



GENDER MAINSTREAMING

Gender Mainstreaming in Frankfurt am Main

Impressum

Herausgeberin:
Magistrat der Stadt Frankfurt am Main

FRAUEN

REFERAT

Redaktion:
Gabriele Wenner
Werner Schneider

in Kooperation mit
Gesamtfrauenbeauftragte
der Stadt Frankfurt
sowie
balancing consult,
Brigitta Kress

Satz: Kontur
Druck: Müller Druck

Frankfurt, Januar 2004



Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

die Umsetzung des Gender Mainstreaming Prinzips ist ein wichtiges politisches Ziel.

Als allgemeine gleichstellungspolitische Strategie wurde Gender Mainstreaming 1995 im Rahmen der Weltfrauenkonferenz in Peking entwickelt.

Die Europäische Kommission beschloss die Integration der Chancengleichheit von Frauen und Männern in alle Politikbereiche und politischen Aktivitäten der Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) im Sinne des Gender Mainstreaming Prinzips im Jahre 1996.

Die Bundesregierung hat sich 1999 in ihrem Regierungsprogramm dazu verpflichtet, das Gender Mainstreaming Prinzip anzuwenden. Der Hessische Ministerpräsident hat die Umsetzung von Gender Mainstreaming als Leitprinzip für die Arbeit der Hessischen Landesregierung in seiner Regierungserklärung 2003 – 2008 festgeschrieben.

Der Deutsche Städtetag hat das Leitbild „Die Stadt der Zukunft“ verabschiedet, das unter anderem als Strategie, Grundwert und Ziel der Stadtpolitik Gender Mainstreaming festschreibt.

Die Stadt Frankfurt am Main hat eine lange Tradition der Frauen- und Geschlechterpolitik.

In der Stadtverordnetenversammlung am 29. August 2002 wurde von den Frankfurter Stadtverordneten beschlossen, dass die Stadt Frankfurt „das Prinzip des Gender Mainstreaming in Zukunft als zentralen Bestandteil in Politik und Verwaltung auf allen Ebenen realisieren“ werde.

Bereits zu Beginn des Jahres 2002 wurden die personellen Voraussetzungen für Gender Mainstreaming in Frankfurt geschaffen, indem im Frauenreferat ein Gender Team eingerichtet wurde. Diese

Aufgaben werden in enger Kooperation mit den Gesamtfrauenbeauftragten der Stadt wahrgenommen.

Seitdem wurde ein Entwurf „Rahmenplan zur Gestaltung des Gender Mainstreaming Prozesses in Frankfurt am Main“ erarbeitet. Bei einer Anhörung des Frauenausschusses wurde der Entwurf durch ein Gremium von nationalen Expertinnen und Experten begutachtet und anschließend optimiert.

Impulsveranstaltungen für die politischen und administrativen Führungsebenen der Stadt Frankfurt am Main werden stattfinden. Die Einrichtung einer Lenkungsgruppe ist ebenso intendiert wie die Entwicklung eines Modellprojekts in jedem Dezernat.

Darüber hinaus beabsichtigt die Kämmerei, den Haushalt zukünftig in seinen Strukturen den Erfordernissen des Gender Mainstreaming Ansatzes anzupassen und die Leistungsseitendarstellung der Produktgruppen um eine geschlechtsspezifische Wirkungsdimension zu erweitern.

Mit der vorliegenden Broschüre haben wir für Sie Materialien zusammengestellt, die Ihnen Informationen zu Gender Mainstreaming und zur Umsetzung in Frankfurt geben. Die Broschüre ist so aufgebaut, dass Sie sie nach Ihren Bedürfnissen ergänzen oder auch Teile daraus nutzen können.

Ich freue mich, Ihnen diesen Service für Ihre und unsere Arbeit zur Umsetzung von Gender Mainstreaming zur Verfügung stellen zu können.

