

Mitteilung des Senats vom 9. Februar 2010

3. Fortschrittsbericht zur Umsetzung von Gender-Mainstreaming in der bremschen Verwaltung

Der Senat leitet der Bürgerschaft (Landtag) den 3. Fortschrittsbericht zur Umsetzung von Gender-Mainstreaming in der Bremischen Verwaltung mit der Bitte um Kenntnisnahme zu.

Die Senatorin für Finanzen

Die Senatskommissarin für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau

3. Fortschrittsbericht zur Umsetzung von Gender-Mainstreaming in der bremschen Verwaltung

Januar 2010

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung und Rückblick	1
1.1	Phase I (zweijährige Pilotphase)	2
1.2	Handlungsempfehlungen für Phase II (zweijährige Hauptphase)	3
2	Umsetzungsstand in den Senatsbehörden	3
2.1	Überprüfung von Senats- und Deputationsvorlagen auf geschlechtsspezifische Auswirkungen	3
2.2	Einbeziehung der Kommunen, Ämter, Eigenbetriebe und Gesellschaften in den Umsetzungsprozess	4
2.3	Verankerung von Gender-Mainstreaming als Führungsaufgabe	5
2.4	Genderkompetenz bei den Führungskräften und bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weiterentwickeln	6
2.5	Einführung von Gender-Budgeting: Integration geschlechtsspezifischer Kennzahlen und Indices in das Controlling der Ressorts und Bindung von Projektmitteln und Zuwendungen an die Integration von Gleichstellungszielen	7
2.6	Studien- und Gutachtenvergabe mit Genderfragestellung verknüpfen	11
2.7	Vervollständigung geschlechtsspezifischer Datenerfassung	12
2.8	Wissensvernetzung durch geeignete Kommunikations- und Informationsstrukturen innerhalb der Senatsverwaltungen	13
3	Resümee und Empfehlungen	14

1 Einleitung und Rückblick

Die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Ziel der Bremer Landespolitik. Zur Verwirklichung dieses Ziels hat der Senat mit seinem Beschluss zur

„Durchsetzung des Prinzips der Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Bremer Landespolitik“¹⁾ vom 19. Februar 2002 die Weichen für eine schrittweise Einführung des Gender Mainstreaming als Methode in die bremische Verwaltung gestellt.

Grundlage dieses Beschlusses ist der Konsens darüber, dass Gender-Mainstreaming auf die (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse zielt und dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteurinnen und Akteure den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einzunehmen haben.

Gender-Mainstreaming (GM) stellt ein wirksames gleichstellungspolitisches Steuerungsinstrument dar, das auf eine geschlechtersensible 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 und auf die Geschlechterverhältnisse. Durch die geschlechtersensible 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. Dieses Konzept sah folgende Phasen bei der Implementierung vor, die zeitlich abgeschlossen sind:

1.1 Phase I (zweijährige 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:

- allgemeine Fortbildung: ressortübergreifend durch die Senatorin für Finanzen,
- fachbezogene Fortbildung: durch die jeweiligen Ressorts.

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. Am 10. November 2005 fand im Zusammenhang mit der Stellungnahme des Parliamentsausschusses für die Gleichstellung der Frau⁴⁾ eine Debatte zum Bericht des Senats in der Bürgerschaft (Landtag) statt. Zu diesem Anlass präsentierten verschiedene Senatsbehörden ihre Genderprojekte mit Plakatwänden im Foyer des Parlaments. Als Novum wurde die Bremer Landesbeauftragte für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau von der Bürgerschaft eingeladen, als Sachverständige vor den Abgeordneten zu sprechen.

Mit den Ergebnissen aus der Pilotphase wurden 2006 von der Arbeitsgruppe Gender-Mainstreaming im 2. Bericht Handlungsempfehlungen für die allgemeine Umsetzung gegeben (siehe nächster Abschnitt 1.2). Der vorliegende dritte Bericht zur Umsetzung

¹⁾ Senatsbeschluss vom 19. Februar 2002, „Durchsetzung des Prinzips der Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Bremer Landespolitik (Gender-Mainstreaming)“, Bürgerschafts-Drucksache 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 vom 21. Juni 2005, „Erster Zwischenbericht zum Stand der Umsetzung der Gender-Mainstreaming-Strategie in der bremischen Verwaltung.“ Bürgerschafts-Drucksache 16/670.

⁴⁾ „Stellungnahme des PA Gleichstellung der Frau zum ersten Genderzwischenbericht.“ Bürgerschafts-Drucksache 16/670.

von Gender-Mainstreaming in der Bremer Verwaltung bezieht sich auf diese Handlungsempfehlungen und behandelt den Zeitraum seit dem zweiten Bericht, der im Dezember 2006 vom Senat beschlossen und der Bremischen Bürgerschaft mitgeteilt wurde⁵⁾.

In der Vereinbarung zur Zusammenarbeit in einer Regierungskoalition für die 17. Wahlperiode der Bremischen Bürgerschaft 2007 bis 2011 wurde festgelegt, dass Gender-Mainstreaming flächendeckend in den Verwaltungen des Landes Bremen eingeführt werden sollte. Ein weiterer Punkt sollte dabei die Einführung von Gender-Budgeting in der Haushaltsaufstellung mit den dazu gehörenden Pilotprojekten sein sowie die geschlechtergerechte Vergabe von Projektmitteln und Zuwendungen (siehe Punkt 2.5).

1.2 Handlungsempfehlungen für Phase II (zweijährige Hauptphase)

Folgende Handlungsempfehlungen für die Hauptphase gehen aus dem 2. Bericht hervor. Sie hatten das Ziel, bei allen Regelaufgaben Gender-Mainstreaming als Prinzip zu verankern:

1. Überprüfung von Senats- und Deputationsvorlagen auf geschlechtsspezifische Auswirkungen,
2. Einbeziehung der Kommunen, Ämter, Eigenbetriebe und Gesellschaften in den Umsetzungsprozess,
3. Verankerung von Gender-Mainstreaming als Führungsaufgabe,
4. Genderkompetenz bei den Führungskräften und bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weiterentwickeln,
5. Einführung von Gender-Budgeting: Integration geschlechtsspezifischer Kennzahlen und Indices in das Controlling der Ressorts,
6. Projektmittel und Zuwendungen grundsätzlich an die Integration von Gleichstellungszielen binden,
7. Studien- und Gutachtenvergabe mit Genderfragestellung verknüpfen,
8. Vervollständigung geschlechtsspezifischer Datenerfassung,
9. Wissensvernetzung durch geeignete Kommunikations- und Informationsstrukturen innerhalb der Senatsverwaltungen

2 Umsetzungsstand in den Senatsbehörden

Der nun folgende Berichtsteil ist nach den einzelnen Handlungsempfehlungen gegliedert und beschreibt, wie sich der Stand der Umsetzung in den einzelnen Senatsressorts entwickelt hat. Alle Pilotprojekte der Ressorts, die im zweiten Bericht zum Teil noch bearbeitet wurden, sind in der Zwischenzeit abgeschlossen. Neue Pilotprojekte wurden zur Einführung von Gender-Budgeting durchgeführt, sodass dieser Bereich einen der Schwerpunkte im Berichtszeitraum bildete (siehe Punkt 2.5).

2.1 Überprüfung von Senats- und Deputationsvorlagen auf geschlechtsspezifische Auswirkungen

Ziel: Verbesserung von Entscheidungsprozessen

Alle Senatsvorlagen enthalten inzwischen unter D den Punkt Genderprüfung. Handlungsleitfäden zur formalisierten Durchführung der Genderprüfung wurden von der Arbeitsgruppe Gender-Mainstreaming gesichtet, jedoch als wenig praktikabel bewertet. Dennoch hat sich mittlerweile in vielen Ressorts eine Routine in der Prüfung der einzelnen Senatsvorlagen entwickelt, die entweder hausintern, auch mit Hilfe der Genderbeauftragten, und zum Teil über die Expertise der ZGF geregelt wird.

