

<b>Mitteilung Nr. MIT-</b> / (wird von 00 eingetragen)		
zur Anfrage nach § 36 GOSTVV der Stadtverordneten Fraktion  vom <b>Thema:</b>	AF - <b>13/2014</b> <b>Martina Kirschstein-Klingner, Doris Hoch</b> <b>SPD-Fraktion / Fraktion Bündnis 90/Die</b> <b>Grünen</b> <b>03.04.2014</b> <b>Gender Mainstreaming im Magistrat</b>	
Beratung in öffentlicher Sitzung:	<b>Ja</b>	Anzahl Anlagen: 0

### I. Die Anfrage lautet:

Das Thema Gender Mainstreaming begleitet Politik und Verwaltung seit dem Beschluss der Stadtverordnetenversammlung im Jahre 2001. Mit Gender Mainstreaming sollen das Prinzip und die Strategie von Geschlechtergerechtigkeit in allen Bereichen und auf allen Ebenen der Verwaltung der Stadt Bremerhaven zum Tragen kommen.

Gender Mainstreaming „stellt ein wirksames gleichstellungspolitisches Steuerungsinstrument dar, das auf eine geschlechterkompetente Vorgehensweise bei allen fachlichen Entscheidungsprozessen und Verwaltungsaufgaben“ zielt (4. Fortschrittsbericht zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Bremischen Verwaltung, Nov. 2013, S. 3). Dazu gehören u. a. Datenerhebungen und Statistiken, Planungsprozesse, Beteiligungsverfahren, Gender Budgeting, Veröffentlichungen, Berichte, Schulungen und Fortbildungen (auch zum Thema direkt), Transparenz in den Entscheidungsprozessen u. v. m.

Mit dem Vorlegen des 4. Fortschrittsberichts zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Bremischen Verwaltung im November 2013 zeigen Landespolitik und Landesverwaltung, wie weit sie in diesem Prozess vorangekommen sind und welche weiteren Vertiefungs- und Handlungsfelder sie für die nächsten Jahre sehen. Wir gehen davon aus, dass im Bereich des Magistrats erheblicher Nachholbedarf besteht, um einen ähnlichen Stand zu erreichen. Ab S. 25 werden die zukünftigen Vorhaben dargestellt, die auch direkte bzw. indirekte Auswirkungen auf das Genderverhalten der Bremerhavener Verwaltung haben werden. Zudem sollen im nächsten Fortschrittsbericht auch die Bremerhavener Prozesse und Ergebnisse aufgezeichnet werden.

Daher fragen wir den Magistrat,

- auf welchen Feldern der Stadtverwaltung wurde das Prinzip Gender Mainstreaming in welchen Verwaltungsbereichen mit welchem Erfolg durchgeführt?
- welche Pilotprojekte wurden seit 2010 mit welchen Ergebnissen durchgeführt bzw. sollen durchgeführt werden?

- welche aus diesen Prozessen gewonnenen Erkenntnisse wie und auf welchen Ebenen der Verwaltung genutzt werden (oder sollen)?
- welche Fortbildungsmaßnahmen und Schulungen wurden seit 2010 für die Führungskräfte und die Beschäftigten durchgeführt und wie wurden sie angenommen?
- welche weiteren Implementierungen von Gender Mainstreaming sind bis zum Jahr 2017 geplant und welche Schwerpunkte will der Magistrat hier setzen?

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

Mit seinem Beschluss zur „Gleichstellung von Frauen und Männern gezielt und konsequent umsetzen – „Gender Mainstreaming“ als Strategie von Politik und Verwaltung verankern“ vom 14.05.2003 (Vorlage I/83/03) hat der Magistrat die Weichen für die Einführung des Gender Mainstreaming als Methode in der Bremerhavener Verwaltung gestellt. Der Magistrat der Stadt Bremerhaven richtet seitdem sein Handeln an dem Prinzip des Gender Mainstreaming aus und achtet im Rahmen seiner Verwaltungstätigkeiten auf Geschlechtergerechtigkeit und geschlechterkompetente Vorgehensweise.

**Zu 1. - 3.**

Beispielhaft sollen folgende Verwaltungsbereiche die besondere Berücksichtigung des Prinzips des Gender Mainstreaming verdeutlichen:

Der Magistrat hat erstmals im Jahr 2007 das Zertifikat zum audit berufundfamilie erhalten und bereits zwei erfolgreiche Re-Auditorien (2010, 2013) durchlaufen. Ziel ist die kontinuierliche Weiterentwicklung einer familienbewussten Personalpolitik. Maßnahmen und Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden getroffen und werden regelmäßig weiterentwickelt. Eine Vielzahl der Handlungsfelder steht in engem Zusammenhang mit dem Genderaspekt.

