

Große Anfrage der Fraktion der FDP

### **Gleichstellungspolitik in Bremen – Strategie oder Ignoranz?**

Der Gleichheitsgrundsatz des Grundgesetzes besagt unter anderem, dass Männer und Frauen gleichberechtigt sind und der Staat in der Pflicht steht, die tatsächliche Durchsetzung zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Bei der Gleichstellung handelt es sich um die Durchsetzung dieses Gleichberechtigungsgrundsatzes. Gleichstellung ist per Definition eine politische Querschnittsaufgabe. Aufgabe von Gleichstellungspolitik ist nicht die Nivellierung von Unterschieden, sondern Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass jeder Mensch sein oder ihr Potenzial entfalten kann, unabhängig von seinem oder ihrem Geschlecht.

Gleichstellung von Frauen und Männern ist auch ein Grundprinzip des Gemeinschaftsrechts der Europäischen Union. Mit der Unterzeichnung der vom Europarat initiierten Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern erklären sich die unterzeichnende Städte und Länder bereit, einen Aktionsplan zu erarbeiten, der detaillierte Vorgaben zur Entwicklung eines gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms und Maßnahmen zur Umsetzung niederlegt. Bremen hat diese Europäische Charta für die Gleichstellung für Männer und Frauen nicht unterzeichnet.

Geschlechter- und Gleichstellungsfragen sind in allen Lebens- und Politikbereichen relevant: Von der Arbeitsmarkt- und Familienpolitik, über die Gesundheitspolitik bis zur Steuerpolitik. Die Geschlechter- und Gleichstellungsfrage betrifft hier in Bremen unter anderem Themen wie beispielsweise die besonders hohe Frauenarbeitslosigkeit. Die Flexibilisierung und Anpassung der Betreuungszeiten an familiäre und berufliche Strukturen könnte die allgemeine Leistungsfähigkeit und Lebensqualität aller Geschlechter stärken, und würde allen gleichermaßen zugutekommen. Diese und andere Probleme können nur angegangen werden, wenn der Thematik ausreichend Aufmerksamkeit gewidmet wird. Es gibt auch Gleichstellungsthemen, in denen auch in Bremen ein Ungleichgewicht auf der männlichen Seite besteht. Dazu gehört zum Beispiel die Tatsache, dass von städtischen Kulturangeboten nachweislich stärker Frauen angesprochen werden als Männer, oder dass es bislang keine ausgearbeitete Beratungsstruktur für von (sexualisierter) Gewalt betroffene Männer gibt.

Gleichstellungsfragen sind fachlich umfangreich, komplex und können oft nur unter Mitwirkung von Expertise aus anderen Bereichen angemessen bearbeitet werden. Gleichstellungspolitische Themen überschneiden sich fast immer mit Themen anderer Ressorts. Gleichzeitig zerschneidet die Ressortlogik oft fachliche Zusammenhänge von Gleichstellungsthemen. Dies macht die Notwendigkeit zu ressortübergreifender Zusammenarbeit zum Regelfall für erfolgreiche Gleichstellungspolitik.

Ressorts möchten eigenständig handeln. So wird sowohl die ressortübergreifende Kooperation, als auch der „Hebammendienst“, den die ZGF unterstützend und beratend bei der Realisierung eines effektiven Strategieprozesses leisten kann, häufig nicht in Anspruch genommen. Dieser faktische Mangel an Kooperation wird von außen oft so wahrgenommen, als würden Geschlechter- und Gleichstellungsthemen abgewertet. Der Eindruck entsteht, dass die Umsetzung von Gleichstellung in den Ressorts randständig, intransparent und unkoordiniert abläuft, dass Abwehr und institutionell verfestigte Ge-

ringschätzung und Abwertung der Thematik Gründe für eine mangelnde Kooperation seien. Jedes Ressort hat unterschiedliche Herausforderungen und Erfahrungen gemacht, wenn es darum geht Gleichstellung zu realisieren. Um diesem Eindruck etwas entgegen zu setzen und um zu einem guten Ergebnis zu kommen, ist es für die Ressorts zielführend die gebündelte Erfahrung, das Wissen und die Kompetenz der ZGF effektiver in Anspruch zu nehmen.

