

Gender & Diversity



**Gender Budgeting in der Stadtverwaltung Freiburg
Leiterin der Geschäftsstelle Gender Mainstreaming
Snežana Sever**

Gliederung

- Die Stadt Freiburg und ihre Mitarbeitende
- Organisationsstruktur Geschäftsstelle Gender Mainstreaming
- Gender & Diversity im Spiegelbild der Aufgaben der Verwaltung
- Gender Budgeting im Spiegelbild der Aufgaben der Verwaltung: Schlüsselprodukte
- Über GM zum geschlechtergerechten Haushalt
- Gender Budgeting in der Stadtverwaltung
- Umsetzung von GB in Schlüsselprodukten
- Der Gender Rahmenplan II und Kurzkonzepte
- Perspektiven weitere Entwicklung
- Fazit



Die Stadt Freiburg

- Bevölkerungszahl: 226.172
- Migrationshintergrund: ca. 27%
- Universitätsstadt: im WiSe 16/17: insgesamt 33.610 Studierende eingeschrieben
- größte Arbeitgeberinnen: Universität und Stadt
- Wirtschaft: Banken/Finanzen, Pharmaindustrie, neue Technologien, u.a. im Bereich Gesundheit und Bio-Technologie
- Green City
- Dreiländereck mit Trinationalem Euro Airport Basel-Mulhouse-Freiburg



Beschäftigte in der Stadtverwaltung

- Die Stadt Freiburg hat 3.729 Mitarbeitende
→ 60,6 % weiblich, 39,4 % männlich
- Schätzungsweise haben 13,4% der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Freiburg Zuwanderungsgeschichte
- 27,6% der Auszubildenden der Stadt Freiburg – Start Herbst 2016 – haben Zuwanderungsgeschichte (Stand: 31.12.2016)

