

Zweiter Bericht zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Bezirksverwaltung von Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin – 2. Gleichstellungsbericht

Das Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf hat am 28. Oktober 2003 ein Umsetzungskonzept für Gender Mainstreaming (GM) einschließlich Leitlinien, Arbeitsplan und Operationalisierung beschlossen¹. Kernstück des Konzeptes ist die Fachbezogene Gender Analyse (FGA)². Jede Abteilung der Verwaltung hatte einen Testbereich festgelegt, einen Maßnahmenplan erarbeitet und im ersten Bericht über die Umsetzung der Maßnahmen berichtet.

Das Bezirksamt hat in seiner Sitzung am 05. Juli 2005 beschlossen, in einer zweiten GM-Phase Gender Mainstreaming in jeder Abteilung einen weiteren Bereich hinzu zu nehmen. Ausgenommen die Abteilung Bürgerdienste, Wohnen und Personal: hier waren in der ersten Phase bereits 81 Mitarbeiter/innen mit dem Thema befasst. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die hinzugekommenen Aufgabenfelder und die Zahl der Mitarbeiter/innen, die GM in ihre fachliche Arbeit integrieren.

Abteilungen	Testbereiche Phase I	GM-Bereiche Phase II
Finanzen, Bildung und Kultur	<u>Fachbereich Kultur</u> 10 MA³ Datenerhebung und –auswertung 2004 im Hinblick auf Gender Budgeting Umsetzung der Maßnahmen aus Phase I Gender Analyse in der Artothek der Kommunalen Galerie	<u>Fachbereich Volkshochschule</u> 16 MA
Bauwesen	<u>Stadtplanungs- und Vermessungsamt</u> <u>Fachbereich Stadtplanung</u> 1 MA Chancengleichheit in der verbindlichen Bauleitplanung: Weitere Umsetzung der Maßnahmen aus 2004 (50%): Aufnahme in die Begründung von Bebauungsplänen und in die Auslegung (§ 1 (6), § 3 BauGB)	<u>Bau- und Wohnungsaufsichtsamt</u> 47 MA
Jugend, Familie, Schule und Sport	<u>Fachbereich Jugend- und Familienförderung</u> 78 MA Jugendförderung/Offene Arbeit/Offener Bereich:	<u>Fachbereich Jugend- und Familienförderung</u> 78 MA Jugendförderung/Offene Arbeit/Offener Bereich:

¹ Drucksache der BVV Nr. 714/2 Einführung von Gender Mainstreaming

² Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin, Frauenbeauftragte Christine Rabe (Hrsg.): Gender Mainstreaming in Charlottenburg-Wilmersdorf, Teil 1: Eine Handlungsanleitung, November 2005

³ MA=Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung

	Punkt 7 und 8 des Maßnahmenplanes aus 2004: Auswertung und Dokumentation der Untersuchungen, Vorstellung und Präsentation der Ergebnisse	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeit am Handbuch zum Qualitätsmanagement der Berliner Jugendarbeit • Gender Check / Teamfragebogen kontinuierlich in allen Einrichtungen einsetzen
Soziales, Gesundheit und Verkehr	<u>Fachbereich Gesundheitschutz</u> 18 MA Beratungsstelle für Behinderte und pflegebedürftige Personen: Fortsetzung der Untersuchung aus 2004, Überprüfung der Tendenzen	<u>Fachbereich Eingliederungshilfe und Pflegeleistungen</u> 15 MA
Bürgerdienste, Wohnen und Personal	<u>Amt für Bürgerdienste</u> 81 MA Arbeitsplatz Bürgeramt, Personalentwicklungsplanung: Auswertung der Untersuchung, Umsetzung von Maßnahmen der Personalentwicklung	<u>Amt für Bürgerdienste</u> 81 MA Arbeitsplatz Bürgeramt, Personalentwicklungsplanung: Auswertung der Untersuchung, Umsetzung von Maßnahmen der Personalentwicklung
Wirtschaft, Liegenschaften, Organisation und Bibliotheken	<u>Bibliotheksamt</u> 10 MA Internetnutzung durch Mädchen und Jungen: Analyseergebnisse: Veränderung nicht notwendig	<u>Bibliotheksamt</u> 80 MA Bibliotheksangebote, Entleihungen: Aufstellung des Haushalts unter Berücksichtigung von Gender-Gesichtspunkten (Analyse 2004)

Die Genderbeauftragte hat im Berichtszeitraum zahlreiche Beratungsgespräche zu GM durchgeführt, externe Unterstützungen koordiniert und Veranstaltungen durchgeführt.

Die **Abteilung Finanzen, Bildung und Kultur** und die **Abteilung Bauwesen** hatten Unterstützung durch die Praktikantinnen des Studienganges Gender Kompetenz der Freien Universität Berlin Frau Susanne Tauchert und Frau Sybille Wiedmann.

Die **Abteilung Gesundheit und Soziales** wurde unterstützt durch die von der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen beauftragte Beratungsfirma Stephanie Nordt / Thomas Kugler und die **Abteilung Jugend, Familie, Schule und Sport** vom Genderbüro Dr. Regina Frey, ebenfalls beauftragt von der Senatsverwaltung.

Die **Abteilung Bürgerdienste, Wohnen und Personal** und die **Abteilung Wirtschaft, Liegenschaften, Organisation und Bibliotheken** hatten keinen Bedarf an externer Beratung angemeldet.

Im Folgenden berichtet jede Abteilung über die Umsetzung der erarbeiteten Maßnahmen im Jahr 2005. Die Vorgabe, Maßnahmenpläne nach der FGA zu erarbeiten, wurde nicht in allen GM-Bereichen umgesetzt. In diesen Fällen ist davon auszugehen, dass im Jahr 2005 die Maßnahmen der Maßnahmenpläne 2004 bearbeitet bzw. fortgesetzt wurden, so im Fachbereich Kultur, im Stadtplanungs- und Vermessungs-

amt, im Fachbereich Gesundheitsschutz und in der Abteilung Bürgerdienste, Wohnen und Personal (s. u. Berichte aus den Abteilungen).

Berichte über die Umsetzung der Maßnahmen fehlen aus dem Stadtplanungs- und Vermessungsamt, aus der Abteilung Jugend, Familie, Schule und Sport und aus der Abteilung Wirtschaft, Liegenschaften, Organisation und Bibliotheken.

