

INFORMATION S - V O R L A G E

Dezernat/Amt:	Verantwortlich:	Tel.Nr.:	Datum
I / Geschäftsstelle Gender Mainstreaming	Frau Dr. Hösl-Kulike	1900	15.06.2012

Betreff:

Ergebnisbericht öffentliches Hearing zum Gleichstellungsbericht

Beratungsfolge	Sitzungstermin	Öff.	N.Ö.	Empfehlung	Beschluss
1. HA	25.06.2012		X		
2. GR	03.07.2012	X			

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

Abstimmung mit städtischen Gesellschaften: nein

Ergebnis:

Der Gemeinderat nimmt den Ergebnisbericht "Öffentliches gemeinderätliches Hearing zum Gleichstellungsbericht" gemäß Drucksache G-12/129 zur Kenntnis.

Anlagen:

1. Programm
2. Diskussionsgrundlagen
3. Eingangsreferat
4. Fotoprotokoll
5. Abschrift der Stellwände

1. Analyse und Ausgangslage

Am 22.11.2011 hatte der Gemeinderat den Gender Rahmenplan mit den laufenden und geplanten Maßnahmen und Projekten zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und den ersten Gleichstellungsbericht zur Kenntnis genommen und das künftige Verfahren für den "Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Freiburg" (Gleichstellungsbericht) festgelegt (vgl. Drucksache G-11/256). Für eine ausführlichere Debatte beider Berichte und zur Diskussion des weiteren Vorgehens und der im Gleichstellungsbericht gegebenen Empfehlungen wurde am 23.03.2012 ein Hearing für Gemeinderats-, Ausschussmitglieder und interessierte Fachöffentlichkeit organisiert (Programm s. Anlage 1). Als Diskussionsgrundlage dienten themenbezogene Auszüge sowie die Empfehlungen aus dem Gleichstellungsbericht sowie die themenbezogene Auflistung der Gender Projekte und Maßnahmen aus dem Rahmenplan (s. Diskussionsgrundlagen Anlage 2).

2. Ziel und Fragestellungen

Ziel des Hearings war - vor dem Hintergrund der im Rahmenplan dokumentierten laufenden Gender Mainstreaming Umsetzungsprozesse -, die im Gleichstellungsbericht gegebenen Empfehlungen als Denk- und Handlungsanstöße für die Bearbeitung gleichstellungspolitischer Handlungsfelder zu nutzen und im gemeinsamen Diskussionsprozess weiterzuentwickeln. Konzentriert wurde sich hierbei auf die drei thematischen Bereiche des Gleichstellungsberichtes "Partizipation", "Bildung" und "Erwerbsarbeit". Das vierte im Gleichstellungsbericht behandelte Themenfeld "Lebenslage" wird zu einem späteren Zeitpunkt mit einer eigenen Veranstaltung bearbeitet.

Fragestellungen, die im Zusammenhang mit der Vorstellung des Gender Rahmenplans und des Gleichstellungsberichts im Gemeinderat aufgekommen waren, wurden im Hearing aufgegriffen. Ziel war, konkrete Handlungsbedarfe in den drei Themenfeldern zu ermitteln.

Dazu wurden die folgenden Fragestellungen diskutiert:

- Welche Handlungsbedarfe bestehen in den Bereichen Partizipation, Bildung und Erwerbsarbeit?
- Welche Themen sollten hierzu in den Fachausschüssen und dem Gemeinderat behandelt werden?
- Welche Maßnahmen sollen in den genannten Bereichen vorgeschlagen werden?
- Welche Indikatoren oder Kennziffern und Indikatoren erlauben hierzu eine Wirkungsmessung hinsichtlich der Lebensverhältnisse in unserer Stadt?

3. Umsetzung

Im Eingangsreferat (s. Anlage 3) berichtete Frau Professorin Helfferich (Evangelische Hochschule, Mitglied der Sachverständigenkommission für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung) über die auch kommunal zu bearbeitenden Aufgabenstellungen aus dem Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. An diesem Bericht hatte sich auch der städtische Gleichstellungsbericht insbesondere bezüglich der Empfehlungen orientiert. Im Anschluss an das Referat wurden die o. g. Fragestellungen in drei Arbeitsgruppen bearbeitet. Die Ergebnisse wurden abschließend dem Plenum vorgestellt und diskutiert (s. Anlage 4, Fotoprotokoll und Anlage 5, Abschrift der Stellwände). Im Folgenden werden die Ergebnisse der Arbeitsgruppen zusammengefasst dargestellt:

