sämtlichen unterschiedlichen Sparten 29 Frauen.

Darüber hinaus sind in der Projektförderung spezielle Förderschwerpunkte etabliert worden, die direkt auf die Stärkung von **Frauenkultur und Queerkultur** abzielen. Hier werden Projekte unterstützt, die kulturelle Teilhabe, Sichtbarkeit und Empowerment von Frauen, FLINTA*-Personen (Frauen, Lesben, intersexuelle, nicht-binäre, trans und agender Personen) sowie LSBTIQ*-Perspektiven fördern.

Institutionelle Verknüpfung von Kultur und Gleichstellung

Im Senator für Kultur Bremen ist seit Jahren eine eigene **Referent*innenstelle für Frauenkultur, Integration und gesellschaftliche Teilhabe** etabliert und bewusst kulturelle Genderaspekte in die Förderpolitik einbezogen. Ergänzt wird dies durch eine weitere Stelle, die **inklusive Kulturarbeit** zum Schwerpunkt hat. Dieses Themenfeld weist wesentliche Überschneidungen mit Gender Mainstreaming auf. Die Verbindung von Gender Mainstreaming mit anderen Diversitätsdimensionen (z. B. Ethnizität, sexuelle Orientierung und sozioökonomischer Hintergrund) gewinnt auch im Kulturbereich angesichts einer sich weiter ausdifferenzierenden, diversen Gesellschaft an Bedeutung. In der Bremer Kulturförderung werden entsprechende Programme verstärkt als integrale Elemente verstanden, die über eine reine Frauenförderung hinausgehen.

Auf **Länderebene** ist Bremen neben Nordrhein-Westfalen Berichterstatterland im Kulturausschuss der Kulturministerkonferenz für den Bereich Soziale Lage von Künstler*innen.

Sichtbarkeit, Anerkennung und Preise

Eine sichtbare Entwicklung ist die zunehmende **Institutionalisierung von Preisen und Programmen zur Förderung von Frauen in Kunst und Kultur**: Der **Bremer Frauenkulturförderpreis** wurde 2025 zum vierten Mal vergeben. Das Konzept wurde überarbeitet und auf ein breiteres Fundament gestellt. Zusätzlich zum Hauptpreis wurden drei Preise in neuen, thematisch differenzierten Kategorien vergeben (*Empowerment, Vision, Spotlight*). Ziel ist es, gleichstellungspolitische Impulse sichtbar zu machen und Frauen als Künstlerinnen in der kulturellen Szene stärker zu repräsentieren.

Bei der **Auswahl an Preisträgerinnen und -trägern** insgesamt lässt sich eine grundsätzliche Verbesserung im Geschlechtergefälle über die vergangenen Jahre durchaus erkennen. Das Beispiel des renommierten Literaturpreises, vergeben von der Rudolf-Alexander-Schröder-Stiftung, zeigt dies auf. Wurden von 50 Preisen (jährlich ein Preis und ein Förderpreis) seit 2001 noch insgesamt 32 an Männer vergeben, sind dies auf die Jahre seit 2020 betrachtet nur noch sieben von zwölf. Beim Bremer Filmpreis, der seit 1999 verliehen wird, sind neunmal Frauen ausgezeichnet worden. Auffällig dabei ist vor allem, dass von den zehn Auszeichnungen an Regisseur*innen nur drei an Frauen gingen. Dies ist sicherlich kein Zeichen für die Auswahlkriterien der Jury, sondern für die fortbestehende Unterrepräsentanz von Frauen in Regieberufen, nicht nur im Film.

Ausblick

Bei allem Fortschritt gilt jedoch weiterhin die Feststellung des Deutschen Kulturrates, nach der insbesondere Intendantinnen, Dirigentinnen, oder Generalmusikdirektorinnen nach wie vor selten sind. Das trifft auch auf Bremen zu, trotz der ansonsten erreichten starken Repräsentanz von Frauen in den Führungspositionen der bremischen Kultureinrichtungen.