Zur Erstellung des Gesamt-Berichtes wurde allen Abteilungsleitungen am 14.12.2005 eine **Checkliste** übergeben und um Lieferung der Berichte zum 31.01.2006 gebeten:

- Maßnahmenpläne der GM-Bereiche 2005 der Abteilung
- Haben Sie die in Ihren Maßnahmenplänen genannten Maßnahmen umgesetzt? Wie hoch ist der Zielerreichungsgrad? Nennen Sie bitte die Gründe, falls in Ihrem Bereich „keine oder nur unzureichende Bemühungen“⁴ stattgefunden haben.
- Falls Sie Gender Analysen durchgeführt haben: Welche Analyse-Ergebnisse liegen vor?
- Welche Anregungen gibt es aus Ihrer Abteilung zur „Handlungsanleitung GM“ und zu den Gleichstellungspolitischen Leitlinien (DS-Nr. 825/2)?
- Ausblick 2006 zur Weiterführung GM in Ihrem Bereich

Die folgenden Berichte zeigen sehr deutlich, in welchen Abteilungen bereits erste Ergebnisse vorliegen und welche Anstrengungen unternommen werden, um Gleichstellungsdefizite aufzuspüren. Dabei erweisen sich die gleichstellungspolitischen Leitlinien unseres Bezirkes als gute Vorgabe und Zielsetzung. Die für den jeweiligen Fachbereich möglichen fachspezifischen Gleichstellungsziele werden verfolgt und beeinflussen Verwaltungshandeln.

Es wird jedoch auch deutlich, in welcher Abteilung nur „unzureichende Bemühungen“ stattgefunden haben. Die Gründe sind zum Teil bekannt: Arbeitsüberlastung und/oder zu wenig Interesse am Thema. Hier sollten die Möglichkeiten externer Unterstützung angenommen werden.

Andererseits sind die Anregungen der Fachbereiche, die Qualität der Unterstützung der Prozesse durch externe Beratungsfirmen zu erhöhen, aufzugreifen. Das bedeutet u. a., dass der Bezirk die Möglichkeit erhält, externe Unterstützung selbst zu beauftragen, um diese zielgenauer einzusetzen.

Ausblick

Am 9. März 2006 wird das Bezirksamt anlässlich einer Fachkonferenz die Ergebnisse der zweiten Phase vorstellen.

Im Arbeitsplan des o. g. Bezirksamtbeschlusses ist weiterhin vorgesehen, im Mai 2006 mit der dritten Phase zu beginnen. Das bedeutet, weitere Fachaufgaben müssen in den Prozess einfließen. Es ist anzustreben, die Fachaufgaben so zu wählen, dass die vom Rat der Bürgermeister zu beschließenden Gender Budgeting Produkte

⁴ siehe Beschluss der BVV Drs. Nr. 763/2 Leitlinien zu Gender Mainstreaming in der Bezirksverwaltung

betroffen sind. Hier gibt es bereits einen Vorschlag der Senatsverwaltung für Finanzen von 61 Produkten.

Für die Gender Budgeting (GB) Analysen ist das für unseren Bezirk entwickelte Grundraster einzusetzen. Die quantitativen Aussagen der GB Analysen (Nutzerinnenanalysen) sollten – neben qualitativen Aspekten – Grundlage für zu entwickelnde Maßnahmenpläne nach der FGA sein.

Eine Abfrage zum Bedarf an externer Unterstützung ist auf den Weg gebracht.

Bericht aus der Abteilung Finanzen, Bildung und Kultur

Fachbereich Kultur - KOMMUNALE GALERIE

Die entwickelten Maßnahmen aus 2004 wurden im laufenden Jahr 2005 umgesetzt. Im Mittelpunkt stand das Ziel:

II. Verbesserung der ökonomischen Eigenständigkeit von Frauen und Teilhabe beider Geschlechter an allen Ebenen des Arbeitsmarktes

Im Rahmen der originären Handlungsfelder der bezirklichen Kulturarbeit wurde dieses ermöglicht durch die

1. Durchführung von Ausstellungen bildender Kunst (insgesamt 10 Ausstellungen)
2. Förderung durch Kunstankäufe für die Artothek
3. Durchführung von Veranstaltungen, z.B. Führungen und Workshops
4. Beratung bei Anträgen, Bewerbungen
5. Bereitstellung von Infrastruktur

In der Kommunalen Galerie wurde das ATELIER eingerichtet, ein Werkraum mit ca. 15 Plätzen für Kinder und Jugendliche bzw. für andere Zielgruppen. Es finden regelmäßig Kurse und kulturpädagogische Angebote statt.

Mit Unterstützung des Fachbereichs Kultur konnte für die Ateliers im 6. Obergeschoss des Dienstgebäudes am Hohenzollerndamm ein Mietvertrag verhandelt werden.

6. Aufbau von Netzwerken

Mit Einführung der offenen Ganztagschulen in Berlin sind außerschulische Partnerschaften ein wichtiger Bestandteil in der Vernetzung von Unterricht und Nachmittagsgestaltung. Eine bedeutende Rolle in der Qualitätssicherung, Förderung und Vermittlung von Kompetenzen können die Kultureinrichtungen wie Museen und Galerien übernehmen. Ein umfangreiches Angebot mit dem Schwerpunkt bildende Kunst für Schulen als außerschulischer Lernort bietet der Fachbereich Kultur in der KOMMUNALEN GALERIE an:

- wöchentliches Angebot für Schüler in Kooperation mit der Cäcilien-Grundschule
- Workshop für Kinder zur Ausstellung KLASSIKER für KINDER
- Ausstellung KIDS für KIDS (10.4.bis 8.5.2005)
Bilder und Objekte von Schülerinnen und Schülern der Ernst-Habermann-Grundschule
Projekt MÄDCHEN/ JUNGEN-PROTOKOLLE, Fotografien und Interviews zu Gender Mainstreaming von der Abteilung Jugendförderung
WELTENSICHTEN, Fotografien und Videoinstallationen von Schülerinnen und Schülern der Finkenkrug-Schule

In Zusammenarbeit mit der Abteilung Jugend des Bezirksamtes wird eine Konzeption unter dem Titel KUNST TRIFFT SCHULE entwickelt.

KULTURPLUS e. V.

