


Chancengleichheit konkret

 Eine Arbeitshilfe zur Umsetzung
von Gender Mainstreaming
in den Ministerien des Landes
Baden-Württemberg



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG,
FAMILIEN UND SENIOREN

Chancengleichheit konkret

**Eine Arbeitshilfe
zur Umsetzung von Gender Mainstreaming
in den Ministerien des Landes Baden-Württemberg**

Verteilerhinweis:

Diese Informationsschrift wird von der Landesregierung in Baden-Württemberg im Rahmen ihrer verfassungsmäßigen Verpflichtung zur Unterrichtung der Öffentlichkeit herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von deren Kandidatinnen und Kandidaten oder Helferinnen und Helfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für alle Wahlen.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel.

Untersagt ist auch die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die vorliegende Druckschrift nicht so verwendet werden, dass dies als Parteinahme des Herausgebers zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Diese Beschränkungen gelten unabhängig vom Vertriebsweg, also unabhängig davon, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Informationsschrift dem Empfänger zugegangen ist.

Erlaubt ist es jedoch den Parteien, diese Informationsschrift zur Unterrichtung ihrer Mitglieder zu verwenden.

Broschüre "Chancengleichheit konkret"**Text:**

Samira Mahmud, Berlin

Herausgeber:

Ministerium für Arbeit und Sozialordnung,
Familien und Senioren Baden-Württemberg
Schellingstraße 15
70174 Stuttgart

Telefon: (07 11) 1 23-0

Telefax: (07 11) 1 23-39 18

Internet: www.sozialministerium-bw.de

Druck:

Druckerei Djurcic, 73614 Schorndorf

2. überarbeitete Auflage

Stand: Mai 2010

INHALT

Vorwort	4
1. Chancengleichheit als Leitprinzip (Gender Mainstreaming)	5
2. Synergie von Chancengleichheit und Qualität	9
3. Vier Dimensionen von Gender Mainstreaming	10
4. Top-Down zur Chancengleichheit	11
5. Ein ressortübergreifendes Projekt	13
6. Integration in die Routine	19
7. Auftrag an die Fachleute	21
8. Instrumente für die Praxis	25
9. Fachübergreifende Handlungsfelder in der Verwaltung	29
10. Praxis-Glossar	34
11. Weiterführende Informationen	42
12. Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner	45
13. Anhang	47

VORWORT



Chancengleichheit geht uns alle an. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesverwaltung sind aufgefordert, sich dem grundgesetzlichen Auftrag zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern aktiv zu stellen und in der alltäglichen Arbeit einen fachlichen Beitrag zu leisten. Niemand in Politik und Verwaltung kann sich hiervon ausnehmen. Die Erfahrung der vergangenen Jahre zeigt, dass die Bereitschaft der Führungskräfte und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hierzu auch vorhanden ist. Oftmals fehlt es jedoch an konkreten Ideen und Anregungen, wie dieser Gesetzesauftrag mit Leben gefüllt werden kann. An diesen Handlungsbedarf hat die Landesregierung im Juli 2002 angeknüpft und beschlossen, Gender Mainstreaming als konkrete Methode in der Landesverwaltung umzusetzen.

Durch die Benennung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für Gender Mainstreaming in allen Ministerien sowie in den Regierungspräsidien und die engagierte Arbeit der Projektgruppe Gender Mainstreaming konnten einzelne Umsetzungsgebiete benannt und konkret angegangen werden. Nun stellt sich die größere Herausforderung, Gender Mainstreaming stärker in die Verwaltungsarbeit zu implementieren. Die vorliegende Arbeitshilfe soll hierzu die nötigen Ideen und Anregungen geben.

Ich danke den Projektgruppenmitgliedern, die sich bei der Erarbeitung der Arbeitshilfe aktiv beteiligt und damit das Entstehen unterstützt haben. Anhand der ausgewählten Beispiele wird deutlich, dass Gender Mainstreaming bei allen Themen, die einen Personenbezug haben, zur Anwendung kommen kann und soll. Gender Mainstreaming wird damit zu einem wichtigen Baustein einer Verwaltung, die sich als Dienstleisterin für die Bürgerinnen und Bürger versteht. Denn nur wer die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen der Kundinnen und Kunden kennt, die nicht zuletzt geschlechtsspezifisch differenziert sein können, kann seinem Dienstleistungsauftrag angemessen nachkommen.

Ich wünsche allen Leserinnen und Lesern neue Ideen und den Mut, sich im Rahmen der eigenen Facharbeit dem Auftrag aktiv und engagiert zu stellen und Chancengleichheit in unserer Gesellschaft zu verwirklichen.

A handwritten signature in black ink that reads 'Monika Stolz'.

Dr. Monika Stolz MdL
Ministerin für Arbeit und Sozialordnung,
Familien und Senioren
Beauftragte der Landesregierung
für Chancengleichheit von Frauen und Männern

1. CHANCENGLEICHHEIT ALS LEITPRINZIP (GENDER MAINSTREAMING)

Der Ministerrat des Landes Baden-Württemberg beschloss am 9. Juli 2002 die Einführung von Gender Mainstreaming. Damit hat die baden-württembergische Landesregierung die politischen Vorgaben getroffen, um Chancengleichheit als durchgehendes Leitprinzip des Verwaltungshandelns zu verankern. Ziel der Strategie Gender Mainstreaming ist es, Chancengleichheit von Männern und Frauen effektiv umzusetzen.

Am 22. Oktober 2005 ist das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz) in Kraft getreten. In § 2 (Besondere Verantwortung) ist festgehalten: „Alle Beschäftigten, insbesondere diejenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, fördern die tatsächliche Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und berücksichtigen Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststelle.“

Gender Mainstreaming ist damit Fragestellung und Auftrag an die Verwaltung:

- Fragestellung meint, Verwaltungshandeln auf seine unterschiedlichen Auswirkungen auf die Geschlechter und das Geschlechterverhältnis hin zu überprüfen.
- Auftrag bedeutet, dass nach Möglichkeit jedes Verwaltungshandeln genutzt wird, um mehr Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern herzustellen.

Gender Mainstreaming bezieht die konkreten Lebenssituationen von Männern und Frauen in den administrativen Planungs- und Gestaltungsprozess ein. Durch diese genderbezogene Zielgruppendifferenzierung wird die Qualität des Verwaltungshandelns gesichert und Chancengleichheit realisiert.

Gender Mainstreaming bedeutet, im Vorfeld von politischen Entscheidungen und im Verwaltungshandeln, z. B. bei der Erarbeitung von Gesetzen, Verordnungen und Richtlinien, bei Konzeptionen, Projekten und Programmen die konkreten Lebenssituationen von Männern und Frauen von vornherein und regelmäßig einzubeziehen. Der Gesichtspunkt der Chancengleichheit von Frauen und Männern wird damit zu einem Kriterium aller Entscheidungsprozesse und zu einem integralen Bestandteil des Verwaltungshandelns.

Praxisbeispiel: Stadtentwicklung

Spotlight: London: Das Royal Town Planning Institute führte im Jahr 2001 ein Forschungsprojekt zur Integration von Gender Mainstreaming in Prozessen der Raum- und Stadtplanung durch. Ergebnis des Projektes war ein praxiserprobtes „Gender Mainstreaming Toolkit“ für Planer und Planerinnen, welches eine Anleitung bietet, Genderaspekte in allen Phasen des Planungsprozesses zu integrieren. Es beinhaltet viele Beispiele, Leitfragen, Checklisten etc.

Gleichstellungspolitisches Ziel: Stadtentwicklung sichert gleichwertige Lebensbedingungen für Männer und Frauen.

Mögliche Leitfragen: Wie erleben und nutzen Frauen und Männer eine Stadt unterschiedlich? Wie beeinflusst der Stadtraum den Alltag? Wodurch werden die Wege und Zeiteinteilungen von Städterinnen und Städtern bestimmt? Wie unterscheiden sich die Lebenslagen und der Alltag von Frauen und Männern? Leben sie allein oder mit anderen zusammen? Sind sie berufstätig oder arbeiten zu Hause? Werden sie versorgt, sorgen sie nur für sich oder auch für andere? Sind sie viele und weite Strecken unterwegs oder legen sie ihre täglichen Wege im Stadtbezirk zurück? Wie wirkt sich eine gelebte Rollenverteilung von Männern und Frauen auf die Nutzung des privaten und öffentlichen Raumes aus? Sind Männer wie Frauen an den Planungs- und Entscheidungsprozessen beteiligt, beispielsweise bei Formen der Bürgerbeteiligung oder als Beschäftigte in der Verwaltung oder von Planungsbüros? Sollten Genderaspekte in Richtlinien oder Förderprogramme aufgenommen werden?

Praxisbeispiel Tourismusförderung

Spotlight: Irland: Gender Mainstreaming wird als integrierte Strategie des National Development Plan (NDP) angewendet. Dafür wurde im Department of Justice, Equality and Law Reform die NDP Gender Equality Unit angesiedelt. Diese Beratungs- und Serviceeinrichtung entwickelte praxisnahe Informationen zu unterschiedlichen Bereichen. Unter anderem auch zu „Gender Equality in Tourism“. www.ndpgenderequality.ie

Gleichstellungspolitisches Ziel: Frauen und Männer profitieren von Maßnahmen der Tourismusförderung gleichermaßen.

Mögliche Leitfragen: Welche Personen, wie etwa Feriengäste oder Beschäftigte eines Tourismusbetriebes, profitieren von einem Fördervorhaben? Sind Frauen und Männer in den jeweiligen Personengruppen unterschiedlich betroffen? Wie unterscheiden sich Frauen und Männer in ihren Urlaubswünschen, -vorstellungen und -bedürfnissen? Sind die Tourismusangebote an diese unterschiedlichen Bedürfnisse ausgerichtet? Wie können Infrastruktureinrichtungen geschlechtersensibel gestaltet werden? Welche geschlechterdifferenzierten Daten zur Beschäftigung im Tourismussektor sind vorhanden? Welches Bild ergibt sich, wenn man beispielsweise Dimensionen wie Einkommen, Hierarchieebene und Alter

einbezieht? Welche Auswirkungen haben Förderungen auf weibliche, welche auf männliche Beschäftigte? Werden Gelder und Ressourcen geschlechtergerecht verteilt? Sollten Genderaspekte beispielsweise in Förderrichtlinien integriert werden? Wie kann die Genderkompetenz von Tourismusangebietern und Verantwortlichen in den Tourismusregionen gestärkt werden?

Praxisbeispiel: Suchtprävention

Spotlight: „Das bringt Gender Mainstreaming: ein besseres Ansprechen der Zielgruppen, eine effektivere Wirkung auf Kunden und Kundinnen und ein innovatives Image“, stellt die Suchtpräventionstelle der Stadt Zürich fest. Unter www.drugsandgender.ch findet sich eine Bestandsaufnahme der geschlechtergerechten Suchtarbeit in der Schweiz.

Gleichstellungspolitisches Ziel: Maßnahmen der Suchtprävention beachten die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern. Frauen und Männer werden unterstützt, ihr Leben suchtfrei zu gestalten.

Mögliche Leitfragen: Wie unterscheidet sich das Suchtverhalten von Frauen und Männern? Welche Unterschiede bestehen bei den biologischen, psychischen und sozialen Ursachen sowie den Folgen von Suchterkrankungen? Welche gesellschaftlichen Rollenerwartungen wirken auf die Konsummuster von Männern bzw. von Frauen? Welche unterschiedlichen „Funktionen“ haben Sucht und Suchtverhalten für Frauen und Männer? Haben Männer und Frauen gleichen Zugang zu den Angeboten der Suchthilfe? Welche Angebotsarten werden eher von Frauen wahrgenommen, welche eher von Männern? Liegen darüber geschlechterdifferenzierte Daten und Statistiken vor? Wie können Männer und Frauen spezifisch angesprochen werden? Wie können unterschiedliche Behandlungsbedürfnisse von Frauen und Männern beachtet werden? In welcher Weise sind Frauen bzw. Männer als Angehörige von Suchtkranken betroffen?

Praxisbeispiel: Berufliche Bildung

Spotlight: Das Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg hat in Kooperation mit den Bildungszentren von Industrie- und Handelskammern Maßnahmen zur Förderung der Genderkompetenz von Ausbilderinnen und Ausbildern in technischen und handwerklichen Berufen durchgeführt. Das Modellprojekt wurde von der Initiative „Frau im Job“ initiiert und zielt auf die Sensibilisierung der Ausbilder und Ausbilderinnen für eine geschlechtergerechte Ausbildung in bislang eher frauenuntypischen Berufen.

Gleichstellungspolitisches Ziel: Weibliche und männliche Auszubildende erhalten eine geschlechtergerechte Ausbildung.

Mögliche Leitfragen: Welche Unterschiede zwischen den Geschlechtern zeigen sich in den Bereichen und Formen der Ausbildung? Welche Daten sind hierzu verfügbar? Wie unterscheiden sich männliche und weibliche Auszubildende hinsichtlich ihres Zugangs und ihren Herangehensweisen, beispielsweise in den Lernstilen, im Selbstvertrauen, in der Selbstdarstellung oder bei Kompetenzen? Welche besonderen Bedürfnisse, beispielsweise bei Betreuung und Materialien, leiten sich daraus ab? Wie könnten die Rahmenbedingungen der Ausbildung, beispielsweise Kinderbetreuung oder Unterrichtszeiten, an die Lebenslagen von männlichen und weiblichen Auszubildenden angepasst werden? Haben junge Erwachsene Vorbilder in geschlechtsuntypischen Berufen, die sie zu einer solchen Berufswahl ermutigen? Wie kann das Berufsspektrum erweitert werden? Wie könnte die Genderkompetenz von Ausbildern und Ausbilderinnen gestärkt werden? Wie unterscheiden sich die Berufschancen von Frauen und Männern nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung, beispielsweise bei einer Übernahme durch das Unternehmen?

Praxisbeispiel: Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung

Spotlight: „Im Rahmen der beruflichen Rehabilitation lässt sich die unterschiedliche Behandlung behinderter Männer und Frauen immer noch auf die schlüssige Formel bringen: für Männer ‚Reha(bilitation) vor Rente‘, für Frauen ‚Haushalt vor Reha‘“, sagte Swantje Köbsell von der Universität Bremen 2005 auf der Fachtagung „Gender und Behinderung“ der Interessenvertretung Selbstbestimmtes Leben in Deutschland e.V.

Gleichstellungspolitisches Ziel: Frauen und Männer mit Behinderung haben gleiche Chancen und Möglichkeiten im Erwerbsleben.