Der Gender-Show-Gap, die grundsätzlich ungleiche Aufführung von Werken männlicher und weiblicher Künstler, ist zudem ein trotz aller Fortschritte fortbestehendes und oftmals zu wenig untersuchtes Phänomen. Der Gender-Pay-Gap, der Unterschied im Einkommen von Männern und Frauen, sei laut Deutschem Kulturrat in den letzten Jahren sogar wieder gewachsen – insbesondere bei freien Kulturschaffenden. Fazit der Veröffentlichung des Deutschen Kulturrates ist, dass die Strukturen gelegt seien und das Bewusstsein für Geschlechtergerechtigkeit geschärft worden sei, doch handele es sich hierbei um einen

Prozess, in dem stereotype Rollenbilder und verborgene strukturelle Hürden identifiziert und abgeschafft werden müssen.

Für Gender Mainstreaming in Bremen bedeutet dies, dass die bremische Stärkung von Gleichstellungs- und inklusiver Kulturarbeit in Verbindung mit diverser Kulturförderung keineswegs an Bedeutung verloren hat, sondern mit einer zielgruppengerechten Kulturförderung, der Stärkung der Sichtbarkeit von Frauen und anderen Geschlechtern durch öffentliche Anerkennung und der Sichtbar- und Erfahrbarmachung von Ungleichheiten mittels kultureller Projekte vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Veränderungen mehr denn je erforderlich ist. Dabei soll künftig durch Verknüpfung von Gender Mainstreaming mit Diversity-Zielen die Intersektionalität – also die Überschneidung von sozialen Ungleichheiten – stärker in den Blick genommen werden.

B.11 Die Senatskanzlei

Niedrigschwellige Zugänge zu MINT in Zentrum und Quartieren, Digital Impact Lab und FabLab

Das Digital Impact Lab wurde 2017 in Bremen-Gröpelingen (West) gegründet und 2021 auf weitere Standorte in Bremen-Vahr (Ost) und Bremen-Vegesack (Nord) ausgeweitet. Das Digital Impact Lab bietet sehr niedrigschwellige Angebote zum Erwerb und zur Ausweitung digitaler technischer Kompetenzen. Gender-Aspekte kommen insbesondere zum Tragen, wenn durch die Kooperation mit Schulen Mädchen und junge Frauen vor allem in sozial schwächeren Stadtteilen sich zunächst spielerisch mit technischen Fragen und MINT-Fächern auseinandersetzen. Das Digital Impact Lab bietet beispielsweise mit "Female Computing" und "gitGirl" Maßnahmen für Mädchen für den Einstieg in digital- und MINT-Themen an, auch um Technik in einem geschützten Rahmen erkunden zu können und digital-Kompetenzen zu verstärken. Mit seinem Ansatz „Vielfalt im digitalen Quartier“ werden zusätzlich Angebote für Jugendliche zu vielfaltsorientierten Themen des Digitalen (digital Diversity) realisiert, welche die Förderung interkultureller Kompetenzen mit der geschlechtersensiblen Förderung digitaler Teilhabe verbinden. Die Reflexion von digitalen Medien wird dabei als Ansatzpunkt genutzt, um Fragestellungen aus den Bereichen Gleichberechtigung, Fairness und Vielfalt in der Gesellschaft und in der digitalen Kultur zu identifizieren, mit dem eigenen Alltag zu verbinden und zu diskutieren. Im Kontext von Veranstaltungen zur Ausbildungsorientierung informiert das Digital Impact Lab über die Möglichkeiten von Mädchen für individuelle Bildungswege, Ausbildungen und Berufseinstiege in den digital- und MINT-Bereichen. Die Senatskanzlei hat hierbei die Ausweitung des LABs und die ressortübergreifende Zusammenarbeit koordinierend unterstützt. Am 20. Dezember 2022 hat der Senat die Grundfinanzierung der drei Standorte der Labs für die Jahre 2023 bis 2027 gesichert und die Einrichtung einer ressortübergreifenden Steuerungsgruppe zur Förderung digitaler Teilhabe in den Stadtteilen, die das Projekt auch weiterhin aktiv begleitet, beschlossen.

