

<b>Mitteilung Nr. MIT- StVV – AF 34/2020</b>		
zur Anfrage nach § 38 GStVV der Stadtverordneten der Fraktion vom <b>Thema:</b>	<b>AF- 34/2020</b> <b>Doris Hoch</b> <b>DIE GRÜNEN PP</b> <b>28.08.2020</b> <b>Gender-Mainstreaming im Magistrat</b>	
Beratung in öffentlicher Sitzung:	<b>Ja</b>	Anzahl Anlagen: 0

### I. Die Anfrage lautet:

Der Magistrat hat im Jahr 2003 beschlossen, sein Handeln an dem Prinzip des Gender Mainstreaming auszurichten. Die Dezernate wurden aufgefordert, gleichstellungsrelevante Aspekte in den jeweiligen Politik- und Tätigkeitsfelder sowie in ihr praktisches Verwaltungshandeln einzubeziehen und die Mitarbeiter\*innen entsprechend fortzubilden. Zudem wurden die Dezernate aufgefordert, zur Feststellung von Handlungsbedarfen sowie zur Beurteilung von Entwicklungen und Erfolgen bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming geschlechterdifferenzierte Statistiken und Datenerhebungen zu erstellen und auszuwerten.

Auf Landesebene gibt es seit 2002 *Fortschrittsberichte zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Verwaltung*, die den gegenwärtigen Stand feststellen, Handlungsempfehlungen geben und alle vier Jahre vorgelegt werden. Zurecht stellt der 4. Fortschrittsbericht fest, Gender Mainstreaming stelle „ein wirksames gleichstellungspolitisches Steuerungsinstrument dar, das auf eine geschlechterkompetente Vorgehensweise bei allen fachlichen Entscheidungsprozessen und Verwaltungsaufgaben“ ziele (4. *Fortschrittsbericht zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Bremischen Verwaltung*, November 2013, S. 3). Über Bremerhaven ist in diesen Berichten nicht viel zu erfahren und ein vergleichbares Berichtsmittel gibt es auf kommunaler Ebene für den Magistrat nicht.

Während die erforderliche Datenerhebung zum Gender Mainstreaming inzwischen implementiert ist, erwecken Verwaltungsvorlagen mitunter den Eindruck, dass es bei der Reflexion genderrelevanter Aspekte noch Unklarheit gibt. Insofern sprechen sowohl die aktuelle Informationslage in Bremerhaven als auch das bisherige Verwaltungshandeln dafür, dass hinsichtlich der Umsetzung von Gender Mainstreaming im Magistrat noch erheblicher Nachholbedarf besteht.

Daher fragen wir den Magistrat:

1. Wie wird in den einzelnen Dezernatsbereichen der Beschluss des Magistrats vom 14.05.2003 bezüglich der Handlungsweise nach dem Prinzip des Gender Mainstreaming umgesetzt und welche Erfolge wurden jeweils erzielt? (Antwort bitte differenziert für die einzelnen Dezernate)

2. Wer nimmt in den einzelnen Dezernaten die Aufgabe der Gender-Beauftragten wahr? Wie ist deren Arbeit mit den für die Umsetzung des Gender Mainstreamings verantwortlichen Dezernent\*innen koordiniert (regelmäßige Berichte, Lagebesprechungen, Evaluationen etc.)?
3. Welche Zielvereinbarungen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming gibt es zurzeit im Magistrat (Bitte aufgeschlüsselt nach den einzelnen Dezernaten)?
4. Welche und wie viele Fortbildungsveranstaltungen zum Thema Gender Mainstreaming fanden in den letzten vier Jahren statt?
  - a) Wie viele Personen nahmen an diesen Fortbildungsveranstaltungen teil (differenziert nach geschlechtlicher Zuordnung)?
  - b) Wie viele von den Teilnehmer\*innen waren Führungskräfte?
  - c) Wie verteilten sich die Teilnehmer\*innen auf die einzelnen Dezernate?
5. Welche Maßnahmen/Projekte nach den Kriterien des Gender Mainstreaming (abgesehen von Fortbildungsmaßnahmen) gab es in den letzten vier Jahren in den einzelnen Dezernaten? Und zu welchen Ergebnissen haben diese geführt?
6. Welche weiteren Implementierungen von Gender Mainstreaming sind bis zum Jahr 2023 geplant und welche Schwerpunkte will der Magistrat hier setzen?
7. Was plant der Magistrat, um über die Umsetzung von Gender Mainstreaming Aktivitäten in seinen Verwaltungsbereichen zu informieren (vgl. die *Fortschrittsberichte zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Bremischen Verwaltung*)?
  - a) Wie ist diese Berichterstattung konzipiert und ab wann wird es sie geben?

