

**BESCHLUSS - VORLAGE**

Dezernat/Amt:	Bearbeitet von:	Tel.Nr.:	Datum
Dezernat I	AG Gender Mainstreaming	11 00	13.06.2003

---

**Betreff:****Gender Mainstreaming**


---

<b>Beratungsfolge</b>	<b>Sitzungstermin</b>	<b>Öff.</b>	<b>N.Ö.</b>	<b>Empfehlung</b>	<b>Beschluss</b>
1. HA	23.06.2003		X	X	
2. GR	01.07.2003	X			X

---

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

Abstimmung mit städtischen Gesellschaften: nein

Finanzielle Auswirkungen? nein

---

**Beschlussantrag:**

- 1. Der Gemeinderat beschließt gemäß Drucksache G 03164 das Umsetzungskonzept zur Einführung von Gender Mainstreaming bei der Stadtverwaltung Freiburg.**
  - 2. Der Gemeinderat erwartet von der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming bis Ende 2004 einen Erfahrungsbericht über die bis dahin erfolgte Umsetzung von konkreten Maßnahmen.**
-

## **1. Ausgangslage**

Der Gemeinderat hat anhand der Drucksache G 02107 am 14.05.2002 die Einführung von Gender Mainstreaming für die Stadtverwaltung beschlossen und den städtischen Gesellschaften empfohlen, Gender Mainstreaming ebenfalls aufzugreifen.

Zur Erarbeitung eines Konzepts zur Einführung von Gender Mainstreaming hat der Gemeinderat eine paritätisch besetzte derzernatsübergreifende Arbeitsgruppe gebildet.

## **2. Grundsätze des Gender Mainstreamings**

### **2.1 Frauenpolitik und Gender Mainstreaming als Doppelstrategie**

Gender Mainstreaming ist ein Verfahren, um geschlechterspezifische Sachverhalte zu untersuchen und offen zu legen. Die geschlechterpolitische Zielsetzung selbst ist in diesem Instrument nicht enthalten. Während in der Frauenpolitik Ziele formuliert und Frauen in dieser Zielerreichung unterstützt werden, ist Gender Mainstreaming kein Ziel, das etwa Frauenpolitik ersetzen oder überflüssig machen könnte.

### **2.2 Top down**

Politische und fachliche Führungspersonen müssen Gender Mainstreaming als lebendiges Prinzip zum Ausdruck bringen. Der Prozess muss von der Führungsebene initiiert, gefördert und verantwortet werden. Die Vorgesetzten müssen Gender Mainstreaming zum Inhalt ihrer Führungsaufgaben machen.

### **2.3 Qualifizierung**

Zur Implementierung des Gender Mainstreaming-Prozess ist eine umfangreiche Qualifizierung, die die Führungsebene und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einbezieht, erforderlich.

## **3. Gender Mainstreaming in Freiburg**

Für die konkrete Durchführung bietet das Gender Mainstreaming kein Patentrezept. Hier müssen jeweils an die örtlichen Gegebenheiten und Bedingungen angepasste Verfahren und Instrumente entwickelt werden.

Die Umsetzung des Gender Mainstreaming-Ansatzes orientiert sich an folgenden Eckpunkten:

- Verantwortlichkeit des Gemeinderats, des Oberbürgermeisters und der Dezernentin bzw. der Dezernenten (Top down-Prinzip),

- Umsetzung des Gender Mainstreaming flächendeckend in der Verwaltung,
- Verbindliche Vorgaben für zentrale Verfahren der Verwaltung (z. B. Dezer-  
nentenkonferenz- und Gemeinderatsvorlagen, dezernatsübergreifende Rege-  
lungen),
- Eigenverantwortlichkeit für die Prozessgestaltung innerhalb der Dezernate und  
Ämter,
- Sicherung der Prozessqualität durch Infoveranstaltungen und Qualifizierungs-  
angebote,
- Sicherstellung einer kontinuierlichen Prozessbegleitung durch Schaffung  
organisatorischer Rahmenbedingungen.

