

Mitteilung des Senats

an die Bremische Bürgerschaft (Landtag)

vom 19. November 2013

**„4. Fortschrittsbericht zur Umsetzung
von Gender Mainstreaming
in der Bremischen Verwaltung“**

Der Senat legt der Bürgerschaft (Landtag) den 4. Fortschrittsbericht zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Bremischen Verwaltung mit der Bitte um Kenntnisnahme vor.

Inhaltsverzeichnis

1	Rückblick.....	3
2	Zusammenfassung für den Berichtszeitraum (Januar 2010 bis Juni 2012).....	4
3	Umsetzungsstand in den Senatsbehörden.....	4
3.1	Regelmäßige Darstellung der geschlechterbezogenen Auswirkungen auch in den Deputationsvorlagen, soweit dies noch nicht geschieht	5
3.2	Implementation der Eingabemöglichkeit für geschlechtsspezifische Daten in der im Aufbau befindlichen zentralen Zuwendungsdatenbank bei der Senatorin für Finanzen	5
3.3	Anwendung des Leitfadens "Gender Budgeting im Zuwendungswesen" (auch für die Projektförderungen)	5
3.4	Benennung von Genderbeauftragten auch in den nachgeordneten Ämtern und Eigenbetrieben.....	9
3.5	Steuerung der Implementation von Gender Mainstreaming in den bremischen Unternehmen durch die Senatskommission für öffentliche Unternehmen	10
3.6	Regelmäßige Berichterstattung über die Gender-Mainstreaming-Aktivitäten der Abteilungen und Referate in den Abteilungsleitungssitzungen (ALS, Hauskonferenzen) der Ressorts	11
3.7	Darstellung der bremischen Gender-Mainstreaming-Aktivitäten auf einer Webseite sowie in einer Broschüre.....	11
3.8	Umsetzung von Gender Budgeting bei der Haushaltsaufstellung ..	12
4	Bilanz und Ausblick nach 10 Jahren Gender Mainstreaming	14
4.1	Einzelne Ressorts	14
4.2	Ressortübergreifend	25

1 Rückblick

Die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein wichtiges Ziel der Bremer Landespolitik. Mit seinem Beschluss zur „Durchsetzung des Prinzips der Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Bremer Landespolitik“¹ vom 19.02.2002 hat der Senat die Weichen für die Einführung des Gender Mainstreaming als Methode in die bremische Verwaltung gestellt.

Gender Mainstreaming (GM) stellt ein wirksames gleichstellungspolitisches Steuerungsinstrument dar, das auf eine geschlechterkompetente Vorgehensweise bei allen fachlichen Entscheidungsprozessen und Verwaltungsaufgaben der Bremer Landespolitik zielt. Dies bedeutet eine Überprüfung aller Entscheidungen und Maßnahmen bereits in der Planungsphase hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf Frauen und Männer in ihren unterschiedlichen Lebenslagen und auf die Geschlechterverhältnisse. Durch die geschlechterkompetente Vorgehensweise wird eine größere Zielgruppengenauigkeit erreicht, was u. a. den Zielen der Verwaltungsreform entspricht.

2003 wurde von der ressortübergreifenden Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming (im Folgenden GM) unter Federführung der Senatorin für Finanzen² und der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (im Folgenden ZGF) ein Konzept zur Umsetzung von Gender Mainstreaming vorgelegt und verabschiedet. Nach diesem Konzept wurden zwei Phasen zwischenzeitlich abgeschlossen.

Pilotphase: Alle Ressorts durchliefen zu Beginn des Prozesses eine zweijährige Pilotphase zur Erprobung des GM in frei wählbaren Bereichen. Die Pilotphase diente der Entwicklung von Instrumenten und Standardverfahren für die regelhafte Einführung von GM. Personenbezogene Daten und Statistiken sollten zukünftig geschlechtsspezifisch erhoben und ausgewertet werden. Des Weiteren sollten Fortbildungsangebote zur Entwicklung von Genderkompetenz bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der bremischen Verwaltung erprobt werden.

Für die Steuerung und Koordinierung des Umsetzungsprozesses ist seit 2002 die ressortübergreifende Arbeitsgruppe GM unter Federführung der Senatorin für Finanzen und der ZGF zuständig. In dieser Arbeitsgruppe sind die Genderbeauftragten der einzelnen senatorischen Behörden vertreten. Während der Pilotphase wurden einzelne Projekte von den Ressorts durchgeführt und evaluiert. Der erste Zwischenbericht³ wurde während der Phase I im Juni 2005 dem Senat vorgelegt und beschlossen und anschließend der Bürgerschaft mitgeteilt.

¹ Senatsbeschluss v. 19.02.2002, „Durchsetzung des Prinzips der Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Bremer Landespolitik (Gender Mainstreaming)“, Bürgerschafts-Drs. 15/1072.

² Im folgenden Text wird immer von der Senatorin für Finanzen gesprochen, auch wenn der jeweilige Abschnitt sich auf einen Zeitraum bezieht, als es noch der Senator für Finanzen war.

³ Senatsbeschluss v. 21.06.2005, „Erster Zwischenbericht zum Stand der Umsetzung der Gender Mainstreaming Strategie in der bremischen Verwaltung.“, Bürgerschafts-Drs. 16/670.

Mit den Ergebnissen aus der Pilotphase wurden 2006 von der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming im 2. Bericht⁴ Handlungsempfehlungen für die allgemeine Umsetzung gegeben, deren Erreichung mit dem dritten Fortschrittsbericht Anfang 2010⁵ überprüft wurden. Die Handlungsempfehlungen aus dem 3. Fortschrittsbericht Gender Mainstreaming sind Grundlage für den vorliegenden Bericht.

2 Zusammenfassung für den Berichtszeitraum (Januar 2010 bis Juni 2013)

Bei der Umsetzung der Gender Mainstreaming-Strategie gibt es viele Beispiele guter Praxis, die der Bericht zusammenfasst. Es kann allerdings noch nicht davon gesprochen werden, dass die Geschlechterperspektive regelhaft in alle Planungen und Entscheidungen der Verwaltung einbezogen wird. Daher wird auch aufgezeigt, in welchen Bereichen weiterhin Handlungsbedarf besteht.

Darüber hinaus informiert dieser Bericht über den Umsetzungsstand beim Gender Budgeting. Mit dem Begriff wird international die geschlechtsdifferenzierte Analyse der öffentlichen Haushalte bezeichnet. Gender Budgeting umfasst - im Rahmen der Strategie des Gender Mainstreaming (GM) - ein Bündel von Instrumenten, mit denen der Haushalt auf seine Wirkungen für die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern hin überprüft werden kann. In der Koalitionsvereinbarung für die 18. Wahlperiode der Bremischen Bürgerschaft ist 2011 die Weiterentwicklung von Gender Budgeting festgeschrieben worden: „Nach der flächendeckenden Einführung des Gender Mainstreamings auf Verwaltungsebene werden die Pilotprojekte zum Gender Budgeting derzeit ausgewertet. Nach Vorlage der Ergebnisse werden wir die nächsten Umsetzungsschritte einleiten.“⁶

3 Umsetzungsstand in den Senatsressorts

Folgende Handlungsempfehlungen gehen aus dem 3. Fortschrittsbericht hervor. Sie hatten das Ziel, bei allen Regelaufgaben Gender Mainstreaming als Prinzip zu verankern:

- 1) Regelmäßige Darstellung der geschlechterbezogenen Auswirkungen auch in den Deputationsvorlagen, soweit dies noch nicht geschieht
- 2) Implementation der Eingabemöglichkeit für geschlechtsspezifische Daten in der im Aufbau befindlichen zentralen Zuwendungsdatenbank bei der Senatorin für Finanzen
- 3) Anwendung des Leitfadens "Gender Budgeting im Zuwendungswesen" auch für die Projektförderungen

⁴ Mitteilung des Senats: Abschlussbericht über die Pilotphase zur Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Prinzips in der Bremischen Verwaltung vom 02.11.2006, Bürgerschafts-Drs. 16/1229.

⁵ Mitteilung des Senats: 3. Fortschrittsbericht zur Umsetzung von Gender-Mainstreaming in der bremischen Verwaltung vom 09.02.2010, Bürgerschafts-Drs. 17/1159.

⁶ Vereinbarung zur Zusammenarbeit in einer Regierungskoalition für die 18. Wahlperiode der Bremischen Bürgerschaft 2011-2015, S. 62.

- 4) Ernennung von Genderbeauftragten auch in den nachgeordneten Ämtern und Eigenbetrieben
- 5) Steuerung der Implementation von Gender Mainstreaming in den bremischen Unternehmen durch die Senatskommission für öffentliche Unternehmen
- 6) Regelmäßige Berichterstattung über die Gender-Mainstreaming-Aktivitäten der Abteilungen und Referate in den Abteilungsleitungssitzungen (ALS, Hauskonferenzen) der Ressorts
- 7) Darstellung der bremischen Gender-Mainstreaming-Aktivitäten auf einer Webseite sowie in einer Broschüre
- 8) Nächster Fortschrittsbericht an Senat und Bremische Bürgerschaft zur weiteren Implementierung von Gender Mainstreaming in 2012

Der folgende Berichtsteil ist nach den einzelnen Handlungsempfehlungen gegliedert und beschreibt, wie sich der Stand der Umsetzung in den einzelnen Senatsressorts entwickelt hat. Ein zusätzlicher Punkt beschreibt die Umsetzung von Gender Budgeting.

3.1 Regelmäßige Darstellung der geschlechterbezogenen Auswirkungen auch in den Deputationsvorlagen, soweit dies noch nicht geschieht

Ziel: Verbesserung von Entscheidungsprozessen

Die Genderprüfung ist seit Ende 2012 in allen Ressorts Bestandteil aller Deputationsvorlagen, wenngleich das Instrument wie in den Senatsvorlagen auch sehr unterschiedlich genutzt wird, was die Aussagekraft der dargestellten genderbezogenen Auswirkungen angeht.

3.2 Implementation der Eingabemöglichkeit für geschlechtsspezifische Daten in der im Aufbau befindlichen zentralen Zuwendungsdatenbank bei der Senatorin für Finanzen

Ziel: Transparenz über die Erreichung gleichstellungspolitischer Ziele im Zuwendungsbereich

Die Zuwendungsdatenbank ist im Januar 2012 in 3 Pilotbereichen in den Testbetrieb gegangen. Neben einer Vielzahl anderer Datenerhebungen wird auch die Prüfung der Gender Budgeting Aspekte in angemessener Weise in der zentralen Zuwendungsdatenbank abgebildet. Grundlage ist der Leitfaden Gender Budgeting im Zuwendungswesen. Gender Budgeting wird im Rahmen der Fortschreibung bis zum zentralen einheitlichen Einsatz der Zuwendungsdatenbank sichergestellt.

3.3 Anwendung des Leitfadens "Gender Budgeting im Zuwendungswesen" (auch für die Projektförderungen)

Ziel: Unterstützung der Senatsressorts bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming im Zuwendungsbereich

Der Senat hat mit Beschluss vom 17.11.2009 sowie 21.09.2010 beschlossen, dass der Leitfaden zur Umsetzung von Gender Budgeting im Zuwendungswesen beginnend ab 2009 (institutionelle Förderung) bzw. ab 2010 (Projektförderung) anzuwenden ist. Diese Beschlüsse wurden bislang nur teilweise umgesetzt. Der Stand ist nachfolgend kurz zusammen gefasst.

Senatskanzlei: Bereits seit 2008 ist Gender-Mainstreaming in der Richtlinie der Landeszentrale für politische Bildung zur Förderung der politischen Jugendarbeit erfasst und Gender-Budgeting in die Bewirtschaftungsgrundsätze aufgenommen. Zuwendungen aus Globalmitteln für orts- und stadtteilbezogene Maßnahmen sowie aus Impulsgeldern für lebenswerte Städte sind in der Vergangenheit noch nicht explizit unter Gesichtspunkten von Gender-Budgeting bewilligt worden. Unter Federführung der Senatskanzlei ist eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die die Vergabe der Globalmittel durch die Beiräte berät. In diesem Zusammenhang wird die Aufnahme von Gender-Budgeting in die (neue) „Richtlinie über die Verwendung der Mittel für stadtteilbezogene Maßnahmen gemäß Ortsgesetz über Beiräte und Ortsämter“ erörtert. Eine Änderung des bisherigen Verfahrens wird zeitgleich mit der Einführung der Zentralen Zuwendungsdatenbank angestrebt. Die Fördergrundsätze des Programms „Impulse für den Sozialen Zusammenhalt“ sollen analog dem Verfahren zu den Globalmitteln bis 2014 ergänzt werden.

Der Senator für Inneres und Sport: Der Leitfaden „Gender-Budgeting im Zuwendungswesen“ wird im Ressort angewendet. Zuwendungen, auch im Bereich der Projektförderung, werden in erster Linie im Bereich Sport gewährt. Dabei ist bei der Gesamtbetrachtung der Genderbilanz des Sports in Bremen festzustellen, dass das Sportressort und die Bremer Sportvereine den Leitideen für eine mädchen- und frauengerechte Sportstätte nachgehen und die Leitlinien für eine gendergerechte Sportförderung berücksichtigen. Der Bereich Inneres fördert Maßnahmen im Bereich des Projektes „Stopp der Jugendgewalt“. Auch hier erfolgen die Förderungen unter Beachtung des Leitfadens.

