

INFORMATIONEN - VORLAGE

Dezernat/Amt:	Verantwortlich:	Tel.Nr.:	Datum
I/Geschäftsstelle Gender Mainstreaming	Frau Dr. Hösl-Kulike	1900	05.05.2006

Betreff:

**Gender Mainstreaming
h i e r :
Jahresbericht**

Beratungsfolge	Sitzungstermin	Öff.	N.Ö.	Empfehlung	Beschluss
1. HA	15.05.2006		X		
2.GR	23.05.2006	X			

Anhörung Ortschaftsrat (§ 70 Abs. 1 GemO): nein

Abstimmung mit städtischen Gesellschaften: nein

Ergebnis:

Der Gemeinderat nimmt gemäß Drucksache G-06/054 den aktuellen Stand der Umsetzung von Gender Mainstreaming und die für 2006 vorgesehenen Schwerpunkte zur Kenntnis.

Anlage:

Gender Check, Gender-Raster mit Leitfaden

1. Geschäftsstelle Gender Mainstreaming - AG Gender**1.1 Ausgangslage****1.1.1 Geschäftsstelle**

Mit der organisatorischen Zuordnung der Geschäftsstelle Gender Mainstreaming zur "Stabstelle Geschlechtergerechtigkeit" (vgl. Drucksache G-05/076) am 01.04.2005 nahm Frau Dr. Cornelia Hösl-Kulike ihren Dienst in der Geschäftsstelle Gender Mainstreaming auf, zunächst bis einschließlich Oktober 2005 mit 0,5 Personalstelle, bis 16.06.2005 unterstützt von einer halbtags beschäftigten Beamtin des gehobenen Dienstes. Ab November 2005 arbeitet Frau Dr. Hösl-Kulike ganztags. Unterstützt wird die Geschäftsstelle weiter aus den Sekretariatskapazitäten OB-Büro (25 %) sowie durch die räumliche Möglichkeit, eine Praktikant/in zu beschäftigen.

1.1.2 AG Gender

In der AG Gender gab es aus dezernatsinternen Gründen personelle Veränderungen. Mitglieder in der AG Gender sind:

Dezernat I: Adrian Hurst (Haupt- und Personalamt), Bärbel Schäfer (Rechtsamt).

Dezernat II: Franziska Breyer (Büro der Bürgermeisterin Frau Stuchlik), Ralf Zähringer (Umweltschutzamt).

Dezernat III: Marianne Haardt (Sozial- und Jugendamt), Manfred Messmer (Büro des Bürgermeisters von Kirchbach).

Dezernat IV: Peter Reuß (EB Stadtentwässerung), Waltraud Stoll (Bauordnungsamt).

Dezernat V: Karin Müller (Stadtkämmerei), Walter Rubsamen (Amt für öffentliche Ordnung).

Gesamtpersonalrat: Christel Dettling (Vertretung: Emil Schweizer).

2005 traf sich die AG Gender im monatlichen Turnus. Seit dem 01.01.2006 finden die Treffen der AG Gender im zweimonatlichen Abstand statt. Der Übergang von der Arbeits- zur Lenkungsgruppe hat damit begonnen.

1.2 Standortbestimmung und Eckpunkte 2005

Zur Neuorientierung und Bestandsaufnahme nach der Strukturveränderung nahmen AG Gender und Geschäftsstelle eine Standortbestimmung vor und erarbeiteten Eckpunkte für die weitere Vorgehensweise. Das wichtigste Ergebnisse der **Standortbestimmung** war, dass Gender Mainstreaming (GM) ein gut verankertes Thema geworden ist, aufgrund der:

- Unterstützung und Auftragslage durch den Gemeinderat
- Optimierung der Fortbildung - Qualifizierung auf breiter Ebene aktiven Ansprechpersonen
- personellen Sicherung der Geschäftsstelle
- beginnenden Umsetzungsprojekte

Für den Berichtszeitraum waren folgende **Eckpunkte** leitend:

- Klärung der Rolle der AG und der Geschäftsstelle (AG Gender als Lenkungsgruppe)
- Einbindung der Geschäftsstelle GM in die Verwaltungsreform
- Akzeptanz des Themas GM stärken
- Vernetzung der verschiedenen Ebenen weiterentwickeln
- Veranstaltungen organisieren
- Umsetzungsprojekte und Berichtswesen qualifizieren/standardisieren