**II. Der Magistrat hat am xx.11.2020 beschlossen, die obige Anfrage wie folgt zu beantworten:**

Antwort zu 1. und 5.:

Wegen des engen Sachzusammenhangs werden die Fragen 1. und 5. zusammen, wie gewünscht nach Dezernaten differenziert, beantwortet.

**Dezernat I**

- Genderkompetenz ist seit Beginn der Grundlagenschulungen für Führungskräfte (2015) im Rahmen des Personalentwicklungskonzeptes ein festes Modul.
- Gender- und Diversity-Kompetenz ist seit 2015 fester Bestandteil der Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten.
- 2015 ist der Magistrat der Charta der Vielfalt beigetreten, seither nimmt die Ausbildungsabteilung des Personalamtes mit verschiedenen Projekten am jährlichen Diversity-Day teil.
- Belange von schwerbehinderten Menschen werden in der Inklusionsvereinbarung gebündelt, letzte Fassung aus 2020.
- Überarbeitung der Ausschreibungsrichtlinien in 2020, mit besonderem Augenmerk auf geschlechtergerechte Sprache bei Ausschreibungen und Förderung von langjährig Beschäftigten in unteren Entgeltgruppen (überwiegend Frauen).
- im Rahmen der Personalentwicklung erarbeitet das Personalamt aktuell zusammen mit der Mitbestimmung ein Konzept zur Qualifizierung von Mitarbeitenden des mittleren Dienstes (überwiegend Frauen) um diesem Personenkreis Entwicklungsperspektiven zu eröffnen.
- Bei zentralen Beschäftigtenbefragungen wird darauf geachtet, dass die Ergebnisse der Befragungen genderspezifisch abgebildet werden. Aus der bestehenden Datenlage können die jeweiligen Organisationseinheiten gegebenenfalls erforderliche geschlechterbezogene

Handlungsweisen ableiten.