*Dezernat I:*

Im Referat für Wirtschaft ist zum Beispiel im Rahmen der Durchführung von EFRE-Projekten ein Beitrag zum Querschnittsziel „Gleichstellung/Chancengleichheit (Gender-Mainstreaming/Nichtdiskriminierung)“ zu leisten. In den jeweiligen Projekten ist zu gewährleisten, dass jede Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung vermieden wird. Im Rahmen der Förderprojektgestaltung sind die nachfolgenden Elemente der Strategie Gender-Mainstreaming zu betrachten und ihre Berücksichtigung zu beantworten:

1. Sicherstellung der gleichen Zugangs- und Nutzungschancen von Frauen und Männern am jeweiligen Förderprojekt,
2. Einrichtung eines gemischtgeschlechtlichen Leitungsteams auf der Projektebene,
3. Sicherstellung der Ansprache und Erreichbarkeit beider Geschlechter bei Ausschreibungen (z.B. Medienwahl für die Bekanntmachung, zeitliche/örtliche Rahmenbedingungen),
4. Beachtung von genderspezifischen Raumbedürfnissen (z.B. ausreichende Beleuchtung, Frauenparkplätze),

5. Prüfung, ob das jeweilige Projekt zur Verbesserung der Beschäftigungschancen von Frauen beiträgt (z.B. direkt durch Einstellung von Frauen oder indirekt durch Schaffung von Rahmenbedingungen wie Kommunikations- und Dienstleistungszentren).

#### *Dezernat III:*

Im Bereich der städtischen Kindertageseinrichtungen wurde eine Fachkräftegruppe für männliche Beschäftigte etabliert. Hier wird sich inhaltlich mit der Situation als männlicher Beschäftigter im Tätigkeitsfeld der Kindertageseinrichtungen intensiv auseinandergesetzt. Unterstützt wurde dieses Fachkräftetreffen durch das Bundesmittel finanzierte Projekt „Mehr Männer in Kitas“.

In Bezug auf die Arbeitsinhalte und den selbstreflektiven Prozess wurde ein Gender-Standard als Querschnittsaufgabe bei der Leistungserbringung im Bereich der städtischen Kindertageseinrichtungen verabredet. Eine entsprechende Erarbeitung erfolgt derzeit.

In der praktischen Arbeit des Allgemeinen Sozialdienstes, der Erziehungsberatung und der Jugendförderung ist das Prinzip des Gender Mainstreaming bei Entscheidungen zur Angebotsplanung und Beratungsstruktur etc. von Bedeutung, es finden jedoch keine speziellen Maßnahmen statt. Leitziel ist, die unterschiedlichen Lebenssituationen von Mädchen und Jungen und Vätern und Müttern etc. in den Angeboten zu berücksichtigen. Unter diesem Leitbild ist eine Messbarkeit des Erfolges nur bedingt möglich, da es sich um ein durchgängiges Handlungsprinzip handeln soll und keine Vergleichswerte, wie z. B. bei Modellphasen bestehen.

Die Ergebnisse und Erkenntnisse aus diesem Prozess werden im Rahmen des Qualitätsmanagements für den Bereich der städtischen Kindertageseinrichtungen Einfluss nehmen.

#### *Dezernat IV:*

Im Rahmen der Inneren Schulangelegenheiten entsprechen die Maßnahmen, die an Schulen der Stadt Bremerhaven durchgeführt werden, denen der Stadtgemeinde Bremen, die im 4. Fortschrittsbericht zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Bremischen Verwaltung dargestellt sind. Auch Bremerhavener Schulen haben sich an den Projekten „Schule macht sich stark (SMS)“ und der Förderung der naturwissenschaftlichen Leistungsfähigkeit der Mädchen in MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) beteiligt.

Darüber hinaus werden basierend auf statistischen Ergebnissen z. B. Angebote zum Erwerb von Schulabschlüssen im berufsbildenden Bereich vorgehalten. Dabei gibt es Bestrebungen, die Angebote für das Geschlecht vorzuhalten, das diese Fachrichtung nach herkömmlichen Rollenverhalten nicht anstrebt.

#### *Dezernat VII:*

Das Prinzip Gender Mainstreaming wurde bisher bei Planungen in den Bereichen Grün- und Parkanlagen, Schulen, Kinderspielplätzen und Friedhöfen durchgeführt. Des Weiteren ist die in den Stadtteilen Geestemünde und Lehe durchgeführte Spielleitplanung in Analyse und Planung so angelegt, dass beide Geschlechter gleichermaßen berücksichtigt werden. Als Erfolge sind positive Rückmeldungen durch Besucherinnen auf Friedhöfen sowie Beobachtungen im Gesundheitspark Speckenbüttel und im Stadtpark Lehe, dass beide Geschlechter gleichermaßen die Grünanlagen nutzen, zu sehen.