1.3 Gender Mainstreaming und Verwaltungsumbau

Mit dem Thema Gender Mainstreaming und Verwaltungsumbau hat sich die AG Gender 2005 intensiv beschäftigt. Dieses Thema war unter anderem Gegenstand der Sitzung der AG Gender Mainstreaming mit OB Dr. Salomon am 21.07.2005. Es bestand Einigkeit, Gender Mainstreaming in den Umbau der Verwaltung einzubeziehen. Für die Zusammenarbeit zwischen der AG Gender, der PG Verwaltungsreform und der AG Umsetzungsbegleitung wurden Strukturen gelegt: Beide Gruppen berichten einmal jährlich in der AG Gender über den aktuellen Stand. Zur weiteren Abstimmung findet zwischen der PG Verwaltungsreform und der Geschäftsstelle ein monatlicher Jour Fixe statt. Soweit bei Fragestellungen der PG Verwaltungsreform Genderrelevanz gegeben ist, wird dies in die Prüfungen bzw. Einzelschritte einbezogen. Derzeit ist dies bei der Entwicklung des Themas „Beratungszentrum Bauen“ sowie bei dem Thematik „Aufgabenkritik“ vorgesehen. Zur Integration von GM in die Arbeit der AG Umsetzungsbegleitung (UB) wurde vereinbart, dass die Geschäftsstelle künftig regelmäßig (anvisiert wurde 1 x im Quartal) an Sitzungen teilnimmt. Bei allen Projekten, die von der AG UB begleitet werden, werden Gender Mainstreaming-Themen beachtet. Weiterhin wird durch die parallelen Mitgliedschaften in der AG UB bzw. der erweiterten AG UB und der AG Gender von Frau Dettling, Frau Stoll und Frau Haardt die intensive Berücksichtigung von Gender Themen sichergestellt.

1.4 Vernetzung

1.4.1. Vernetzung mit den Dezernatsbüroleitungen

Den Treffen der AG Gender mit den Dezernatsbüros kommt besondere Bedeutung zu, da diese die Vernetzung der Ämter und Dienststellen innerhalb der Dezernatsbereiche organisieren (vgl. Drucksache G-05/069). Zu dezernatsübergreifendem Austausch trafen sich die Dezernatsbüroleitungen in zwei gemeinsamen Sitzungen mit der AG Gender. Für die weitere Umsetzung von Gender Mainstreaming wurde vereinbart, dass die Dezernatsbüros

- ihre Steuerungsfunktion in den GM Prozess einbringen und damit dessen Bedeutung unterstreichen;
- zur stärkeren Vernetzung von Ansprechpersonen und Amtsleitungen ein Forum auf Dezernatsebene schaffen;
- und die AG Gender sich künftig regelmäßig zweimal pro Jahr treffen.

1.4.2 Vernetzung mit den Ansprechpersonen

Die Vernetzung mit den Ansprechpersonen ist für die AG Gender und die Geschäftsstelle von großer Wichtigkeit, da die Ansprechpersonen den GM-Prozess vor Ort begleiten und in besonderem Maße über fördernde und hemmende Bedingungen orientiert sind. Für die Vernetzung mit den Ansprechpersonen aus den Ämtern und Dienststellen wurde eine neue Form gewählt, das „World Café“. Bei dieser Kommunikationsart in ansprechender Atmosphäre wird eine provokative Fragestellung von den Teilnehmenden diskutiert. Wichtig und besonders ist, dass alle Ideen, Anregungen, Fragen, Probleme etc. auf die Tischtücher (aus Papier) geschrieben, gemalt oder gekritzelt werden dürfen und sollen. Die Form des „Gender World Café“ wurde insgesamt positiv bewertet und wird daher bei den künftigen Vernetzungstreffen beibehalten („Rituale strukturieren“). Im Berichtszeitraum fanden zwei „Gender World Cafés“ statt.