Im vorliegenden Rahmenkonzept sind die beim Grundsatzbeschluss als Anlage zur Drucksache G 02107 vorliegenden Anträge (Interfraktioneller Antrag und Antrag der Fraktionsgemeinschaft Unabhängige Frauen & Linke Liste) - wie zugesagt - mit berücksichtigt worden. Dabei wurden die wesentlichen zentralen Teile der einzelnen Vorschläge weitgehend übernommen. Abweichend von den Anträgen hat sich die Arbeitsgruppe für eine umfassende und flächendeckende Einführung von Gender Mainstreaming anstelle von sog. „Piloten“ ausgesprochen. Die Einführung von „Piloten“ birgt die Gefahr einer Reduzierung des Engagements in sich. Gender Mainstreaming richtet sich als Auftrag auch an den gesamten Gemeinderat und muss daher in allen gemeinderätlichen Gremien beachtet werden. Daher wurde der Antrag zur Einrichtung einer Sonderkommission des Gemeinderates von der Arbeitsgruppe nicht weiterverfolgt.

### **3.1 Instrumente**

#### **a) Auftakt**

Mit der Auftaktveranstaltung startet die Stadt Freiburg die Einführung von Gender Mainstreaming verbindlich.

Gender Mainstreaming lässt sich als Gesamtkonzept nur realisieren, wenn es von den Führungskräften getragen und als top-down-Strategie umgesetzt wird. In diesem Sinne zielt die Auftaktveranstaltung darauf ab, Verbindlichkeit für den Prozess zu begründen, die Gender Kompetenz bei den Führungskräften zu initiieren und zu fördern und Vorbildfunktion zu stärken.

Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind: Gemeinderätinnen und Gemeinderäte, Oberbürgermeister, Dezernentin und Dezernenten, Amtsleitungen, Personalvertretungen und Geschäftsführungen der Gesellschaften.

#### **b) Einstiegsqualifizierung für Führungskräfte**

Die Qualifizierung zielt auf die Vermittlung von Grundlagen und Gender-Kompetenz, um die mit der Leitungs- und Führungsaufgabe gegebene Verantwortung für den Prozess wahrnehmen zu können. Mit der Qualifizierung soll bei den Beteiligten ein gleicher Informations- und Wissensstand erreicht werden. Hierbei sollen sowohl Bedarf und Kenntnisse der Freiburger Verwaltung als auch Erfahrungen und Beispiele aus anderen Städten herangezogen werden.

Erforderlich ist eine verpflichtende Qualifizierung mit jeweils eigenen Veranstaltungen für

- Gemeinderat
- Oberbürgermeister, Dezernentin, Dezernenten und Amtsleitungen
- Abteilungsleitungen

Den Auftakt und die Einstiegsqualifizierung konzipiert und organisiert die bestehende dezernatsübergreifende Arbeitsgruppe.

### **c) Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

“Gender Mainstreaming” wird in das gesamtstädtische Fortbildungsprogramm aufgenommen, um die Vermittlung von Kompetenz und Sachkenntnis durch Bewusstseinsbildung und Schulungen ressort- und organisationsübergreifend zu ermöglichen. Das Thema wird hier als fester Bestandteil dauerhaft integriert.

Hierzu wird im Fortbildungsprogramm der Stadt insbesondere vorgesehen:

- das Thema wird mit einem eigenen Programmteil ausgewiesen;
- alle Referentinnen und Referenten bzw. Leiterinnen und Leiter werden darauf verpflichtet, in allen Schulungen und Kursen Gender-Aspekte zu berücksichtigen.

### **d) Dezernatsübergreifende Verfahren**

Wesentliches Steuerungsinstrument für die Durchführung von Gender Mainstreaming sowohl für die Verwaltung als auch für den Gemeinderat sind Gemeinderatsvorlagen. Diese werden zukünftig, nach der Qualifizierung, Ausführungen darüber enthalten müssen, wie das jeweilige Fachamt Gender Mainstreaming berücksichtigt. Da Gender Mainstreaming in Freiburg flächendeckend eingeführt wird und die prozesshafte Entwicklung Zeit erfordert, wird sich die Qualität dieses Verfahrens schrittweise steigern.