Petra Roth

Oberbürgermeisterin der Stadt Frankfurt am Main

Inhaltsverzeichnis

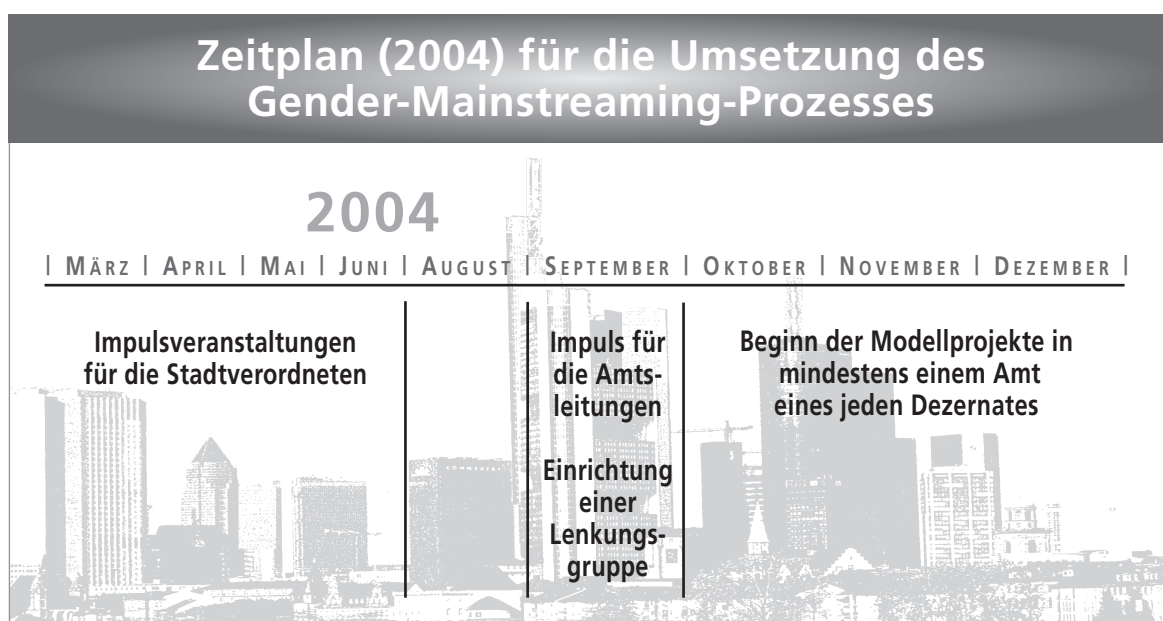
Einführung	
1. Was bedeutet Gender Mainstreaming?	1
2. Gender Mainstreaming – worum geht es dabei?	2
3. Unterschiedliche Lebenslagen von Männern und Frauen – was bedeutet das konkret?	3
Anwendung und Ziele	
1. Welche Effekte und Ziele verfolgt Gender Mainstreaming?	1
2. Was bedeutet Gender Mainstreaming für die Gleichstellung der Geschlechter?	3
3. Welches sind die rechtlichen Grundlagen für Gender Mainstreaming?	6
4. Wer soll Gender Mainstreaming wie anwenden?	8
5. Welche Methoden und Instrumente hat Gender Mainstreaming?	13
6. Was bringt Gender Mainstreaming für die Politik?	15
7. Was bringt Gender Mainstreaming für die Verwaltung?	18
Hintergründe	
1. Die Chronologie von Gender Mainstreaming auf internationaler, europäischer und nationaler Ebene	1
2. Die rechtlichen Vorgaben	9
3. Die politischen Vorgaben	12
4. Gender Mainstreaming und Frauenpolitik – Gender Mainstreaming und Männerpolitik	15
Verfahren und Instrumente	
1. Fortbildungen	1
2. Geschlechterdifferenzierte Statistiken	5
3. Die Gleichstellungsprüfung	7
4. Gender Budgeting	11
Literatur und Links	
Anhang	
1. Stadt Frankfurt: Beschlüsse und Berichte	
2. Rahmenplan zur Gestaltung des Gender Mainstreaming Prozesses in Frankfurt am Main	
3. EU-Projekt: Sister Cities Going Gender	
4. Deutscher Städtetag Gender Mainstreaming: Beispiele aus den Kommunen	

Hinweis für die Benutzung des Ordners

Diese Broschüre in Form eines Ordners dient Ihnen als Nachschlagewerk und kann jederzeit fortgeschrieben und aktualisiert werden. Sie können eigene Informationen (z.B. aus dem Internet oder aus Ihrer täglichen Arbeit) darin sammeln und die überholten Versionen daraus entfernen.

Gender Mainstreaming (GM) ist ein Beitrag für mehr Effizienz von Politik und Verwaltung. Deshalb sieht das Konzept von Gender Mainstreaming vor, dass nach einer Implementierungsphase nicht Mehrarbeit, sondern vielmehr eine Arbeitserleichterung und eine größere Nachhaltigkeit für die tägliche Arbeit im Vordergrund stehen.

Der geplante Prozessablauf für die Implementierung von Gender Mainstreaming in der Stadtverwaltung sieht für das Jahr 2004 folgendermaßen aus (Stand: Januar 2004):



(Stand der Planungen: Januar 2004)

Einführung

- | | |
|---|----------|
| 1. Was bedeutet Gender Mainstreaming? | 1 |
| 2. Gender Mainstreaming – worum geht es dabei? | 2 |
| 3. Unterschiedliche Lebenslagen von Männern und Frauen –
was bedeutet das konkret? | 3 |

1. Was bedeutet Gender Mainstreaming?

Gender kommt aus dem Englischen und bezeichnet die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechterrollen von Frauen und Männern. Diese sind – anders als das biologische Geschlecht – erlernt und damit auch veränderbar.

Mainstreaming kommt aus dem Englischen und bezeichnet die Absicht, einen bestimmten Sachverhalt oder eine bestimmte Frage zu einem allgemeinen gesellschaftlichen Thema bzw. zu einer allgemeinen gesellschaftlichen Praxis zu machen.

Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen.

Gender Mainstreaming

ist die international anerkannte Bezeichnung für eine Strategie zur Optimierung des politischen und Verwaltungshandelns. Im Kern geht es darum, die Lebenswirklichkeiten von Männern und Frauen bei der Planung, Durchführung und Bewertung des eigenen Handelns systematisch zu berücksichtigen.

2. Gender Mainstreaming – worum geht es dabei?

Gender Mainstreaming ist eine Strategie und eine Methode zur Politik-, zur Organisations- und zur Projektentwicklung.