Der Senator für Wirtschaft und Häfen hat ein Referat bestimmt, das die Genderprüfung aller Vorlagen systematisch sichtet. Beim Senator für Umwelt, Bau, Verkehr und Europa prüft das Stabsreferat systematisch alle Senatsvorlagen, ebenso prüft die Senatskanzlei in der wöchentlichen Koordinierungssitzung regelmäßig. Alle Ressorts berichten, dass mit der Aufnahme des Absatzes zur Genderprüfung in den Senatsvorlagen eine Sensibilisierung für das Thema auf allen Ebenen stattgefunden hat.

⁵⁾ 2. Bericht zur Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Konzeptes in der bremischen Verwaltung – Abschlussbericht Pilotphase, Bürgerschafts-Drucksache 16/1229.

Die Qualität der Darstellung der Genderauswirkungen weist allerdings noch erhebliche Differenzen auf. Häufig passiert es noch, dass keine Genderrelevanz gesehen wird, obwohl der Inhalt der Senatsvorlage sehr wohl unterschiedliche Auswirkungen auf unterschiedliche Zielgruppen hat und somit gleichstellungspolitisch wirksam ist. Die Stellungnahmen reduzieren sich häufig auf die Darstellung statistischer Angaben. In vielen Fällen erfolgt auf Initiative der ZGF eine Korrektur der Aussagen zur Genderprüfung.

Positiv ist zu sehen, dass über die systematische Prüfung der Senatsvorlagen viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreicht werden, die bisher wenige Berührungspunkte mit Gender-Mainstreaming hatten.

Die Deputations- und Ausschussvorlagen der einzelnen Senatsressorts enthalten den Punkt Genderprüfung noch nicht flächendeckend.

2.2 Einbeziehung der Kommunen, Ämter, Eigenbetriebe und Gesellschaften in den Umsetzungsprozess

Ziel: Verbreiterung der Anwendung des Gender-Mainstreaming-Prinzips

Eine Handlungsempfehlung von 2006 war es, Gender-Mainstreaming als Zielvereinbarung in Kontrakte und gegebenenfalls Satzungen aufzunehmen.

In der fachlichen Arbeit der jeweiligen Organisationen ist Gender-Mainstreaming unterschiedlich ausgeprägt. Die Aufnahme von Gender-Mainstreaming in die Kontrakte bzw. Zielvereinbarungen ist bisher nur zum Teil erfolgt. Sie setzt eine Konkretisierung in nachprüfbar Teilziele voraus. Darüber hinaus ist die Unterstützung durch die Geschäftsführungen erforderlich, da es sich bei den Kontrakten und Zielvereinbarungen nicht um Vorgaben der Freien Hansestadt Bremen, sondern um zweiseitige Vereinbarungen handelt.

Eine der positiven Ausnahmen ist der IT-Dienstleister Dataport. Die Anstalt öffentlichen Rechts wird bislang von vier Bundesländern getragen, darunter Bremen. Im aktuellen Dataport-Staatsvertrag vom 1. Januar 2006 heißt es unter § 9 Gleichstellung von Männern und Frauen unter (2): „Die Anstalt wird ihre Aufgabenerledigung im Sinne des Gender-Mainstreamings verfolgen.“

Im personellen Bereich der Gesellschaften ist die Benachteiligung von Frauen gegeben. Deshalb wurden im Sinne der Doppelstrategie, Gender-Mainstreaming, wenn notwendig, mit Frauenförderung zu verbinden, dem „Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen“ (Landesgleichstellungsgesetz, im Folgenden LGG) entsprechende Regelungen in die Unternehmenssatzungen aufgenommen. Dies ist ein wichtiger Schritt, um in den bremischen Gesellschaften zu einer diskriminierungsfreien Personalstruktur zu gelangen. Die Gesellschaften beschäftigen sich in diesem Kontext mit der Frage, wie der Frauenanteil in Führungspositionen gesteigert werden kann oder mehr Teilzeitangebote gemacht werden können. Mehrere Gesellschaften bereiten aktuell die Wahl einer Frauenbeauftragten vor, eine ganze Reihe von ihnen hat seit längerem diese Funktion eingeführt. Auch in den Aktiengesellschaften wird daran gearbeitet, Maßnahmen zur Frauenförderung durch die Unternehmenssatzung verbindlich zu machen.

Im Folgenden werden einzelne Beispiele aus den Ressorts genannt, die den Umsetzungsstand verdeutlichen:

Um Gender Mainstreaming auch in den Schulen zu implementieren, hat das Bildungsressort eine Steuergruppe „Gendergerechte Schule“ eingerichtet. Diese wird sich im ersten Schritt mit der Weiterentwicklung eines Jungenkonzeptes sowie der Entwicklung des Mädchenkonzeptes beschäftigen. Außerdem sollen Qualitätsstandards und Genderindikatoren für eine gendergerechte Schule entwickelt werden.

Nach den Bestimmungen des Bremischen Hochschulgesetzes (BremHG) haben die Hochschulen die explizite Aufgabe, auf die Beseitigung der für Frauen in der Wissenschaft bestehenden Nachteile hinzuwirken und zum Abbau der Benachteiligung beizutragen. Seit dem Jahr 2000 werden zwischen dem Wissenschaftsressort und den Bremer Hochschulen Ziel- und Leistungsvereinbarungen geschlossen. Sie enthalten einerseits die von den Hochschulen zu erbringenden quantitativen und qualitativen Leistungen und andererseits die Höhe der vom Land Bremen zur Verfügung zu stellenden Finanzmittel zur Erfüllung der Aufgaben. Zu den Leistungsbereichen, für die konkrete Zielsetzungen definiert werden, gehört neben Forschung, Lehre und Studium, wissenschaftlicher Weiterbildung und Wissenstransfer ausdrücklich und gezielt auch der Bereich der Frauenförderung und der Geschlechtergleichstellung.

Es wird des Weiteren geprüft, ob in die Ziel- und Leistungsvereinbarungen des Bildungsressorts mit dem Landesinstitut für Schule eine Präambel zur Geschlechtergerechtigkeit aufgenommen werden sollte.

Im Wirkungsbereich des Senators für Inneres und Sport sind in den aktuellen Regelwerken der Bremer Bäder Gesellschaft die Verpflichtung zum Landesgleichstellungsgesetz (LGG) und die Berücksichtigung des GM enthalten. Bei Investitionen in Sportstätten wird das Prinzip Gender-Mainstreaming weitgehend berücksichtigt.⁶⁾

Im Bereich des Senators für Wirtschaft und Häfen angesiedelte Gesellschaften setzen die von den Gremien beschlossenen Programme auf der Basis von Geschäftsbesorgungsverträgen um. Gender-Mainstreaming wird bei der Überarbeitung der Regularien berücksichtigt und in den umzusetzenden Programmen implementiert, soweit dies thematisch sinnvoll ist.

In den für Anfang 2010 geplanten Führungskräftefortbildungen zum Gender-Mainstreaming beim Senator für Umwelt, Bau, Verkehr und Europa sollen mit den für die Fachaufsicht der Ämter- und Eigenbetriebe zuständigen Referats- und Abteilungsleitenden auch die Möglichkeiten und Aspekte der Implementation von GM dort thematisiert werden.