Es hat sich ein Verein zur Förderung von Kultur im Bezirk gegründet:

KULTUR PLUS e. V. ist ein Zusammenschluss von Künstlerinnen, die Ateliers im Bezirk nutzen. Sie haben das Modellprojekt „Schüleratelier“ – eine schulisch/ künstlerisch angelegte Kooperation – entwickelt und diese wird in Zusammenarbeit mit der KOMMUNALEN GALERIE und der Nelson-Mandela-Schule in Charlottenburg-Wilmersdorf stattfinden.

V. Förderung einer öffentlichen Auseinandersetzung über Gewalt gegen Frauen und Kinder in der Familie und im öffentlichen Raum sowie entsprechende Beratungs- und Hilfsangebote

durch die Ausstellung „EVA HAT DAS LEIDEN SATT!“ in Kooperation mit dem Frauen Museum Bonn zum Frauenfrühling in Charlottenburg-Wilmersdorf 2005.

IV. Chancengleichheit in der Stadtplanung

Mit dem Projekt „STADT DER FRAUEN“ will das Frauenmuseum Berlin e.V. Künstlerinnen, Wissenschaftlerinnen und Architektinnen und auch andere verwandte Disziplinen ansprechen. Für das Jahr 2006 sollen die Ergebnisse in Ausstellungen präsentiert werden.

Fachbereich Volkshochschule City West

Die Volkshochschule City West ist eine kommunale Einrichtung des Bezirksamtes. Die Weiterbildung im Bezirk hatte im Jahr 2005 eine Tradition von 100 Jahren. Laut Berliner Schulgesetz sichert die Volkshochschule die „Grundversorgung der Weiterbildung“ im Bezirk. Als Lernort von Menschen aller Altersstufen, unterschiedlicher sozialer und kultureller Herkunft und verschiedenster Bildungs-, Lebens- und Berufserfahrungen bietet die VHS ein breitgefächertes Angebot im Rahmen der Erwachsenenbildung an.

Sie folgt dem Grundsatz des lebensbegleitenden Lernens und ist ein Forum der Öffentlichkeit, der Aufklärung und der kritischen Meinungsbildung. Die Bildungsangebote ermöglichen Orientierung und Hilfe im Prozess der persönlichen, beruflichen und gesellschaftlichen Entwicklung und tragen dazu bei, Menschen darin zu bestärken, sich selbst bewusst wahrzunehmen. Gemeinsames Lernen entwickelt die Fähigkeit zu sozialem Handeln.

I. Gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen

- durch die ungefähre paritätische Besetzung von Frauen und Männern in den internen Gremien der Volkshochschule gegeben (Gesamtteam, pädagogisches Team, Service-Team)

II. Verbesserung der ökonomischen Eigenständigkeit von Frauen und Teilhabe beider Geschlechter an allen Ebenen des Arbeitsmarktes

- ein Bildungsauftrag der Volkshochschule City West ist die Förderung des Gleichstellungsgedanken zwischen den Geschlechtern
- Im Leitbild der Volkshochschule wird auf die politischen, kulturellen und sozialen Besonderheiten eingegangen
- Gender Mainstreaming ist bereits Bestandteil der Programmbereiche. Die vielfältigen und differenzierten Kursangebote richten sich an die unterschiedlichsten Zielgruppen.

III. Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Bei allen Kursangeboten werden die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern von Anfang an berücksichtigt. Die Förderung der Chancengleichheit ist Bestandteil bei der Programmplanung, ebenso Anliegen im Unterrichtsprozess.

Berücksichtigung des Genderaspekts erfolgt auch durch:

- flexible Dienstzeiten
- differenzierte Öffnungszeiten
- vielfältige Kursangebote zu unterschiedlichen Unterrichtszeiten

Im Bereich Werbung, Kursankündigung und Kursauswahl ergeben sich folgende Fragen, denen wir besondere Aufmerksamkeit widmen:

- Werden durch die Kursausschreibung im Jahresprogramm der Volkshochschule beide Geschlechter berücksichtigt und spricht dies auch beide Geschlechter an?
- Werden bei reinen „Frauenkursen“/„Männerkursen“ die Teilnehmenden besonders motiviert?
- Bietet ein geschlechtsspezifisches Angebot besondere Vorteile (Schutzräume)?
- Wie werden Teilnehmer/innen für eine geschlechtsbezogene Arbeit sensibilisiert?

Um zu erfahren, wie die Umsetzung des Gleichstellungsgedanken in den Kursen berücksichtigt wird, gilt es einige methodisch-didaktische Punkte zu gewährleisten:

- Werden Fragen zur Geschlechterungleichheit / -benachteiligung behandelt?
- Wird eine geschlechtergerechte Sprache benutzt?
- Werden geschlechterbezogene Aspekte der Lebenswelt von Frauen und Männern berücksichtigt?
- Werden die unterschiedlichen Lernerfahrungen durch unterschiedliche Sozialisationen mit dem Einsatz unterschiedlicher Lehr- und Lernmethoden berücksichtigt?

Im Rahmen der Qualitätstestierung am 24. Februar 2005 ging es u.a. auch um die Entwicklung eines Evaluationsbogens, der programmbereichsübergreifend eingesetzt wurde. Die Ergebnisse wurden systematisch ausgewertet. Gefragt wurde nach

der Teilnahmemotivation, Qualität der Unterrichtsdurchführung sowie Erreichung des persönlichen Lernziels.

Die Gesamtauswertung der Evaluationsbogen lässt einen hohen Grad an Zufriedenheit seitens der Teilnehmenden bezüglich der Programmankündigung (99%), der Durchführung des Unterrichts (98%) sowie der Erreichung ihrer persönlichen Lernziele (96%) erkennen.

IV. Chancengleichheit in der Stadtplanung

- durch diverse Kursangebote in Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Kooperationspartnern/innen, wie z.B. „Alternative Wohnformen“.

V. Förderung einer öffentlichen Auseinandersetzung über Gewalt gegen Frauen und Kinder in der Familie und im öffentlichen Raum sowie entsprechende Beratungs- und Hilfsangebote

- durch Veranstaltungen zum Thema Gewalt

Die Volkshochschule hat beispielsweise durch ihre Mitarbeit im Lokalen Bündnis für Familie weitere Kooperationspartner/innen gewonnen und leistet ihren Bündnisbeitrag durch ein ausgebautes Programmangebot in den Bereichen Bildung und Erziehung.

