



HESSISCHER LANDTAG

08. 12. 2006

Antwort der Landesregierung

**auf die Große Anfrage der Abg. Fuhrmann, Dr. Pauly-Bender,
Eckhardt, Habermann, Schäfer-Gümbel, Dr. Spies (SPD)
und Fraktion**

**betreffend Stand der Umsetzung des Gender Mainstreamings in
Hessen**

Drucksache 16/5563

Vorbemerkung der Fragesteller:

Die Landesregierung hat das Leitprinzip des Gender Mainstreamings durch Kabinettsbeschluss vom 23. Mai 2005 in den neuen § 1a "Chancengleichheit von Frauen und Männern" der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Ministerien des Landes Hessen (GGO) aufgenommen. Danach legen die Ministerien, die Staatskanzlei und die Landesvertretung ihren Entscheidungen das Leitprinzip der Europäischen Union zur Chancengleichheit von Frauen und Männern (Gender Mainstreaming) zugrunde.

Die Vorbemerkung der Fragesteller vorangestellt, beantwortet die Sozialministerin die Große Anfrage im Namen der Landesregierung wie folgt:

I.

Frage 1. Was versteht die Landesregierung unter Gender Mainstreaming?

Die Landesregierung versteht unter Gender Mainstreaming die systematische Berücksichtigung der unterschiedlichen Ausgangsbedingungen und Auswirkungen der Lebensverhältnisse, Situationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern in allen Politikbereichen, auf allen Ebenen, von Anfang an und durch alle an den Entscheidungsprozessen Beteiligten.

Frage 2. Für wie verpflichtend erachtet sie die europäischen Vorgaben zum Gender Mainstreaming?

Seitens der Landesregierung besteht die Verpflichtung zur Herstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Die Regierungserklärung vom 28. März 2003 und § 1a GGO setzen deshalb geltendes Recht um, also Art. 2, 3 Abs. 2 des Vertrags von Nizza und Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz.

Frage 3. Welche Funktion hat der Gender-Aspekt nach Ansicht der Landesregierung in der Europäischen Beschäftigungsstrategie?

Die Europäische Beschäftigungsstrategie einschließlich der strukturpolitischen Interventionen, die sich konkret in der Entscheidung des Rates vom 12. Juli 2005 über Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedsstaaten (2005/600/EG) niederschlägt, hat Gender Mainstreaming zur Querschnittsaufgabe und Chancengleichheit zum Querschnittsziel der Beschäftigungspolitik erklärt. Der Gender-Aspekt hat damit die Funktion, die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als Bestandteil aller arbeitsmarktpolitischen Handlungsfelder und Maßnahmen zu definieren, und ergänzt somit die spezifische Frauenförderung, die die Beseitigung konkreter Problemstellungen und Benachteiligungen beinhaltet. Die Landesregierung folgt dieser Strategie in der Gestaltung ihrer Arbeitsmarkt- und Ausbildungs politik, indem sie einerseits in ihren Arbeitsmarkt- und Ausbildungsprogrammen die Chancengleichheit als Querschnittsziel verankert und den Gender-Aspekt beachtet und andererseits gezielt Frauen fördert, zum Beispiel in dem Programm betriebliche Ausbildungsplätze für Alleinerziehende. Seitens des

Sozialministeriums werden zur Erhöhung des Frauenanteils in einzelnen Programmen für die "Berufliche Erstausbildung" höhere finanzielle Zuschüsse für Mädchen gewährt, wenn sie in Berufen ausgebildet werden, in denen der Anteil weiblicher Auszubildender unter 20 v.H. liegt.

Weitere Beispiele für den Gender-Aspekt im Bereich des Wirtschaftsministeriums sind:

Im Rahmen der europäischen Regionalförderung in Hessen (EFRE-Ziel-2-Programm 2000 bis 2006) ist die Chancengleichheit von Frauen und Männern als Querschnittsziel definiert. Die Realisierung dieses Querschnittsziels wird auch durch die Beteiligung der Landesarbeitsgemeinschaft der hessischen Frauenbüros während der Programmplanung und im Begleitausschuss gewährleistet.

Durch Fördermaßnahmen für

- Arbeitsplatzinvestitionen in Unternehmen,
- Unternehmensgründungen,
- Verbesserungen der Innovationsfähigkeit von Unternehmen und
- touristische Infrastruktur

wird die regionale Arbeitsplatzsituation, insbesondere die der Frauen, verbessert.

Darüber hinaus führt die mit der Förderung angestrebte Diversifizierung der regionalen Wirtschaftsstruktur in Richtung auf einen höheren Anteil von Dienstleistungsunternehmen auch zu einer Verbesserung der Arbeitsplatzsituation für Frauen, da diese erfahrungsgemäß im Dienstleistungssektor überproportional Beschäftigungsmöglichkeiten finden.

Weiterhin fördert das Wirtschaftsministerium aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds im Politikbereich D und mit Landesmitteln Maßnahmen in Hessen, die die Anpassungsfähigkeit von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) an veränderte Wirtschaftsstrukturen verbessern und den Unternehmensgeist entwickeln. Auch hier ist der Gender-Aspekt fest verankert in den entsprechenden Verordnungen (EG-Nr. 1260/1999 vom 21. Juni 1999 mit allgemeinen Bestimmungen über die Strukturfonds und 1784/1999 vom 12. Juli 1999 betreffend den Europäischen Sozialfonds - ESF).

Die Europäischen Strukturfonds - insbesondere der ESF - sind die wichtigsten Finanzinstrumente zur Unterstützung der Europäischen Beschäftigungsstrategie. Die Dimension der Gleichstellung der Geschlechter wurde als horizontale Priorität in alle Pfeiler der Europäischen Beschäftigungsstrategie (EBS) integriert. In der Förderperiode 2000 bis 2006 wurde Gender Mainstreaming definitiv als Leitprinzip benannt. Zur Umsetzung von Gender Mainstreaming, insbesondere beim ESF, wird seitens des Sozialministeriums auf die Antworten zu den Fragen 51 und 54 verwiesen.

Frage 4. In welchem Verhältnis sieht die Landesregierung Gender Mainstreaming und Frauenförderung?

Gender Mainstreaming und Frauenförderung ergänzen sich.

Frage 5. Soll Gender Mainstreaming Anstöße geben, um Frauen zu verändern? Oder sollen sich Männer verändern?

Gender Mainstreaming fördert nicht die einseitige Veränderung des einen oder des anderen Geschlechts, sondern es bezieht sich auf Veränderungen bei beiden Geschlechtern.

Frage 6. In welchem Verhältnis sieht die Landesregierung Gender Mainstreaming und Diversity?

Gender Mainstreaming hat einen gesellschaftlichen und politischen Hintergrund und bezieht sich auf das Geschlecht und damit explizit auf die Herstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Politik, Staat und Gesellschaft.

Diversity wirkt ebenfalls auf Politik und Gesellschaft, hat aber einen überwiegend privatwirtschaftlichen Hintergrund und dient der Herstellung von Gleichwertigkeit bei der Organisationskultur sowie außerhalb eines Unternehmens in Bezug auf die Produkte und deren Marketing: Unter Berücksichtigung der Unterschiedlichkeit und Vielfalt im Unternehmen wird Diversity für die

Erhöhung der Produktivität genutzt. Im gängigen Sprachgebrauch beinhaltet Diversity neben dem Geschlecht weitere Merkmale der Personen, die in einem Unternehmen tätig sind, wie Alter, kultureller und religiöser Hintergrund, Hautfarbe, sexuelle Orientierung, soziales Umfeld, Lebensstil etc.

Beim EU-Gipfel von Nizza wurde die Charta der Grundrechte der Europäischen Union verabschiedet, die nach Art. 21 Diskriminierungen "... insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen und sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung" verbietet. In diesem Kontext ist das Ziel von Gender Mainstreaming auch Bestandteil einer "non-hierarchical diversity", ebenso wie in einem zielgruppenspezifischen Ansatz, der innerhalb der einzelnen Förderprogramme verfolgt wird.

Gender Mainstreaming und Diversity ergänzen sich.

Frage 7. Welche Bedeutung messen die zehn größten hessischen Unternehmen dem Thema Gender Mainstreaming nach Kenntnis der Landesregierung zu?

Gemessen an der Zahl der Beschäftigten sind die zehn größten Unternehmen Hessens (Angaben der Helaba, 2005) in absteigender Reihenfolge die Deutsche Lufthansa AG, Deutsche Bahn AG, Deutsche Post AG, REWE Zentral AG, Adam Opel AG, Deutsche Telekom AG, Allianz Group, Siemens AG, Fraport AG und Volkswagen AG. Alle Unternehmen verfügen über ein Diversity Management. Fast alle besitzen Mentoring Programme und nehmen an Cross-Mentoring-Programmen teil, um die Chancengleichheit ihrer Beschäftigten zu verbessern, und bieten Maßnahmen sowie Hilfen (beispielsweise Familienservice bei der Post, Diversity und Mentoringprojekt bei der Siemens AG, Diversity und Mentoring bei der Fraport AG) an, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erhöhen. Die Deutsche Telekom AG nimmt des Weiteren an dem Projekt "Gender Mainstreaming in der Informationsgesellschaft" teil. Der TOTAL-E-QUALITY e.V. zeichnet Organisationen aus, die sich nachweislich und langfristig in ihrer Personalpolitik für Chancengleichheit einsetzen. Mit diesem TOTAL-E-QUALITY-Prädikat sind unter anderem das Personalführungskonzept von Volkswagen AG, Deutsche Telekom AG, Deutsche Lufthansa AG, Deutsche Post AG und Deutsche Bahn AG bereits ausgezeichnet worden. Zusammen mit anderen Unternehmen und der Bundesregierung haben Deutsche Telekom AG und Fraport AG an dem Projekt "Work-life-Balance als Motor für wirtschaftliches Wachstum und Stabilität" mitgewirkt, das die Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen auf Unternehmen, Beschäftigte und Gesamtwirtschaft untersucht hat. Allianz Group, Deutsche Bahn AG, Deutsche Telekom AG, Volkswagen AG und Fraport AG unter anderem beteiligen sich ferner an dem Forum "Frauen in der Wirtschaft".

Frage 8. Warum messen Unternehmen dem Thema Gender Mainstreaming nach Ansicht der Landesregierung eine Bedeutung bei?

Nach Ansicht der Landesregierung messen Unternehmen dem Gender Mainstreaming überwiegend deshalb Bedeutung bei, weil eine Politik der Chancengleichheit die Wettbewerbsfähigkeit bzw. den Geschäftserfolg eines Unternehmens positiv beeinflusst. Leistungsfähigere, motiviertere und gesündere Beschäftigte erhöhen die Arbeitsproduktivität. Bedürfnisgerechtere Beschäftigung und moderne Personalentwicklung führen zu einem besseren Ressourcenmanagement, verbessern das Unternehmensimage und erhöhen die Angebote sowie die Qualität von Bewerberinnen und Bewerbern. Des Weiteren versuchen Unternehmen die Verschiedenartigkeit und Vielfalt ihrer Beschäftigten einzusetzen, um die kreative Problemlösungsfähigkeit zu erhöhen. Einige Unternehmen wollen damit auch Beschäftigte langfristig an das Unternehmen binden, um Know-how zu erhalten.

Die Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft vom 2. Juli 2001 unterstreicht die Notwendigkeit von Konzepten, die dazu beitragen, die unterschiedlichen Fähigkeiten, Interessen und Lebensbedingungen der Geschlechter zu berücksichtigen, um erfolgreich zu sein.

Frage 9. Welche Einsichten der Unternehmen zu Gender Mainstreaming sind nach Ansicht der Landesregierung für die Politik, den Bereich der öffentlichen Verwaltung und andere gesellschaftliche Bereiche übertragbar?

Die Antwort zu Frage 8 ist analog auf die öffentliche Verwaltung sowie die anderen gesellschaftlichen Bereiche übertragbar.

Frage 10. Falls Gender Mainstreaming nach Ansicht der Landesregierung das Rollenverhalten oder die Rollenbilder von Frauen und Männern verändern soll: In welche Richtung sollen sich die Rollen oder Rollenbilder verändern?

Das Rollenverhalten, die Rollen und Rollenbilder sollen sich so verändern, dass die Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen hergestellt wird.

Frage 11. Welche Bedeutung haben Führungsstile für Gender Mainstreaming?

Soll das Querschnittsziel "Chancengleichheit von Frauen und Männern" durch die Umsetzung von Gender Mainstreaming erreicht werden, bedarf es einer insgesamt entsprechenden Ausrichtung der Organisation. Dazu zählen in erster Linie die Festlegung der Chancengleichheit als Organisationsziel und die Umsetzung dieser Zielsetzung durch eine Integration von Gender Mainstreaming in die Aufgabenplanung und die gesamte politisch-strategische Ausrichtung. Letztlich muss bei allen fachlichen Themen die Gleichstellungsfrage immer wieder gestellt werden. Dadurch sollen Beschäftigte auf allen Ebenen zur Auseinandersetzung und Aneignung von Gleichstellung als Fachkompetenz motiviert werden.

Der im Rahmenkonzept Personalentwicklung der Landesregierung empfohlene kooperative Führungsstil mit seinen Komponenten

- Zielvereinbarung,
- Steuerung durch Umsetzung (z.B. durch Beurteilung) und
- Controlling

unterstützt und fördert das Gender Mainstreaming Konzept.

Frage 12. Kommt der Politik beim Thema Gender Mainstreaming eine gesellschaftspolitische Verantwortung zu, gegebenenfalls welche?

Der Politik kommt beim Thema Gender Mainstreaming eine gesellschaftspolitische Verantwortung zu. Sie hat die Pflicht für die Grundwerte der Verfassung aktiv einzutreten. Im Falle von Gender Mainstreaming bedeutet es, Art. 2, 3 Abs. 2 des Vertrags von Nizza sowie 3 Abs. 2 Grundgesetz in Staat und Gesellschaft umzusetzen.

Frage 13. Soll die Politik Impulse für andere gesellschaftliche Bereiche geben?

Ja.

Frage 14. Was versteht die Landesregierung unter dem europaweit sogenannten Top-Down-Gender-Prozess?

Das Top-Down-Prinzip wird in Organisationen bei der Umsetzung von Zielen angewendet. Seitens der Landesregierung ist die Herstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als Ziel vorgegeben, die Top-Down, also von oben nach unten durchzusetzen ist. Die Führungsaufgabe der Leitungsebene ist es, dieses Ziel durch ihr Verhalten, ihre Entscheidungen und ihr Handeln zu erreichen. Dazu gehört seitens der Leitungsebene auch die Festlegung eines Instruments zur Erreichung des Ziels. Im Falle der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist es das Konzept des Gender Mainstreamings.

Frage 15. Wie lange sollte sich Hessen Zeit nehmen für die praktische Umsetzung der europaweit angestrebten Reform überkommener Rollenbilder?

Hessen hat die erforderlichen Voraussetzungen für eine Umsetzung geschaffen und verfolgt auch weiterhin den Weg der Implementierung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Frage 16. Wo steht die Bundesrepublik der letzten europäischen Erhebung zufolge bei der Umsetzung des europäischen Gleichstellungspaktes?

Der Stand der Umsetzung der Chancengleichheit in der Bundesrepublik Deutschland ist, wie in den anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union, entsprechend dem untersuchten Bereich unterschiedlich. Zu den Einzelheiten wird auf den umfangreichen und ausführlichen "Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern, 2006" der Europäischen Kommission

verwiesen, der in seinem Anhang Statistiken zu den Themen Arbeitsmarkt, Bildung, Frauen in Führungspositionen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Gesundheit enthält.

II.

Frage 17. Wie lautet die aktuelle Beschlusslage der Landesregierung zur Umsetzung des Gender Mainstreamings?
Von wann datiert bzw. von wann datieren die seit dem Ursprungsbeschluss vorgenommenen Änderungen oder Ergänzungen?

Mit Kabinettsbeschluss vom 23. Mai 2005 ist den Änderungen der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Ministerien des Landes Hessen (GGO) zugestimmt worden. Die Anwendung von Gender Mainstreaming ist mit § 1a GGO "Chancengleichheit von Frauen und Männern" explizit eingeführt worden und wird unterstützt durch die Änderung in § 38 Abs. 2 GGO. Die geänderte GGO ist am 1. Juni 2005 in Kraft getreten.

Frage 18. Wie verbindlich ist die Beschlussfassung?
Welche konkreten Umsetzungsschritte hat die Landesregierung seit Sommer 2003 festgelegt?
Welche konkreten Umsetzungsschritte sind seit Mai 2005 hinzugekommen?

Die GGO ist verbindlich für die Ministerien, die Staatskanzlei und die Landesvertretung.

Es sind keine konkreten Umsetzungsschritte hinzugekommen, da der selbstständigen Umsetzung in die vorhandenen Strukturen der Hessischen Landesregierung der Vorrang gegeben worden ist.

Frage 19. Wie lautet die allgemeine Zielbestimmung der Landesregierung für den beschlossenen Prozess?
Welche einzelnen konkreten Zielbestimmungen wurden zu welchen Einzelthemen festgelegt?
Gibt es einen verbindlichen Stufenplan für die Umsetzung der Zielbestimmungen?
Welche konkreten Zeitrahmen sind für welches Ziel festgelegt?

Das allgemeine Ziel ist die Herstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Gender Mainstreaming als Methode zur Erreichung der Chancengleichheit wird in jedem Ressort und bei jeder Maßnahme und nicht nur Top Down, sondern ebenso Bottom Up durchgeführt. Eine Beschränkung auf einzelne Ziele ist nicht vorgesehen.

Frage 20. Welche Fortschritte wurden seit Sommer 2003 gemacht, um - wie es in Drucks. 16/2778 in der Antwort auf Frage 1 heißt - "ein in sich stimmiges System aufzubauen, in dem sich das Controlling nicht einseitig an der Ergebnis- und Outputkontrolle orientiert"?
Ist seit dem 31. Januar 2005 etwas geschehen, um das in der o.a. Drucksache angekündigte "Controllingkonzept" zu erstellen, das auf "die Bereiche von Planung, Information und Koordination gleichermaßen" zielen und eingebunden sein soll "in die Kommunikation mit den Beteiligten über die jeweiligen Voraussetzungen, Ziele und erwartbaren Ergebnisse sowie deren Auswirkungen"?