In den Umsetzungsprozess sind bei der Senatskanzlei die Landeszentrale für politische Bildung und die Ortsämter als nachgeordnete Dienststellen einbezogen. In die Richtlinie zur Förderung der politischen Jugendbildung vom 18. April 2008 ist Gender-Mainstreaming als Aufgabenstellung in der politischen Jugendbildung erfasst und Gender-Budgeting in die Bewirtschaftungsgrundsätze aufgenommen. Bei der Planung, Durchführung und Abrechnung von Bildungsmaßnahmen ist auf die Geschlechterperspektive zu achten, damit öffentliche Mittel Frauen und Männern gleichermaßen zugute kommen. Alle Finanzdaten sind geschlechtersensibel zu erheben und auszuwerten.

Für den Bereich der Ortsämter sieht der Entwurf des neuen Ortsgesetzes über Beiräte und Ortsämter eine explizite Regelung zur Anwendung von Gender-Mainstreaming vor. Danach wirkt der Beirat gemeinsam mit dem Ortsamt darauf hin, dass seine Maßnahmen, Planungen, Stellungnahmen und Beschlüsse geschlechtergerecht und im Hinblick auf die geschlechterbezogenen Auswirkungen transparent sind.

Die Amtsleitungen sowie die Leitungen der allgemeinen Verwaltung der Ämter im Wirkungsbereich der Senatorin für Finanzen wurden in einen fachbezogenen Schulungsprozess eingebunden. Innerhalb dieser Schulung wurde mit den Fachreferaten und den zugeordneten Ämtern an gemeinsamen Arbeitsfeldern die Genderrelevanz hinterfragt und mögliche Handlungskonzepte erarbeitet.

Im Geschäftsbereich des Senators für Kultur hat beispielsweise die Stadtbibliothek ein umfassendes Konzept zur Verankerung von GM in ihrer fachlichen Arbeit umgesetzt.

Der Senator für Justiz und Verfassung sorgt für eine Implementierung von Gender-Mainstreaming in den nachgeordneten Bereichen (Gerichten, Staatsanwaltschaften, Justizvollzugsanstalt).

2.3 Verankerung von Gender-Mainstreaming als Führungsaufgabe

Ziel: Implementierung der Top-down-Strategie

Die Verantwortlichkeit leitender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Vorgesetztenfunktion für die Umsetzung des Gender-Mainstreamings sollten in geeigneter Form in die Geschäftsordnungen und Geschäftsverteilungspläne der Ressorts aufgenommen werden. Dies ist bisher in zwei Ressorts erfolgt:

Bei der Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales wird im Vorblatt zum Geschäftsverteilungsplan Teil A der senatorischen Behörde unter Punkt 9 der allgemeinen Leitungsaufgaben in Vorgesetztenfunktion die verantwortliche Umsetzung des Gender-Mainstreamings festgeschrieben. Ebenso soll bei der aktuell anstehenden Neufassung des Geschäftsverteilungsplanes beim Senator für Wirtschaft und Häfen auch die Verantwortung der Vorgesetzten für die Umsetzung des Gender-Mainstreamings in die Aufgabenbeschreibungen aufgenommen werden.

Entsprechend den vom Senat 2006 beschlossenen Handlungsempfehlungen soll bei der Besetzung von Leitungsfunktionen Genderkompetenz als Qualifikationsmerkmal

⁶⁾ Bürgerschafts-Drucksache 17/840.

berücksichtigt werden. Obwohl alle Ressorts bereits Genderkompetenz als Merkmal bei Stellenbesetzungen in ihren Auswahlverfahren berücksichtigen, geschieht dies bisher nicht überall systematisch.

Bei der Senatorin für Bildung und Wissenschaft wird überlegt, den Auswahlkommissionen dafür jeweils vorformulierte Fragen zur Verfügung zu stellen. Bei der Senatorin für Finanzen wird in Ausschreibungstexten für Führungskräfte die Genderkompetenz vorausgesetzt oder eine Bereitschaft zur Entwicklung eines persönlichen Fortbildungsfahrplans zur Erlangung dieser Kompetenz eingefordert. Beim Senator für Umwelt, Bau, Verkehr und Europa wird ein Hinweis auf die erwartete Genderkompetenz in Ausschreibungstexten für Führungspositionen verankert und in allen Bewerbungsgesprächen thematisiert. Für die wöchentliche sogenannte Hauskonferenz der Abteilungs- und Amtsleitenden des Ressorts wurde im monatlichen Turnus der feste Tagesordnungspunkt „Gender-Mainstreaming“ unter Beteiligung der GM-Beauftragten eingeführt. Genderbelange des Ressorts können hier unter den Führungskräften dargelegt und diskutiert werden. Im Ressort des Senators für Justiz und Verfassung wird die Genderkompetenz auf der Grundlage der allgemeinen Verfügungen über die Beurteilungen sowohl bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften als auch im Bereich des Justizvollzuges als eigenständiges Merkmal ausdrücklich zum Gegenstand der Leistungsbeurteilung gemacht. In Ausschreibungstexten für Führungskräfte wird die Genderkompetenz vorausgesetzt.

2.4 Genderkompetenz bei den Führungskräften und bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weiterentwickeln

Ziel: Entwicklung von Genderbewusstsein und Anwendungskompetenz

Fachspezifische Schulungen bildeten neben der Einführung von Gender-Budgeting einen Schwerpunkt der Aktivitäten im Berichtszeitraum. Führungskräfte Schulungen unter Einbeziehung von externen Genderlehrkräften fanden in fast allen Ressorts statt. Je wichtiger die jeweilige Hausspitze die Genderschulungen nimmt (z. B. Einladungen selbst verfasst und aussendet bzw. selbst teilnimmt), desto motivierter sind auch die jeweiligen Führungskräfte sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, selbst Genderkompetenz zu erwerben. Am zentralen Fachtag zum Gender-Budgeting der Senatorin für Finanzen nahm eine große Zahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus allen Senatsressorts und nachgeordneten Dienststellen teil (siehe auch Punkt 2.5). Die Ausbildungslehrpläne der Auszubildenden im mittleren bzw. gehobenen Dienst an der Verwaltungsschule und der Hochschule für öffentliche Verwaltung sowie für den Nachwuchspool für den höheren Dienst sehen das Unterrichtsmodul „Gender-Mainstreaming“ vor.

Im Rahmen von Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte beim Senator für Justiz und Verfassung zum Thema Gender-Mainstreaming wurde den dortigen Abteilungsleitungen beispielsweise ihre Rolle als zentrale Multiplikatoren und Bewusstseinsbildende dargelegt. Ziel der Fortbildungen der Führungskräfte ist, die geschlechtersensible Sichtweise im Denken und konkreten Verwaltungshandeln der Beschäftigten nachhaltig zu verankern. Eine weitere Fortbildung ist dort im Herbst 2009 durchgeführt worden. Thema war u. a. die konkrete Berücksichtigung des Genderaspektes in der justiziellen Verwaltung bei Einstellungen und Beförderungen. Des Weiteren wird im Rahmen verschiedener Tagungs- und Fortbildungsveranstaltungen der Deutschen Richterakademie das Thema Gender-Mainstreaming aufgegriffen. Im Bereich Strafvollzug ist hervorzuheben, dass die JVA Bremen im Jahr 2008 erfolgreich das „Audit berufundfamilie“ bestanden hat. Damit ist Bremen die erste Justizvollzugsanstalt im Bundesgebiet, die die Auszeichnung der Hertie-Stiftung für eine familienbewusste Personalpolitik erhalten hat. Dies wird als Beitrag zu einer geschlechtergerechten Arbeitswelt gesehen. Gerade in einem Bereich, in dem Schichtarbeit unumgänglich ist, stellt es eine besondere Herausforderung dar, die Familieninteressen der Bediensteten mit den Bedürfnissen der Anstalt zu vereinen.