Darüber hinaus ist es in einem ressortübergreifenden Prozess unter Federführung der Senatskanzlei gelungen, ebenfalls die Basisfinanzierung der Hightech-Werkstatt „FabLab“ mit Sitz in zentraler Lage am Hauptbahnhof für das Jahr 2026 abzusichern. Das Lab bietet eine offene Werkstatt, in der u.a. die Nutzung von 3D-Druckern, Laser-Cuttern und Roboterarmen erprobt werden kann und ergänzt die Angebote des Digital Impact Lab um die Möglichkeit der Auseinandersetzung mit verschiedenen Fertigungstechnologien. Mit niedrigschwelligen Angeboten, wie den „Flinta-OpenLabDays“, schafft der FabLab e.V. sichere Räume für verschiedene Zielgruppen und ermöglicht barrierearme Zugänge zum MINT-Bereich. Die Senatskanzlei unterstützt die Verknüpfung und Kooperation der beiden sich ergänzenden Angebote im Zentrum und auf quartiersebene begleitend.

Umsetzung digitaler und aufsuchender Formate zur Kommunikation zwischen Senat und Bürgerinnen und Bürgern

Seit 2021 werden digitale Bürger*innensprechstunden des Bürgermeisters, digitale Zielgruppengespräche sowie Bürger*innenversammlungen vor Ort in den einzelnen Stadtteilen durchgeführt. Gender-Aspekte spielen hier eine herausragende Rolle, zeigt sich doch, dass digitale und aufsuchende Formate einen weit niedrigschwelligeren Zugang bieten als es analoge Formate an zentralen Orten vermögen. Dies kommt insbesondere auch Frauen zugute. Vor allem die ortsunabhängige bzw. wohnortnahe Teilnahme in den Abendstunden und die Möglichkeit, parallel zur Veranstaltung familiäre Verantwortung übernehmen zu können, stoßen auf großes Interesse. Grundsätzlich zielen die erwähnten Formate darauf ab,

Personen anzusprechen, die in regulären Beteiligungsformaten vergleichsweise wenig Gehör finden. So wurden für die Zielgruppengespräche beispielsweise Personenkreise ausgewählt, deren Anliegen im CARE- oder im ehrenamtlichen Bereich verortet sind, aber auch Schülerinnen und Schüler sowie Jugendliche. Zudem ist der Zugang aller Bürgerinnen und Bürger durch ein barrierefreies Video-Konferenz-System erklärtes Ziel. Derzeit wird an einer Lösung gearbeitet.

Der Aspekt der ortsunabhängigen bzw. wohnortnahen Teilnahme z.B. in den Abendstunden sowie die Möglichkeit, sich parallel um familiäre Belange kümmern zu können, kann auch bei der Teilnahme an öffentlichen Sitzungen der Stadtteilbeiräte eine Rolle spielen. Der weitere Ausbau der Möglichkeit, Beiratssitzungen als hybride Sitzungen, also als Präsenzsitzungen mit digitaler Beteiligungsmöglichkeit abzuhalten, kann sich daher besonders auf die Beteiligung von Frauen positiv auswirken. Dies gilt sowohl bezogen auf eine Teilnahme als Zuschauer*in einer Sitzung, als auch auf die Wahrnehmung eines Mandats, bzw. einer Funktion in einem Beirat. Herauszuheben ist dabei auch, dass ein Wortbeitrag in einer gut besuchten Präsenzsitzung ein deutlich höheres Maß an Überwindung kosten kann als eine Einlassung über ein digitales Beteiligungsformat. Die schrittweise kontinuierliche Erweiterung der Möglichkeiten der Ortsämter und Beiräte, digitale Formate zu nutzen, sofern sie dies wünschen, wirkt sich insofern auch positiv auf die gleichberechtigte politische Teilhabe auf Stadtteilebene aus.

Für das Format „Bürger*innenversammlung“ werden die Stadtteilbewohnenden persönlich angeschrieben und aktiv dazu eingeladen, dass sie sowohl aktiv als auch durch einfaches Zuhören teilnehmen können. Assistenz am Veranstaltungsort wird angeboten. Mit diesem Verfahren werden Zugangshemmnisse abgebaut. Das Angebot wird entsprechend regelmäßig von mehreren Hundert Teilnehmenden pro Stadtteil angenommen. Frauen machen etwa die Hälfte der Teilnehmenden aus.