Mögliche Leitfragen: Was bedeutet es für Menschen mit Behinderung Mann oder Frau zu sein? Welche Lebensentwürfe haben junge Frauen und Männer mit Behinderung, welchen Stellenwert nimmt die Erwerbstätigkeit ein? Wie gestaltet sich die Berufswahl von jungen Frauen und jungen Männern mit Behinderung? Welche Prozesse der Selbst- und Fremdselektion führen zu einem eventuell eingeschränkten Berufsspektrum? Welche Rollenvorstellungen wirken in der Ausbildung und Berufswahlmöglichkeiten von behinderten Menschen? Welchen Einschränkungen im Berufsleben begegnen behinderte Frauen und welchen Männer? Welche geschlechterdifferenzierten Daten werden erhoben und ausgewertet? Umfassen Angebote in den Berufsbildungs- und Berufsförderwerken Berufe, die Männern und Frauen ansprechen? Wie können Arbeitsplätze familienfreundlich gestaltet werden? Wie können Beratungs- und Begleitprozesse geschlechtersensibel gestaltet werden?

2. SYNERGIE VON CHANCENGLEICHHEIT UND QUALITÄT

Gender Mainstreaming ist ein Prinzip und eine Strategie der Qualitätsentwicklung und des Qualitätsmanagements. Gender Mainstreaming leistet somit einen Beitrag zur bürgernahen, modernen und leistungsfähigen Verwaltung:

- **Effektivität- und Effizienzsteigerung:**
Durch die Ausrichtung an den Lebensrealitäten beider Geschlechter wird die Wirksamkeit von politischen und verwaltungstechnischen Maßnahmen erhöht.
- **Qualitätssteigerung:**
Durch die geschlechterspezifische Pass- und Zielgenauigkeit wird die Qualität von Produkten der Verwaltung erhöht.
- **Kostenreduzierung:**
Gender Mainstreaming reduziert Kosten, weil Mittel effektiv eingesetzt werden und damit aufwändiges und teures „Nachsteuern“ bei politischen Vorhaben und Verwaltungsmaßnahmen vermieden wird.
- **Imagesteigerung:**
Politik und Verwaltung verbessern ihr Image, wenn sie sich für die Herstellung von Chancengleichheit einsetzen und darüber öffentlich wirksam kommunizieren.
- **Bessere Arbeitsstruktur und -kultur:**
Die Wahrnehmung und Nutzung der Potenziale von Frauen und Männern in der Verwaltung führt zu diskriminierungsfreier, besserer individueller Förderung, Motivation und Zufriedenheit sowie zu einer optimalen Erschließung vorhandener Ressourcen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und so zu besseren Ergebnissen.
- **Innovationspotential:**
Die Innovationspotentiale beider Geschlechter werden angesprochen und aktiviert.

3. VIER DIMENSIONEN VON GENDER MAINSTREAMING

Gender ist das soziale Geschlecht - also das Geschlechterverhältnis, das die Gesellschaft prägt und strukturiert. Männer und Frauen sind dabei keine homogenen Interessensgruppen. Das soziale Geschlecht ist verknüpft mit anderen strukturellen Kategorien, wie ethnischer Herkunft, sozialem Milieu, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung usw. Verwaltungshandeln, das auf den ersten Blick geschlechtsneutral erscheint, kann bei näherer Betrachtung unterschiedliche Auswirkungen auf Männer und Frauen haben - auch wenn dieses nicht beabsichtigt war. Warum? Weil die Lebenssituation von Männern und Frauen in den meisten Bereichen substantielle Unterschiede aufweist; Unterschiede, die dazu führen können, dass augenscheinlich neutrale Politiken Männer und Frauen in unterschiedlicher Weise beeinflussen und die bestehenden Ungleichheiten noch verstärken.¹

Gender hat Ausprägungen und Wirkungen in vier Dimensionen, auf die die Europäische Kommission mit Verweis auf die OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) Bezug nimmt:

1. Präsenz und Repräsentation

Beispielhafte Fragen: Wie viele Frauen und Männer sitzen in einem Entscheidungsgremium? Wie viele Frauen und Männer wählen einen bestimmten Beruf? Wie viele Frauen und Männer sind in politischen Ämtern?

2. Lebensbedingungen

Beispielhafte Fragen: Leben Frauen und Männer in Wohlstand oder sind sie von Armut betroffen? Können Frauen und Männer am gesellschaftlichen Leben teilnehmen oder sind sie ausgegrenzt? Wie sind Männer und Frauen von Gewalt betroffen?

3. Ressourcen

Beispielhafte Fragen: Wie viel Zeit wenden Frauen und Männer für Beruf, Freizeit, Ehrenamt oder Kinderbetreuung auf? Über welche finanziellen Mittel/Absicherungen verfügen Frauen und Männer? Welchen Zugang zu Informationen haben Frauen und Männer? Welche Mobilitätsmöglichkeiten haben Frauen und Männer? Welche Bildungszugänge haben Frauen und Männer?

4. Normen und Werte

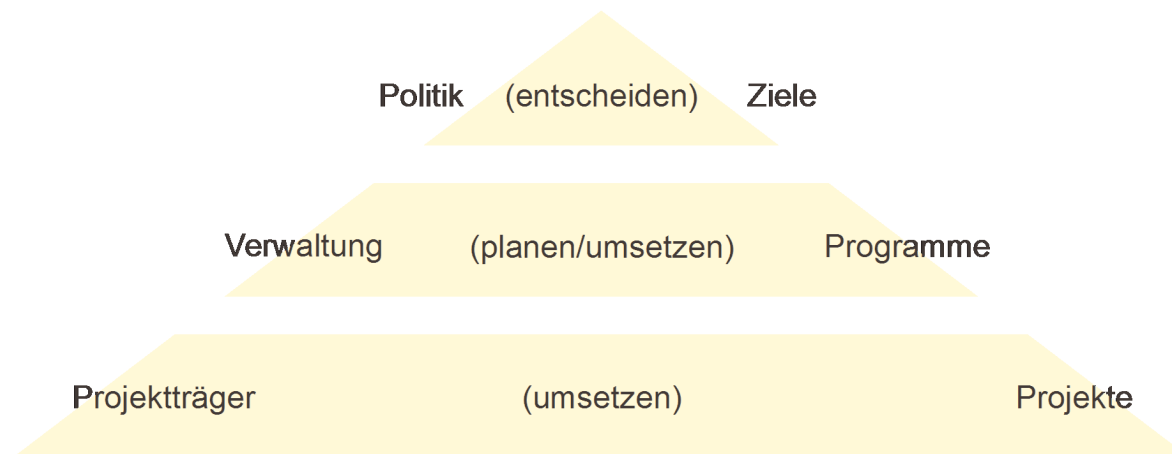
Beispielhafte Fragen: Wie wirken Stereotype in einem bestimmten Bereich, wie z. B. Wirtschaft, Politik, Wissenschaft? Wie wirken Rollenzuweisungen, beispielsweise in der Familie oder im Beruf? Wie wirkt Sprache, beispielsweise in Berichten? Wie wirken Pressebilder in Medien?

¹ Vgl.: Krell/Tondorf: An den Führungskräften führt kein Weg vorbei! Erhöhung von Gleichstellungsmotivation und -kompetenz von Führungskräften des öffentlichen Dienstes, Düsseldorf 1999

Gender Mainstreaming bedeutet somit, dass künftig im Verwaltungshandeln zu beachten ist, welche Bedeutung die vier Dimensionen von Gender in einem bestimmten Bereich haben. Daraufhin ist abzuschätzen, wie sich Entscheidungen, Maßnahmen oder Vorhaben auf die Geschlechter und das Geschlechterverhältnis auswirken. Letztlich gilt es, sie derart zu gestalten, dass sie zur Erreichung des Ziels Chancengleichheit beitragen.

4. TOP-DOWN ZUR CHANCENGLEICHHEIT

Die Verantwortung für Gender Mainstreaming lässt sich anhand einer Top-Down-Pyramide darstellen:



Quelle: Bergmann/Pimminger: Praxishandbuch Gender-Mainstreaming, GeM-Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF, Wien 2004

Die Politik schafft durch den expliziten politischen Willen die Grundvoraussetzung für Gender Mainstreaming und gibt die Ziele vor. Der Ministerrat des Landes Baden-Württemberg hat 2002 beschlossen, Gender Mainstreaming durchgängig in der Landesverwaltung zu implementieren.

Verwaltungen setzen die politischen Entscheidungen um. Die Verwaltung schafft die Organisationsstrukturen und Prozessabläufe, um im gesamten Verwaltungshandeln und in allen Verwaltungsdienstleistungen Gender Mainstreaming umzusetzen. Dafür wurde ein Implementierungskonzept für die Landesverwaltung entwickelt, das nun schrittweise umgesetzt wird.

Bei einer Auftrags- oder Fördervergabe an externe Stellen sollte sichergestellt werden, dass diese über Genderkompetenz verfügen und Gender Mainstreaming im entsprechenden Fall umsetzen.

Praxisbeispiel: Politische Bildung

Spotlight: Politisches Interesse nach Geschlecht in Deutschland (in %)

	„Wie stark interessieren Sie sich für Politik?“						n =
	sehr stark (in %)	stark (in %)	mittel (in %)	wenig (in %)	überhaupt nicht (in %)	insgesamt (in %)	
weiblich	6,0	17,6	41,9	23,7	10,9	100,0	1.427
männlich	14,8	27,6	39,9	13,1	4,9	100,0	1.393
insgesamt	10,3	22,6	40,9	18,4	7,8	100,0	2.820

Quelle: Gender-Datenreport 2005, Datenbasis: ALLBUS 2002

Gleichstellungspolitisches Ziel: Die Partizipation von Männern und Frauen am demokratischen Prozess wird erhöht und gesichert.

Mögliche Leitfragen: Wie sind die Umfrageergebnisse zum politischen Interesse von Männern und Frauen zu beurteilen? Wie ist die politische Partizipation von Männern und Frauen einzuschätzen und zu bewerten? Wie unterscheidet sich das politische Verständnis und Handeln von Männern und Frauen? Was sind die vorherrschenden politischen Karrieremuster und die Anforderungen an das individuelle Sozialprofil? Inwiefern zeigen Männer und Frauen eine unterschiedliche Betroffenheit von und ein unterschiedliches Interesse an bestimmten Politikbereichen? Wie können Projekte und Materialien der politischen Bildung an den Zugängen und Interessen von Frauen und von Männern ausgerichtet werden? Werden beispielsweise sowohl Expertinnen als auch Experten beauftragt? Werden Themen gendersensibel aufbereitet? Sind Statistiken und Sprache geschlechtsdifferenzierend?

5. EIN RESSORTÜBERGREIFENDES PROJEKT

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Landesverwaltung ist ein ressortübergreifendes Projekt und obliegt den einzelnen Ressorts eigenverantwortlich für ihren Geschäftsbereich. Durch die eingerichtete Organisationsstruktur in der Landesverwaltung werden Synergieeffekte genutzt und ein ressortübergreifender Prozess initiiert.

Geschäftsführung

Geschäftsstelle Gender Mainstreaming: angesiedelt im Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Senioren.

Strategische Ebene

Interministerielle Lenkungsgruppe Gender Mainstreaming: in ihr sind die Abteilungsleiter und Abteilungsleiterinnen der Abteilungen 1 aller Ressorts vertreten. Die Lenkungsgruppe verantwortet die strategischen Maßnahmen zur Umsetzung des Kabinettauftrages.

Konzeptionelle Ebene

Interministerielle Projektgruppe Gender Mainstreaming: sie koordiniert die Aktivitäten in den Ministerien und stimmt ressortübergreifende Maßnahmen ab.

Operative Ebene

Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in den einzelnen Ressorts: sie machen die Konzeption in den Ressorts bekannt und stehen den Beschäftigten in den Ressorts als Ansprechpartner bzw. als Ansprechpartnerinnen zur Verfügung.

Fachbeirat Gender Mainstreaming

Der Fachbeirat unterstützt durch externe Expertise, um den notwendigen fachlichen Transfer zu gewährleisten.

Praxisbeispiel: Freiwillige Feuerwehr

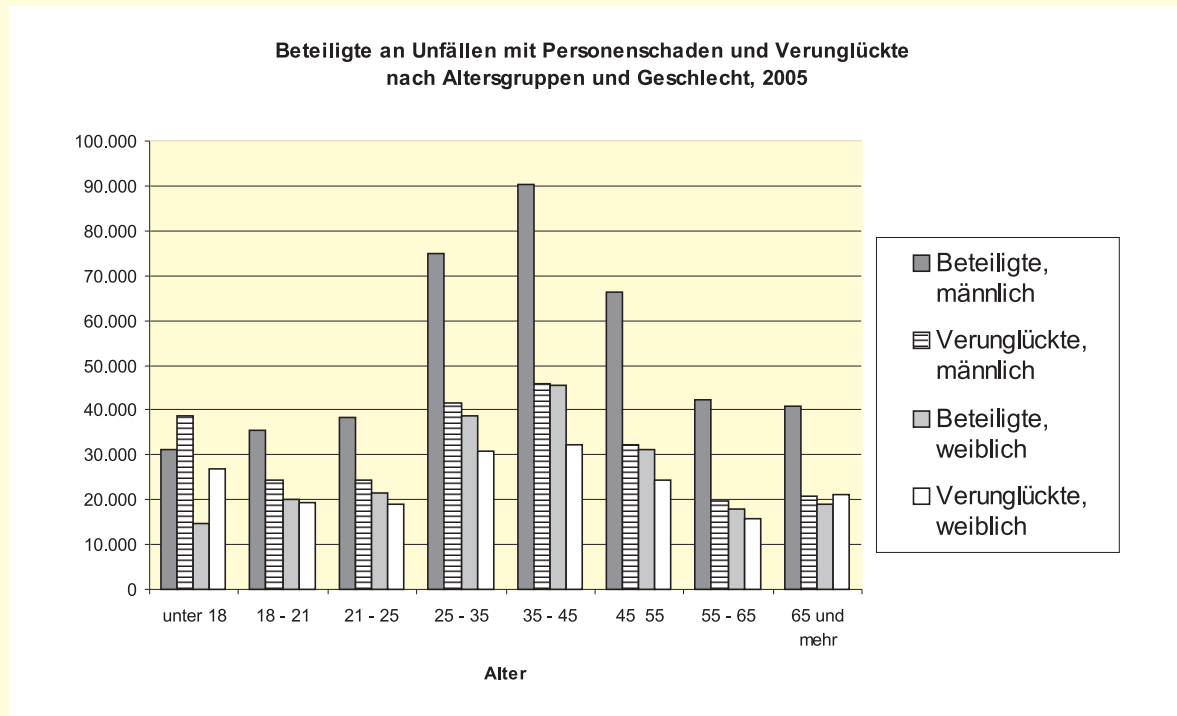
Spotlight: Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend analysiert im Rahmen der Untersuchung „Frauen und Mädchen in der Freiwilligen Feuerwehr“ Rahmenbedingungen für das bürgerschaftliche Engagement von Frauen bei der Freiwilligen Feuerwehr.