In die regulären Führungskräftefortbildungen des Ressorts Umwelt, Bau, Verkehr und Europa (für Fachbereichs-, Abteilungs-, Referats- und Abschnittsleitende) wurde das Modul „Geschlechtersensibles Führen“ implementiert. In der ersten Hälfte 2010 beginnen unter der Leitung einer externen Genderexpertin für alle Führungskräfte fachlich ausgerichtete Workshops zu Gender-Mainstreaming und Gender-Budgeting.

An den bisher durchgeführten internen Fortbildungen für Führungskräfte beim Senator für Inneres und Sport haben eine Vielzahl der im Ressort oder auf der Ämterebene Verantwortung tragenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Abteilungs- und Referats-

leitungen, Referenten, Dienststellenleitungen) teilgenommen. Eine der Veranstaltungen wurde gemeinsam mit dem Senator für Justiz und Verfassung unter Leitung einer externen Genderfachfrau durchgeführt.

Neben den internen Fortbildungen für Führungskräfte des Ressorts Inneres und Sport ist darauf hinzuweisen, dass Gender-Mainstreaming bei der Polizei Bestandteil in Führungskräftemodulen und im Ausbildungskonzept ist. Vorschläge zur Verankerung von GM im Ausbildungskonzept der Feuerwehr befinden sich derzeit im Abstimmungsverfahren. Insbesondere arbeitet die Landesfeuerweherschule an der Anpassung ihrer Lehrinhalte, um dort das Thema „Gender-Mainstreaming“ zu verankern. Gerade im Bereich der Rettungsdienst- und Leitstellenausbildung ist ein deutlicher Hinweis auf diesen Themenbereich erforderlich. Für den Bereich Polizei ist darüber hinaus noch das audit berufundfamilie der Hertie-Stiftung zu erwähnen. Der Polizei Bremen wurde im März 2007 das drei Jahre gültige Grundzertifikat erteilt. Mit der Auditierung soll der Stellenwert der familienfreundlichen Personalpolitik in der Polizei Bremen intensiviert und festgeschrieben werden sowie Regelungen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern, transparenter gemacht, systematisch erfasst und weiterentwickelt werden. Die Reauditierung für die nächsten drei Jahre erfolgte zum Jahresende 2009.

An den im Finanzressort durchgeführten mehrtägigen fachbezogenen Genderschulungen nahmen die Führungskräfte (Amtsleitungen der zugeordneten Dienststellen, Abteilungsleitungen und Referatsleitungen der Behörde der Senatorin für Finanzen) und die Leitungen der allgemeinen Verwaltungen als Multiplikatoren teil. Die Teilnahme an diesen Schulungen war verpflichtend.

Auf Grundlage des Senatsbeschlusses vom 5. Dezember 2006 und der GM-Ressortstrategie von Anfang 2007 wurde die Verpflichtung für die Abteilungs- und Referatsleitungen bei der Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales, an einer Führungskräftefortbildung zum Gender-Mainstreaming teilzunehmen, beschlossen. Das Aus- und Fortbildungszentrum (AFZ) hat in Kooperation mit der SAFGJS speziell für das Ressort eine Führungskräftefortbildung „Gender-Mainstreaming als Führungsaufgabe“ in der bremischen Verwaltung Anfang November 2007 durchgeführt. An dieser Fortbildung haben 14 Personen der SAFGJS teilgenommen. Eine Fortbildung zum Thema „Gender-Budgeting“ ist geplant.

Der Senator für Wirtschaft und Häfen hat im Herbst 2009 eine auf die Themen des Ressorts abgestimmte Fortbildung für Führungskräfte zu Gender-Mainstreaming, unterstützt durch eine externe Expertin, im AFZ durchgeführt.

Bisher ist in der Senatskanzlei keine ressortspezifische Fortbildungsveranstaltung für Führungskräfte durchgeführt worden. Beschäftigte der Senatskanzlei und der nachgeordneten Dienststellen haben jedoch sowohl an Fortbildungen der Fachressorts (SF, SUBVE) als auch an zentralen Fortbildungsmaßnahmen der Senatorin für Finanzen teilgenommen.

2.5 Einführung von Gender-Budgeting: Integration geschlechtsspezifischer Kennzahlen und Indices in das Controlling der Ressorts und Bindung von Projektmitteln und Zuwendungen an die Integration von Gleichstellungszielen

Ziel: Implementierung von Gender-Budgeting, Berücksichtigung von Gleichstellungszielen bei Projektträgern und Verbänden/Vereinen

Die Einführung von Gender-Budgeting im Kernhaushalt bildete im Berichtszeitraum einen Schwerpunkt. Entsprechend des 2. Fortschrittsberichts Gender-Mainstreaming sollte die Vergabe von Projektmitteln und Zuwendungen in Zukunft geschlechtersensibel erfolgen. Ebenso sollten Pilotprojekte zum Gender-Budgeting aufgelegt werden (siehe auch Einleitung). Dies wurde im Koalitionsvertrag sowie durch den Beschluss der Bremischen Bürgerschaft September 2007⁷⁾ bekräftigt, einen geschlechtersensiblen Haushalt aufzustellen.

Anfang 2008 wurde das Vorgehen zu Gender Budgeting (GB) konkretisiert. Jedes Ressort sollte sich auf eine Genderanalyse des eigenen Haushalts vorbereiten, um zu bestimmen, welcher Bereich sich für GB eignet. Die Vorbereitungen für die Integration von Gender-Budgeting in den Doppelhaushalt 2010/2011 starteten mit einer Tagung der Senatorin für Finanzen im September 2008 im Rahmen der Reihe Reform Manufaktur Bremen. Sie trug den Titel „Geschlechtersensible Haushalte – von der Idee zur

⁷⁾ Bürgerschafts-Drucksache 17/47.

Praxis" und fand großen Anklang. Rund 140 Teilnehmerinnen und Teilnehmer nahmen daran teil.

Am 30. Oktober 2008 fand ein Staatsräte-jour-Fixe statt, an dem die Pilotprojekte vorgestellt wurden. Die Staatsrätinnen und Staatsräte legten fest, dass das Verfahren GB parallel zur Weiterentwicklung des Produktgruppenhaushalts weitergeführt werden sollte. Die Pilotprojekte wurden beschlossen. Jedes Ressort sollte zusätzlich darlegen, wie im Zuwendungswesen schrittweise Festlegungen anhand eines Leitfadens entwickelt werden könnten. Dazu sollten von den einzelnen Ressorts Bereiche bzw. Zuwendungsempfängerinnen und Zuwendungsempfänger genannt werden, mit denen erste Maßnahmen zu entwickeln waren.

Bei der Senatorin für Bildung und Wissenschaft gibt es zurzeit vier Projekte im Rahmen des Gender Budgeting: „Mathematik Neu Beginnen“, AG.com und Robot – Schülerarbeitsgemeinschaften in den Schulen, Fortbildungsbudgets der Schulen, Ostercamps – Abbau der Wiederholerquoten (siehe anliegende Übersichten zu den Gender Pilotprojekten). Ergebnisse liegen noch nicht vor.

Im Wissenschaftsbereich wird Gender-Budgeting durch entsprechende quantitative Zielsetzungen und konkrete Vereinbarungen mit den Hochschulen und Instituten in den Kontrakten, die die Grundlage für die Mittelzuweisungen bzw. Zuwendungen sind, verfolgt. Darüber hinaus werden systematisch Sondermittel, wie z. B. das Programm zur Verbesserung von Lehre und Studium oder der Hochschulpakt, genutzt, um die Hochschulen zu verpflichten, einen Teil der Mittel für Maßnahmen zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zur Beseitigung bestehender Nachteile einzusetzen und darüber Bericht zu erstatten (siehe auch anliegendes Papier zum Gender-Budgeting im Wissenschaftsbereich).