VI. Förderung einer geschlechterdifferenzierenden Gesundheitsplanung

Die Volkshochschule City West ist Mitglied im bundesweiten VHS-Qualitätsring Gesundheit. Damit soll ein qualitätsgesichertes, vergleichbares und transparentes Angebot gewährleistet werden. Das Programm richtet sich an nachprüfbareren Qualitätsstandards der Gesundheitsbildung an Volkshochschulen aus.

Die Gesundheitsbildung ist einem erweiterten, ganzheitlichem Gesundheitsverständnis verpflichtet, das sich an den Prinzipien der Weltgesundheitsorganisation (WHO) orientiert, wie sie erstmals 1986 in der Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung formuliert worden sind. Gesundheit wird dort als ein Zustand umfassenden körperlichen, psychischen und sozialen Wohlbefindens beschrieben.

Die Gesundheitsbildung zielt darauf ab, die Selbstheilungskräfte des Körpers zu stärken und die „Handlungschancen von Menschen und ihre Selbst- und Mitbestimmungsfähigkeiten in gesundheitlichen Belangen zu erweitern und zu verbessern“ (Arbeitskreis Gesundheitsbildung der Volkshochschul-Landesverbände und des Deutschen Instituts für die Erwachsenenbildung, DIE: Gesundheitsbildung an Volkshochschulen, Frankfurt a.M. 1993). Sie ist somit Hilfe zur Selbsthilfe.

VII. Gezielte geschlechterspezifische Förderung der Selbstorganisation in den verschiedenen Lebenslagen und Altersstufen

- die VHS als ein Ort interkulturellen Lernens
- die Förderung der Chancengleichheit im Unterricht
- die Stärkung der Toleranz im Umgang miteinander
- Mithilfe beim Aufbau von Netzwerken

Bericht aus der Abteilung Bauwesen

Fachbereich Bau- und Wohnungsaufsichtsamt (BWA)

Um ausreichende Ansätze für das Gender Mainstreaming zu finden, wurde einer Studentin des Studienganges Gender Kompetenz der Freien Universität Berlin die Möglichkeit der Hospitation im BWA eröffnet. Während dieser Hospitation wurde ein Einblick in alle Bereiche der bauaufsichtlichen Tätigkeiten gewährt. Unter anderem wurden Sprechzeiten, Bauzustandsbesichtigungen und andere Termine begleitet. Außerdem wurde ein Workshop der Genderbeauftragten im BWA durchgeführt.

Da auch diese eingehende Auseinandersetzung mit den Aufgaben des Bau- und Wohnungsaufsichtsamtes keine Ansatzpunkte für das Gender Mainstreaming an Produkten der Bauaufsicht lieferte, wurden alle während der Genderanalyse von den Mitarbeitern angesprochenen Themen, die in die Genderarbeit teilweise anderer Bereiche fallen zu einem Maßnahmenkatalog zusammengefasst, der in der Anlage übersandt wird.

I. Gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen

Seit mindestens 1990 sind die Besetzungsverfahren im BWA geschlechtergerecht gestaltet. Dies wird auch durch die historische Entwicklung belegt. Gab es 1990 eine technische Sachbearbeiterin im BWA Wilmersdorf, so beträgt das Verhältnis der technischen Mitarbeiter/innen heute 14 Frauen zu 15 Männern. So wie die technischen Mitarbeiterinnen stetig immer mehr wurden, steigt auch der Frauenanteil in Führungspositionen des BWA nach und nach an. Das zeigt sich auch im Einzelfall. Aufgrund der durch die neue Bauordnung und die Pensionierung des stellvertretenden Amtsleiters erforderliche Umstrukturierung des Fachbereichs Bauaufsicht wird es ab 01.05.2006 eine weitere Gruppenleiterin im BWA geben. Damit setzt sich die Gruppenleiterenebene im Fachbereich Bauaufsicht dann aus zwei Frauen und drei Männern zusammen. In der Amtsleitung ist das Verhältnis bereits seit 2001 ausgeglichen. Trotz des für einen technischen Bereich sehr hohen Zielerreichungsgrades von 75 % handelt es sich bei der „Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen“ um eine dauerhaft zu verfolgende Aufgabe, der man sich nach wie vor intensiv widmen wird.

II. Verbesserung der ökonomischen Eigenständigkeit von Frauen und Teilhabe beider Geschlechter an allen Ebenen des Arbeitsmarktes

Die Problematik des fehlenden Wickelraumes wurde dem Liegenschaftsamt bereits am 15.11.2005 mitgeteilt. Dort werden zur Zeit Möglichkeiten zur Einrichtung eines Erste-Hilfe-Raumes und eines Wickelraumes gesucht. Für das BWA liegt damit eine 100%ige Zielerreichung vor. Die Einrichtung von Kleinkinderbereichen und Kleinkinderbetreuung liegt nicht im Aufgabenbereich des BWA und ist ebenso geschlechterneutral wie die Einrichtung eines Wickelraumes.

Mit Datum vom 31.01.2006 wurde der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung durch das BWA mitgeteilt, dass bei der Genderanalyse festgestellt wurde, dass es bisher

keine Prüferingenieurinnen für Baustatik gibt. Ein weiteres Schreiben zu dieser Thematik wird gefertigt, sobald die Daten zu b) ausgewertet sind.⁵

III. Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

In der Genderarbeit wurde im BWA auch eine betriebliche Kinderbetreuung angesprochen, die es den Elternteilen einfacher gemacht hätte bzw. machen würde, schneller wieder an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren. Die Bedarfserfassung ist erfolgt und soll bis zum 09.03.2006 ausgewertet sein.

IV. Chancengleichheit in der Stadtplanung

Erfassungszeitraum wurde auf das Inkrafttreten der neuen Berliner Bauordnung abgestimmt und somit zeitlich verschoben.

Da die Bauaufsicht Ordnungsaufgaben wahrzunehmen hat, die durch Gesetz geregelt sind, kann die Bauaufsicht nur fordern, was im Gesetz geregelt ist.

Nach der alten Bauordnung waren nur Wohngebäude bis zu drei Vollgeschossen von der Baugenehmigung freigestellt, so dass die Bauaufsicht bei größeren Wohngebäuden die Einhaltung der bauordnungsrechtlichen Vorschriften im Baugenehmigungsverfahren durchsetzen konnte.

Da Wohnungsbauten nach der neuen Berliner Bauordnung nur noch genehmigungspflichtig sind, wenn sie zu den Sonderbauten (z.B. Hochhaus) gehören und dies für den größten Teil der Wohnungsbauten nicht zutreffen wird, können die Gender-Belange nur noch in die Bauberatung einfließen. Die Checkliste ist in Bezug auf das zuvor ausgeführte ausreichend.