Beschäftigte in der Stadtverwaltung-Freiburg im Kontext von Gender und Diversity

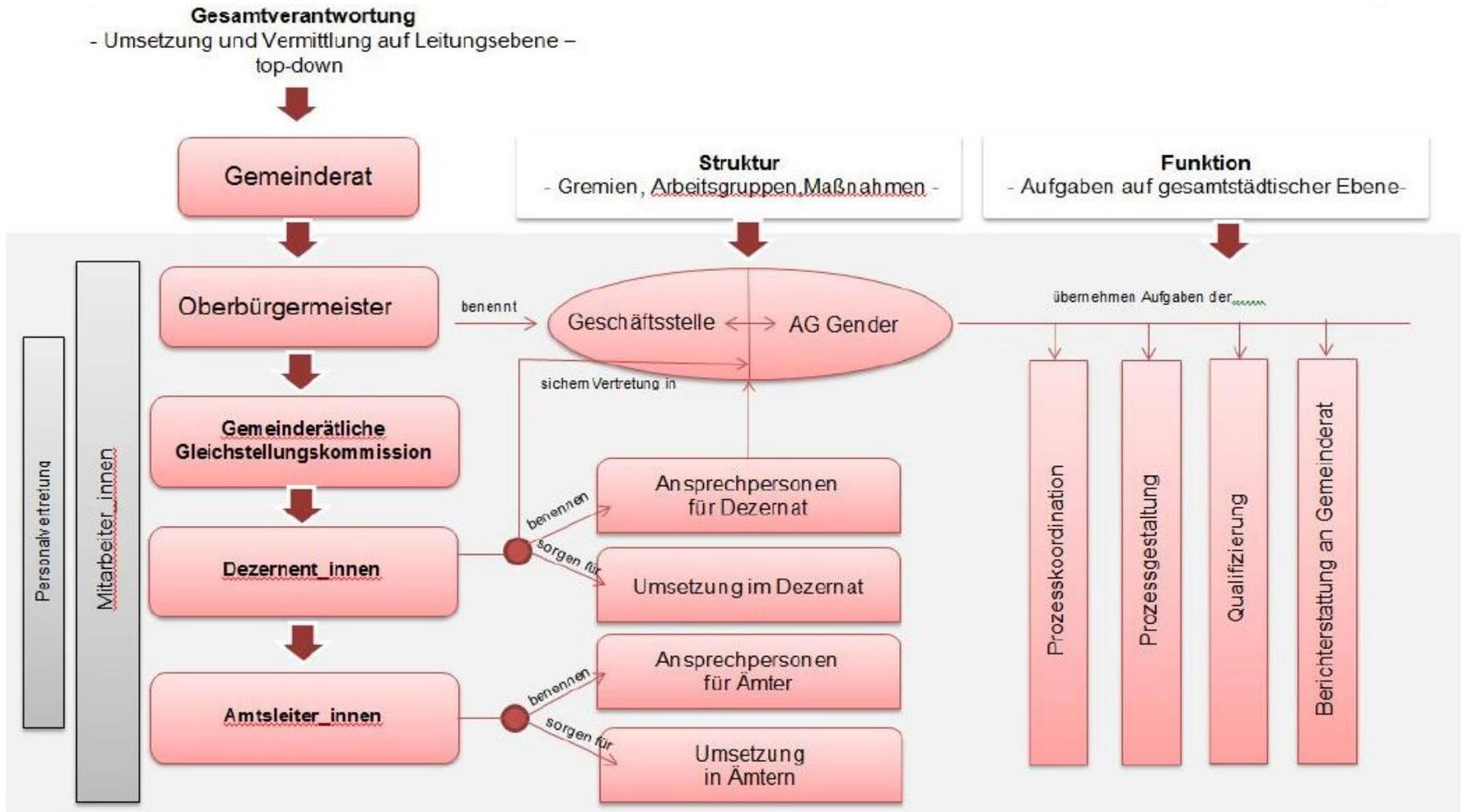


20. Oktober 2017 – Stadt Köln – Die Oberbürgermeisterin –
Amt für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern



Freiburg 
IM BREISGAU

Organisationsstruktur Geschäftsstelle Gender Mainstreaming



Gender & Diversity im Spiegelbild der Aufgaben der Freiburger Verwaltung

Arbeitgeberin

- Aufgaben nach innen Arbeitgeber_innen-Marke und Wirkung nach Außen: Werben um die besten fachkräfte

Ausbildung von Fachkräften

➤ **Politik & Verwaltung**

Dienstleisterin

- gegenüber der Bürgerchaft
- GG
- AGG
- ChancenG
- SGB I – XII
- BGB
- etc.

➤ **Verwaltung**

Ausführungsorgan von Rechtsvorschriften

- GG
- AGG
- ChancenG
- SGB I – XII
- BGB
- etc.

➤ **Verwaltung**

Auftraggeberin

- Vergaberecht
 - Vorgaben: Aufgaben d. Verwaltung nach Innen und Außen
 - Beteiligte auch Eigenbetriebe und Städtische Gesellsch.
- Vergabe an Behindertenwerkstätten unter Gender & Diversity Aspekten