Ergebnisse und Zusammenfassung der Diskussionen:

1. Gender World Café am 28.09.2005:
Im Mittelpunkt der Diskussionen stand einerseits das „Imageproblem von Gender“ und andererseits der Wunsch nach guten Beispielen („Gute Beispiele erleichtern GM“; „Gender braucht eine Erfolgsstory“). Durch die Veröffentlichung von „guten Beispielen“ wird eine Verbesserung des Images von Gender Mainstreaming erhofft.
2. Gender World Café am 28.3.2006:
Für GM wurde als bedeutsam erachtet, dass der GM Prozess in der Stadtverwaltung stärker als bislang nach außen kommuniziert wird und sich damit auch stadintern positiv auswirke. Der zeitintensiven Aufgabe der Ansprechpersonen sollte mehr Anerkennung und Wertschätzung

entgegengebracht werden. Die Verantwortung der Führungskräfte für den Gender-Prozess sollte deutlicher gelebt werden (Genderaufgaben sollten nicht von den Führungspersonen nach unten an die Ansprechpersonen weitergereicht werden). Statt Gender-Projekte sollten die Ämter auch Gender Checks zur Ermittlung der Genderrelevanz einzelner Themen durchführen können. Über Genderziele und ihre Finanzierung sollten politische Entscheidungen getroffen werden, z. B. bei dem Genderthema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“. Das Projekt Verwaltungskonzentration sollte als Gender-Pilotprojekt mit einer breiten Diskussion nach innen und außen angegangen werden.

1.5 Qualifizierungen 2005/2006

Im Berichtszeitraum fanden eine Reihe unterschiedlicher Qualifizierungen statt, wobei, wenn vorhanden, jeweils eigene Beispiele eingespeist werden konnten:

- Vier Einstiegsqualifizierungen (1,5 bis zweitägig) für unterschiedliche Zielgruppen (Gemeinderatsmitglieder, Führungskräfte, Ansprechpersonen, Mitarbeitende, die mit Umsetzungsprojekten betraut sind oder im Vorlagewesen arbeiten).
- Eine Aufbaufortbildung für Amtsleitungen (eintägig) zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und die Entwicklung von Umsetzungskonzepten.
- Neu sind halbtägige projekt- oder ämterbezogene Coachings vor Ort, zur Unterstützung bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming Anwendungsvorhaben (bisher durchgeführt bei Pressereferat, Projektgruppe Genderalp, Dezernatsbüro III, geplant für Dezernat II, Bildungsbereich).
- Für alle interessierten Mitarbeitenden wurde und wird eine allgemeine Informationsveranstaltung zu GM angeboten.
- Vorstellung von FR.ITZ (FREiburg, Informationen, Tabellen, Zahlen): 2005 wie auch 2006 finden Fortbildungen über die Benutzung dieses Systems statt.

2005 und im 1. Quartal 2006 haben insgesamt ca. 90 Personen an einer Qualifikation teilgenommen. Damit sind in der Stadtverwaltung Freiburg jetzt über 320 Personen in GM weitergebildet worden; davon haben etwa 220 an einer ein-, anderthalb- oder zweitägigen Fortbildung teilgenommen. Die organisatorische Abwicklung wurde jeweils vom Haupt- und Personalamt übernommen.

Um fachlich interessante Gender-Aspekte zu beleuchten und Erfahrungen aus anderen Städten aufzugreifen, wurde von der Geschäftsstelle eine **Gender Vortragsreihe** für alle Mitarbeitenden, Gemeinderats- und Ausschussmitglieder sowie Interessierte organisiert. Die Themen und Referierenden waren Thomas Gesterkamp (Journalist, Buchautor): „*Väter und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf*“, Stephan Reiß-Schmidt (Leiter der Hauptabteilung Stadtentwicklungsplanung der Stadtverwaltung München): „*Andere Fragen, andere Pläne? - Gender Mainstreaming in der kommunalen Planungspraxis*“ und Gabriella Matefi (Frauenrätin Basel-Stadt, Autorin): „*Der kleine Unterschied in den Staatsfinanzen*“. Nach Abschluss der Reihe wurde sie in der AG Gender kritisch reflektiert und entschieden, sie künftig nicht mehr fortzusetzen, da die Besucherzahl und auch die Referent/innen nicht immer die in sie gesetzten Erwartungen erfüllt hatten. In Zukunft ist geplant, fachspezifisch GM-Expert/innen zu Projekten oder in Ämtern einzuladen, um gezielt Input geben zu können. In der Planung ist zusammen mit dem Amt für Liegenschaften und Wohnungswesen am 13.07.2006 ein Fachgespräch zum Thema „Wohnungsbau“ mit Frau Prof. Dr. Barbara Zibell aus Hannover.