Gender Mainstreaming bewirkt, dass bei der Entwicklung von Politiken, von Organisationen und von Projekten Chancengleichheit gefördert sowie

- eine höhere Effektivität,
- eine größere Zielgenauigkeit,
- eine höhere Zufriedenheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- und eine größere Zufriedenheit von Kunden und Kundinnen

erzielt werden kann, wenn bereits

- im Stadium der Planung,
- bei der Durchführung
- sowie der Auswertung und Weiterentwicklung von Vorhaben der Geschlechteraspekt Berücksichtigung findet.

Den Geschlechteraspekt berücksichtigen heißt, dass bei der Durchführung von Projekten nicht allgemein von „den Menschen“ als Zielgruppe ausgegangen wird. Vielmehr sollen bei allen Vorhaben immer die unterschiedlichen Lebens- und Ausgangsbedingungen von Männern und von Frauen bzw. von Jungen und von Mädchen jeweils gesondert untersucht werden und die betreffenden Maßnahmen immer jeweils gesondert auf diese unterschiedlichen Bedingungen abgestellt werden.

3. Unterschiedliche Lebenslagen von Männern und Frauen – was bedeutet das konkret?

Beispiel 1: Öffentliche Kindererziehung, Familie, Arbeit und Väterbeteiligung

Mit der zunehmenden Berufstätigkeit beider Elternteile kommt der öffentlichen Kindererziehung heute eine immer größere Bedeutung zu.

Werden die personellen Voraussetzungen der öffentlichen Kindererziehung mit Methoden des Gender Mainstreaming untersucht, kann festgestellt werden, dass nur 2 % männliche Erzieher beschäftigt werden. Hieraus ergibt sich eine deutliche Benachteiligung für Jungen: Eine der wichtigsten Ressourcen fehlt in ihrem Erziehungsprozess meistens ganz: männliche Rollenvorbilder.

Beleuchtet man noch die Probleme, die Väter haben, wenn sie ihr Recht auf Erziehungszeit in Anspruch nehmen wollen, zeigen sich weitere Probleme: Weil sie meistens mehr verdienen als Mütter, entschließen sich noch immer viele Familien aus rein finanziellen Gründen zur traditionellen Rollenaufteilung. Mangelhafte Rahmenbedingungen (Familienlastenausgleich) zwingen sie zu einer ganz bestimmten Lebensweise.

Weil Erziehungszeit nicht zum traditionellen Rollenbild von Männern passt, sind diejenigen, die sich dafür interessieren, am Arbeitsplatz immer noch viel zu häufig Diskriminierungen ausgesetzt oder setzen ihre Karrierechancen aufs Spiel.

In der Konsequenz bedeutet dies, dass Jungen auch im privaten Bereich wenig erlebbare männliche Vorbilder haben.

Gleichzeitig beklagen wir die Tatsache, dass sich vor allem männliche Kinder und Jugendliche heutzutage immer stärker am Verhalten zweifelhafter Comicfiguren und Filmhelden orientieren.

Die Ergebnisse dieses Sachverhaltes sind sowohl in der PISA-Studie als auch in der Shell-Jugendstudie hinreichend dokumentiert:

- Männliche Jugendliche sind laut dieser Studien heute in sozialer Kompetenz, schulischer Leistung und Ausbildungsniveau den Mädchen deutlich unterlegen.
- Das Gewaltproblem Jugendlicher und die soziale Auffälligkeit an Schulen ist zum überwiegenden Teil ein männliches Phänomen.

PISA und SHELL belegen auch:

Mädchen zeigen heute überdurchschnittlich gute schulische und berufliche Leistungen auf einem überdurchschnittlich hohen Ausbildungsniveau. Hier bestehen wirtschaftliche Ressourcen, die es zu fördern gilt. Die wenigsten Mädchen sind später jedoch in gesellschaftlichen Führungs- und Gestaltungspositionen zu finden, sondern übernehmen mangels Aufklärung, Ermutigung und Förderung viel zu häufig Familienarbeit und Kindererziehung – was volkswirtschaftlich höchst bedenklich ist.

Beispiel 2: Berufswahl und die Folgen

Mädchen und Jungen haben heute fast die gleichen Chancen bezüglich ihrer Schulausbildung. Doch bei der Berufswahl und in der Ausbildung teilen sich die Welten:

Obwohl es in Deutschland ca. 400 Ausbildungsberufe gibt, entscheiden sich die meisten Mädchen gerade mal zwischen 10 Berufen. Die beliebtesten sind: Bürokauffrau, Kauffrau im Einzelhandel, Arzthelferin, Friseurin und Krankenschwester. Jungen wählen viel selbstverständlicher unter einem breiteren Berufsspektrum aus, bevorzugen aber gewerblich-technische Berufe.

Auch an den Universitäten erfolgt die Studienwahl geschlechtsspezifisch. Junge Frauen bevorzugen Fächer wie Sprachen, Pädagogik und Psychologie, während junge Männer eher naturwissenschaftliche und technische Fächer wählen.

Diese Art der Berufswahl hat Auswirkungen auf Beschäftigungsmöglichkeiten, Verdienst, berufliches Fortkommen und auf das gesellschaftliche Ansehen. Oftmals werden hier bereits die Weichen für spätere „Armutskarrieren“ gestellt: Mädchen und Frauen begreifen ihre Berufstätigkeit oft nur als „Zuverdienst“ und sind eher bereit, ihren Beruf zugunsten der Familienarbeit einzuschränken, zu unterbrechen oder sogar ganz aufzugeben.