Zurzeit erfolgt kein durchgängig angewendetes qualitatives Controlling, da die Ausgestaltung schwierig ist. Es findet eine pragmatische Umsetzung in Arbeitsbereichen und Politikfeldern der einzelnen Ressorts statt. Nachfolgend werden zwei unterschiedliche Modellprojekte dargestellt:

Im Bereich des Innenministeriums hat das Regierungspräsidium Kassel ein "Konzept zur Realisierung von Chancengleichheit durch ein Modell der Budgetsteuerung und frauenfördernde Handlungsschwerpunkte der Personalentwicklung/Gender-Konzept" eingeführt. Es hat ein Controlling-System aufgebaut, welches den Zielsetzungen des Gender-Konzepts gerecht wird und die Erreichung der Ziel-Quoten des Gender-Budgets (als Instrument der Zielerreichung) nachvollziehbar und schlüssig abbildet. Das Controlling dient der Effektkontrolle für folgende Zielsetzungen:

- Abbau von Unterrepräsentanz,
- Beseitigung struktureller Benachteiligung,
- möglichst gleichmäßige Verteilung der Ressourcen auf alle Hierarchiestufen und möglichst gleichmäßige Verteilung auf die Statusgruppen sowie Beobachtung, inwieweit die Personalmaßnahmen geeignet waren, die Globalquoten zu realisieren.

Entwickelt wurde ein Kennzahlensystem, welches eine Zielanalyse zu den oben angeführten Aspekten und auch die ressourcenbezogene/personalkostenbezogene Perspektive abbildet. Als Kennzahlen werden die jeweiligen monatlichen Personalkostenbeträge der Personalkostentabelle des Landes Hessen herangezogen. Für Einstellungen werden die vollen Beträge der Perso-

nalkostentabelle als Kennzahlen genommen und für Beförderungen/Höhergruppierungen die Unterschiedsbeträge.

Das Controlling wurde 2004 um die chancengleichheitsrelevanten Effekte der Maßnahmen zur Umsetzung der "Operation Sichere Zukunft" beim RP Kassel erweitert.

In diesem Zusammenhang wird auf die Antwort zu Frage 36 verwiesen, die eine Darstellung zum Controlling bei der Personalentwicklung in den einzelnen Ressorts enthält.

Im Justizministerium ist hinsichtlich der Einführung von Controlling ein Projekt initiiert worden, das beim Aufbau der Balanced Scorecard als Instrument eines qualitativen fachlichen Controllings anzusehen ist. Im Zuge der Implementierung eines leistungsfähigen Kennzahlensystems wurde den einzelnen Buchungskreisen bzw. Dienststellen des Ressorts des Hessischen Ministeriums der Justiz ermöglicht, über die Erstellung von organisationsbezogenen Balanced Scorecards auch Kennzahlen einfließen zu lassen, die über die Grenzen eines reinen Finanzcontrollings hinausgehen und sogenannte "weiche Faktoren" berücksichtigen. Die organisationsbezogenen Balanced Scorecards werden von den einzelnen Organisationseinheiten selbst erstellt und berücksichtigen die individuellen Besonderheiten vor Ort. In fünf Betrachtungsperspektiven unterteilt, eröffnet die Perspektive "Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern" die Möglichkeit, beispielsweise unter dem Oberziel "Mitarbeiterzufriedenheit" auf die besonderen Arbeitssituationen in den einzelnen Dienststellen einzugehen. Dabei werden in den Dienststellen Maßnahmen zur Verbesserung der "Mitarbeiterzufriedenheit" (z.B. Bereitstellung eines umfangreichen Schulungsangebots) erarbeitet und umgesetzt. Die Festlegung entsprechender Kennzahlen dient der Messung des Zielerreichungsgrads und erfolgt beispielsweise durch kontinuierliche Befragungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Im Übrigen wird die Einhaltung von Gender Mainstreaming durch europäische Behörden überwacht, soweit Haushaltsmittel aus EU-Fonds in Förderprojekte der Ministerien einfließen.

Frage 21. Gibt es zwischenzeitlich eine interne "Richtlinie" zur Umsetzung der Beschlussfassung(en), gegebenenfalls seit wann und wie lautet sie genau?
Gibt es in einzelnen Ressorts interne Richtlinien, wenn ja, seit wann und wie lauten sie genau für welches Haus?

Siehe Antwort zu Frage 18. Nein.

Frage 22. Wo läuft das Controlling über die Umsetzung zusammen?

Es wird auf die Antwort zu Frage 20 verwiesen.

Frage 23. Welches Controlling-Konzept verfolgt die Landesregierung beim Gender-Mainstreaming-Prozess?

Es wird auf die Antwort zu Frage 20 verwiesen.

Frage 24. Welchem Controlling sind die Bereiche von Planung, Information und Koordination unterworfen?

Das Controlling soll, da im Rahmen der Neuen Verwaltungssteuerung Verantwortung delegiert wird, eine umfassende Gesamtsteuerung gewährleisten, indem mit der Delegation der Aufbau eines Kommunikations-, Warn- und Kontrollsystems verbunden wird. Die Aufgabe von Controlling liegt dabei nicht vorwiegend in der Kontrolle, sondern im Bereich der Planung, Information und Koordination auf der Basis einer umfassenden Kommunikation über die Ziele, Ergebnisse, Wirkungen und Rahmenbedingungen von Verwaltungshandeln. Beim Verwaltungscontrolling kann man zwischen den auf die Einhaltung der Finanzziele ausgerichteten Controllingaufgaben (Finanzcontrolling) und dem auf die Einhaltung der übrigen Ziele bezogenen Controlling (fachliches Controlling) unterscheiden. Die oben genannten Bereiche sind dem fachlichen Controlling zuzuordnen, welches sich im Geschäftsbereich des Hessischen Ministeriums der Justiz zurzeit noch im Aufbau befindet. Grundstein für ein fachliches Controlling ist, wie bereits weiter oben beschrieben, die Entwicklung und Umsetzung von organisationsbezogenen Balanced Scorecards.

Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 20 verwiesen.

Frage 25. Welche einzelnen Vorgänge unterliegen tatsächlich einem Controlling und welche qualitativen Prüfkriterien liegen dem Controlling zugrunde?

Welche einzelnen Vorgänge bei dem in der Antwort zu Frage 20 dargestellten Controllingprojekt des Justizministeriums von den Gerichten und Staatsanwaltschaften tatsächlich in das Controlling einbezogen werden, hängt von der jeweiligen Gestaltung und Schwerpunktlegung der BSC ab. Die Grenzen zur Gestaltung der BSC liegen in der richterlichen Unabhängigkeit und der sachlichen Unabhängigkeit der Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern. Daher wurde in allen vorgelegten BSCs ein Schwerpunkt auf die Perspektive der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelegt. Als Kennzahl - und damit Prüfkriterium - liegt z.B. der Grad der Mitarbeiterzufriedenheit zugrunde. Dieser wird durch Umfragen in Form von Fragebögen erhoben. Die individuell erstellten Fragebögen beinhalten unterschiedliche Themenbereiche, wie etwa die Zufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld, der Arbeitsplatzausstattung, der Möglichkeit zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung oder mit dem internen Weiterbildungsangebot. Dadurch wird gewährleistet, dass alle Beschäftigten gleichermaßen die Möglichkeit haben, sich am kontinuierlichen Verbesserungsprozess innerhalb der eigenen Dienststelle zu beteiligen.

Im Bereich des Ministeriums für Wissenschaft und Kunst beinhaltet das mit den Hochschulen vereinbarte Kennzahlenset in den Zielvereinbarungen 2006 bis 2010 für das Controlling Kennzahlen für folgende Bereiche:

- FF1 Studierende, Frauen,
- FF2 Absolventinnen,
- FF3 Absolventinnen, Master,
- FF5 Wiss. Mitarbeiterinnen,
- FF6 Professorinnen,
- FF7 Juniorprofessorinnen.

Mit dem Abschluss des Hochschulpaktes für die Jahre 2006 bis 2010 wurde festgelegt, dass ein bestimmter Teil der Haushaltszuweisungen leistungsorientiert vergeben wird, gemessen an den Parametern Forschung, Lehre, Internationalität und Gleichberechtigung an den Hochschulen. Vor diesem Hintergrund hat das Thema "Chancengleichheit von Frauen an den Hochschulen" an politischer Bedeutung gewonnen. Im Erfolgsbudget sind Präzisionen definiert worden, die es den jeweiligen Präsidien ermöglichen, eine Erhöhung der Promotionen, Habilitationen, Berufungen von Frauen in den verschiedenen Fächern und die Anzahl der Absolventinnen zu fördern. Auf diesem Weg wird deutlich, dass das Erfolgsbudget auch über die Förderung von Frauen in Forschung und Lehre die Basis für eine strategische Frauenförderung sein kann und einem Controlling unterliegt.

Für die anderen Ressorts wird auf die Antwort zu Frage 20 verwiesen.

III.

Frage 26. Welche Stelle der Landesregierung ist die TOP-Stelle im europaweit sogenannten Gender-Top-Down-Prozess?

Entsprechend der Definition von Top-Down und der Richtlinienkompetenz nach Art. 102 der Verfassung des Landes Hessen ist der Hessische Ministerpräsident die sogenannte TOP-Stelle.

Frage 27. Wie ist in Hessen der Top-Down-Prozess zur Umsetzung des Gender Mainstreamings im Einzelnen organisiert?

Der Top-Down-Prozess richtet sich nach Art. 102 der Verfassung des Landes Hessen sowie nach den Regelungen der Geschäftsordnung der Landesregierung (GOL) und der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Ministerien des Landes Hessen (GGO).

Jede Ministerin und jeder Minister leitet den ihr/ihm anvertrauten Geschäftszweig selbstständig und unter eigener Verantwortung entsprechend den Richtlinien der Regierungspolitik und unter Beachtung von Recht und Gesetz. Innerhalb der einzelnen Ressorts orientiert sich der Top-Down-Prozess am Behördenaufbau der GGO (§§ 2, 4 - 9 GGO) des Landes Hessen.

Frage 28. Gibt es eine ressortübergreifende Steuerungsgruppe zur Prozessbegleitung und ein Umsetzungsinstrumentarium, das die Führungskräfte der Ressorts und des Landesrechnungshofes sowie die Arbeitsgemeinschaft der obersten Landesbehörden einbezieht?

Nein.

Frage 29. Welches sind die TOP-Stellen in den einzelnen Ministerien und Landesverwaltungen?

Siehe dazu die Antwort zu Frage 27.

Frage 30. Welche Ressorts verfügen seit wann über ein eigenes Rahmenkonzept und seit wann arbeitet welches Haus mit welchen Projekten bereits an seinem Konzept?

In der gesamten Landesregierung ist von der Erstellung ressorteigener allgemeiner Rahmenkonzepte abgesehen worden, ergänzend die Ausführungen zu Frage 18.

Frage 31. Wie weit sind in den einzelnen Ministerien der Informationsfluss, die Fort- und Weiterbildung, die Multiplikation im entsprechenden Zuständigkeitsbereich gediehen?
Ist die "Vermittlung des Gender Wissens" eine Top-Angelegenheit?
In welchen Häusern steht der Gender-Prozess in der alleinigen Verantwortung der internen Frauenbeauftragten?

Im Allgemeinen kommunizieren die Führungskräfte in den einzelnen Ministerien das Ziel der Herstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und damit verbunden die Anwendung von Gender Mainstreaming in ihre Organisationseinheiten und sorgen so dafür, dass Gender Mainstreaming im Aufgabenbereich und im täglichen Verwaltungshandeln angewendet wird. Die Frauenbeauftragte ist in Gender-Prozesse der Personalverwaltung über ihren gesetzlichen Auftrag eingebunden.

In der Staatskanzlei werden die Abteilungsleitungen unmittelbar durch die Hausleitung sensibilisiert und geben ihr Wissen an die Referatsleitungen weiter. Fortbildungsangebote für Führungskräfte ergänzen die interne Kommunikation. In den Prozessen der Personalentwicklung und des Audits "berufundfamilie®" wird großer Wert auf die Berücksichtigung des Gender Gedankens gelegt. Der Auftrag der Hausleitung an die Projektgruppe Personalentwicklung erstreckte sich ausdrücklich auf die Berücksichtigung des Gender Mainstreaming Prinzips. Es wird seitens der Staatskanzlei am Gender Jour Fixe teilgenommen. (Nähere Ausführungen zu dieser Veranstaltung bei der Antwort zu Frage 34.)

Im Sozialministerium wurde nach den verbindlichen Veranstaltungen des Jahres 2003 für die Führungsebenen und den sich daran anschließenden abteilungsinternen Besprechungen auf Referatsleitungsebene mit dem Fachreferat des Hauses Gender Mainstreaming in die Aufgabenbereiche integriert. Die für Gender Mainstreaming zuständigen Referate nehmen teil am Gender Jour Fixe aufgrund der gemeinsamen Durchführung und Kooperation des Gender Jour Fixe mit der Hessischen Landeszentrale für politische Bildung, ebenso weitere Beschäftigte.

Im Finanzministerium werden die zum Thema Gender Mainstreaming eingehenden Informationen durch das Personalreferat gebündelt und im Haus weitergegeben. So wurde bisher beispielsweise die Haushaltsabteilung mit eingehenden Informationen zu Fragen des Gender Budgets informiert. Darüber hinaus haben alle Bediensteten die Möglichkeit, sich für die im Bereich Gender Mainstreaming angebotenen zentralen Fortbildungsveranstaltungen anzumelden und ihr Gender-Wissen so auf- bzw. auszubauen. Zudem nimmt das Finanzministerium am regelmäßig bei der Hessischen Landeszentrale für politische Bildung stattfindenden Gender Jour Fixe teil.

Im Umweltministerium ist Gender Mainstreaming in die Führungskräfteentwicklung integriert und somit eine Top-Angelegenheit. Darüber hinaus gab und gibt es Veranstaltungen, um entsprechende Informationen zu erhalten. Der Gender-Prozess liegt derzeit in der Verantwortung der Zentralabteilung. Er wird von der internen Frauenbeauftragten unterstützend begleitet.

Im Innenministerium erfolgte zunächst eine Grundinformation der Zentralabteilung und der Frauenbeauftragten. Diese Veranstaltung diente vorrangig der Sensibilisierung und Reflexion der Verantwortlichen. Am 25. September 2006 hat eine Informationsveranstaltung des HSM zum Thema Gender Mainstreaming stattgefunden, an der alle Abteilungsleitungen, Referatsleitungen sowie alle Referentinnen und Referenten teilnehmen sollten. Ziel der Top-Down-Strategie ist, dass das Thema dann durch die geschulten Personen in den einzelnen Abteilungen bzw. Referaten besprochen und in konkreten Punkten umgesetzt wird.

Im Justizministerium finden zur Vermittlung des Gender Mainstreaming Prozesses und der praktischen Umsetzung im Geschäftsbereich seit dem Jahr 2002 Fortbildungsveranstaltungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter statt. Zum Teil sind auch spezifische Schulungen für Geschäftsleiterinnen und Geschäftsleiter, die Frauenbeauftragten bzw. Mitglieder der Personalvertretungen vorgesehen.

Im Wissenschaftsministerium ist die Vermittlung von Gender Wissen eine Angelegenheit der Referatsleitungen der Referate, die die Aufsicht über den nachgeordneten Bereich führen.

Im Kultusministerium wurden bisher keine speziellen Fortbildungen zu Gender Mainstreaming angeboten. Gleichwohl wird der Grundsatz der Chancengleichheit von Frauen und Männern in vielfältigen Arbeitszusammenhängen auf allen Ebenen besprochen und Gender Mainstreaming angewendet.

Im Wirtschaftsministerium sind die zuständigen Abteilungen über die Bedeutung von Gender Mainstreaming informiert und beziehen den Gender Aspekt im Rahmen der ihnen obliegenden Fachaufsicht in die tägliche Arbeit mit ein. Im Rahmen ihrer Fach- und Führungsaufgaben fungieren sie als Multiplikatoren für diese Aufgabe.

Frage 32. In welchen Ministerien haben seither in welchem Umfang und unter welchen Überschriften Informations- und Schulungsveranstaltungen unter wessen Federführung stattgefunden?
In welchen Sequenzen sind welche Fortsetzungen vorgesehen?

Im Jahr 2005 hat in der Staatskanzlei in Zusammenarbeit mit dem Sozialministerium eine hausinterne Fortbildungsveranstaltung zu Gender Mainstreaming insbesondere für Spitzenführungskräfte stattgefunden.

Im Rahmen des Audits "berufundfamilie®" hat sich die Staatskanzlei zu Schulungen im Themenfeld der Familienbewusstheit und Chancengleichheit für alle Führungskräfte verpflichtet.

Im Wirtschaftsministerium wurde eine halbtägige Schulungsveranstaltung der Frauenbeauftragten zu dem Thema angeboten.

Im Umweltministerium gab es in der Vergangenheit Informationsveranstaltungen zur Fragestellung "Realisierung der Chancengleichheit von Frauen und Männer/Gender-Mainstreaming", bei der Konzeption dieser Veranstaltungen hat die Frauenbeauftragte maßgeblich mitgewirkt. Darüber hinaus gibt es ein ressortinternes Fortbildungskonzept für Führungskräfte mit einem Baustein V: Realisierung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Auch in den weiteren Baustein-Seminaren "Mitarbeitergespräche, Selbstmanagement, Zeitmanagement" sind folgende Lernziele aufgenommen: "Förderung der Kompetenz zur Wahrnehmung unterschiedlicher Lebenswirklichkeiten bei Frauen und Männern, auch von schwer behinderten Menschen; Identifikation und systematisch und praxisbezogene Aufarbeitung der Ungleichbehandlung der Geschlechter".