Für die Verwaltung sind weitere wichtige Steuerungsinstrumente die Vorlagen für die Dezernentenkonferenz sowie dezernatsübergreifende Regelungen. Für diese Themenbereiche sind in Rückkoppelung mit den Dezernaten und Ämtern nach der Qualifikation zentrale Verfahren zu entwickeln.

## **3.2 Umsetzung auf Dezernats- und Ämterebene**

Da die Verankerung von Gender Mainstreaming nur unter umfassender Einbeziehung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und im unmittelbaren Arbeitskontext nachhaltig befördert werden kann, ist es wichtig, dass die Ämter / Dezernate das Thema selbst zu “ihrer Sache“ machen. Damit dies gelingen kann, wird ein Rahmen für förderlich angesehen, der den Ämtern / Dezernaten bei der Umsetzung einen eigenen Gestaltungsspielraum lässt. Hierzu ist im Einzelnen vorgesehen:

- Die Ämter / Dezernate sind aufgefordert, auf den direkten Geschäftsbereich bezogene Verfahren und Instrumente in eigener Zuständigkeit zu entwickeln und umzusetzen;
- Mit einer ämterübergreifenden Bestandsaufnahme der Umsetzungsschritte im Herbst 2005 wird der aktuelle Stand erhoben.

Bei der Entwicklung eigener Strategien haben die Ämter / Dezernate die Verantwortung, dass

- Berichte geschlechtsspezifisch veröffentlicht und Statistiken entsprechend erhoben werden;
- Öffentlichkeitsarbeit zu einem Thema wird;
- eine geschlechterbezogene Sprache angewandt wird;
- die "Gender-Kompetenz" in den Ämtern umfassend gefördert wird;
- Arbeitszusammenhänge geschaffen werden, die eine Auseinandersetzung mit Fragen der Gleichstellung ermöglichen und dem Thema Raum geben;
- Gender Mainstreaming in bestehende, amtsinterne Fortbildungsprogramme aufgenommen wird bzw. Schulungen für die verschiedenen Fachbereiche und Abteilungen im Amt angeboten werden.
- den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Amtes / Dezernates die Teilnahme an den gesamtstädtischen Fortbildungsangeboten und Schulungen zum Thema zu ermöglichen und zur Teilnahme aufzufordern.

### 3.3 Prozessbegleitung

Gender Mainstreaming kann als Prozess nur effektiv und zielgerichtet betrieben werden, wenn er organisatorisch abgesichert und fachlich unterstützt wird.

#### Organisatorische Absicherung

Diese erfolgt über Ansprechpersonen und eine Arbeitsgruppe.

##### - Ansprechpersonen

Da mit Gender Mainstreaming ein neues Verfahren in der Stadtverwaltung eingeführt wird, wird es als notwendig angesehen, hierfür jeweils mindestens eine Ansprechpartnerin bzw. einen Ansprechpartner in den Ämtern und den Dezernatsbüros mit vertieftem Know How zu benennen. Diese werden von der/den Dezernentin/en bzw. Amtsleitungen direkt benannt, wobei darauf zu achten ist, dass das Geschlechterverhältnis innerhalb der Dezernate ausgewogen ist.

Zu den Aufgaben gehört die Koordination der Aktivitäten, die Bündelung von Informationen und die Begleitung von Projekten auf der Ämter- bzw. Dezernats-ebene. Als Schnittstellen für den Informations- und Entscheidungstransfer in die Ämter/Dezernate und zu den übergeordneten Stellen und Gremien wird in diesem Instrument ein unverzichtbares Element für eine zielgenaue und effektive Steuerung des Gesamtprozesses gesehen.

Bei der Benennung sollte darauf geachtet werden, hierfür bevorzugterweise solche Personen auszuwählen, die schwerpunktmäßig mit dem Vorlagewesen

beschäftigt sind. Es muss sichergestellt sein, dass diese Personen prioritär an den Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen können.

- Dezernatsübergreifende Arbeitsgruppe

Die bereits bestehende dezernatsübergreifende Arbeitsgruppe in der derzeitigen Besetzung unter Vorsitz des Oberbürgermeisters wird weitergeführt. Damit kann in diesem Rahmen erworbene Gender-Kompetenz genutzt und Kontinuität im Prozess sichergestellt werden.