Der Senator für Justiz und Verfassung: Der Haushalt des Senators für Justiz und Verfassung ist vornehmlich durch hoheitsbedingte Ausgaben mit geringer Steuerungsfähigkeit geprägt. Zu den wenigen Zuwendungsbereichen im Justizhaushalt gehören „Entlassungsvorbereitung Inhaftierter (Hoppenbank e.V.)“ und der „Täter-Opfer-Ausgleich Bremen e.V.“ Seit der Einführung von Gender Budgeting in 2007/2008 beteiligt sich das Justizressort mit diesen beiden Pilotprojekten am Gender Budgeting mit dem Ziel einer gendergerechten Mittelverteilung.

Die Senatorin für Finanzen: Die Ausbildungsgesellschaft Bremen mbh (ABiG) als Zuwendungsempfängerin, verwendet das Datenverarbeitungsverfahren PUMA (Personalverwaltung und -management) für ihre Personaldatenerfassung und –bearbeitung. Dadurch wird eine geschlechterdifferenzierte Erfassung und Auswertung der Daten ermöglicht.

Die Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen: Im Ressort Soziales, Kinder, Jugend und Frauen werden Zuwendungen in unterschiedlichen Bereichen von der Kinder- und Jugendförderung über die Selbsthilfe bis hin zur Förderung von Beratungsstellen gewährt. Der Leitfaden „Gender Budgeting im Zuwendungswesen“ wird dabei angewandt. U.a. werden Zuwendungsnehmer zur Erhebung entsprechen-

der Daten und Statistiken nach Geschlecht (neben anderen sozialen Merkmalen) angehalten. Dies führt ggf. zu einer Überprüfung des Mitteleinsatzes. In einigen Bereichen erfolgen Sonderauswertungen.

Ein positives Beispiel für die geschlechtergerechte Verteilung von Zuwendungen ist das ESF-geförderte Landesprogramm LOS Bremen II „Lokales Kapital für Soziale Zwecke“, das drei unterschiedliche Förderschienen umfasst. Von der Förderschiene I sollen entsprechend der Zielsetzung des Programms Personen mit u.a. multiplen Problemlagen, Frauen mit besonderen Belastungen und Migrantinnen und Migranten profitieren.

Bei einem Blick auf die Teilnehmerzahlen der einzelnen Quartiere, ist festzustellen, dass der Frauenanteil durchschnittlich bei mindestens zwei Dritteln liegt. In Huchting und Tenever sogar bei 73 bzw. 71 Prozent. Die im Programm benannte Zielgruppe der Frauen wird damit in überdurchschnittlich hohem Maße erreicht.

LOS Bremen II ist also geeignet, neben der Verbesserung der individuellen Handlungsmöglichkeiten und der Vorbereitung auf die berufliche Eingliederung, Teilhabe zu ermöglichen, Chancengleichheit zu fördern und den sozialen Zusammenhalt zu steigern.

Der Senator für Kultur: Die Grundlagen für ein Gender Budgeting auch im Zusammenhang der Projektförderung sollen im Laufe der aktuellen Wahlperiode erarbeitet werden.

Erhebungen im Kulturbereich zeigen, dass in unserer Gesellschaft Frauen überproportional Adressatinnen der Kultureinrichtungen und Projekte sind und mehr Frauen als Männer Angebote der Einrichtungen und Projekte wahrnehmen (Besucherbefragungen, Publikumserhebungen der Einrichtungen, Statistiken der Verbände etc.). Insofern wird der weibliche Teil unserer Gesellschaft aus Sicht des Gender Budgeting von den Wirkungen öffentlicher Förderung im Kulturbereich bevorzugt erreicht; er partizipiert überproportional an staatlich finanzierten Angeboten.

Der Frauen-/ Männeranteil liegt z.B. im Museumsbereich im Durchschnitt bei 57% weiblichen und 43% männlichen Beschäftigten. In der Stadtbibliothek bei 70% weiblichen und 30% männlichen Beschäftigten. In der Volkshochschule und in der Musikschule liegt der Anteil bei jeweils 67% weiblichen und 33% männlichen Beschäftigten.

Die bewilligte Projektförderung, soweit sie Einzelpersonen betrifft, verteilte sich auf 15 Frauen und 13 Männer.

Der Senator für Umwelt, Bau und Verkehr:

Gender-Budgeting in den Programmen „WIN“ und „Soziale Stadt“:

Im Zuwendungsbereich des Ressorts bezieht sich die weitaus größte Zahl von Projektanträgen und –bewilligungen auf Maßnahmen in den Programmen „WIN“ (Wohnen und Nachbarschaften) und „Soziale Stadt“ (ca. 370). Nach den Erfahrungen aus dem seinerzeit dort verankerten GB-Pilotprojekt mit Genderschulung der Beteiligten

durch das Genderbüro Berlin werden hier regelmäßig, wie im Leitfaden vorgesehen, von den Antragstellenden sowohl in den Antragsformularen, also vor Projektbeginn, als auch in den abschließenden Verwendungsnachweisen sehr detaillierte Angaben zu den Zielgruppen verlangt (Männer, Frauen, Kinder, Jugendliche, Erwachsene, Migrant/-innen, Ältere, Menschen mit Behinderungen, Familien, Alleinerziehende). Wenn auch für eine systematische Analyse dieser Daten weder finanzielle noch personelle Mittel vorhanden sind, so führt doch diese Fokussierung auf Zielgruppen in Verbindung mit Maßnahmezielen und Handlungsfeldern zu einer Schärfung des Problembewusstseins, einer zielgenauen Prüfung der Anträge und zu einem Plus bei der genderrelevanten Verwendung von Mitteln.

Gender-Budgeting im Programm „Angewandte Umweltforschung (AUF)“

Der Bereich der Umwelttechnik ist traditionell eine männlich dominierte Branche. Im Förderprogramm AUF wird seit 2004 mit Unterstützung des Zentrums für Nachhaltigkeit (artec) der Universität Bremen eine Prüfung aller Anträge auf evtl. Genderrelevanz und, im positiven Fall, eine Genderberatung der Antragstellenden für ihre Projekte und Forschungsvorhaben durchgeführt. Vertiefende Gender-Teilprojekte bei geeigneten Anträgen sind möglich und werden unterstützt. Dieses Vorgehen hat nicht nur erfolgreich das Genderbewusstsein in einem traditionell technikorientierten Bereich unterstützt, sondern ertüchtigt auch die Forscher/innen, Genderaspekte bei anderen Anträgen, z. B. der EU, nachhaltig einzubringen.

Der Leitfaden ist bei SUBV allen Abteilungen, die Zuwendungen vergeben, bekannt und wird, soweit wie möglich, angewandt.

Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen: Gender Mainstreaming wird in der Projektförderung zunehmend berücksichtigt. Das GM ist bereits als Querschnittsziel in allen Themenbereichen der EU-Förderung (EFRE, ESF) eingebunden und wird dort bei der Projektauswahl berücksichtigt. Darüber hinaus sind frauenspezifische Angebote im Innovationsbereich und in der Förderung der Kreativwirtschaft entwickelt worden. Gender Budgeting wird durch die in Förderrichtlinien verankerte Bonusförderung für die Schaffung von Frauen-Arbeitsplätzen auch im Bereich der betrieblichen Investitionsförderung berücksichtigt. Der Leitfaden „Gender Budgeting im Zuwendungswesen“ wird angewandt.

Die Senatorin für Bildung und Wissenschaft: Zuwendungen aus dem Bereich Bildung betreffen schulische Aufgaben, Mädchen und Jungen kommen dabei gleichermaßen in den Nutzen der Maßnahmen. Genderspezifische Ziele gehörten nicht zu den Programmzielen. Von daher wurden keine entsprechenden Daten erhoben, zumal die Zuwendungsempfänger in Schulen kaum in der Lage sein werden, Daten und Statistiken nach Geschlecht bereits im Antragswege zu benennen. Im Bildungsbereich ist davon auszugehen, dass die geschlechterspezifische Partizipationsquote bei etwa 50 Prozent liegt, entsprechend der üblichen Geschlechterverteilung von Schülerinnen und Schülern in den Schulen. Besondere ressortinterne Statistiken liegen demgemäß nicht vor.

Im Bereich Wissenschaft findet der Gender-Gesichtspunkt in den Zuwendungen mit den Forschungsinstituten explizit Berücksichtigung. Die Senatorin für Bildung und Wissenschaft hat die bremischen Forschungsinstitute seit 2008 in den Kontrakten

verpflichtet, die Frauenquote innerhalb der verschiedenen Berufsgruppen gemäß dem Kaskadenmodell des Wissenschaftsrates zu ermitteln und geeignete Maßnahmen zur Erreichung dieser Quote zu entwickeln. Über die weitere Entwicklung der Frauenquote in den Instituten wird auch künftig alle 2 Jahre eine Bestandserhebung durchgeführt werden. Im Jahr 2010 wurden darüber hinaus die Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Bremen auch von den außeruniversitären Forschungseinrichtungen übernommen.

Der Senator für Gesundheit: Im Bereich des Senators für Gesundheit erfolgen seit mehreren Jahren Zuwendungen auch unter Genderaspekten. Im Bereich der Zuwendungen nach dem Schwangeren- und Familienhilfegesetz werden die Finanzmittel bezogen auf 40.000 Einwohner je Berater/innenstelle ausgegeben, u.a. um deutlich zu machen, dass die Angebote in puncto Sexualerziehung, -beratung und -pädagogik, in Verhütungsfragen etc. sowohl an Männer als auch an Frauen bzw. Jungen und Mädchen gerichtet sind. Daneben gibt es frauen- und männerspezifische Projekte, die gefördert werden. Projekte der Gesundheitsförderung wenden sich an beide Geschlechter und werden ausweislich der Jahresberichte auch von beiden Geschlechtern wahrgenommen.

3.4 Benennung von Genderbeauftragten auch in den nachgeordneten Ämtern und Eigenbetrieben

Ziel: Bessere Koordination der Gender Mainstreaming Aktivitäten

Die Erfahrung aus dem bisherigen Prozess zeigte, dass ein/e Genderbeauftragte/r pro Senatsressort nicht auch noch die Prozesse in den nachgeordneten Dienststellen und Eigenbetrieben koordinieren kann. Deshalb wurde im letzten Bericht empfohlen, auch dort das Thema personell zu verankern. Die Genderbeauftragten der Ressorts übernahmen die Koordination in den jeweiligen Häusern, entschieden in einem ersten Schritt, bei welchen Dienststellen und Eigenbetrieben die Beauftragten ernannt werden sollten. Im Herbst 2011 fand im Aus- und Fortbildungszentrum eine Einführungsveranstaltung für die neu ernannten Genderbeauftragten statt, in der sowohl die Grundlagen als auch der bisherige Prozess in Bremen dargestellt wurden. Im Austausch zeigte sich, dass der Informationsprozess in den einzelnen Häusern sehr unterschiedlich abgelaufen war. U.a. aufgrund der Neuordnung von Ressortzuschnitten geriet der Prozess in den Ressorts zum Teil ins Stocken.

Senatskanzlei: Dem Geschäftsbereich der Senatskanzlei sind die Landeszentrale für politische Bildung und 17 Ortsämter als selbständige Dienststellen zugeordnet. In diesen Organisationseinheiten sind aufgrund des geringen Personalkörpers keine Genderbeauftragten ernannt worden.

Der Senator für Inneres und Sport: Die Benennung von „örtlichen“ Genderbeauftragten in den zugeordneten Dienststellen des Ressorts erfolgt schrittweise. Priorität hatte hierbei zunächst der Bereich Polizei. Die Benennung eines Genderbeauftragten für die Polizei Bremen ist erfolgt.

Der Senator für Justiz und Verfassung: In den nachgeordneten Ämtern wurden aufgrund der engen Personalsituation keine Genderbeauftragten ernannt.

Die Senatorin für Finanzen: Für alle zugeordneten Dienststellen der Senatorin für Finanzen wurden im Jahr 2011 örtliche Genderbeauftragte ernannt (zum Teil übernimmt ein/e Genderbeauftragte/r diese Aufgabe für mehrere Dienststellen).

Die Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen: Kita Bremen und das Amt für Soziale Dienste haben eine/n Genderbeauftragte/n benannt.

Der Senator für Kultur: In den Eigenbetrieben Stadtbibliothek und Volkshochschule wurden Genderbeauftragte ernannt. Das Landesamt für Denkmalpflege, die Landesarchäologie sowie das Staatsarchiv haben keinen Genderbeauftragten.

Der Senator für Umwelt, Bau und Verkehr: Das Amt für Straßen und Verkehr (ASV) hat in 2011 einen Genderbeauftragten ernannt. Im Rahmen einer Personalversammlung wurde dort bereits eine Basisinformation zu Fragen des Gender Mainstreaming gegeben sowie eine erste genderbezogene Prüfung und Anpassung im Bereich der Schriftgutpflege durchgeführt. Das Bauamt Bremen-Nord (BBN) hat wegen seiner vergleichsweise geringen Beschäftigtenzahl keine/n eigenen Genderbeauftragte/n.

Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen: Im Berichtszeitraum wurde ein Genderbeauftragter beim Hansestadt Bremischen Hafenamt (HBH) ernannt.