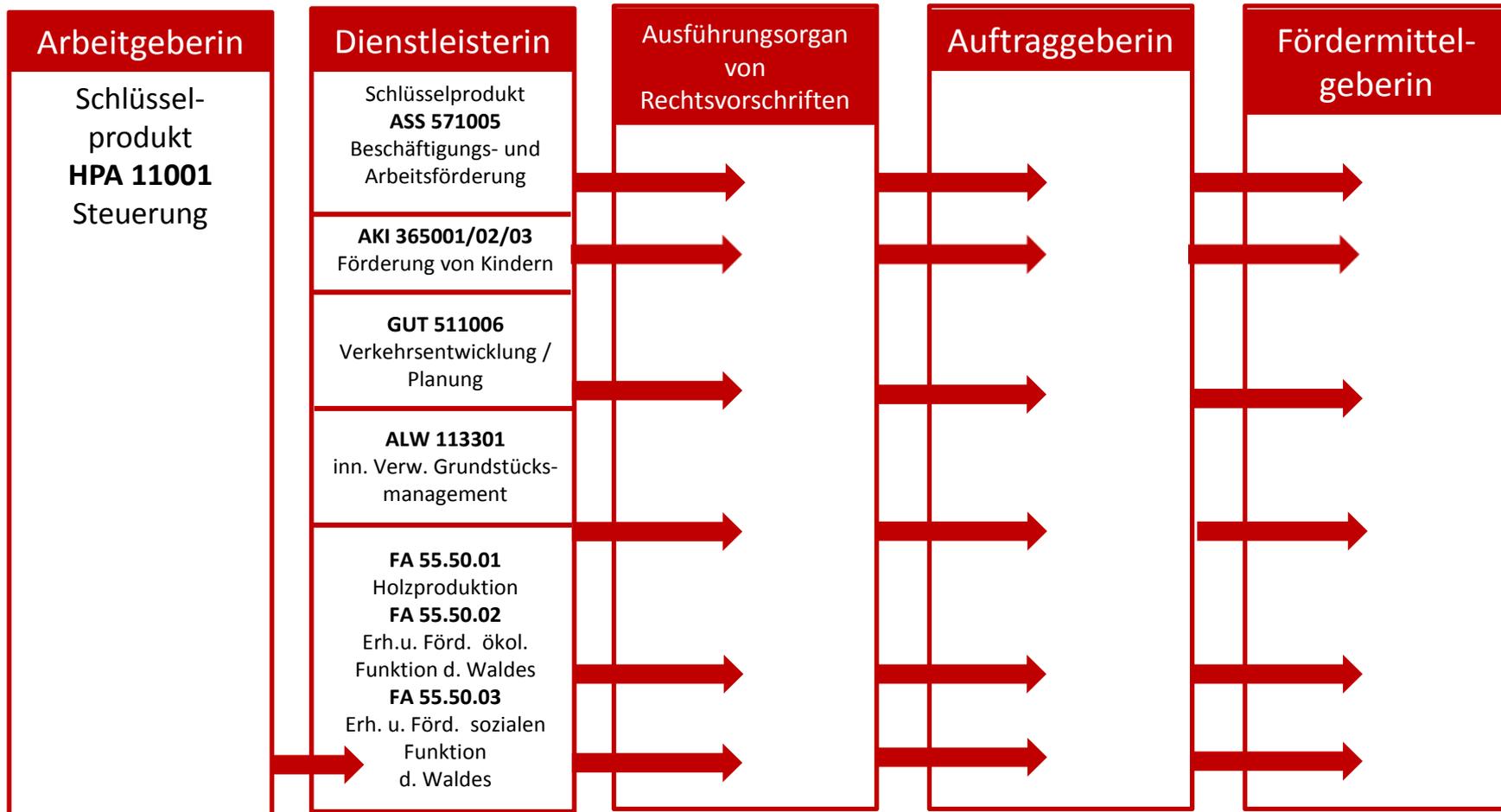
➤ **Politik & Verwaltung**

Fördermittelgeberin

- GG
- AGG
- ChancenG
- SGB I – XII
- BGB
- etc.
- Fach- und abteilungsübergreifend
- AKI
- ASS
- Afö
- Schule/Bildung
- Stadtentw./Bauen
- Forst etc.

➤ **Politik & Verwaltung**

Gender Budgeting - Schlüsselprodukte seit 2015



Von GM → GB was ist nötig

- Politischer Auftrag und gezieltes Verwaltungshandeln, um GM und GB sowie Diversity auf gesamtstädtischer Ebene zu implementieren und zu verstetigen
- Verständigung zu Herangehensweise: Entwicklung von Schlüsselprodukten im Kontext von GB: Datenerfassung, Analyse, Evaluierung, Steuerung u. a. im Hinblick auf:
 - dezernats- und fachübergreifende Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit & Chancengleichheit in allen Arbeitsbereichen des Verwaltungshandelns
 - Fachübergr. u. kontinuierliche Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen



GM-Umsetzungsphase in Freiburg

Gemeinderatsbeschlüsse

- **2002**
 - Beschluss zur Einführung von GM in der Stadtverwaltung (Drucksache G-02/107)
- **2005**
 - Vorstellung des Umsetzungskonzeptes im GR (Drucksache G-05/069)
- **2010**
 - Beschluss zur Einführung von Gender Budgeting (Drucksache G-10/070)

GM-Umsetzungsphase in Freiburg

- **Oktober 2010:**
 - Einführung Leitziele in GRP I (Drucksache G-10/169)
- **November 2011**
 - Vorlegung des GRP I
- **Oktober 2012**
 - Beschluss des Gemeinderats zur Unterzeichnung der "Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene" (Drucksache G-12/228)

GM-Umsetzungsphase in Freiburg von GM → Diversity

- **Januar 2017:** Unterzeichnung der Charta der Vielfalt
GM und GB im Kontext von Vielfalt:
 - Die Verstetigung von Gender unter Berücksichtigung von Vielfalt dient insgesamt der besseren Teilhabe (Inklusion)
 - Gender und Diversity heben sich nicht gegenseitig auf, **sondern stärken** gleichstellungspolitische Errungenschaften und führen somit zu mehr Geschlechtergerechtigkeit

Gender Budgeting in Freiburg

- **2009: Drucksache G-09/145: Neues Kommunales Haushalts- und Rechnungswesen (NKHR) - Doppik**
- **2010: GR-Beschluss zur Umsetzung von GB**
- **Ziel**
 - Analyse von Auswirkungen von haushaltspolitischen Schwerpunktsetzungen unter GM Gesichtspunkten
→ Berücksichtigung der Bedürfnisse von Bürger_innen in unt. Lebenslagen
- **Umsetzung**
 - Anknüpfung an bestehende Datenlage (kont. Erweiterung dieser) durch jährliche Sachstandsberichte
 - Nutzung der Haushaltsmittel im Kontext der Lebenslagen von Frauen und Männern, LSBTTIQ

Gender Budgeting in Freiburg

2010: GR-Beschluss zur Umsetzung von GB

- **Evaluierung**

- Geschlechtsspezifische Datenerhebung, so differenziert wie möglich (aktuell: Geschlecht [männl., weibl.] sowie fin. Auswirkung)

- **Regelung der Zuständigkeit**

- Erarbeitung von Zielen in den zuständigen Fachämtern

- **2011: G-11/222: Neues Kommunales Haushalts- und Rechnungswesen (NKHR) – hier: Struktur des neuen Haushaltsplanes**

Thematischer Schwerpunkt: Bsp. zur Umsetzung

Gleichstellungspolitischer Ansatz?

Handlungsfeld?

= Geschlechterdifferenzierte Nutzungsanalyse: Datenlage

Gleichstellungs-
politisches Ziel

Nutzung

Abs. Anteil (Gesamtpersonal)

Teilzeitbeschäftigte

davon

2016 = 3.729 Beschäftigte

Weibl.

Männl.

2.260 = 60,6%

1.469 = 39,4%

1.548 = 41,5% insgesamt

84,7%

17,2%

Bezug zum
Budget

handlungspol. Steuerung notwendig



Gender Budgeting in Freiburg

- 8.07.2016: „Dienstanweisung der Stadt Freiburg i. Br. über die Gewährung von Zuschüssen sowie die Ausgestaltung und den Erlass von Zuschussbescheiden“ (basierend auf Dienstanweisung von 2004)



Die Schlüsselprodukte im DHH 15/16

Dez. I. HPA: Steuerung

Dez. II. AKI: Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen
und in Tagespflege

Dez. III. ASS: Beschäftigung und Arbeitsförderung

Dez. IV. ALW: Grundstücksmanagement

Dez. V. GuT: Verkehrsentwicklungsplan

Pilotprodukte im Kontext von Nachhaltigkeitsmanagement

Handlungsfeld: Forstamt

1. Holzproduktion
2. Erhaltung/Förderung der ökologischen Funktion
des Waldes
3. Erhaltung/Förderung der sozialen Funktion des Waldes