Gleichstellungspolitisches Ziel: Die Freiwillige Feuerwehr wird vom bürgerschaftlichen Engagement von Männern und von Frauen getragen.

Mögliche Leitfragen: Sind Klima und Kultur in den Freiwilligen Feuerwehren offen für männliche und weibliche Freiwillige? Sind Strukturen an den Bedürfnissen beider Geschlechter ausgerichtet? Inwiefern wirken tradierte Rollenzuschreibungen bei der freiwilligen Feuerwehr? Wie sind eventuelle körperliche Unterschiede zu bewerten? Welche Rolle spielen Teamarbeit und projektbezogene Arbeit? Welche Unterstützung, beispielsweise in der Übernahme familiärer Aufgaben, ist für das Engagement von Frauen und von Männern notwendig? Welche Vorteile sind durch eine geschlechtersensible Umstrukturierung zu erwarten? Welche geschlechtsdifferenzierte Daten liegen zum Engagement in der Freiwilligen Feuerwehr vor?

Praxisbeispiel: Verkehrsicherheit

Spotlight:



Datenbasis: Statistisches Bundesamt; Quelle: ADAC-Unfalldaten

Gleichstellungspolitisches Ziel: Das Unfallrisiko von Frauen und von Männern im Verkehr wird gesenkt.

Mögliche Leitfragen: Welche Studien und Erkenntnisse gibt es zu Unterschieden im Verkehrssicherheitsverhalten von Männern und Frauen? Wie gehen Frauen und wie Männer mit Stresssituationen im Straßenverkehr um? Welche Rollenklischees von Männern bzw. von Frauen erhöhen das Risikoverhalten? Welche Daten liegen zur Beteiligung von Männern und von Frauen an Verkehrsunfällen vor? Wie können Maßnahmen der Verkehrssicherheit Männer und Frauen spezifisch ansprechen? Welche Angebote zum Verkehrstraining benötigen Frauen, welche Männer?

Praxisbeispiel: Gesundheitsvorsorge

Spotlight: Berlin: Krebs ist die zweithäufigste Todesursache in Deutschland. Immerhin ca. 55 % der anspruchsberechtigten Frauen nehmen die Möglichkeit der Krebsvorsorge wahr. Männer dagegen nutzen mit ca. 20 % die Krebsvorsorge weit weniger. Die Senatsverwaltung für Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz Berlin hat 2003/2004 ein Gender Mainstreaming-Pilotprojekt zur Krebsvorsorge durchgeführt.

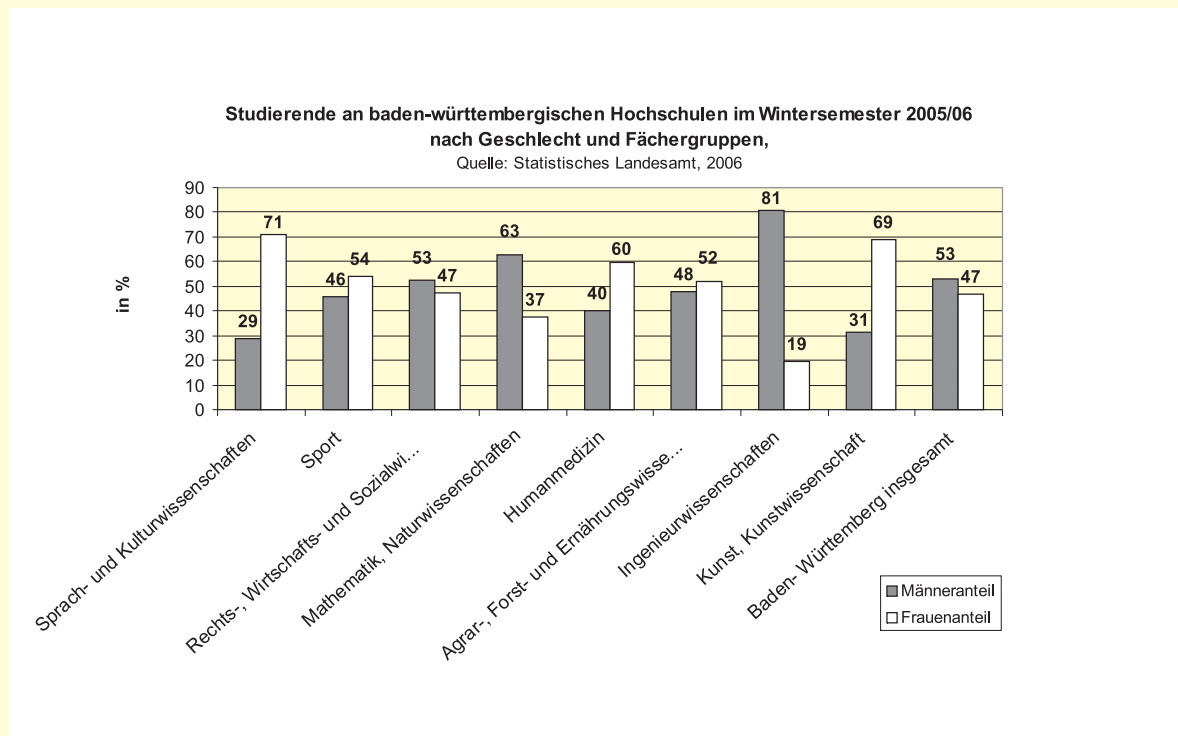
Gleichstellungspolitisches Ziel: Frauen und Männer haben gleiche Chancen, ihre Gesundheitspotentiale voll auszuschöpfen.

Mögliche Leitfragen: Welche Erkenntnisse gibt es über Unterschiede im Gesundheits- und Präventionsverhalten von Frauen und Männern? Liegen darüber geschlechtsdifferenzierte Daten und Statistiken vor? Welche Gesundheitschancen und -risiken verbinden sich mit

eventuell unterschiedlichen Lebenslagen von Männern und Frauen? Welche Rollen spielen Männlichkeits- und Weiblichkeitsnormen im Umgang mit der eigenen Gesundheit? Wer ist in der Familie für die gesundheitliche Vorsorge zuständig? Wer wird zurzeit mit Maßnahmen der Gesundheitsprävention erreicht? Wie können Männer und Frauen geschlechtsspezifisch für eine aktive Gesundheitsprävention angesprochen werden?

Praxisbeispiel: Studienangebote und Studienwahl

Spotlight: Frauen und Männer differieren stark in der Fächerwahl (horizontale Segregation). (...) Unterrepräsentiert sind Frauen in den Fächergruppen Mathematik/Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften. Männer sind dagegen in den Fächergruppen Sprach- und Kulturwissenschaften, Humanmedizin sowie Kunst-/Kulturwissenschaft weniger vertreten.

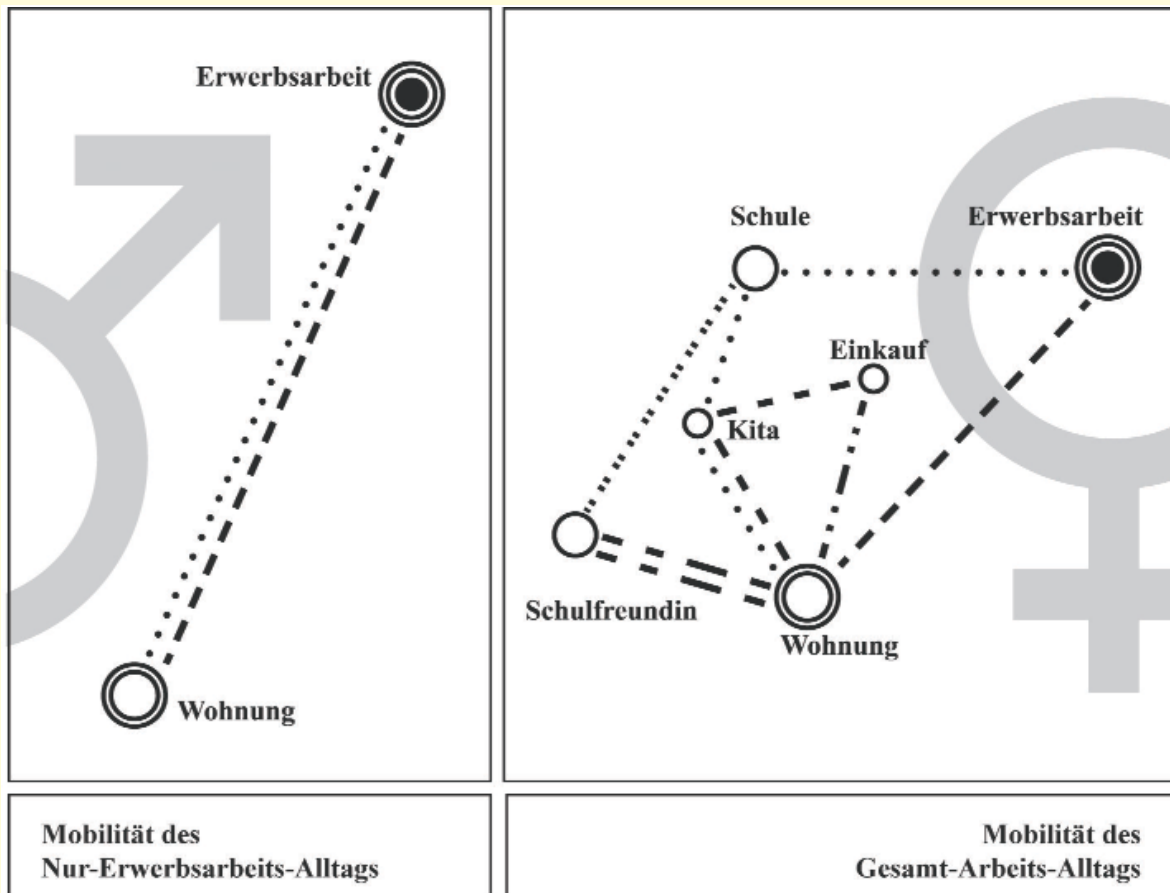


Gleichstellungspolitisches Ziel: Genderaspekte bei Planungen des Studienangebotes beachten.

Mögliche Leitfragen: Wie sind die Geschlechter in den unterschiedlichen Fachrichtungen und Studiengängen repräsentiert? Welche Prozesse der Selektion und Selbstselektion spielen bei der Studienfachwahl eine Rolle? Sind die angebotenen Studiengänge so gestaltet, dass Männer und Frauen angesprochen werden? Wie können Studienordnungen und Infrastruktur eine Vereinbarkeit von Studium und Familie ermöglichen? Können Genderaspekte in Module oder Studieneinheiten bei geplanten Studiengängen integriert werden? In welcher Form können geschlechterrelevante Aspekte bei der Gewinnung von Studierenden berücksichtigt werden? Wie wird die absehbare Entwicklung in möglichen Berufsfeldern hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf Frauen und Männer eingeschätzt? Wie wird bei der Personalauswahl auf geschlechterrelevante Aspekte geachtet?

Praxisbeispiel: Mobilität

Spotlight:



Gleichstellungspolitisches Ziel: Durch eine geschlechtersensible Mobilitätspolitik werden gleiche Mobilitätschancen für Frauen und Männer geschaffen.

Mögliche Leitfragen: Wie unterscheidet sich der mobile Alltag von Männern und Frauen? Welche unterschiedlichen Wege legen Menschen zurück, die Familienangehörige versorgen, welche Wege Menschen mit Vollerwerbstätigkeit? Wie werden diese Wege in Siedlungsplanungsprozessen (Wohnungs- und Städtebau, Regionalplanung) berücksichtigt? Welche Verkehrsmittel bevorzugen Männer und welche Frauen? Wie unterscheiden sich die Anforderungen berufstätiger und nichtberufstätiger Eltern an ihre Mobilität? Welche beruflichen, sozialen und familialen Erfahrungen fließen bei der Infrastrukturplanung ein? Wie werden Betroffene in Mobilitäts- und Verkehrsplanungsprozesse eingebunden? Welche Zielgruppen können unter Genderaspekten befragt werden (Stichworte: Familienväter und -mütter, Berufstätige mit Kindern, ältere Männer und Frauen)? Welche geschlechterspezifischen Strukturdaten sind für die Planung, welche für die Umsetzung von Planungen notwendig (Stichworte: Erreichbarkeit, Barrierefreiheit, Sicherheit, Fahrplangestaltung, Preisgestaltung)? Welche Maßnahmen können Infrastrukturangebote geschlechterspezifisch ergänzen (Stichworte: Car-Sharing, Nachbarschaftshilfen, soziale Dienste, Angebote von Arbeitgebern)?

Praxisbeispiel: Personaleinsatz im Justizvollzug

Spotlight: Im baden-württembergischen Justizvollzug sind rund 20 % Frauen und rund 80 % Männer beschäftigt. Dabei bestehen große Unterschiede in der Geschlechterverteilung zwischen den verschiedenen im Justizvollzug tätigen Berufsgruppen. Das Verhältnis schwankt zwischen ca. 70 % Frauen zu ca. 30 % Männern im Verwaltungsdienst und ca. 12 % Frauen zu ca. 88 % Männern im allgemeinen Vollzugsdienst.

Gleichstellungspolitisches Ziel: Im Justizvollzug Personalentwicklung gendersensibel gestalten.

Mögliche Leitfragen: Wie viele Frauen und Männer sind im Justizvollzug in welchen Berufen und auf welchen Hierarchieebenen beschäftigt? Welche Barrieren bestehen für Frauen und Männer bei der Entscheidung für einen Beruf im Justizvollzug? Bestehen geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Berufsausübung? Sind Frauen und Männer auf der Leitungsebene und im Kollegenkreis gleichermaßen akzeptiert? Inwieweit soll und kann die Dienstplangestaltung Rücksicht auf unterschiedliche Lebenssituationen von weiblichen und männlichen Bediensteten nehmen? Wie kann die Personalverwaltung ein gendersensibles Arbeitsumfeld gestalten und fördern?

6. INTEGRATION IN DIE ROUTINE

Ziel von Gender Mainstreaming ist es, „Chancengleichheit als Leitprinzip“ in die tägliche Arbeit, in alle Routinen und Verfahren der Verwaltung zu integrieren. Gender Mainstreaming zu implementieren bedeutet nicht, einmalige Maßnahmen zu aktivieren, sondern stellt einen Prozess der Organisationsentwicklung dar.

Idealtypisch verläuft dieser Prozess in drei Schritten, die sich auch teilweise überlappen können:

<i>Implementierungsschritte</i>	<i>Mögliche Methoden</i>
1. Gender thematisieren	Informationsveranstaltungen
2. Gender sehen	Gendertrainings Gender Mainstreaming-Workshops Genderanalysen
3. Gender umsetzen	Gender Mainstreaming-Instrumente in der Facharbeit (Leitfäden, Checklisten etc.)

