

**INFORMATION S - V O R L A G E**

Dezernat/Amt:	Verantwortlich:	Tel.Nr.:	Datum
I/AG Gender Mainstreaming	Herr Hurst	11 00	11.02.2005

---

**Betreff:**

**Gender Mainstreaming  
h i e r :  
Aktueller Bericht**

---

<b>Beratungsfolge</b>	<b>Sitzungstermin</b>	<b>Öff.</b>	<b>N.Ö.</b>	<b>Empfehlung</b>	<b>Beschluss</b>
1. HA	21.02.2005		X		
2. GR	01.03.2005	X			

---

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

Abstimmung mit städtischen Gesellschaften: nein

---

**Ergebnis:**

**Der Gemeinderat nimmt gemäß Drucksache G 05069 den aktuellen Stand der Umsetzung von Gender Mainstreaming und die für 2005 vorgesehenen Schwerpunkte zur Kenntnis.**

---

Anlage:

Gender Mainstreaming in Freiburg (Ziele und Prozessstruktur)

**1. Ausgangslage**

Der Gemeinderat hat anhand der Drucksache G 03164 am 01.07.2003 das Konzept zur Einführung von Gender Mainstreaming (GM) bei der Stadtverwaltung Freiburg beschlossen. Die Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming (AG Gender) wurde gebeten, bis Ende 2004 einen Erfahrungsbericht über die bis dahin erfolgte Umsetzung von konkreten Maßnahmen vorzulegen.

**2. Weiterentwicklung des Konzeptes**

Die AG Gender (Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming) ist dabei, den Freiburger Weg zusammen mit den im Prozess beteiligten Akteurinnen und Akteuren zu gehen und zu gestalten. Bedarfsbezogene Konzepte und Strategien sollen im Umsetzungsprozess zusammen mit den Beteiligten entwickelt und fortgeschrieben werden.

a) Erfahrungen aus den Qualifizierungsseminaren

Die Auftaktveranstaltung fand am 30.01.2004 unter Beteiligung von Stadträtinnen und Stadträten der Dezernentin und Dezernenten, Amtsleitungen und Stellvertretungen, Vorsitzenden der örtlichen Personalvertretungen und des Gesamtpersonalrates sowie den Geschäftsführungen der Gesellschaften statt (insgesamt 121 Personen).

Einstiegsqualifizierungen wurden von März bis Oktober 2004 (11 Seminare, jeweils 1 ½-tägig) mit insgesamt 160 Personen durchgeführt. Der Teilnehmendenkreis setzte sich zusammen wie bei der Auftaktveranstaltung, ergänzt um die Ansprechpersonen für Gender in den Ämtern und Dienststellen, einigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Querschnittsfunktionen und den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Programms zur Heranbildung von Führungsnachwuchs.

Zur Infoveranstaltung Gender Mainstreaming waren im Mai 2004 alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingeladen. 80 Personen nahmen das Angebot war.

Die Einstiegsqualifizierungen waren bewusst nicht als einseitige Wissensvermittlung konzipiert, sondern die Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren nach ihren Rückmeldungen zum Prozess gefragt. Dabei wurden z. B. folgende Anliegen und Wünsche formuliert: Bedarf an Vernetzung; Klärung der Rollen, Aufgaben und Kompetenzen sowie der Ziele bei der Einführung der Methode GM; weitere Qualifizierung; Unterstützung sowie Klärung der Finanzen.

b) Einbindung der Ansprechpersonen

Um für diese Fragen Antworten zu finden, tauschte sich die AG Gender 2004 mit den Ansprechpersonen der Ämter und Dienststellen in zwei Vernetzungstreffen aus. In zahlreichen Kleingruppensitzungen erarbeitete die AG Gender unter Beteiligung der interessierten Ansprechpersonen ein Gender-Konzept. Ziel war und ist, mit der Einbindung der Ansprechpersonen die flächendeckende Umsetzung zu forcieren und die Identifikation mit dem Prozess sicher zu stellen.

c) Ziele und Prozessstruktur

Wichtige Bausteine des Konzepts sind die Zielformulierung und die Prozessstruktur (Anlage 1). Diese Bausteine beschreiben die Grundlagen des GM-Prozesses und verpflichten alle Beteiligten. Die neue Form der Zusammenarbeit ist Teil der Architektur des Freiburger Weges.