Die Folgen für ihre Altersversorgung bzw. ihre Einkommensmöglichkeiten für den Fall, dass die Partnerschaft scheitert, bedenken sie oft nicht. Gleichzeitig erhalten sie hierdurch die „Alleinkompetenz“ für Haushalt, Beziehungspflege und Kindererziehung, die aber ihr gesellschaftliches Ansehen in keiner Weise steigert.

Volkswirtschaftlich betrachtet entgeht dem Staat eine beachtliche Summe an (Lohn-) Steuereinnahmen. Er muss stattdessen durch Arbeitslosen- und Sozialhilfebeiträge zur Unterstützung der Frauen bei-

tragen (38% aller Sozialhilfeempfangenden sind allein erziehende Mütter). Die EU fordert deshalb von ihren Mitgliedstaaten seit Jahren einen deutlichen und schnellen Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit und die Bereitstellung familienunterstützender Maßnahmen.

Für junge Männer stellt sich dagegen oft erst gar nicht die Frage, ob sie ihre Berufstätigkeit zugunsten der Familie einschränken - sie fühlen sich meist traditionellerweise allein für das Familieneinkommen zuständig. Ihr Bedürfnis nach gemeinsamer Zeit mit der Familie kommt fast zwangsläufig zu kurz, denn sie müssen ihr Leben überwiegend nach den beruflichen Anforderungen ausrichten. Teilzeitarbeit wird von der Gesellschaft eher bei Frauen akzeptiert. All dies führt zu unterschiedlichen Lebens- und Erfahrungswelten bei Männern und Frauen, die Auswirkungen auf fast alle gesellschaftlichen Bereiche haben.

Beispiel 3: Gesundheit*

Frauen und Männer haben unterschiedliche gesundheitliche Probleme, zeigen ein unterschiedliches Körper- und Krankheitsbewusstsein und haben deshalb auch unterschiedliche Anforderungen an das Gesundheitssystem. Frauen gehen z. B. eher zu Arzt oder Ärztin und nehmen ihre Gesundheit ernster als Männer, die einen Arztbesuch meist so lange wie möglich hinausschieben.

*Aus: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Gender Mainstreaming – was ist das? Berlin 2002.

Schon bei Mädchen und Jungen fallen Unterschiede im Gesundheitsverhalten ins Auge: Jungen äußern sich kaum über Krankheitssymptome und verdrängen diesbezügliche Ängste, sie tendieren auch eher zu Extremsportarten und konsumieren unkritisch leistungssteigernde Mittel. Mädchen haben oft aufgrund der medialen Vorbilder ein gestörtes Verhältnis zu ihrem Körper und neigen zu gesundheitsschädlichen Diäten. Darüber hinaus sind Mädchen öfter als Jungen Opfer sexueller Gewalt mit entsprechenden körperlichen und seelischen Folgen.

Wichtige Unterschiede gibt es z. B. auch im Suchtverhalten: Frauen trinken und rauchen weniger, sind jedoch eher medikamentenabhängig und zeigen Essstörungen.

Es gibt Krankheiten, die als geschlechtstypische Krankheiten wahrgenommen werden wie z. B. Herzinfarkt und Magersucht.

Beispiel Herzinfarkt

Der Herzinfarkt wird als „Männerkrankheit“ wahrgenommen. Folglich orientierten sich Ursachenforschung und Erprobung von Therapieformen mehr an Männern, während der spezifische Krankheitsverlauf bei Frauen mit seinen zum Teil andersartigen Symptomen lange Zeit unerkannt blieb und damit auch die entsprechenden Heilmethoden nicht entwickelt wurden. Bei Frauen werden Herzinfarkte deshalb oft nicht rechtzeitig erkannt und behandelt - mit der Folge, dass Frauen öfter an Herzinfarkten sterben als Männer, obwohl diese öfter daran erkranken.

Beispiel Magersucht

Immer mehr junge Männer leiden unter Magersucht. Auf zehn oder zwölf magersüchtige Mädchen und Frauen kommt nach Schätzungen mittlerweile ein junger Mann. In den Fachkliniken verabschiedet man sich deshalb von dem Klischee, Magersucht sei eine „Mädchenkrankheit“. Die Krankheitsverläufe bei Jungen sind oft schwerer, auch weil sie später als Mädchen ärztliche Hilfe suchen. Familien, Lehrer und Lehrerinnen haben gerade erst ihren Blick für magersüchtige Mädchen geschärft und schieben Magerkeit bei Jungen eher auf das Wachstum. Mit dem Einsatz von Gender Mainstreaming würden jeweils sowohl für Mädchen wie für Jungen geeignete Strategien gegen Magersucht entwickelt.

Beispiel 4: Mobilität*

Frauen und Männer sind unterschiedlich mobil: Öffentliche Verkehrsmittel werden in erster Linie von Frauen genutzt, Frauen gehen auch häufiger zu Fuß als Männer und sind eher mit kleinen Kindern unterwegs. Zudem fühlen sie sich häufiger als Männer bei der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel in ihrer Sicherheit gefährdet. Frauen verfügen im Alltag wesentlich seltener über ein Auto als Männer. Gleichzeitig haben sie aufgrund der immer noch vorherrschenden geschlechtsspezifischen Rollenverteilung die Hauptverantwortung für die Koordinierung aller familiären Aktivitäten.