Schlüsselprodukt AKI

I. Angaben zum Schlüsselprodukt

Geschlechterdifferenzierte Nutzungsanalyse

Verteilung des Schlüsselprodukts	Ü3 6.975 Plätze (Stichtag 31.12.13)	U3 2.884 Plätze (Stichtag 31.12.13)	
Verteilung der Mittel in Euro (Kosten pro Platz)	7.250	10.770	Mittelwert*
Regel-/Halbtagesplätze	444	210	31.12.2015
Verlängerte Öffnungszeit VÖ-Plätze	3.890	1.067	31.12.2015
Ganztages GT-Plätze	2.871	1.287	31.12.2015
Tagespflegeplätze		328	31.12.2015
Plätze in Betreuten Spielgruppen		86	31.12.2015
Versorgungsquote	97 %	43 %	31.12.2015

* Mittelwert mit Planwerten 2015 und ohne Gewichtung errechnet

I. Angaben zum Schlüsselprodukt

Grundlagen für das Verwaltungshandeln

Gemeinderatsbeschluss	ja <input checked="" type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
Pflichtleistung	ja <input checked="" type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
Freiwillige Leistung	ja <input checked="" type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>

Genderziele

- Bedarfsgerechte und allen Eltern und Erziehungspersonen jeglicher Einkommensgruppen offen stehende Kinderbetreuung für unterschiedliche Altersgruppen anbieten
- Die Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben fördern

II. Angaben zum Personal bezogen auf das Schlüsselprodukt

Geschlechterdifferenzierte Nutzungsanalyse

	Männer	Frauen	
Verteilung der in Vollzeit und Teilzeit Beschäftigten (Quelle KVJS)	MA gesamt: 11,1 %	MA gesamt: 88,9 %	MA gesamt: 2.451
	VZ-Kräfte: 10,5 %	VZ-Kräfte: 89,5 %	VZ-Kräfte: 1.113
	TZ-Kräfte: 11,5 %	TZ-Kräfte: 88,5 %	TZ-Kräfte: 1.338

Gleichstellungsziele

- Berufsorientierung zu nicht stereotypen Berufswahlen fördern

Nutzungsziele des Amtes

- Werbung für den Beruf der Erzieherin und des Erziehers
- Mehr Männer in den Erziehungsberufen
- Erhöhung der Angebote an Praxisintegrierten Ausbildungsplätzen (PiA) in Kindertages-einrichtungen

Gender Rahmenplan II: Inhalte

- **Dezernat- und fachübergreifend:**
 - Schlüsselprodukte (Gender Budgeting)
 - Projekte und Vorhaben (Gender Mainstreaming und Diversity)
 - Verschränkung von merkmalsübergreifenden Strategien, wie es Gender, Diversity und/oder Inklusion sind
 - *best practice* Beispiele – ausgewählte Kurzkonzepte
 - Gender und Diversity Qualifizierung sowie Fortbildungen

Umsetzung von GM/GB am Beispiel ausgewählter Konzepte

- **Frauen-Sport-Tag: Ausgangslage:**
 - Frauen sind im Vereinssport unterrepräsentiert (Sportentwicklungsbericht 2004, Evaluierung 2017/18)
- **Ziele sind:** Förderung von Frauen im Sport
Förderung der Wahl nicht stereotyper Sportarten
allen Menschen den Zugang zu unt. Sportangeboten ermöglichen
- **Umsetzung:** Bürger_innenbefragung im Sommer 2016
Analyse der Entwicklung v. 2004 bis 2017
2018 Frauen-Sport-Tag mit unt. Sportangeboten

Sportförderung in Sportvereinen

Gender Budgeting im Haushalt der Stadt Freiburg
Angaben zur Verteilung der städtischen Finanzen auf
Frauen und Männer am Beispiel der Ausgaben in Sport **(Stand 2013)**