**3. Berichte der Ämter**

Im Oktober 2004 wurden die Ämter und Dienststellen erstmals aufgefordert, über ihren jeweiligen Stand der Umsetzung der Methode GM zu berichten. 38 Meldungen sind eingegangen, das entspricht einer hohen Rücklaufquote von 84 %. Mehr als die Hälfte der Ämter und Dienststellen arbeitet bereits an der Implementierung von GM bzw. kann konkrete Projektideen vorweisen.

Folgende beispielhafte Anwendungsprojekte sind auf den Weg gebracht:

- Sportentwicklungsplan
- Planung des Kinderspielplatzes "Alter Messplatz"
- Kinder- und Jugendmediothek im Rieselfeld
- Programm "Soziale Stadt" - Alt-Haslach
- geschlechterbezogene Erziehung im Kindertagesstättenbereich
- "GenderAlp!" - Stadtbahnverlängerung Zähringen
- Dienstanweisung über die Gewährung von Zuschüssen sowie die Ausgestaltung von Zuschussbescheiden

Fast alle Ämter berichten, dass sie vermehrt in ihren Schreiben und Schriftstücken auf die gleichberechtigte Sprache achten. Um Gender im eigenen Arbeitsbereich erfolgreich umzusetzen zu können, melden viele Ämter Bedarf an fachspezifischer Unterstützung an. Auch ist aus der Sicht der Ämter weitere Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter notwendig. Es werden häufig Bedenken geäußert, dass die immer knapper werdenden Personalressourcen eine Hürde für die Implementierung darstellen.

Diese Berichte sind für die AG Gender Grundlage, um den weiteren Prozess, ausgerichtet an den Bedürfnissen der Ämter, zu steuern und zu planen.

#### 4. Maßnahmen in 2005

Für 2005 sind weitere Maßnahmen und die Bereitstellung verschiedener Instrumente vorgesehen.

##### 4.1 Qualifizierung

Für 2005 sind im Rahmen des Allgemeinen Fortbildungsprogramms des Personal- und Organisationsamtes folgende Veranstaltungen geplant:

a) Einstiegsqualifizierungen zu Gender Mainstreaming

Es sind drei weitere Einstiegsqualifizierungen mit dem Referententeam Frau Dr. Rösgen und Herrn Dr. Schulz vorgesehen; schwerpunktmäßig für Stadträtinnen und Stadträte sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit der praktischen Umsetzung der Methode GM in den Dienststellen betraut sind.

b) Allgemeine Infoveranstaltung zu Gender Mainstreaming

Zielgruppe sind alle interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Veranstaltung wird von Mitgliedern der AG Gender durchgeführt.

c) Vorstellung von "FR.ITZ" (FREiburg, I(n)formationen, T(abellen), Z(ahlen))

Mitarbeiter des Amtes für Statistik und Einwohnerwesen zeigen die Möglichkeiten dieses umfassenden Informationssystems auf und verdeutlichen, welche Unterstützung das System bei der Analyse von Ausgangssituationen für die Anwendung der Gender-Methode ("4-Schritte-Methode") leisten kann. "FR.ITZ" soll weiter ausgebaut werden. Ziel ist es, dass alle Ämter und Dienststellen, soweit datenschutzrechtlich möglich, ihr Datenmaterial geschlechtsspezifisch aufbereiten und zentral über "FR.ITZ" zur Verfügung stellen. Hierzu werden Gespräche zwischen den Fachämtern und dem Amt für Statistik und Einwohnerwesen notwendig sein.

d) Change Management

Darüber hinaus bietet das Personal- und Organisationsamt im Allgemeinen Fortbildungsprogramm 2005 Seminare an, die im unmittelbaren Zusammenhang mit Change Management stehen oder sich mit dem Thema "Veränderung" befassen. Diese Seminare unterstützen inhaltlich und methodisch den Gender-Prozess.

#### **4.2 Vortragsveranstaltung "Frauen und Männer in Sprache und Darstellung"**

Am 24.02.2005 findet für alle Interessierten die Vortragsveranstaltung "Frauen und Männer in Sprache und Darstellung" statt. Der Referentin, Frau Professorin Luise Pusch, gelingt es, das Thema GM in einer illustrativen direkten und ansprechenden Weise zu vermitteln und für die gleichberechtigte Sprache zu begeistern. Frau Pusch wurde auf der Frankfurter Buchmesse 2004 als Bücherfrau des Jahres ausgezeichnet.