Im Rahmen der Haushaltsaufstellung wurden zur Unterstützung der Datenlage im Rahmen des Gender-Budgetings Verhältniszahlen dargestellt (Anzahl der Schüler/-innen, Lehrer/-innen und Absolventen/-innen bezogen auf die jeweiligen Schularten im Vergleich Bremen und Bund, Studienanfänger/-innen, Studierende, Hochschulabsolventen/-innen, Promotionen, Professuren). Diese Tabellen gehen in den Produkthaushalt ein.

Da beim Senator für Inneres und Sport – Bereich Inneres – aufgrund der besonderen Strukturen des Ressorts der Haushalt durch hoheitsbedingte Ausgaben mit geringer Steuerungsfähigkeit geprägt ist, bezieht sich die Betrachtung auf die ehrenamtlichen Tätigkeiten in den Freiwilligen Feuerwehren und dem Katastrophenschutz. In einem ersten Schritt wurden die geschlechterspezifischen Anteile analysiert, in einem weiteren werden die Möglichkeiten zur Anpassung der Geschlechteranteile entwickelt.

Im Bereich Sport soll der Mitteleinsatz anhand des geschlechtsspezifischen Anteils der Übungs- und Organisationsleiter im Vergleich zum geschlechtsspezifischen Anteil der Sportvereinsmitglieder bewertet werden.

Im Rahmen des Pilotprojekts „Gender-Budgeting“ beteiligt sich das Wirtschaftsressort mit dem Projekt B.E.G.IN. Die Gründungsinitiative des Landes Bremen existiert als Projekt des Senators für Wirtschaft und Häfen seit 1998 in der derzeit dritten Förderperiode. Zentrale Anlauf- und Koordinierungsstelle ist die B.E.G.IN-Gründungsleitstelle, angesiedelt bei der RKW Bremen GmbH.

In drei Büros in der Bremer Innenstadt, in Bremen-Nord und in Bremerhaven können gründungsinteressierte Frauen und Männer von erfahrenen Beratern/-innen der Gründungsleitstelle kostenlose Hinweise und Einschätzungen rund um das Thema Gründung erhalten. Gemeinsam werden der individuelle Gründungsfahrplan und das Gründungskonzept erarbeitet. Auch nach der Gründung stehen B.E.G.IN und die Berater/-innen der Gründungsleitstelle Jungunternehmer/-innen – auch langfristig – zur Verfügung.

Dem B.E.G.IN-Beratungsteam gehören auch zwei Beraterinnen an. Die Projektleitung hat eine Beraterin. Eine besondere inhaltliche Ausrichtung besteht im Rahmen der „Gründungsfabrik“ auf die Zielgruppen „Gründung aus der Arbeitslosigkeit“, „Gründungen von Frauen“, „Gründungen von Migrantinnen und Migranten“.

In der B.E.G.IN-Gründungsleitstelle findet nicht nur persönliche Beratung und Vernetzung statt, sondern die Gründungsleitstelle fungiert als antragannahmende Stelle für gründungsrelevante Förderprogramme. Darunter fallen z. B. die Beratungsförderprogramme des Landes Bremen, Beratung nach der Gründung mit dem KfW-Gründercoaching und Coaching und Beratung für Gründerinnen und Unternehmerinnen.

Ein wichtiger Aspekt ist die enge Verzahnung mit finanzierenden Institutionen im Land Bremen. Die Berater/-innen der Gründungsleitstelle sorgen mit professioneller Unterstützung dafür, dass Gründer/-innen bankfähige Konzepte selbst bzw. mit Hilfe von weiteren Beratungsprogrammen erstellen. Dies ist ein Alleinstellungsmerkmal.

Es ist wichtig, gerade für Frauen, die im Vergleich zu Männern statistisch gesehen über weniger Eigenkapital verfügen, die erfolgreichen Finanzierungsinstrumente des Landes Bremen (z. B. Starthilfefonds) nutzbar zu machen.

Von 1998 bis 2008 wurden in der B.E.G.IN-Gründungsleitstelle 19 078 Menschen persönlich beraten, davon 6560 Frauen. Aus diesen Anfragen resultierten 25 425 Beratungsgespräche. Somit hat sich über die Jahre hinweg eine hohe Beratungskompetenz und Erfahrung in der Beratung unterschiedlichster Menschen und Zielgruppen – darunter über ein Drittel Frauen – entwickelt. Die B.E.G.IN-Gründungsleitstelle ist somit die Beratungseinrichtung im Land Bremen, die die meisten Frauen berät. Zudem sorgt eine Vielzahl von Frauenberatungsstellen mit einer jeweils spezialisierten Ausrichtung für die Ergänzung des zielgruppenspezifischen Angebots. Daher wurde der B.E.G.IN-Arbeitskreis der Frauenberatungseinrichtungen des Landes Bremen zum Thema „Frauen und Existenzgründung“ eingerichtet und wird durch die Gründungsleitstelle inhaltlich und organisatorisch koordiniert.

Im Ressort des Senators für Justiz und Verfassung ist der Haushalt aufgrund vornehmlich hoheitsbedingter Aufgaben durch eine geringe Steuerungsfähigkeit geprägt. Zur Einführung von Gender-Budgeting hat das Justizressort 2007/2008 zwei Pilotprojekte zur Einbeziehung geschlechterspezifischer Aspekte und Zielsetzungen bei der Förderung durch Zuwendungen ausgewählt. Bei den Projekten handelt es sich zum einen um den Bereich Entlassungsvorbereitung Inhaftierter (Hoppenbank e. V.) und zum anderen – ressortübergreifend – um den Bereich des Täter-Opfer-Ausgleichs (TOA Bremen e. V.).

Der Haushalt des Senators für Umwelt, Bau, Verkehr und Europa ist im Wesentlichen geprägt von Ausgaben für die Unterhaltung, die Erhaltung und den Bau von Infrastrukturen und nur in geringem Maße von Zuwendungen und Projektförderungen. Der gesamte Haushalt wurde bezüglich der Fragestellung der Gender-Budgeting-Fähigkeit geprüft; im Ergebnis kommen nur sehr wenige Positionen grundsätzlich in Betracht. Im Rahmen des Programms „Soziale Stadt“ wurde ein Gender-Budgeting-Pilotprojekt mit elf Einzelprojekten aufgelegt.

Die Haushaltsstruktur der Senatskanzlei bietet keine Ansätze für die Erfassung geschlechterdifferenzierender Kennzahlen. Im Produktgruppencontrolling wird bei den Personalstrukturdaten die Frauenquote erfasst. Die Landeszentrale für politische Bildung wird als Pilotprojekt die Bildungsarbeit für Jugendliche geschlechtersensibel ausrichten.

Der geschlechterdifferenzierte Stellenindex aus dem Projekt des Finanzressorts „Gender-Budgeting im Personalhaushalt der Freien Hansestadt Bremen“ wird seit 2007 in der behördeninternen Beschäftigungsstrukturanalyse als Kennzahl ausgewiesen.

Die Gender-Budgeting-Pilotprojekte erproben zum Teil, wie die jeweiligen Ressorts mit ihren Zuwendungsempfängerinnen und -empfängern zur Vereinbarung von gleichstellungspolitischen Zielsetzungen kommen.