V. Förderung einer öffentlichen Auseinandersetzung über Gewalt gegen Frauen und Kinder in der Familie und im öffentlichen Raum sowie entsprechende Beratungs- und Hilfsangebote

Eine Anmelde-Liste zur Schulung „Umgang mit Publikum“ wurde ausgelegt. Leider reichen 13 interessierte Mitarbeiter/innen nicht aus, um damit ein auf die spezielle BWA-Problematik ausgerichtetes Seminar im BWA zu initiieren. Sonstige Fortbildungsangebote in diesem Bereich werden von der Verwaltungsakademie angeboten. Sollte zu einem späteren Zeitpunkt eine ausreichende Anzahl von interessierten Mitarbeiter/innen erreicht werden oder eine andere Schulungsmaßnahme für erforderlich erachtet werden, besteht die Möglichkeit, ein Seminar zu initiieren.

VI. Förderung einer geschlechterdifferenzierenden Gesundheitsplanung

- durch das Angebot der Schulung „Suchtprävention“, eine Anmelde-Liste wurde ausgelegt. Leider gab es keine Anmeldung. Siehe auch zu V.

Anregungen für die „Handlungsanleitung GM“ und die „Gleichstellungspolitischen Leitlinien“ haben sich nicht ergeben.

In 2006 sollen die im Maßnahmenkatalog entsprechend datierten offenen Punkte abgearbeitet werden.

Fachbereich: Stadtplanungs- und Vermessungsamt

siehe Anlage Maßnahmenplan

⁵ siehe Anlage Maßnahmenplan des BWA

Bericht aus der Abteilung Jugend, Familie, Schule und Sport

siehe Anlage Maßnahmenplan

Bericht aus der Abteilung Soziales, Gesundheit und Verkehr

Zwei Schwerpunkte im bezirklichen Ansatz zu Gender Mainstreaming sind die Themen Gesundheitsplanung und Selbstorganisation in verschiedenen Lebenslagen und Altersstufen. Im Jahr 2005 wurde dazu der Fachbereich 1 der Abteilung - und hier die Eingliederungshilfe für behinderte Menschen - als Echtbereich in den Gender Mainstreamingprozess einbezogen.

Ziel war es, die Verwendung öffentlicher Mittel im Bereich der Behindertenhilfe statistisch geschlechterdifferenziert aufzubereiten und zu hinterfragen, ob die Mittel im Sinne des Gender Mainstreaming zu geschlechtergerechten und geschlechterdifferenzierenden Maßnahmen genutzt werden.

Bei der statistischen Aufbereitung wurde bereits offensichtlich, dass im Bereich der Eingliederungshilfe für behinderte Menschen mehr Männer (59 %) als Frauen (41%) Sozialhilfeleistungen erhalten und damit einen größeren Anteil der von hier vergebenen öffentlichen Mittel in Anspruch nehmen.

Bei früheren geschlechtsspezifischen Untersuchungen zur Gesundheitssituation von Männern und Frauen wurde festgestellt, dass Frauen mehr Gesundheitsvorsorge betreiben und häufiger zu Ärzten gehen. Gesundheitliche Probleme von Männern würden andererseits oftmals ernster genommen, da Männer erst zum Arzt gingen, wenn sie ernsthaft erkrankt seien. Männer würden häufiger hochwertigere Medikamente und teurere Untersuchungsmethoden zuteil werden.

Nach Auswertung der Hälfte unseres Fallbestandes liegen die Kosten bei Eingliederungsmaßnahmen für behinderte Männer im Falldurchschnitt knapp 5% höher als bei behinderten Frauen.

Die weitere statistische Aufbereitung wurde zunächst unterbrochen, da ersichtlich wurde, dass die Senatsverwaltung für Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz eine maßnahmebezogene Statistik aufbereitet. Ich werde dort anregen, diese Daten geschlechterspezifisch darzustellen. Die hier begonnene Statistik wird somit voraussichtlich entbehrlich. Wir gehen davon aus, dass die Senatsverwaltung für Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz im Rahmen des Gender Mainstreaming ebenfalls eine Verpflichtung hat, jegliche Statistiken nach Genderkriterien zu führen.

Die Maßnahmen für behinderte Menschen werden nicht von uns selbst erbracht. Der Träger der Sozialhilfe stellt Mittel zur Verfügung, damit die erforderlichen Maßnahmen von anderen Diensten erbracht werden können. Wir stellten deshalb die Frage, inwieweit es in der Betreuung von behinderten Menschen bereits Ansätze zu einer geschlechterdifferenzierenden und geschlechtergerechten Ausrichtung gibt.

Der in der Anlage beigefügte Fragebogen wurde an fünf Trägervereine übersandt, die im besonderen Maße mit rehabilitativen Angeboten im Bezirk Charlottenburg-

Wilmersdorf vertreten sind. Insgesamt wurde dabei bei neun Angeboten (Betreutes Wohnen, Tagesstätten) und für 291 behinderte Menschen hinterfragt, in wieweit es bereits einen geschlechterdifferenzierenden Betreuungsansatz gibt. Die beteiligten Trägervereine betreuen psychisch behinderte Personen im Rahmen der gemeindenahen Psychiatrieversorgung. Angebote für geistig und körperlich behinderte Menschen wurden nicht berücksichtigt, da hier die Versorgungsstruktur überwiegend überbezirklich besteht (Werkstätten und Fördergruppen, Freizeitmaßnahmen, vollstationärer Bereich).

Nach Auswertung der Fragebögen (siehe Anlage 1) ergibt sich als Hauptaussage, dass die Betreuung grundsätzlich dem personenzentrierten Ansatz folgt und insofern geschlechterspezifische Problemstellungen mit einbezieht.

Kein Trägerverein hat bereits vorhandene Unterlagen (Konzeption der Einrichtung, Trägerphilosophie oder ähnliches) mitsenden können, die einen geschlechterspezifischen Betreuungsansatz beschreiben.