*Aus: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Gender Mainstreaming – was ist das? Berlin 2002.

Das unterschiedliche Mobilitätsverhalten lässt sich auch sehr schön anhand von Wegeketten verdeutlichen: Männer verkehren in der Regel ausschließlich zwischen Arbeitsplatz und Wohnung, während Frauen vielerlei Ziele zu jeweils unterschiedlichen Zeiten ansteuern müssen: Kindergarten, Schule, Geschäfte, Behörden, Freizeiteinrichtungen, Wohnung und ggf. den eigenen Arbeitsplatz.¹ Aus diesen unterschiedlichen Bedürfnissen ergeben sich auch unterschiedliche Anforderungen, z. B. an das Angebot des öffentlichen Nahverkehrs.

Beispiel 5: Sport*

Auch im Sport gibt es große Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

Mädchen und Frauen bevorzugen Breiten- und Freizeitsportarten wie Turnen, Reiten, Tennis und Tanzen, während Jungen und Männer eher Mannschafts- und Wettkampfsportarten wie Fußball, Handball, Basketball, Leichtathletik wählen. Neuere Untersuchungen haben jedoch gezeigt, dass diese Vorlieben stark von der Ausgestaltung und Ausschreibung des Angebots sowie den Trainingsmethoden und Leistungsstandards der jeweiligen Sportarten beeinflusst werden, die häufig eher auf Jungen und Männer zugeschnitten sind.

¹ Quelle: Spitzner, Meike/Bildstelle des Wuppertaler Instituts für Klima, Umwelt und Energie. Aus: Ministerium für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales Sachsen-Anhalt (o. J.): Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt. Magdeburg

* Aus: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Gender Mainstreaming – was ist das? Berlin 2002.

So können Mädchen z.B. durch die Entwicklung von adäquaten Trainingsmethoden, die ihren Bedürfnissen entsprechen, auch für „Jungensportarten“ wie Basketball gewonnen werden.

In den Medien finden sog. Männersportarten größere Beachtung. Dies hat Auswirkungen auf die finanzielle Förderung, auf Sportstättenplanung, Stadienbau wie auch auf die Bezahlung der Profis im Leistungssport.

Obwohl der Frauenanteil in Sportvereinen mittlerweile fast 40% der Mitglieder beträgt, sind in den Entscheidungsgremien überwiegend Männer vertreten, sowohl im ehrenamtlichen als auch im professionellen Bereich: Nur knapp 25% der Funktionen in Sportvereinen werden von Frauen wahrgenommen; bei den Vereinsvorsitzenden beträgt der Frauenanteil nur knapp 9%; in Gremien und Präsidien steht es 3:1 für die Männer.

Weitere Beispiele unter:

www.genderkompetenz.info

Anwendung und Ziele

1. Welche Effekte und Ziele verfolgt Gender Mainstreaming?	1
2. Was bedeutet Gender Mainstreaming für die Gleichstellung der Geschlechter?	3
3. Welches sind die rechtlichen Grundlagen für Gender Mainstreaming?	6
4. Wer soll Gender Mainstreaming wie anwenden?	8
5. Welche Methoden und Instrumente hat Gender Mainstreaming?	13
6. Was bringt Gender Mainstreaming für die Politik?	15
7. Was bringt Gender Mainstreaming für die Verwaltung?	18

1. Welche Effekte und Ziele verfolgt Gender Mainstreaming?

Ziele und Effekte beim Einsatz von Gender Mainstreaming sind:

- Die Umsetzung des Auftrages des Grundgesetzes auf Realisierung von Chancengleichheit wird beschleunigt bzw. überhaupt erst realisiert (Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG).
- Die Qualität politischer Entscheidungen wird durch die präzisere Zielgruppenorientierung wesentlich erhöht.
- Die Qualität von Dienstleistungen der Verwaltung steigt dadurch, dass sie pass- und zielgenauer werden können.
- Politisches und Verwaltungshandeln werden optimiert, indem die Innovationspotenziale beider Geschlechter angesprochen und aktiviert werden.
- Das Image des öffentlichen Dienstes als attraktiver Arbeitgeber, der nach außen und innen die Belange der Mitarbeiterschaft berücksichtigt, wird verbessert.
- Die Arbeitszufriedenheit der politisch und in der Verwaltung Tätigen wird erhöht, wenn Gender Mainstreaming umgesetzt ist und dadurch Arbeits-erleichterung eintritt.

Definitionen:

- Die Strategie ist → Gender Mainstreaming.
- Das Ziel ist → Gleichstellung von Frauen und Männern und die Optimierung von politischem Handeln und Verwaltungshandeln.
- Die Mittel sind → zielgruppendifferenzierte Betrachtungen.