Aufgabe dieser Arbeitsgruppe wird in erster Linie sein, die Auftaktveranstaltung und die Einstiegsqualifizierung zu konzipieren, die Vorgaben für die dezernatsübergreifenden Verfahren zu entwickeln und das weitere Verfahren zu begleiten. Als Unterstützung für die städtischen Ämter und Dienststellen erstellt die Arbeitsgruppe einen Leitfaden/Checkliste zum Thema „Gender Mainstreaming“.

Vorbehaltlich des weiteren Prozesses ist daran gedacht, die Arbeitsgruppe in eine Lenkungsgruppe mit Steuerungsfunktion ggf. auch mit einem veränderten Teilnehmerkreis umzuwandeln.

#### 4. Ressourcen

##### a) Zeitrahmen

Die Auftaktveranstaltung erfolgt im Herbst 2003, Anfang 2004 wird mit den Workshops als Einstiegsqualifizierung für Führungskräfte begonnen, ab Mitte 2004 erfolgt die Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sobald ausreichend Personal für Gender Mainstreaming geschult ist, wird frühestens ab der 2. Jahreshälfte 2004 mit der Erarbeitung und schrittweisen Umsetzung der dezernatsübergreifenden Verfahren bzw. der Umsetzung auf Dezernats- und Ämterebene begonnen. Die Arbeitsgruppe wird bis dahin die Vorgaben für diese Verfahren entwickelt haben und den Ämtern den Leitfaden/ die Checkliste für Gender Mainstreaming zur Verfügung stellen.

Im Herbst 2005 wird in einer ämterübergreifenden Bestandsaufnahme der aktuelle Stand erhoben und von der Arbeitsgruppe Vorschläge zum weiteren Verfahren erarbeitet und dem Gemeinderat hierüber berichtet.

##### b) Kosten

Für die Auftaktveranstaltung fallen im Jahr 2003 Kosten in Höhe von 3.000,00 € an.

Die für 2004 geplante Einstiegsqualifizierung für Führungskräfte erfolgt in mehreren Workshops. Hierfür ist ein Betrag von 30.000,00 € geplant, für Qualifizierungsmaßnahmen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jahr 2004 weitere 15.000,00 €.

Der Gemeinderat hat im Zusammenhang mit der Aufstellung des Doppelhaushaltes 2003/2004 die Mittel entsprechend beschlossen.

**c) Personal**

Für die zentrale Steuerung beim Dezernat I werden zusätzlich personelle Ressourcen erforderlich. Der genaue Bedarf ist noch zu ermitteln.

Inwieweit im Übrigen zusätzlich Personalkapazität erforderlich ist, wird sich im Rahmen der Einführung zeigen.

**5. Zusammenfassung - Ausblick**

Mit dem Gender Mainstreaming geht die Verwaltung neue Wege. Deshalb sieht die Arbeitsgruppe in der Qualifizierung/Fortbildung und der organisatorischen Absicherung des Gender Mainstreaming-Prinzips zentrale Ansatzpunkte und Voraussetzungen für das Gelingen dieses Reformprozesses.

Den Gesellschaften, denen empfohlen wurde, sich ebenfalls dieses Themas anzunehmen, soll für die Geschäftsführung und die Personalratsvorsitzenden die Möglichkeit geboten werden, an den Auftakt-Veranstaltungen teilzunehmen. Im Übrigen werden den Gesellschaften die Vorschläge der Stadtverwaltung für eigene Maßnahmen zur Verfügung gestellt. Es wird davon ausgegangen, dass die Gesellschaften dann selbstständig in ihren jeweiligen Aufsichtsräten hierüber berichten und dort gemeinsam in eigener Zuständigkeit die Verfahren festgelegt werden.

In den vorliegenden Verfahrensvorschlägen sieht die Arbeitsgruppe einen Weg, über den eine schrittweise Implementation des Gender-Mainstreaming in die Verwaltung nachhaltig und erfolgreich gelingen kann.

In regelmäßigen Abständen wird der Gemeinderat und die Mitarbeiterschaft über den Stand und die Entwicklungen des Gender Mainstreaming-Prozesses informiert.