1.6 Öffentlichkeitsarbeit

1.6.1 Gender-Logo/Gender-Gütesiegel

In Absprache mit dem Pressereferat wurde ein Gender-Logo entwickelt. Für Präsentationen und Unterlagen der Geschäftsstelle soll es zusammen mit dem Freiburg Wappen verwendet werden. Eine weitere Verwendung dient der Kennzeichnung von Gender Materialien. Darüber hinaus soll das Logos auch als Gütesiegel verwendet werden. Hier steht das Logo für sich, als roter Genderpunkt. Gute Beispiele aus den Ämtern könnten hiermit gekennzeichnet werden. Insgesamt muss bei der letzteren Verwendung jedoch noch weiter entwickelt werden, in welcher Form das Gender-Gütesiegel vergeben und präsentiert werden kann.

1.6.2 Intranet: Gender Mainstreaming

Der Intranet-Auftritt wurde zu einem Wissenspool entwickelt, der den Fachämtern Hilfestellung bei der Umsetzung von GM geben soll: Es finden sich Grundlagen zu "Gender Mainstreaming", wie Definitionen oder Erklärungen, warum die Stadt Freiburg Gender Mainstreaming umsetzen will; die rechtlichen Voraussetzungen für GM und den Freiburger Weg bei der Umsetzung von GM in der Stadtverwaltung. Die AG Gender, die Ansprechpersonen sowie die Geschäftsstelle und ihr Tätigkeitsbereich sind aufgeführt und per Mausklick erreichbar. Daneben gibt es Arbeitshilfen, z.B. Bildschirmpräsentationen für die Vermittlung von Genderwissen vor Ort, PDF-Publikationen sowie die Möglichkeit sich anderswo umzuschauen, was es zum Thema Gender gibt. Besondere Bedeutung hat die Rubrik „Gute Beispiele aus der Stadtverwaltung“, hier kann sich informiert werden, wie es die anderen Ämter machen, ei-

gene „gute Beispiele“ können eingestellt und somit für alle nutzbar gemacht werden. Auch ältere Gender-Beispiele, die noch nicht mit den 4 GM-Schritten bearbeitet wurden, sollen dort zu finden sein.

2. Gender Mainstreaming in der Dezentenkonferenz

Am 07.11.2005 ließ sich die Dezentenkonferenz von dem Gender-Team Dr. Anne Rösger und Dr. Ronald Schulz einen Überblick über die bisherige Einführungsphase von Gender Mainstreaming geben. Nach Einschätzung des Teams haben sich nach Abschluss der grundlegenden Seminare für Amtsleitungen und Führungskräfte inzwischen zahlreiche Ansätze für Vernetzungen, praktische Anwendungen und Projekte entwickelt. Für Amtsleitungen und Dezenten ist derzeit von einer Übergangsphase zum „Regelbetrieb“ auszugehen; die Ämter selber sind zu einem Gutteil noch in der so genannten Einführungsphase.

2.1 Ziele 2006

Für die weitere Implementierung des GM-Prozesses verständigte sich die Dezentenkonferenz am 07.11.2005 u. a. auf folgende Ziele:

- In jedem Fachamt wird ein Gender-Projekt definiert und umgesetzt.
- Bereits laufende bzw. abgeschlossene Projekte der Ämter werden als best practice und als Ansporn für weitere Maßnahmen publiziert.
- Die Dezentenkonferenz unterstützt die gezielt an Projekten orientierten Coachings auf Amtsebene.
- Das Thema GM wird regelmäßiger Tagesordnungspunkt in Amtsleitersitzungen, jeweils ein Amt soll dort ein Projekt präsentieren.
- Auf der Basis der Themenliste für den Gemeinderat wird für jedes Dezeranat ein Projekt pro Halbjahr festgelegt (unter fachlicher Beratung der Geschäftsstelle Gender Mainstreaming), mit dem Ziel, dass jedes Dezeranat im Laufe des 1. Halbjahres 2006 eine Gemeinderatsdrucksache „gendert“. Gleiches gilt für ausgewählte Vorlagen zur Dezentenkonferenz.
- In der Dezentenkonferenz wird halbjährlich ein Zwischenbericht gegeben, um zeitnah den weiteren Prozess zu steuern.