Abgesehen von einem Angebot mit getrennten Gesprächsgruppen sind offensichtlich nur passive (reagierende) geschlechtsspezifische Ansätze in der Betreuung gegeben. So wird z.B. der/die Bezugsbetreuer/-in entsprechend ausgewählt, wenn eine geschlechtsspezifische Problematik erkennbar ist (hier wurden Missbrauch, Partnerschaftsprobleme und Rollenverständnis genannt). Aktive oder gar proaktive Ansätze sind nicht erkennbar. Dennoch wurde von den Befragten bereits bei diesem Minimalansatz bestätigt, dass es bereits einen geschlechterdifferenzierenden Betreuungsansatz gibt.

Die Schilderung zur Beobachtung des verschiedenen Verhaltens bei Männern und Frauen zu den Fragen 3 und 4 (geschlechtsspezifische Unterschiede beim Krankheitsbild und beim Betreuungsbedarf) hatte in keinem Fall zur Folge, dass der Umgang der Betreuer/innen mit der entsprechenden Problematik im Sinne eines Handlungskonzeptes dargestellt wurde.

Die Fragebogenaktion ist bei den Trägervereinen auf wenig Resonanz und Interesse gestoßen. Trägervereine, die mehrere Angebote vorhalten, haben in den Fragebögen zu allen Angeboten die nahezu gleiche Beantwortung gegeben. Selbst bei großzügiger Handschrift wurde der für die Antwort angebotene Platz kaum ausgenutzt, ein Beiblatt zur Vervollständigung der Antwort war in keinem Fall erforderlich.

Insgesamt ist der Eindruck entstanden, dass das Prinzip des Gender Mainstreaming noch nicht bekannt ist.

In Berlin wird die Ausgestaltung der Eingliederungshilfeleistungen durch einheitliche Vorgaben geregelt (Entgeltvereinbarungen, Leistungsbeschreibungen zu Maßnahmetypen, Metzler-Bogen zur Bedarfsermittlung, Behandlungs- und Rehabilitationsplan zur Bedarfsermittlung, AV- Eingliederungshilfe, Beschlüsse der Kommission 75).

Es ist als Ergebnis unserer Maßnahme daher geplant, die Klärung bei der Senatsverwaltung für Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz anzuregen, den Ansatz des Gender Mainstreaming in derartigen Vereinbarungen und grundlegenden Unterlagen zu verankern. Ein bezirklicher Ansatz scheitert an dem Umstand, dass Eingliederungsmaßnahmen überbezirklich in Anspruch genommen werden (insbesondere bei Werkstätten und vollstationären Einrichtungen). Ferner wird in dem „Bericht über die gesundheitliche Situation von Frauen in Berlin“ aus dem Jahre 2003 die Absicht

erklärt, nach dem Prinzip des Gender Mainstreaming Leitlinien für frauengerechte Angebote in der psychiatrischen Versorgung zu entwickeln. Dieser Ansatz sollte allerdings dahingehend erweitert werden, dass im gesamten, vom Senat finanzierten Versorgungsbereich Leitlinien für frauen- und männergerechte Angebote entwickelt werden.

In dem Bereich der Beratungsstelle für Behinderte und pflegebedürftige Personen (Gesundheitsamt) in Zusammenarbeit mit der Beratungsstelle für Menschen ab 65 Jahre, behinderte Menschen und Krebskranke (Sozialamt) wurden in den der Zeit vom 1.4.2004 bis 31.12.2004 zwei Leistungen aus dem Produkt „Soziopädagogische Beratung und Hilfen zur Überwindung/Milderung der behinderungs-, pflege- und krankheitsbedingter Problematiken“ im Hinblick auf geschlechterspezifische Kriterien untersucht. Vorher festgelegte Fragestellungen wurden in Form einer Erhebung durch die Gender Analyse beantwortet.

Die Ergebnisse der Gender Analyse im Testbereich wurden im Rahmen der Dienstbesprechungen mit den Kolleg/innen diskutiert. Sie sind aufgefordert, ihr eigenes Handeln in Hinblick auf die geschlechtsspezifischen Belange zu reflektieren.

Ob oder inwieweit eine Änderung in der Wahrnehmung und im Handeln erfolgt ist, könnte eine Wiederholung der Befragung in diesem Bereich belegen. Die von den externen Fachkräften zugesagten, überarbeiteten Fragebogen wurden jedoch trotz Nachfragen nicht zur Verfügung gestellt.

Seit Mai 2005 werden bei der Mengenerhebung im Sozialamt männliche und weibliche Klient/innen getrennt erfasst. Insgesamt wurden 6029 Personen beraten, davon waren 2/3 weiblich (4444) und 1/3 männlich (1585).

Im Gesundheitsamt wurde anhand der geschlechterspezifischen Erfassung der Personen, für die Pflegegutachten bei nicht pflegeversicherten Personen durchgeführt werden, bzw. Stellungnahmen zu Pflegen in Form von Leistungskomplexen, folgende Aufteilung festgestellt: Die Zahl der Pflegegutachten verteilt sich hälftig auf die Geschlechter (57 Frauen, 56 Männer). Bei den Befürwortungen der hauswirtschaftlichen Pflege entspricht die Aufteilung einer 2/3 zu 1/3 Verteilung für Frauen bzw. Männer (20 zu 11).

Die Auswertung der Pflegebefürwortungen zeigt eine nahezu hundertprozentige Identität zu den Analysen des Vorjahres.

Die Erfahrungen in den letztgenannten Bereichen hat die Notwendigkeit der externen Unterstützung der in der Abteilung bestehenden Gender Mainstreaming Prozesse unterstrichen. Trotz Mitteilung an die koordinierende Stelle für die externen Fachkräfte im Bezirk, wurden die bereits als Ergebnis des Prozesses in 2004 formulierten Maßnahmen nicht umgesetzt; die zugesagte und verschiedentlich angemahnte Erledigung ist nicht erfolgt. Aufwendige Erhebungen durch Fragebögen sind jedoch nur in kleinerem Umfang durch die Verwaltungsbereiche alleine durchführ- und auswertbar. Klare Antragsverfahren für die Zuteilung erforderlicher Unterstützung und deren Gewährleistung sind daher wünschenswert.

Für das Jahr 2006 sind für die Abteilung das Training der Führungskräfte sowie weiterer Mitarbeiter/innen in den ausgewählten Bereichen geplant. Diese Trainings beinhalten ausdrücklich den Bereich des Gender Budgeting. Auch hier gilt zu den Produkten der Eingliederungshilfe für behinderte Menschen, dass die Senats-

verwaltung für Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz die geschlechtsspezifische Auswertung Berlin weit vorgeschriebener Software nicht in ihre Planungen einbezogen hat und für die Bezirke deshalb an den von der Senatsverwaltung für Finanzen ausgewählten Produkten Mehrarbeiten entstehen. Die Durchsetzung des Top-Down-Ansatzes im Gender Mainstreaming ist noch nicht vollzogen.