- Der Magistrat wird in Zukunft darauf achten, dass sich solche Befragungen nicht nur auf Männer oder Frauen beziehen, sondern auch die dritte Geschlechtsform entsprechend berücksichtigen.
- Im Bewerbungsverfahren der Ortschaftsbehörde Bremerhaven (OPB) wird die Geschlechterunterteilung weiblich/männlich/divers vorgenommen. Im Einstellungsauswahlverfahren, Segment Sport, werden die Geschlechter nach männlich und weiblich unterteilt und die Leistungen geschlechterspezifisch eingestuft/bewertet.
- Die Schießausbildung bei der OPB und der halbjährliche Nachweis „Schießen“ sind für alle Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten gleich. Nach absolvierter Prüfung werden unterschiedliche Mindestanforderungen für das Schießtraining berücksichtigt.
- Der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei der OPB stieg im Vergleich zu 2005 (13,5 Prozent) auf 27,5 Prozent aktuell.
- Die Feuerwehr Bremerhaven hat im Jahr 2015 das Verfahren der „Physischen Eignungsfeststellung“ (Sporttest) gendergerecht umgestellt. Als Grundlage hierfür dient das durch die Deutsche Sporthochschule Köln ausgearbeitete Testverfahren, das sowohl berufspraxisbezogene als auch gendergerechte Aspekte in den Testaufgaben vereinheitlicht.
- Die Feuerwehr Bremerhaven verfügt seit 2011 über einen eigenen Frauenförderplan. In den letzten Jahren konnten Frauen in allen Laufbahngruppen eingestellt werden.
- Darüber hinaus werden bei notwendigen Umbaumaßnahmen der Zentralen Feuerwache stets genderspezifische Aspekte betrachtet und, sofern möglich, berücksichtigt.
- Im Bereich der kommunalen Arbeitsmarktpolitik werden die Prinzipien des Gender Mainstreaming angewandt und gemäß Magistratsbeschluss umgesetzt. Dies betrifft sowohl die durch das Amt geförderte und umgesetzte Projekte wie auch die Verwaltung selbst. In den Projekten wird in der Regel eine Teilnehmerinnenquote von mindestens 50% angestrebt. Einige der Projekte sind explizit für weibliche Teilnehmerinnen konzipiert. Relevante Daten werden im Bereich der Rechtskreise SGB II und SGB III immer geschlechtergetrennt erhoben. Das gleiche gilt für die Jugendberufsagentur. Das Amt für kommunale Arbeitsmarktpolitik nimmt an verschiedenen themenbezogenen Arbeitskreisen teil (z.B. Netzwerk Chancen für Alleinerziehende, Arbeitskreis berufliche Perspektiven von Frauen).
- Das Amt für kommunale Arbeitsmarktpolitik war an vielfältigen Projekten zur Thematik beteiligt bzw. hat solche gefördert, in Kooperation durchgeführt oder begleitet, z.B. Geschlechtersensible Berufsorientierung (z.B. Girl's day); Begleitung vor allem durch die Jugendberufsagentur; EMMA – Projekt für Mütter mit Migrationshintergrund; BIWAQ – Gemeinsam leben und arbeiten in Wulsdorf; Frau, Schule und Beruf; ZiB - Frauenberatungsstelle. Alle Programme und Projekte konnten auch unter Berücksichtigung von Genderaspekten erfolgreich durchgeführt werden.
- Das Standesamt erhebt zahlreiche Daten und Auswertungen (u. a. auch geschlechtsdifferenziert) und leitet diese an diverse andere Stellen/Behörden aufgrund gesetzlicher Vorgaben (z. B. für die Bevölkerungsstatistik) weiter. Die Vornamensstatistik wird auf der Internetseite des Standesamtes (die 10 am häufigsten beurkundeten Vornamen für Mädchen und Jungen des Vorjahres) veröffentlicht.
- Für den Jahresbericht des Magistrats meldet das Standesamt die Zahl der vorgenommenen Eheschließungen und bis 2017 der Lebenspartnerschaften. Bei den Eheschließungen werden auch die gleichgeschlechtlichen Ehen (bis 2017 die Lebenspartnerschaften) mit Geschlechtsangaben (beide Ehegatten männlich/beide Ehegatten weiblich) gemeldet. Aus dem Bereich der Geburten werden die häufigsten Vornamen (Rangfolge 1 bis 3) der Erstbeurkundungen für die Mädchen bzw. Jungen übersandt.

## **Dezernat II**

- Gleichstellungsrelevante Aspekte fließen in praktisches Verwaltungshandeln ein, sofern dies möglich ist.
- Die Datenerhebung wird gemäß den Abfragekriterien erfüllt. Pilotprojekte gibt es im Dezernat II nicht.
- Seit 2017 werden im jährlichen Beteiligungsbericht Veränderungen sowie die Zusammensetzung der Geschäftsführungen, Aufsichtsgremien und den Beschäftigten nach Ge-

schlecht dargestellt. Direkte Erfolge sind nicht ableitbar.

