

Vorlage Nr. 18/2025		
für die Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses.		
Beratung in öffentlicher Sitzung:	ja	Anzahl Anlagen: 0

Verstetigung der Strategie des Prinzips Gender Mainstreaming

A Problem

Die Stadtverordnetenversammlung hat in ihrer Sitzung am 10. Juli 2014 zum Antrag StVV – AT 25/2014 „Verstetigung der Strategie des Prinzips Gender Mainstreaming“ folgenden Beschluss gefasst:

Der Magistrat wird aufgefordert,

- dafür zu sorgen, dass die Verantwortlichkeit für die Umsetzung der Strategie des Gender Mainstreaming auch von den Führungs- und Leitungskräften wahrgenommen wird (Top down Prinzip).
- Schulungen und Weiterbildungen zu veranlassen, die Genderkompetenz und Genderwissen vermitteln.
- die Beschäftigten durch Fortbildungen in die Lage zu versetzen, die Genderrelevanz von Magistratsvorlagen besser beurteilen zu können, damit diese in Zukunft ausführlicher dargestellt wird.
- dafür Sorge zu tragen, dass auch die Beschäftigten, die nach Implementierung des Gender Mainstreaming eingestellt bzw. in Führungspositionen berufen wurden, künftig in dieser Frage qualifiziert werden.
- Zielvorgaben für die weitere Umsetzung des Gender Mainstreaming zu erarbeiten und der Stadtverordnetenversammlung alle zwei Jahre Bericht darüber zu erstatten.

Der Magistrat hat zuletzt 2023 über den aktuellen Sachstand berichtet.

B Lösung

Das Prinzip Gender Mainstreaming, also die Strategie zur Förderung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern, wird weiter im laufenden Verwaltungshandeln befolgt.

Die Themen „Gender“ und „Diversity“ treten weiterhin überwiegend in Kombination auf. Im Vergleich zu Gender Mainstreaming werden im Diversity Management weitere Dimensionen in den Focus gerückt: Unterschiedliche geistige und körperliche Fähigkeiten, Menschen unterschiedlichen Alters, unterschiedliche ethnische Herkunft und Nationalitäten, unterschiedliche sexuelle Orientierungen, unterschiedliche soziale Herkunft und unterschiedliche Lebenssituationen, unterschiedliche Geschlechter und geschlechtliche Identitäten sowie Unterschiede in der Religion und Weltanschauung. Es wird davon ausgegangen, dass die Verbindung

beider Konzepte das Ziel des geschlechtergerechten Umbaus von Organisationen unterstützt und die immer flächendeckendere Implementierung eines Diversity-Managements in vielen Kommunen das alleinige Prinzip „Gender Mainstreaming“ ablösen wird.

Gender Mainstreaming ist seit der Beschlusslage 2014 Bestandteil der Personalentwicklungsmaßnahmen und wird vor allem als Leitungsaufgabe der Führungskräfte gesehen. Seit 2015 war das Thema Gender Mainstreaming als eigenes Modul regelmäßiger Bestandteil der angebotenen Grundlagenschulungen für Führungskräfte. Mittlerweile hat sich ein zweitägiges Modul „Diversity“ in der Grundlagenschulung implementiert, in dem das Thema „Gender Mainstreaming“ beinhaltet ist. Die Modulreihe ist mindestens zur Hälfte mit weiblichen Führungskräften besetzt. Auch bei der Auswahl der Trainer:innen wird darauf geachtet, eine geschlechtergerechte Besetzung vorzunehmen. Das Modul „Diversity“ war außerdem Teil der Amtsleiter:innenschulung im Jahr 2024.

Im internen Fortbildungsprogramm wird Gender Mainstreaming ebenfalls regelmäßig thematisiert, in den letzten Jahren vor allem als Bestandteil von Diversity Management. So wurden 2024 und werden 2025 Fortbildungen für Führungskräfte zum Thema „Diskriminierung – Gesellschaft – Verwaltung“ sowie für alle Beschäftigten zum Thema „Kulturen des Fehlermachens – Interkulturelle Einsichten für den Arbeitsalltag“ angeboten. Außerdem werden auch weiter geschlechtergetrennte Seminare durchgeführt, so z. B. regelmäßig das Schlagfertigkeitstraining für Frauen.

Durch die angebotenen Gender- bzw. Diversity-Seminare in den Führungskräfte trainings und im internen Fortbildungsprogramm wird weiterhin sichergestellt, dass auch neu eingestellte Beschäftigte oder Führungskräfte oder in Führungspositionen berufene Beschäftigte zum Thema qualifiziert werden.

Die Themen „Gender Mainstreaming“ und „Diversity“ werden zudem bereits bei den Auszubildenden im Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte:r“ während der dienstbegleitenden Unterweisung im ersten Ausbildungsjahr thematisiert. Seitdem der Magistrat der Charta der Vielfalt beigetreten ist, beschäftigen sich die Auszubildenden auch im Rahmen von Projekten mit dem Thema „Diversity“.

Durch Magistratsbeschluss vom 26.01.2022 findet die Handreichung „Gendersensible Sprache in der Bremer Verwaltung“ beim Magistrat Anwendung. Sie bietet den Beschäftigten Unterstützung dabei an, im Arbeitsalltag mit gesellschaftlichen und den damit einhergehenden sprachlichen Entwicklungen, also auch der Berücksichtigung des dritten Geschlechtes, umzugehen.

Im Rahmen der Re-Auditierung 2025 zum Erhalt des Zertifikats audit berufundfamilie wurde der Schwerpunkt auf das Thema Vielfalt/Diversity gelegt.

C Alternativen

Keine, die empfohlen werden könnte.

D Auswirkungen des Beschlussvorschlags

Die Vorlage selbst hat keine Genderrelevanz. Es sind keine finanziellen oder personalwirtschaftlichen Auswirkungen erkennbar.

Klimaschutzzielrelevante Auswirkungen ergeben sich nicht.

Auswirkungen auf ausländische Mitbürger:innen, Menschen mit Behinderungen, besondere Belange des Sports oder von Kindern, Jugendlichen und jüngeren Erwachsenen sowie eine unmittelbare örtliche Betroffenheit einer zuständigen Stadtteilkonferenz liegen nicht vor.

E Beteiligung / Abstimmung

Nicht erforderlich.

F Öffentlichkeitsarbeit / Veröffentlichung nach dem BremIFG

Keine. Eine Veröffentlichung nach dem BremIFG ist sichergestellt.

G Beschlussvorschlag

Der Personal- und Organisationsausschuss nimmt die Berichterstattung der Gender-Mainstreaming-Strategie zur Kenntnis und stellt fest, dass Gender Mainstreaming und Diversity-Management in der Verwaltung so nachhaltig verankert ist, dass es künftig keiner Berichterstattung mehr bedarf.

Torsten Neuhoff
Bürgermeister