Im Ressortpersonalentwicklungskonzept ist vorgesehen, dass eine Auffrischung der Baustein-Module alle acht Jahre stattfinden soll, um die Kenntnisse zu aktualisieren. Allerdings treten diese Regelungen des ressorteigenen Personalentwicklungskonzeptes in Konflikt mit dem landesweit geplanten Fortbildungskonzept für Führungskräfte, da dieses den Führungskräften in einem großen Rahmen freistellt, an welchen Fortbildungen sie teilnehmen wollen, um die Fortbildungspunkte zu erwirken.

Nach den Einführungsschulungen für Führungskräfte und alle übrigen Beschäftigten in den Jahren 2001 bis 2003 im Sozialministerium werden zur Bündelung der Ressourcen Führungskräfte, Personalverantwortliche, Personalräte und Frauenbeauftragte zu weiteren Schulungszwecken auf die Veranstaltungen der zentralen Fortbildung des Innenministeriums verwiesen.

Eigene Schulungen des Sozialministeriums über Gender Mainstreaming im üblichen Sinne sind in größerem Umfang nicht mehr notwendig. Dafür erfolgen der weitere Ausbau hilfreicher Instrumente (wie z.B. der alternierenden Telearbeit) und die konkrete Sensibilisierung anhand solcher Maßnahmen. Am Beispiel der Telearbeit bedeutet dies im Sozialministerium, dass regelmäßig mit den 10 Männern und 26 alternierend beschäftigten Frauen sowie - in getrennten Erfahrungsaustauschen - mit deren Vorgesetzten über die Arbeitsform, Schwierigkeiten und Probleme gesprochen wird. Auf diese Weise kommen unterschiedliche Lebensbiografien, Zeitbedürfnisse und Mobilitätsverhalten zur Sprache und können angemessen berücksichtigt werden.

Erfolgreiche Instrumente zur Berücksichtigung der Unterschiedlichkeit von Frauen und Männern, wie sie in der Drucks. 16/2778 zur Frage 9 (Umsetzung des audits "berufundfamilie®" im Hessischen Sozialministerium) geschildert wurden, werden jetzt durch die Einbeziehung aller Ministerien und der Staatskanzlei in den Auditierungsprozess zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie vervielfältigt, optimiert und ausgebaut. Ein Erfahrungsaustausch zwischen diesen Dienststellen sorgt zusätzlich für die Bündelung der Kräfte bei größeren Maßnahmen, wie z.B. der Ferienbetreuung in den sechs Wochen Sommerferien in diesem Jahr.

Fortbildungs-/Informationsveranstaltungen der zentralen ressortübergreifenden Fortbildung seit 2001 durch das Hessische Ministerium des Innern und für Sport

| Anzahl | Veranstaltung | Personen |
|------------------|--|-----------------------------|
| Jahr 2001 | | |
| 1 Seminar | Thema "Gender Mainstreaming" im Rahmen des EU Grundlagen-Lehrgangs | 19 (12 Männer/7Frauen) |
| Jahr 2002 | | |
| 2 Seminare | Thema "Gender Mainstreaming" im Rahmen des EU Grundlagen-Lehrgangs | 40 (27 Männer/13 Frauen) |
| Jahr 2003 | | |
| 2 Seminare | Thema "Gender Mainstreaming" im Rahmen des EU Grundlagen-Lehrgangs | 40 (17 Männer/23 Frauen) |
| Jahr 2004 | | |
| 2 Seminare | Thema "Gender Mainstreaming" im Rahmen des EU Grundlagen-Lehrgangs | 40 (23 Männer/17 Frauen) |
| 2 Seminare | Gender Mainstreaming | 20 (4 Männer/16 Frauen) |
| 1 Lehrgang | Gender Mainstreaming für Frauenbeauftragte mit dem Ziel, GM-Projekte in deren Dienststellen zu initiieren. | 15 Frauen |
| Jahr 2005 | | |
| 2 Seminare | Thema "Gender Mainstreaming" im Rahmen des EU Grundlagen-Lehrgangs | 33 (20 Männer/13 Frauen) |
| 1 Lehrgang | Gender Mainstreaming für Frauenbeauftragte mit dem Ziel, GM-Projekte in deren Dienststellen zu initiieren. | 11 Frauen |
| Jahr 2006 | | |
| 1 Seminar | Thema "Gender Mainstreaming" im Rahmen des EU Grundlagen-Lehrgangs "Theorie und Praxis der EU" | 16 (8 Männer/8 Frauen) |

Im Führungskolleg Hessen ist seit dem Jahr 2000 das Thema "Gender Mainstreaming" fester Bestandteil der Lehrgangsinhalte. Im Rahmen der allgemeinen Führungskräfteentwicklung ist Gender Mainstreaming seit 2002 Lehrgangsinhalt. Ab dem Jahr 2006 gibt es für die Führungskräftefortbildung im Rahmen der Zentralen Fortbildung des Landes Hessen Themenfelder, die modular organisiert sind. Gender Mainstreaming ist eines davon. Ab 2007 wird eine mehrmodulige Ausbildung von Genderberaterinnen und -beratern angeboten, die sich an Landesbedienstete mit Eignung für die Beratungstätigkeit und besonderem Interesse wendet. Inhalte dieser Ausbildung sind unter anderem Rechtsgrundlagen, Angebote und Projekte in Hessen, Projektmanagement (Grundlagen) sowie Marketing.

Zur Thematik des Gender Mainstreamings wurde im Rahmen des justizeigenen Fortbildungsprogramms in den Jahren 2002 bis 2005 jährlich eine Fortbildungsveranstaltung angeboten. Die Veranstaltung wurde unter dem Titel "Geschlechterdemokratie (Gender Mainstreaming)" mit einer Schulungsdauer von drei Tagen ausgeschrieben.

Die Inhalte der Veranstaltung waren:

- Grundlagen des Gender-Mainstreaming-Prinzips,
- historischer und gesetzlicher Hintergrund,
- Gender-Aktivitäten in anderen Behörden und Unternehmen,
- Modernisierung durch Geschlechterdemokratie,
- Genderkompetenz als effizientes und erfolgreiches Führungsinstrument,
- Nutzen und Gewinn von Gender Mainstreaming für die einzelne Mitarbeiterin bzw. den einzelnen Mitarbeiter sowie die hessische Justiz insgesamt,

- Geschlechterrelevante Handlungsfelder: Kommunikation, Rollenverhalten, Interaktion, effektive Teamarbeit, Leistungsbeurteilung u.a.,
- Kundinnen- und Kunden-Kontakt.

Zielgruppe waren alle interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, darunter auch Frauenbeauftragte und Frauen mit Interesse an einer solchen Funktion. Ab 2004 wurde die Zielgruppe erweitert und die Veranstaltung auch gesondert für Führungskräfte ausgeschrieben. Die Veranstaltungen wurden von einer externen Trainerin durchgeführt.

Im Jahr 2007 soll im Rahmen der Führungskräftefortbildung der hessischen Justiz eine Tagung zum Thema "Realisierung der Chancengleichheit - Gender Mainstreaming" neu aufgelegt werden, die sich speziell an die Führungskräfte richtet. Diese Veranstaltung wird nach der Planung einmal mit der Dauer von zwei Tagen und einem Teilnehmerkreis von 20 Personen ausgeschrieben werden. Sollte eine darüber hinausgehende Nachfrage bestehen, werden zusätzliche Schulungen angeboten werden.

Die Planung, Konzeption und Organisation der Veranstaltungen obliegen dem Referat für Personalentwicklung und Fortbildung im Hessischen Ministerium der Justiz.

Im Jahr 2005 fand im Rahmen einer Dienstbesprechung mit den besonderen Frauenbeauftragten des richterlichen und staatsanwaltlichen Dienstes eine Informationsveranstaltung zum Thema "Gender Mainstreaming" statt. Eine gleiche Veranstaltung ist für die besonderen Frauenbeauftragten des nicht richterlichen und nicht staatsanwaltlichen Dienstes für Herbst 2006 geplant.

Für den Bereich des Justizvollzugs hat im April 2005 eine zweitägige Fortbildungsveranstaltung "Gender Mainstreaming" für Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller hessischen Vollzugsbehörden unter Leitung von Frau Prof. Dr. Angelika Erhardt stattgefunden. Eine weitere für November 2005 vorgesehene inhaltsgleiche Fortbildungsveranstaltung konnte wegen einer zeitgleichen größeren Veranstaltung des Justizvollzugs zu dem geplanten Termin nicht stattfinden und wurde in das Jahr 2006 verschoben.

Frage 33. Wie viele Führungskräfte wurden in den einzelnen Häusern insgesamt mit den Schulungen erreicht?
Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Führungsfunktion sollen geschult werden; wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben an den bislang durchgeführten Schulungen teilgenommen?

Die Zentrale Fortbildung des Landes Hessen bildet ressortübergreifend fort. Die genannten Zahlen basieren auf den Meldungen von Bediensteten aller Ressorts. Im Rahmen der Zentralen Fortbildung des Landes wurden im Zeitraum 2001 bis heute 234 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (gehobener und höherer Dienst) zum Thema Gender Mainstreaming fortgebildet. Außerdem haben im Zeitraum seit 2002 bis heute insgesamt 605 Führungskräfte (100 v.H.), davon 206 Frauen (34 v.H.) und 399 Männer (66 v.H.), an der Führungskräftefortbildung teilgenommen. Diese setzt sich zusammen aus

- Führungskräften der mittleren Leitungsebene 372 (100 v.H.), davon 123 Frauen (33 v.H.) und 249 Männer (67 v.H.),
- Führungskräften der unteren Leitungsebene 130 (100 v.H.), davon 57 Frauen (44 v.H.) und 73 Männer (56 v.H.),
- Berufsanfängern des höheren Dienstes 52 (100 v.H.), davon 24 Frauen (46 v.H.) und 28 Männer (54 v.H.) und
- 51 Führungskräften, davon 32 Frauen (63 v.H.) und 19 Männer (37 v.H.) im Rahmen von 3 Führungskollegzyklen. Das Thema Gender Mainstreaming ist im Rahmen der Führungskräfteentwicklung fest vorgesehen.

Die Führungskräfte der mittleren Ebene der Staatskanzlei nehmen die Angebote der Zentralen Fortbildung - Führungskräfteentwicklung, Führungskolleg Hessen und Europaseminare - wahr. Diese Veranstaltungen erstrecken sich auch auf Gender Mainstreaming. Im Jahr 2004 haben 12 Führungskräfte, 2005 10 und 2006 bisher 4 Führungskräfte aus dem Geschäftsbereich der Staatskanzlei an den Fortbildungen teilgenommen. Zusammen mit denjenigen, die bereits vor 2004 ebenfalls diese Fortbildungen wahrgenommen haben, ist damit der überwiegende Teil der Führungskräfte der Staatskanzlei zu Gender Mainstreaming geschult worden.

Das hausinterne Seminarprogramm 2007 soll in Form eines Modellprojekts unter Einbeziehung einer Expertin für Gender Mainstreaming erstellt werden, um Möglichkeiten zur weiteren Implementierung des Gender-Prinzips zu prüfen.

Im Wirtschaftsministerium haben rund 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an dem Gender-Jour-Fixe-Angebot und der Schulungsveranstaltung der Frauenbeauftragten teilgenommen.

Seit Inkrafttreten des Ressortpersonalentwicklungskonzeptes im Geschäftsbereich des Umweltministeriums zum 1. Juni 2004 haben insgesamt 71 Führungskräfte an den bei Frage 32 aufgeführten Seminaren teilgenommen. Bis zum Jahresende werden es voraussichtlich 165 Teilnehmerinnen und Teilnehmer sein.

Im gesamten Ressortbereich des Umweltministeriums sollen insgesamt 283 Führungskräfte geschult werden, sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Führungskompetenz, in den Gender-Mainstreaming-Seminaren wurden bisher 47 geschult, davon 13 Frauen. Für 2006 sind noch zwei weitere Gender-Mainstreaming-Seminare geplant, sodass sich die Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in diesem Baustein zum Jahresende auf ca. 80 belaufen wird.

Über die bereits in der Drucks. 16/2778 erwähnte Anzahl von Führungskräften im Hessischen Sozialministerium hinaus wurden durch die in Frage 32 geschilderten Formen von Gesprächen und Erfahrungsaustauschen, aber auch durch einzelne Schulungen (z.B. zum Führen von Jahresgesprächen) rund 50 Führungskräfte angesprochen. Auch die Zahl der angesprochenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (gemäß der oben genannten Drucks. 132 Personen) erhöht sich um ein Vielfaches, wenn die anderen Schulungsmaßnahmen miteinbezogen werden, auf die alle vorab Gender Mainstreaming angewendet worden ist, wie z.B. Rückenschule, Langzeitlehrgänge des Hessischen Verwaltungsschulverbandes, Umgang mit dem Intranet etc.

Es nahmen bislang insgesamt 43 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Justizressorts an der Fortbildungsveranstaltung "Geschlechterdemokratie (Gender Mainstreaming)" teil. Im ersten Jahr der Ausschreibung (2002) musste die Durchführung der Veranstaltung mangels hinreichenden Teilnehmerinteresses storniert werden. Nach Neufassung der Kurzbeschreibung im Programmheft nahmen im Jahr 2003 18 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (11 Frauen und 7 Männer), im Jahr 2004 14 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (9 Frauen und 5 Männer) und im Jahr 2005 11 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (5 Frauen und 6 Männer) teil. Unter den Teilnehmenden waren zwei Führungskräfte (eine stellvertretende Direktorin eines Gerichtes und ein Geschäftsleiter).

Zusätzlich nahmen drei Mitarbeiterinnen des Justizressorts, darunter zwei Führungskräfte, an einer Fortbildung zu Gender Mainstreaming im Rahmen des Zentralen Fortbildungsprogramms des Landes Hessen teil.

An der Fortbildungsveranstaltung "Gender Mainstreaming" in der Zeit vom 21. bis 22. April 2005 haben insgesamt 25 Bedienstete der hessischen Vollzugsbehörden teilgenommen.

Im Übrigen nimmt die Frauenbeauftragte des Hessischen Ministeriums der Justiz an den Gender Jour Fixe teil.

Frage 34. Welche ressortübergreifenden und welche ressorteigenen Gender-Mainstreaming-Arbeitsgruppen wurden wann eingerichtet, welche ressortübergreifenden und welche ressorteigenen Genderbeauftragten wurden benannt?

Die Benennung von Gender Beauftragten wird seitens der Landesregierung nicht generell angewendet, da jedes Ressort und alle in der Landesregierung tätigen Personen eigenverantwortlich bei jeder Entscheidung das Gender Mainstreaming Konzept anzuwenden haben (§ 1a GGO) und nicht nur eine zentrale Stelle. Wird es in einem speziellen Bereich für erforderlich angesehen, dass Koordinierung und Spezialisierung im Gender Bereich notwendig sind, so kann die zusätzliche Benennung einer Genderbeauftragten/eines Genderbeauftragten erfolgen.

Generell wird in fachlichen Arbeitsgruppen Gender Mainstreaming auf eine geschlechterdifferenzierende, die Chancengleichheit von Frauen und Männern einbeziehende, Herangehensweise angewendet, also im Sinne von § 1a GGO.

Beim Umweltministerium war im Rahmen der Entwicklung des Ressortpersonalentwicklungskonzeptes eine Unterarbeitsgruppe der Fortbildungsbeauftragten der Dienststellen des Ressorts gebildet worden, die zu dem Baustein V "Realisierung der Chancengleichheit von Frauen und Männern" Vorschläge unterbreitet hat. Die Frauenbeauftragte bzw. die Referatsleiterin "Aus-, Fort- und Umweltbildung" nehmen an den Gender Jour Fixe in der Regel teil.

Ende 2003 wurde eine Arbeitsgruppe im Hessischen Sozialministerium zur Entwicklung des Gender Mainstreaming Konzepts und dessen Anwendungsmöglichkeiten beim Projekt "Mama lernt Deutsch (und Papa auch) - Mutter-Kind-Sprachförderung an Wiesbadener Kindertagesstätten und Grundschulen" gegründet. Die Arbeitsgruppe kooperierte mit Vertreterinnen und Vertretern des Integrationsamtes der Stadt Wiesbaden, des Kinderdezernats der Stadt Wiesbaden sowie der Volkshochschule und des Caritas-Verbandes.

Der Arbeitskreis Frauengesundheit als ressorteigene Gender Mainstreaming Arbeitsgruppe wurde im Jahr 2000 eingerichtet und befasst sich seitdem im Wesentlichen mit den geschlechtsspezifischen Fragen der Gesundheit von Frauen und den genderspezifischen Aspekten der Gesundheitspolitik (siehe dazu die ausführliche Antwort zu Frage 3 der Drucks. 16/2779).

Für Angehörige aus Ministerien, Behörden und Verwaltung haben die Hessische Landeszentrale für politische Bildung und das Sozialministerium seit Anfang 2005 gemeinsam den Gender Jour Fixe initiiert. Er findet vierteljährlich statt und dient als Erfahrungs- und Informationsaustausch, z.B. durch die Vorstellung von Projekten und Maßnahmen sowie einer anschließenden Diskussion. Der Gender Jour Fixe bietet weiterhin Vernetzungsmöglichkeiten, Gender Kompetenz mit fachlichem Wissen zu verbinden und Diskussionen um Bedenken und Unklarheiten zu formulieren und aufzuklären.

Seitens des Wissenschaftsministeriums befassen sich die Landeskonferenz der Frauenbeauftragten und die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten mit dem Thema.

Frage 35. Wie koordiniert die Landesregierung die Umsetzung von Gender Mainstreaming in die nachgeordneten Behörden?
Gibt es Einzelberichte insbesondere von Justizbehörden, Schulbehörden und Schulen, Polizeibehörden, sonstigen nachgeordneten Landesbehörden oder den Mittelbehörden?

Alle Dienststellen im Geschäftsbereich der Staatskanzlei, der Ministerien und der Landesvertretung sind der Chancengleichheit von Frauen und Männern verpflichtet und in eigener Verantwortung für die Umsetzung von Gender Mainstreaming zuständig. Generell werden deshalb keine Einzelberichte erstellt.