Sportförderung	2.282,000 €
Mitglieder in Sportvereinen (2013)	69.738

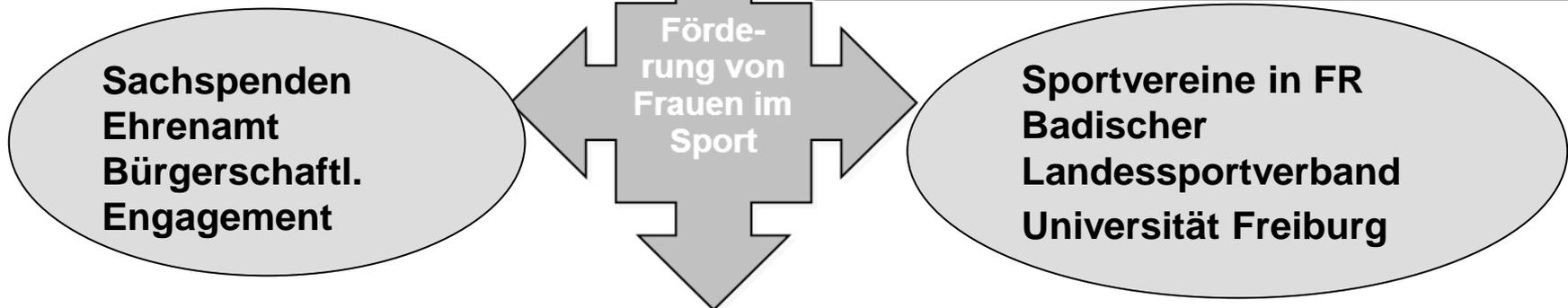
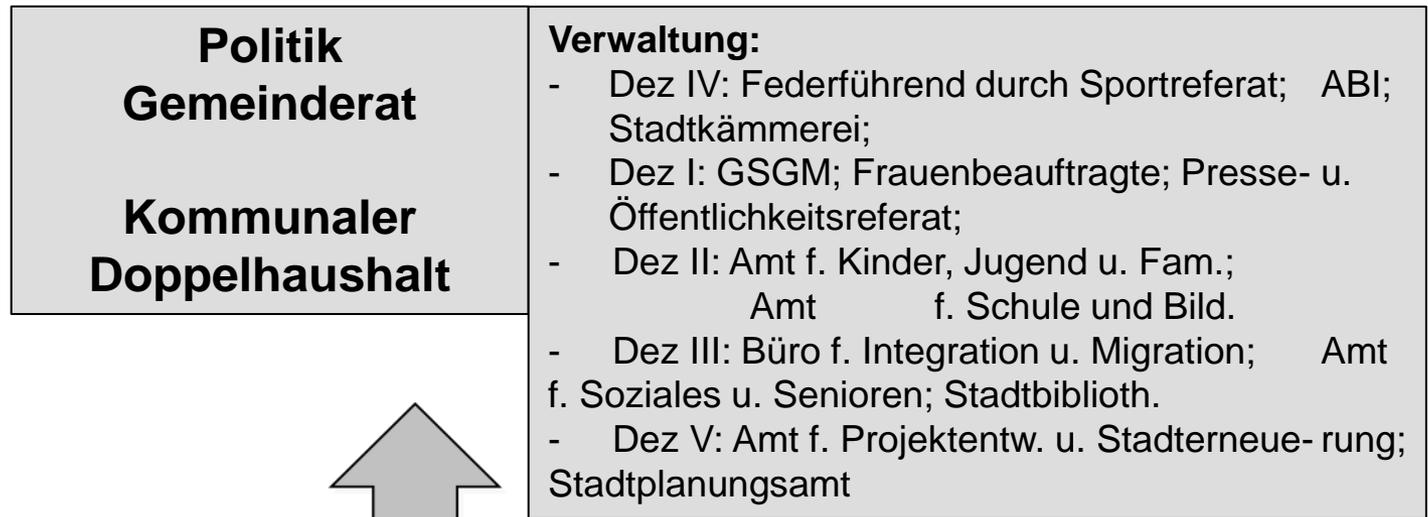


25.907 / 37%



43.831 / 63 %

Umsetzung eines Frauen-Sport-Tages



Land: Solidarpakt Sport mit dem LSV Baden-Württemberg (2011 bis 2016); Sportförderung im Geschäftsbereich des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport



Freiburger_innen-Umfrage 2016: Beispiele aus dem Fragebogen zum Sportverhalten

25. In welcher Form betreiben Sie Sport?

(Mehrfachnennungen möglich!)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Privat organisiert (z.B. Joggen, Fahrradfahren o.ä.) | <input type="checkbox"/> Hochschulsport |
| <input type="checkbox"/> Fitnessstudio | <input type="checkbox"/> Schulsport |
| <input type="checkbox"/> Vereinssport | <input type="checkbox"/> Sonstiges |
| <input type="checkbox"/> Sportkurse über die VHS | <input type="checkbox"/> gar nicht <i>(weiter mit Frage 30)</i> |

24. Welche Sportbereiche bevorzugen Sie?

(Mehrfachnennungen möglich!)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Ausdauersportart | <input type="checkbox"/> Sport für Seniorinnen und Senioren |
| <input type="checkbox"/> Gesundheitssport | <input type="checkbox"/> Kampfsport |
| <input type="checkbox"/> Fitness | <input type="checkbox"/> Leichtathletik |
| <input type="checkbox"/> Tanzsport | <input type="checkbox"/> Ballsportarten |
| <input type="checkbox"/> Turnen | <input type="checkbox"/> Wettkampfsport |
| <input type="checkbox"/> Gymnastik | <input type="checkbox"/> Sonstige |

Freiburger_innen-Umfrage 2016: Beispiele aus dem Fragebogen zum Sportverhalten

26. Sind Sie Mitglied in einem Sportverein?

Ja

Nein

27. Welche Gesichtspunkte sind oder wären Ihnen beim Sporttreiben besonders wichtig?

(Mehrfachnennungen möglich!)

Stressabbau

Geselligkeit

Mich mit anderen zu messen (z.B. im Wettkampfsport)

Sonstiges

Meine Gesundheit zu fördern

weiß nicht / keine Angabe

Meinen Körper zu formen

Freiburger_innen-Umfrage 2016: Beispiele aus dem Fragebogen zum Sportverhalten

28. Vereinbarkeit der Sportangebote mit Familie und Berufstätigkeit

Zu welcher Tageszeit würden Sie Sportangebote nutzen? *(Mehrfachnennungen möglich)*

- | | | |
|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> vor 8 Uhr | <input type="checkbox"/> nachmittags (14 – 16 Uhr) | <input type="checkbox"/> keine festen Tageszeiten, spontan |
| <input type="checkbox"/> morgens (8 – 10 Uhr) | <input type="checkbox"/> vorabends (16 – 18 Uhr) | <input type="checkbox"/> weiß nicht |
| <input type="checkbox"/> vormittags (10 – 12 Uhr) | <input type="checkbox"/> abends (18 – 21 Uhr) | |
| <input type="checkbox"/> mittags (12 – 14 Uhr) | <input type="checkbox"/> nach 21 Uhr | |

An welchen Wochentagen? *(Mehrfachnennungen möglich)*

- | | | |
|-----------------------------------|-------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Montag | <input type="checkbox"/> Donnerstag | <input type="checkbox"/> Sonntag |
| <input type="checkbox"/> Dienstag | <input type="checkbox"/> Freitag | <input type="checkbox"/> Feiertags |
| <input type="checkbox"/> Mittwoch | <input type="checkbox"/> Samstag | <input type="checkbox"/> keine festen Tage, spontan |

Ergebnisse der Freiburger_innen-Umfrage

Merkmalsbereich	Grundgesamth.	Angeschriebene	Teilnehmende
16-unter 30 J.	27,9%	26,7%	23,1%
30-unter 45 J.	24,1%	26,5%	26,1%
45-unter 60 J.	23,1%	22,6%	23,5%
60-unter 75 J.	15,0%	14,7%	16,8%
75 J. u. älter	9,9%	9,5%	10,4%
Weibl.	52,8%	52,6%	55,5%
Männl.	47,2%	47,4%	44,5%
Deutsche	82,9%	83,6%	91,4%
Ausländer	17,1%	16,4%	8,6%