Am 20. April 2009 wurde bei der Senatorin für Finanzen eine Informationsveranstaltung für die Haushälterinnen und Haushälter und Genderbeauftragten durchgeführt, um den Zwischenstand zum Gender-Budgeting in den einzelnen Ressorts zu ermitteln. Der Leitfaden für GB im Zuwendungswesen wurde vorgestellt. Der Leitfaden GB im Zuwendungswesen soll eine Hilfestellung/Handlungshilfe für die Ressorts für die Zuwendungsvergabe sein. Der Senat hat mit Beschluss vom 17. November 2009 dem Leitfaden zur Umsetzung des Gender-Budgetings im Zuwendungswesen (institutionelle Förderungen) zugestimmt und die jeweiligen Ressorts gebeten, unverzüglich – d. h. im Zusammenhang mit der Mittelbewilligung für 2010 – mit der Datenerhebung zu beginnen. Die Verwaltungsvorschriften zur Haushaltsdurchführung wurden entsprechend ergänzt.

Über den jährlichen erstellten Zuwendungsbericht und die im Aufbau befindliche Zuwendungsdatenbank wird es den zuwendungsgebenden Ressorts zukünftig erleichtert, vor Vergabe von Zuwendungen die Prüfungen gezielter durchzuführen. Entsprechend werden dann von Fall zu Fall gezielte Abfragen/Datenerhebungen für die

Förderung entwickelt. Auch wird bei der Antragsprüfung und bei Prüfung des Verwendungsnachweises auf eine erforderliche Bedarfsplanung (auch fallbegleitend) hingewiesen werden. Ob der Leitfaden später auch für die Zuwendungen als Projektförderungen angewandt wird, muss zur gegebenen Zeit entschieden werden. Vertiefte Fortbildungen zum Gender-Budgeting sind zum Teil bereits in den Ressorts durchgeführt worden. Das Finanzressort wird bei Bedarf bei den Fortbildungen Hilfestellung geben.

Im folgenden Abschnitt wird der Stand der einzelnen Ressorts bei der Umsetzung von GB im Zuwendungswesen dargestellt.

Bei der Senatorin für Bildung und Wissenschaft werden die Zuwendungen an die Forschungsinstitute bereits grundsätzlich auf der Basis von Kontrakten vergeben. In diesen Kontrakten sind auch konkrete Ziele zum Gender-Mainstreaming und entsprechende Berichtspflichten über Zielerreichung und die getroffenen Maßnahmen enthalten.

Als Grundlage für die Vergabe von Zuwendungen beim Senator für Inneres und Sport – Bereich Sport – dient ein Kriterienkatalog. Dieser wird derzeit dahingehend überprüft, ob die Integration von Gleichstellungszielen hinreichend berücksichtigt wird und somit auch von den Antragstellern eingefordert werden kann.

Im Bereich der Feuerwehr wird an diesem Thema gearbeitet, eine Konkretisierung steht noch aus. Insbesondere ist beabsichtigt, ein Projekt zur Förderung von Frauen in Freiwilligen Feuerwehren gemeinsam mit dem Landesfeuerwehrverband zu initiieren. Darüber hinaus gibt es weitere Untersuchungen im Bereich der im Katastrophenschutz tätigen Hilfsorganisationen.

Im Ressort des Senators für Justiz und Verfassung wird die Vergabe von Zuwendungen in den beiden Pilotprojekten an Ziele und Kriterien geknüpft, die nach gendersensiblen Gesichtspunkten ausgewählt wurden, um den in Betracht kommenden unterschiedlichen Bedarfen beider Geschlechter Rechnung zu tragen.

Auf der Grundlage der Entwurfsfassung des Leitfadens „Zur Umsetzung von Gender-Budgeting im Zuwendungswesen“ wurden die Fachbereiche der Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales aufgefordert, bei den Anforderungen an die Träger die Aspekte des Gender-Budgetings sowohl bei der Erteilung von Zuwendungsbescheiden als auch in den Sachberichten durch entsprechende geschlechtsspezifische Datenerhebung zu berücksichtigen.

Auf der konzeptionellen Ebene wurde das GB im Zuwendungswesen beim Senator für Wirtschaft und Häfen eingebunden. Konkret wurde in der Neuausrichtung der Innovationspolitik folgende Formulierung vorgenommen:

„Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist als Querschnittsziel auf sämtlichen Ebenen und in allen Bereichen der EU-Strukturfondsförderung verbindlich. In der Phase der Projektauswahl wurden folgende Elemente der Gender-Mainstreaming-Strategie berücksichtigt: Die gleichen Zugangsvoraussetzungen für Frauen und Männer zum Maßnahmenpaket werden sichergestellt. Bei Ausschreibungen wird darauf geachtet, dass beide Geschlechter angesprochen und erreicht werden. Bei der Entwicklung von Produkten/Dienstleistungen können geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigt werden.“

Im Rahmen der Umsetzung der Innovationspolitik wurden darüber hinaus spezielle Angebote für Frauen etabliert. Mit dem Programm innoSteps, das gemeinschaftlich mit dem Ressort der Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales umgesetzt wurde, wurden gezielt Unternehmerinnen angesprochen und hinsichtlich der Nutzung von Fördermitteln (Bund, Land, EU) für ihre einzelbetrieblichen Entwicklungsideen beraten. In diesem Prozess wurde die Prüfung einiger Innovationsprojekte nach der FuE-Richtlinie vorgenommen.

Weitere Angebote speziell für Frauen wurden im Rahmen der Beratungsförderung, der Entwicklung der Kreativwirtschaft sowie mit spezifischen Veranstaltungen gemacht. Aufgrund der hohen kontinuierlichen Nachfrage werden die Wirtschaftsfördergesellschaften diese Aktivitäten im Rahmen der Beleihung durch den Senator für Wirtschaft und Häfen weiterverfolgen.

Im Rahmen der beihilferechtlich zulässigen Förderhöchstintensitäten kann ein Bonus für die Schaffung von Frauenarbeitsplätzen bewilligt werden. Gefördert wird die

Schaffung und Besetzung von zusätzlichen Dauerarbeitsplätzen für Frauen. Die Förderung erfolgt in Höhe eines Festbetrages von 5000 € pro zusätzlichen Dauerarbeitsplatz für Frauen und steht dem Unternehmen bei Besetzung des zusätzlichen Dauerarbeitsplatzes zu.

Für folgende Bereiche wurden beim Senator für Umwelt, Bau, Verkehr und Europa Vorgaben zur Verankerung von Gender-Budgeting bei der Vergabe von Zuwendungen getroffen:

- Gender-Budgeting Freiwilliges Ökologisches Jahr – FÖJ:

Im Zuwendungsbescheid wird der Träger des FÖJ verpflichtet, eine geschlechtsbezogene Statistik der Teilnehmenden zu führen und an den Mittelgeber zu melden, im Abschlussbericht des jeweiligen Umsetzungszeitraumes Aussagen zur genderbezogenen Auswertung aufzunehmen und einer geschlechtsbezogenen Benachteiligung entgegenzuwirken.

- Förderprogramm: Angewandte Umweltforschung – AUF:

Die Identifikation möglicher Genderfragestellungen ist Bestandteil der Projektprüfung und gegebenenfalls der Projektbewilligung.

- Umweltberatung:

Die Bremer Umwelt Beratung e. V. (BUB) dokumentiert im Rahmen der Evaluation von Veranstaltungen die Teilnahme von Frauen und Männern, durchschnittlich nehmen ca. 60 % Männer und 40 % Frauen die Angebote wahr. Insbesondere bei Veranstaltungen zum Thema „Bauen, Wohnen und Energie“ ist es sinnvoll, dass beide (Ehe-)Partner daran teilnehmen. Auch die sogenannten Dämmerschoppen- und Modernisierungstreffs werden verstärkt von Paaren besucht, sodass die unterschiedlichen Blickwinkel und Anforderungen einer möglichen Investition zugrunde gelegt werden können.