2. Was bedeutet Gender Mainstreaming für die Gleichstellung der Geschlechter?

Die Gleichberechtigung der Geschlechter ist eine Staatsaufgabe. Gleichstellung bedeutet, „... dass alle Menschen die Freiheit haben, ihre persönlichen Fähigkeiten zu entwickeln, und ohne Einschränkungen durch strikte Rollenverteilungen ihre Wahl treffen können; dass die Unterschiede im Verhalten, in den Zielsetzungen und Bedürfnissen von Frauen und Männern gleich bewertet und gefördert werden. Die formale (de jure) Gleichstellung ist lediglich ein erster Schritt zur materiellen (de facto) Gleichstellung. Ungleichbehandlung und Fördermaßnahmen (positive Aktionen) könnten sich daher als notwendig erweisen, um die Diskriminierungen der Vergangenheit und Gegenwart auszugleichen. Die sozial bedingten, geschlechtsspezifischen Unterschiede dürften noch durch andere, strukturelle Unterschiede wie Rasse/ethnische Herkunft und soziale Klasse beeinflusst werden. Diese Kriterien (und andere wie Alter, Behinderung, Familienstand, sexuelle Ausrichtung) könnten für ihre Bewertung ebenfalls relevant sein.“²

² Quelle: „Leitfaden zur Bewertung geschlechterspezifischer Auswirkungen“ der Europäischen Kommission.

Gender Mainstreaming

ist also eine Strategie zur „tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ und zur „Beseitigung bestehender Nachteile“ (Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG).



Gleichstellung der Geschlechter ist dann erreicht, wenn

- keine Form von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts stattfindet,
- alle – unabhängig vom Geschlecht - die gleichen Zugangsbedingungen zu Ressourcen haben
- und – unabhängig vom Geschlecht – jeder und jede seine bzw. ihre Lebensweise wirklich frei wählen kann.

Die Handlungsanforderungen an Politik und Verwaltung lauten:

- Benachteiligung abschaffen
- Partizipation aufbauen
- echte Wahlfreiheit schaffen

Scheinbar „geschlechtsneutrale“ Maßnahmen sind deshalb wenig wirksam, weil sie an den unterschiedlichen Bedürfnissen der beiden größten Zielgruppen vorbeigehen und dann oft aufwändige Nachbesserungen erforderlich machen. Sie festigen bestehende Ungerechtigkeiten. Geschlechtersensible Maßnahmen hingegen berücksichtigen die unterschiedlichen Lebenslagen bereits im Ansatz.

Besonderheiten von Gender Mainstreaming sind:

- Das Prinzip richtet sich ausdrücklich an Männer und Frauen gleichermaßen und ermöglicht die sensible Sichtweise auch auf mögliche Benachteiligungen von Männern.
- Es wird so lange gemeinsam mit den bestehenden Strukturen zur Frauenförderung Hand in Hand gehen, wie diese erforderlich sind, um Frauen in allen gesellschaftlichen Bereichen zur Gleichstellung zu verhelfen (Doppelstrategie).

3. Welches sind die rechtlichen Grundlagen für Gender Mainstreaming?

Gender Mainstreaming ist ein Auftrag an Politik und Verwaltung und ergibt sich aus den Rechtsgrundlagen. Dazu gehören:

- die Menschenrechtserklärungen des internationalen Rechts
- die UN-Resolution von 1995
- Amsterdamer Vertrag (EG-Vertrag) vom 1. Mai 1999
- das Europarecht, insbesondere Art. 141 EGV
- die Verfassung der BRD, insbesondere Art. 3 Abs. 2 GG
- das Gleichstellungsrecht des Bundes und der Länder, insbesondere das Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz und die Gleichstellungsgesetze für den öffentlichen Dienst
- Regelungen für einzelne Lebensbereiche, u.a. gegen Belästigung im Erwerbsleben (Beschäftigtenschutzgesetz, § 611a BGB), gegen häusliche Gewalt (Gewaltenschutzgesetz), gegen Lohnungleichheit (§ 612 BGB), zur Arbeit von Betriebs- und Personalräten (BetrVG, Pers VG), zur Präsenz in Gremien (BgremBG), zur

Beteiligung von Frauenbeauftragten bei der Erstellung von Nahverkehrsplänen (Hess. ÖPNV-Gesetz, § 12, Abs. 4)

- die Hessische Gemeindeordnung (HGLO) und das Hessische Gleichstellungsgesetz

Umsetzungsbeschlüsse für Gender Mainstreaming sind:

- Kabinettsbeschluss der Bundesregierung vom 23.6.1999
- Regierungserklärung des Hessischen Ministerpräsidenten von 2003 bis 2008
- Beschluss der Stadtverordnetenversammlung der Stadt Frankfurt vom 29.8.2002

4. Wer soll Gender Mainstreaming wie anwenden?

Der Auftrag richtet sich an:

- die Spitze von Politik und Verwaltung
- alle Beschäftigten

Gender Mainstreaming ist eine Gemeinschaftsaufgabe.

Der Auftrag fordert von allen Beteiligten gleichermaßen die Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern in:

- der Struktur der Organisation
- der Gestaltung von Prozessen und Arbeitsabläufen
- der Bewertung von Ergebnissen und Produkten
- der Kommunikation, der Öffentlichkeitsarbeit und der Steuerung (Controlling)

Gender Mainstreaming ist ein Auftrag an die Spitze einer Verwaltung, einer Organisation, eines Unternehmens, die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern in allen Maßnahmen zu berücksichtigen, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern effektiv zu verwirklichen.

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming in einer Verwaltung, einer Organisation, eines Unternehmens erfolgt von oben nach unten (Top-down-Ansatz).