Um außerdem jene Personen zu erreichen, die auch über die genannten Beteiligungsformate bisher nicht angemessen erreicht werden, werden seit Herbst 2025 neue Ansätze einer armutssensiblen aufsuchenden Beteiligung im Quartier erprobt. Es wird davon ausgegangen, dass insbesondere auch Frauen davon profitieren werden bzw. für eine Beteiligung im sozialen Nahraum motiviert werden können.

Auch über die digitalen und aufsuchenden Formate hinaus werden Gender-Aspekte bei der Planung von Formaten zur Kommunikation zwischen Senat und Bürger*innen berücksichtigt. So wurde beispielsweise beim Bürger*innenforum „Meine Mitte“ (Herbst 2022 bis Frühjahr 2023) auf eine losbasierte paritätische Besetzung geachtet.

Digitale Teilhabe und Open Government

Leitlinien für gendergerechte Beteiligungsverfahren

Im Zuge der Umsetzung des Beschlusses der Bremischen Bürgerschaft (Stadtbürgerschaft) „Bremer Entwicklungsplan Bürgerbeteiligung: Betroffene zu Beteiligten machen!“ wurde dem Ausschuss für Bürgerbeteiligung, Beiräte und Ortsämter sowie bürgerschaftliches Engagement in seiner Sitzung am 14.08.2018 ein Abschlussbericht über den Sachstand der Bürgerbeteiligungsverfahren in der Stadt Bremen zur Kenntnisnahme vorgelegt.

Auf dieser Grundlage hat der Senat in seiner Sitzung am 06.11.2018 ein „Leitbild und Kriterien der Bürgerbeteiligung in der Stadt Bremen“ beschlossen. Das Leitbild formuliert detailliert die Anforderungen an Zielsetzungen, Anwendungsbereiche Durchführung von Bürger*innenbeteiligung. Zu Herstellung von mehr Geschlechtergerechtigkeit wurde explizit

aufgenommen, dass der Kreis der Teilnehmenden ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis erreichen soll. Des Weiteren wird die Förderung der Vielfalt durch Gender Mainstreaming als ein Merkmal für gute Bürger*innenbeteiligung definiert. Das Leitbild ist mit allen Senatsressorts abgestimmt, die Ressorts sind aufgefordert, dafür Sorge zu tragen, dass die dort aufgeführten Kriterien in ihren Bereichen beachtet und umgesetzt werden.

Internationale Kooperationen und Entwicklungszusammenarbeit

Die Implementierung der 17 Ziele nachhaltiger Entwicklung steht als Leitbild der internationalen Entwicklung über allen Maßnahmen. Dies betrifft sowohl die inner- und außereuropäischen Städte- und Regionalpartnerschaften als auch die Entwicklungszusammenarbeit. Entsprechend ist auch Gendergerechtigkeit ebenso wie auch das Ziel der Inklusion Bestandteil aller Projekte und Maßnahmen, insbesondere bei Projekten, die sich in den Bereichen Klimaschutz und -wandel, Gesundheitsversorgung, Daseinsvorsorge oder Bildung bewegen.

In den von der Senatskanzlei koordinierten, bei Drittmittelgebern beantragten und / oder selbst durchgeführten Projekten werden Kriterien der Gendergerechtigkeit, wie eine ausgewogene Teilnehmendenzahl und -verteilung, Teilhabe, Berücksichtigung von familiären (Betreuungs-)Situationen etc., berücksichtigt. Dies betrifft die von der Senatskanzlei vergebenen Zuwendungen in den Bereichen Städtepartnerschaften wie Entwicklungszusammenarbeit gleichermaßen. Bei Drittmittel-finanzierten Projekten fordern zudem die Bestimmungen der Mittelgeber*innen grundsätzlich diese Kriterien ein. Beispielhaft können im Rahmen der Städtepartnerschaften zwei Projekte mit der Partnerstadt Danzig genannt werden. So führt die Deutsch-Polnische Gesellschaft Bremen seit einigen Jahren regelmäßig Veranstaltungen im Rahmen des „Weimarer Dreiecks der Frauen“ durch. Frauengruppen besuchen die jeweilige Partnerstadt und beschäftigen sich mit aktuellen Themen und Herausforderungen der Gendergerechtigkeit. Weiterhin wurde kürzlich ein Förderantrag im EU-Programm „CERV“ (Citizen, Equity, Rights and Values) eingereicht, der die inklusive Umsetzung von Veranstaltungen des 50. Jubiläums der Partnerschaft Bremen-Danzig zum Gegenstand hat.