Die Senatorin für Bildung und Wissenschaft: Das Landesinstitut für Schule, die Hochschule Bremen, die Hochschule für Künste und die Universität haben Genderbeauftragte benannt. Nachgeordnete Ämter und Eigenbetriebe sind im Wissenschaftsbereich nicht vorhanden. Die Hochschulen sind gem. § 2 Abs. 1 BremHG Körperschaften des öffentlichen Rechts und Einrichtungen der Freien Hansestadt Bremen. Zu deren Aktivitäten s. unter 4.1

Der Senator für Gesundheit: In den zugeordneten Ämtern wurden aufgrund der engen Personalsituation keine Genderbeauftragten ernannt.

3.5 Steuerung der Implementation von Gender Mainstreaming in den bremischen Unternehmen durch die Senatskommission für öffentliche Unternehmen

Ziel: Beachtung der Geschlechterperspektive über die Kernverwaltung hinaus

Das Gender Mainstreaming Prinzip ist entgegen dem Senatsbeschluss zum 3. Fortschrittsbericht bei den Gesellschaften nicht umgesetzt worden. Dieser Punkt wird daher unter 4.2 wieder aufgegriffen.

Die ehemalige⁷ Senatskommission für öffentliche Unternehmen hat sich dem Thema Geschlechtergerechtigkeit ausschließlich über den Bereich der Frauenförderung in

⁷ Die Senatskommission war in der letzten (17.) Wahlperiode der Bremischen Bürgerschaft insbesondere für bedeutsame Organisationsveränderungen eingesetzt worden. Seit der 18. Wahlperiode der Bremischen Bürgerschaft werden Entscheidungen in Bezug auf die Steuerung der Beteiligungen unmittelbar im Senat beraten und beschlossen.

den Eigengesellschaften zugewandt. In 2011 konnte als Ergebnis einer Abfrage der Senatorin für Finanzen festgestellt werden, dass

- die Chancengleichheit von Mann und Frau in der Regel in den Satzungen der Eigengesellschaften verankert wurde,
- in der Regel Frauenförderpläne vorhanden sind oder sich zum Zeitpunkt der Abfrage in der Erstellung befanden,
- in fast allen Eigengesellschaften Frauenbeauftragte gewählt wurden und
- beim überwiegenden Teil Vereinbarungen über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie getroffen wurden.

Um die Verbindlichkeit für die Umsetzung der Chancengleichheit von Männern und Frauen zu erhöhen, soll auf Anregung der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF) „Frauenförderung“ ein Tantiemekriterium der Zielvereinbarungen zwischen Geschäftsführern und Eigengesellschaften sein. Ab dem Jahr 2012 sollte daher nach Möglichkeit bei der Zahlung von Tantiemen das Kriterium der Frauenförderung des Unternehmens berücksichtigt werden. Dafür wurden von den Aufsichtsratsvorsitzenden und den Geschäftsführungen der jeweiligen Gesellschaften konkrete Kriterien entwickelt, an denen eine erfolgreiche Frauenförderung bei der Tantiemeausschüttung gemessen wird. In den Gesellschaftsverträgen wurde der Passus „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 Mehrheitsbeteiligungen des Landes und der Stadtgemeinde Bremen‘ sicher.“ aufgenommen.

3.6 *Regelmäßige Berichterstattung über die Gender-Mainstreaming-Aktivitäten der Abteilungen und Referate in den Abteilungsleitungssitzungen (ALS, Hauskonferenzen) der Ressorts*

Ziel: Systematische Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in der jeweiligen Fachpolitik

In den Abteilungsleitungssitzungen und Referatsrunden aller Ressorts wird die Umsetzung von Gender Mainstreaming anlassbezogen behandelt. Eine systematische Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in der jeweiligen Fachpolitik ist bislang nicht gewährleistet.

3.7 *Darstellung der bremischen Gender-Mainstreaming-Aktivitäten auf einer Webseite sowie in einer Broschüre*

Ziel: Transparenz über die Umsetzung des Prozesses in der Verwaltung nach außen

Auf bremen.de unter Bundesland Bremen - Politik und Staat – Senat wurde durch die Senatorin für Finanzen eine Seite Gender Mainstreaming eingerichtet. Dort sind der Senatsbeschluss sowie die Berichte eingestellt. Zudem werden alle Genderbeauftragten der Senatsressorts mit ihren Kontaktdaten aufgeführt.

Die Verlinkung zu Inhalten der einzelnen Senatsressorts ist geplant.

Die Erstellung einer Broschüre konnte, aufgrund des relativ hohen Ressourcenaufwandes (Kosten für Texterstellung, Layout, Druck), bislang nicht realisiert werden.

3.8 Umsetzung von Gender Budgeting bei der Haushaltsaufstellung

Ziel: Überprüfung des Haushalts auf seine Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter

Der Senator für Inneres und Sport: Eine an Gendergesichtspunkten orientierte Verteilung der Mittel war und ist aus unterschiedlichen Gründen grundsätzlich im Produktplan Inneres nicht möglich. Der Hauptgrund liegt darin, dass der überwiegende Teil des konsumtiven Haushaltes z.B. für folgende Ausgaben vorzuhalten ist: Mieten und andere Aufwendungen für Gebäude, Geschäftsbedarf, Fahrzeugunterhaltung, Gerätebeschaffungen, Kampfmittelräumung, Schutzausrüstungen und ähnliche Aufwendungen. Diese Ausgaben orientieren sich immer am dringend notwendigen Bedarf der Behörden. In Einzelfällen gibt es dennoch eine Genderrelevanz, z.B. bei Schutzausrüstungen für Polizeibeamtinnen und –beamte. Bei der Verteilung wird dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit Rechnung getragen.

Die Investitionsschwerpunkte im Produktplan Inneres sind ebenfalls dem Grunde nach nicht geeignet für eine geschlechterspezifische Zuordnung und/oder entsprechende Priorisierung. So sind z.B. Zinszahlungen für Beschaffungen aus Vorjahren vorzunehmen, neue Fahrzeuge für Polizei und Feuerwehr in Auftrag zu geben oder Maßnahmen der Bauunterhaltung zu finanzieren. Letztere wiederum kommen sowohl Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dort zugute, wo die Maßnahme selbst dringend geboten ist.

Bei der Planung und dem Bau von Sportanlagen in den Jahren 2012 und 2013 wird das Sportressort die in den letzten Jahren entwickelten Strukturen des Gender Mainstreaming im Sport weiter ausbauen. Das Sportressort wird dabei an den positiven Erfahrungen der letzten Legislaturperiode anschließen.

Der Senator für Justiz und Verfassung: Zur Implementierung des Gender Budgeting ist im Produktplan mit zwei Pilotprojekten im Bereich der öffentlichen Finanzierung durch Zuwendungen begonnen worden. Die beiden Pilotprojekte betreffen Zuwendungen für Zwecke des Täter-Opfer-Ausgleichs sowie der Vermeidung der Vollstreckung von Ersatzfreiheitsstrafen durch Ableistung gemeinnütziger Arbeit und weiterer Möglichkeiten. Seit dem letzten Berichtszeitraum wurde an der Einführung weiterer Kennzahlen gearbeitet. So wurden zum Beispiel beim TOA Bremen e.V. neu in der Statistik die Kennzahlen „weibliche Beschuldigte und weibliche Opfer“ sowie bei den Beschuldigten die Kennzahlen „mit und ohne Migrationshintergrund“ aufgenommen. Aussagekräftige Erhebungsergebnisse liegen aufgrund des kurzen Erfassungszeitraumes noch nicht vor.

Die Senatorin für Finanzen: Bei der transparenten Gestaltung der Haushalte ist die Genderrelevanz ein Aspekt unter vielen anderen. Eine Gender Budgeting-Analyse erscheint lediglich auf der Ebene des Produktgruppenhaushaltes sinnvoll, nicht jedoch im kameralen Haushalt. Der Produktplan 91 weist insgesamt nur wenige Produktgruppen auf, in denen es Ansätze für eine Gender-Budgeting-Analyse gibt. Die Produktgruppen des Produktbereiches 9103 (Personal- und Verwaltungsmanage-

ment) eignen sich grundsätzlich am ehesten für eine Untersuchung, die aufzeigen soll, wie Haushaltsmittel auf die Geschlechter verteilt werden und welche Wirkung dies entfaltet. Zu den relevanten Produktgruppen zählen neben dem Aus- und Fortbildungszentrum und der Verwaltungsschule auch die Hochschule für Öffentliche Verwaltung sowie der Ausbildungs-, Nachwuchs- und Beschäftigungspool. Bisher wurde auf eine Darstellung genderrelevanter Aspekte im Produktgruppenhaushalt verzichtet, da sie für die Umsetzung der strategischen Ziele in diesem Bereich (z.B. Frauenförderung, Verbesserung von Führungsqualität, Gesundheitsförderung, Gewinnung von Menschen mit Migrationshintergrund für Verwaltungsberufe, Erhöhung von Frauenanteilen in männerdominierten Berufen (z.B. Feuerwehr und Polizei) entbehrlich erscheinen, bzw. Gender Mainstreaming-Ziele regelmäßig erfüllt werden, z.B. bezüglich der Geschlechterverteilung im Ausbildungsbereich und im Nachwuchspool oder im Bereich Fortbildung, wo in den Veranstaltungen der Senatorin für Finanzen der Frauenanteil seit Jahren bei ca. 60 % liegt. Die Berichterstattung der Senatorin für Finanzen zum Personalcontrolling (Band IV – Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes) bietet eine umfangreiche Datengrundlage zu den o.g. Themenbereichen.

Die Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen: Im Zuständigkeitsbereich der **Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen** bildet die Anwendung sozialrechtlicher Gesetze (SGB) den Handlungsschwerpunkt. Bei der Leistungsgewährung – z.B. sei es bei der Kindertagesbetreuung nach dem SGB VIII, dem Asylbewerberleistungsgesetz oder auch der Grundsicherung im Alter oder Erwerbsminderung nach dem 4. Kapitel SGB XII sind Menschen beiderlei Geschlechts betroffen. Bei der Ausgestaltung der Leistungen werden – je nach Notwendigkeit und Zielorientierung – gender-bezogene Aspekte berücksichtigt und bei besonderer Betroffenheit im Produktgruppenhaushalt beschrieben. Die Leistungskennzahlen beziehen sich aber in den meisten Fällen auf Personen bzw. Plätze oder Fälle; eine besondere Ausweisung von Frauen- und Männeranteilen im jeweiligen Leistungsbereich unterbleibt oftmals, da das Geschlecht grundsätzlich nicht in ursächlichen Zusammenhang mit dem Anspruch auf Sozialleistungen steht. Für die Aufstellung 2014-2015 ist jedoch geplant, zu prüfen inwieweit eine weitere gender-bezogene Darstellung des Haushaltes des PPL 41 - Jugend und Soziales - möglich ist.

Der Senator für Kultur: Die Grundlagen für ein Gender Budgeting sollen in der laufenden Legislaturperiode erarbeitet werden.

Der Senator für Umwelt, Bau und Verkehr:

Im Jahr 2008 wurde der gesamte Haushalt der senatorischen Behörde im Haushaltsreferat auf Genderaspekte und Möglichkeiten für Gender Budgeting hin geprüft. Der Haushalt des Infrastrukturressorts bietet nur sehr wenige Anhaltspunkte für eine genderbezogene Betrachtung, was sich auch für die Folgejahre strukturell nicht ändert. Genderrelevanz haben der Zuwendungsbereich (s. o.) sowie einige Positionen im Bereich der internen Verwaltung (Personalbudget).

Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen: Die geförderten Infrastrukturmaßnahmen in den Bereichen Wirtschaft und Häfen sind i.d.R. für eine genderbezogene Betrachtung nicht geeignet. Eine genderspezifische Betrachtung wird aber in die einzelbetriebliche Förderung und Projektförderung sowie Arbeitsförderung einbezogen und

bei der Zielsetzung und Programmgestaltung berücksichtigt. Eine Darstellung hinsichtlich der eingesetzten Haushaltsmittel erfolgt differenziert nach Geschlecht im Rahmen der Evaluierung und der Berichterstattung der einzelner Förderprogramme wie die EFRE-Evaluierung, GRW-Jahresbericht u.a. sowie in der Arbeitsförderung.

Die Senatorin für Bildung und Wissenschaft:

Eine an Gendergesichtspunkten orientierte Verteilung der Haushaltsmittel ist im Produktplan Bildung für die Bereitstellung der Angebote nach Schulgesetz grundsätzlich nicht möglich. Schulgesetzliche Verpflichtungen sind für beide Geschlechter gleich. Die geschlechterspezifisch aufbereiteten Ergebnisse schulischen Handelns zeigen jedoch unterschiedliche Ergebnisse, d.h. die Abnahme der Angebote oder die Wirkung des Mitteleinsatzes differiert geschlechterspezifisch. Diese Erkenntnisse werden bei als notwendig angesehener Korrektur für das Auflegen gesonderter geschlechtsspezifisch ausgerichteter Programme und Fördermaßnahmen genutzt (vgl. Ausführungen unter Gliederungsziffer 4). Für den Wissenschaftsbereich ist Gender ein Produktplanziel, über dessen Erfüllung regelmäßig in den Controllingberichten der Hochschulen berichtet wird.

Der Senator für Gesundheit: s. Ausführungen zu „Zuwendungen“

4 Bilanz und Ausblick nach 10 Jahren Gender Mainstreaming

4.1 Einzelne Ressorts

Senatskanzlei: Gender Mainstreaming wurde in die Geschäftsordnung des Senats aufgenommen. Bei der Erstellung von Senatsvorlagen sind unter dem Gliederungspunkt D – Finanzielle, personalwirtschaftliche und genderbezogene Auswirkungen darzustellen. Als Anhang ist eine Auflistung von Positivbeispielen beigelegt.