Quelle: Verändert nach Döge/Fenner: Handreichung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der kommunalen Verwaltung, Berlin 2004

Zu Beginn der Umsetzung von Gender Mainstreaming geht es darum, Gender Mainstreaming zu thematisieren und Informationen über das Konzept zu vermitteln. In einem nächsten Schritt wird Genderkompetenz und Methodenkompetenz hergestellt. Die Beschäftigten werden in die Lage versetzt, Genderaspekte zu erkennen und das Handeln in ihrem Arbeitsbereich entsprechend abzuschätzen. Um Gender Mainstreaming letztlich auch anwenden zu können, wird Methodenkompetenz zur Umsetzung in der konkreten Alltagsarbeit vermittelt.

Es gibt keine allgemeingültige Anleitung für die Verankerung von Gender Mainstreaming in einer Organisation. Zentrale Bausteine der Gender Mainstreaming-Implementierung finden Sie im Anhang.

Praxisbeispiel: Integrationspolitik - Politische Teilhabe von Migrantinnen und Migranten

Spotlight: Baden-Württemberg: Projekt „Kommit“ - Politische Partizipation von Migrantinnen in der Kommunalpolitik. Mit der Seminarreihe „Kommunalpolitik – Migrantinnen mischen mit“ werden Migrantinnen spezifisch angesprochen und über Bundes-, Landes- und Kommunalpolitik informiert sowie Hemmschwellen für eine aktivere politische Beteiligung abgebaut. Damit wird die gleichberechtigte politische Teilhabe von Personen mit Migrationshintergrund unterstützt und gestärkt.

Gleichstellungspolitisches Ziel: Gleichberechtigte gesellschaftliche und politische Partizipation von Migrantinnen und Migranten.

Mögliche Leitfrage: Wie sind Frauen und Männer mit Migrationshintergrund bei bestehenden politischen Beteiligungsmöglichkeiten repräsentiert? Sind die geschlechtsspezifischen Lebenslagen von Migrantinnen und Migranten, beispielsweise in Bezug auf Bildung, Arbeitsmarkt oder Integrationsangebote, bekannt? Sind die Interessen von Frauen und Männern mit Migrationshintergrund gleichermaßen artikuliert? Benötigen Migrantinnen und Migranten eine besondere geschlechtsspezifische Förderung zur Steigerung der politischen Beteiligung? Wie könnte die Wahlbeteiligung der eingebürgerten und wahlberechtigten Migrantinnen und Migranten durch eine geschlechtsspezifische Zielgruppenansprache erhöht werden? Wie können Migrantinnen und Migranten für die Arbeit in Parteien und Parlamenten gewonnen werden?

Praxisbeispiel: Verbraucherschutz

Spotlight: „'Verbraucher' sind keine homogene Gruppe, sondern Männer und Frauen als Kaufende und Konsumierende mit divergierenden Interessen“, konstatiert das GenderKompetenzZentrum an der Humboldt-Universität zu Berlin. Auf dessen Homepage wird zu vielen Sachgebieten, so auch dem Verbraucherschutz, eine exemplarische Auswahl an Genderaspekten angeführt.

Gleichstellungspolitisches Ziel: Verbraucherschutz sichert die Verbraucherrechte von Männern und Frauen.

Mögliche Leitfragen: Sind Maßnahmen des Verbraucherschutzes an den Lebensrealitäten von Frauen und von Männern ausgerichtet? Wie unterscheiden sich Männer und Frauen als Kundinnen/Kunden und Konsumierende? Welche Datenbasis gibt es hierzu, welche Informationen werden benötigt? Orientieren sich beispielsweise Risikoabschätzungen an den unterschiedlichen Lebenslagen/Alltagspraxen und am Nutzungsverhalten von Männern und Frauen? Beachten Grenzwerte die unterschiedliche biologische Konstitution von Männern und Frauen? Wie unterscheiden sich die Informationszugänge und -bedürfnisse von Frauen und Männern? Erreichen Informationen Verbraucher und Verbraucherinnen gleichermaßen? Wie kann eine Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen gesichert werden? Wie müssen Güter und Leistungen gestaltet sein, damit sie die Lebenslagen von Frauen und von Männern berücksichtigen?

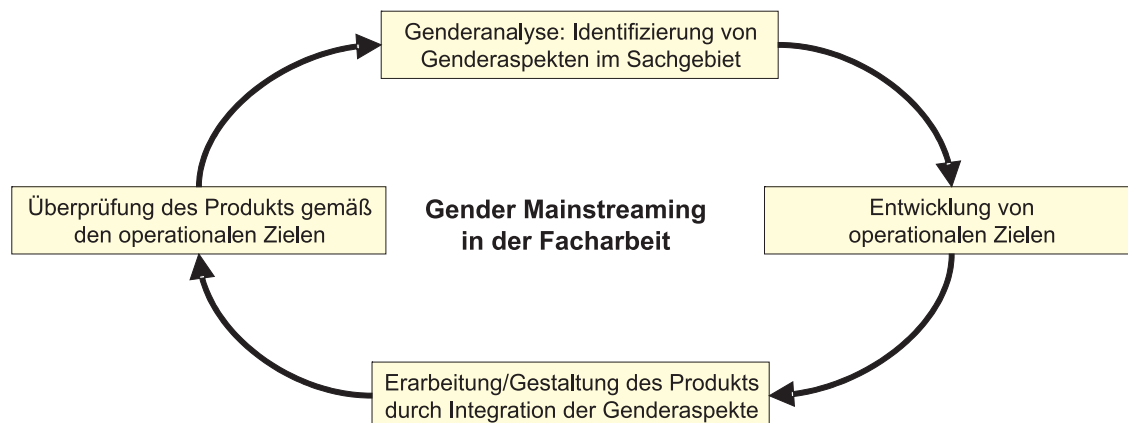
7. AUFTRAG AN DIE FACHLEUTE

Zuständig für die Anwendung von Gender Mainstreaming und die Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in bestimmten Bereichen sind die Fachabteilungen, Fachreferate und Fachleute im Rahmen ihres Fachgebiets. Sie wissen am besten, wie ein Programm, ein Projekt, eine Richtlinie, Verordnung bzw. ein Gesetz ausgestaltet werden kann.

Die Zuständigkeit ist ein wesentliches Unterscheidungskriterium zur spezifischen Frauenförderpolitik. Für die spezifische Frauenförderung sind meist gesonderte Stellen – wie beispielsweise Gleichstellungs-/Frauenabteilungen – zuständig.

Mit Gender Mainstreaming wird die jeweilige Facharbeit am Ziel Chancengleichheit ausgerichtet. Das zentrale Mittel dazu ist die genderbezogene Zielgruppendifferenzierung, die zu passgenaueren und effizienteren fachlichen Lösungen führt.

Basis für die Durchführung von Gender Mainstreaming auf der Facharbeitsebene ist eine Genderanalyse. Dabei werden Genderaspekte der eigenen Facharbeit identifiziert und analysiert. Danach gilt es konkrete Chancengleichheitsziele für das jeweilige Fachgebiet zu formulieren. Hilfreich ist hier die SMART-Methode, mit ihr werden Ziele spezifisch, messbar, attraktiv sowie realistisch, und terminiert aufgestellt. Diese praxisnahen Ziele dienen als Richtschnur für die geschlechtergerechte Planung. Das Produkt kann nun genderorientiert gestaltet und umgesetzt werden. Chancengleichheitsziele, die mit entsprechend messbaren Indikatoren verbunden sind, können nach einer effizienten und erfolgreichen Umsetzung als Evaluationsresultat gesichert werden.



Quelle: GenderKompetenzZentrum: Der Implementierungsprozess von Gender Mainstreaming auf Facharbeitsebene, Online im Internet: URL: <http://www.genderkompetenz.info/gendermainstreaming/implementierung/facharbeitsebene> [Stand: 07.10.2006]

Leitfragen zur Anwendung von Gender Mainstreaming am eigenen Arbeitsplatz:

Arbeitsgebiet	<ul style="list-style-type: none">• Was sind Ihre spezifischen Arbeitsgebiete und Ihre Arbeitsaufgaben bzw. thematischen Schwerpunkte?• Woran arbeiten Sie zurzeit ganz konkret?
Ziele	<ul style="list-style-type: none">• Was sind die Ziele in den jeweiligen Arbeitsaufgaben, Themenschwerpunkte oder den Projekten?• Welche Ziele verbinden Sie mit Ihrem derzeitigen Arbeitsschwerpunkt?
Identifikation von Genderaspekten	<ul style="list-style-type: none">• Sind Personen unmittelbar oder mittelbar von Maßnahmen oder Regelungen in ihrem Arbeitsgebiet betroffen?• Welche geschlechtsspezifischen Aspekte können Sie in Ihren Aufgabengebieten und Themenschwerpunkten erkennen?• Welche Rolle spielen die vier Dimensionen von Gender (Präsenz/Repräsentation, Lebensbedingungen, Ressourcen, Werte/Normen) in Ihrem Fachgebiet?• Wo sind Männer und Frauen implizit oder explizit berührt?• Wie werden Männer und Frauen implizit oder explizit angesprochen?• Wie können Männer und Frauen (in ihrer Vielfalt) durch die arbeitsspezifischen Maßnahmen unterschiedlich erreicht werden?• Sind Frauen und Männer unterschiedlich betroffen bzw. wirken die Maßnahmen unterschiedlich?
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none">• Welche Daten sind verfügbar, um in Ihrem Arbeitsgebiet genderorientiert zu arbeiten?• Wie können Sie Ihre jeweiligen Fachaufgaben mit der Genderperspektive anreichern?• Welche Qualitätsverbesserungen erzielen Sie mit diesem Ansatz?• Welchen Nutzen haben die Zielgruppen von einer genderorientierten Gestaltung Ihrer Produkte?
Rahmenbedingungen	<ul style="list-style-type: none">• Welche Bedingungen sind förderlich, um genderorientiert zu arbeiten?• Was sind Hindernisse?• Welche weitere Unterstützung brauchen Sie?

Quelle: Angepasst und erweitert nach Blickhäuser/von Bargen: Gender Mainstreaming-Praxis. Arbeitshilfen zur Anwendung der Analysekategorie 'gender' in Gender Mainstreaming-Prozessen. Schriften zur Geschlechterdemokratie Nr. 12, Heinrich-Böll-Stiftung, 2005

Praxisbeispiel: Hochbegabtenförderung

Spotlight: „Man kann die Forschungsergebnisse in vier Phänomenen zusammenfassen: hoch begabte Mädchen und Frauen - ‚verschwinden‘ bevor sie in die Elite aufsteigen können; - werden mit zunehmendem Alter ‚unsichtbarer‘; - vermeiden Erfolg und - werden vergessen. (...) An die Stelle der Entmutigung muss eine Kultur der Ermutigung treten“, so Prof. Dr. Hildegard Macha, Inhaberin des Lehrstuhls Pädagogik an der Universität Augsburg, in „Aus Politik und Zeitgeschichte“ (B 10/2004).

Gleichstellungspolitisches Ziel: Hochbegabtenförderung beachtet die spezifischen Bedürfnisse hochbegabter Jungen und Mädchen.

Mögliche Leitfragen: Wie unterscheiden sich hochbegabte Jungen und Mädchen beispielsweise in den Schulleistungen, dem Erreichen von Spitzenwerten, in den Arbeitsstilen? Gibt es Daten über die Häufigkeit der Identifizierung von Hochbegabung bei Jungen und Mädchen? Welche spezifischen Hilfestellungen und Informationsangebote benötigen Mädchen, welche Jungen? Sind die Definitions- und Erkennungsmerkmale an den Ausprägungen von Hochbegabung bei Jungen wie bei Mädchen ausgerichtet? Wie könnten Lehrkräfte und Eltern über die geschlechtsspezifischen Besonderheiten informiert werden, um eine frühe Erkennung und Unterstützung zu gewährleisten?

Praxisbeispiel: Existenzgründungen

Spotlight: „Aktuelle Ergebnisse des KfW-Gründungsmonitors zeigen, dass 35 % aller Neugründungen von Frauen durchgeführt werden, während der Frauenanteil an allen Erwerbstätigen 45 % beträgt. Das Gründungspotenzial von Frauen ist also demnach nicht ausgeschöpft. Darüber hinaus sind genderspezifische Unterschiede im Gründungsverhalten zu beobachten“, stellt die Kreditanstalt für Wiederaufbau Bankengruppe zu Unternehmensgründungen durch Frauen in Deutschland fest. In: WirtschaftsObserver online Nr. 3, 2005.

Gleichstellungspolitisches Ziel: Unternehmensgründungen durch Männer und Frauen werden mittels geschlechtsspezifischer Angebote und Beratungen gefördert.

Mögliche Leitfragen: Gibt es typische Unterschiede bei Unternehmensgründungen durch Frauen und durch Männer? Unterscheiden sich weibliche und männliche Gründende (Stichworte: Alter, Bildungsniveau, Gründungsmotiv)? Wie unterscheiden sich die Unternehmen, die Frauen bzw. Männer gründen (Stichworte: Unternehmensgröße, Branche, Kapital, Umsatz)? Welche geschlechtsdifferenzierten Daten liegen zu Unternehmensgründungen durch Frauen und Männer vor? Welche Datenlücken gibt es? Welche Faktoren sind es, die Frauen bzw. Männer dazu veranlassen sich selbstständig zu machen? Welche Erkenntnisse liegen hier vor? Wie können Beratungsangebote an den unterschiedlichen Bedürfnissen von Gründern bzw. Gründerinnen ausgerichtet werden? Welche Fördermaßnahmen benötigen Frauen, welche Männer?

Praxisbeispiel: Gewaltprävention

Spotlight: „Maßnahmen der Gewaltprävention, die diese Fakten, d.h. die Unterschiede von Jungen und Mädchen hinsichtlich Häufigkeit und Formen der Gewalt nicht in Methodik und Didaktik der Projekte mit einbeziehen, können daher nicht umfassend greifen. ‚Gender Mainstreaming‘ heißt der politisch und pädagogisch institutionalisierte Begriff für dieses Vorgehen.“, so Dr. Margrit Wienholz des Landesinstituts für Schulentwicklung Stuttgart auf der Website des Kontaktbüros Gewaltprävention Baden-Württemberg.

Gleichstellungspolitisches Ziel: Mädchen und Jungen wachsen gewaltfrei auf. Jungen und Mädchen werden für ein Leben ohne Gewalt gestärkt.