Im Bereich eines Staatlichen Schulamtes wurde eine Vielzahl von Schulprogrammen einer Evaluation unter geschlechterdemokratischen Gesichtspunkten unterzogen. Einen diesbezüglichen Erfahrungsbericht gibt es bisher noch nicht.

Im Umweltministerium findet ein Controlling bei der Teilnahme an den Gender Mainstreaming Seminaren statt, da Organisation und Durchführung zentral erfolgen und somit auch ersichtlich ist, welche und wie viele Führungskräfte aus den nachgeordneten Dienststellen teilnehmen.

Im Bereich des Innenministeriums legt das Regierungspräsidium Kassel regelmäßig einen Bericht zum Modellprojekt Chancengleichheit (Gender Konzept) vor. Der aktuelle Bericht umfasst den Berichtszeitraum Januar bis Dezember 2005 (weitere Ausführungen dazu bei Frage 48).

In dem jährlichen Personalentwicklungsbericht der Dienststellen des Justizministeriums wird ab dem Berichtsjahr 2006 abgefragt werden, wie viele Führungskräfte (unterteilt in Führungskräfte in Spitzenpositionen, der mittleren Leitungsebene, der unteren Leitungsebene und Nachwuchsführungskräfte) in dem Berichtsjahr an Fortbildungsveranstaltungen zum Thema "Gender Mainstreaming" teilgenommen haben.

IV.

Frage 36. Wie ist im Einzelnen sichergestellt, dass § 1a Gemeinsame Geschäftsordnung auch bei der praktischen Umsetzung des Rahmenkonzeptes für die Personalentwicklung gilt?
Gibt es nachprüfbar Festlegungen?
Wenn ja, welche?

Die auf dem Rahmenkonzept der Personalentwicklung in der hessischen Landesverwaltung (siehe dazu auch Frage 8 der Drucks. 16/2778) basierenden Ressort- bzw. Behördenkonzepte haben für alle Maßnahmen Controllinginstrumente zu entwickeln (Punkt 12 des Rahmenkonzeptes). Dies sind in der Regel Berichte.

Im Sozialministerium trat das damals noch ressortbezogene, heute behördenbezogene Personalentwicklungskonzept am 1. April 2004 in Kraft. Es sieht

eine jährliche Berichterstattung zu den ergriffenen Maßnahmen vor. Der 1. Personalentwicklungsbericht wurde für den Zeitraum April 2004 bis Juni 2005 erstellt und den Führungskräften vorgelegt. Unabhängig vom Inkrafttreten des § 1a GGO am 1. Juni 2005 wurde das Gender-Prinzip in diesem Bericht berücksichtigt. Beispielhaft sei die Auswertung zu den Themen Fortbildung und alternierende Telearbeit genannt. Hier wurden im Bericht die Aspekte Geschlecht, Umfang der Arbeitszeit, Alter, Funktion in der Dienststelle, Familie und Gesundheit berücksichtigt. Insgesamt umfasst der Bericht 11 Themenfelder. Zurzeit wird der 2. Personalentwicklungsbericht erstellt, der an Umfang und Qualität zunehmen wird. Zugleich wird über eine Standardisierung nachgedacht, die Vergleiche über einen längeren Zeitraum ermöglichen.

Im Kultusministerium wird zurzeit das Personalentwicklungskonzept für Bildungsverwaltung und Schule erarbeitet. Es ist vorgesehen, dort ein eigenes Kapitel zur Chancengleichheit von Frauen und Männern mit dem diesbezüglichen Prüfkatalog der Europäischen Kommission aufzunehmen.

Das am 1. September 2004 veröffentlichte hauseigene Personalentwicklungskonzept des Wirtschaftsministeriums verpflichtet sich ausdrücklich dem Gedanken des Gender Mainstreaming und bringt zum Ausdruck, dass Hausleitung und Beschäftigte die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern in allen Bereichen des Arbeitslebens von vornherein zu berücksichtigen haben, um das Ziel der Chancengleichheit von Frauen und Männern effektiv zu verwirklichen.

Im Finanzministerium erfolgt die Umsetzung des Rahmenkonzeptes zur Personalentwicklung im Personalreferat, wo auch das Thema Gender Mainstreaming zentral angesiedelt ist, sodass dort auch Gender Gesichtspunkte in die Entscheidungsprozesse einbezogen werden.

Im Umweltministerium sind die entsprechenden Paragraphen des Ressortpersonalentwicklungskonzeptes sowie die Anlage 3 des Rahmenpersonalentwicklungskonzeptes nachprüfbar festlegungen zu den Bausteinen (nähere Ausführungen dazu bei Frage 2 der Drucks. 16/2779 sowie bei Frage 8 der Drucks. 16/2778).

In dem aktuellen Entwurf eines Personalentwicklungskonzeptes des Innenministeriums ist Gender Mainstreaming ausdrücklich erwähnt und wird z.B. wie folgt umgesetzt:

- beim Personalauswahlverfahren sollen die unterschiedlichen Lebens- und Erwerbsbiografien von Frauen und Männern erkannt und als Bereiche verstanden werden,
- bei den Beurteilungen dürfen sich die Beurteilerinnen und Beurteiler nicht an den traditionell typisch männlichen Berufsverläufen orientieren und damit Frauen die berufliche Entwicklung erschweren,
- bei den Richtlinien zur Förderung der Rotation der Beschäftigten des höheren Dienstes,
- durch die Berücksichtigung der mit der Familienarbeit verbundenen größeren Ortsgebundenheit,
- durch die Unterstützung einer nach Frauen und Männern ausgewogene Besetzung der Arbeitsbereiche,
- die Festlegung, durch geeignete Maßnahmen die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten.

Des Weiteren ist ein wirksames Controlling vorgesehen. So sollen die notwendigen Daten erfasst und gegebenenfalls zu Berichten zusammengestellt werden. Eine Verpflichtung, über die Erfüllung der Vorgaben des "Erlasses über die Grundsätze über die Zusammenarbeit und Führung", insbesondere über das Führen der Jahresgespräche in jährlichen Abständen in der Zentralabteilungsleiterrunde zu berichten, besteht bereits jetzt.

Besonderen Eingang gefunden haben die Vorgaben zum Gender Mainstreaming im Justizministerium bei der Grundzertifizierung im Rahmen des audits "berufundfamilie®". In diesem Zusammenhang sind Anfang des Jahres 2006 sämtliche möglichen Handlungsfelder, die zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen können, einer genauen Analyse unterzogen und Zielvereinbarungen zu einer Verbesserung der Situation

getroffen worden. Gleichzeitig soll damit auch eine größere Chancengleichheit im Sinne des Gender Mainstreamings erreicht werden.

Schwerpunkte der Zielvereinbarungen liegen hauptsächlich im Bereich der Informations- und Kommunikationspolitik sowie der Führungskompetenz und Personalentwicklung. Es wurden hierbei hauptsächlich die Optimierung der internen und externen Kommunikation zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Ausbau der familienbewussten Führungskultur beschlossen. Im Rahmen der Personalentwicklung soll künftig unter anderem eine höhere Bindung der sich in Elternzeit befindlichen Beschäftigten und somit eine Optimierung des Wiedereinstiegs erreicht werden. Im Bereich Arbeitszeit wurden der Ausbau des Umfangs von Ansparvolumina an Plusstunden sowie die Ausweitung des Zeitraums der Abgeltung festgehalten.

Zudem wird - soweit es die Geschäftssituation zulässt - Wünschen nach flexibler Arbeitszeitgestaltung stattgegeben. Für die Richterinnen und Richter einerseits sowie die Beamtinnen und Beamten andererseits ist jeweils ein gemeinsamer Frauenförderplan aufgestellt, der darauf abzielt, soweit die restriktive Personalpolitik Spielräume zulässt, den Frauenanteil in unterrepräsentierten Bereichen zu erhöhen. Bei der Weiterleitung und Priorisierung von Anmeldungen zu Fortbildungsveranstaltungen wird darauf geachtet, dass der Geschlechteranteil gleichmäßig berücksichtigt ist. Außerdem werden Fortbildungsveranstaltungen nach Möglichkeit so durchgeführt, dass auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Familienpflichten eine Teilnahme ermöglicht ist. Im Zusammenhang mit der Aufstellung der Balanced Scorecard für den Geschäftsbereich wurde ein Mitarbeiterfragebogen erarbeitet, mit dem Rückmeldungen zur Flexibilität der Arbeitszeit und der Rücksichtnahme auf persönliche Belange (z.B. Vereinbarkeit von Familie und Beruf) beobachtet werden. Die Mitarbeiterbefragung wird in regelmäßigen Abständen wiederholt. Es wird angestrebt, die bereits jetzt erzielten guten Umfrageergebnisse durch gezielte Maßnahmen - z.B. weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit - nochmals zu steigern bzw. den erreichten Standard beizubehalten.

Das Hessische Finanzgericht bzw. die Verwaltungsgerichtsbarkeit haben im Rahmen der Neuen Verwaltungssteuerung seit 2005 einen Qualitätssicherungsplan (Balanced Score Card: siehe auch die Antworten zu den Fragen 20 ff.) entwickelt. In diesen Plan sind unter anderem folgende Punkte aufgenommen:

- Anzahl und Wirkung der durchgeführten Qualitätszirkel in den Serviceeinheiten,
- Anzahl und Wirkung der durchgeführten Qualitätszirkel zwischen Serviceeinheiten und Richterinnen und Richtern,
- Anzahl und Wirkung der durchgeführten Wochengespräche,
- Anzahl und Wirkung der durchgeführten Qualitätszirkel bei den Bereichsleitungen des Gerichts,
- Grad der Mitarbeiterzufriedenheit mit Ausstattung und Arbeitsmitteln,
- Verbesserung der beruflichen Qualifikation: Qualifizierungsmaßnahmen,
- Verbesserung der beruflichen Qualifikation: Qualifizierungserfolg,
- Zufriedenheit der Richterinnen und Richter mit den durch die Verwaltung bereitgestellten Unterstützungsleistungen.

Für all diese Kriterien wurden nach der Schulnotenskala Richtwerte zugrunde gelegt, die monatlich überprüft werden. Sinkt ein Wert bzw. der Gesamtwert ab, wird entsprechend gegengesteuert.

Frage 37. Wie konkret wurde sichergestellt, dass Gender Mainstreaming integraler Bestandteil aller Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen im unmittelbaren und mittelbaren Verantwortungsbereich der Landesregierung ist?
Gibt es nachprüfbare Festlegungen?

Die Themenfelder der Zentralen Fortbildung - von denen ein Bestandteil Gender Mainstreaming ist - basieren auf dem "Konzept zur Weiterentwicklung der Führungskräfteentwicklung der hessischen Landesverwaltung", in dem auch die Standards und Verbindlichkeiten beschrieben werden. Dieses Konzept soll noch 2006 in Kraft treten. Das Innenministerium führt als zuständige Stelle für die zentrale Fortbildung in der gesamten Landesverwaltung folgende Fortbildungsmaßnahmen durch:

- Seminare und Seminarbausteine zum Thema Gender Mainstreaming,
- Lehrgänge für Frauenbeauftragte zur Umsetzung von Projekten zum Thema Gender Mainstreaming in deren jeweiligen Verantwortungsbereichen.

Außerdem ist das Thema Bestandteil der Führungskräfte-Fortbildung; insofern kann auf die Antworten zu den Fragen 32 und 33 hingewiesen werden.

Im Sozialministerium durchgeführte Bildungsmaßnahmen sind in der Regel funktionsbezogene Maßnahmen, bei denen Gender Mainstreaming in der zuständigen Fachabteilung, dem zuständigen Fachreferat im Vorfeld bei der Erstellung der einzelnen Fortbildungen angewendet wird. Sollten zu beachtende Gender Aspekte beim zu behandelnden Thema vorliegen, werden diese auch vermittelt. Ebenso spielen Kriterien für das Seminar und dessen Gestaltung unter Gendergesichtspunkten eine Rolle (z.B. angebotene Themen, Zeiten, Lage, Umfang, alters- und funktionsgerecht).

Im Kultusministerium werden hinsichtlich der Information über Fortbildungen und der Teilnahmegenehmigung in den Frauenförderplänen entsprechende Festlegungen getroffen. Ferner wird bei den Weiter- und Fortbildungsveranstaltungen, die in den Verantwortungsbereich des Kultusressorts fallen und bei denen die Nachfrage über das Platzangebot hinausgeht, auf eine paritätische Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer geachtet.

Im Wirtschaftsministerium ist die für Qualifizierungs- und Bildungsmaßnahmen zuständige Mitarbeiterin über Gender Mainstreaming informiert und berücksichtigt diesen Aspekt regelmäßig bei Planung und Durchführung aller Fortbildungsveranstaltungen.

Bei der Planung und Organisation ressorteigener Fortbildungen, die sich schwerpunktmäßig auf fachliche Themen erstrecken, wird im Finanzministerium darauf geachtet, dass alle Bediensteten einen gleichberechtigten Zugang zu entsprechenden Maßnahmen haben. Um den unterschiedlichen Lebenssituationen der Bediensteten Rechnung zu tragen, werden die Fortbildungen - je nach Schwerpunkt, Thema und Adressatenkreis - entweder im Studienzentrum in Rotenburg an der Fulda, im Behördenzentrum Frankfurt am Main oder aber vor Ort als Inhouse-Veranstaltungen durchgeführt. Entsprechend den Vorschriften des HGLG werden zudem Kinderbetreuungskosten erstattet, die unmittelbar durch die Teilnahme an solchen Fortbildungsveranstaltungen entstehen. Somit wird auch Teilzeitkräften oder Beurlaubten die Möglichkeit eingeräumt, diese Veranstaltungen zu besuchen und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten im Verhältnis zu den Vollzeitkräften gleichberechtigt auf- und/oder auszubauen bzw. zu erhalten.

In dem Bausteinkonzept für Führungskräfte des Umweltministeriums (Ausführungen bei Frage 36) ist in den Bausteinen Mitarbeitergespräche, Selbstmanagement, Zeitmanagement und dem Baustein V - Realisierung der Chancengleichheit von Frauen und Männern - sichergestellt, dass Gender Mainstreaming integraler Bestandteil der Qualifizierungs- und Bildungsmaßnahmen ist. Dieses Bausteinkonzept ist für alle Führungskräfte des Ressorts verbindlich. Bei Beförderungen nach A 15 und höher bzw. vergleichbaren Höhergruppierungen wird überprüft, ob die Führungskräfte die Baustein-Seminare absolviert haben. Die Festlegungen sind entsprechend im Ressortpersonalentwicklungskonzept getroffen worden.

Das justizeigene Bildungsprogramm wird vom Referat für Personalentwicklung und Bildung konzipiert und inhaltlich gestaltet. In diesem Rahmen werden auch künftig - ausgerichtet am Bildungsbedarf - (Führungskräfte-)Fortbildungen zum Thema Gender Mainstreaming stattfinden.

Frage 38. Wie ist im Einzelnen sichergestellt, dass § 1a Gemeinsame Geschäftsordnung auch dort zur Anwendung kommt, wo die Landesregierung leistungsorientierte Elemente bei der Besoldung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Zuge kommen lässt oder lassen will?
Welche konkreten Festlegungen gibt es hierzu?

Das Land Hessen hat nach Auskunft des Innenministeriums von der Ermächtigung, durch Rechtsverordnungen neue Leistungsbezahlungs-elemente in der Besoldung zu regeln, umfassend Gebrauch gemacht. Die Anwendung des neuen Rechts ist jedoch in der Landesverwaltung auf eine Erprobung in Teilbereichen beschränkt. Gegenwärtig wird ein erweiterter Modellversuch zur Erprobung der Leistungsprämie fortgeführt. Mit der Leistungsprämie soll eine herausragende besondere Einzelleistung anerkannt werden. Der Leistungsbegriff ist dabei sehr offen ausgestaltet und kann den jeweiligen Gegebenheiten entsprechend ausgefüllt werden. Besondere Vorgaben sind daher entbehrlich. Erste Erfahrungen aus dem Modellversuch erlauben die Einschätzung, dass dies auch hinsichtlich der Chancengleichheit von Frauen

und Männern gelten kann. Die künftige Struktur der Leistungsbezahlung ist noch nicht absehbar. In jedem Fall wird einer Leistungsbewertung besondere Bedeutung zukommen, die auf die besondere Situation von Frauen und Männern angemessene Rücksicht nimmt.

Die Staatskanzlei gewährt Leistungsprämien. Bei der Entscheidung darüber werden neben zahlreichen anderen Aspekten auch geschlechtsspezifische Belange berücksichtigt.

Seitens des Kultusministeriums wird bei der Prüfung, welchen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufgrund besonderer Leistungen eine Leistungsprämie gewährt werden kann, neben der konkreten Arbeitsleistung auch der dazu in Relation stehende Beschäftigungsumfang einbezogen.

Für das Wirtschaftsministerium gilt, dass die Verantwortlichen über das Leitprinzip der Europäischen Union zur Chancengleichheit von Frauen und Männern informiert sind und diesen Grundsatz bei der Vergabe von Leistungszulagen beachten. Konkrete Festlegungen hierzu gibt es nicht.

Beim Finanzministerium werden Prämien und Zulagen derzeit mit Ausnahme des Landesbetriebs Hessische Zentrale für Datenverarbeitung (HZD), welcher vom Innenministerium als Pilotdienststelle ausgewählt wurde, nicht gewährt. Da bei der stark technisch ausgerichteten HZD Frauen unterrepräsentiert sind, wurde unter Gender Aspekten darauf geachtet, dass sich das Gesamt-Verhältnis von Frauen zu Männern auch bei der Vergabe und Gewichtung der Prämien und Zulagen widerspiegelt (ca. 1/3 Frauen). Dabei war dem Landesbetrieb auch wichtig, dass Beschäftigte in niedrigeren Vergütungsgruppen mit berücksichtigt wurden bzw. werden. Unter Berücksichtigung dieser Gesichtspunkte konnten im Jahr 2005 von den 66 in der HZD vergebenen Prämien/Zulagen insgesamt 22 und im Jahr 2006 von bisher 40 Prämien/Zulagen insgesamt 27 an Mitarbeiterinnen vergeben werden.