3.1 Ergebnisse der Arbeitsgruppen

3.1.1 AG 1 Partizipation

Die Arbeitsgruppe diskutierte insbesondere zwei Schwerpunktfelder, einmal den Bereich der politischen und gesellschaftlichen Kultur und zum anderen den Bereich der institutionellen Ausgestaltung von Partizipation. Im ersten Schwerpunkt ging es u. a. um die Frage, wie patriarchale Strukturen weiter aufgebrochen, bzw. wie das Thema Gleichstellung unter sozialen Aspekten bearbeitet werden kann sowie um die Frage nach Rollenverteilungen und Stereotypen. Der zweite Schwerpunkt behandelte die institutionelle Ausgestaltung von Partizipation, was nicht nur die paritätische Besetzung von Gremien, sondern auch die Diskussion über die Wertigkeit unterschiedlicher Funktionen und Berufe beinhaltete. Ein weiteres Thema war der Blick auf bürgerschaftliche Beteiligungsverfahren unter Geschlechteraspekten. Einigkeit bestand in der Arbeitsgruppe bezüglich der Übernahme eines Paritätsgesetzes für Baden-Württemberg. Wichtig war der Arbeitsgruppe insbesondere, dass bei der Besetzung von Gremien neben dem Thema Gender auch das Thema Vielfalt stärker berücksichtigt wird.

Als wichtige Handlungsbereiche für mehr Gleichstellung wurden von der AG Partizipation (entsprechend den vorgenommenen Priorisierungen) folgende Themenfelder benannt:

- "Diversity beachten und implementieren", d. h. die Frau-/Mann-Perspektive um die Dimensionen sozialer, migrantischer und sexueller Ungleichheit zu erweitern. Hierbei wurde auch gewünscht, dass diese Aspekte gegebenenfalls durch anwaltschaftliche Interessengruppen oder die Expertise von Betroffenen in die Debatten von Ausschüssen, Gremien, Aufsichtsräten, etc. integriert wird.
- In Anlehnung an das französische Paritätsgesetz sollte eine politische Initiative für ein Paritätsgesetz in Baden-Württemberg starten.
- Förderung der Selbstvertretung Einzelner, die Anliegen auf die politische Agenda setzen sowie Sensibilisierung für Belange jenseits klassischer Lebensentwürfe.

Weitere priorisierte Forderungen waren:

- Familienfreundliche Rahmenbedingungen bei der Arbeit in Gremien und bei bürgerschaftlichem Engagement
- Doppelspitzen von Mann und Frau in Bürgerverbänden und Ortschaftsräten
- Förderung der Vereinbarkeit von (Ehren-)amt und Beruf
- Paritätische Vertretung und gleiche Bezahlung in allen Aufsichtsräten der Kommune

3.1.2 AG Bildung

Die Empfehlungen aus dem Gleichstellungsbericht wurden von der AG Bildung bestätigt und ergänzt. Ein wichtiges Thema war, wie unter der Geschlechterperspektive die Frage der Berufsorientierung mit der Lebensplanung verknüpft werden kann. Dies wurde als langfristiger Prozess identifiziert, der seinen Ausgangspunkt schon in der Kita hat und wo auch der Zugang über die Eltern genutzt werden sollte. Ziel ist, dass Jungen und Mädchen lernen, ihr Leben so zu gestalten, dass Berufsorientierung und die Planung des privaten Lebens, vor allem einer späteren Familie, in Bezug zueinander stehen und integriert werden.

Dies beinhaltet:

- Berufsorientierungsangebote für Jungen und für Mädchen zu nicht-stereotypen Berufswahlen, insbesondere auch für Jungen und Mädchen mit Migrationshintergrund
- Herausstellung der Bedeutung eines Berufes für die künftige Lebensplanung für Mädchen und für Jungen
- Berücksichtigung der Auswirkungen von früher Mutterschaft für die Ausbildung und für den Ersteinstieg in den Beruf

Herausgestellt wurde, dass die Gruppe der Gleichaltrigen, der Peers, und damit der Bereich der außerschulischen Jugendarbeit bei vielen Lebens- und Bildungsprozessen eine große Rolle spielt.

Als ein weiteres übergeordnetes Thema wurde das Sicherstellen von Genderkompetenz für die kommunal gesteuerte Aus- und Fortbildung von pädagogischen Fachkräften, sei es in Kita-, Schule-, Berufs- oder Ausbildungsberatung festgehalten sowie die Notwendigkeit einer gendersensiblen Didaktik in den Schulen.

Konsens war in der Arbeitsgruppe, dass die Empfehlungen aus dem Gleichstellungsbericht zur Datenbasis umgesetzt werden sollten.

Bemängelt wurde, dass es zwar Projekte zu geschlechtersensiblen Berufsorientierung gibt, diese aber meist verinselt sind und tragfähige Kooperationsstrukturen für die Verbindung von Berufsorientierung und Lebensplanung unter Berücksichtigung der Genderperspektive fehlen; diese gelte es aufzubauen. Ein Erfolgsindikator für die Umsetzung dieser Maßnahmen wäre, so das Fazit der

Arbeitsgruppe, "wenn Freiburg einen Preis dafür bekäme, dass es Spitze bei geschlechtsuntypischer Berufswahl ist".