Erkenntnisse aus dem GRP II

- **Projekte mit unt. Umsetzungsstand:**
 - unt. Erkenntnisstand aufgrund von (nicht-) vorhandenen geschlechtersensiblen Daten
 - unt. Terminierungen der Projekte
- **Wirkungsgrad nach innen wie nach außen**
- **Schlüsselprodukte maßgeblich für GB**
 - fortwährender Umsetzungsprozess
 - kontinuierliche Evaluierung unabdingbar
 - Weitere Schritte:
Abbildung von Gender Budgeting
auf der Teilhaushaltsebene

Erkenntnisse aus dem GRP II

- Verstetigung von Monitoringsprozessen:
 - Verwaltung ist Dienstleisterin ihrer Bürgerschaft
- GB spiegelt den geschlechtergerechten städtischen Haushalt wider
 - Beratungsangebote und Dienstleistungen richten sich nach dem Bedarf der Bürgerschaft
- Fachübergreifendes Handeln kommt ohne die Verschränkung von merkmalsübergreifenden Strategien nicht aus

Perspektiven weiterer Entwicklung

- **Fortbildungen/Qualifizierung:** Fokus auf Erarbeitung von Handlungsstrategien für die Verstetigung von Monitoringsprozessen
- **Gender Budgeting:** Analog zu den Schlüsselprodukten sollen künftig genderrelevante Kennzahlen aus Produkten/Produktgruppen auf der Teilhaushaltsebene abgebildet werden

Fortbildungen zu Gender & Diversity

Jahr	Teilnahmen			Quote / TN		Alter / TN (in Jahren)		
	W	M	Ges	W	M	W	M	Ges
2006	42	36	78	54%	46%	41,7	47,5	44,4
2007	17	18	35	49%	51%	42,7	48,6	45,8
2008	26	12	38	68%	32%	38,6	43,0	40,0
2009	16	9	25	64%	36%	43,6	39,3	42,1
2010	44	15	59	75%	25%	41,0	39,8	40,7
2011	31	11	42	74%	26%	46,5	42,6	45,5
2012	52	29	81	64%	36%	44,8	46,3	45,2
2013	38	22	60	63%	37%	46,0	46,1	46,9
2014	40	15	55	73%	27%	41,3	45,5	42,4
2015	29	8	37	78%	22%	44,9	43,4	44,6
2016	17	5	22	77%	23%	46,4	45,0	46,2
	352	180	532	66%	34%	43,3	45,2	44,0

Fortbildungen zu Gender & Diversity Beispiele

- All inklusiv: Vielfalt & Geschlechtergerechtigkeit
- Das Recht auf Gleichbehandlung
- Zielgruppengerecht beteiligen! – Methoden, Instrumente und Einsatzmöglichkeiten
- Fit für Vielfalt und diversitysensible Führung
- Kompetent arbeiten mit geflüchteten Menschen.
Diversity-Kompetenzen im Zusammenhang von Flucht und geflüchteten Menschen

Fazit

Gleichstellung ist systemrelevant, Geschlechtergerechtigkeit gibt es nicht umsonst und **braucht einen gendersensiblen Haushalt**



Ausbildung

Berufe mit Hauptschulabschluss

Berufe mit Hauptschul- oder Realschulabschluss

Berufe mit Realschulabschluss

Berufe mit Abitur oder Fachhochschulreife

Du suchst einen attraktiven Ausbildungsplatz?

Dann bist du bei uns genau richtig.

Bewirb dich jetzt!

**Zentrale
Ausbildungsleitung**
Haupt- und Personalamt



Sarah Baur
0761/201-1225



Silke Grothe
0761/201-1224



Mail

Danke - Merci - شكرا - teşekkür ederim - thank you -
ευχαριστώ - grazie - большое спасибо - hvala -
asante - mahadsanid - dziękuję
für Ihre Aufmerksamkeit
www.freiburg.de/gender
gender@stadt.freiburg.de

wirliebenfreiburg.de