Als zusätzlicher Bereich soll in der Abteilung die Arbeit freier Träger im Rahmen von Tagesstruktur, Beschäftigungsprojekten und Einzelbetreuung von psychisch Kranken (Plan- und Leitstelle, Psychiatrie-Koordination) in das Gender Mainstreaming aufgenommen werden.

Bericht aus der Abteilung Bürgerdienste, Wohnen und Personal

Die Abteilung Bürgerdienste, Wohnen und Personal hatte als Maßnahme eine genderorientierte Befragung der Beschäftigten der Bürgerämter ausgewählt und war damit die einzige Abteilung mit einem nach innen orientierten Gender Projekt.

Die anonymisierte Studie wurde im November und Dezember 2004 an allen drei Bürgeramtstandorten durchgeführt. Von insgesamt 77 Beschäftigten haben 64 daran teilgenommen, 5 davon gaben ungültige Fragebogen ab, das entspricht einer Beteiligungsquote von 76,6%.

Ziel der Befragung war eine Analyse der Arbeitssituation in den Bürgerämtern. Ferner sollten unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten die Lebensumstände der Beschäftigten betrachtet werden, hierbei galt die besondere Aufmerksamkeit der Verknüpfung mit dem Arbeitsplatz.

Als Grundlage dafür dienten die vom Bezirksamt und der Abteilung Bürgerdienste formulierten gleichstellungspolitischen Ziele:

- Beteiligung bei der Gestaltung der Arbeitsabläufe und der internen Organisation (ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern)
- Gezielte geschlechtergerechte Personalentwicklung in der Verwaltung (mit dem Ziel der ausgewogenen Beteiligung von Frauen und Männern an Führungspositionen)
- Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (für Frauen und Männer)
- Förderung von außerberuflicher Qualifizierung

Die Umfrage selbst war in drei große Bereiche gegliedert:

- personenbezogene Daten (Alter, Geschlecht, Kinder, pflegebedürftige, Personen, Schul- und Berufsabschluss)
- arbeitsplatzbezogenen Daten (Arbeitsmotivation, Arbeitszufriedenheit, Weiterbildung, Fremdsprachenkenntnisse sowie mögliche Zusammenhänge zwischen Betreuungsverantwortung, Arbeitsmotivation und Wochenarbeitszeit)
- Ausgewogenheit zwischen Erwerbsarbeit, unbezahlter Haus- und Familienarbeit sowie Erholung (work-life-balance)

Die Ergebnisse sollten Aufschluss darüber geben, ob und ggf. wie die Amtsleitung tätig werden sollte.

Insgesamt gesehen hat die Untersuchung im wesentlichen nicht zu neuen Erkenntnissen geführt. Vielmehr sind vorher bestehende Vermutungen überwiegend bestätigt worden. Handlungsfelder (wie vorab skizziert) lassen sich nur an wenigen Stellen erahnen, zur konkreten Umsetzung bedarf es aber unbedingt weiterer, dann nicht mehr anonymisierter und auch standort-bezogener Nachfragen.

Über einen Hauptschul- oder Realschulabschluss verfügen 50 % der Männer, jedoch 86 % der Frauen. Sie alle sind Facharbeiter/-innen, haben eine Lehre absolviert oder eine Fachschule besucht.

Die Hälfte der männlichen Beschäftigten hat Abitur oder Fachabitur, bei den Frauen sind es lediglich 14 Prozent. Alle Männer mit dieser Schulausbildung haben auch einen entsprechenden Abschluss, bei den Frauen ist dies nur bei der Hälfte der Betroffenen der Fall.

So wie der überwiegende Teil der Leitungsfunktionen männlich besetzt ist (auch als Folge der Personalpolitik durch das LEA⁶), so ist Teilzeitbeschäftigung auch in den Bürgerämtern weiblich.

Alle Männer haben Vollzeitstellen, von den Frauen sind es nur gut 55%. 14% haben eine halbe, rund 18% eine dreiviertel Stelle, der Rest hat keine Angaben dazu gemacht. Die wöchentliche durchschnittliche Arbeitszeit der Männer beträgt 40 Stunden, die der Frauen 34,7 Stunden.

Konkret heißt das: Frauen stellen 75 % der Beschäftigten in den Bürgerämtern, decken aber nur 70 % der Gesamtarbeitszeit ab.

Offenkundig besteht ein Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und Betreuungs- und Pflegeaufwand bei den Frauen. Frauen ohne Betreuungsaufwand haben die höchsten Stundenzahlen, danach kommen diejenigen, die alleinverantwortlich sind (vermutlich aus finanzieller Notwendigkeit heraus). Die geringsten Stundenzahlen haben die Frauen, die sich die Betreuung teilen können. Da es bei den Männern keine entsprechenden Zusammenhänge gibt, kann dort eine traditionelle Rollenverteilung hinsichtlich der Wertigkeit von Familie und Beruf vermutet werden.

Rund die Hälfte der weiblichen Beschäftigten leben mit einem oder mehreren Kindern bzw. einer pflegebedürftigen Person in einem Haushalt. Bei den Männern sind dies 42 %. 60 % der Männer gaben an, keinen Betreuungsaufwand zu haben, bei den Frauen waren dies nur 11 %. Von den Frauen mit Kindern im Haushalt übernehmen 44,5 % deren Betreuung allein, der gleiche Prozentsatz kann sich diesen mit anderen teilen. Keiner der Männer hat für die alleinige Betreuung eines Kindes zu sorgen.

Je ein Mann und eine Frau haben eine pflegebedürftige Person im Haushalt, für die sie jeweils allein zuständig sind.

Die Frauen fühlen sich neben ihrem Beruf mit Haushalt und Betreuung/Pflege ziemlich ausgelastet, während dies bei den Männern weit weniger der Fall ist.

⁶ LEA=Landeseinwohneramt

Während die Frauen unabhängig vom Betreuungsaufwand insgesamt eher nicht zufrieden mit der Ausgewogenheit von Beruf und Privatleben sind, so ist dies bei den Männern stärker von der Betreuungssituation abhängig: Diejenigen, die einen geteilten Betreuungsaufwand haben, sind deutlich zufriedener.