Das Top-down-Prinzip erfolgt in der Praxis nach folgenden Maßgaben:

- Die Leitungskräfte in Politik und Verwaltung kommunizieren gleichstellungspolitische Zielvorgaben wie den Abbau von Benachteiligungen (Diskriminierungen), die gleiche Teilhabe an Ressourcen (Partizipation), eine von tradierten Rollenmustern freie und selbstbestimmte Lebensgestaltung beider Geschlechter (echte Wahlfreiheit) sowie das Gebot, dass an das Geschlecht keine Vor- oder Nachteile geknüpft werden dürfen.
- Die Leitungskräfte kommunizieren intern kontinuierlich die Umsetzungsschritte von Gender Mainstreaming. In öffentlichen Aussagen werden auch die gleichstellungsrelevanten fachlichen und fachpolitischen Aspekte genannt.

- Die Führungskräfte schaffen die Rahmenbedingungen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming, indem sie verbindliche Arbeitsvereinbarungen treffen. Sie entwickeln systematische, die ganze Organisation erfassende Verfahren, klären die Zuständigkeiten, weisen Verantwortung zu, gestalten die Organisationsstrukturen entsprechend und stellen Ressourcen zur Umsetzung, Weiterentwicklung und Evaluation zur Verfügung.
- Die Führungskräfte leiten die Anpassung der vorhandenen Instrumente bzw. die Entwicklung von Steuerungsinstrumenten und gewährleisten so die kontinuierliche Umsetzung von Gender Mainstreaming innerhalb der Alltagsroutine des Zuständigkeitsbereiches.
- Die Führungskräfte greifen Akzeptanzprobleme auf und organisieren ihre kontinuierliche Bearbeitung u.a. durch interne Informations- und Öffentlichkeitsarbeit, Thematisierung in Dienstbesprechungen, in Personal- und Kooperationsgesprächen und in der Organisation von Fortbildungsangeboten.
- Die Führungskräfte nehmen selbst an Fortbildungsveranstaltungen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming teil; Fortbildungsveranstaltungen für Beschäftigte werden von ihnen eröffnet.

- Die Führungskräfte gewährleisten durch die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Personalentwicklung die Gleichstellung von Männern und Frauen auf allen Hierarchieebenen. Auch Fragen der Balance von Arbeit und Leben, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und andere gleichstellungsrelevante Fragen werden thematisiert.

Die Durchführung von Gender Mainstreaming erfolgt in zwei Richtungen:

- nach innen (interne Steuerung) ➡ in der Verwaltung, deren Prozessen und Strukturen (z.B. Personalentwicklung) und
- nach außen (externe Steuerung) ➡ als Umsetzung- des Gesetzauftrags durch Regelungen und Maßnahmen.

Externe und interne Experten und Expertinnen spielen im Prozess der Umsetzung von Gender Mainstreaming eine wichtige Rolle:

Wichtige Ansprechpersonen für Politikerinnen und Politiker und Verwaltungsbedienstete sind die Frauenbeauftragten, das Frauenreferat, die Beauftragten für Chancengleichheit in Bund, Länder, Städten und Gemeinden sowie die Gender-Institute und Gender-Kompetenzzentren.

Ihr Fachwissen ist nun von besonderer Bedeutung, wenn es darum geht, Informationen und Fakten über die tatsächlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern, Jungen und Mädchen zu erhalten. Auf dieses Fachwissen können sich die angestrebten Entscheidungen und Maßnahmen stützen.

5. Welche Methoden und Instrumente hat Gender Mainstreaming?

International erprobt sind:

■ analytische Instrumente

Geschlechterdifferenzierte Statistiken
Studien aus der Geschlechterforschung
Checklisten/Arbeitshilfen
Gleichstellungsprüfungen
Gender Budgeting

■ Bildungsinstrumente

Informationsveranstaltungen
Broschüren
Fortbildungen/Schulungen
Gendertrainings

■ Konsultationsinstrumente

Lenkungs- und Steuerungsgruppen
Projektgruppen
Befragungen
Anhörungen

Die Entwicklung, Erprobung und routinierte Anwendung der Gender-Mainstreaming-Instrumente in der Regelpraxis (z.B. die Checklisten und Arbeitshilfen) sind direkt an den Bedingungen in der jeweiligen Institution ausgerichtet: je genauer der Zuschnitt auf die Arbeitssituationen der einzelnen Akteurinnen und Akteure, umso effizienter die Anwendung. Deshalb ist es wichtig, dass die Akteurinnen und Akteure selbst bei der Mitgestaltung, Anpassung und Weiterentwicklung der Instrumente (z.B. bei der Projektarbeit) einbezogen sind, denn nur sie selbst kennen die Besonderheiten ihres Arbeitsplatzes.

6. Was bringt Gender Mainstreaming für die Politik?

Mit der Verpflichtung zur Durchführung von Gender Mainstreaming in den Politik- und Verwaltungsbereichen der Staaten als internationale Strategie haben die Vereinten Nationen die Zielrichtung deutlich angegeben: Es geht um globale Armutsbekämpfung. Die UN nennt folgende Zahlen: Von Armut betroffen sind weltweit zu 85% Frauen und Kinder – das Weltvermögen liegt nur zu 1% in den Händen von Frauen.

Gender Mainstreaming kann mit seinen analytischen Methoden mittel- und langfristig die Ursachen aufspüren und zu einer gerechteren Umverteilung der Ressourcen beitragen.

Auf der Ebene der Europäischen Union ist die Durchsetzung der Chancengleichheit und Gleichstellung der Geschlechter ein wesentlicher Faktor für die Erneuerung der Wirtschaftsstrukturen und die Lösung der Versorgungs- und Arbeitsmarktprobleme, insbesondere vor dem Hintergrund des aktuellen demographischen Wandels.