#### **Dezernat VI**

- Im Dez. VI sowie dem Dez. II zugeordneten Stadtplanungsamt wird Gender Mainstreaming als Auftrag an die Führungsebene und ebenfalls an alle Beschäftigten verstanden, geschlechterspezifische Interessen und Lebenssituationen von vornherein zu berücksichtigen in der Struktur und Gestaltung von Prozessen und Arbeitsabläufen, in den Ergebnissen, in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit.
- Es wird Wert gelegt auf eine gendergerechte Planung und Durchführung fachspezifischer Unterweisungen und Fortbildungen.
- Das Prinzip Gender Mainstreaming wird im Dez. VI und Dez. II (Stadtplanungsamt) standardmäßig bei allen Bauleitplanverfahren (Bebauungsplan-/Flächennutzungsplanverfahren), bei Projekten der einzelnen Städtebauförderungsprogramme, bei verkehrsplanerischen Maßnahmen (z. B. öffentlicher Personennahverkehr und Schienenpersonennahverkehr) sowie bei dem Bau und der Erhaltung von Straßen, Wegen, Plätzen und Brücken durchgeführt. Des Weiteren werden im Rahmen der Beteiligungsverfahren bei sämtlichen Projekten die Belange der Bürgerinnen und Bürger berücksichtigt.

#### **Dezernat VII**

- Grundsätzlich achtet das Gartenbauamt darauf, dass bei allen Beteiligungsaktionen und Planungsworkshops, die im Rahmen von Spielraumgestaltungen mit Kindern und Jugendlichen stattfinden, den Genderaspekt zu beachten. Konkret wird z.B. bei den Zusammenstellungen von Arbeitsgruppen darauf geachtet, dass im gleichen Maße an die spezifischen Bedürfnisse aller Geschlechter gelangt wird. Es werden gemixte Gruppen, aber auch differenzierte Gruppen (z.B. reine Jungengruppen oder Mädchengruppen) zusammengestellt, um so Vergleiche ziehen können und dann ausgewogen den Entscheidungsprozess zu initiieren.
- Vom Planungsansatz sind die Planer gewohnt und geschult, die unterschiedlichen (auch genderspezifischen) Bedürfnisse zu berücksichtigen und so der breiten Gruppe von Nutzenden ein ausgewogenes Angebot machen zu können. Darüber hinaus sorgt auch schon der inklusive Planungsansatz dafür.

#### **Dezernat X**

- Die für den Sportbereich maßgebliche Rechtsgrundlage, die „Richtlinie zur Sportförderung in Bremerhaven“, wird derzeit grundlegend überarbeitet mit dem Anspruch, dem Prinzip des Gender Mainstreaming sprachlich vollständig gerecht zu werden.
- Sportstatistische Daten werden grundsätzlich in der Form erhoben, dass eine nach Geschlechtern differenzierte Darstellung erfolgt.
- Für die jährliche Sportlerehrung des Magistrats wird gleichfalls nach Geschlechtern differenziert die Anzahl der jeweils erfolgreichen Sportlerinnen und Sportler sowie der Funktionärinnen und Funktionäre in den Beschlussvorlagen dargestellt.

Zudem hat die Stadtverordnetenversammlung hat am 03.12.2020 eine gendergerechte Fassung der Stadtverfassung beschlossen.

#### Antwort zu 2.:

Es wird insbesondere von zentraler Stelle darauf geachtet, die Organisationseinheiten, Wirtschaftsbetriebe und Anstalten des öffentlichen Rechts für das Thema des Gender Mainstreaming zu sensibilisieren. So werden beispielsweise Ratgeber und Hilfestellungen im Intranet des Magistrats zur Verfügung gestellt, die das geschlechtergerechte Formulieren erleichtern. Aufgrund der Einführung der dritten Geschlechtsform („divers“) bleibt es allerdings weiterhin eine große Herausforderung eine gendergerechte Sprache zu verwenden, die alle Geschlechter einbezieht. Diesbezüglich bleibt es abzuwarten, ob zukünftig eine anerkannte, in Wort und Schrift ausdrückbare Variante zur angemessenen Einbeziehung aller Geschlechter festgelegt wird. Der Magistrat steht hierzu im engen Austausch mit dem Senator für Finanzen,

der aktuell eine Arbeitshilfe zur Nutzung gendersensibler Sprache in der bremischen Verwaltung erarbeitet, die anschließend auch den Beschäftigten des Magistrats zur Verfügung gestellt werden soll.