Mögliche Leitfragen: Wie gehen Jungen und wie gehen Mädchen mit Konfliktsituationen um? Wie unterscheidet sich das Gewaltverhalten von Mädchen und Jungen? Welche geschlechtsdifferenzierten Daten liegen für Jungen und Mädchen zur Gewaltbetroffenheit, als Opfer wie als Täter vor? Wie ist der Zunahme der Gewaltdelinquenz bei Mädchen zu begegnen? Wie kann eine Erweiterung bzw. der kritische Umgang mit Geschlechterrollen zur Gewaltprävention beitragen? Wie kann Gender Mainstreaming als Qualitäts- und Effektivitätssicherung in Projekte und Maßnahmen der Gewaltprävention integriert werden? Welchen Beitrag zur Qualitätsentwicklung könnte eine Evaluierung von Projekten unter Genderaspekten leisten? Wie könnten Fachinformationen zu Genderaspekten an Projektträger vermittelt werden?

Praxisbeispiel: Leseförderung

Spotlight: PISA-Studie: „Die größten und konsistentesten Geschlechterunterschiede sind im Bereich Lesen zu beobachten. In allen PISA-Teilnehmerstaaten erreichen Mädchen hier signifikant höhere Testwerte als die Jungen.“ Zitat aus: PISA 2002. Basiskompetenzen von Schülerinnen und Schülern im internationalen Vergleich. Verlag Leske + Budrich. Opladen 2001, S. 253.

Gleichstellungspolitisches Ziel: Die Lesekompetenz von Mädchen und insbesondere von Jungen wird durch eine geschlechtersensible Förderung erhöht.

Mögliche Leitfragen: Zu welchen Ergebnissen und Erkenntnissen kamen Studien zur Entwicklung der Lesekompetenz bei Mädchen und Jungen? Worauf sind Leistungsunterschiede bei Mädchen und Jungen im Lesen zurückzuführen? Wie und zu welchem Zeitpunkt verfestigen sich die Interessenunterschiede bei Mädchen und Jungen? Spricht die Auswahl des „Lesestoffs“, beispielsweise in der Schule oder in Bibliotheken, Jungen und Mädchen an? Haben Mädchen und Jungen Lesevorbilder? Inwiefern leben Mädchen und Jungen in unterschiedlichen Medienumgebungen? Wie stehen Rollenbilder den Mädchen und Jungen beim Lernen und insbesondere beim Lesen im Wege? Welche Geschlechterrollen vermittelt die aktuelle Kinder- und Jugendliteratur?

8. INSTRUMENTE FÜR DIE PRAXIS

Gender Mainstreaming ist eine Strategie für die Praxis. Sie erleichtert es bei der täglichen Arbeit genderorientiertes Denken und Handeln zu integrieren.

Die Instrumente helfen, Gender Mainstreaming in der konkreten Arbeit umzusetzen und mit einzelnen Arbeitsschritten zu verknüpfen. Dies können etwa Checklisten, Leitfäden, Handbücher oder Handreichungen sein. Wichtig ist, dass Gender Mainstreaming-Instrumente an die bestehenden Verfahren und Arbeitsabläufe anknüpfen, damit Gender Mainstreaming integriert umgesetzt werden kann und nicht eine zusätzliche „Sonderaufgabe“ ist.

Eine wesentliche Funktion von Instrumenten ist es, den Beschäftigten mit Hilfe gezielter Prüffragen die Identifikation von Genderaspekten in ihrer Facharbeit zu erleichtern.

Da Instrumente an konkrete Arbeitsschritte der jeweils Handelnden anknüpfen, gibt es kein allgemeingültiges „Patentinstrument“.

Eigene Instrumente zu entwickeln, ist ein Element der Gender Mainstreaming-Implementierungsphase. Diese Instrumente gehen häufig aus Anwendungsbeispielen hervor und dienen dazu, Wissen festzuhalten und dieses Wissen in fachliche Standards umzusetzen. Es kann aber auch ein Instrument genutzt werden, das extern entwickelt wurde. In beiden Fällen gilt es, die Qualität des Instrumentes im Arbeitsalltag zu testen und gegebenenfalls weiterzuentwickeln.

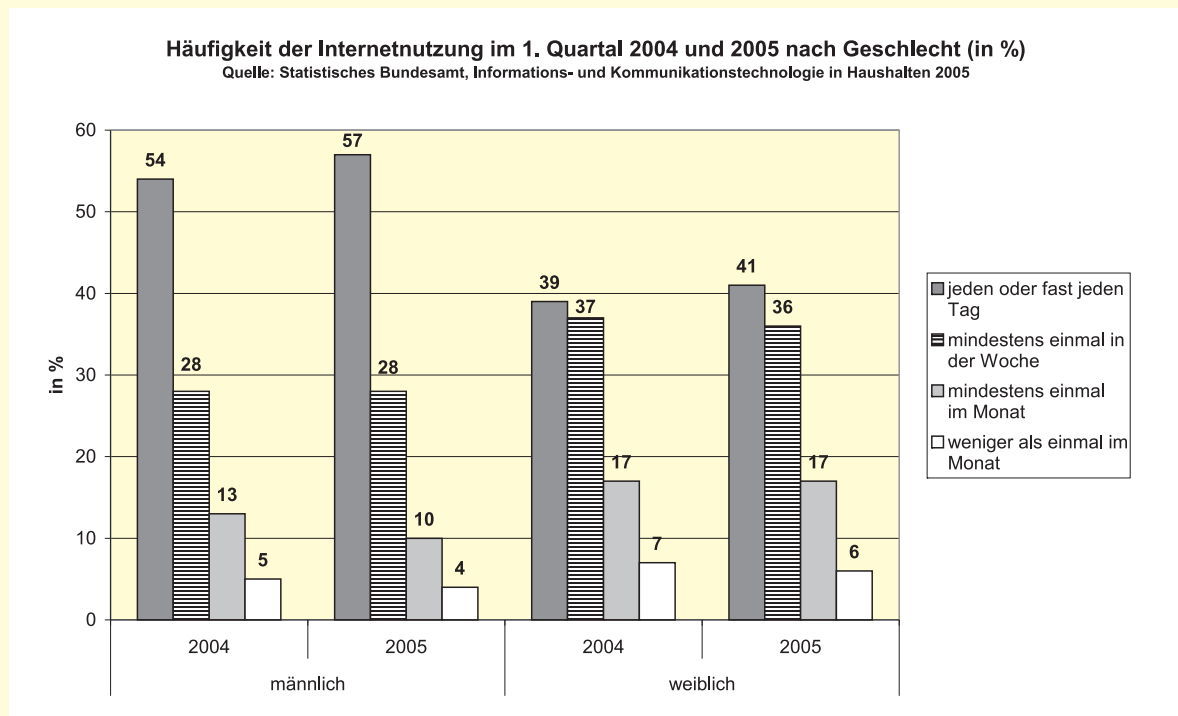
Für viele Handlungsfelder und Sachgebiete bestehen bereits Gender Mainstreaming-Instrumente. Hierzu finden Sie teilweise Hinweise in den Beispielen dieser Broschüre.

Weitere Gender Mainstreaming-Instrumente finden Sie im Internet unter:

www.gender-mainstreaming.net/gm/arbeitshilfen.html

Praxisbeispiel: Zugang und Nutzung des Internets

Spotlight: „Bei der Nutzungsintensität zeigen sich dieselben geschlechtsspezifischen Nutzungsmuster wie in den Vorjahren: Insbesondere bei der (fast) täglichen Nutzung liegen die Männer mit 57 % deutlich über dem Anteil der Internet nutzenden Frauen (41 %). Genau umgekehrt sieht die Verteilung bei Männern und Frauen aus, die das Internet durchschnittlich seltener als einmal pro Woche nutzen: 23 % der Frauen, aber nur 14 % der Männer ordnen sich in diese Kategorien ein.“



Statistisches Bundesamt: „Informationstechnologie in Unternehmen und Haushalten“, 2005

Gleichstellungspolitisches Ziel: Zur Teilnahme an der Informationsgesellschaft wird Männern und Frauen gleichermaßen der Zugang zum Internet gesichert und Internetkompetenzen werden gestärkt.

Mögliche Leitfragen: Welche Daten und Fakten liegen zur Internetnutzung und zu den Internetkompetenzen von Frauen und Männern vor? Wie sind Männer und Frauen technisch ausgestattet, beispielsweise mit Computern oder Zugangsgeschwindigkeiten? Ab welchem Alter haben Jungen und ab welchem Mädchen die Fähigkeiten und Möglichkeiten das Internet für sich zu entdecken und nutzbar zu machen? Welche geschlechtsspezifischen Unterschiede im Nutzungsverhalten gibt es? Wie viel Zeit verbringen Frauen und wie viel Männer im Internet? Benutzen Frauen bzw. Männer das Internet eher im Berufsalltag oder eher privat? Welche Teilhabe an der Gestaltung des Internets haben Frauen und Männer? Wie viele Männer und Frauen ergreifen eine Ausbildung oder ein Studium im IT-Bereich bzw. arbeiten in der IT-Branche? Wie können Kurse und Angebote an den spezifischen Zugängen von Frauen und Männern ausgerichtet werden? Welche anderen Faktoren neben dem Geschlecht, wie etwa Alter, Bildung und Einkommen, spielen bei der Internetnutzung eine Rolle?

Praxisbeispiel: Forstdienst

Spotlight: wa'gen - die Abkürzung steht für Wald und Gender - ist ein gemeinsames Forschungsvorhaben der beiden Universitäten Lüneburg und Freiburg. Gefördert wird das Projekt durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung im Förderschwerpunkt „Nachhaltige Waldwirtschaft“. Ein Forschungsziel ist es, „Ansätze für erfolgreiches Gender Mainstreaming in der Forstverwaltung“ zu entwickeln.

Gleichstellungspolitisches Ziel: Im Forstdienst haben Frauen und Männer gleiche Berufs- und Aufstiegschancen.

Mögliche Leitfragen: Wie sind Frauen und Männer in der Waldarbeit und der Forstadministration repräsentiert? Sind hierzu geschlechtsdifferenzierte Daten und Statistiken verfügbar? In welchen Arbeitsfeldern des Forstdienstes sind eher Männer, in welchen eher Frauen tätig? Unterscheiden sich die Ausbildungs- und Berufslaufbahnen von Frauen und Männern? Sprechen die forstwirtschaftlichen Studienangebote Frauen und Männer gleichermaßen an? Wirken sich Trends der Waldnutzung wie etwa Umwelt- und Naturschutz auf das Berufswahlverhalten von Frauen und Männern aus? Wie kann das Berufsbild für Männer und Frauen attraktiv gestaltet werden? Wie lassen sich Genderaspekte in die Personalentwicklung integrieren, beispielsweise bei Einstellungs- und Beurteilungsverfahren oder Arbeitszeitmodellen?

Praxisbeispiel: Kunstförderung

Spotlight: „In Deutschland – ähnlich wie in allen europäischen Ländern – kommen nur 15 % der öffentlichen Mittel zur Kunstförderung Künstlerinnen zugute. Betrachtet man dagegen die Absolventenzahlen von Kunstakademien und Musikhochschulen, so sind bis zu 51 % von ihnen Frauen“, beobachtet Juliane Freifrau von Friesen in ihrem Artikel „Gender Budgeting in der öffentlichen Kunstförderung – zur Notwendigkeit einer geschlechtergerechten Mittelvergabe“ in der Schriftenreihe „AKTIV Frauen in Baden-Württemberg“, Ausgabe 21, 3/2003.

Gleichstellungspolitisches Ziel: Frauen und Männer haben gleiche Chancen, bei der öffentlichen Kunstförderung berücksichtigt zu werden.

Mögliche Leitfragen: Wie sind Männer und Frauen als Künstler und Künstlerinnen präsent und angesehen, beispielsweise in den Medien oder bei Ausstellungen? Welche Geschlechterbilder prägen unser Kunst- und Kulturverständnis? Wie wirken beispielsweise Bilder/Vorstellungen des schaffenden Künstlers und der weiblichen Muse? Haben Männer und Frauen gleichen Zugang zu Netzwerken des Kunstbetriebes? Sind die Modi der Kunstförderungen geschlechtergerecht? Liegen geschlechtsdifferenzierte Daten zur Mittelvergabe vor? Wie viele Frauen und Männer profitieren direkt und indirekt von der Kunstförderung? Sind die Interessen von Männern und Frauen in den Prozessen der Mittelvergabe vertreten, beispielsweise in Juries oder Gremien? Leisten geförderte Projekte einen Beitrag zur Diskussion und zum Verständnis von Geschlechterrollen?

Praxisbeispiel: Ernährungsbildung von Jungen und Mädchen

Spotlight: „Nicht nur das biologisch vorgegebene Geschlecht determiniert ein jeweiliges Ernährungsverhalten, sondern das Ernährungsverhalten ist auch Ausdruck unserer Geschlechtsidentität. So essen wir „männlich“ und „weiblich“, weil wir es so erlernt haben ...“; bilanziert die CMA (Centrale Marketing-Gesellschaft der deutschen Agrarwirtschaft mbH). Das Kompetenzzentrum „Gender und Ernährung“ der Universität Hohenheim untersucht diese Zusammenhänge wissenschaftlich.

Gleichstellungspolitisches Ziel: Jungen und Mädchen werden zu einer gesunden Ernährungsweise motiviert.

Mögliche Leitfragen: Zeigen Männer und Frauen ein unterschiedliches Ernährungsverhalten und Ernährungsbewusstsein? Wie wirken sich geschlechtliche Rollenerwartungen an Männer und Frauen auf ihr Ernährungsverhalten aus? Wie zeigen und bestärken Frauen und Männer durch ein bestimmtes Ernährungsverhalten im Alltag ihre Geschlechtsidentität? Welche unterschiedlichen Gesundheitsrisiken resultieren aus dem spezifischen Ernährungsverhalten? Wie wirkt Geschlecht in den Alltagskontexten, in denen Kinder ihr Ernährungsverhalten erlernen? Wer ist in den Familien für die Mahlzeitenzubereitung zuständig? Welche Vorbilder haben Mädchen und Jungen, um ein gesundes Körpergefühl zu entwickeln? Wie können Genderaspekte in der Ernährungsbildung beachtet werden? Wie müssten beispielsweise geschlechtssensible Informationen gestaltet sein?

9. FACHÜBERGREIFENDE HANDLUNGSFELDER IN DER VERWALTUNG

In der öffentlichen Verwaltung gibt es fachübergreifende Bereiche, in denen Gender Mainstreaming bereits erfolgreich angewendet werden konnte. Nachfolgende Praxisbeispiele beschreiben die Umsetzung von Gender Mainstreaming in diesen Bereichen und benennen die angewandten Instrumente.