Über 80% der Personen, die mit Kindern oder zu pflegenden Personen in einem Haushalt leben, wünschen sich flexiblere Betreuungs- bzw. Pflegemöglichkeiten. Einige Wünsche wurden dabei auch konkretisiert. Interessanterweise taucht der Wunsch nach mehr Freizeit (für die Familie) nur bei den Männern auf.

Keinerlei Hinweise auf grundsätzlich andere Wertvorstellungen von Frauen und Männern gibt es bei allen Fragen, die auf die Karrieremotivation abzielen.

Sie ist jedoch bei allen nicht sehr stark ausgeprägt, möglicherweise, weil die Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten innerhalb des Bereiches gering eingeschätzt werden.

Bei den finanziellen Beweggründen wird deutlich, dass es den Frauen sehr stark um finanzielle Unabhängigkeit geht. Bei Männern spielt der finanzielle Anreiz vor allem dort eine Rolle, wo unbezahlte Betreuungs- bzw. Pflegearbeit geleistet wird.

Die Motivation für Weiterbildung ist bei Frauen vor allem der Wunsch nach einer besseren beruflichen Position und nach finanzieller Verbesserung. Männer und Frauen wünschen sich gleichermaßen mehr Zeit, um sich weiter qualifizieren zu können. Bei den Wünschen zu den Inhalten der Weiterbildung lassen sich keine geschlechtsspezifischen Unterschiede erkennen.

Die Arbeitszufriedenheit ist bei Frauen und Männern in etwa gleich stark ausgeprägt, ist aber insgesamt noch verbesserungsfähig. Auffällig ist, dass insbesondere die Zufriedenheit mit den Kolleginnen und Kollegen recht groß ist.

Veränderungs- bzw. Handlungsbedarf könnte sich aus folgenden Wünschen ergeben:

- Betreuung bei Krankheit des Kindes
- Betreuungsmöglichkeit im Bezirksamt
- Längere Betreuungszeiten, um einer Vollbeschäftigung nachgehen zu können
- Entlastung bei Pflege
- Differenzierte Betrachtung der Fortbildungsmöglichkeiten
- Flexiblere Arbeitszeiten

Die Auswertung der Umfrage wurde auf der Leitungsebene diskutiert und bewertet.

Da die Umfrage anonym und die Auswertung aus Datenschutzgründen nicht standortbezogen erfolgte, sind Rückschlüsse als Grundlage zur Erarbeitung konkreter Einzelmaßnahmen unmöglich. Es bestand daher Einigkeit darüber, dass konkrete Hilfsangebote für einzelne Beschäftigte nur dann gemacht werden können, wenn sich diese gegenüber ihrer Amtsleitung offenbaren.

Dennoch hat es im Zuge der Bewertung der Umfrage natürlich bereits vorab Überlegungen gegeben, wie die Unterstützung vom Grundsatz her aussehen könnte. Lösungsansätze könnten sowohl für mehrere gemeinsam, als auch individuell gefunden werden.

Hinsichtlich der Betreuung bei Krankheit des Kindes kann es nur zu individuellen Hilfsangeboten kommen. Möglicherweise ist die umfassende Information über materielle und immaterielle Hilfen auch bereits ausreichend. Denkbar ist aber hier auch die Kontaktaufnahme mit / Vermittlung von Hilfsangeboten wie Großmutter-Diensten, Hauspflege, Freiwilligenbörsen, Kinderhotels etc., gegebenenfalls in Kooperation mit dem Jugendamt / der Frauenbeauftragten des zuständigen Bezirkes.

Letzteres gilt auch für den Wunsch nach längeren, bedarfsgerechten Betreuungszeiten für die Kinder.

Darüber hinaus ist zu prüfen, ob und in welchem Umfang sowie an welchem Standort Bedarf nach einer Betreuungsmöglichkeit im Bezirksamt besteht. Denkbar wäre, in Kooperation mit anderen Abteilungen des Bezirksamtes sowie freien Trägern, ein zusätzliches hortähnliches Angebot, z. B. Schularbeitszirkel o.ä., um insbesondere an Tagen mit Spätsprechstunde eine Entlastung für die Beschäftigten zu erreichen.

Bezüglich der Antworten zu Fort- und Weiterbildungsangeboten sind Überlegungen dahingehend anzustellen, ob möglicherweise Zeiten und Orte (sofern es sich nicht um Schulungen im eigenen Haus handelt) Hinderungsgründe für die Annahme der Angebote sein könnten. Gegebenenfalls sollte dies zu einer Verstärkung der Angebote im eigenen Haus führen.

Zur Entlastung bei Pflege könnten umfängliche Informationsangebote über materielle und immaterielle Hilfen sowie die Vermittlung von Tages- und Kurzpflegeplätzen bereits ausreichen. Auch hier könnten im Kontakt mit anderen Abteilungen des Hauses Angebote unterbreitet werden.

Flexiblere Arbeitszeiten könnten nur standortbezogen in Absprachen mit allen Betroffenen erprobt werden. Dabei ist eine bedarfsgerechte Personalausstattung bezogen auf die zu erwartenden Kundenströme anzustreben. Regelmäßige Arbeitszeiten außerhalb von Sprechzeiten sind dabei nur im Ausnahmefall zulässig.

Mit Blick auf die weitere Vorgehensweise wurde die Kurzfassung der Auswertung allen Beschäftigten der Bürgerämter zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus haben die LUV – Leiterin Frau Bloch und Stadtrat Krüger in einem persönlichen Schreiben allen Beschäftigten konkrete Unterstützung angeboten und Gesprächsangebote gemacht. Nunmehr liegt es an den Beschäftigten selbst, die angebotene Hilfestellung – auch bezüglich gezielter Fortbildungsangebote – bei Bedarf auch einzufordern.

Bericht aus der Abteilung Wirtschaft, Liegenschaften, Organisation und Bibliotheken

siehe Anlage Maßnahmenplan

Anlagen

Maßnahmenplan Bau- und Wohnungsaufsichtsamt

Checkliste Gender Mainstreaming in der Bauleitplanung
aus der Arbeitshilfe GM in der Bauleitplanung, Teil III

Maßnahmenplan Stadtplanungs- und Vermessungsamt

Maßnahmenplan Eingliederungshilfe für Behinderte

Fragebogen der Abteilung Gesundheit und Soziales

Maßnahmenplan der Bibliotheken