

Bremerhaven,

<b>Mitteilung Nr. MIT-AF 34/2021</b>		
zur Anfrage Nr. nach § 38 GOSTVV des Stadtverordneten der Fraktion vom <b>Thema:</b>	AF 34/2021 Doris Hoch u. Julia Stephan-Titze Grüne PP 16.09.2021 <b>Umsetzung des Gender Mainstreaming in der Bremerhavener Verwaltung</b>	
Beratung in öffentlicher Sitzung:	<b>Ja</b>	Anzahl Anlagen:

### I. Die Anfrage lautet:

Gender Mainstreaming ist ein zentrales Instrument zur Gleichstellung der Geschlechter und damit für mehr Gerechtigkeit in unserer Gesellschaft. Entscheidend ist dabei die Bewertung von Maßnahmen und Entscheidungen, ob bzw. inwiefern sie in ihren Auswirkungen eine Gleichstellung befördern oder eben bestehende Ungleichheiten verfestigen. Wie inzwischen wohl fast jede öffentliche Verwaltung hat auch der Magistrat Gender Mainstreaming als handlungsleitendes Kriterium für sein tägliche Arbeit angenommen.

Da Gender Mainstreaming Arbeitsroutinen in Frage stellt und solche Veränderungen immer auch Herausforderungen und Anstrengungen bedeuten, ist eine kontinuierlich Evaluation notwendiger Bestandteil dieser Strategie. Aus diesem Grund legt der Magistrat Berichte über die Verstetigung der Strategie des Gender Mainstreaming (zuletzt im Juni 2021) vor. Zudem hat die Fraktion DIE GRÜNEN PP im Herbst 2020 in der Stadtverordnetenversammlung nach dem Stand der Umsetzung dieses Instruments gefragt. Die detaillierte Beantwortung bedarf in einigen Punkten allerdings noch einer weiteren Klärung. Außerdem ergibt sich aus den unterschiedlichen Rückmeldungen die Frage, inwieweit es eine Systematik bei der Implementierung des Gender Mainstreaming im Magistrats gibt.

Deshalb fragen wir den Magistrat:

1. Auf die oben genannte Anfrage antwortete das Dezernat II, gleichstellungsrelevante Aspekte würden in praktisches Verwaltungshandeln einfließen „sofern dies möglich ist“. Gender Mainstreaming heißt, Geschlechteraspekte in alle Bereiche des Verwaltungshandelns nachhaltig zu integrieren. Wo ist dies nach Auffassung des Dezernats II nicht möglich und wie begründet das Dezernat diese Auffassung?
2. Auf die oben genannte Anfrage antwortete das Dezernat VI, Gender Mainstreaming werde „standardmäßig durchgeführt“. Was bedeutet diese allgemeine Aussage für das konkrete Verwaltungshandeln? Zum Beispiel: Nach welchen Kriterien wird geplant und an welchen Stellen finden Gender-Aspekte wie Berücksichtigung?

3. Auf die oben genannte Anfrage antwortete der Magistrat: „Weitere Implementierungen ergeben sich dadurch, dass gelegentlich im laufenden Verwaltungshandeln Defizite oder Handlungsnotwendigkeiten hinsichtlich des Gender Mainstreaming identifiziert werden.“ Welche Defizite wurden bisher erkannt und wie wurde nachgesteuert?
4. Der Senator für Finanzen hat eine Handreichung für eine geschlechtergerechten Sprache herausgegeben. Diese empfiehlt unter anderem die Nutzung der Doppelpunktvariante (also z.B. Bürger:innen). Hieran will sich auch der Magistrat orientieren. Ab wann soll die Empfehlung im Magistrat umgesetzt werden? Und ist die Implementierung konkret geplant, z.B. begleitet durch Fortbildungen?
5. Für die vorgeschriebene Prüfung der Genderrelevanz von Verwaltungsvorlagen hat die Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF) einen einfachen, anwendungsorientierten Leitfaden erstellt, der den Mitarbeiter\*innen des Magistrats im Intranet zur Verfügung steht. Ist dieser Leitfaden allen Mitarbeiter\*innen des Magistrats bekannt, die diesen benötigen könnten? Bzw. wie wird sichergestellt, dass die Hinweise zur Genderprüfung der ZGF tatsächlich allen Mitarbeiter\*innen bekannt sind und danach gearbeitet wird?
6. Sind die Fortbildungen zum Gender Mainstreaming für bestimmte Mitarbeiter\*innen des Magistrats verpflichtend?  
Wenn Ja: Für welche Mitarbeiter\*innen sind sie verpflichtend und in welchem Umfang müssen sie absolviert werden?
7. Ist der Aufbau eines systematischen Gender Mainstreamings für den Magistrat vorgesehen, der ein einheitliches, koordiniertes und institutionell abgesichertes Vorgehen in allen Dezernaten gewährleistet?  
Wenn Ja: Wann soll dies etabliert sein und wie soll es aufgebaut sein?

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

### Zu 1.:

Gleichstellungsrelevante Aspekte fließen seitens des Dezernates II in praktisches Verwaltungshandeln ein, sofern diese - wie es sich aus der Semantik des Wortes „möglich“ ergibt - auf Grund der bestehenden Sachlage ausführbar, erreichbar oder zu verwirklichen sind. Exogene Determinanten sind vom Dezernat II qua Definition nicht beeinflussbar.