Im Aufgabenbereich Protokoll und Auswärtige Angelegenheiten wird die Geschlechterverteilung bei der Planung und Durchführung von Senatsveranstaltungen (Auswahl der RednerInnen, ModeratorInnen, Gästekreis) ebenso wie bei der Würdigung ehrenamtlicher Tätigkeit (Delegationen für die Teilnahme an bundesweiten Ereignissen, z.B. Bundes- und Verfassungsjubiläen, Gedenkfeiern, Staatsbesuche, Einladung des Bundespräsidenten) berücksichtigt.

Das Ortsgesetz über Beiräte und Ortsämter vom 2. Februar 2010 (BeirG) enthält eine konkrete Handlungsoption von Gender-Mainstreaming für die Aufgabenfestlegung der Beiräte. Gemäß § 5 Abs.5 BeirG wirkt der Beirat gemeinsam mit dem Ortsamt darauf hin, dass seine Maßnahmen, Planungen, Stellungnahmen und Beschlüsse geschlechtergerecht und im Hinblick auf die Auswirkungen transparent sind.

Bei der Novellierung der Richtlinien über die Vergabe der Globalmittel für orts- und stadtteilbezogene Maßnahmen sollen Vergabekriterien unter Berücksichtigung von Gender-Budgeting aufgenommen werden.

Im Radio Bremen Gesetz und im Bremischen Landesmediengesetz ist festgelegt, dass bei der Wahl der Mitglieder im Rundfunkrat und Medienrat Frauen und Männer jeweils zu 50 Prozent berücksichtigt werden sollen. Sofern eine Stelle oder Organisation als ordentliches Mitglied einen Mann entsendet, hat sie als stellvertretendes Mitglied eine Frau zu entsenden und umgekehrt. Wurde ein Mann als ordentliches Mitglied entsandt, ist für die folgende Amtsperiode eine Frau als ordentliches Mitglied zu entsenden und umgekehrt.

Der Senator für Inneres und Sport: Seit Beginn des Gender Mainstreaming Prozesses hat sich dieser in den verschiedenen Bereichen in unterschiedlicher Weise entwickelt. Es zeigt sich, dass der Prozess doch mehr Zeit braucht als erwartet. Erst nach und nach bekommt der Gender-Aspekt den Stellenwert bei der Betrachtung, der zur Etablierung notwendig ist; zu sehr wird aber doch noch der gute Wille vom Alltagsgeschäft verdrängt und muss den aktuellen Problemstellungen weichen. Dennoch ist festzustellen, dass das Thema im Verwaltungsalltag durchaus präsent ist.

Für alle Bereiche des Ressorts Inneres und Sport wird die Sensibilisierung für das Thema durch Fortbildung, insbesondere der Führungskräfte, ein Hauptaugenmerk sein, damit der Top-down-Ansatz bei der Implementierung von Gender Mainstreaming gewährleistet bleibt. Auf die Unterstützungsangebote des AFZ zum Thema müssen verstärkt die zugeordneten Dienststellen / OE hingewiesen werden, um auch dort den Implementierungsprozess voran zu treiben.

Feuerwehr:

Bei der Feuerwehr sind Frauen nach wie vor stark unterrepräsentiert. Ziel in den letzten Jahren war es, gerade im ehrenamtlichen Bereich bei den Freiwilligen Feuerwehren für mehr Beteiligung von Frauen zu werben. Hier konnten bereits erste Erfolge verbucht werden. So gab es 2005 bei den Freiwilligen Feuerwehren in Bremen 23 Kameradinnen. Aktuell (Stand 31.12.2012) sind es 38 Frauen. Das entspricht einer Steigerung von 65%. Gleichwohl ist der Frauenanteil weiterhin in diesem Bereich extrem gering.

Konkrete Überlegungen und Initiativen zur Steigerung des Frauenanteils gab es auch bei der Berufsfeuerwehr. Die Feuerwehr Bremen hat in diesem Zusammenhang eine Aktion über den Deutschen Städtetag mit initiiert. So wurde dort festgestellt, dass der derzeit durchgeführte Test zur Ermittlung der körperlichen Eignung für den feuerwehrtechnischen Dienst an der männlichen Physiognomie ausgerichtet ist. Frauen können diesen – bei vergleichbarer Fitness – kaum bestehen. Im Mai 2011 wurde – in Zusammenarbeit mit der Deutschen Sporthochschule – ein neuer Sporttest vom „Arbeitskreis Grundsatzfragen“ der Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren in Deutschland grundsätzlich zustimmend zur Kenntnis genommen. Seit diesem Jahr wird der „gegenderte“ Sporttest im Auswahlverfahren angewandt.

Stadtamt:

Das Stadtamt hat in 2009 das Zertifikat zum audit berufundfamilie der Hertie-Stiftung erhalten. Ziel ist die kontinuierliche Weiterentwicklung einer familienbewussten Personalpolitik. Maßnahmen und Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden getroffen und werden regelmäßig weiterentwickelt. In einem Work-

shop im Januar 2012, an dem alle Führungskräfte des Stadtamtes und Vertreterinnen und Vertreter aus den Abteilungen teilnahmen, wurden die Handlungsfelder für die zweite Phase der Auditierung festgeschrieben. Eine Vielzahl der laufenden Maßnahmen steht in engem Zusammenhang mit dem Genderaspekt. Dies gilt z.B. für Maßnahmen der Frauenförderung gerade auch für Teilzeitkräfte.

In den letzten Jahren und Monaten standen - gerade auch im Bereich der Fortbildung - die Förderung der interkulturellen Kompetenz sowie Fragen des Gesundheitsmanagement im Vordergrund. Gender-Mainstreaming soll zukünftig einen größeren Stellenwert erhalten, sowohl bei den Fortbildungsmaßnahmen als auch bei der Überprüfung von Maßnahmen und Entscheidungen hinsichtlich der Auswirkungen auf Frauen und Männer und die Geschlechterverhältnisse.

Polizei:

Zur Erweiterung der Teilzeitangebote und zur Frauenförderung wurde in der Polizei Bremen die Möglichkeit geschaffen, ab Frühjahr 2012, unter Aufstockung der Teilzeittätigkeit alternierende Telearbeit in einem Probelauf, in einem Kommissariat der Kriminalpolizei und einer Abteilung der Schutzpolizei, zu verwirklichen. Eine weitere Ausdehnung in andere Bereiche der Polizei Bremen wird angestrebt.

Die Eröffnung einer Kindertagespflege für Kinder unter drei Jahren, auf dem Gelände der Liegenschaft Huckelriede, ist ein weiterer Baustein der familienfreundlichen Personalpolitik der Polizei Bremen. Hierdurch wird es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht, frühzeitig einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erlangen. Untergebracht werden können acht Kinder in Vollzeitbetreuung. Bei Platz-Sharing erweitert sich die zu betreuende Kinderanzahl. Ein weiteres Eltern-Kind-Zimmer wurde auf dem Gelände des Polizeipräsidiums eingerichtet.

Durch die Einführung eines neuen Datenbanksystems (EPOS) in der Polizei Bremen sind geschlechterspezifische Abfragen/Auswertungen umfangreicher und spezieller als bisher möglich. Das Thema Gender-Mainstreaming ist weiterhin in dem Aus- und Fortbildungskonzept der Polizei Bremen implementiert.

Sport:

Im Bereich Sport hat man sich u.a. der Frage gewidmet, wie sich der Mitteleinsatz bei der Bezuschussung der Übungs- und Organisationsleiter im Vergleich zum geschlechtsspezifischen Anteil der Sportvereinsmitglieder in der Stadtgemeinde Bremen bewegt.

Insgesamt werden durch die Sportförderung p. a. 2.638 Übungs- und Organisationsleiter/innen (1.071 weiblich = 41%; 1.567 männlich = 59%) in den bremischen Sportvereinen bezuschusst. (Quelle LSB Bremen, 2012.). Als Mitglied in Sportvereinen eingetragen sind 54.367 Frauen (39%) und 100.080 Männer (61%).

Somit gibt es einen höheren Anteil weiblicher Übungs-/organisationsleiterinnen im Verhältnis zur Mitgliedsstruktur der Sportvereine im Landessportbund Bremen für das stadtbremische Gebiet. Diese Entwicklung ist vor dem Hintergrund der Förderung und Verbesserung des Anteils von Frauen im Sport zu begrüßen. Trainerinnen ha-

ben für Mädchen und Frauen eine Vorbildfunktion und können durch ihr spezifisches Verhalten im Trainingsbetrieb die Motivation von weiblichen Sportvereinsmitgliedern beim Sport zu bleiben bzw. neu hinzu zu stoßen erhöhen.

Die Grundlage für die Vergabe von Zuwendungen des Sportamtes im Bereich der Sportförderungen wie aber auch bei der Modernisierung von Sportstätten ist ein Kriterium die Förderung von mädchen- und frauengerechten Sportstätten als auch eine Maßgabe zu einer gendergerechten Sportförderung.

Die Bedingungen des demographischen Wandels zeigen, dass eher die Sportvereine bei der Zunahme von weiblichen Mitgliedern erfolgreich sind, die ihre Sportangebote nach den weiblichen Sportbedürfnissen des Freizeit- und Gesundheitssportes ausrichten, wie Wohlbefinden, Spaß, Ausgleich, Entspannung, Gesundheit und Fitness. Zwangsläufig richtet sich auf diese Sportangebote die Mittelvergabe sowohl bei der Modernisierung der Sportinfrastruktur wie auch bei der kommunalen Sportförderung aus.

Der Senator für Justiz und Verfassung: Die Entwicklung und Förderung der Gleichstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Justizressort werden exemplarisch an den angeführten Beispielen dargestellt.

Fortbildungen zum Thema Gender-Mainstreaming

Beim Senator für Justiz und Verfassung wurden mehrere Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte zum Thema Gender-Mainstreaming durchgeführt (vgl. hierzu 3. Fortschrittsbericht zur Umsetzung von Gender-Mainstreaming in der bremischen Verwaltung, S. 6).

Gender Mainstreaming in der Personalbeurteilung

Der Senator für Justiz und Verfassung nimmt als ein gleichstellungspolitisches Ziel die jährliche Auswertung der Beurteilungen unter dem Gesichtspunkt einer geschlechterbezogenen diskriminierungsfreien Beurteilung vor. Die Vorgesetzten als Beurteilende wurden u.a. auch in den Bereichen Gender Mainstreaming geschult.

Die Auswertung der Beurteilungsspiegel von Regel- und Anlassbeurteilungen der nichtrichterlichen Dienste der Justiz ergab für die Jahre 2008 bis 2010 eine stetige Angleichung der Beurteilungsbenotung unter den Geschlechtern. Zeigten sich im Jahr 2008 noch erhebliche Unterschiede in der Benotung von weiblichen und männlichen Mitarbeitern, so ergab sich im Jahr 2010 ein nahezu homogenes Bild.

Derzeit weisen die Statistiken die Zahl der Personen nach Beurteilungsnoten gesamt, getrennt nach Geschlechtern sowie der Frauenquote aus. Angestrebt wird für die nächste Beurteilungsauswertung die Aufnahme weiterer Kriterien, wie etwa Teilzeit/Vollzeit sowie der prozentuale Anteil des jeweils zu beurteilenden Geschlechts.

Gender Mainstreaming im Gesundheitsmanagement

Der Senator für Justiz und Verfassung plant eine betriebliche Gesundheitsförderung, um gesundheitliche Risiken und Belastungen von Frauen und Männer am Arbeits-

platz abzubauen.

Als erster Schritt wurde eine Steuerungsgruppe eingesetzt, die eine Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Thema Firmenfitness durchführte. Die Auswertung der Befragung ergab ein sehr hohes Interesse der Befragten an Firmenfitness (nahezu 70% der Befragten bekundeten ihre Absicht, einem Firmenfitnessprogramm beitreten zu wollen. Laut Befragung sind derzeit etwa 29% der Befragten Mitglieder in einem Fitnessstudio).

Deutlich wird bei diesem Fitnessprojekt der Weg als Ziel. Obwohl in diesem Projekt nicht explizit eine Auseinandersetzung unter geschlechtersensiblen Aspekten stattfindet, kann das Angebot vom Ergebnis zu einem geschlechtergerechten Gesundheitsmanagement beitragen. Die Evaluation zu diesem Projekt wird sich mit der Frage auseinandersetzen, ob Angebote im Gesundheitssektor tatsächlich von der Mitarbeiterschaft angenommen werden und welche Wirkung es unter geschlechtsspezifischen Aspekten gezeigt hat.

Berücksichtigung von Gender Mainstreaming bei Bildungsangeboten für Gefangene der JVA Bremen

Für eine Verbesserung der Chancen weiblicher und männlicher Inhaftierter auf dem Arbeitsmarkt unter geschlechtssensibler Veränderung des Angebots der JVA Bremen steht beispielhaft ein Teilprojekt des Projekts Chance IV, dass in der Außenwerkstatt der JVA durchgeführt wird. Chance IV ist ein Projektverbund zur systematischen Betreuung von Straffälligen mit dem Ziel der Wiedereingliederung in die Gesellschaft (näheres hierzu unter: www.chance-bremen.de). Die Leitung des Projekts obliegt dem Senator für Justiz und Verfassung.