Praxisbeispiel: Personalentwicklung

Spotlight: Als Gender Mainstreaming-Pilotprojekt wurde im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend das Rahmenkonzept zur Personalentwicklung nach den Prinzipien des Gender Mainstreaming erarbeitet. Ziele und Maßnahmen der Personalentwicklung wurden auf ihre Wirkungen auf Frauen und Männer hin geprüft. Bei der Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes soll anhand entsprechender Checklisten die Beachtung des Gender Mainstreaming-Ansatzes gewährleistet werden.

Gleichstellungspolitisches Ziel: Durch genderorientierte Personalentwicklung Chancengleichheit sichern und Potentiale von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nutzen und erschließen.

Mögliche Leitfragen: Liegen geschlechterdifferenzierte Statistiken zur Personalstruktur vor? Wie sind diese zu interpretieren? Welche gesetzlichen Vorgaben gibt es im Bereich Chancengleichheit für den öffentlichen Dienst? Wie sollte die Personalentwicklung auf Unterschiede in den Lebensverhältnissen von männlichen und weiblichen Beschäftigten - insbesondere in den sozialen Verpflichtungen – reagieren, wie auf Geschlechtsrollenstereotypen bzw. Vorurteile? Wie kann die Personalentwicklung geschlechtergerecht organisiert werden (Stichworte: Gestaltung von Personalauswahlverfahren, Erstellung von Anforderungsprofilen, gezielte Einführung neuer Beschäftigter, Mitarbeitergespräche, Fortbildungen/Qualifizierungen, Beurteilung, Verwendungsplanung)? Wie können die Konzepte und Instrumente professioneller Personalentwicklung genderorientiert gestaltet werden, so dass Genderwissen in die alltäglichen Routinen integriert wird? Wie kann die Genderkompetenz insbesondere von Führungskräften gestärkt werden?

Praxisbeispiel: Öffentlichkeitsarbeit

Spotlight: Für das Handlungsfeld Öffentlichkeitsarbeit existiert die praxisnahe „Checkliste Gender Mainstreaming bei Maßnahmen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit“, an deren Entwicklung die Referatsleiter der Referate für Öffentlichkeitsarbeit der Bundesministerien und das Bundespresseamt beteiligt waren. Die Arbeitshilfe unterstützt anhand von Prüffragen die systematische Berücksichtigung von Genderaspekten in der Öffentlichkeitsarbeit.

Gleichstellungspolitisches Ziel: Kommunikationsmaßnahmen optimieren und chancengleichheitsorientiert gestalten.

Mögliche Leitfragen: Werden Frauen und Männer von aktuellen Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit gleichermaßen erreicht? Welche Themen werden in der Öffentlichkeitsarbeit lanciert? Für welche Themen interessieren sich eher Frauen bzw. Männer? Wie werden Frauen und Männer in der Öffentlichkeitsarbeit dargestellt? Welche Vorurteile/Stereotypen über Frauen oder Männer werden eventuell durch eine bestimmte Darstellung „bedient“? Wie können Medien der Öffentlichkeitsarbeit gender-orientiert gestaltet werden (Stichworte: sprachliche Gleichstellung, stereotypenfreie Auswahl von Bildmaterialien, geschlechterdifferenzierte Statistiken)?

Praxisbeispiel: Berichtswesen

Spotlight: Die Arbeitshilfe „Gender Mainstreaming im Berichtswesen“ der Bundesregierung unterstützt Fachreferate in der Verwaltung und Zuarbeitende dabei, Berichte im Hinblick auf Inhalt und Gestaltung geschlechterdifferenziert und gleichstellungsorientiert zu fassen. Dieses Praxisinstrument begleitet durch den gesamten Prozess der Berichterstellung und gibt Hinweise und Beispiele, wie jeweils Genderaspekte beachtet werden können.

Gleichstellungspolitisches Ziel: Die spezifische Betroffenheit von Frauen und Männer von einem Berichtsthema aufzeigen und somit den Informationswert des Berichtes steigern.

Mögliche Leitfragen: Wie kann die Genderrelevanz eines Berichtsthemas am besten festgestellt werden? Wie können Genderaspekte praktikabel in einen Bericht aufgenommen werden? Wie kann bei der Zuarbeit durch andere Ressorts, Referate und Externe darauf geachtet werden, dass die Informationen und Textteile geschlechterdifferenziert und gleichstellungsorientiert zugeliefert werden? Wie müsste beispielsweise ein Anforderungsschreiben formuliert werden? Wie können in einem Bericht Abwägungen und Darstellungen von Zielkonflikten und Zielallianzen zwischen fachpolitischen und gleichstellungspolitischen Zielen erfolgen? Wie können Sprache, Bilder, Layout und Statistiken geschlechtergerecht gestaltet werden? Wie sollten Genderaspekte in Einleitungskapiteln bzw. Zusammenfassungen aufgenommen werden?

Praxisbeispiel: Forschungsvergabe

Spotlight: Die Arbeitshilfe „Gender Mainstreaming in Forschungsvorhaben (Resortforschung)“ der Bundesregierung hilft, praxisnah Genderaspekte bei der Vergabe von Forschungsaufträgen zu berücksichtigen. Der gesamte Prozess, von der Grundidee bis zur Auswertung, kann entlang der Arbeitshilfe genderorientiert gestaltet werden.

Gleichstellungspolitisches Ziel: Durch Gender Mainstreaming den Informationswert eines Forschungsauftrages steigern, um so zu zielgenauen genderorientierten politischen Maßnahmen zu gelangen.

Mögliche Leitfragen: Wie kann die Genderrelevanz eines Forschungsvorhabens festgestellt werden? Wie können in den gesamten Prozess eines Forschungsvorhabens (von der Grundidee über Konzeption, Vergabe, Durchführung bis hin zur Bewertung des Forschungsauftrages), Genderaspekte integriert werden? Wie lässt sich sicherstellen, dass die Auftragnehmerinnen und Auftragnehmer die gewünschten Kriterien für Gender Mainstreaming erfüllen? Wie kann beispielsweise eine personelle Beteiligung von Männern und Frauen am Forschungsvorhaben sichergestellt werden? Wie kann bereits in den Ausschreibungsunterlagen deutlich werden, dass eine durchgängig gleichstellungsorientierte Gestaltung des gesamten Forschungsprozesses erwartet wird? Wie kann die Berücksichtigung von Genderaspekten als Kriterium in der Angebotsauswahl gesichert werden?

Praxisbeispiel: Statistiken

Spotlight: „Eine aussagekräftige Statistik im Hinblick auf Genderfragen ist aus mehreren Gründen wichtig:

1. zeigt Genderunterschiede auf und führt zum Aufbau von Genderwissen,
2. fördert Bewusstseinsbildung im Hinblick auf Genderunterschiede,
3. liefert notwendige Hintergrundinformation für Politikgestaltung,
4. ermöglicht ein laufendes Monitoring der Effekte von Politiken und Programmen auf das Leben von Frauen und Männern bzw. von dadurch ausgelösten Veränderungen.“ Dieses stellen Angela Wroblewski, Andrea Leitner und Peter Steiner in Ihrem Artikel „Gendersensible Statistik – Vom Sex-Counting zur Genderanalyse“ fest. In: Statistische Mitteilungen der Stadt Wien, Heft 1/2/2005, 7-45.

Gleichstellungspolitisches Ziel: Genderdaten für zielgerichtetes und chancengleichheitsorientiertes Verwaltungshandeln nutzbar machen.

Mögliche Leitfragen: Welche Informationen gehen durch genderneutrale Erhebung und Auswertung von Daten verloren? Welche Verzerrungseffekte (Gender Bias) können dadurch entstehen? Welche gendersensiblen Daten sind für ein genderorientiertes Verwaltungshandeln nötig? Welche Daten werden in einem bestimmten Bereich geschlechterdifferenziert erhoben? Wie sind diese Daten jenseits eines rei-

nen „Auszählens“ nach Frauen und Männern (Sex-Counting) zu analysieren und zu interpretieren? Welche anderen Dimensionen außer dem Geschlecht sind für eine Analyse notwendig? Wie könnten geschlechtersensible Datenbanken das Erkennen von Handlungsfeldern für Gender Mainstreaming unterstützen?

Praxisbeispiel: Organisationsentwicklung

Spotlight: „Gemeinsame Ziele von Organisationsentwicklungs-Prozessen und von Gender Mainstreaming:

- Modernes Unternehmensleitbild auf der Basis von Geschlechterdemokratie und Chancengleichheit realisieren
- Entwicklung einer positiven Unternehmenskultur
- Erhalt der Arbeitsfähigkeit (Employability) durch entsprechende Qualität des Arbeitslebens
- Entwicklung der Human Ressource (nicht-genutzte Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erkennen und nutzen)
- Zufriedenheit bei Kundinnen und Kunden (Kunden-/Kundinnenorientierung/ Bürgernähe)
- Zielgenauigkeit und Qualität von Maßnahmen und Entscheidungen
- Bindung der Mitarbeiterschaft an das Unternehmen > Erhöhung der Arbeitszufriedenheit
- Optimierung der Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität.“

Diese Zielallianzen von Gender Mainstreaming und Organisationsentwicklung nennen Angelika Ehrhardt und Mechthild M. Jansen in dem 2003 erschienenem Arbeitsheft „Gender Mainstreaming. Grundlagen, Prinzipien, Instrumente“. Hrsg. von der Hessischen Landeszentrale für politische Bildung. Polis: Analysen - Meinungen - Debatten. Heft 36, Wiesbaden 2003.

Gleichstellungspolitisches Ziel: Organisationen an den Bedürfnissen/Lebenslagen von Männer und Frauen ausrichten und somit die Strukturen der Organisation optimieren.

Mögliche Leitfragen: Welche geschlechtsspezifischen Normen, Stereotypen und Rollenerwartungen(, die häufig nicht explizit sind), prägen die Kultur einer Organisation? Wie wirkt sich dies auf die Arbeitsorganisation aus? Welche Personen werden dadurch bevorzugt und welche benachteiligt? Wie können sich Struktur und Kultur einer Organisation an die unterschiedlichen Bedürfnisse ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern/Kundinnen und Kunden anpassen? Wie sind die informellen Strukturen in einer Organisation geprägt, wer hat Zugang zu diesen Netzwerken? Wie geht eine Organisation mit den sozialen Verpflichtungen, beispielsweise den Erziehungsaufgaben, ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern um? Wie könnte die Organisationsentwicklung praktisch genderorientiert ausgerichtet und umgesetzt werden? Welche Ansatzpunkte sind möglich?

Praxisbeispiel: Zuwendung/Fördermittel

Spotlight: Mit den seit dem 1. Januar 2001 geltenden Kinder- und Jugendplan-Richtlinien wurde Gender Mainstreaming als Leitprinzip verpflichtend vorgegeben. Die Vergabe von Fördermitteln ist mit der Realisierung von Gender Mainstreaming in den Einrichtungen verknüpft. Dadurch wird die Gleichstellung von Mädchen und Jungen als durchgängiges Leitprinzip der Kinder- und Jugendhilfe gefördert. Das Deutsche Jugendinstitut begleitet die Implementierung von Gender Mainstreaming bei den Jugendhilfeträgern.

Gleichstellungspolitisches Ziel: Zuwendungen kommen Frauen und Männern/ Mädchen und Jungen gleichermaßen zugute, Chancengleichheit wird initiiert.

Mögliche Leitfragen: Wie können bei der Entscheidung über Zuwendungen und bei der Gestaltung von Zuwendungsbedingungen Fragen der Chancengleichheit integriert werden? Wie kann Chancengleichheit in die Planung von Zuwendungszielen und in die Zielsetzung einzelner Förderprojekte einfließen? An welche Zielgruppe(n) richten sich Zuwendungen? Wer profitiert direkt und wer indirekt von den Zuwendungen? Gibt es Unterschiede zwischen Männern und Frauen in der Zielgruppe hinsichtlich der Repräsentation, Ressourcen, Lebensbedingungen, Werten und Normen? Können sich Frauen und Männer gleichermaßen an den geförderten Projekten und Maßnahmen beteiligen? Sind geschlechterdifferenzierte Daten über die Antragsteller und die geplanten Projekte vorhanden? Wie kann bereits bei den Vorgaben für Anträge der Aspekt der Gleichstellung berücksichtigt werden? Wie können bei Ausschreibungen Genderaspekte beachtet werden (Stichworte: Auswahl der Themenbereiche oder Aktionsfelder, Formulierung von Ausschreibungstexten, Vergabebedingungen)?

Praxisbeispiel: Rechtsetzung

Spotlight: Eine Arbeitshilfe „Gender Mainstreaming bei der Vorbereitung von Rechtsvorschriften (Geschlechterdifferenzierte Gesetzesfolgenabschätzung)“ wurde auf Bundesebene entwickelt. Sie unterstützt die Arbeit im Handlungsfeld Rechtsetzung. Durch eine Relevanz- und eine Hauptprüfung werden Genderaspekte analysiert und das Regelungsvorhaben kann chancengleichheitsorientiert gestaltet werden.

Gleichstellungspolitisches Ziel: Durch passgenaue und konkrete Gesetzesplanung Chancengleichheit fördern.

Mögliche Leitfragen: Wie können die unterschiedlichen Lebenslagen von Männern und Frauen bei der Vorbereitung von Rechtsvorschriften berücksichtigt werden? Wie können die Genderaspekte einer beabsichtigten Regelung am besten ermittelt werden? Welche unmittelbare und mittelbare Wirkung hat eine beabsichtigte Regelung auf Männer und Frauen in ihrer Vielfalt? Wie kann unmittelbare und mittelbare Diskriminierung verhindert werden? Wie kann die Prüfung der Gleichstellungsfolgen (Gesetzesfolgenabschätzung) praktikabel in die Routinen der Rechtsetzung integriert werden? Welche Statistiken stehen für eine geschlechterdifferenzierte Gesetzesfolgenabschätzung zur Verfügung?

10. PRAXIS-GLOSSAR

Gender/ Sex (engl.)

Im Englischen unterscheidet man sprachlich zwischen dem biologischen Geschlecht („sex“) und dem sozialen Geschlecht („gender“). Der Gebrauch des Wortes „Gender“ auch im Deutschen hebt die Erkenntnis hervor, dass die Geschlechterunterschiede nicht angeboren oder vorherbestimmt sind, vielmehr ändern sich Geschlechterrollen und Geschlechterverhältnisse im Laufe der Zeit und differieren innerhalb und zwischen Gesellschaften und Kulturen.

Das Geschlecht	
sex =	gender =
das biologische Geschlecht	das soziale und kulturelle Geschlecht
	(Rollen, Ressourcen, Rechte und Pflichten, Interessen usw.)

Mainstreaming (engl.)