### Zu 2.:

Für die Umsetzung des Gender Mainstreamings und der damit verbundenen Strategie gibt es nicht nur die eine Methode, die auf alle Ämter des Dezernates VI übertragbar ist. Ein allgemeingültiger Kriterienkatalog wird daher vom Dezernat VI für nicht zielführend gehalten.

Es kommt nach Auffassung des Dezernats vielmehr darauf an, dass ein Automatismus erreicht wird, der dazu führt, dass in allen Phasen der Planung, Durchführung und Auswertung von Maßnahmen die unterschiedlichen Lebenslagen von Frauen und Männern und die Auswirkungen auf beide Geschlechter berücksichtigt werden, d. h. Geschlechtergerechtigkeit also immer und grundsätzlich bei allen Maßnahmen und Entscheidungen mitgedacht wird. Am ehesten könnte dieser Automatismus des „Mitdenkens“ mit Kostenüberlegungen, die ebenfalls bei jeder Maßnahme anstehen, verglichen werden. Niemand trifft Entscheidungen, ohne darüber nachzudenken, wie sie sich finanziell auswirken. Das Gleiche gilt im Dezernat VI für die Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit.

Beispiele aus der Praxis:

- die Ausleuchtung von Straßenräumen zur Vermeidung von Angsträumen - Frauen und Männern haben hierbei eine unterschiedliche Wahrnehmung;
- unterschiedliche Wegenetze von Frauen und Männern - Frauen, insbesondere berufstätige Frauen, legen ein ganzes anderes Wegenetz in der Stadt zurück als Männer. Während Männer in der Regel zwei Wege zurücklegen, von der Wohnung zur Arbeit und wieder zurück, sind es bei Frauen häufig mehr als fünf. Von der Wohnung, in die Schule, zur Arbeit, wieder zur Schule, zum Einkaufen und zur Wohnung.

Zu 3.:

Mit der zitierten Antwort des Magistrats wird auf einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess abgestellt, wie er in vielen Aufgabenbereichen praktiziert wird. So wurden bzw. werden beispielsweise unvollständig verfasste „Gender-Prüfungen“ in Gremienvorlagen zum Anlass genommen, von zentraler Stelle auf eine – zuvor verneinte – Genderrelevanz hinzuweisen, was im optimalen Fall zu einer entsprechenden Sensibilisierung auf dezentraler Ebene beiträgt.

Zu 4.:

Mit der „Mitteilung für die Verwaltung“ vom 15.01.2021 wurden die Beschäftigten der Stadtverwaltung über die Handreichung „Gendersensible Sprache in der Bremer Verwaltung“ des „Kompetenzteams Bürger:innenservice und Kommunikation“ des Aus- und Fortbildungszentrums Bremen informiert und auf deren empfehlenden Charakter hingewiesen. Entsprechend kommt es seit Mitte Januar 2021 zu einer sukzessiven Umsetzung; es wird ergänzend auf die Beantwortung der Anfrage StVV-AF 32/2021 verwiesen.

Der Prozess wird nicht durch spezielle Fortbildungen begleitet. Gleichwohl ist „Gendersensible Sprache“ ein Element des Fortbildungsprogramms der Stadtverwaltung.

Zu 5.:

Mit der Veröffentlichung im Intranet des Magistrats steht der Leitfaden allen Beschäftigten der Verwaltung zur Verfügung. Grundsätzlich sollte mithin erwartet werden, dass danach gearbeitet wird. Gleichwohl ist einzuräumen, dass die konsequente und lückenlose Durchführung der sog. Genderprüfung noch nicht hundertprozentig gelingt.

Zu 6.:

Es werden seit 2015 jährlich Grundlagenschulungen für Führungskräfte mit jeweils zwei Gruppen á 12 Teilnehmenden durchgeführt. Die Veranstaltungsreihe umfasst auch das Modul „Gender Mainstreaming“. Die Teilnahme an dem eintägigen Seminar ist verpflichtend.

Des Weiteren ist „Gender Mainstreaming“ Inhalt der dienstbegleitenden Unterweisung der Auszubildenden zum/zur Verwaltungsfachangestellten im ersten Ausbildungsjahr. Zusätzlich beschäftigen sich die Auszubildenden im Rahmen eines Diversity-Projektes mit dem Thema. Bei den im Rahmen des jährlichen internen Fortbildungsprogramms regelmäßig angebotenen Seminaren zu den Themen „Diversity“ oder „Gender Mailstreaming“ ist die Teilnahme freiwillig.

Zu 7.:

Der Aufbau eines systematischen Gender Mainstreamings für den Magistrat, der ein einheitliches, koordiniertes und institutionell abgesichertes Vorgehen in allen Dezernaten gewährleistet, bedarf einer Projektinstanz, die mit den notwendigen Ressourcen, d.h. Stellenanteilen, hinterlegt ist, da sich die Aufgabe nicht nebenbei bewältigen lässt. In Ermangelung einer solchen Stelle wird die Anforderung in der Stadtverwaltung weiterhin dezentral umgesetzt. Die strukturellen Rahmenseetzungen erfolgen gleichwohl einheitlich, beispielsweise anhand von Magistratsbeschlüssen oder mit Unterstützung der ZGF.

Grantz  
Oberbürgermeister