Die Arbeitsplatzauswahl ist für inhaftierte Frauen aufgrund der geringen Zahl der Haftplätze geringer als bei den männlichen Inhaftierten. Unter geschlechtersensibler Sicht ist die Möglichkeit hervorzuheben, dass neben anderen straffällig gewordenen Personen auch weiblichen Inhaftierten Arbeit in der Außenwerkstatt der Bildhauerei der JVA Bremen angeboten wird. Bis zu 6 Monaten können maximal 7 Freigängerinnen und Freigänger des offenen Vollzugs bzw. aus der Haft entlassende Personen in dem Projekt Chance IV arbeiten. Durch die anspruchsvolle Arbeit in der Bildhauerei durch Herstellung von Skulpturen und durch Ausgestaltung von Kunstobjekten im öffentlichen Raum werden nicht nur die sozialen Eigenschaften und Fähigkeiten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer gefördert, sondern auch deren Selbstvertrauen und Teamfähigkeit.

Für alle Bereiche des Ressorts **Justiz und Verfassung** wird die Sensibilisierung für das Thema durch Fortbildung, insbesondere der Führungskräfte, ein Hauptaugenmerk sein, damit der Top-down-Ansatz bei der Implementierung von Gender Mainstreaming gewährleistet bleibt.

Die Senatorin für Finanzen:

Fortbildungen:

Im Bereich des Finanzressorts gab es in den Jahren 2008/2009 verpflichtende Führungskräftefortbildungen, in Form von zweitägigen Workshops mit externer Begleitung für die Fachabteilungen und der ihnen zugeordneten Organisationseinheiten. Zielgruppe waren neben Abteilungsleitungen und Referatsleitungen der senatorischen Dienststelle auch die Dienststellenleitungen, Geschäftsführungen und Verwaltungsleitungen der zugeordneten Dienststellen. Durch diese Maßnahme konnte der Top-down-Ansatz bei der Umsetzung der Gender-Implementation fast flächendeckend realisiert werden. Nachrückende Führungskräfte haben die Möglichkeit, die Fortbildungsangebote des Aus- und Fortbildungszentrums in Anspruch zu nehmen.

Regelbeurteilungen

Zu Beginn der Einführung der Regelbeurteilungen wurden die Beurteiler/-innen in der Behörde der Senatorin für Finanzen in sog. Inhouse-Veranstaltungen flächendeckend geschult. Die Schulungen enthielten auch Hinweise zu möglichen Beurteilungsfehlern. Die Beurteilungsergebnisse werden seit Beginn der Regelbeurteilungen kontrolliert. Erhoben wird neben dem Geschlecht auch die Besoldungsgruppe, der Arbeitszeitanteil, das Alter sowie die jeweilige Organisationszugehörigkeit (auf Abteilungsebene).

Gesundheitsmanagement

Bei der Planung des Gesundheitstages für das Finanzressort im Jahr 2013 wurde ein vielfältiges Angebot realisiert, dass beide Geschlechter gleichermaßen ansprechen soll. Das Angebot „Männergesundheit“ im Rahmen einer Vortragsreihe richtet sich z.B. speziell an männliche Mitarbeiter.

Das Aus- und Fortbildungszentrum bietet für Dienststellen/Organisationseinheiten Unterstützungsangebote für die Implementierung von Gender Mainstreaming Strategien an. Die Senatorin für Finanzen will dafür werben, dass dieses Angebot von Dienststellen/ Organisationseinheiten ihres Ressorts besser angenommen wird.

Bei der Durchführung von Projekten im Rahmen der „Umgestaltung der Aufgabenwahrnehmung“ des Finanzressorts wird neben der Wirtschaftlichkeitsprüfung auch eine Darstellung der Genderrelevanz zum Projektantrag eingereicht (s. Anlage).

Die Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen: Neben den bereits in den Vorjahren beschriebenen Maßnahmen im Rahmen der Personalauswahl, Fortbildung und Verankerung des Gender Mainstreaming als Führungsaufgabe im Vorblatt des Geschäftsverteilungsplanes wird das Gender Mainstreaming im Ressort durch eine familienbewusste Personalpolitik besonders unterstützt.

Bereits seit dem Jahr 2005 (senatorische Behörde für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen) bzw. dem Jahr 2006 (Amt für Soziale Dienste) sind die genannten Dienststellen durch die Hertie-Stiftung im Rahmen des Audit Beruf und Familie als familienfreundliche Betriebe zertifiziert. Mit einer Vielzahl von Maßnahmen und Regelungen wurde seit dem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ganz konkret verbessert. Hier sind insbesondere zu nennen:

- Flexibilisierung der Arbeitszeit durch

- Erhöhung der monatlichen Über- bzw. Unterschreitungsgrenzen der zu leistenden Arbeitszeit
- Reduzierung der Kernarbeitszeit
- Verbesserung der Regelungen zum Freizeitausgleich
- Flexibilisierung des Arbeitsortes durch die Möglichkeit der Telearbeit
- Durchführung eines betreuten Sommerferienprogramms für Kinder von Mitarbeiter/-innen (in Kooperation mit anderen Dienststellen und Radio Bremen)
- Durchführung einer Gesundheitsreihe mit ca. 25 Veranstaltungen jährlich zu Gesundheitsthemen (in Kooperation mit anderen Dienststellen und Radio Bremen)
- Kooperation mit einem Pflegestützpunkt
- Einrichtung eines Eltern-Kind-Büros (nur sen. Behörde)
- Möglichkeit der externen Mitarbeiter/-beratung bei beruflichen und persönlichen Problemen (nur sen. Behörde)

Verschiedene Mitarbeiter/-innenbefragungen zu Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und gesundheitlichen Themen auch mit geschlechts-spezifischen Auswertungen.

Siehe Punkt 3.8. Darüber hinaus sind z. Zt. keine konkreten Maßnahmen geplant.

Der Senator für Kultur: Die weitere Vertiefung genderspezifischer Erkenntnisse, die möglicherweise zu einer Überprüfung von Aspekten der Arbeit führen könnten, ist in Planung und soll innerhalb der laufenden Legislaturperiode implementiert werden. Die Evaluation unserer eigenen Arbeit und ihrer grundlegenden Setzungen sowie eine ständige Aufgabenkritik gehören insofern auch aus der Sicht einer aktiven Genderpolitik zu den priorisierten Aufgaben.

Der Senator für Umwelt, Bau und Verkehr: In den ersten Jahren wurden entsprechend der Beschlusslage des Senats Gender-Pilotprojekte (vgl. Genderberichte an Senat und BBÜ) sowie fachbezogene Gender-Schulungen mit externer Beratung durchgeführt. Die Implementierung des Themas im Zusammenhang mit Gender Budgeting, hier: Vergabe der Zuwendungsmittel an Dritte unter Beachtung von Gendervorgaben, wurde vor allem im Bereich der Umweltprojektförderung, der Angewandten Umweltforschung sowie in den Programmen WIN und Soziale Stadt (s. o.) erprobt und z. T. verstetigt.

Die Berücksichtigung von Genderaspekten in den Verfahrensabläufen der allgemeinen Verwaltung bei SUBV – mit und ohne Mitteleinsatz - wurde bisher in folgenden Maßnahmen erfolgreich eingesetzt:

- Gendergerechter Einsatz des Personalbudgets / Stellenbesetzungen; im Referenzjahr 2012 betrug die Frauenquote im Ressort 52%, mit 40% bei Abteilungs- und 43% bei Referatsleitungen
- Systematische Implementation und Steuerung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) mit einer ganzen Reihe von genderrelevanten Aspekten,
- SUBV-interne Richtlinie für die Durchführung von Beurteilungsgesprächen mit Genderaspekten,

- Gender- und Familienaspekte in den Führungskräftefortbildungen und in Projekten wie Kontakthalteprogramm Elternzeit u. a.,
- STEPS als Förderprogramm für Frauen
- ressortinterne Dienstvereinbarungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Freizeitausgleichs sowie zur Flexibilisierung der Kernarbeitszeit,
- Einrichtung von Eltern-Kind-Büros an den Standorten Ansgaritorstraße und Contrescarpe,
- Einrichtung des ressortinternen Arbeitskreises „CARE – für Beschäftigte mit Betreuungsaufgaben“ (Pflege von Angehörigen) mit Informationsveranstaltungen und gegenseitigem Austausch
- Durchführung eines betreuten 2,5-wöchigen Sommerferienprogramms für die Kinder von Beschäftigten in Kooperation mit: Amt für Soziale Dienste, Amt für Straßen und Verkehr, Die Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen, Polizei Bremen, Radio Bremen im Rahmen des audit berufundfamilie
- Durchführung der „Gesundheitsreihe“ mit ca. 25 Veranstaltungen jährlich in Kooperation mit: Amt für Soziale Dienste, Amt für Straßen und Verkehr, Die Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen, Bremen, Radio Bremen im Rahmen des audit berufundfamilie

Fortsetzung des Zertifizierungsprozesses „audit berufundfamilie“ in einem neuen 3-Jahres-Zyklus ab 2013, u. a. mit Fokus auf Mitarbeiter/-innen in der Lebensphase 55+.

Fortsetzung der Prüfung der verwaltungsinternen Abläufe, um unter Genderaspekten weitere Verbesserungspotenziale (Arbeitszeit, Arbeitsort u. a.) ausschöpfen zu können.

Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen: Zunächst kann auf verschiedene Fortschritte im Bereich der Verwaltungsorganisation und des Personalwesens verwiesen werden. So wurde z.B. ein Referat bestimmt, das die Genderprüfung aller Vorlagen systematisch sichtet. Bei der Neufassung des GVP wurde die Verantwortung der Vorgesetzten für die Umsetzung des GM in die Aufgabenbeschreibung aufgenommen. Zudem wurden Fortbildungen für Führungskräfte zu GM im AFZ durchgeführt. Jüngst wurde der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen zudem für seine familienbewusste Personalpolitik zum ersten Mal mit dem Zertifikat der gemeinnützigen Hertie-Stiftung zum audit berufundfamilie ausgezeichnet, nachdem sich das Ressort zuvor einem eingehenden Auditierungsverfahren unterzogen hatte.

Außerdem sind signifikante Schritte und Maßnahmen mit Blick auf die Umsetzung der Förderpolitik erfolgt. Das Ressort beteiligte sich z.B. mit dem Gründungsprojekt B.E.G.IN am Pilotprojekt zum Gender Budgeting. Zudem wurde das Gender Budgeting im Zuwendungswesen auf der konzeptionellen Ebene der Förderpolitik systematisch eingebunden. Beispiele sind:

- Die Einbindung des GM als Querschnittsziel in allen Themenbereichen des EFRE und des ESF sowie in den Projektauswahl- und Beantragungsphasen der EU-Strukturfondsförderung.

- Spezielle Angebote für Frauen im Rahmen der Umsetzung der Innovationspolitik, z.B. die gezielte Ansprache und Beratung von Unternehmerinnen hinsichtlich der Nutzung von Fördermitteln.
- Speziell für Frauen entwickelte Angebote bei der Entwicklung der Kreativwirtschaft.
- Die Einführung eines Bonus für die Schaffung von Frauenarbeitsplätzen im Rahmen der gewerblichen Förderung

Zudem wurden Gutachten beauftragt, die Genderfragen in den Mittelpunkt der Analyse stellten. Im Rahmen des EFRE Ziel-2 Programms wurde z.B. 2007 eine Studie mit dem Titel „Externe Analyse und Beratung zur Ziel-2-Umsetzung im Lande Bremen unter dem Fokus Gender Mainstreaming“ durchgeführt. Sie ist hier abrufbar:

http://www.efre-bremen.de/sixcms/media.php/13/Endbericht_Gender_Mainstreaming.4140.pdf

Unter dem Aspekt „Geschlechtsspezifische Datenerfassung“ ist schließlich die geschlechterdifferenzierte Erfassung und Ausweisung der Zahlen für geschaffene und gesicherte Arbeitsplätze im Zuge der hierfür relevanten Förderprogramme zu nennen (EFRE, ESF, GRW, FEI, B.E.G.IN.).

Gender Mainstreaming wird als Querschnittsziel im Rahmen der derzeit laufenden Aktualisierung des „Strukturkonzepts Land Bremen 2020“ sowie bei der Aufstellung der künftigen ESF- und EFRE-Programme 2014 - 2020 an zentraler Stelle berücksichtigt. Damit fließt Gender Mainstreaming als kontinuierliches Prinzip in zwei wichtige fachübergreifende Grundsatzprogramme des Hauses ein.

Mit Blick auf das EFRE-OP bietet es sich an, die im Land Bremen in der aktuellen Förderperiode bereits angewandte Doppelstrategie fortzusetzen, d. h. dass zum einen im Sinne des Gendermainstreaming-Ansatzes in allen Phasen der Programmentwicklung und -umsetzung und in allen Förderbereichen eine konsequente Berücksichtigung des Querschnittsziels Chancengleichheit von Frauen und Männern stattfindet, und zum anderen spezifische Förderansätze zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern entwickelt und umgesetzt werden.

Im Rahmen der Programmerstellung werden in Abstimmung mit den zuständigen Fachreferaten zunächst die Bereiche identifiziert werden, die für das Querschnittsziel von besonderer Relevanz sind (wie z. B. Existenzgründungsförderung). Im zweiten Schritt gilt es zu überprüfen, ob das Querschnittsziel durch die vorgesehenen Instrumente bereits ausreichend Berücksichtigung findet oder ergänzende Instrumente notwendig sind. Darauf aufbauend können dann Indikatoren und ggf. Zielquantifizierungen zur Umsetzung des Querschnittsziels entwickelt werden.