Im Ministerium für Wissenschaft und Kunst haben in den vergangenen zwei Jahren wesentlich mehr Frauen als Männer Leistungsprämien erhalten (ca. 80 v.H.).

Nach Auskunft des Justizministeriums kommen leistungsorientierte Elemente bei der Besoldung beispielsweise in der Hessischen Verordnung über die Gewährung von Prämien und Zulagen für besondere Leistungen (Hessische Leistungsprämien- und -zulagenverordnung - HLPZVO -) vom 4. November 1998 zum Tragen. Im Rahmen der modellhaften Erprobung können Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Leistungsprämien gewährt werden, die besondere herausragende Leistungen erbringen oder zusätzliche Aufgaben übernehmen. Daneben werden spezielle Geldprämien an Bedienstete gezahlt, die sich z.B. durch herausragende Projektarbeit hervorheben oder wesentlich für den Erfolg bzw. das Gelingen eines Projekts verantwortlich sind (NVS-Prämien: Geldprämien zur Einführung der Neuen Verwaltungssteuerung). Die Erlangung einer derartigen Prämie steht dabei jeder Mitarbeiterin bzw. jedem Mitarbeiter durch Erbringung besonderer Leistungen und persönliche Einsatzbereitschaft offen und ist nicht abhängig von dem Geschlecht.

Außer bei der Vergabe einer Leistungsprämie nach der Hessischen Leistungsprämien- und Zulassungsverordnung sind im Umweltministerium noch keine leistungsorientierten Elemente bei der Besoldung zum Zuge gekommen. Die Vergabe der Leistungsprämie dient der Anerkennung einer herausragenden besonderen Einzelleistung (siehe § 3 Abs. 1 HLPZVO). Unter dieser Vorgabe kann die Leistungsprämie für Frauen und Männer gewährt werden.

Im Hessischen Sozialministerium werden seit dem Kalenderjahr 2001 Leistungsprämien an Beschäftigte gewährt, die sich durch herausragende Leistungen ausgezeichnet haben. Bei der Entscheidung über die Gewährung der Prämien werden neben weiteren Aspekten auch geschlechtsspezifische Belange berücksichtigt. Die Gesamtzahl der seit 2001 gewährten Leistungsprämien beträgt 69, davon entfielen 56 auf weibliche Beschäftigte (81 v.H.).

Frage 39. Gibt es einen hessischen Leitfaden zur systematischen Beurteilung der angewandten Personalentwicklungsinstrumente auf ihre Geschlechterverträglichkeit sowie auf ihre Tauglichkeit zur Kompensation bestehender Benachteiligungen und wenn ja, wie lautet er?

Nein.

Frage 40. Gibt es einen hessischen Leitfaden zur Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen bei Projekten und sonstigen Reformmaßnahmen der Staatsmodernisierung und gegebenenfalls seit wann gibt es ihn und wie lautet er?

Nein.

Frage 41. Gibt es einen hessischen Leitfaden zur Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen der nur auf den ersten Blick geschlechtsneutral erscheinenden Entscheidungen im finanzwirtschaftlichen Bereich und gegebenenfalls seit wann gibt es ihn und wie lautet er?

Nein.

Frage 42. Gibt es einen hessischen Leitfaden zur systematischen Beurteilung der angewandten Personalentwicklungsinstrumente auf ihre Geschlechterverträglichkeit sowie auf ihre Tauglichkeit zur Kompensation bestehender Benachteiligungen und wenn ja, wie lautet er?

Auf die Antwort zu Frage 39 wird verwiesen, da die Fragen 39 und 42 identisch sind.

Frage 43. Welche Festlegungen anderer Bundesländer zu den unter Nr. IV genannten Thematiken sind der Landesregierung bekannt?

Alle Bundesländer setzen - in jeweils unterschiedlichem Umfang sowie unterschiedlichen Ansätzen - bei der Personalentwicklung Gender Mainstreaming um. In Baden-Württemberg wird z.B. Gender Mainstreaming mit anderen Organisationsentwicklungskonzepten der Verwaltung, wie der Balanced Scorecard, verknüpft. Durchgängig werden in allen Bundesländern Fortbildungs- bzw. Sensibilisierungsmaßnahmen und Schulungen zu Gender Mainstreaming für die Beschäftigten und insbesondere die Vorgesetzten durchgeführt, wie z.B. in Bayern, Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt, Baden-Württemberg und Niedersachsen. In Niedersachsen wurden zusätzlich auch die Landtagsausschüsse informiert. Gender Budgeting in größerem Umfang ist nur in Berlin eingeführt worden.

V.

Frage 44. Wie viele Gesetze und Verordnungen oder Richtlinien wurden seit der ersten Erklärung zur Anwendung von Gender Mainstreaming (Regierungserklärung 2003) auf Auswirkungen auf die Geschlechter überprüft

- in der Staatskanzlei,
- im Verantwortungsbereich des Innenministeriums,
- im Verantwortungsbereich des Finanzministeriums,
- im Verantwortungsbereich des Justizministeriums,
- im Verantwortungsbereich des Kultusministeriums,
- im Verantwortungsbereich des Wissenschaftsministeriums,
- im Verantwortungsbereich des Wirtschaftsministeriums,
- im Verantwortungsbereich des Umweltministeriums,
- im Verantwortungsbereich des Sozialministeriums?

Im Rahmen der begleitenden Vorschriftenkontrolle werden Gesetze und Verordnungen (§ 59 Abs. 1 (iVm § 66) GGO) bzw. Verwaltungsvorschriften (Kabinettsbeschluss vom 6. Juli 1999) hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Geschlechter überprüft. Dies gilt ebenso für die nach § 59 Abs. 2 GGO durchzuführende Überprüfung befristeter Vorschriften.

Nach § 38 Abs. 2 S. 1 i.V.m. Anlage 1 GGO sind bei Kabinetttvorlagen unter Punkt F "unmittelbare oder mittelbare Auswirkungen auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern" aufzuführen. Daher werden sämtliche Kabinetttvorlagen auf ihre Geschlechterrelevanz überprüft.

Die Einhaltung von Gender Mainstreaming wird weiterhin durch Europäische Behörden überwacht, soweit Haushaltsmittel aus EU-Fonds in Förderprojekte eines Ressorts einfließen.

Frage 45. Bei welchen wurde Geschlechterrelevanz festgestellt

- in der Staatskanzlei,
- im Innenministerium,
- im Finanzministerium,
- im Justizministerium,
- im Kultusministerium,
- im Wissenschaftsministerium,
- im Wirtschaftsministerium,
- im Umweltministerium,
- im Sozialministerium?

Eine Dokumentation liegt nicht vor.

- Frage 46. Gab es Gesetzentwürfe, Verordnungen oder Richtlinien, an denen unter Geschlechtergesichtspunkten Änderungen vorgenommen wurden in
- der Staatskanzlei,
 - dem Innenministerium,
 - dem Finanzministerium,
 - dem Justizministerium,
 - dem Kultusministerium,
 - dem Wissenschaftsministerium,
 - dem Wirtschaftsministerium,
 - dem Umweltministerium,
 - dem Sozialministerium?

Eine Dokumentation liegt nicht vor.

- Frage 47. Wie wird das Verfahren innerhalb der einzelnen Häuser von der Staatskanzlei begleitet?
Ist ein Top-Down-Prozess sichergestellt?
Werden die Verfahren evaluiert, gegebenenfalls in welcher Form und welchem Rhythmus für
- den Verantwortungsbereich der Staatskanzlei,
 - den Verantwortungsbereich des Innenministeriums,
 - den Verantwortungsbereich des Finanzministeriums,
 - den Verantwortungsbereich des Justizministeriums,
 - den Verantwortungsbereich des Kultusministeriums,
 - den Verantwortungsbereich des Wissenschaftsministeriums,
 - den Verantwortungsbereich des Wirtschaftsministeriums,
 - den Verantwortungsbereich des Umweltministeriums,
 - den Verantwortungsbereich des Sozialministeriums?

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming liegt in der Eigenverantwortung der Geschäftsbereiche. Sie werden bei der Umsetzung vom Sozialministerium unterstützt.

VI.

- Frage 48. Was ist aus den in der Drucks. 16/2779 aufgeführten Pilotprojekten und Modellvorhaben zur Umsetzung von Gender Mainstreaming geworden?
Welche von den unter Punkt 4 aufgeführten Maßnahmen wurden nach dem 31. Januar 2005 regelhaft eingeführt oder auf vergleichbare Verwaltungsbereiche erweitert oder konzeptionell weitergeführt oder zu ersten quantifizierbaren Erfolgen geführt?

Das Hessische Kultusministerium plant, auf der Grundlage der Erfahrungen aus der Modellregion eine Checkliste zur Evaluation von Schulprogrammen im Internet zu veröffentlichen.

Der Girls´ Day wird weiterhin in Hessen durchgeführt. An manchen Schulen wurde zeitgleich oder auch zeitversetzt ein entsprechendes Angebot für Jungen gemacht.

Seitens des Wirtschaftsministeriums werden die in der Drucks. 16/2779 angeführten Maßnahmen

- Regionalförderprogramm,
- Förderung neuer IT-Technologien/Telearbeit,
- Broschüren zur Selbständigkeit

konzeptionell weitergeführt.

Des Weiteren werden nachfolgende Maßnahmen vom Verband der hessischen Unternehmen, vielfältigen Frauen-Initiativen, kommunalen Frauenbeauftragten getragen und haben auch weiterhin einen festen Stellenwert in der Förderpolitik des Wirtschaftsministeriums:

Im Jahr 2006 findet zum fünften Mal in Folge der Hessische Unternehmerinnentag im Schloss Biebrich statt, der neben Fachreferaten zu Leitthemen eine Plattform zum Austausch, zur Kooperation und der Bildung von Netzwerken mit dem Ziel der Förderung des Unternehmerinnengeistes dient. Er wird sowohl von Existenzgründerinnen als auch von Unternehmerinnen besucht. Die Teilnahmezahl liegt im Durchschnitt bei 180.

Die aus Mitteln des Landes Hessen und ESF-Mitteln geförderte Betriebsberatung zu Existenzgründung und -aufbau, zur Betriebsübergabe unter anderem wird zu 85 v.H. durch die Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft (RKW) Hessen GmbH abgewickelt. Sie wird regelmäßig durch eine externe Einrichtung evaluiert. Befragt werden beratene Existenzgründerinnen und -gründer, die ein Jahr am Markt sind. Seit Beginn der Evaluierungen steigt der Anteil von Frauen kontinuierlich: Im Jahr 2003 betrug der Anteil von Frauen, die hessische Beratungsförderung zur Existenzgründung in Anspruch genommen haben, 34,7 v.H.; das waren 3,7 v.H. mehr als im Vorjahr. Im Jahr 2004 fand ein weiterer Zuwachs auf 37,1 v.H.

statt. Der Frauenanteil an den Selbstständigen in Hessen liegt seit Jahren um 0,7 v.H. über dem Bundesdurchschnitt.

Zudem förderte das Wirtschaftsministerium im Jahr 2005 regionale und lokale Initiativen mit Maßnahmen, die die berufliche Kompetenz von Frauen verbessern, Frauen zur Übernahme von Führungspositionen ermuntern, der Netzwerkbildung von selbstständigen Frauen dienen und Erfolgchancen weiblicher Selbständigkeit verbessern, so z.B. einen Fachkongress für Existenzgründung mit Messe in Wetzlar, eine Unternehmerinnenmesse in der Wetterau und das Frauen-Mentoring-Programm Mittelhessen. Ähnliche Projekte werden auch im Jahr 2006 gefördert.

Der Internetauftritt www.existenzgruendung-hessen.de berücksichtigt den Gender-Aspekt durch das Angebot spezieller Seiten für Gründerinnen (Gründungen durch Frauen, Anlauf- und Beratungsstellen). Die Existenzgründungsbroschüre "Ich mache mich selbstständig - Hessen hilft dabei" bietet Informationen über Kontaktstellen für Gründerinnen.

Die Studie "Qualifizierte weibliche Arbeitskräfte und Wirtschaftsstandort Hessen" ist fertiggestellt.

Grundsätzlich werden Gender Mainstreaming und die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter bei den vom ESF geförderten Maßnahmen der Programme "Verbesserung des Ausbildungsumfeldes" und "Berufsbildungsforschung" berücksichtigt. Träger werden im Antragsverfahren aufgefordert, den Beitrag zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Projektkonzept darzustellen. Gender Mainstreaming ist außerdem Bestandteil des Monitoringverfahrens. Im Bereich "Berufliche Erstausbildung" wird im Rahmen des Existenzgründungsprogramms für Mädchen und junge Frauen ein höherer Zuschuss gewährt, wenn sie in Berufen ausgebildet werden, in denen der Anteil weiblicher Auszubildender unter 20 v.H. liegt. Im Ergebnis der gestellten Anträge über vier Jahre lässt sich festhalten, dass das Angebot des erhöhten Fördersatzes zu keinem nennenswerten Anstieg des Anteils von Mädchen und jungen Frauen in typischen Männerberufen geführt hat.

Die angesprochene Drucksache führt, ebenso wie die gleichfalls zum Gender Mainstreaming erstellte Drucks. 16/2778, keine Pilotprojekte und Modellvorhaben aus dem Finanzressort auf. Nichtsdestotrotz bietet das Finanzministerium seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern selbstverständlich auch viele der von den anderen Ministerien in diesen Drucksachen beschriebenen Maßnahmen an. Beispielfhaft seien hier folgende Punkte genannt:

- Möglichkeit der Teilnahme an den ressorteigenen Fortbildungen sowie an den ressortübergreifenden Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (zentrale Fortbildung, FKE bzw. FKH),
- schrittweise Einführung eines Gesundheitsmanagements für das Ressort,
- Durchführung von Jahresgesprächen,
- sehr flexible Gleitzeitvereinbarungen, daneben - soweit möglich - bedarfsgerechte Ausgestaltung familienbedingter Teilzeitarbeit,
- Einrichtung von Telearbeitsplätzen aufgrund des Modellversuchs zur alternierenden Telearbeit und Weiterführung der im Rahmen des Versuchs eingerichteten Plätze,
- Durchführung des audits "berufundfamilie[®]" und
- Erschließung weiterer Handlungsfelder zur Familienfreundlichkeit, die inzwischen z.B. zur Teilnahme am Girls' Day, zur Einrichtung eines Eltern-Kind-Arbeitszimmers, zur Intensivierung des Kontakts zu den beurlaubten Beschäftigten und nicht zuletzt auch zur Vernetzung der obersten Landesbehörden im Rahmen der ressortübergreifenden Kooperation zum audit "berufundfamilie[®]" geführt haben.

Beim Ministerium für Wissenschaft und Kunst umfasst das Mentorinnen-netzwerk nunmehr auch den medizinischen Bereich.

Innenministerium:

- Im Rahmen der Umsetzung des audits "berufundfamilie[®]" ist unter anderem ein "first aid notebook" für temporäre Notfälle in der Familie angeschafft worden. Damit wird ein Beitrag zur Optimierung der kurzfristigen, notfallbedingten Möglichkeiten mobilen Arbeitens geleistet. Das Notebook kann ausgeliehen werden, um Arbeitsaufträge von zu Hause erledigen zu können. Das "first aid notebook" arbeitet mit einer mobilen Funkeinrichtung und ermöglicht dieselben Zugriffsrechte wie der eigene EDV-Büroarbeitsplatz. Zurzeit laufen Überlegungen, wie die Kommunikation mit den Bediensteten

in Elternzeit und Beurlaubung noch verstärkt werden kann. Bereits jetzt werden diesen Informationen zu Fortbildungsveranstaltungen übermittelt. Ressortübergreifend wurde ein Sommerferienprogramm für 2006 mit der Stadt Wiesbaden organisiert. Zurzeit wird ein mobiler Spielcontainer angeschafft, um mitgebrachte Kinder beschäftigen zu können.