Im Arbeitsbereich Entwicklungszusammenarbeit werden durch Zuwendungen seitens des Referats regelmäßig Projekte gefördert, die zu einer Verbesserung der Lebensbedingungen von Frauen und Mädchen im Globalen Süden beitragen. Dies entspricht den bereits seit dem 5. Fortschrittsbericht durch die damalige Bevollmächtigte beim Bund, für Europa und Entwicklungszusammenarbeit formulierten Zielen, die Verankerung von Gendergerechtigkeit als Schwerpunkt in EZ-Projekten einerseits, und die Prüfung der Gendergerechtigkeit von EZ-Zuwendungen andererseits konsequent zu verfolgen.

Frauen sind im Bereich der Armutsbekämpfung, ökologische Nachhaltigkeit sowie Klimawandel und die Stärkung der Menschenrechte und Demokratieentwicklung besonders betroffen. Daher werden bereits in der Projektplanung Genderaspekte verstärkt berücksichtigt und bei der Umsetzung auch ausführende Organisationen Gendergerechtigkeit mitbehandelt, z. B. indem in bestehenden und zukünftigen Projekten dem Thema Bildung im gendergerechten Sinne ein besonderer Raum gegeben wird. Die durch die vorige Bundesregierung vertretene feministische Außen- bzw. Entwicklungspolitik bestärkte dieses Ziel.

Auch das Thema des 19. Solidaritätspreises wies erneut einen Gender-Bezug auf, es lautete „Engagement gegen sexualisierte Gewalt gegen Frauen und Mädchen /in Konfliktsituationen“. Die Preisträgerin Meseret Hadush setzt sich mit ihrer Organisation in Tigray / Äthiopien für die Opfer sexualisierter Gewalt ein und arbeitet an der Bewältigung der Traumata, der

Überwindung der Stigmata und damit an der (Wieder-)Integration der Frauen in die Gesellschaft. Die Themensetzung des Solidaritätspreises erfolgt durch einen Vorschlag aus einem mit Expertinnen und Experten besetztes Kuratorium und wird durch den Senat beschlossen.

B.12 Die Bürgerschaftskanzlei

Die Bremische Bürgerschaft hat in den letzten Jahren einige Maßnahmen getroffen, um die Geschlechtergleichstellung im Arbeitsumfeld weiter voran zu bringen. Dazu gehören beispielsweise die Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen durch großzügige Homeoffice-Regelungen, die Abschaffung der Kernarbeitszeiten und die Einrichtung einer kostenlosen Notfallkinderbetreuung. Die Erfahrungen damit sind durchweg positiv. In letzter Zeit konnten durch die Schaffung von Videokonferenzräumen verstärkt hybride Veranstaltungen angeboten werden, die ebenfalls zu flexiblen Arbeitsbedingungen beitragen. Weitere Digitalisierungsvorhaben, wie beispielsweise die Einführung von VIS, befinden sich in der Umsetzung.

C. Fazit und Ausblick

Die Ressortberichte zeichnen ein vielschichtiges Bild der Fortschritte im Bereich Gender Mainstreaming und verdeutlichen, wie die Prozesse zunehmend in den Arbeitsalltag integriert werden. Zugleich machen sie deutlich, dass trotz dieser Fortschritte an verschiedenen Stellen noch Herausforderungen bestehen und gezielte Verbesserungen notwendig sind, um die Gleichstellung konsequent voranzubringen.

Das Querschnittsthema Gender Mainstreaming muss weiterhin flächendeckend als eine Führungsaufgabe gestärkt werden, die in das gesamte Team und dessen Arbeit hineinwirkt. Eine zentrale Rolle spielen hierbei die Gender Mainstreaming Beauftragten als interne Ansprechpersonen und als regelmäßige Teilnehmer*innen an der ressortübergreifenden Arbeitsgruppe. Im Berichtszeitraum war die Besetzung der Funktion nicht in allen Ressorts durchgehend gewährleistet, was die Klärung des Begriffsverständnisses und den gemeinsamen Austausch über Erfahrungen und neue Vorhaben teilweise erschwert hat.