Die Senatorin für Bildung und Wissenschaft: Im Bereich Bildung wurde eine Handreichung für die gendersensible Arbeit an Bremer Schulen erarbeitet und an alle Schulen verteilt. Schule ist kein geschlechtsneutraler Raum. In der Schule werden Geschlechtsidentität und Geschlechtsrollen von Schülerinnen und Schülern gelebt, erprobt, gefestigt, verändert, überprüft und erworben. Der Zugang zu Fächern, das Interesse an Lerninhalten und die Entscheidung für einen Beruf bzw. für ein Studium

sind vielfach durch geschlechtsspezifisches Rollenverhalten und geschlechtsspezifische Erwartungen gesteuert.

Außerdem wurde ein Schwerpunkt auf die Durchführung von 2 Projekten gelegt:

- Projekt Schule macht sich stark (SMS)

Die Senatorin für Bildung und Wissenschaft hat über einen Zeitraum von 5 Jahren 10 „Schulen in kritischer Lage“ besonders gefördert. Insbesondere ging es dabei um die Stärkung der Basiskompetenzen in Mathematik und Deutsch, ebenso auch um schüleraktivierende Unterrichtsmethoden, Absprachen im Team der Pädagoginnen und Pädagogen, ein systematisches Schulleitungscoaching und vor allem das verbindliche Angebot systematischer Fortbildung für die Lehrerinnen und Lehrer der o.g. Fächer. Im Rahmen einer wissenschaftlichen Begleitung durch Prof. Köller (IQB, Humboldt-Universität Berlin) wurden die Leistungen der Schülerinnen und Schüler in den Jahrgängen 5, 7 und 9 getestet. Dieser Test wurde alle zwei Jahre wiederholt, er fand also insgesamt dreimal statt. Damit ergab sich für den ersten Jahrgang eine Verlaufsstudie der Leistungsentwicklung von Jahrgang 5 über den Jahrgang 7 bis zum Jahrgang 9. Ein besonderes Augenmerk wurde in diesem Zusammenhang auf die Unterschiede in der Lernentwicklung und den Leistungsergebnissen von Jungen und Mädchen gelegt.

In Mathematik zeigen die Ergebnisse, dass die Jungen durchgängig besser abschnitten. Dieser Befund findet sich auch in allen großen Leistungsuntersuchungen der letzten Jahre. Bei SMS zeigt die längsschnittliche Betrachtung der Schülergruppe, die seit 2004 über vier Jahre beobachtet wurde, dass die Geschlechtsdifferenzen von der 5. bis zur 9. Jahrgangsstufe abnahmen. Hier holten die Mädchen auf, was als Erfolg in den untersuchten Schulen interpretiert werden kann.

Allerdings ergaben sich erwartungswidrig im Lesen keine Geschlechtsdifferenzen in den Entwicklungsverläufen. Hier hätte man erwarten können, dass die Mädchen besser abschneiden. Allerdings trifft diese Erwartung für das Rechtschreiben zu, es ergeben sich Vorteile der Mädchen von jeweils einem halben Schuljahr. Die Geschlechtsdifferenzen in der Orthographie nahmen zugunsten der Mädchen im Sinne eines Schereneffekts sogar zu.

Eine mögliche Interpretation dieser Befunde legt die Vermutungen nahe, dass sich an den untersuchten Schulen möglicherweise auch in Folge der PISA-Diskussionen ein besonderes Problembewusstsein für benachteiligte Jungen - jedenfalls bezüglich des Lesens - entwickelt hat. Gleichzeitig wurden offensichtlich in Mathematik die Leistungen der Mädchen besonders gefördert. Allerdings bedarf es bezüglich gerade der Orthographie weiterer besonderer Unterstützungen der Jungen. Insgesamt muss der Geschlechterproblematik in den Bremer Schulen auch weiterhin Aufmerksamkeit geschenkt werden.

- Förderung naturwissenschaftlicher Leistungsfähigkeit der Mädchen in MINT-Projekten

In Zusammenarbeit mit der Universität Bremen werden verschiedene Projekte durchgeführt, die speziell auf die Förderung der Kompetenzen von Mädchen und jungen Frauen ausgerichtet sind. Sie dienen dazu, Frauen für technisch-naturwissenschaftliche Berufe – Ausbildung und Studium zu interessieren und ihnen

Sicherheit zu geben, dass sie sich eine berufliche Perspektive in diesem Bereich erschließen können.

Das Kompetenzzentrum Frauen in Naturwissenschaft und Technik bietet in Zusammenarbeit mit dem Bremer Airbus-Werk ein dreitägiges Schnupperstudium der verschiedenen naturwissenschaftlichen und technischen Studiengänge für Schülerinnen der 9. bis 13. Jahrgangsstufe an. Die Teilnehmerinnen können sich in einer Gesprächsrunde mit Akademikerinnen und Ingenieurinnen von Airbus über ihren Berufsalltag austauschen und deren Berufsalltag kennen lernen.

MINTIA ist ein Klub für Schülerinnen an der Universität Bremen. Die Klubteilnehmerinnen im Alter ab 14 Jahren erhalten ganzjährig eine Vielzahl von wechselnden Angeboten aus Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) und lernen Wissenschaftlerinnen und Studentinnen kennen

Im Rahmen eines vom Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderten Kooperationsprojekts zwischen der Senatorin für Bildung, Wissenschaft und Gesundheit und der Universität Bremen wird Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe I durch den Einsatz von Robotik spielerisch Naturwissenschaft und Technik vermittelt. Die Kurse werden von Studentinnen und Studenten der Universität Bremen gemeinsam mit Lehrerinnen und Lehrern durchgeführt. Geschlechtergerechtigkeit ist dabei grundlegender Maßstab in Bezug auf personelle Teilhabe wie auf fachlich-inhaltliche Konzeption. Der Unterricht wird in einigen Schulen in geschlechtergetrennten Kursen durchgeführt.

Im Hochschulbereich wurden im gesamten Zeitraum umfangreiche Maßnahmen zur umfassenden und tatsächlichen Geschlechtergleichstellung durchgeführt. Alle Hochschulen verfügen über Zentrale Kommissionen für Frauenfragen und Frauenbeauftragte, sowohl nach dem BremHG als auch nach dem LGG. Beim Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal konnte eine erhebliche Steigerung verzeichnet werden. Dies gilt auch bei den Professuren. Hier übersteigt der Frauenanteil (23,3% in 2011) deutlich den Bundesdurchschnitt (19,9% in 2011).

Die Gleichstellungskonzepte aller vier staatlichen Bremer Hochschulen wurden im Rahmen des 2007 gestarteten und 2012 neu aufgelegten Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder in einem wettbewerblichen Verfahren z. T. bereits mehrfach positiv bewertet und zur Förderung empfohlen, mit der Folge, dass jede Hochschule für drei Professuren, die sie mit Frauen besetzt, eine Mitfinanzierung des Bundes erhalten kann. Als einer von 10 Hochschulen wurde der Universität Bremen im Juli 2013 Vorbildcharakter ihres Gleichstellungsprogramms bescheinigt.

Die Universität Bremen zählt zu den erfolgreichsten Hochschulen bei der Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und ist von der DFG bereits zum wiederholten Male in den höchsten forschungsorientierten Gleichstellungsstandard eingestuft worden. Im Rahmen des 2012 in der Exzellenzinitiative ausgezeichneten Zukunftskonzeptes der Universität Bremen wurde ein eigenes Professorinnen-Programm aufgelegt.

Die Hochschule Bremen nimmt im bundesweiten Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten des Kompetenzzentrums für Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) am Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften seit Jahren eine Spitzenposition ein.

Alle vier staatlichen Bremer Hochschulen sind nach dem Audit "Familiengerechte Hochschule" der berufundfamilie gGmbH zertifiziert.

Mit der zum 01. Juli 2010 in Kraft getretenen Novellierung des BremHG erfolgte eine Neujustierung der Regelungen zur Geschlechtergleichstellung. Die 2007 eingeführte flexible Frauenquote wurde durch eine fixe 40–Prozent-Quote für alle Gremien der Hochschulen ersetzt. Der Aufgabenbereich der Frauenbeauftragten wurde deutlich erweitert.

Im Rahmen der Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Hochschulen werden regelmäßig gleichstellungsspezifische Ziele vereinbart, über deren Erfüllung die Hochschulen Bericht erstatten müssen.

Der Senator für Gesundheit: Im Berichtszeitraum erfolgten die genderbezogenen Maßnahmen im Wesentlichen wie für den Geschäftsbereich der jetzigen Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen beschrieben. Speziell für den Gesundheitsbereich ist zu anmerken, dass es hier seit Jahren eine kontinuierliche Verbesserung der Datenlage im Gesundheitswesen unter Genderaspekten, aber auch unter geschlechtsspezifischen Aspekten gegeben hat (veröffentlicht wurden u.a. ein Genderbericht, ein Männergesundheitsbericht).

4.2 Ressortübergreifend

Seit der Einführung von Gender Mainstreaming vor 10 Jahren hat die Bremische Verwaltung viele Schritte unternommen, um Gender Mainstreaming zu einem systematischen Bestandteil in Entscheidungsprozessen zu machen. Dazu gehören eine geschlechtsspezifische Datenerhebung, die Prüfung von Senats- und Deputationsvorlagen auf Genderauswirkungen oder die Verankerung in der Ausbildung von Verwaltungskräften. Auf diese jetzt bestehenden Strukturen kann auch zukünftig zurückgegriffen werden.

Es sind jedoch weitere Maßnahmen zu ergreifen, um einen sachgerechten qualitativen Standard z.B. bei der Genderprüfung in Senats- und Deputationsvorlagen zu erreichen.

Dies betrifft zum einen die Qualifizierung der Beschäftigten. Bereits bei der Implementierung von Gendermainstreaming bestand Einigkeit darüber, dass die Qualifizierung aller am Verwaltungsprozess Beteiligten erforderlich ist. Dabei geht es zum einen um die Vermittlung von Basisinformation, Sensibilisierung und Motivation aller Akteurinnen und Akteure. Zum anderen ist spezifisches Gender-Wissen für die jeweiligen Fachverwaltungen bereitzustellen, da die Akzeptanz des Gender Mainstreaming-Prozesses umso eher gelingt, je deutlicher den Beteiligten wird, dass die Einbeziehung der Frage nach der Gleichstellung der Geschlechter die Wirkungsorientierung ihrer Aufgabenerledigung steigert. Die Erfahrung zeigt, dass insoweit noch erhebliche Defizite bestehen. Nur einem Teil der Führungskräfte und der übrigen Beschäftigten ist die Bedeutung des Gender Mainstreamings tatsächlich vertraut. Darüber hinaus ist auch der bisher erreichte Umsetzungsstand nicht gesichert. Erforderlich ist auch die Einbeziehung neuer Beschäftigter zur Gewährleistung eines gemeinsamen Wissensstandes. Die Ressorts müssen Sorge dafür tragen, dass auch die Beschäftigten, die nach Implementierung des GM eingestellt bzw. in Führungspos-

sitionen berufen wurden oder künftig werden, qualifiziert werden und ihnen die Bedeutung von Gender Mainstreaming für ihren Arbeitsbereich konkret vermittelt wird.

Gender Mainstreaming betrifft alle Bereiche der Verwaltung. Unverzichtbar für die Relevanz und Wirksamkeit ist, dass die Prinzipien bereits zu Beginn aller Prozesse beachtet werden. Je nach Bereich liegt der entscheidende Zeitpunkt in der Planungsphase, der Konzeptentwicklung, der Entwicklungsplanung bzw. der Auftragsvergabe. So ist bei der Auflage neuer Projekte regelhaft die Berücksichtigung von Genderaspekten erforderlich.

Aus den Ausführungen in Senats- und Deputationsvorlagen wird häufig deutlich, dass Genderüberlegungen den Mainstream noch nicht erreicht haben. Soweit das Gender Mainstreaming-Prinzip umgesetzt ist, fließt es als selbstverständlicher Inhalt in den Text der Vorlagen und parlamentarischen Anfragen ein. Dann kann unter der Rubrik „Gender-Prüfung“ schlicht referiert bzw. zusammengefasst werden, was die zuständigen Stellen analysiert/veranlasst haben. Viele Formulierungen in der Rubrik „Gender-Prüfung“ von Senats- und Deputationsvorlagen erwecken dagegen den Eindruck, dass die Bearbeiter/innen erst anlässlich der zu erstellenden Vorlage mit der Genderfrage konfrontiert wurden. Häufiger als sachlich angemessen wird formelhaft behauptet, es gebe keine geschlechtsspezifischen Unterschiede. Z.T. fehlt auch jeglicher Text. Des Weiteren fehlen geschlechterdifferenzierte Datenangaben – entgegen der Beschlusslage des Senats – des Öfteren in Vorlagen, z.B. bei parlamentarischen Anfragen. Insofern ist es erforderlich, dass jedes Ressort geeignete Maßnahmen ergreift, um den Gedanken des Gender Mainstreaming in allen Bereichen zu verankern. Hierzu ist u.a. eine verstärkte Thematisierung in den Hauskonferenzen erforderlich. Ferner soll dadurch sichergestellt werden, dass der Gender Mainstreaming-Gedanke von den Leitungskräften im Sinne des Top-Down-Prinzips in die jeweiligen Bereiche transportiert wird. Ein Beispiel guter Praxis, um die Qualität der Genderprüfung in Senats- und Deputationsvorlagen zu erhöhen, ist die Benennung eines Referats, das die Ausführungen zur Gender-Prüfung gegenliest und die Bearbeiter/innen ggf. um Ergänzungen bittet.