In der Arbeitsgruppe wurden keine Priorisierungen vorgenommen, sie ergibt sich aus der Konzentration auf einen Schwerpunkt.

3.1.3 AG Erwerbsleben

Die Empfehlungen aus dem Gleichstellungsbericht wurden weiter konkretisiert. Ähnlich wie in der AG Bildung wurde auch hier die Bedeutung der "Beratung zu nicht-stereotypen Berufswahlen" herausgestellt. Dies nicht nur beim Übergang Schule und Beruf, sondern auch, wenn es darum geht, Umorientierungen im Lebensverlauf zu ermöglichen. Dies betrifft unterschiedliche Beratungseinrichtungen bis hin zu Agenturen und Jobcenter.

Als wichtig wurde festgehalten, geschlechterdifferenzierte Beratungskonzepte zu entwickeln, was bei den Beratenden gender- und diversitätsbewusste Kompetenzen voraussetzt, insbesondere auch was das Thema Alter angeht. Hierzu sollten regelmäßig Qualifizierungen angeboten werden.

Neben gezielten Angeboten für den Wiedereinstieg nach der Elternzeit wurde diskutiert, dass hierbei auch der Wiedereinstieg nach anderen Unterbrechungen in den Blick genommen werden sollte, beispielsweise aufgrund von persönlichen Krisen, Krankheit sowie anderen Fürsorgetätigkeiten. In diesem Zusammenhang wurde auch ein "RückkehrerInnenpreis für vorbildliche Unternehmen" als eine Maßnahme diskutiert. Weitere Themen waren die Förderung von Karriereplanung und lebenslauforientierter Personalentwicklung, speziell zugeschnitten auf Frauen sowie die Ausweitung der verlässlichen ganztägigen Kinderbetreuung für alle Altersgruppen.

Ein wichtiges Thema war, inwieweit die Stadtverwaltung oder auch die Eigenbetriebe der Stadt durch entsprechende Maßnahmen eine Vorbildfunktion einnehmen.

Eine weitere Empfehlung, die in der Gruppe diskutiert wurde, war, das Vergaberecht stärker in den Blick zu nehmen. Konkrete Maßnahmen könnten hier sein, diejenigen Firmen und Unternehmen bevorzugt zu beauftragen, die eine geschlechter- und diversitätsgerechte Personalpolitik pflegen, was sich z. B. an einem hohen Anteil von Frauen in Führungspositionen zeigen kann, an guten Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder an der gleichen Bezahlung von Frauen und Männern.

Hierbei stellte die Gruppe zur Weiterbearbeitung folgende Fragen:

- Wie könnte ein Unternehmen Nachweise erbringen, dass es in dieser Hinsicht vorbildlich agiert?
- Welche Berichte könnten angefordert werden?
- Nach welchen Gütesiegeln könnte verfahren werden?

Die am stärksten priorisierten Empfehlungen der Arbeitsgruppe waren:

- Wiedereinstieg 45+ anbieten
- Möglichkeiten des Vergaberechts ausschöpfen
- Karriereplanung / Personalentwicklung speziell für Frauen (z. B. öffentliche Arbeitgeber)
- Mehr Beratung zu biografieorientiertem Erwerbsleben
- Ausweitung der verlässlichen ganztägigen Kinderbetreuung für alle Altersgruppen

4. Evaluation und Fazit

Rd. 60 Teilnehmende aus Politik, Verwaltung und Bürgerschaft nahmen an dem Hearing teil und arbeiteten aktiv in den Arbeitsgruppen mit. Festgestellt wurde, dass an vielen Stellen in der Stadt bereits in die richtige Richtung gearbeitet wird (vgl. Projektaufstellung aus dem Rahmenplan, Anlage 2), so stellte Frau Professor Helfferich in ihrem Vortrag fest, dass der Stand der Umsetzung von Gender Mainstreaming in Freiburg im Vergleich zu anderen Städten sehr hoch ist.

Als Fazit der Veranstaltung kann festgehalten werden, dass viele der benannten Themen bereits in Bearbeitung sind, die Ergebnisse des Hearing können jetzt dazu dienen, die jeweiligen Schwerpunktsetzungen zu überprüfen und ggf. neu auszurichten. Deutlich wurde durch die Veranstaltung jedoch auch, dass vieles, was in der Stadtverwaltung Freiburg bereits unter Gendergesichtspunkten selbstverständlicher Regelalltag im Verwaltungshandeln ist, außerhalb der Stadtverwaltung noch zu wenig bekannt ist.