- Telearbeit. In der Zielvereinbarung im Rahmen des audits "berufundfamilie[®]" wird unter anderem folgendes Ziel formuliert: Sicherstellung und Fortschreibung des vorhandenen Angebotsniveaus der alternierenden Telearbeit zur effektiven Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Als Maßnahmen hierzu werden in der Zielvereinbarung genannt: regelmäßige Analyse, Überprüfung und gegebenenfalls Anpassung der Bedarfsgerechtigkeit des bestehenden Angebots im Bereich Telearbeit. Zurzeit stehen im Hause 12 Telearbeitsplätze zur Verfügung. Alternierende Telearbeit bedeutet, dass Beschäftigte ihre individuelle regelmäßige Arbeitszeit teilweise zu Hause und teilweise in der Dienststelle erbringen. Ihre dienstlichen Aufgaben erledigen sie dabei zu Hause per Computer, der direkt mit dem Ministerium verbunden ist. Damit können diese ihre Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen. Die Telearbeitsplätze werden befristet für drei Jahre vergeben. Eine Neuvergabe nach entsprechender Ausschreibung steht zum 1. Januar 2007 an. Im Bereich des Innenministeriums hat der Gender-Mainstreaming-Ansatz bereits bei der Bewerberauswahl für die alternierende Telearbeit Berücksichtigung gefunden, bei der die Übernahme von Familien- und Betreuungsaufgaben wesentliches Auswahlkriterium war.
- Flexible Arbeitszeit im Rahmen einer Gleitzeitvereinbarung: Für nahezu alle Beschäftigten gilt die gleitende Arbeitszeit. Grundsätzlich kann im Beamtenbereich in der Zeit zwischen 6:00 Uhr und 19:00 Uhr, im Angestelltenbereich mit einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden in der Zeit von 6:30 Uhr bis 18:30 Uhr (Rahmenzeit) gearbeitet werden, wobei die tägliche Arbeitszeit 10 Stunden nicht überschreiten soll. Die Kernarbeitszeit erstreckt sich auf die Zeit von 8:30 Uhr bis 12:00 Uhr sowie auf die Zeit von 13:30 Uhr bis 15:30 Uhr. Mit Teilzeitbeschäftigten können - im Einvernehmen mit dem Dienstvorgesetzten und dem Personalreferat - abweichende Regelungen getroffen werden. Arbeitszeitschulden und Arbeitszeitguthaben sind regelmäßig innerhalb eines Abrechnungszeitraumes (1 Monat) auszugleichen. Unter Aufzehrung vorhandener Arbeitszeitguthaben kann je Kalendermonat ein Gleit-Tag in Anspruch genommen werden. Findet ein entsprechender Ausgleich nicht statt, kann ein Arbeitszeitguthaben von 16 Stunden in den nächsten Abrechnungszeitraum übertragen werden. Teilzeitarbeit kann in den verschiedensten individuellen Arbeitszeitmodellen erbracht werden.
- Systematische Aufnahme von Gender Mainstreaming in das Personalentwicklungskonzept des Ressorts sowie in die Mobilitäts-Richtlinien, die zum 1. Januar 2006 um die Berücksichtigung einer mindestens sechsmo-natigen Elternzeit als Qualifizierung ergänzt wurden.
- In den redaktionellen Richtlinien für die Gestaltung von Rechtsvorschriften wird verbindlich festgelegt, dass bei der sprachlichen Gestaltung von Vorschriften der Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten ist.
- Im Rahmen der zentralen Fort- und Weiterbildung werden Kurse für Frauenbeauftragte zu Gender Mainstreaming angeboten. In den Fort- und Weiterbildungskursen für Führungskräfte ist Gender Mainstreaming als Baustein integriert.
- Mentoring bei der Hessischen Polizei: Als Instrument der Personalentwicklung führt die Hessische Polizei seit zwei Jahren ein Mentoring Programm durch. Dabei wurde jeweils 15 Frauen die Gelegenheit gegeben, für ein Jahr z.B. durch Hospitationen die Arbeitswelt ihrer erfahrenen Mentorinnen und Mentoren (Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes) kennenzulernen.

Die nachfolgenden Ausführungen des Sozialministeriums zeigen bei den drei Maßnahmen, dass sie konzeptionell weitergeführt werden und quantifizierbare Erfolge haben.

1. Zum Mentorinnen-Netzwerk für Frauen in Naturwissenschaft und Technik.

Mit Stand Februar 2006 zählt das Mentorinnen-Netzwerk einschließlich des Junior-Mentoringprogramms 1.088 Mitglieder, die sich wie folgt verteilen:

626 Mentees: Studentinnen, Absolventinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen.
 341 Mentorinnen: Berufstätige Frauen aus Naturwissenschaft und Technik.
 100 Oberstufen-Schülerinnen im Junior-Mentoringprogramm.
 21 Studentische Mentorinnen im Junior-Mentoringprogramm.

Von den 341 Mentorinnen kommen

63 v.H. (absolut 217) aus Wirtschaftsunternehmen, darunter
 die Fraport AG (25 Mentorinnen),
 Sanofi-Aventis GmbH (19 Mentorinnen),
 Merck KgaA (14 Mentorinnen),
 Procter & Gamble GmbH (9 Mentorinnen),
 ZDF (8 Mentorinnen),
 Heraeus Holding GmbH (7 Mentorinnen).

27 v.H. (absolut 92) aus Hochschulen und Forschungsinstituten, darunter
 die J.-W.-Goethe-Universität Frankfurt (10 Mentorinnen),
 die Gesellschaft für Schwerionenforschung (8 Mentorinnen),
 TU Darmstadt (7 Mentorinnen),
 Max-Planck-Institut für Biophysik (6 Mentorinnen),
 Max-Planck-Institut für Chemie (5 Mentorinnen),
 Max-Planck-Institut für terrestrische Mikrobiologie (3 Mentorinnen).

10 v.H. (absolut 32) aus der Verwaltung und sonstigen Institutionen, darunter
 Bau- und Planungsamt Offenbach,
 Bundesamt für Verbraucherschutz,
 Deutscher Beamtenbund,
 Hessen Metall,
 Landratsamt Odenwaldkreis,
 Planungsverband Ballungsraum Frankfurt/Rhein-Main.,
 Stadt Frankfurt, Hochbauamt.

Mit über 1.000 Mitgliedern hat sich das Mentorinnen-Netzwerk zum größten Mentoring-Netzwerk in der europäischen Hochschullandschaft entwickelt und ist das Einzige, in dem sich alle Universitäten und Fachhochschulen eines Bundeslandes zusammengeschlossen haben.

Diese quantitative Erfolgsbilanz findet ihre Entsprechung in der konzeptionellen Weiterentwicklung, die sich anhand dreier exemplarischer Bereiche wie folgt darstellt.

- Kooperation mit Wirtschaftsunternehmen und Forschungsinstituten
 Laut Jahresbericht 2005 konnte das Hessische Koordinierungsbüro zwei neue Kooperationsverträge mit dem ZDF und mit Heraeus abschließen. Seit 2004 wurden damit insgesamt vier Unternehmen und zwei Forschungsinstitute als Kooperationspartner gewonnen. Mit weiteren renommierten Unternehmen, Forschungsinstituten und sonstigen Institutionen ist eine Kooperation im Aufbau. Durch die enge Zusammenarbeit zwischen Hochschulen, Unternehmen und Instituten werden neue Akzente in der Nachwuchsförderung und akademischen Personalentwicklung von Frauen in Naturwissenschaft und Technik gesetzt und Synergieeffekte genutzt. Die Kooperationspartner entsenden Mentorinnen, führen Workshops und Exkursionen für Studentinnen durch und unterstützen das Mentorinnen-Netzwerk durch finanzielle Beiträge und Sachleistungen. In den kooperierenden Unternehmen und Instituten wurde jeweils eine Kontaktperson benannt, die meistens in der Personalentwicklung tätig ist und die internen Aktivitäten koordiniert. Das Hessische Koordinierungsbüro organisiert seit 2004 zweimal jährlich den Arbeitskreis "Unternehmen und Forschungsinstitute im Mentorinnen-Netzwerk", der der konkreten Gestaltung und Planung der Zusammenarbeit dient und einen sehr konstruktiven Austausch zu Themen der Nachwuchsförderung und Personalentwicklung von Frauen in Naturwissenschaft und Technik ermöglicht. Von den beteiligten Unternehmen und Forschungseinrichtungen werden als Vorteile aus der Kooperation mit dem Mentorinnen-Netzwerk genannt:
- Zugang zu hochqualifizierten, besonders engagierten weiblichen Nachwuchskräften (High Potentials),
- kostengünstige und gezielte Personalentwicklung für Mitarbeiterinnen,
- strategische Sicherung des weiblichen Führungs- und Fachkräftepotentials,

- langfristige Vernetzung und enge Kooperation mit Hochschulen,
- Wissenstransfer und Erfahrungsaustausch zwischen Hochschulen, Unternehmen und Forschungsinstituten sowie
- Imagegewinn im Zeichen von Chancengleichheit und Diversity.

Kompetenzzentrum

Das Hessische Koordinierungsbüro hat sich vor allem in den vergangenen zwei Jahren zu einem "Kompetenzzentrum Mentoring" entwickelt und bundesweit profiliert. Es verfügt über ein großes Know-how zu den Themen Mentoring, Nachwuchsförderung und akademische Personalentwicklung. Zum Thema Mentoring fanden zahlreiche Beratungen von Hochschulen, Unternehmen, Verbänden und anderen Institutionen aus dem ganzen Bundesgebiet statt z.B. Ärztekammer Hessen, Universität Freiburg, Hessische Polizei, Berufsverband Deutscher Geowissenschaftler (BDG), Deutscher Verband für öffentliche und private Fürsorge, European Society of Women in Theological Research (ESWTR).

Das Hessische Koordinierungsbüro beteiligt sich unter anderem an der Steuerungsgruppe für das Mentoringprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen (Scimento) des "Center of Membrane Proteomics" in Frankfurt.

Das Thema Mentoring und der Erwerb von Soft Skills und Schlüsselqualifikationen haben im Zuge der Einführung von Bachelor- und Master-Studiengängen eine große Bedeutung an den hessischen Hochschulen gewonnen. Das Mentorinnen-Netzwerk leistet zu diesen Themenbereichen einen wichtigen Beitrag.

Fundraising

Vom Hessischen Koordinierungsbüro konnten die Fundraising-Einnahmen durch Sponsoring der kooperierenden Unternehmen und Forschungsinstitute seit 2004 kontinuierlich gesteigert werden und decken inzwischen 16 v.H. des Gesamtbudgets des Mentorinnen-Netzwerks ab. Den Hochschulen werden auf diesem Wege privatwirtschaftliche Mittel für die Nachwuchsförderung erschlossen. Neben regelmäßigen oder einmaligen Geldleistungen konnten besonders die Einnahmen durch Sachleistungen stark erhöht werden und machen inzwischen 50 v.H. der Fundraising-Einnahmen aus. Ab 2006 wird ein Großteil der Veranstaltungen des Mentorinnen-Netzwerks durch Unternehmen durchgeführt bzw. gesponsert.

2. Zum Modellprojekt "Gender-Konzept" des Regierungspräsidiums Kassel

Mit der Einführung des Gender-Konzepts im Juni 2001 beim Regierungspräsidium Kassel wurde ein Steuerungsinstrument auf der Basis der Personalkostenverteilung geschaffen, die darauf abzielt, die bestehende Unterrepräsentanz von Frauen durch Kostenverteilungseffekte abzubauen oder aufzuheben.

Im Gender-Budget wurde der Frauenanteil bei der Verteilung von Personalkosten bei den zu entscheidenden Personalmaßnahmen auf 60 v.H. des Gesamtvolumens als Globalziel festgelegt, der Männeranteil auf 40 v.H.

Als Personalmaßnahmen gelten Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen. Auf dieser Grundlage ergab sich folgender Zielerreichungsgrad über die Gesamtlaufzeit des Gender-Budgets:

1. Einstellungen:

| Laufbahn | 2002 bis 2004 | | 2002 bis 2005 | | Veränderung des Frauenanteils |
|--|---------------|------------|---------------|------------|-------------------------------|
| | Frauen | Männer | Frauen | Männer | |
| Höherer Dienst und vergleichb. Angestellte | 51,57 v.H. | 48,43 v.H. | 61,40 v.H. | 38,60 v.H. | + 9,83 |
| Gehobener Dienst und vergleichb. Angestellte | 52,19 v.H. | 47,81 v.H. | 48,25 v.H. | 51,75 v.H. | - 3,94 |
| Mittlerer Dienst und vergleichb. Angestellte | 58,17 v.H. | 41,83 v.H. | 66,01 v.H. | 33,99 v.H. | + 7,84 |

2. Beförderungen und Höhergruppierungen:

| Laufbahn | 2002 bis 2004 | | 2002 bis 2005 | | Veränderung des Frauenanteils |
|--|---------------|------------|---------------|------------|-------------------------------|
| | Frauen | Männer | Frauen | Männer | |
| Höherer Dienst und vergleichb. Angestellte | 36,59 v.H. | 63,41 v.H. | 37,25 v.H. | 62,75 v.H. | + 0,66 |
| Gehobener Dienst und vergleichb. Angestellte | 51,80 v.H. | 48,20 v.H. | 54,28 v.H. | 45,72 v.H. | + 2,48 |
| Mittlerer Dienst und vergleichb. Angestellte | 93,79 v.H. | 6,21 v.H. | 90,05 v.H. | 9,95 v.H. | - 3,74 |

Der Bericht des Regierungspräsidiums Kassel von Januar 2005 bis Dezember 2005 zeigt, dass sich das Gender Konzept als effektives Steuerungsinstrument erwiesen hat. Über das Gender Budget hinaus wird dieses exemplarisch durch die Handlungsschwerpunkte "Fachassistenz" und "Führungskräfteentwicklung/Führungskultur" belegt.

Fachassistenz

Im Jahr 2003 wurde ein Eckpunktepapier zwischen der Behördenleitung des Regierungspräsidiums Kassel und dem Gesamtpersonalrat abgeschlossen, das darauf abzielt, Fachassistentenarbeitsplätze auf der Grundlage der von der dortigen "Arbeitsgruppe Personalentwicklung" erarbeiteten Leitlinie für die Entwicklung von Fachassistentenkräften einzuführen.

Auf Basis der Leitlinie und des Eckpunktepapiers wurden die Abteilungen beauftragt, anhand beispielhaft vorliegender Arbeitsplatzbeschreibungen festzustellen, in welchen Bereichen eine Arbeitsplatzanreicherung für bisherige Mischarbeitskräfte in Betracht kommt, die eine Einstufung als Fachassistententätigkeit nach BAT V c rechtfertigen. Diese Meldungen wurden im September 2003 der Behördenleitung vorgelegt.

Das berufsbegleitende Qualifizierungsseminar "Kompetenz und Profil" für die Beschäftigten der Vergütungsgruppen VII und VI b BAT wurde im Sommer 2004 als erster Durchgang ausgeschrieben. Es bewarben sich aus der Zielgruppe 42 Frauen und 1 Mann. Dies entspricht ca. 20 v.H. der gesamten Zielgruppe und kann als relativ hohes Interesse gewertet werden. Damit ist in der Zielgruppe auch eine hohe Fortbildungsbereitschaft unter anspruchsvollen Anforderungen zu verzeichnen.

Im Herbst 2005 wurde der zweite Durchgang des Seminars "Kompetenz und Profil" gestartet, an dem 13 Frauen teilnahmen.

Das Seminarkonzept besteht aus insgesamt fünf Bausteinen:

Baustein 1: Verwaltung und Organisation,

Baustein 2: Arbeitsrechtliches Grundlagenwissen,

Baustein 3: Selbstkompetenz/persönliche Ressourcen,

Baustein 4: Selbstorganisation/Arbeitsmethodik/Grundlagen des Selbst-, Zeit- und Zielmanagements,

Baustein 5: Kommunikation.

Zur Umsetzung des Konzeptes Fachassistenz konnten im Berichtszeitraum 2005 insgesamt 20 Arbeitsplätze ausgewiesen werden, die den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppe Vc BAT entsprechen. Zu einem Großteil (15 Personen) handelte es sich dabei um PVS gemeldetes Personal, das über die Vermittlung der PVS auf höherwertige Sachgebiete umgesetzt wurde. Weiterhin konnte drei Personen eine Zulage nach § 24 BAT gewährt werden und bei zwei Personen handelte es sich um sogenannte Altfälle nach den Vorgaben der modifizierten Regelungen zum Einstellungsstopp.

Der Start des dritten Durchgangs ist für Sommer 2006 angekündigt.

Führungskräfteentwicklung/Führungskultur

Mit dem Ziel, den Frauenanteil an Führungspositionen zu erhöhen, wurde im Regierungspräsidium Kassel in 2005 ein Führungsmodell entwickelt, in dem den Dezernatsleitungen in insgesamt 15 Dezernaten "Ständige Vertretungen" zugeordnet wurden. Dieses Ziel ist nach dortiger Auffassung vor allem hinsichtlich der durch die "Operation Sichere Zukunft" bedingten Stelleneinsparungen und Organisationsstraffung von Bedeutung.

Das Führungsmodell kann als ein Führungstandem bezeichnet werden, in dem die jeweilige Dezernatsleitung im Zusammenwirken mit der Nachwuchskraft als "Ständiger Vertretung" die Führungstätigkeit aufteilt und die Ständige Vertreterin oder der Ständige Vertreter weitestgehend eigenverantwortlich tätig wird. Die Letztverantwortung der Dezernatsleitung wird dabei nicht infrage gestellt.

Die Führungsfunktionen des Führungstandems bestehen aus folgenden drei Handlungsfeldern:

- Personalverantwortung,
- fachliche Verantwortung und
- Ressourcenverantwortung.

Aufgrund dieser Maßnahme konnte in 2005 ein Anteil von Frauen in Führungsfunktionen von knapp 26 v.H. erzielt werden. Ohne diese Maßnahme hätte der Frauenanteil um 10 v.H. niedriger gelegen.

Zwecks Stärkung des neuen Führungsmodells und Sensibilisierung für eine veränderte Führungskultur fand im September 2005 die erste Sitzung des Arbeitskreises "Frauen und Führung" statt. Dem Arbeitskreis gehören alle weiblichen Beschäftigten des höheren Dienstes mit und ohne Führungsverantwortung an. Der Arbeitskreis besteht aus insgesamt 24 Frauen. Die Geschäftsleitung - Organisation, Moderation, Ergebnissicherung - liegt derzeit bei der Frauenbeauftragten.

Der Arbeitskreis hat sich mit praktischen Problemstellungen infolge des neuen Führungsmodells intensiv auseinander gesetzt und Vorschläge für ein Kommunikationsmodell, für die Evaluation des Führungsmodells sowie für die Unterstützung durch strategische Personalentwicklung erarbeitet. Diese Arbeitsergebnisse wurden von der Projektgruppe Personalentwicklung aufgegriffen, dort erörtert und weiter entwickelt.

Kommunikative Maßnahmen

Über die Einrichtung des Arbeitskreises "Frauen und Führung" hinaus unterstützt das Regierungspräsidium Kassel die Entwicklung eines Frauennetzwerks, in dem sich Frauen aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen zum Beispiel mit Veränderungen ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen, Themen des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie konstruktiv auseinandersetzen.

Derzeit bereitet das Regierungspräsidium Kassel den Aufbau eines behördenübergreifenden Mentoring-Projektes vor, um die berufliche Entwicklung von Frauen und Männern zu fördern.

Zusammengenommen unterstreichen die kommunikativen Maßnahmen, dass sich die Umsetzung des Gender-Konzepts nicht an einem statischen Verwaltungshandeln orientiert, sondern als ein dynamischer Prozess begriffen wird, der die Qualität sowohl der Verwaltungsinhalte wie des kooperativen Miteinanders der Beschäftigten berührt.