Darüber hinaus zeigen sich erhebliche Defizite bei der Einbeziehung Dritter in die Erfüllung öffentlicher Aufgaben. Dies betrifft zum einen die Aufgabenwahrnehmung durch die bremischen Beteiligungsgesellschaften. Wie unter Ziffer 3.5 beschrieben, ist der Auftrag aus dem 3. Fortschrittsbericht nach Beendigung der Arbeit der Senatskommission für öffentliche Unternehmen noch nicht umgesetzt. Die ausstehende Implementation von Gender Mainstreaming in den bremischen Unternehmen kann z.B. durch Gesellschafterbeschluss sowie durch (abgestimmte) Anweisungen an die Gesellschaften erfolgen, ferner (als 2. Schritt) durch Aufnahme in die Gesellschaftssatzungen. Zumindest dann, wenn eine Gesellschaftssatzung ohnehin geändert wird, sollen auch die vorgenannten Vorgaben zum Gender Mainstreaming aufgenommen werden.

Zum anderen betrifft es die Vergabe von Gutachten und Aufträgen. Entgegen der bisherigen Senatsbeschlüsse ist hier häufig nicht gewährleistet, dass das Prinzip des Gender Mainstreamings beachtet wird. Oft fehlen z.B. bei der Auftragsvergabe Vorgaben zur geschlechtsspezifischen Datenerhebung und –analyse bzw. zu geschlechtergerechten Beteiligungsverfahren. Des Weiteren ist nicht gewährleistet, dass die

beauftragten Stellen über entsprechende Expertise verfügen. Hier ist eine deutliche Nachsteuerung erforderlich.

In den nächsten Jahren wird es darauf ankommen, verstärkt inhaltliche Schwerpunkte zu setzen. Die Genderperspektive ist wesentlich für den gesamten Integrationsprozess sowie die Herausforderungen der Inklusion, die mit der Umsetzung der Behindertenrechtskonvention der UNO auf Bremen zukommen. Ebenso gilt es bei den zu entwickelnden Verfahren der Beteiligung von Bürgerinnen und Bürgern die Geschlechterperspektive einzunehmen und gezielt unterschiedliche Zielgruppen einzubinden.

Bei den kommenden Debatten um die Haushaltskonsolidierung ist besonders in den Fokus zu nehmen, welche Bevölkerungsgruppen von Einsparungen betroffen sind und wie sich das auf die Gleichstellung der Geschlechter auswirkt. Für alle Ressorts wird es unter Genderaspekten in den kommenden Jahren erforderlich sein, Verbesserungspotenziale in den verwaltungsinternen Abläufen auszuschöpfen sowie das Verwaltungshandeln noch stärker an die demografische Entwicklung anzupassen und zur Sicherung und Ausschöpfung von Arbeitskräftepotenzialen sowohl junge Familien zu unterstützen als auch Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen.

In einigen Bundesländern haben die Regierungen gleichstellungspolitische Rahmenprogramme erstellt und darin politische Schwerpunktsetzungen mit gleichstellungspolitischen Zielen verbunden. Vorreiter war hier Berlin („Gleichstellung weiter denken“), aber auch in Hamburg, Sachsen-Anhalt, Brandenburg und Nordrhein-Westfalen wird der Gleichstellungspolitik eine wichtige Rolle eingeräumt. Es wird zu prüfen sein, inwieweit ein entsprechendes Rahmenprogramm auch für die Freie Hansestadt Bremen sinnvoll ist.

Die nachfolgenden Maßnahmen greifen vor allem die Punkte auf, bei denen bislang Schwachstellen zu Tage getreten sind. Sie sollen insbesondere die Defizite bei der Umsetzung der ergangenen Senatsbeschlüsse beheben. Darüber hinaus soll die Zielerreichung im Rahmen der regulären Controllinginstrumente ersichtlich werden.

Maßnahmen für den weiteren Implementierungsprozess:

Der Senat hat folgende Maßnahmen für den weiteren Implementationsprozess beschlossen:

1. In die „Arbeitshilfe für die Beauftragung von externen Gutachter- und Beratungsaufträgen“ wird verpflichtend aufgenommen, dass das Prinzip des Gender Mainstreamings zu beachten ist. Der Umfang der genderspezifischen Datenerhebung und –analyse ist in jedem einzelnen Auftrag konkret zu definieren.
2. Jedes Ressort erarbeitet Leitlinien für gendergerechte Beteiligungsverfahren. Dies gilt auch für die Beteiligung von Kindern und Jugendlichen. Beteiligungsprozesse werden in allen Ressorts frühzeitig, insbesondere vor der Vergabe von Aufträgen, auf Geschlechtergerechtigkeit überprüft. Soweit Beteiligungsverfahren von bremischen Gesellschaften oder von beauftragten Dritten durchgeführt werden, wird eine geschlechtergerechte Beteiligung künftig aus-

drücklich als verpflichtende Vorgabe aufgenommen. Damit soll sichergestellt werden, dass die durchführende Stelle über Expertise in geschlechtersensibler Arbeit verfügt.

3. Jedes Ressort gewährleistet, dass die Senatsbeschlüsse zum Gender Mainstreaming auch in den ihm zugeordneten Mehrheitsgesellschaften beachtet werden. Explizit im Satzungstext werden die genderspezifischen Vorgaben zumindest dann verankert, wenn eine Gesellschaftssatzung ohnehin geändert wird.
4. Es wird geprüft, wie Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in geeigneter Form in die Ausbildungscurricula der Verwaltungsfachangestellten und Verwaltungsinspektorinnen und –inspektoren integriert werden kann.
5. Jedes Ressort ergreift geeignete Maßnahmen, um den Gedanken des Gender Mainstreaming in allen Bereichen zu verankern und einen gemeinsamen Wissensstand auch für neue Beschäftigte zu erreichen. Ferner stellen die Ressorts sicher, dass die Prinzipien des Gender Mainstreaming bereits zu Beginn eines Prozesses integriert werden. Hierzu dient u.a. eine verstärkte Thematisierung in den Hauskonferenzen, um eine rechtzeitige Berücksichtigung bereits in der Planungsphase bzw. bei der Konzepterstellung zu gewährleisten. Dabei soll der Gender Mainstreaming-Gedanke von den Leitungskräften im Sinne des Top-Down-Prinzips in die jeweiligen Bereiche transportiert werden.
6. Jedes Ressort ergreift geeignete Maßnahmen, um die Qualität der Genderprüfung in Senats- und Deputationsvorlagen zu erhöhen. Als Beispiel guter Praxis genannt sei die Benennung eines Referats, das die Ausführungen zur Gender Prüfung in Senats- und Deputationsvorlagen gegenliest und die Bearbeiter/innen ggf. um Ergänzungen bittet.
7. Bei Gesetzentwürfen ist in der Begründung eine Rubrik „Gender Prüfung“ aufzunehmen. Die Gender Prüfung ist nach Maßgabe der „Arbeitshilfe Rechtssetzung“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Anhang zum 2. Fortschrittsbericht, BB-Drs. 16 /1229) durchzuführen.
8. Sollte – z.B. anlässlich der Beantwortung parlamentarischer Anfragen – auffallen, dass bestimmte Daten nicht geschlechterdifferenziert erhoben werden, ist die Datenerhebung soweit möglich für die Zukunft anzupassen. Eingeschränkte Anpassungsmöglichkeiten bestehen bei Statistiken des Bundes bzw. bei bundeseinheitlichen Vorgaben für die Datenerhebung. Hier soll in geeigneten Fällen eine geschlechterdifferenzierte Erhebung auf Bundesebene angeregt werden. Derartige geplante Anpassungen werden unter der Rubrik „Genderprüfung“ dargestellt.
9. Geeignete Ziele aus den vier Fortschrittsberichten zum Gender Mainstreaming werden als Leistungskennzahlen der Ressorts aufgenommen (z.B. Einführung von Gender Mainstreaming in den Gesellschaften per Beschluss bzw. Satzungsänderung, Anzahl der Genderbeauftragten in nachgeordneten Dienststellen). Der jeweilige Erreichungsgrad ist in den Controllingberichten darzustellen.

10. Der vom Senat beschlossene Leitfaden zur Umsetzung von Gender Budgeting im Zuwendungswesen war grundsätzlich ab 2009 (institutionelle Förderung) bzw. ab 2010 (Projektförderung) anzuwenden. Es liegen bislang wenige Erkenntnisse über den Umsetzungsstand und die Auswirkungen der Genderprüfungen im Zuwendungswesen vor. Um den Einführungsprozess beurteilen zu können, ist es erforderlich, aus allen Bereichen entsprechende Informationen zusammen zu tragen. Für den nächsten Fortschrittsbericht werden die Ressorts daher auch folgende Angaben zuliefern:

- Anzahl der gewährten Zuwendungen
- Anzahl der durchgeführten Datenerhebungen
- Anzahl der durchgeführten Datenanalysen
- Aussage über durchgeführte Veränderungen bei den Zielsetzungen einer Zuwendung und darüber, ob das durch die Datenanalyse zu Änderungen von bestehenden Fördervorschriften oder zu neuen Fördervorschriften gekommen ist
- Benennung geeigneter Beispiele, bei denen Gender Budgeting wirksam wurde.

Für die im Aufbau befindliche Zuwendungsdatenbank ZEBRA Bremen ist vorgesehen, einen Bereich für die Erhebung von Gender Budgeting relevanten Daten ressortübergreifend bereit zu stellen, aus dem heraus Daten und Statistiken zur Auswertung, Analyse und Berichtswesen generiert und zur Verfügung gestellt werden können.

Der nächste Fortschrittsbericht Gender Mainstreaming soll nach Ablauf von 4 Jahren erscheinen. Jedes Ressort wird darin über die Umsetzung der Ziffern 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10 berichten. Über die Umsetzung der Ziffern 1 und 4 berichtet jeweils das zuständige Ressort.

Anhang zu Ziffer 4.1:

Positivbeispiele für Genderprüfungen in Senats- und Deputationsvorlagen

Ressort: SWAH

Thema: Bremer Mittelstandsbericht 2009

Gender-Prüfung:

Der Mittelstandsförderungsbericht stellt eine gute Datenbasis zum bremischen Mittelstand und seinen Rahmenbedingungen zur Verfügung.

Genderspezifische Aspekte wurden durchgängig bei der Datenerhebung berücksichtigt.

Ein besonders zu berücksichtigender Querschnittaspekt befasst sich im Mittelstandsbericht mit der Beteiligung von Frauen am Wirtschaftsleben.

Direkte genderspezifische Auswirkungen gehen von der Berichterstattung des Senats an die Bremische Bürgerschaft (Landtag) zu diesem Thema nicht aus.

Ressort: SWAH

Thema: Verschmelzung der Gesellschaften BIG, HVG und BMG

Gender-Prüfung:

Es handelt sich um eine reine Organisationsentscheidung. Genderaspekte wurden, soweit möglich bzw. sachlich geboten, in der Arbeit der Arbeitsgruppen berücksichtigt. Insbesondere bei der Suche nach einer/einem Vorsitzenden für die Geschäftsführung wurde großen Wert darauf gelegt, weibliche Kandidatinnen anzusprechen um damit den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Der Senat wirkt auf einen möglichst paritätischen Anteil von Frauen und Männern im Aufsichtsrat hin.

Ressort: SWAH

Thema: Abschlussbericht URBAN II Programm Brhv. (EFRE)

Gender-Prüfung:

Das URBAN II-Programm der Seestadt Bremerhaven hat das Thema Chancengleichheit in Übereinstimmung mit den bundes- und landespolitischen Zielsetzungen als Querschnittsziel definiert. Die Daten zur Begleitung und Bewertung der Maßnahmen des Programms wurden – sofern möglich – nach Geschlechtern aufgeteilt erfasst, sodass eine laufende Berichterstattung gesichert war.

Mit diversen Projekten des Programms wurde der gleichberechtigte Zugang von Frauen und Männern zu Arbeitsplätzen und die Gleichbehandlung am Arbeitsplatz gefördert. Im Technologiepark wurden entsprechende Praktikumsplätze zur Verfügung gestellt. Zudem

wurden im Schwerpunkt 2 spezielle Aktionen durchgeführt, um gezielt Frauen über Qualifizierung und passgenaue Vermittlung den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern (z. B. das Projekt „Arbeit für Frauen“ mit insgesamt drei Durchgängen).

Die Projekte im URBAN II-Programm boten durch eine maßgeschneiderte Beratung, Qualifizierung zum Teil mit integriertem Betriebspraktikum und der Unterstützung durch das Activity-Center Lehe der Zielgruppe die Chance auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Arbeitsmarkt.

Der für die Begleitung des Programms eingesetzte Begleitausschuss setzte sich aus diversen Wirtschafts- und SozialpartnerInnen als VertreterInnen der Gewerbetreibenden und AnwohnerInnen aus dem Programmgebiet zusammen. Vertreten war auch die Bremerische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichstellung der Frau.

Die Ergebnisse des Programms sind insgesamt im Hinblick auf das Querschnittsziel Chancengleichheit positiv zu bewerten.