Die ZGF bietet beim Aus- und Fortbildungszentrum (AFZ) die Fortbildung „*Querschnittsaufgabe Gleichstellung – Handlungsfelder für Führungskräfte*“ an. Inhalte sind die Vermittlung der Rechtsgrundlagen von Gender Mainstreaming, der Potentiale und der Bedeutung des Konzepts in den Planungsprozessen der FHB, die Rolle der ZGF, konkrete Handlungsfelder für Führungskräfte und die geltenden Regelungen zur Gleichstellung. Die Anmeldezahlen waren bislang gering, das Angebot sollte ressortübergreifend stärker genutzt werden.

Mit der Änderung der Geschäftsordnung des Senats (§ 18 Abs. 3) und der neuen Genderkarte wurden im zurückliegenden Berichtszeitraum konkrete Maßnahmen ergriffen, um die Genderprüfung in den Senats- und Deputationsvorlagen aussagekräftiger und praxistauglicher zu gestalten. Zudem berät die ZGF Mitarbeiter*innen von Senats- und Deputationsvorlagen zur Formulierung der Genderprüfung und der Darstellung der Geschlechterperspektive im Vorlagentext. Dies kann bei punktuellen Fragen telefonisch oder per E-Mail erfolgen oder auch als umfassenderer Input im Rahmen von Teamsitzungen. Letzteres wurde vom Ressort SBMS im Winter 2023 wahrgenommen – in einer anschließenden Diskussion wurden die Erkenntnisse auf konkrete Vorhaben angewendet.

Im Koalitionsvertrag für die 21. Legislaturperiode wurden ein Gleichstellungschecks für alle Bremischen Gesetzgebungsverfahren und obligatorische Schulungen im Umgang damit für die Verwaltung angekündigt, jedoch bislang nicht umgesetzt. Ein solches spezifisch auf Gesetze zugeschnittenes Prüfprogramm wäre eine sinnvolle Ergänzung zur Genderprüfung in den Senats- und Deputationsvorlagen. Eine Arbeitshilfe des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie Beispiele aus anderen Bundesländern können hier als Orientierung dienen.

Gender Budgeting-Prozesse zielen darauf ab, die geschlechtsspezifische Mittelverteilung transparent zu machen, finanzielle Ressourcen geschlechtergerecht zuzuweisen, positive Gleichstellungseffekte zu erzielen und bestehende Nachteile auszugleichen. Die flächendeckende Einführung des Gender Budgeting ist noch nicht abgeschlossen und sollte im kommenden Berichtszeitraum verstärkt in den Blick genommen werden, da gerade auch in

angespannten Haushaltslagen eine geschlechtergerechte Ressourcenverteilung für das Erreichen von Gleichstellungszielen entscheidend ist.

Die Auseinandersetzung mit dem Verhältnis von Gender Mainstreaming, Frauenförderung und Diversity Management hat zu größerer Klarheit in der Abgrenzung der drei Instrumente beigetragen und zugleich die Möglichkeit von Synergieeffekten verdeutlicht, was sich in einigen Ressortbeiträgen widerspiegelt.

Intersektionale Diskriminierungen werden in verschiedenen Bereichen identifiziert. So adressiert beispielsweise das Ressort SASJI bei der Arbeitsmarktintegration Frauen mit Flucht- und Migrationsbiografie als besonders vulnerable Zielgruppe mit spezifischem Förderbedarf und das Kulturressort betont die Verknüpfung von Inklusions- und Integrationsfragen mit dem Gender Mainstreaming.

Das Thema Digitalisierung spielt eine wachsende Rolle in zahlreichen Lebensbereichen. Auch hier bestehen Unterschiede im Nutzer*innenverhalten, die für die Geschlechtergerechtigkeit und die gesellschaftliche Teilhabe von hoher Relevanz sind. Die Senatskanzlei, die Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation und der Senator für Kinder und Bildung und berichten in diesem Zusammenhang über gezielte Maßnahmen zur Förderung von Frauen im Digitalisierungs- und MINT-Bereich.