Im Rahmen der Umgestaltung des Sportplatzes der Schule am Ernst-Reuter-Platz ist erstmalig eine wissenschaftliche Begleitung durch das Gartenbauamt in Auftrag gegeben worden, die das Nutzungsverhalten und Platzgeschehen vor und nach der Umgestaltung begut-

achten sollte; besonderes Augenmerk sollte hier auf den Genderaspekt gelegt werden. Aus den Ergebnissen wird deutlich, dass eine zielgerichtete Planung auch Auswirkungen auf das Nutzungsverhalten aufweisen kann.

Ergebnisse der Untersuchungen und somit Erfolge der Planung sind z. B., dass nach der Umgestaltung anteilig mehr Frauen und Mädchen als vorher den Platz nutzen sowie die durchschnittliche Aufenthaltsdauer von Frauen und Mädchen auf dem Platz gestiegen ist.

Ausgehend vom Ergebnis der erwähnten wissenschaftlichen Begleitung der Umgestaltung des Sportplatzes der Schule am Ernst-Reuter-Platz sieht sich das Gartenbauamt im Planungsansatz bestätigt, dass durch Beteiligung der Nutzerinnen und Nutzer im Vorfeld einer Planung und einer bewusst auf die Genderaspekte abgestimmten Gestaltung direkte positive Auswirkungen erzielt werden können. Die Erkenntnisse sollen auf der Ebene Planung und Bau genutzt werden.

#### *Dezernat XI:*

Angesichts des demografischen Wandels, des absehbaren Fachkräftemangels und aus allgemeinen gesellschaftlichen Gründen, will die Feuerwehr in Zukunft mehr Frauen für den Dienst bei der Feuerwehr Bremerhaven gewinnen. Auf Grund der besonderen Struktur und den Anforderungen aus dem Einsatzdienst hat das Dezernat XI bereichsspezifische Regelungen zur Frauenförderung bei der Feuerwehr Bremerhaven erarbeitet. Beispielsweise haben die Feuerwehren gemeinsam mit der Deutschen Sporthochschule in Köln den Einstellungssporttest, der bisher für alle gleiche Bedingungen vorsah, überarbeitet. Die unterschiedlichen körperlichen Voraussetzungen von Frauen und Männern werden nun besser berücksichtigt. Daneben werden im Frauenförderplan der Feuerwehr aber auch Beurlaubungen männlicher Beschäftigter im Sinne der Vereinbarkeit von Beruf und Familie explizit gefördert. Die Regelungen zur Frauenförderung bei der Feuerwehr dienen als Mittel zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

#### **Zu 4.**

Seit 2010 wurden keine internen Fortbildungen und Schulungen im Bereich „Gender Mainstreaming“ angeboten, allerdings auch nicht nachgefragt. Es ist davon auszugehen, dass die nach der Beschlussfassung im Magistrat im Jahr 2003 angebotenen Fortbildungen für Führungskräfte zum Thema „Gender Mainstreaming: Eine Methode zur Modernisierung von Organisationen“ zu der nötigen Bewusstseinsbildung im Bereich des Magistrats geführt haben und das Prinzip der Geschlechtergerechtigkeit bis in die untere Leitungsebene vollzogen wird.

Im Bereich der städtischen Kindertageseinrichtungen wurden verschiedene Fachtage und Fortbildungsveranstaltungen zum Thema „Gender“ angeboten. Die Fortbildungen und Fachtage in den jeweiligen Einrichtungen wurden von den dortigen Beschäftigten gut angenommen und wurden als gewinnbringend für die weitere Arbeit wahrgenommen.

#### **Zu 5.**

Häufig ist die Stadtverwaltung aufgrund gesetzlicher Bestimmungen bereits verpflichtet, für Geschlechtergerechtigkeit zu sorgen. Hinzu kommen bestehende Beschlusslagen des Magistrats zu langfristigen Prozessen, in denen Gender-Aspekte weiterhin von Bedeutung sind. Darüber hinaus werden dort, wo erkennbare Unterschiede bestehen oder es Anlass zu Bedenken gibt, die verwaltungsseitigen Maßnahmen auf Genderkonformität überprüft.

Derzeit besteht die Absicht, die Implementierung von Gender Mainstreaming unter anderem durch folgende Maßnahmen fortzusetzen:

- Aktualisierung des Frauenförderplans für die Stadt Bremerhaven,
- Umsetzung und Weiterentwicklung der Zielvereinbarung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- Initiierung eines Personalentwicklungskonzepts, das auch Gender-Aspekten Rechnung trägt,

Durch diese Vorhaben, ergänzt um die vorgenannten Maßnahmen u. a. in den Kindertageseinrichtungen, verdeutlicht der Magistrat ein schwerpunktmäßiges Interesse an der Implementierung des Gender Mainstreaming insbesondere im Personalbereich.

Grantz  
Oberbürgermeister