Die erfolgreiche Entwicklung ist ohne Frage mit der aktiven Unterstützung der Hausleitung des Regierungspräsidium Kassel verbunden, die zudem durch ein offenes und sehr konstruktives Zusammenwirken mit der Frauenbeauftragten gekennzeichnet ist. Darüber hinaus ist dieser Erfolg vor allem auf folgende Faktoren zurückzuführen:

- auf das experimentelle Interesse, neue Wege der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern nach § 3a HGlG und entsprechend der rechtsverbindlichen Vorgaben der Europäischen Union zu gehen,
- auf das gelebte Top-down und Bottom-up-Prinzip,
- auf die integrative Einbeziehung des Gender-Konzepts in die Verwaltungsinhalte und das alltägliche Verwaltungshandeln sowie
- auf die Stärkung des eingeschlagenen Wegs durch bundesweites Interesse.

3. AOK Hessen

Für das Konzept der AOK Hessen sind fünf inhaltliche Schwerpunkte grundlegend. Diese sind

- Verschiedenheit als Chance,
- Arbeitsorganisation,
- Elternzeit,
- Berufliche Entwicklung von Frauen und
- Sensibilisierung.

Hinsichtlich der quantifizierbaren Erfolge und der konzeptionellen Weiterentwicklung sind folgende Maßnahmen hervorzuheben:

- Das Mentoring-Programm für Frauen im Schwerpunkt "Berufliche Entwicklung von Frauen".

Das Programm soll Frauen bei der Übernahme verantwortungsvoller Positionen unterstützen, aber auch Frauen in ihrer derzeitigen Position stärken. Im November 2005 wurde das 15-monatige Pilot-Programm, an dem sieben Frauen mit Potenzial für die mittlere/untere Führungsebene teilnahmen, mit positivem Ergebnis abgeschlossen. Bereits während der Laufzeit konnten konkrete Karriereschritte beobachtet werden. Die Abschlussveranstaltung war gleichzeitig der Start für die zweite Mentoring-Runde mit 12 Teilnehmer/innen. Die Mentoren gehören zur oberen Führungsebene. Die Halbzeit des zweiten Programms im Sommer 2006 bestätigte die positiven Erfahrungen mit dieser Art der Förderung erneut.

- Der Kinderbetreuungsservice im Schwerpunkt Arbeitsorganisation. Der Kinderbetreuungsservice ist ein Baustein, der die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt. Er besteht seit Februar 2004. Die Leistungen umfassen die kostenfreie Beratung und Vermittlung für Beschäftigte der AOK bei der Suche nach Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Bei Notfällen, kurzfristigem Bedarf nach einer Tagesmutter oder der Notwendigkeit einer individuell maßgeschneiderten Lösung kann ein professioneller Kooperationspartner, ebenfalls kostenfrei, hinzugezogen werden. Mit einer Kinderbetreuungs-Börse im Intranet wurde zusätzlich eine Plattform für den Erfahrungsaustausch von berufstätigen Müttern und Vätern geschaffen.
Die Nutzungsquote liegt bereits im ersten Jahr leicht über dem vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend veröffentlichten Erfahrungswert von 1 v.H. der Beschäftigten (s. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend - Hrsg.: Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung, Januar 2004, S. 60).
- Die Flexibilisierung der Arbeitszeit im Schwerpunkt Arbeitsorganisation. Eine Analyse der gelebten Teilzeitpraxis im Unternehmen zeigte, dass sehr individuelle Lösungen für die Arbeitszeitgestaltung gefunden werden können. Die vorhandenen und praktizierten Modelle flexibler Arbeitsorganisation sind als Handlungshilfe für Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der seit Februar 2004 im Intranet eingestellten Broschüre "Flexibel arbeiten - Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der AOK Hessen" zusammengestellt.
- Das Elternzeitprogramm im Schwerpunkt Elternzeit. Das Programm startete im September 2004. Hauptelement ist die koordinierte Begleitung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters vor, während und nach der Elternzeit durch die direkte Führungskraft. Vier Planungs- und Beratungsgespräche zwischen Führungskraft und Beschäftigten sichern die Information und Kommunikation. Vor dem dritten Planungsgespräch ist die Teilnahme an einem Orientierungsworkshop möglich. Die Zusendung einer Mitarbeiterzeitschrift ergänzt die Information. Weiterhin wird der Bezug zum Beruf mit dem Angebot von Beschäftigungsmöglichkeiten beispielsweise in Form von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen, Sonderaktionen und durch die Abdeckung von Arbeitsspitzen als Teilzeitbeschäftigung erhalten. Erste Erkenntnisse zeigen, dass sich das Programm sehr positiv insbesondere auf die Wiedereingliederung von Frauen auswirkt.

4. Hessische Ämter für Versorgung und Soziales Darmstadt, Frankfurt, Fulda, Gießen und Wiesbaden

Die Hessischen Ämter für Versorgung und Soziales haben die Frauenförderpläne durch Anwendung der Experimentierklausel nach § 3a HGIG fortentwickelt. Anders als das Regierungspräsidium Kassel orientieren die Hessischen Ämter für Versorgung und Soziales ihre Zielvorgaben an Stellen, die potenziell wieder zu besetzen sind.

Die folgende Übersicht basiert auf dem ersten Berichtszeitraum 1. Januar 2003 bis 31. Dezember 2004 und fasst die Aussagen zu den Zielvorgaben zusammen. Quantifizierbare Ergebnisse für den zweiten Berichtszeitraum 1. Januar 2005 bis 31. Dezember 2006 liegen noch nicht vor.

| Dienststelle | Bereich Unterrepräsentanz | Zielvorgabe |
|--|------------------------------|--|
| Hessisches Amt für Versorgung und Soziales Darmstadt | höherer und gehobener Dienst | Da keine Wiederbesetzung von freiwerdenden Stellen im h.D. erwartet werden konnte, bedurfte es keiner Zielvorgabe. Für den g.D. wurde eine <u>Anhebung des Frauenanteils auf 50 v.H. vereinbart.</u> |
| Hessisches Amt für Versorgung und Soziales Frankfurt | höherer Dienst | Für den 1. Berichtszeitraum konnte keine Wiederbesetzung von freiwerdenden Stellen erwartet werden. Eine Abschätzung für die nächsten 2 Jahre liegt noch nicht vor. |
| Hessisches Amt für Versorgung und Soziales Gießen | höherer und gehobener Dienst | Bedingt durch Umstrukturierungen (Zusammenführen der Ämter Gießen und Marburg) und Einsparvorgaben musste auf konkrete Zielvorgaben verzichtet werden. |
| Hessisches Amt für Versorgung und Soziales Fulda | höherer und gehobener Dienst | Da keine Wiederbesetzung von freiwerdenden Stellen in den unterrepräsentierten Bereichen erwartet werden konnte, bedurfte es keiner Zielvorgabe. |
| Hessisches Amt für Versorgung und Soziales Wiesbaden | gehobener Dienst | Da keine Wiederbesetzung von freiwerdenden Stellen im g.D. erwartet werden konnte, bedurfte es keiner Zielvorgabe. |

Was die konzeptionelle Weiterentwicklung nach dem 31. Januar 2005 angeht, so basiert sie auf der Wahl der inhaltlichen Schwerpunkte, die die Hessischen Ämter für Versorgung und Soziales in ihrem Bericht für den

ersten Berichtszeitraum genannt haben. Diese Schwerpunkte zeigt die folgende Tabelle.

| Dienststelle | Maßnahmen |
|--|--|
| Hessisches Amt für Versorgung und Soziales Darmstadt | Qualifizierung durch Fortbildung und Training on the job Flexibilisierung der Arbeitszeit Ausbau der Teilzeitmodelle Mentoring Betreuung von Beschäftigten vor, während und nach einer Beurlaubung |
| Hessisches Amt für Versorgung und Soziales Frankfurt | Potenzialerkennung und -förderung Qualifizierung durch Fortbildung und Training on the job Flexibilisierung der Arbeitszeit Ausbau der Teilzeitmodelle Mentoring Betreuung von Beschäftigten vor, während und nach einer Beurlaubung Überprüfung der Beurteilungen hinsichtlich mittelbarer Diskriminierungen |
| Hessisches Amt für Versorgung und Soziales Gießen | Qualifizierung durch Fortbildung und Training on the job Flexibilisierung der Arbeitszeit Ausbau der Teilzeitmodelle Betreuung von Beschäftigten vor, während und nach einer Beurlaubung |
| Hessisches Amt für Versorgung und Soziales Fulda | Potenzialerkennung und -förderung Qualifizierung durch Fortbildung und Training on the job Flexibilisierung der Arbeitszeit Alternierende Telearbeit Wohnortnahe Beschäftigung während der Elternzeit Ausbau der Teilzeitmodelle Mentoring Betreuung von Beschäftigten vor, während und nach einer Beurlaubung Überprüfung der Beurteilungen hinsichtlich mittelbarer Diskriminierungen Prüfungsfreier Aufstieg |
| Hessisches Amt für Versorgung und Soziales Wiesbaden | Potenzialerkennung und -förderung Qualifizierung durch Fortbildung und Training on the job Flexibilisierung der Arbeitszeit Ausbau der Teilzeitmodelle Betreuung von Beschäftigten vor, während und nach einer Beurlaubung Überprüfung der Beurteilungen hinsichtlich mittelbarer Diskriminierungen Prüfungsfreier Aufstieg |

Unabhängig davon, dass die Berichte für den zweiten Berichtszeitraum noch nicht vorliegen, lässt sich sagen, dass folgende Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen erfolgreich nach 31. Januar 2005 umgesetzt und weiterentwickelt wurden:

- die Flexibilisierung der Arbeitszeit,
- der Ausbau der Teilzeitmodelle und
- die Betreuung der Beschäftigten vor, während und nach einer Beurlaubung.

Darüber hinaus hat das Hessische Sozialministerium mit den Hessischen Ämtern für Versorgung und Soziales eine Veranstaltung zur diskriminierungsfreien Leistungsbeurteilung durchgeführt, um die Beurteilenden für Gender Mainstreaming in diesem beruflich wegweisenden Bereich zu sensibilisieren.

VII.

- Frage 49. Sollte sich die Umsetzung des europäischen Leitprinzips zur Gleichstellung in Hessen nach Ansicht der Landesregierung der parlamentarischen Kontrolle unterwerfen oder entziehen?
Wie begründet die Landesregierung ihre Entscheidung?

Die Landesregierung ist nach Art. 20 Abs. 2 Grundgesetz und Art. 65, 70 und 71 Verfassung des Landes Hessen an die Gewaltenteilung gebunden und somit ist die parlamentarische Kontrolle gegeben.

- Frage 50. Für welchen Zeitpunkt plant die Landesregierung einen ersten Gender Bericht über die Erfolge, Misserfolge, geplante Konsequenzen und verbindliche Stufenpläne zur Zielerreichung vorzulegen?
Ist ein Bericht an die zuständigen Landtagsausschüsse oder ein Bericht an den Hessischen Landtag vorgesehen?

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming obliegt bereits der parlamentarischen Kontrolle. Ein Gender Bericht ist für das Kabinett vorgesehen.

VIII.

- Frage 51. Wie ist die Selbsteinschätzung der Landesregierung in punkto Genderpolitik: Hat die Genderpolitik der Landesregierung bereits eine nennenswerte Bedeutung im Rahmen der Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik?

Für die Arbeitsmarktpolitik des Landes hat Gender Mainstreaming eine nennenswerte Bedeutung. Da die Mehrzahl der arbeitsmarkt- und ausbildungspoli-

tischen Programme des Landes mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert wird, griff das Leitprinzip schon mit Beginn der Förderperiode im Jahr 2000 und nicht erst mit dem Kabinettsbeschluss aus dem Jahr 2005.

Das Land hat für die ausschließlich aus Landesmitteln finanzierten Programme genauso hohe Standards gesetzt.

Neben den Programmen, die sich allgemein an männliche und weibliche Personen wenden, gibt es noch einzelne Programme, die sich gezielt an Frauen wenden, wie z.B.:

- Betriebliche Ausbildung Alleinerziehender,
- Qualifizierung und Beschäftigung von Mädchen und jungen Frauen.

Im Rahmen der ESF-Förderung wurde allerdings 2005 festgestellt, dass die Umsetzung von Gender Mainstreaming in diesen Förderprogrammen systematisiert und vereinheitlicht werden muss (siehe hierzu auch Antwort zur Frage 3 der Drucks. 16/2779). Diese Aufgabe wurde angegangen. Ergebnisse hierzu werden unter Frage 54 dargestellt.

Im Rahmen der Wirtschaftspolitik hat die Genderpolitik nach Auffassung der Landesregierung bereits eine nennenswerte Bedeutung (vgl. die vielfältigen aufgeführten Aktivitäten in der Antwort zu Frage 48 sowie in Drucks. 16/2779, insbesondere bei der Antwort zu Frage 4).

Frage 52. Welche Initiativen plant die Landesregierung für den europäischen Hochleistungsstandort Hessen im Rahmen des "Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle 2007"?

Die Landesregierung hat mehrere Initiativen und Veranstaltungen zum "Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle 2007" geplant. Da sich diese im Moment noch in der Planungsphase befinden, können derzeit noch keine Angaben gemacht werden.

IX.

Frage 53. Welchen Beitrag leistet die Landesregierung zur Datenerhebung zum Thema Gender Mainstreaming über und für die unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereiche Hessens?

Das Hessische Statistische Landesamt erhebt nur dann Daten für die amtliche Statistik, wenn eine gesetzliche Grundlage vorliegt. Sollten weitere Datenerhebungen für erforderlich angesehen werden, müsste der Gesetzgeber aktiv werden. Zurzeit jedoch ist die gesetzliche Aufnahme weiterer Erhebungsmerkmale aufgrund des Bürokratieabbaus und der Entlastung der Auskunftgeber nicht gewollt. Die vorhandenen Datensammlungen sind der Anlage 1 zu Frage 7 der Drucks. 16/2778 (Anlage 1) sowie der beigefügten Liste der Bundesstatistiken und koordinierten Länderstatistiken zu entnehmen (Anlage 2).

Daten zum Thema Gender Mainstreaming selbst werden nicht erhoben, da unabhängig von der amtlichen Statistik seitens der Landesregierung bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming vorhandene Daten bei jeder Entscheidung heranzuziehen und zu verwerten sind.

Frage 54. Hat das Land seit 2003 Forschungsarbeiten zum Thema veranlasst?

Das Sozialministerium (ESF-Fondsverwaltung) vergab Ende September 2005 den Auftrag einer "Modellhaften Entwicklung von Gender Mainstreaming in drei ausgewählten ESF-Programmen" an die COMPASS GmbH. Die Federführung für die Projektumsetzung oblag der Investitionsbank Hessen (IBH).

Der Auftrag umfasste:

- die exemplarische Erarbeitung programmspezifischer Gender Mainstreaming Ziele,
- eine darauf basierende Ergänzung der Programmrichtlinien,
- die Erstellung von Checklisten für die Bearbeitung von Anträgen sowie
- die Erarbeitung von programmspezifischen Indikatoren zur Evaluierung der Wirksamkeit von Gender Mainstreaming für die drei ESF-Programme "Eingliederung in die Berufs- und Arbeitswelt" (EIBE) des Kultusministeriums, "Qualifizierung und Weiterbildung von Arbeitskräften" des Wirtschaftsministeriums und "Impulse der Arbeitsmarktpolitik" (IdeA) des Sozialministeriums.

Die Erstellung dieser Einzelprodukte sollte im Rahmen von Workshops unter Einbeziehung der jeweiligen Programmverantwortlichen aus den Mi-

nisterien erfolgen. Weiterhin sollten aus diesen Arbeitsprozessen Schlussfolgerungen für die zukünftige Gestaltung des Gender Mainstreamings im ESF in Hessen gezogen werden, sodass Empfehlungen für die Programmperiode der Strukturfondsförderung 2007 bis 2013 gegeben werden können.

Der Abschlussbericht wurde im Mai 2006 vorgelegt. Das Ziel, einheitliche und systematische Gender Mainstreaming Kriterien für die Bewertung von Förderanträgen und die Auswertung von Projektergebnissen in heterogenen ESF-Programmen zu entwickeln, wurde erreicht. Die Erprobung der Projektergebnisse steht noch bevor. Danach sollen die entwickelten Kriterien auf alle zukünftigen ESF-Programme übertragen werden, sodass mit Beginn der neuen Förderperiode von einer systematischen Umsetzung von Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds in Hessen gesprochen werden kann.

Das Sozialministerium hat als Partner im Rahmen eines DAPHNE I Projekts mit Laufzeit Herbst 2003 bis Herbst 2004 zwei Forschungsvorhaben durchgeführt.

Zum einen handelte es sich um eine epidemiologische Pilotstudie, bei der die Häufigkeit und Schwere der Gewalterfahrungen von Frauen und Kindern untersucht wurden (eine sogenannte Prävalenz und Inzidenzuntersuchung - hier wurden die unterschiedlichen Gewalterfahrungen und Folgen der Gewalt für die beiden Geschlechter erfasst).

Beim zweiten Projekt erfolgte eine Bestandsaufnahme der Beteiligung der Institute für Rechtsmedizin in Europa bei der Versorgung von Gewaltopfern. Hier lag der Schwerpunkt ebenfalls auf die besonderen Bedürfnisse von Frauen und Kindern auf dem Feld der Gewaltprävention und der gesundheitlichen Versorgung.

Des Weiteren wird an einem DAPHNE II Projekt mitgewirkt, das voraussichtlich ab Herbst 2006 startet und sich mit Gewaltprävention/Gender Violence befasst.

Frage 55. Ist die Einrichtung eines institutionalisierten Informationspools, wie beispielsweise ein Gender-Institut, geplant?

Nein.

Frage 56. Welche Anträge liegen der Landesregierung zum Thema Gender-Daten und Genderforschung aus dem Spektrum der hessischen Fachhochschul- und Universitätslandschaft vor?