#### **4.3 Qualifizierung des Berichtswesen**

Aufbauend auf der Struktur der ersten Berichte der Ämter und Dienststellen wird in 2005 das Berichtswesen weiter entwickelt und standardisiert.

#### **4.4 Vernetzung**

Die Vernetzung aller Akteurinnen und Akteure erfolgt auf zwei Ebenen. Die Dezernatsbüros organisieren die Vernetzung der Ämter und Dienststellen innerhalb des Dezernatsbereichs. Dezernatsübergreifend wird die Geschäftsstelle die Vernetzung der Amtsleiterinnen und Amtsleiter, der Dezernatsbüroleiterin und der Dezernatsbüroleiter sowie der Ansprechpersonen der Ämter und Dienststellen herstellen. Auf der Intranetseite Gender Mainstreaming, die seit August 2004 allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung steht, ist eine Plattform für weitere Vernetzungstreffen eingerichtet.

#### **4.5 Gewinnung stadtinterner Expertinnen und Experten**

Das Wissen und die aus der Mitarbeiterschaft heraus signalisierte Bereitschaft, sich im Prozess zu engagieren, wird genutzt und gefördert.

### **5. Stärkung der Geschäftsstelle**

Die stadtpolitische Aufgaben Gender Mainstreaming und Frauengleichstellungspolitik sollen künftig eigenständige Schwerpunkte in einer „Stabstelle für Geschlechtergerechtigkeit“ werden. Die Neustrukturierung sieht vor, dass die Aufgaben der Koordinierung, Steuerung und inhaltlichen Umsetzung von Gender Mainstreaming als eigenständiger Themenkomplex von der bisherigen Frauenbeauftragten Cornelia Hösl-Kulike als neue Geschäftsführerin der AG Gender übernommen werden. Es stehen dafür zwei jeweils 50 % Personalstellen zur Verfügung. Auf die Drucksache G 05076 wird verwiesen.

## **6. Finanzen**

Der Geschäftsstelle stehen 2005/2006 jeweils insgesamt 9.000 € zur Verfügung. Darüber hinaus sind für die Gender-Fortbildungsveranstaltungen Gesamtmittel in Höhe von jeweils 18.000 € 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, vor allem durch die beschriebenen Maßnahmen und Instrumente, die konkrete Umsetzung von GM in den Ämtern und Dienststellen aus eigener Kraft zu unterstützen.

Darüber hinaus werden 2005 ESF-Mittel (Europäischer Sozialfond) beantragt. Das Sozialministerium Baden-Württemberg stellt bis 2007 Gelder für Gender-Projekte zur Verfügung. Nach Kontaktaufnahme mit der Leiterin des Referats für EU-Angelegenheiten wird ein Antrag auf EU-Mittel gestellt, um die Nachhaltigkeit des Prozesses in Freiburg zu gewährleisten.

## **7. 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. Mit den Ämtern, die bisher keine Maßnahmen ergriffen oder noch keine konkreten Vorstellungen über mögliche Maßnahmen haben, bleibt die AG Gender in Kontakt.

In allen Ämtern und Dienststellen ist ein Basiswissen um Gender Mainstreaming vorhanden, das 2005 weiter ausgebaut wird. Darauf aufbauend wird insbesondere ab der 2. Jahreshälfte 2005 verstärkt erwartet, dass in den Vorlagen für die Dezernentenkonferenz und für den Gemeinderat die jeweilige Auswirkung auf die Geschlechter dargestellt und Maßnahmen zur Gleichberechtigung vorgeschlagen werden.

Um die Ämter und Dienststellen für die weitere Umsetzung zu motivieren, muss auf die jeweiligen Bedürfnisse und Schwierigkeiten eingegangen werden. Die Mitglieder und die Geschäftsführerin der AG Gender werden deshalb weiter intensiv die Vernetzung herstellen und die Weiterentwicklung der notwendigen Instrumente fortführen. Auf diese Weise wird der Freiburger Weg prozesshaft Hand in Hand mit den Akteurinnen und Akteuren weiter gestaltet.