Ressort: SWAH

Thema: Landesprogramm zur Förderung wissenschaftlicher Kongresse und Tagungen 2009 und 2010

Gender-Prüfung:

Das Antragformular wird um das Merkmal prognostizierter Frauenanteil ergänzt, um künftig eine verlässlichere Datengrundlage zu erhalten. Gender-Aspekte zur Unternehmenskultur und zur Projektgestaltung werden im Rahmen des Antragsverfahrens abgefragt und finden in der Antragsprüfung entsprechende Beachtung.

Ressort: SWAH

Thema: Abschlussbericht Bremer Ziel-2-Programm 2000 – 2006 (EFRE)

Gender-Prüfung:

Die generelle Ausrichtung und die Maßnahmen des Bremer Ziel-2-Programms fokussieren überwiegend die strukturell wichtigen Infrastrukturen. Dies impliziert grundsätzlich wenige bzw. oft nur mittelbare Ansatzpunkte zur Verbesserung der Chancengleichheit. Das Ziel-2-Programm hat das Thema Chancengleichheit in Übereinstimmung mit den bundes- und landespolitischen Zielsetzungen als Querschnittsziel definiert. Wo sich im Kontext der strukturellen Ziele sinnvolle Ansätze zur Chancengleichheit verwirklichen ließen, griff das Bremer Ziel-2-Programm das Querschnittsziel auf und lieferte einen Beitrag zur Förderung der regionalen Chancengleichheit.

So erhielten beispielsweise Betriebe im Rahmen der Investitionshilfen für KMU (Maßnahme 1.1) zusätzliche Mittel, wenn sie bereit waren, Arbeitsplätze für Frauen zu schaffen und diese

auch mit Frauen besetzen konnten. Auch wurde die Chancengleichheit gezielt durch die Beratung von Frauen bei Existenzgründung und Karriereplanung (Maßnahme 2.4) gestärkt. Der für die Begleitung des Programms eingesetzte regionale Begleitausschuss setzte sich aus diversen VertreterInnen der Wirtschafts- und SozialpartnerInnen, der verschiedenen Verwaltungsstellen sowie des Bremer Frauenausschusses und der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichstellung der Frau aus Bremen und Bremerhaven zusammen. Die Ergebnisse des Programms sind im Hinblick auf das Querschnittsziel Chancengleichheit insgesamt positiv zu bewerten.

Ressort: SJV

Thema: Elektronische Fußfessel

Gender-Prüfung:

Auch wenn Weisungen im Rahmen der Führungsaufsicht grundsätzlich unabhängig vom Geschlecht der verurteilten Person erteilt werden, dürften gegebenenfalls weit überwiegend männliche Personen betroffen sein. Denn die fragliche Maßnahme zielt in erster Linie auf rückfallgefährdete, aus dem Vollzug einer Freiheitsstrafe oder einer Maßregel entlassene Sexualstraftäter. In dieser Gruppe sind Frauen unterrepräsentiert.

Ressort: SJV

Thema: Berufung von Richterinnen und Richtern für Fachkammer und Fachsenat für Personalvertretungssachen bei den bremischen Gerichten der Verwaltungsgerichtsbarkeit

Gender-Prüfung:

Die Gender-Aspekte wurden geprüft. Eine völlig ausgewogene Berufung kann nicht erfolgen, da trotz entsprechender Hinweise und nach nochmaliger, auf die entsprechende Bitte des Senats Bezug nehmender Aufforderung zur Nachbesserung, die eingegangenen Vorschläge dazu nicht ausreichen.

Das unausgeglichene Anteilsverhältnis bei der Berufung von ehrenamtlichen Richterinnen bzw. ehrenamtlichen Richtern kann aber letztlich ausgeglichen werden. Gemäß § 84 Absatz 3 des Bundespersonalvertretungsgesetzes wählt später das zuständige Gericht bei der Heranziehung der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter zu den Sitzungen aus der Liste der Berufenen jeweils eine Beamtin bzw. einen Beamten und eine Arbeitnehmerin bzw. einen Arbeitnehmer aus. Das Gericht hat daher die Möglichkeit, bei der eigentlichen Besetzung der Spruchkörper ein ausgewogenes Zahlenverhältnis von Frauen und Männern zu bewirken. Die Gerichte sollen gebeten werden, dies nach Möglichkeit und in Achtung ihrer Unabhängigkeit zu berücksichtigen.

Ressort: SJV**Thema: Änderung der Regelung der Zulassungsbeschränkung zum Vorbereitungsdienst im Lande Bremen**

Gender-Prüfung: Eine Reduzierung der Referendarstellen von 75 auf 60 betrifft weibliche und männliche Bewerber in gleicher Weise. Im Jahr 2008 betrug der Frauenanteil bei der Zweiten juristischen Staatsprüfung in Bremen 51,9 % (38 männliche und 41 weibliche Referendare). Im Jahr 2007 wies die Statistik einen Frauenanteil von 40,7% auf (33 weibliche und 48 männliche Absolventen), im Jahr 2006 einen Frauenanteil von 36,3% (33 weibliche und 58 männliche Referendare).

Ressort: SBW**Thema: Chancengleichheit herstellen- Bildungsbenachteiligung von Jungen und jungen Männern bekämpfen!**

Genderprüfung: Die Thematik berührt die Genderrelevanz im Kern. Die wesentlichen Aussagen dazu finden sich im Bericht.

Ressort: SBW**Thema: Kompetenzanerkennung für berufsbildende Abschlüsse**

Genderprüfung: Zur Frage, wie viele Frauen bzw. Männer ihr Studium abbrechen, liegen keine genderbezogenen Daten vor. Gründe für einen Studienabbruch können sowohl in der jeweiligen persönlichen Lebenssituation der Betroffenen als auch in besonderen Aspekten bestimmter Studiengänge liegen. So ergab eine aktuelle Umfrage der Universität Konstanz im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, dass beispielsweise Studierende der Wirtschaftswissenschaften an Universitäten besonders häufig über einen Studienabbruch nachdenken, besonders selten dagegen Studierende in den medizinischen Fächern. Während in den medizinischen Fächern der Frauenanteil bei 73 % liegt, liegt er in den wirtschaftswissenschaftlichen Fächern bei 49 %.

Ressort: SBW**Thema: Konzept für Mehrsprachigkeit in Bremen**

Genderprüfung: Mehrsprachigkeitsförderung ist ein Themenfeld, das Frauen und Männer gleichermaßen betrifft. Sprache ist auch ein Transportmedium kultureller Traditionen und es ist dementsprechend darauf zu achten, dass diskriminierende Begriffe und Kommunikationsformen aus allen gesellschaftlichen Bereichen verbannt werden.

Ressort: SBW**Thema: Neuer Schulname für das Förderzentrum „Schule An der Gete, Förderzentrum für Blinde und Sehbehinderte“**

Genderprüfung: Schulnamensgebungen kommt eine hohe Genderrelevanz zu. Generell ist es erklärtes Ziel des Senats, bei Umbenennungen von Schulen der derzeitigen Unterrepräsentanz von Frauen bei der Namenswahl entgegen zu wirken.

Da die vorgesehene Namensgebung in engem thematischen Bezug zur Schule steht und eine hohe Identität stiftende Wirkung auf die Schülerinnen und Schülern haben kann, bestehen gegen die Entscheidungen der Schule und des Stadtteilbeirates keine Bedenken.

Ressort: SBW**Thema: Studienorientierung in Bremens Schulen**

Genderprüfung: Berufs- und Studienorientierung ist in hohem Maße genderrelevant. Nach wie vor sind Ausbildung und Studium stark von geschlechtsspezifischen Stereotypen geprägt. Dazu kommt, dass junge Frauen zwar durchschnittlich höherwertige und bessere Schulabschlüsse als junge Männer erreichen, aber dennoch häufig keinen Berufsabschluss machen bzw. in geringer bezahlten Berufen arbeiten. Da sich die zugrundeliegenden Berufswahlentscheidungen in signifikanter Weise an geschlechtsspezifischem Rollenverständnis und geschlechtsspezifischen Rollenzuweisungen orientieren, zielt die schulische Berufs- und Studienorientierung darauf, derartige Rollenzuweisungen zu überwinden.

Ressort: SBW**Thema: Wechsel von Referendar/innen aus anderen Bundesländern**

Genderprüfung: Wechsel in ein anderes Bundesland werden grundsätzlich von Referendarinnen und Referendaren gleichermaßen angestrebt. Insofern Frauen in ihrer Rolle, etwa als junge Mütter, besonders betroffen sind, ist dies im Rahmen der Härtefallprüfung zu berücksichtigen.

Ressort: SIS**Thema: Bordellbetreiber stärker kontrollieren – Transparenz im ‚Milieu‘ verbessern**

Genderprüfung: Gleichstellungsrelevante Aspekte bestehen. Es ist anzunehmen, dass eine Anwendung der bestehenden gewerbe- und gaststättenrechtlichen Überwachungs- und Genehmigungs-instrumentarien direkte Auswirkungen für die in diesem Bereich tätigen Menschen hat. Hierbei dürften vornehmlich Frauen betroffen sein.

Ressort: SIS**Thema: Schutz vor sexualisierter Gewalt im Sport**

Genderprüfung: Geschädigte sexuellen Missbrauchs bei Kindern und Jugendlichen sind überwiegend Mädchen. Die Einführung des Ehrenkodex und die verstärkte Auseinandersetzung mit dem Thema wird daher insbesondere Mädchen und jungen Frauen schützen können. Dennoch wird an dieser Stelle ausdrücklich darauf hingewiesen, dass auch Jungen durch eine breitere Auseinandersetzung mit diesem Thema in der Öffentlichkeit besser vor sexualisierten Übergriffen bewahrt werden können.

Ressort: SKJF

Thema: Kürzungen des Elterngeldes

Genderprüfung: Da 90% der Alleinerziehendenhaushalte im SGB II von Müttern gebildet werden, sind diese von den Kürzungen besonders betroffen.

Ressort: SF

Thema: Entwurf eines Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften

Gender-Prüfung:

Sowohl die grundsätzlichen Neuregelungen zur Anhebung der Altersgrenzen als auch die zur Geltendmachung der Rabatte für Arzneimittel betreffen Frauen und Männer gleichermaßen. Sie haben keine gleichstellungspolitische Relevanz.

Die Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau weist zu Recht darauf hin, dass Frauen wegen der Inanspruchnahme von Familienzeiten und ihrer im Durchschnitt niedrigeren Einstufung in die Besoldungsstruktur geringere Versorgungsleistungen zu erwarten haben. Noch immer nehmen ganz überwiegend Frauen Familienzeiten in Anspruch.

Auch werden es mehrheitlich Frauen sein, die die erforderlichen 45 Dienstjahre für einen abschlagsfreien Ruhestand mit Vollendung des 65. Lebensjahres nicht erreichen werden. Allerdings gelten im Beamtenversorgungsrecht schon jetzt, und insoweit im Gleichklang mit den Vorschriften in der gesetzlichen Rentenversicherung, Regelungen zur versorgungswirksamen Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten sowie zur Gewährung von Kindererziehungszuschlägen und Kindererziehungsergänzungsvorschlägen (§§ 50a ff. BeamtVG), die dazu dienen, die dargestellten Nachteile, die überwiegend Frauen treffen, auszugleichen. Auch bei der jetzt vorgeschlagenen Neuregelung in § 11 BremBeamtVG, wonach auf Antrag eine versorgungsabschlagsfreie Versetzung in den Ruhestand mit Vollendung des 65. Lebensjahres möglich ist, wenn der oder die Betroffene mindestens 45 Dienstjahre zurückgelegt hat, sind die überwiegend Frauen treffenden Nachteile dadurch gemildert, dass Kindererziehungszeiten besonders berücksichtigt und Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung wie Zeiten einer vollen Beschäftigung gewertet werden. Auch Pflichtbeitragszeiten in der gesetzlichen

Rentenversicherung, die nicht im Zusammenhang mit Arbeitslosigkeit stehen, zählen bei der Berechnung der 45 Jahre mit. Auf diese Weise werden die unterschiedlichen Auswirkungen männlicher und weiblicher Erwerbsbiographien ausgeglichen.

Auch insoweit folgen die vorgeschlagenen Regelungen, wiederum entsprechend der Praxis beim Bund und den meisten anderen Ländern, den Vorschriften in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Selbst wenn bei der Ausgestaltung der beamtenrechtlichen Altersversorgung noch gleichstellungspolitischer Handlungsbedarf gesehen wird, kann dieser nur im Gleichklang mit der gesetzlichen Rentenversicherung und in Abstimmung mit den anderen Ländern ausgeübt werden, um den Vorwurf einer Besserstellung der Beamtinnen gegenüber den Arbeitnehmerinnen in der privaten Wirtschaft zu vermeiden.

Ressort: SF

Thema: Entwurf einer Verordnung zur Neuregelung des Laufbahnrechts in der Freien Hansestadt Bremen und zur Anpassung anderer dienstrechtlicher Verordnungen an das Beamtenrechtsneuregelungsgesetz – Laufbahnrechtsneuregelungsverordnung (BremLNeuVO)

Gender-Prüfung:

Laufbahnrechtliche Regelungen haben insbesondere dann gleichstellungspolitische Auswirkungen, wenn dort Wartezeiten und Altersgrenzen definiert werden. Der Entwurf greift die unterschiedliche Lebenssituation von Frauen und Männern deshalb vor allem bei den Regelungen zum Nachteilsausgleich (§ 11 BremLVO) und zu den Altersgrenzen (§ 17 BremLVO) auf. Auch bei den übrigen Regelungen sind die Grundsätze des Gender Mainstreaming beachtet worden.