Zukünftig wird hier im Zuwendungsbescheid ein entsprechender Passus aufgenommen, der die Berücksichtigung von Genderaspekten, da, wo es möglich und sinnvoll ist, als Nachweis fordert.

- Außerschulische Umweltbildung:

Die Angebote der außerschulischen Umweltbildung richten sich gleichermaßen an Mädchen und Jungen. Zukünftig wird die Vergabe der Basisförderung für stadtteilbezogene Angebote mit der Auflage versehen, eine geschlechtsspezifische Statistik der teilnehmenden Kinder und Jugendlichen zu führen und auf Gleichbehandlung zu achten.

Weitere geeignete Bereiche werden zurzeit geprüft.

Bei der Senatskanzlei ist Gender-Budgeting als Zuwendungsvoraussetzung für die Förderung politischer Jugendbildung festgeschrieben (vergleiche Abschnitt 2). Damit setzt Gender-Budgeting bereits in einem sehr frühen Stadium der politischen Arbeit ein. Durch die obligatorische Abrechnung jeder Maßnahme kann überprüft werden, in welchem Umfang das Ziel erreicht wurde und mit welchen (neuen) Auflagen gegebenenfalls zielgenauere Ergebnisse erreicht werden können.

2.6 Studien- und Gutachtenvergabe mit Genderfragestellung verknüpfen

Ziel: Berücksichtigung der Geschlechterperspektive bei der Analyse von Sachverhalten

Die Ressorts, die Gutachten vergeben, lassen Genderkriterien noch nicht durchgängig in die Auftragserteilung einfließen. Dies hat teure und überflüssige Nacharbeit zur Folge, wenn z. B. Daten nicht geschlechtsspezifisch erhoben und/oder ausgewertet werden oder Sachverhalte analysiert werden, ohne die Genderrelevanz herauszuarbeiten. Auch bei der Beauftragung von Personalvermittlungsagenturen wurde bisher kaum explizit in die Beauftragung mit aufgenommen, dass sowohl geeignete Kandidatinnen als auch Kandidaten zu suchen sind. Eine entsprechende Verwaltungsvorschrift ist inzwischen erlassen.

Im Rahmen der Vergabe von Evaluationsvorhaben aus Schulforschungsmitteln bei der Senatorin für Bildung und Wissenschaft findet die Geschlechterperspektive (z. B. Unterschiede in der Betroffenheit und in den Auswirkungen) bereits Berücksichtigung.

Das Ressort der Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales hat eine detaillierte Aufstellung über geschlechtsspezifische Arbeitsdaten erhoben, aus der hervorgeht, in welchen Arbeitsbereichen bereits die geschlechtsspezifische Datenerfassung in die Arbeit einbezogen wird. Dabei wurde festgestellt, dass nahezu flächendeckend eine gute geschlechtsspezifische Datenlage in den einzelnen Fachbereichen vorliegt. Mit dieser Datenbasis wurde eine entscheidende Grundlage zur flächendeckenden Implementierung von Gender-Mainstreaming aufgebaut (siehe auch 8.).

Gleichzeitig sind im Berichtszeitraum jedoch Gutachten beauftragt worden, die Genderfragestellungen in den Mittelpunkt stellten. Das Wirtschaftsressort beispielsweise hat im Berichtszeitraum eine Fallstudie „Externe Analyse und Beratung zur Ziel-2-Umsetzung im Lande Bremen unter dem Fokus Gender-Mainstreaming“ vom G/I/S/A, Gender-Institut Sachsen-Anhalt und vom Gender Büro Berlin erstellen lassen. Ziel der Studie war es, anhand von acht Fallanalysen die Analyse der Umsetzung von Gender-Mainstreaming im bremischen Ziel-2-Programm für die Projektebene – und damit für die Wirkungsebene – vertieft zu ermitteln. Die Fallanalysen sollten dazu dienen (potenzielle), geschlechtsspezifische Wirkungen an Hand exemplarischer Beispiele zu überprüfen und zu bewerten. Dabei ging es vor allem um das Aufzeigen von Wirkungen bzw. Wirkungsketten hinsichtlich intendierter und nicht intendierter sowie unmittelbarer und mittelbarer Gleichstellungsziele bezogen auf EU-Vorgaben. Folgende Fallanalysen wurden bearbeitet:

1. BRUT,
2. Frauen in Arbeit und Wirtschaft e. V.,
3. eEntertainment und eCulture Initiative Bremen,
4. Digital Aircraft Center,
5. Fit4Service,
6. Design GmbH,
7. Familienzentrum Mobilie,
8. Konrad-Adenauer-Platz.

Die abschließenden Workshops zur Studie hatten im Gesamtverlauf des Auftrags den Zweck, den Wissenstransfer, die Beratung und die Rückkoppelung mit den Akteurinnen und Akteure sicherzustellen. Die Auswertung ergab, dass die Teilnehmenden es wichtig und anregend fanden, konkrete Informationen zu Gender-Mainstreaming und über Genderaspekte in den jeweiligen Projektbereichen zu erhalten.

Außerdem wurde der Austausch der Projekte untereinander als sehr positiv empfunden. Diese positive Resonanz auf den Workshop hat gezeigt, dass ein fachbezogenes Vorgehen wesentlich zum besseren Verständnis von Gender als Konzept und Gleichstellung als Ziel beiträgt, und Gender-Mainstreaming auf dieser Grundlage als Beitrag zur Qualitätsverbesserung verstanden wird.

Bei der Genehmigung von wissenschaftlichen Untersuchungen durch die Senatorin für Bildung und Wissenschaft gilt Artikel 5 Absatz 3 Satz 1 Grundgesetz, der besagt, dass Kunst, Wissenschaft, Forschung und Lehre frei sind. Unter Berufung auf die Forschungsfreiheit können bei der Genehmigung keine Auflagen gemacht werden zur Berücksichtigung der Geschlechterperspektive bei der Analyse von Sachverhalten.

In der Mehrzahl der Studien ist jedoch zu verzeichnen, dass die Universitäten von sich aus schon eine geschlechterspezifische Abfrage (w/m) einbauen. Von den 2008 und 2009 genehmigten Untersuchungen beschäftigt sich lediglich eine (von rund 40 Forschungsvorhaben) explizit mit dem Genderthema („Männer in der Grundschule – eine qualitative Untersuchung zu Berufsbiografien, -einstellungen und Alltagserfahrungen von Pädagogen aus Genderperspektive“, durchgeführt von einer Lehramtsstudentin der Universität Bremen).

2.7 Vervollständigung geschlechtsspezifischer Datenerfassung

Ziel: Identifizierung von Handlungsfeldern und Messbarkeit der Fortschritte bei der Umsetzung der Gender-Mainstreaming-Strategie

Während im 2. Fortschrittsbericht 2006 noch darauf hingewiesen wurde, dass die geschlechtsspezifische Datenerfassung noch erhebliche Defizite aufweise, hat sich die Situation im jetzigen Berichtszeitraum deutlich verbessert.

In allen Ressorts gehört mittlerweile die Erhebung geschlechtsspezifischer Daten zur Routine. Auch das Statistische Landesamt, das ja viele Ressorts mit Daten beliefert, erhebt diese fast flächendeckend in geschlechtsspezifischer Form. Alle Statistiken und Datenerhebungen zu den Beschäftigten der Behörden und Ämter erfolgen differenziert nach Geschlechtern.