2.2 Gender Raster

Mit der Dezentenkonferenz am 06.12.2005 wurde die Geschäftsstelle beauftragt, ein Raster als Grundlage für Vorlagen, deren Inhalt „gegendert“ wurde, zu entwickeln. Ziel dieses Rasters ist es, dass alle Dezernate nach gleichen Vorgaben und einem vorgegebenen Raster arbeiten, bzw. ihre Ämter bei der Erarbeitung der Vorlagen damit beauftragen können.

Das Raster mit Gender Check und Leitfaden zur Bearbeitung (s. Anlage) wurde am 31.01.2006 von der Dezentenkonferenz verabschiedet. Es wurde vor der Verabschiedung einem umfangreichem Abstimmungsverfahren mit den Dezernatsbüroleitungen, der Leitung der Koordinations- und Regionalstelle, dem Ratsbüro und der AG Gender unterzogen. Dabei wurde der pragmatische 4 Schritte Ansatz für zielführend gehalten, der auch Grundlage der Genderschulungen von Dr. Rösger/Dr. Schulz ist. Zur leichteren Lesbarkeit und zur Transparenz des Verfahrens entspricht der Aufbau der Vorlage der inhaltlichen Strukturierung. Daher werden Drucksachen, deren Inhalt „gegendert“ wurden, entlang der 4 GM-Schritte:

à 1. Analyse à 2. Zielsetzung à 3. Umsetzung und à 4. Resultate und Evaluation gegliedert. Ein separater Gliederungspunkt „Gender Mainstreaming“ ist aufgrund der integrierten Vorgehensweise nicht vorgesehen. Der Leitfaden zu dem Raster sollte flexibel gehandhabt werden und ist prozessorientiert zu sehen. Erfahrungswerte bei der Anwendung können und sollen nach Abstimmung mit der Geschäftsstelle GM zu Veränderungen und Ergänzungen führen. Folgende Themen werden bearbeitet und in den nächsten Wochen dem Gemeinderat vorgestellt:

- Dez. I: Gender Mainstreaming im FNP (Drucksache und FNP-Begründung)
- Dez. II: Aspekte der Betriebsplanung für das Forstwirtschaftsjahr 2006
- Dez. III: Neue Wege in der Kinderbetreuung
- Dez. IV: Stadtbahnverlängerung Zähringen Projekt Gender Alp
- Dez. V: Erfahrungsbericht zur Wohnungssituation

Die „Gender-Vorlagen“ werden in den Dezernaten als Pilotprojekte mit Vorbildfunktion entwickelt, entsprechend werden sie als solche kenntlich gemacht. Die Unterstützung bei der Vorlagenerstellung erfolgt sowohl intern durch die Geschäftsstelle GM als auch gegebenenfalls ergänzt durch externes Coaching.

3. Berichte der Ämter/Dezernate zu Gender Mainstreaming

Für die Umsetzung von GM in den Ämtern bestand in der AG Gender und mit dem Oberbürgermeister Konsens darüber, dass keine speziellen Genderprojekte „erfunden“ werden sollten, sondern bestehendes Verwaltungshandeln und vorhandene Projekte (und damit der Regelalltag) in den Gender-Prozess einbezogen werden. Neben den unter 2.2. genannten Pilotprojekten für GR-Drucksachen wurden von den Dezernaten und Ämtern die folgenden Schwerpunkte zu GM genannt. Projekte, die noch in Arbeit bzw. in Planung sind, wurden entsprechend gekennzeichnet. Berichtet wurde auch über Vernetzungen und Qualifizierungen.