Darüber hinaus wird von zentraler Seite regelmäßig auf die Genderprüfung in Vorlagen verwiesen. Danach sind neben anderen Aspekten diese Vorlagen auch daraufhin zu prüfen, was das Vorhaben für Frauen und Männer jeweils bedeutet und wie mit geschlechterspezifischen Folgen umzugehen ist. Hierzu gibt es eine Anleitung „Genderprüfung kurz und knapp“ der ZGF, die im Intranet des Magistrats hinterlegt ist und die mit fünf einfachen Fragen die Vorlagenerstellerinnen und -ersteller bei der Genderprüfung unterstützt und damit den Gedanken der Gleichstellung der Geschlechter in den Vordergrund rückt.

Der Magistrat hat keine Gender-Beauftragten für einzelne Dezernate benannt.

#### Antwort zu 3.:

Konkrete Zielvereinbarungen werden im Magistrat nicht zu der Thematik abgeschlossen.

#### Antwort zu 4.:

Seit 2017 fanden insgesamt neun Veranstaltungen zum Thema „Gender Mainstreaming“, davon acht als Modul im Rahmen der Grundlagenschulungen für Führungskräfte und eine interne Fortbildung statt. Von zwei weiteren Veranstaltungen zum Thema „Diversity/Vielfalt in der Arbeitswelt“, bei denen Gender Mainstreaming ein Teilaspekt ist, musste 2019 eine wegen geringen Interesses abgesagt werden, eine weitere wurde 2020 durchgeführt.

- a) An den Veranstaltungen nahmen insgesamt 110 Personen teil (65 weiblich, 45 männlich).
- b) Bis auf sieben Personen waren alle anderen Teilnehmenden Führungskräfte oder angehende Führungskräfte.
- c) Die Verteilung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf die einzelnen Dezernate gestaltete sich wie folgt:
  - Dezernat I: 14
  - Dezernat II: 1
  - Dezernat III: 19
  - Dezernat IV: 12
  - Dezernat V: 28
  - Dezernat VI: 17
  - Dezernat VIII: 1
  - Dezernat IX: 1
  - Anstalt ö. R./Wirtschaftsbetriebe: 12
  - Jobcenter: 2
  - Personalrat: 3

#### Antwort zu 6.:

Mit der Verabschiedung des Frauenförderplans 2019 – 2023 hat der Magistrat am 02.10.2019 einen weiteren wesentlichen Handlungsrahmen auch für den Gender Mainstreaming-Prozess gesetzt. Zu Handlungsfeldern wie Stellenbesetzungsverfahren, Ausbildung, Fort- und Weiterbildung etc. sind maßgebliche Vereinbarungen mit den Frauenbeauftragten geschlossen worden, die – unter Verzicht auf besondere Schwerpunktsetzungen – zur Umsetzung anstehen bzw. bereits initiiert wurden.

Weitere Implementierungen ergeben sich dadurch, dass gelegentlich im laufenden Verwaltungshandeln Defizite oder Handlungsnotwendigkeiten hinsichtlich des Gender Mainstreaming identifiziert werden. Für den Magistrat ist es selbstverständlich, den Prozess nachzusteuern oder aktuellen Gegebenheiten anzupassen; die Auseinandersetzung mit geschlechtergerechter Sprache ist hierfür ein Beispiel.

Antwort zu 7.:

Der Magistrat hat sich noch nicht mit einer konkreten Berichterstattung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming-Aktivitäten befasst. Die beispielhaft aufgeführten Bremer Berichterstattung wird ebenso mit Interesse verfolgt wie vergleichbare Veröffentlichungen anderer Kommunen. Gleichzeitig kann festgestellt werden, dass viele Kommunen auf eine derartige Berichterstattung verzichten, weil es in das praktische Verwaltungshandeln regelmäßig einfließt und daher keiner gesonderten Darlegung bedarf.

Grantz  
Oberbürgermeister