Zum Handlungsrepertoire der Gleichstellungspolitik gehören sowohl klassische Unterstützungs- und Frauenfördermaßnahmen, eine grundsätzliche geschlechtersensible Politikfolgenabschätzung sowie spezielle, einzelne Antidiskriminierungsmaßnahmen. Nur so kann Chancengleichheit hergestellt werden.

In Bremen existiert bis dato keine übergeordnete gleichstellungspolitische Strategie, die alle diese Themenfelder sowie Verwaltungshandeln begleitet.

Vor diesem Hintergrund fragen wir den Senat:

1. Aus welchen Gründen haben die beiden Stadtgemeinden im Land Bremen die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf kommunaler Ebene nicht unterzeichnet?
2. Welche Inhalte der Charta werden kritisch gesehen?
3. Welche konkrete Konsequenz würde aus einer Unterzeichnung der Charta erfolgen?
4. Inwieweit existiert eine übergeordnete gleichstellungspolitische Strategie des Senats?
5. Welches Ressort ist federführend für die Erarbeitung einer solchen übergeordneten gleichstellungspolitischen Strategie verantwortlich und warum ist die Erarbeitung bisher nicht erfolgt?
6. Inwieweit existieren jeweils gleichstellungspolitische Strategien in den einzelnen Ressorts und wie sehen diese aus?
7. Welche Strategien wurden bis heute durch den Senat oder die zuständigen Personen an die einzelnen Ressorts weitergeleitet und welche dieser Strategien hat sich bewährt?
8. Wurden innerhalb der Strategien bestimmte Ziele gesetzt? Wie sehen diese aus und in welchem Umfang und in welchem Zeitraum wurden diese erreicht?
9. Mit welchem Personalaufwand werden diese Strategien in den Ressorts verfolgt?
10. Wie oft und wie regelmäßig haben die Ressorts in den vergangenen fünf Jahren ihre Strategien und Resultate im Bereich der gleichstellungspolitischen Strategien ausgetauscht?
11. Welche Themenbereiche sollten nach Ansicht des Senats bei der Erarbeitung einer übergeordneten gleichstellungspolitischen Strategie einbezogen werden?
12. Welche Rolle und welche Bedeutung hat nach Ansicht des Senats die ZGF und ihre Arbeit bei der Gleichstellung der Geschlechter?
13. Welche Vorgehensweisen gibt es, um Hürden bei der Realisierung von Gleichstellung zu überwinden?
14. Was sind nach Meinung des Senats wesentliche strukturelle Hürden im beruflichen Werdegang von Frauen in Bremen und wie können diese identifiziert werden?
15. Welche Strategien, Teilstrategien, Instrumente oder Maßnahmen sind bekannt um hier wirkungsvoll entgegenzuwirken? Was davon wurde bislang erfolgreich angegangen oder umgesetzt und wo besteht noch Handlungsbedarf?
16. Wie kann nach Ansicht des Senats innerhalb der Behörden eine Umgangskultur etabliert oder erhalten werden, die dem Thema Gleichstellung der Geschlechter zu einer angemessenen Sichtbarkeit helfen?

17. Wie steht der Senat zu einem Code of Conduct der Gleichstellung für Beschäftigte in den Resorts und den Bremischen Eigenbetrieben?
18. Wie schätzt der Senat das Bewusstsein der Entscheidungsträger und Führungskräfte für die Bedeutsamkeit für das Thema Gleichstellung ein? Wen sieht der Senat in der Verantwortung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und wie bewertet der Senat die bisherige Umsetzung?
19. Wie kann dieses Bewusstsein der Entscheidungsträger und Führungskräfte erhalten oder weiter gestärkt werden und welche Unterstützung kann für Strategieentwicklung und praktische Umsetzung angeboten werden?

Birgit Bergmann, Lencke Steiner und die Fraktion der FDP