Mainstreaming bedeutet, etwas in den Hauptstrom zu bringen. Ein bestimmtes Denken und Handeln soll in Politik und Verwaltung in den Hauptstrom („mainstream“) einfließen und somit zu einem selbstverständlichen Handlungsmuster werden – im Falle des Gender Mainstreamings das Ziel Chancengleichheit.

Gender Mainstreaming (engl.)

Gender Mainstreaming bedeutet, bei politischen Vorhaben und im Verwaltungshandeln die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern („gender“) von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen. Alle Vorhaben sollen dabei so gestaltet werden, dass sie einen Beitrag zum Ziel Chancengleichheit von Männern und Frauen leisten.

Rechtsgrundlagen

Politische und rechtliche Grundlagen von Gender Mainstreaming

Vereinte Nationen

Aktionsplattform der 4. UN-Weltfrauenkonferenz (1995): Die Bundesrepublik Deutschland ist im Zuge der Umsetzung verpflichtet, die Einführung von Gender Mainstreaming zu prüfen und ein Konzept zur Umsetzung zu entwickeln.

CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women - Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau): Völkerrechtlich gilt die CEDAW, die Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau. Sie wurde 1985 ratifiziert. Die CEDAW macht Vorgaben zur Gleichstellung in zahlreichen Lebensbereichen.

Europäische Union

Artikel 2 und Artikel 3 Absatz 2 des EG-Vertrag: Entsprechend dem Kerngedanken Gender Mainstreaming wird im Amsterdamer Vertrags festgelegt, dass die Europäische Union bei allen Maßnahmen auf die Beseitigung von Ungleichheiten und auf die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern hinzuwirken hat.

Bundesrepublik Deutschland

Grundgesetz, Artikel 3: Das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung ist für das gesamte staatliche Handeln in der Bundesrepublik im Grundgesetz vorgegeben. Aufgabe des Staates nach Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz ist es, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Konkretisiert wird dieser Auftrag in zahlreichen Bundesgesetzen.

Baden-Württemberg

Im Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz – ChancenG), das am 22. Oktober 2005 in Kraft getreten ist, heißt es in § 2 (Besondere Verantwortung): „Alle Beschäftigten, insbesondere diejenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, fördern die tatsächliche Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und berücksichtigen Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststelle.“

Das Verwaltungsstruktur-Reformgesetz (VRG), das am 1. Januar 2005 in Kraft getreten ist, beauftragt die Stadt- und Landkreise, entsprechende Strukturen zu schaffen, die der Gleichstellung wirksam verpflichtet sind. Stadt- und Landkreise sind verpflichtet, durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass Aufgaben der Frauenförderung wahrgenommen werden und Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen kommunalen Aufgabenbereichen berücksichtigt wird (Art. 120 VRG).

Mit dem Kabinettsbeschluss vom 9. Juli 2002 wurde die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Landesverwaltung Baden-Württembergs vom Ministerrat beschlossen. Es besteht eine regelmäßige Berichtspflicht gegenüber dem Kabinett.

Die Anordnung der Landesregierung und der Ministerien vom 1. Januar 2005 zum Erlass von Vorschriften (VAO) enthält die Verpflichtung zur Genderprüfung.

Geschichte

Gender Mainstreaming ist das Resultat internationaler und nationaler gleichstellungspolitischer Aktivitäten. Gender Mainstreaming hat seinen Anfang auf internationaler Ebene genommen. Von dort aus wurde Gender Mainstreaming, dem Top-Down-Prinzip folgend, auch auf Europa-, Bundes- und Landesebene umgesetzt.

Die wichtigsten Stationen

- 1985 3. UN-Weltfrauenkonferenz in Nairobi: Gender Mainstreaming wird als politische Strategie vorgestellt.
- 1995 4. UN-Weltfrauenkonferenz in Peking: Beschluss Gender Mainstreaming als übergreifendes Konzept der Gleichstellungsförderung einzuführen. Gender Mainstreaming wird zum verbindlichen Konzept der Organe der Vereinten Nationen. Die Mitgliedsstaaten sind verpflichtet, ein Konzept zur Implementierung von Gender Mainstreaming in den nationalen Politiken zu entwickeln.
- 1997 Im Vertrag von Amsterdam wird festgelegt, dass die Europäische Union bei allen Maßnahmen auf die Beseitigung von Ungleichheiten und auf die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern hinzuwirken hat.
- 1998 Ratifizierung des Amsterdamer Vertrages durch die Bundesrepublik Deutschland; Inkrafttreten des Vertrages am 1. Mai 1999.

- 1999 Verankerung des Gender Mainstreaming-Ansatzes in den beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU.
- In Deutschland erkennt das Bundeskabinett mit Beschluss vom 23. Juni 1999 die Gleichstellung von Frauen und Männern als Handlungsprinzip der Bundesregierung an und bestimmt, diese Aufgabe mit der Strategie des Gender Mainstreaming zu fördern.
- 2000 Am 24. Mai 2000 wird die interministerielle Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming der Bundesregierung eingesetzt, die Gender Mainstreaming in allen Ressorts implementieren soll.
- Gender Mainstreaming wird in der Gemeinsamen Geschäftsordnung (GGO) der Bundesministerien verankert. Gender Mainstreaming ist nun bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesregierung zu berücksichtigen.
- 2001 Um die Strategie Gender Mainstreaming auf Ebene der Landesverwaltung umzusetzen, beauftragt der Ministerrat des Landes Baden-Württemberg das Sozialministerium, in Abstimmung mit den Ressorts eine Konzeption zu Gender Mainstreaming zu erarbeiten.
- 2002 Das Kabinett in Baden-Württemberg beschließt am 9. Juli 2002 ein mit allen Ressorts abgestimmtes Konzept zu Gender Mainstreaming, welches seit Herbst 2002 schrittweise umgesetzt wird.
- 2005 Durch das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz – ChancenG), das am 22. Oktober 2005 in Kraft getreten ist, wird Chancengleichheit als Leitprinzip zur Aufgabe aller Beschäftigten in allen Aufgabenbereichen der Dienststelle.

Chancengleichheit/Gleichstellung

Die Europäische Kommission verwendet den Begriff Chancengleichheit (equal opportunities) als Oberbegriff für Antidiskriminierung, Gleichbehandlung bzw. Gleichstellung. Die Kommission versteht diesen Begriff im substantiellen Sinne (→ formale und substantielle Chancengleichheit). Dies entspricht dem in der Bundesrepublik Deutschland zentralen Begriff von Gleichstellung. Gleichstellung heißt, dass Frauen und Männer den gleichen Zugang zu Ressourcen, Beteiligung und Entscheidungsmacht haben. Unterschiedliche Zielvorstellungen, Verhaltensweisen, Bedürfnisse und Werte von Frauen und Männer werden dabei gleichermaßen anerkannt, berücksichtigt und gefördert. Mit Gender Mainstreaming sollen Politiken und Maßnahmen so gestaltet werden, dass sie einen Beitrag zur Förderung der Chancengleichheit im Sinne von Gleichstellung leisten.

Gleichstellungsziele/Chancengleichheitsziele

Das Ziel von Gender Mainstreaming ist Gleichstellung (→ Chancengleichheit/ Gleichstellung). Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes bedeutet dies:

1. Abbau von Benachteiligungen (Diskriminierung),
2. gleiche Teilhabe (Partizipation),
3. eine von tradierten Rollenmustern freie, selbstbestimmte Lebensgestaltung beider Geschlechter (echte Wahlfreiheit).

Das Ziel der Gleichstellung gilt es im Rahmen der Umsetzung von Gender Mainstreaming für bestimmte (Teil-)Bereiche zu konkretisieren. Diese operativen Ziele sind die Richtschnur für die gleichstellungsorientierte Gestaltung von Produkten.

Geschlechterdiskriminierung

Geschlechterdiskriminierung umfasst die direkte (unmittelbare) und indirekte (mittelbarere) Benachteiligung von Personen aufgrund des Geschlechts. Eine Herausforderung, der sich Gender Mainstreaming annimmt, stellt vor allem die mittelbare Diskriminierung dar.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) definiert diese beiden Formen von Diskriminierung folgendermaßen:

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 „Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität“ genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

Formale und substantielle Chancengleichheit/formale und tatsächliche Gleichstellung

Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes und des Bundesverfassungsgerichtes sind Chancengleichheit und Gleichstellung weiter zu fassen als lediglich im formalen Sinne. Ziel ist vielmehr eine substantielle bzw. tatsächliche Gleichstellung. Gleichstellung und Chancengleichheit gehen über formal

gleiche Ausgangsbedingungen hinaus und beziehen sich auf die gesellschaftliche Wirklichkeit, also auf tatsächlich gleiche Erfolgchancen von Männern und Frauen. Zeigen beispielsweise statistische Genderanalysen, dass Männer oder Frauen in einem bestimmten Bereich unverhältnismäßig wenig Erfolg haben, fragt die Strategie Gender Mainstreaming nach den Ursachen und gestaltet Regelungen, Maßnahmen, Produkte etc., so dass substantielle Chancengleichheit/tatsächliche Gleichstellung erreicht wird.

Top-Down/Bottom-Up

Gender Mainstreaming wird als Top-Down-Prozess umgesetzt. Die Verantwortung für den gesamten Gender Mainstreaming-Prozess liegt bei der politischen und administrativen Führungsebene, sie koordiniert und steuert den Gender Mainstreaming-Prozess. Die konkrete Umsetzung obliegt jedoch allen Beschäftigten in ihrem jeweiligen Aufgabengebiet. Der Top-Down Prozess wird häufig durch einen Bottom-Up-Prozess begleitet, der Aktivitäten initiiert und einfordert.

Integrierte Strategie

Chancengleichheit war bislang in erster Linie Aufgabe von Frauen- bzw. Gleichstellungsstellen oder -beauftragten. Mit Gender Mainstreaming wird Chancengleichheit zum Querschnittsthema (Mainstreaming) und zur Fragestellung und Aufgabe aller Beschäftigten. Die Genderperspektive soll dabei in die regulären Abläufe und Verfahren integriert werden. Es handelt sich also nicht um spezielle oder zusätzliche Maßnahmen. Vielmehr sollen bisherige Maßnahmen auf ihre Wirkung auf die Geschlechter und das Geschlechterverhältnis hin überprüft werden und zum Ziel Chancengleichheit beitragen.

Genderkompetenz

Genderkompetenz ist die Fähigkeit von Personen, bei ihren Aufgaben Genderaspekte zu erkennen und gleichstellungsorientiert zu bearbeiten. Genderkompetenz ist eine Voraussetzung für erfolgreiches Gender Mainstreaming und wird durch dessen stetige Umsetzung gestärkt. Genderkompetenz hat drei Elemente:

1. Wollen: Bereitschaft und Motivation chancengleichheitsorientiert zu handeln,
2. Wissen: Wissen über das Geschlechterverhältnis wird mit Fachwissen verknüpft.
3. Können: Gender Mainstreaming kann umgesetzt werden, das heißt Fähigkeiten zur Anwendung von Gender Mainstreaming-Instrumenten liegen vor, Zuständigkeiten sind geklärt und Ressourcen sind verfügbar.

Gender Mainstreaming-Instrumente

Gender Mainstreaming-Instrumente helfen Gender Mainstreaming in der Praxis umzusetzen. Es existieren inzwischen eine Vielzahl solcher Instrumente in Form von Checklisten, Handbüchern, Leitfäden, Methodenkoffern etc. Sie sind sowohl für allgemeine Handlungsfelder konzipiert als auch für spezielle Sachgebiete.

3R-Methode

Die 3R-Methode ist ein in Schweden entwickeltes Gender Mainstreaming-Instrument und dient der systematischen Analyse von Genderaspekten in einem Bereich. Die drei Rs stehen für:

1. Repräsentation: Wie verteilen sich Männer und Frauen als Akteur/-innen und Zielgruppe,
2. Ressourcen: Wie sind Ressourcen (z. B. Geld, Zeit, Raum) zwischen Männer und Frauen verteilt?
3. Realität: Auf welche qualitativen Ursachen sind die festgestellten Verteilungen zurückzuführen?

6-Schritte-Prüfung

Ein von Krell/Mückenberger/Tondorf entwickeltes Gender Mainstreaming-Instrument. In sechs Schritten wird ein Gender Mainstreaming-Prozess vollzogen:

1. Definition der Gleichstellungsziele
2. Analyse der Probleme und der Betroffenen
3. Entwicklung von Optionen
4. Analyse der Optionen
5. Umsetzung der getroffenen Entscheidungen
6. Erfolgskontrolle, Evaluation.

Gender Impact Assessment (GIA)

Das Gender Impact Assessment ist eine Methode für die Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen. Es werden alle (geplanten) Maßnahmen auf ihre unterschiedlichen Folgen für Frauen und Männer hin überprüft und bewertet.

Frauenförderung/Männerförderung und Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming ist der strategische Rahmen für Gleichstellungspolitik. Frauen- und Männerförderung gehören in das Spektrum der Umsetzung von Gender Mainstreaming. Maßnahmen der Frauen- und Männerförderung werden

mit Gender Mainstreaming systematisch auf ihre Wirkung hin überprüft und in einen größeren Zusammenhang der Gleichstellungspolitik gestellt, die beide Geschlechter offensiv adressiert.

Managing Diversity

Ein vor allem in der Wirtschaft verbreiteter Ansatz, der durch Änderung der Organisationskultur zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens beitragen soll. Es ist häufig ein Instrument der Personalentwicklung. Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft oder auch der sexuellen Orientierung soll vermieden werden und beispielsweise typisch männliche und typisch weibliche Eigenschaften in Bezug auf das Unternehmensziel genutzt werden.

Gender Budgeting

Gender Budgeting ist die Anwendung von Gender Mainstreaming in der Haushaltsplanung (Budgeting). Im Zentrum steht die Frage, welche Auswirkungen staatliche Transferleistungen auf die Lebenssituationen von Frauen und Männern haben und welchen Beitrag eine geschlechtergerechte Mittelvergabe für die Verwirklichung von Chancengleichheit leisten kann.

Gender Training

Gender Trainings bieten den Teilnehmenden die Möglichkeit, sich über die Thematik Gender zu informieren. Gender Trainings werden als vorbereitende Maßnahme eingesetzt, zur tatsächlichen Umsetzung des Konzeptes Gender Mainstreaming und um das Verfahren selbst kennen zu lernen.

Gender Gap (engl.)

Unter Gender Gaps sind Defizite zu verstehen in Bezug auf die Durchsetzung der Chancengleichheit der Geschlechter in einem definierten Bereich, wie etwa Erwerbstätigkeit oder gesellschaftliche, politische und soziale Partizipation.

Gender Relevanz

Unter Gender Relevanz wird verstanden, ob und in welchem Umfang ein Thema/Bereich in der Perspektive der Chancengleichheit der Geschlechter wichtig ist. Dabei gilt grundsätzlich, dass ein Thema/Bereich immer dann genderrelevant ist, wenn Menschen direkt oder indirekt beteiligt oder betroffen sind.

11. WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Links:

<http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langid.de&langId=de>

(Homepage der Europäischen Kommission zur Gleichstellung. Zahlreiche Gender Mainstreaming-Informationen mit Begriffsdefinitionen, rechtlichen Grundlagen, aktuellen Entwicklungen und weiterführenden Links)

www.gender-mainstreaming.net

(Gender Mainstreaming - Portal des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend mit Informationen über Definition, Hintergrund, Verfahren und Aktivitäten der Bundesregierung, umfangreichen Literaturtipps, Arbeitshilfen, Dokumenten und Links. Unter „Bundesländer“ findet sich ebenfalls eine übersichtliche Zusammenstellung der Gender Mainstreaming-Strukturen und Umsetzungsstrategien in den einzelnen Bundesländern)

www.genderkompetenz.info

(Die Website des GenderKompetenzZentrums der Humboldt-Universität zu Berlin bietet neben Grundlagen, Arbeitshilfen und Beispielen auch prägnante und praxisnahe Analysen von Genderaspekten in unterschiedlichen Sachgebieten und Handlungsfeldern)

www.sozialministerium-bw.de/de/Chancengleichheit_von_Frauen_und_Maennern/82087.html

(Informationen über die Aktivitäten zu Gender Mainstreaming des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Senioren Baden-Württemberg)

www.berlin.de/sen/gender/index.html

(Internetpräsenz der Gender Mainstreaming-Geschäftsstelle des Landes Berlin mit praxisnahen Informationen zur Gender Mainstreaming-Strategie und zur Umsetzung in Berlin)

www.g-i-s-a.de

(Homepage des Gender-Instituts Sachsen-Anhalt mit Projekten, einer ausführlichen Datenbank und Hintergrundinformationen)

www.copernicus.bz.it/index_d.php?page_id=75

(Einstiegskurs Gender Mainstreaming auf der Südtiroler eLearning-Plattform COPERNICUS)

www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/

(Interministerielle Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming (Österreich) mit Informationen und Beispielen aus der Praxis)

www.bmfsfj.de/Publikationen/genderreport/root.html

(Der erste Gender Datenreport (Hrsg. BMFSFJ, 2005) ist bequem und leicht navigierbar im Internet verfügbar. Statistiken zu vielen Bereichen der Chancengleichheitspolitik werden durch aktuelle Analysen kommentiert)

www.esf-gleichstellung.de

Agentur für Gleichstellung im ESF für Bundesprogramme

www.gen-esf-bw.de

Coaching Begleitprojekt „Gleichstellung der Geschlechter im ESF in Baden-Württemberg“ mit Handreichungen

www.gender-budgeting.de

Initiativen für eine geschlechtergerechte Haushaltsführung

Zusätzlich gibt es zu zahlreichen Fachgebieten spezielle Angebote im Internet. Beispielsweise das Portal www.genderundschule.de mit dem Ziel, den Blick für Geschlechtergerechtigkeit in der Schule zu schärfen, oder der Internetauftritt der Leitstelle Gender, Umwelt und Nachhaltigkeit, www.genanet.de, welcher Informationen zu Genderaspekten in der Umweltpolitik bietet. Geben Sie einfach ein Schlagwort Ihres Fachgebietes in Kombination mit dem Begriff Gender Mainstreaming in eine Suchmaschine ein!

Literatur:

Baer, Susanne/Hildebrandt, Karin (Hrsg.): Gender Works! Gender Mainstreaming: Gute Beispiele aus der Facharbeit. Frankfurt a.M. 2007

Baer, Susanne/Hildebrandt, Karin (Hrsg.): Schriftenreihe Gender kompetent. Beiträge aus dem GenderKompetenzZentrum. Der erste Titel der neuen Schriftenreihe erschien 2006 im Kleine Verlag.

Behning, Ute/Sauer, Birgit: Was bewirkt Gender Mainstreaming? Evaluierung durch Policy-Analysen, Frankfurt a.M. 2005.

Bergmann, Nadja/Pimminger, Irene (GeM-Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF): Praxishandbuch Gender Mainstreaming. Wien 2004.

Blickhäuser, Angelika/von Barga, Henning: Gender-Mainstreaming-Praxis. Arbeitshilfen zur Anwendung der Analysekategorie 'gender' in Gender Mainstreaming-Prozessen, Schriften zur Geschlechterdemokratie Nr. 12, Heinrich-Böll-Stiftung 2005.

Bothfeld, Silke/Gronbach, Sigrid/Riedmüller, Barbara (Hrsg.): Gender Mainstreaming - eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis. Frankfurt a.M./New York 2002.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ): Gender Mainstreaming - Was ist das? Broschüre. November 2003.

Jung, Dörthe/Krannich, Margret (Hrsg.): Die Praxis des Gender Mainstreaming auf dem Prüfstand. Stärken und Schwächen der nationalen Umsetzungspraxis. Frankfurt a.M. 2005.

Meuser, Michael/Neusüß, Claudia: Gender Mainstreaming. Konzepte - Handlungsfelder - Instrumente. Hrsg. von der Bundeszentrale für politische Bildung. Schriftenreihe Band 418. Bonn 2004.

Rösgen, Anne: Gender Mainstreaming - Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umsetzung. Hamburg 2005. eDoc zu beziehen bei Verlag Dashöfer.

Schmitt, Katja: Gender Mainstreaming im Spannungsfeld von Theorie und Praxis. Berlin 2005.

Publikationen des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Senioren Baden-Württemberg:

„Gender Mainstreaming - Chancengleichheit als Leitprinzip. Umsetzung in der Landesverwaltung“, März 2003.

„Chancengleichheit als Leitprinzip. Gender Mainstreaming in der Landesverwaltung. Bericht über Phase 1“, September 2004.

„Chancengleichheit braucht Ideen. Eine Arbeitshilfe zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und Gender Planning in den Kommunen“, April 2006.

Die Bundeszentrale für politische Bildung bietet auf ihrer Homepage neben zahlreichen Informationen zu Gender Mainstreaming auch eine nach Themen strukturierte Literaturliste.

Link: www.bpb.de/die_bpb/F733YC,0,0,Weiterf%FChende_Literatur.html

Weiterbildungsmöglichkeiten:

- Die einzelnen Ministerien der Landesverwaltung bieten Veranstaltungen zu Gender Mainstreaming an.
- Jährlich findet eine Fachtagung zu ausgewählten Aspekten des Gender Mainstreamings statt. Veranstaltet wird die Tagung von der Gender Mainstreaming-Geschäftstelle beim Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Senioren Baden-Württemberg.
- Die Führungsakademie Baden-Württemberg bietet Fortbildungen zum Thema Gender Mainstreaming im Rahmen der Einführungsqualifizierung für den höheren Dienst sowie in der Fortbildungsreihe für die mittlere Führungsebene an.

- Die Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg führt regelmäßig den E-Learning-Kurs „Mit Gender Mainstreaming zur Chancengleichheit“ durch.

12. ANSPRECHPARTNERINNEN UND ANSPRECHPARTNER

Multiplikatorinnen und Multiplikatoren Gender Mainstreaming und Mitglieder der Projektgruppe (PG) Gender Mainstreaming in den Ressorts:

Staatsministerium

PG: Herr Peter Rommel
Multiplikatorin und Multiplikator:
Frau Erika Pechaček
Herr Peter Rommel

Innenministerium

PG: Frau Cornelia Nesch
Multiplikatorin und Multiplikator:
Frau Cornelia Nesch
Herr Volker Weinstock

Ministerium für Kultus, Jugend und Sport

PG: Frau Christina Schleuer
Multiplikatorin und Multiplikator:
Herr Roland Bauer
Frau Uta Stumpf-Schmich

Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst

PG: Frau Dorothee Haag
Multiplikatorin und Multiplikator:
Herr Dr. Wolf Heinbach
Frau Dr. Andrea Melcher

Justizministerium

PG: Herr Dr. Tobias Quantz (zugleich Multiplikator)

Finanzministerium

PG: Frau Christina Hölzle
Herr Lothar Kraus
Multiplikatorinnen:
Frau Sabine Burkard-Wollnik
Frau Dr. Christine Kupfer

Wirtschaftsministerium

PG: Herr Volker Weidemann (zugleich Multiplikator)

Ministerium für Ländlichen Raum, Ernährung und Verbraucherschutz
(Mitglieder der Projektgruppe sind identisch mit Multiplikatorin/Multiplikator)
Herr Dr. Stefan Braun
Herr Martin Seuffert

Ministerium für Umwelt, Naturschutz und Verkehr
(Mitglieder der Projektgruppe sind identisch mit Multiplikatorin/Multiplikator)
Frau Michaela Preuß
Frau Vera Räker

Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Senioren
PG: Frau Nina Deiseroth
Multiplikatorin und Multiplikator:
Frau Dr. Susanne Diemer
Herr Hans-Ullrich Schrack

Geschäftsstelle Gender Mainstreaming im Ministerium für Arbeit und
Sozialordnung, Familien und Senioren:
Herr Harald Frank
Frau Sina Möller

13. ANHANG

Bausteine einer Gender Mainstreaming-Implementierung

→ *Organisationsanalyse und „Gender Screening“*

Eine umfassende Analyse der Organisation soll ein Basiswissen über genderrelevante Aspekte für die künftige Gender Mainstreaming-Umsetzung schaffen. Die Analyse kann von qualifizierten Experten und Expertinnen für Gender Mainstreaming gemeinsam mit den jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchgeführt werden. Einige Ministerien der Landesverwaltung haben hierfür ein Coaching durch das Sozialwissenschaftliche Institut Tübingen (SOWIT) in Anspruch genommen.

→ *Implementierungskonzept*

Auf Grundlage des „Gender Screenings“ kann ein Implementierungskonzept ausgearbeitet werden. Der Aufbau einer parallelen Struktur für Gender Mainstreaming sollte dabei vermieden werden. Vielmehr sollte an zentrale Entscheidungs-, Planungs- und Steuerungsprozesse angeknüpft werden.

→ *Führungsebene*

Gender Mainstreaming ist eine Top-Down-Strategie. Die politische und administrative Führungsebene stellt die formale Verbindlichkeit her. Sie schafft die organisatorischen Voraussetzungen und kommuniziert die Ernsthaftigkeit ihres Engagements. Die Strukturen in der Landesverwaltung sind nach diesem Top-Down-Prinzip angelegt.

→ *Klare Zuständigkeiten*

Ziel ist, dass alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in ihrem Aufgabenbereich Gender Mainstreaming umsetzen und das dazu notwendige Know-how besitzen. Ausgehend von der Führungsebene wird Top-Down durch verbindliche Aufträge und klare Verantwortlichkeiten Gender Mainstreaming implementiert.

→ *Information, Sensibilisierung und Schulung*

In Schulungen und Gender Trainings wird den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Bewusstsein für das Thema sowie das erforderliche Know-how vermittelt. In den Ministerien der Landesverwaltung werden Workshops für Führungskräfte durchgeführt, Schulungen von Multiplikatoren und Multiplikatorinnen veranstaltet und interne Informationsveranstaltungen für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen angeboten. Ebenfalls findet jährlich eine Fachtagung zu einem ausgewählten Aspekt des Gender Mainstreamings statt.

→ *Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen*

Im Zuge der Implementierung sind alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf ihre Aufgaben zur Umsetzung von Gender Mainstreaming vorzubereiten. Transparenz und die Einbeziehung in die Entwicklungs- und Erprobungsphase im Rahmen des Implementierungsprozesses unterstützen die Auseinandersetzung mit den neuen Aufgaben und stellen die Praktikabilität der Umsetzungsmethode sicher.

→ *Gleichstellungsziele*

Gender Mainstreaming dient der Umsetzung von Chancengleichheitszielen. Von dem „Leitprinzip Chancengleichheit“ gilt es für einzelne Aufgaben- und Wirkungsfelder Gleichstellungsziele zu konkretisieren. Diese operationalisierbaren Gleichstellungsziele bilden den Bezugsrahmen für alle Entscheidungen und Aktivitäten.

→ *Anwendungsbeispiele*

Durch Anwendungsbeispiele können Umsetzungsverfahren erprobt und Know-how aufgebaut werden. Anwendungsbeispiele sind keine singulären Maßnahmen, sondern die gewonnenen Erfahrungen fließen in die weitere Arbeit ein. In der Landesverwaltung wurde Gender Mainstreaming an konkreten Anwendungsbeispielen erprobt und soll nunmehr Eingang in alle Handlungsfelder mit Personenbezug finden. (Vergleichen Sie hierzu: „Chancengleichheit als Leitprinzip. Gender Mainstreaming in der Landesverwaltung. Bericht über Phase 1, September 2004)

→ *Verfahren und Methoden der Umsetzung*

Für die praktische Umsetzung sind spezielle Instrumenten hilfreich. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können in die Entwicklung und Erprobung von Instrumenten eingebunden werden, um sicherzustellen, dass die Methoden praxisnah und praktikabel sind.

→ *Gender Mainstreaming-Begleitung*

Die Gender Mainstreaming-Begleitung, im Falle der Landesministerien beispielsweise durch die Projektgruppenmitglieder und Multiplikatorinnen/Multiplikatoren, spielt in der kontinuierlichen Umsetzung und Implementierung eine wichtige Rolle. Sie nimmt sowohl koordinierende und steuernde Aufgaben als auch Entwicklungs- und Beratungsarbeiten wahr.

→ *Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit*

Wie kann für das Thema Chancengleichheit organisationsweite Aufmerksamkeit und ein positiver Bezug hergestellt werden? Einige Ministerien der Landesverwaltung arbeiten hierzu mit einem internen Newsletter. Diese interne Öffentlichkeitsarbeit wird unterstützt, wenn Chancengleichheit auch ein Stellenwert in der externen Öffentlichkeitsarbeit zukommt.

→ *Bedarforientierte externe Beratung*

Für die im Zuge der Implementierung anfallenden Analyse- Entwicklungs- und Schulungsarbeiten können externe Berater und Beraterinnen herbeigezogen werden. Das Sozialwissenschaftliche Institut Tübingen (SOWIT) begleitet einige Landesministerien bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming. Ebenfalls berät der Fachbeirat Gender Mainstreaming die Landesverwaltung bei der Implementierung von Gender Mainstreaming.

→ *Steuerung und Evaluierung*

Fortschritte und Ergebnisse des Implementierungsprozesses sind regelmäßig zu überprüfen. Für die Landesverwaltung besteht eine regelmäßige Berichtspflicht gegenüber dem Kabinett.

Quelle: Ergänzt und angepasst nach Bergmann/Pimminger: Praxishandbuch Gender Mainstreaming, GeM – Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF, Wien 2004.