Außer den unter 1.4. aufgeführten Aktivitäten berichteten die Ämter/Dezernate über: interne **Vernetzung** und Informationen zu GM (PRISE, KOR), dass GM regelmäßig Thema bei internen Besprechungen ist (KOR), den Austausch der Ansprechpersonen (Dez. III), Besprechungen der Amtsleiter/innen und Führungskräfte (2-mal jährlich, Dez. III), die regelmäßige Vernetzung des Projektteams Genderalp mit GUT, Stadtplanungsamt, VAG, Pressereferat, Geschäftsstelle GM, Büro BM Dr. Schmelas. Darüber hinaus plant das BdB IV ein Vernetzungstreffen mit den Ansprechpersonen der Ämter des Baudezernats (am 13.06.2006). Seitens des Dezernatsbüro V wird berichtet, dass das Thema GM regelmäßig in den Amtsleiterbesprechungen behandelt wird.

Es wurde über die Teilnahme von Mitarbeitenden an **Qualifizierungen** (Basisqualifizierungen: KOR; ASB, ZGM, Forstamt), eigenen Fortbildungsangebote zu GM (SoJu), Gruppen Coaching mit der Geschäftsstelle (RPA), halbtägige GM-Schulung mit dem Gender-Team (Pressereferat) sowie die Schulung aller Mitarbeitenden durch die Ansprechperson (ASB) berichtet.

Die folgenden Gender-Projekte wurden der Geschäftsstelle gemeldet:

	Gender-Projekte (Stand April 2006)
Dez. I	<ul style="list-style-type: none"> - Dienstliche Beurteilung (HPA) - Führen durch Zielvereinbarung (HPA) - Handlungskonzept Fehlzeiten (HPA) - Gesundheitsmanagement (in Arbeit, HPA) - Halbtägige Seminare für Teilzeitkräfte (Testphase) (HPA) - Berücksichtigung von GM in städtebaulichen Sanierungsvorhaben (in Arbeit, PRISE) - Berücksichtigung von GM bei Mitfinanzierungen wie Infobest Vogelgrun (KOR) - Mitarbeit bei der Entwicklung Gender-Raster (KOR) - Genderrelevante Themen mit GM-Raster bearbeiten (in Planung, KOR)

	<ul style="list-style-type: none"> - GM-Gesichtspunkte bei Zielvereinbarungen einbeziehen (in Arbeit, KOR) - Genderrelevante Sachverhalte bei Prüfungen einbeziehen (in Planung, RPA) - gendergerechte Sprache in Satzungen und sonstigen Rechtsnormen (RA) - Mitarbeit bei dem Projekt Zuschüsse (Evaluierungsphase) (RA)
Dez. II	
	<ul style="list-style-type: none"> - „Gender Mainstreaming und Leseförderung“ (Stadtbibliothek) - Schulhofumgestaltung der Anne-Frank-Schule (in Arbeit, ASB) - Wettbewerbsausschreibung Waldhaus Freiburg (HBA) - Planer-Workshop innerhalb des Amtes zu GM (HBA) - Projekt „Verwaltungskonzentration“ (in Planung, ZGM) - Waldhausprojekt (in Planung, Forstamt) - Neuauflage der Waldfreizeitkarte (in Planung, Forstamt) - Durchführung des Umweltpreises 2005 (Umweltschutzamt) - Förderung der Jugendgruppen und der Auszahlung von Zuschüssen in den Abteilungen I und II nach Gender-Gesichtspunkten (in Planung, Umweltschutzamt) - Entwicklung eines amtinternen Fragebogen zur Gender-Dokumentation mit Ablaufschema (in Arbeit, Umweltschutzamt)
Dez. III	
	<ul style="list-style-type: none"> - Qualitätsstandards „Geschlechtsbezogene Erziehung“ in Kindertageseinrichtungen (SoJu) - Konzeption „Kommunale Beschäftigungsförderung“ (in Arbeit, SoJu) - Geschlechtsbezogene Analyse der Museumsbesucher/innen (in Arbeit) - GM in der Museumsarbeit (in Planung) - Geschlechterdifferenzierte Analysen und Konzepte (z. B. „Jugendbegegnungsstätten“, „Wohnungslosenhilfe“)
Dez. IV	
	<ul style="list-style-type: none"> - EU-Projekt GenderALP! (in Arbeit, GUT, StplA, PG Rieselfeld) - Gender-Relevanzprüfung einer GR-Vorlage (ESE) - Ergebnisse der Kund/innenbefragung 2005 werden in „Beratungszentrum Bauen“ eingearbeitet (in Planung, BOA) - „Umlegung Hinterm Weiher III“ (in Planung, Vermessungsamt) - Überlegung für das Sport- und Freizeitgelände „Untere Hirschmatten“ als Gender-Projekt (in Planung, PG Rieselfeld) - Spielplatz „Alter Messplatz (in Planung, GUT)
Dez.V	
	<ul style="list-style-type: none"> - Dienstanweisung über d. Gewährung v. Zuschüssen (Stadtkämmerei) - Sportentwicklungsplan (Sportreferat) - Neue Dienstzeiten beim Gemeindevollzugsdienst (Amt für öffentliche Ordnung) - GM bei Zielvereinbarungen als eigener Punkt (in Arbeit, Dez. V)