Im Folgenden finden sich einzelne Beispiele aus den senatorischen Behörden, die diesen Fortschritt zeigen:

- Senatorin für Bildung und Wissenschaft:

Alle schülerbezogenen Statistiken sind regelmäßig geschlechterbezogen aufgebaut, Gleiches gilt für personenbezogene Lehrpersonalstatistiken. Eine umfassende Kennzahlenübersicht zu den Geschlechterdifferenzen an bremischen öffentlichen Schulen wird bis zum Ende des Jahres 2009 erstellt und der Genderbeauftragten des Bildungsressorts vorgelegt. Das Bremische Hochschulgesetz (BremHG) bestimmt, dass die Hochschulen zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben und zur Abbildung ihrer Leistungen Daten zu erheben, aufzubereiten und zu analysieren haben und dass die Aufarbeitung und Analyse der erhobenen Daten auch geschlechterdifferenziert erfolgen soll.

- Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales:

Das Ressort hat gemäß der Aufforderung der ZGF an alle Ressorts eine detaillierte Aufstellung über geschlechtsspezifische Arbeitsdaten erhoben, aus der hervorgeht in welchen Arbeitsbereichen bereits die geschlechtsspezifische Datenerfassung in die Arbeit einbezogen wird. Dabei wurde festgestellt, dass nahezu flächendeckend eine gute geschlechtsspezifische Datenlage in den einzelnen Fachbereichen vorliegt. Mit dieser Datenbasis wurde eine entscheidende Grundlage zur flächendeckenden Implementierung von Gender-Mainstreaming geschaffen.

- Senator für Wirtschaft und Häfen:

Im Zuge der Förderprogramme EFRE (Europäischer Fonds für regionale Entwicklung), GA (Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“) und Ziel-2 wird die Anzahl der geschaffenen und gesicherten Arbeitsplätze geschlechterdifferenziert erhoben. Gleiches gilt für die Zahl der Teilnehmenden von in diesem Rahmen stattfindenden Fortbildungsmaßnahmen. Kontextindikatoren werden, soweit möglich, geschlechtsdifferenziert ausgewiesen.

Bei den Förderprojekten, die im Rahmen der einzelbetrieblichen Förderung über die FuE-Richtlinie bewilligt werden, erfolgt ebenfalls eine geschlechterdifferenzierte Erhebung der geschaffenen und gesicherten Arbeitsplätze. Ferner werden die Beratungs- und Gründungsfälle der Bremer Existenzgründungsinitiative B.E.G.IN geschlechterdifferenziert erfasst. Damit erfolgt die Erledigung von Regelaufgaben, die fachliche Betrachtung von Sachverhalten, die Entwicklung von Strategien und die Projektarbeit jeweils in geeigneten Einzelfällen unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte.

- Senator für Justiz und Verfassung:

Bei den oben zu 2.5 genannten Pilotprojekten wurden die bereits bestehenden Statistiken um genderrelevante Daten erweitert, um eine geschlechterdifferenzierte Ausgabentransparenz zu ermöglichen. Die Strategien für das weitere Vorgehen stehen in Abhängigkeit von Bestandsaufnahme und Analyse. Nach Auswertung der Daten wird die Genderbeauftragte messbare Teilziele zur Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Entlassungsvorbereitung und im TOA-Verfahren definieren und mit den betreffenden Vereinen abstimmen.

2.8 Wissensvernetzung durch geeignete Kommunikations- und Informationsstrukturen innerhalb der Senatsverwaltungen

Im Arbeitskreis der Genderbeauftragten werden Genderfragestellungen ressortübergreifend diskutiert, Projekterfahrungen dargelegt und Lösungsansätze transparent gemacht.

Während es im bremischen Intranet der Behörden einen zentralen Ordner für Gender-Mainstreaming gibt, der zurzeit bei der Senatorin für Finanzen gepflegt wird, haben die einzelnen Ressorts den Kommunikationsfluss sehr unterschiedlich. Begleitend zum Implementierungsprozess von Gender-Mainstreaming bei der Senatorin für

Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales wurde beispielsweise im März 2005 eine Arbeitsgruppe eingerichtet, an der alle Verantwortlichen für die Pilotprojekte und die Frauenbeauftragte des Ressorts teilnahmen. Der Gender-Mainstreaming-Arbeitskreis war aber auch offen für alle Interessierten im Ressort. Der Arbeitskreis tagte bis Ende Herbst 2007 regelmäßig alle zwei Monate. Im Rahmen dieser Arbeitsgruppe fand ein reger Austausch von Genderfragen statt, und der Arbeitskreis diente als wichtige Informationsquelle für die Pilotprojektverantwortlichen. Mit Wirkung vom Mai 2008 wurde die Aufgabe des Gender Beauftragten entsprechend des Beschlusses des Staatsräte-jour-Fixe vom 31. Januar 2008 beim Abteilungsleiter der Abteilung 1 angesiedelt. Die Tagungen des AK wurden aufgrund von organisatorischen Veränderungen, aus Ressourcengründen und insbesondere, weil inzwischen davon ausgegangen werden darf, dass Gender-Mainstreaming bei der SAFGJS weitgehend verankert ist, nicht wieder aufgenommen.

Bei der Senatorin für Bildung und Wissenschaft wird die Einrichtung einer ressort-internen Kontaktgruppe zur Koordination von und zum Austausch über geplante und laufende Umsetzungsaktivitäten derzeit geprüft – die meisten Ressorts halten eine solche zusätzliche Arbeitsgruppe jedoch für entbehrlich.

Beim Senator für Umwelt, Bau, Verkehr und Europa erfolgt die Information des Hauses über Genderaktivitäten und -fragen entsprechend der Top-down-Strategie des Senats monatlich in der Hauskonferenz der Fachbereichs- und Abteilungsleitenden so-wie durch zielgruppenspezifische Informationen per Mail (Intranet). Dieses Vorgehen kann als Anregung für alle Ressorts dienen.

Im Wirtschaftsressort konzentriert sich die Umsetzung von Gender-Mainstreaming auf bestimmte Programmbereiche. Hier ist in den vergangenen Jahren Genderwissen aufgebaut worden, das durch gezielte Nutzung überregionaler Kongressangebote weiter ausgebaut wird.

Gegenüber dem in den Vorjahren diskutierten Aufbau von dezentralen ressortinternen elektronischen Genderinformationsordnern im Intranet wird inzwischen empfohlen, den zentralen bremsischen Ordner zu Genderbelangen im Intranet (Infosys.intra) beizubehalten, um Doppelungen zu vermeiden und die Pflege zu gewährleisten. Außerdem stehen insbesondere beim Genderkompetenzzentrum der Bundesregierung vielfältige tagesaktuell gepflegte Informationen bereit.

3 Resümee und Empfehlungen

Im Berichtszeitraum sind deutliche Fortschritte in der Umsetzung von Gender-Mainstreaming erzielt worden. Folgende Aspekte verdienen besondere Erwähnung:

- Die zielgerichteten Fortbildungen in allen Ressorts haben dazu beigetragen, dass die Umsetzung von Gender-Mainstreaming bei vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mittlerweile zur Routine im fachlichen Handeln geworden ist. Diese Genderkompetenz bildet die Voraussetzung dafür, das Verfahren weiter zu verstetigen.
- Dieser Prozess wurde durch die Einführung der Genderprüfung von Senatsvorlagen weiter verstärkt.
- Ebenso wird im Berichtszeitraum eine deutliche Verbesserung der geschlechtsspezifischen Datenerhebung deutlich.

Gleichzeitig gibt es große Unterschiede im Umsetzungsstand in den einzelnen Ressorts. Es gibt viele Beispiele guter Praxis, in manchen Bereichen jedoch weiterhin Handlungsbedarf, um zu einer regelhaften Umsetzung zu kommen.

Auf der Grundlage der Ergebnisse und Erfahrungen im Berichtszeitraum und unter Berücksichtigung der Erfahrungen auf Bundes- und Länderebene sollen in den Ressorts zur weiteren Verstetigung des GM zukünftig folgende Schritte umgesetzt werden:

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. 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.