Die drei folgenden Förderprogramme des Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst bieten den hessischen Hochschulen die Möglichkeit, unter anderem auch zum Thema Genderforschung Anträge zu stellen. Im Folgenden werden die in den Jahren 1995 bis 2006 geförderten Anträge und die für das Jahr 2006 vorliegenden, aber nicht geförderten Anträge zum Thema "Genderforschung" aufgeführt:

1. Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP) Fachprogramm "Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre". Geförderte Anträge in den Jahren 2004 bis 2006:

- Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum, Fachhochschule Frankfurt,
- Förderung von Genderkompetenz in der Lehre, Fachhochschule Frankfurt,
- Studentische Auslandsmobilität und Gender, Fachhochschule Frankfurt,
- Gewinnung und Förderung von Studentinnen in ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen, Fachhochschule Gießen,
- Gendersenses-Projekte, Hochschule für Gestaltung,
- Lost Gender, Hochschule für Gestaltung,
- Workshop zur institutionellen Verankerung interdisziplinärer Frauen- und Geschlechterstudien, Universität Frankfurt,
- Mentoring-Programm Scimento, Universität Frankfurt,
- Gender-Kompetenz in der LehrerInnenaus- und fortbildung, Universität Gießen,
- Schnittstelle Schule und Beruf, Universität Kassel,
- Strukturelle Maßnahmen zur Förderung von Frauen in naturwissenschaftlichen Fächern sowie Mathematik und Informatik, Universität Marburg.

Im Haushaltsjahr 2006 wurden beim HWP alle eingereichten Anträge gefördert.

2. Forschungsschwerpunkt "Frauenbewegungen - kultureller und sozialer Wandel", ab 2002 umbenannt in Forschungsschwerpunkt "Fokus Geschlechterdifferenzen: Theoretische Neuorientierungen, soziokulturelle Differenzierungsprozesse und internationale Entwicklungen". Geförderte Anträge in den Jahren 1995 bis 2006:

- Frauenförderung und Gleichbehandlung der Geschlechter im Lichte der europäischen Sozialpolitik, Universität Darmstadt,
- Gendersensible Managementkonzepte für die Privatisierung urbaner Wasserinfrastrukturen in Entwicklungsländern, Universität Darmstadt,
- Pädagogik im Fokus feministischer Gender-Kritik, Universität Darmstadt,
- Umsetzungsbedingungen gendersensitiver Beteiligung in nachhaltigen Stadterneuerungsprojekten Südostasiens, Universität Darmstadt,
- Entwicklung institutionalisierter Gleichstellungspolitik in Hessen am Beispiel kommunaler Frauenbeauftragter, Universität Frankfurt,
- Aktuelle Ansätze transnationaler Frauenbewegungspolitik, Universität Frankfurt,
- Beteiligung von Frauen in politischen und gesellschaftlichen Gremien im ländlichen Raum, Universität Gießen,
- Chancengleichheit in der ländlichen Regionalentwicklung in Hessen, Universität Gießen,
- Inklusions- und Exklusionsprozesse in der Hochschulausbildung bei der Entwicklung und Umsetzung von fachübergreifenden "Schlüsselqualifikationen" unter der besonderen Berücksichtigung von Geschlechterdifferenzen, Universität Kassel,
- Hauptsache Arbeit? - Qualitätsdimensionen und Qualitätskriterien von Arbeit in geschlechterpolitischer Perspektive, Universität Marburg,
- Aktuelle lokale Arbeitsmarktpolitik: Die Umsetzung von Hartz IV und ihre Auswirkungen auf Geschlechterdemokratie und Geschlechterverhältnisse, Universität Marburg,
- Training zur Orientierung in Makroräumen - Einflussmöglichkeiten auf genderspezifische Sozialisationsbedingungen, Universität Marburg,
- Genderspezifische Raumsozialisation: Strategie und Leistung in räumlichen Aufgaben vor dem Hintergrund kindlicher Raumaneignung, Universität Marburg,
- Entwicklung geschlechtsspezifischer Behandlungsangebote für psychisch kranke Frauen und Männer, Fachhochschule Frankfurt,
- Angebots- und Bedarfsanalyse der Einrichtungen für drogenabhängige Frauen in der Bundesrepublik Deutschland, Fachhochschule Frankfurt,
- Gender-Forschung in der ästhetischen Praxis von Kompositions- und Interpretationsprozessen in der neuen Musik, Hochschule für Musik und Darstellende Kunst,
- Neue Arbeits-, Organisations- und Managementkonzepte (Lean-Management): Chancen oder Risiken für Frauen/für Gleichstellungspolitik?, Frankfurter Institut für Frauenforschung e.V.,
- "Best-practice"-Fälle der psychosozialen Beratung von opiatabhängigen Frauen und Männern, Fachhochschule Frankfurt.

Im Haushaltsjahr 2006 wurden in diesem Bereich die nachfolgenden Anträge nicht gefördert:

- Geschlechtsspezifische Wohnverhältnisse in neuen Hochhäusern in Hanoi/Vietnam, Technische Universität Darmstadt,
- Raum- und Geschlechterkonstruktionen im Kontext der Beschäftigung von Pendelmigrantinnen in der privaten Alten- und Krankenpflege, Technische Universität Darmstadt,
- Genderaspekte des Technikzugang und der Nutzung neuer Medien in Transformationsländern, Technische Universität Darmstadt,
- Die Relevanz geschlechtssensibler Konzepte in der Technikforschung, Universität Kassel,
- Geschlechterdifferenzierte Ernährungskultur im Wandel, Universität Kassel,
- Berufliche Sozialisation und nachberufliches Engagement im Geschlechtervergleich, Universität Kassel,

- Diversität und Hybridität: Genderspezifische Sozialisationspraxen in bikulturellen Familien, Universität Kassel,
- Frauenfrömmigkeit und gesellschaftlicher Wandel, Universität Marburg.

3. Forschungsschwerpunkt "Gender und Soziale Arbeit" ab 2006 umbenannt in "Genderforschung und Gleichstellung der Geschlechter". Geförderte Anträge in den Jahren 2004 bis 2006:

- Soziale Netzwerke von Migrantinnen, Hochschule Darmstadt,
- Zur Genderperspektive in der fachlichen Selbsthilfeunterstützung, Ev. Fachhochschule Darmstadt,
- Gewalterfahrungen von Prostituierten im Rhein-Main-Gebiet, Fachhochschule Frankfurt,
- Die Entwicklung von Rechtsforderungen im Rahmen der Frauenbewegung, ihre Rezeption in Fachzeitschriften sowie die Umsetzung im Bundestag, Fachhochschule Frankfurt,
- Pflegewissenschaft und Geschlecht: Wie die "weibliche" Pflege zur "männlichen" Wissenschaft wird, Fachhochschule Frankfurt,
- Jugendliche Genderinszenierungen als Bildungsangelegenheiten in der Offenen Jugendarbeit, Fachhochschule Frankfurt,
- Alkoholabhängige Mütter und nicht-abhängige Mütter und ihre Einstellungen gegenüber ihren Kindern, Partnern und Vertrauenspersonen, Fachhochschule Frankfurt,
- Gender-Mainstreaming im Bologna-Prozess, Hochschule Fulda,
- Die Geschlechtsspezifik familialer Bildungsstrategien im Mehrgenerationenzusammenhang, Fachhochschule Fulda,
- Soziale Arbeit mit Frauen - Auswirkungen eines Studienschwerpunktes auf das professionelle Selbstverständnis und die berufliche Praxis von Sozialarbeiterinnen, Fachhochschule Wiesbaden,
- Geschlechterdifferenzierte Nutzung von Spielräumen - Bausteine für eine mädchenfördernde Spielraumplanung, Fachhochschule Wiesbaden,
- Auswirkungen von Hartz Reformen auf Frauen, Ev. Fachhochschule Darmstadt,
- Genderspezifische Verhandlungskompetenz und ihre Auswirkungen auf Gehalts- und Aufstiegsverhandlungen, Fachhochschule Frankfurt.

Im Haushaltsjahr 2006 wurden in diesem Bereich alle eingereichten Anträge gefördert.

Wiesbaden, 30. November 2006

Silke Lautenschläger

Anlagen

Hessisches**Statistisches Landesamt****Landesstatistiken bzw. koordinierte Landesstatistiken**

| EVAS-Nr. | Statistikbezeichnung | Merkmal Geschlecht |
|-----------------|--|---------------------------|
| | Wahlstatistiken | |
| 14321 | Repräsentative Landtagswahl | vorhanden |
| 12511 | Einbürgerungsstatistik | vorhanden |
| 21111 | Statistik der allgemein bildenden Schulen | vorhanden |
| 21121 | Statistik der beruflichen Schulen | vorhanden |
| 21131 | Statistik der Schulen des Gesundheitswesens | vorhanden |
| 21141 | Statistik der Lehrerseminare, Lehrerausbildung | vorhanden |
| 24311 | Strafverfolgungsstatistik | vorhanden |
| 24321 | Strafvollzugs- und Maßregelvollzugsstatistik | vorhanden |
| 24411 | Bewährungshilfestatistik | vorhanden |
| | Jugendärztliche Untersuchungen | vorhanden |

Übersicht Bundesstatistiken und koordinierten Länderstatistiken

Anlage 2 zu 16/5563

Liste der Statistiken ausgewählt nach dem Kriterium: Geschlecht
Erhebungsmerkmal LIKE Geschlecht

| EVAS | Statistikbezeichnung | Zuständigkeit |
|-------|--|---------------|
| 12111 | Volkszählung | VI A |
| 12112 | Testerhebungen zur Volkszählung | VI A |
| 12211 | Grundprogramm des Mikrozensus | VIII C |
| 12213 | Arbeitskräftestichprobe der EU | VIII C |
| 12221 | Haushalts- und Familienstatistik | VIII C |
| 12411 | Fortschreibung des Bevölkerungsstandes | VI A |
| 12421 | Bevölkerungsvorausrechnungen | VI A |
| 12511 | Einbürgerungsstatistik | VI A |
| 12521 | Ausländerstatistik | VI A |
| 12611 | Statistik der Eheschließungen | VI A |
| 12612 | Statistik der Geburten | VI A |
| 12613 | Statistik der Sterbefälle | VI A |
| 12621 | Sterbetafeln | VI A |
| 12631 | Statistik rechtskräftiger Urteile in Ehesachen | VI A |
| 12711 | Wanderungsstatistik | VI A |
| 13111 | Vierteljährliche Bestandsauszählungen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten | III D |
| 13221 | Arbeitskräfteerhebung-Ersatzschätzungen | III D |
| 13231 | Arbeitsmarkt- und Erwerbslosenstatistik nach dem ILO-Konzept | III D |
| 13321 | Schätzung der Erwerbstätigen und Erwerbspersonen im Bundesgebiet | III D |
| 13331 | Erwerbstätigenrechnung-Schnellrechnung | III D |
| 14121 | Repräsentative Bundestagswahlstatistik | VI W |
| 14221 | Repräsentative Europawahlstatistik | VI W |
| 21311 | Statistik der Studenten | VI B |
| 21321 | Statistik der Prüfungen | VI B |
| 21331 | Statistik der Gasthörer | VI B |
| 21341 | Personal- und Stellenstatistik | VI B |
| 21351 | Statistik der Habilitationen | VI B |
| 21411 | Statistik der Bundesausbildungsförderung (BAföG) | VI B |
| 21421 | Statistik der Aufstiegsfortbildungsförderung (AFBG / Meister-BAföG) | VI B |
| 21521 | Europäische Erhebung über die betriebliche Weiterbildung (CVTS) | VI B |

| EVAS | Statistikbezeichnung | Zuständigkeit |
|-------------|---|----------------------|
| 21531 | Fernunterrichtsstatistik | VI B |
| 22121 | Statistik der Empfänger von laufender Hilfe zum Lebensunterhalt (ohne Kurzzeitempänger) - Empfänger am 31.12. | VIII B |
| 22122 | Statistik der Empfänger von laufender Hilfe zum Lebensunterhalt (ohne Kurzzeitempänger) - Zu- und Abgänge | VIII B |
| 22123 | Statistik der Empfänger von Hilfe zum Lebensunterhalt mit kurzzeitiger Hilfestellung | VIII B |
| 22124 | Stichprobe der Empfänger von laufender Hilfe zum Lebensunterhalt | VIII B |
| 22131 | Statistik der Empfänger von Leistungen nach dem 5. bis 9. Kapitel SGB XII | VIII B |
| 22132 | Stichprobe über die Empfänger von Leistungen nach dem 5. bis 9. Kapitel SGB XII | VIII B |
| 22151 | Empfänger von Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung | VIII B |
| 22152 | Stichprobe über die Empfänger von Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung | VIII B |
| 22221 | Statistik der Empfänger von Asylbewerberregelleistungen - Empfänger am 31.12. | VIII B |
| 22231 | Statistik der Empfänger von besonderen Asylbewerberleistungen | VIII B |
| 22311 | Allgemeines Wohngeld zum 31.12. | VIII B |
| 22312 | Allgemeines Wohngeld - Quartale | VIII B |
| 22313 | Stichprobe zum Allgemeinen Wohngeld | VIII B |
| 22411 | Statistik über ambulante Pflegeeinrichtungen (Pflegedienste) | VIII B |
| 22412 | Statistik über stationäre Pflegeeinrichtungen (Pflegeheime) | VIII B |
| 22421 | Statistik über die Empfänger von Pflegegeldleistungen | VIII B |
| 22511 | Statistik der institutionellen Beratung | VIII B |
| 22512 | Statistik der Betreuung einzelner junger Menschen | VIII B |
| 22514 | Statistik der Hilfe zur Erziehung außerhalb des Elternhauses - Beginn und Ende der Hilfe | VIII B |
| 22516 | Statistik der Hilfe zur Erziehung außerhalb des Elternhauses - Empfänger am 31.12. | VIII B |
| 22521 | Statistik der Adoptionen | VIII B |
| 22522 | Statistik der Pflegeerlaubnis, Vaterschaftsfeststellungen, Pflege-, Vormund-, Beistandschaften, Sorgerechte | VIII B |
| 22523 | Statistik der vorläufigen Schutzmaßnahmen | VIII B |
| 22531 | Statistik der Maßnahmen der Jugendarbeit | VIII B |
| 22541 | Statistik der Kinder und tätigen Personen in Tageseinrichtungen | VIII B |
| 22542 | Statistik der Einrichtungen und tätigen Personen - ohne Tageseinrichtungen | VIII B |
| 22543 | Statistik der Kinder und tätigen Personen in öffentlich geförderter Kindertagespflege | VIII B |
| 22711 | Statistik der schwerbehinderten Menschen | VIII B |

| EVAS | Statistikbezeichnung | Zuständigkeit |
|-------|---|---------------|
| 23131 | Diagnosen der Krankenhauspatienten | VIII A |
| 23132 | Diagnosen der Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungspatienten | VIII A |
| 23211 | Todesursachenstatistik | VIII A |
| 23311 | Statistik der Schwangerschaftsabbrüche | VIII A |
| 23621 | Gesundheitspersonalrechnung | VIII A |
| 23631 | Krankheitskostenrechnung | VIII A |
| 24121 | Statistik des Personals | VI B |
| 24311 | Strafverfolgungsstatistik | VI B |
| 24321 | Strafvollzugs- und Maßregelvollzugsstatistik | VI B |
| 24411 | Bewährungshilfestatistik | VI B |
| 41121 | Allgemeine Agrarstrukturerhebung (ASE) | VII A |
| 41122 | Repräsentative Agrarstrukturerhebung (ASE) | VII A |
| 41123 | Gemeinschaftliche Agrarstrukturerhebung (EG-ASE) | VII A |
| 41141 | Landwirtschaftszählung - Haupterhebung, allgemein: Landwirtschaft | VII A |
| 41142 | Landwirtschaftszählung - Haupterhebung, repräsentativ: Landwirtschaft | VII A |
| 41143 | Landwirtschaftszählung - Haupterhebung: Forstwirtschaft | VII A |
| 41144 | Landwirtschaftszählung - Weinbau | VII A |
| 41145 | Landwirtschaftszählung - Gartenbau | VII A |
| 41146 | Landwirtschaftszählung - Binnenfischerei | VII A |
| 42251 | Kostenstrukturerhebung im Bereich Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden | IV C |
| 42311 | Eisen- und Stahlstatistik | VII C |
| 46241 | Statistik der Straßenverkehrsunfälle | V C |
| 47415 | Strukturerhebung im Dienstleistungsbereich | VII C |
| 52311 | Gewerbeanzeigenstatistik | IV C |
| 53111 | Handwerkszählung | IV C |
| 62111 | Gehalts- und Lohnstrukturerhebung im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich | V D |
| 62221 | Vierteljährliche Indizes der tariflichen Wochenarbeitszeiten, Löhne und Gehälter | V D |
| 62311 | Verdiensterhebung in der Landwirtschaft | V D |
| 62321 | Verdiensterhebung im Produzierenden Gewerbe, Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe | V D |
| 62331 | Verdiensterhebung im Handwerk | V D |
| 62351 | Bruttojahresverdiensterhebung im Produzierenden Gewerbe, Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe | V D |
| 63111 | Laufende Wirtschaftsrechnungen: Allgemeine Angaben | VIII D |
| 63211 | Einkommens- und Verbrauchsstichproben: Einführungsinterview | VIII D |

| EVAS | Statistikbezeichnung | Zuständigkeit |
|-------------|--|----------------------|
| 63311 | Dauerstichprobe befragungsbereiter Haushalte | I B |
| 63911 | Zeitbudgeterhebung (§ 7 II BStatG) | VIII D |
| 69911 | Basisstatistik zur Überschuldung privater Haushalte | IV C |
| 73111 | Lohn- und Einkommensteuerstatistik | VI D |
| 73131 | Stichprobenerhebung aus der Lohn- und Einkommensteuerstatistik | VI D |
| 74111 | Personalstandstatistik des Bundes | VI C |
| 74121 | Personalstandstatistik der Länder, Gemeinden und -verbände | VI C |
| 74211 | Versorgungsempfängerstatistik | VI C |
| 79951 | Geschäftsstatistik zur Lohn- und Einkommensteuer | VI D |

Anzahl der Datensätze: 101