	- Im Rahmen der Steuerung und Koordinierung mit Ämtern und Dienststellen wird großer Wert auf die Beachtung von GM-Aspekten in der täglichen Arbeit und bei den Einspar- und Konsolidierungsmaßnahmen gelegt (Dez. V)

Von den Ämtern/Dezernaten wurden fördernde sowie hemmende Bedingungen für Gender Mainstreaming genannt:

Fördernde Bedingungen

- Fortbildungen, Coachings
- regelmäßige Beschäftigung mit dem Thema Gender Mainstreaming
- klare Regelung zum Aufbau der Gender-Vorlagen
- Der Leitfaden erleichtert Umgang mit Gender und macht Thematik „griffiger“
- Prozess von den teilweise bestehenden hohen Erwartungen entlasten
- Gender-Relevanz-Prüfung
- Arbeitshilfen und konkrete Instrumente
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann aufgrund der Struktur bei Gestaltung des Arbeitsumfeldes unproblematisch berücksichtigt werden
- Vernetzung aller Beteiligten im Rahmen eines Gender World Cafés
- Bei der Planung von konkreten Projekten zeigen sich die Möglichkeiten von GM
- Angesichts der Einspar- und Konsolidierungsmaßnahmen sollte es dem Verantwortungsbereich der jeweiligen Dezernate überlassen bleiben, welche GM-Projekte wann und in welchem Umfang angegangen werden

Hemmende Bedingungen

- Fehlende Personal- und Zeitressourcen
- GM wird bei Mitarbeiter/innen noch als zusätzliche Belastung gesehen
- Umstrukturierungsprozess zum neuen Gebäudemanagement

- Umsetzung GM gestaltet sich zur Zeit schwierig, da andere Themen (z. B. Zusammenlegung mit TBA) im Vordergrund stehen
- Schwierig ist der Einsatz von GM dort, wo kein eigener Gestaltungsspielraum (z. B. bei Pflichtaufgaben) besteht.

4. Finanzen

Der Geschäftsstelle stehen 2005/2006 jeweils 9.000,00 € für GM zur Verfügung. Darüber hinaus sind für die Fortbildungsveranstaltungen Gesamtmittel in Höhe von jeweils 18.000,00 € im Doppelhaushalt 2005/2006 eingestellt. Weitere notwendige Mittel für die externe Unterstützung der Fachämter (projektbezogen) und der AG Gender (prozessbezogen) sind mit Blick auf die Haushaltslage nicht eingestellt. Vielmehr wird versucht, die konkrete Umsetzung von GM in den Ämtern und Dienststellen mit Hilfe der Geschäftsstelle zu unterstützen.

5. Ausblick

Insgesamt wurde bei der Auswertung der Umsetzungsberichte der Ämter und Dienststellen deutlich, dass bereits gute Anwendungsvorhaben, Beispiele und Ideen vorhanden sind, auf die im Laufe des Prozesses weiter aufgebaut werden kann. Die Geschäftsstelle wird den Schwerpunkt weiter auf die Beratung und Unterstützung der Ämter mit konkreten Anwendungsvorhaben legen. Darüber hinaus gilt es ein qualifiziertes Berichtswesen zu entwickeln und Gender Mainstreaming stärker in der Öffentlichkeit zu verankern. Hierzu ist u. a. der Internetauftritt Gender Mainstreaming vorgesehen.