Die Berücksichtigung weiterer Geschlechtsidentitäten im Rahmen von Gender Mainstreaming hat weiter zugenommen. Dies zeigt sich beispielsweise an neueingeführten gesetzlichen Regelungen zum Umgang mit Personen diverser Geschlechter im Strafvollzug oder dem Angebot einer queersensiblen Anzeigenaufnahme bei der Polizei.

Eine Förderung von nicht-binären Menschen und die Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt im Gender Mainstreaming rückte bereits im 6. Fortschrittsbericht zunehmend in den Blick. Nichtbinäre Menschen sind in besonderem Maße gefährdet, Diskriminierungen zu erleben. Hier ergeben sich zusätzliche Herausforderungen aufgrund der geringeren gesellschaftlichen Repräsentanz und einer an vielen Stellen noch ausbaubedürftigen Datengrundlage.

Auch in anderen Bereichen hat die gezielte Frage nach noch fehlenden Daten dazu beigetragen, spezifische Verbesserungsbedarfe bei der Datenerhebung und -analyse sichtbar zu machen. Der Senator für Kultur bekennt sich ausdrücklich zu dem Ziel, eine wissenschaftlich fundierte und auch auf Geschlechter fokussierte Erhebung durchzuführen, um herauszufinden, welche Personen Veranstaltungen besuchen und welche nicht. Aus finanziellen Gründen wurde dies bisher jedoch nicht verwirklicht.

Positive Effekte, die valide Datengrundlagen auf Gender Mainstreaming in der Praxis haben, zeigen sich an verschiedenen Stellen. Eine geschlechtersensible Überprüfung der Angebote im Kinder- und Bildungsressort machte beispielsweise bei der Bewegungs- und Gesundheitsförderung und der Frühen Sprachförderung sichtbar, dass die Angebote von den verschiedenen Geschlechtern unterschiedlich angenommen wurden. Hier konnten Maßnahmen ergriffen werden, die zu ausgeglicheneren Teilnahmezahlen führten. In ähnlicher Weise hat die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz durch eine geschlechterbezogene Auswertung der Angebote im Betrieblichen Gesundheitsmanagement festgestellt, dass bestimmte Formate Männer besser erreichen als andere und das Angebot entsprechend differenziert angepasst. In beiden Fällen ging den Veränderungen eine geschlechterdifferenzierte Datenerhebung voraus, durch die der Handlungsbedarf erst

sichtbar wurde. Statistische Erhebungen sollten daher ausgeweitet und nicht abgebaut werden.

Wann immer sich für die Abschätzung von geschlechtsspezifischen Folgen lediglich auf individuelle Geschlechterrollenbilder und persönliche Eindrücke verlassen wird, besteht die Gefahr, dass unbewusste Vorurteile, gedankliche Ausschlüsse und strukturelle Unterschiede fortgeführt werden. Dies wird besonders vor dem Hintergrund des Ergebnisberichts zur Beschäftigtenbefragung 2023 „Migrationsgesellschaft als Chance“ des Senators für Finanzen deutlich, der belegt, dass der öffentliche Dienst weit weniger divers ist als die Gesamtbevölkerung Bremens. Eine geringe Diversität innerhalb der Verwaltung kann dazu führen, dass die Perspektiven und Bedürfnisse verschiedener Geschlechter und sozialer Gruppen unzureichend berücksichtigt werden.

Gerade in Zeiten, in denen Antifeminismus als demokratiefeindliche Brückenideologie strategisch genutzt und etabliert wird, braucht es feste Routinen, die Planungen auf ihre Auswirkungen auf die Geschlechter untersuchen. Das Narrativ, dass Gleichstellung bereits erreicht sei und sogar gestoppt oder reduziert werden müsse, kann sich unmittelbar auf das Verwaltungshandeln auswirken, wenn es nicht kontinuierlich überprüft, widerlegt und eingeordnet wird.

Der nächste Fortschrittsbericht zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Bremischen Verwaltung soll nach Ablauf von vier Jahren erscheinen.