1999 wurde das Gender-Mainstreaming-Prinzip in den beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU verankert, so dass die Maßnahmen für Chancengleichheit von Männern und Frauen nicht nur als eigenständige Aufgabe, sondern vor allem auch als Querschnittsaufgabe in folgenden Hauptbereichen europäischer Politik definiert sind:

1. Verbesserung der Beschäftigungschancen
2. Entwicklung des Unternehmergeistes
3. Förderung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Mit Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrages (EG-Vertrag) am 1. Mai 1999 wurde die politische Strategie des Gender Mainstreaming erstmals in rechtsverbindlicher Form festgeschrieben:

Art. 2 und Art. 3 Abs. 2 benennen die Gleichstellung von Männern und Frauen als grundlegendes Prinzip des Gemeinschaftsrechts und als eines der Ziele der Gemeinschaft und verpflichten damit die Mitgliedstaaten der Europäischen Union zu einer aktiven Gleichstellungspolitik im Sinne des Gender-Mainstreaming-Prinzips.

Finanzielle Mittel aus den Europäischen Sozialfonds erhalten nur noch Antragstellerinnen und Antragsteller, die in ihren Anträgen nachweisen, dass sie das Gender-Mainstreaming-Prinzip bei der Planung und Umsetzung der zu fördernden Projekte berücksichtigt haben bzw. berücksichtigen werden.

Auf nationaler Ebene zielt Gender Mainstreaming als langfristige Strategie nicht nur auf die konsequente und beschleunigte Umsetzung der Rechtslage, sondern auch auf die Lösung von arbeitsmarktpolitischen und demographischen Problemen. Denn eine Erhöhung der Entscheidungsqualität durch frühes Einbeziehen der demographischen Fakten und damit der unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern kann durch Gender Mainstreaming erzielt werden.

Folgende gesellschaftspolitischen Effekte werden hierdurch angestrebt:

- Durch den Abbau von Diskriminierung jeder Art werden die Folgekosten eingespart.
- Die unterschiedlichen Potenziale von Männern und Frauen in Wirtschaft und Verwaltung werden gefördert, zielorientiert genutzt und eingesetzt, wie es in der Wirtschaft durch Diversity-Management angestrebt wird.
- Beteiligungsverfahren innerhalb der Bürgerschaft werden gefördert und dadurch das Verhalten von Wählerinnen und Wähler positiv beeinflusst und die Politikverdrossenheit reduziert.
- Präventive Maßnahmen werden zielgruppenorientiert zugeschnitten.

7. Was bringt Gender Mainstreaming für die Verwaltung?

Die öffentliche Verwaltung muss ihre Aufgaben heute effizient und dienstleistungsorientiert erledigen. In diese Richtung weisen Vorgaben zum „schlanken Staat“, das Programm der Bundesregierung „Moderner Staat – moderne Verwaltung“ und internationale Formen des „good governance“. Gender Mainstreaming ist Teil dieser Reformbemühungen.

Es ermöglicht z.B.:

- Kosten-Nutzen-Erwägungen von vornherein so anzustellen, dass eventuell unterschiedliche Lebenswirklichkeiten von Männern und von Frauen mit berechnet werden
- Öffentlichkeitsarbeit von stereotypen Darstellungen zu befreien und so Menschen besser zu erreichen und Rollenwandel zu ermöglichen
- die Digitalisierung des Verwaltungshandelns im Rahmen von E-Government so zu gestalten, dass Bürgerinnen und Bürger gleichermaßen erreicht werden können

- Verwaltung so zu organisieren, dass Querschnittsfragen optimal bearbeitet werden und politische Risiken einzelner Vorhaben frühzeitig bekannt werden
- die Personalentwicklung so zu betreiben, dass die Chancen und Potenziale der Mitarbeiter und der Mitarbeiterinnen auf allen Ebenen der Verwaltung optimal anerkannt und gefördert werden
- Lebenslagen und Bedürfnisse von Bürgerinnen und Bürgern von Anfang an zu berücksichtigen
- Folgen so differenziert abzuschätzen, dass von vornherein geschlechterdifferente Folgen erkannt und Maßnahmen eventuell modifiziert werden können
- unmittelbare und mittelbare Diskriminierung von Frauen und Männern / Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in unterschiedlichen Lebenslagen zu vermeiden

Gender Mainstreaming ist eine Methode zur Qualitätskontrolle

Für die Politik

ist Gender Mainstreaming eine Strategie zur Optimierung von Zielgruppengenauigkeit und Nachhaltigkeit.

Für die Verwaltung

ist Gender Mainstreaming eine Strategie zur Optimierung und Modernisierung des Verwaltungshandelns.



Hintergründe

1. Die Chronologie von Gender Mainstreaming auf internationaler, europäischer und nationaler Ebene	1
2. Die rechtlichen Vorgaben	9
3. Die politischen Vorgaben	12
4. Gender Mainstreaming und Frauenpolitik – Gender Mainstreaming und Männerpolitik	15

1. Die Chronologie von Gender Mainstreaming auf internationaler, europäischer und nationaler Ebene

1985

Gender Mainstreaming wird auf der 3. Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen in Nairobi als politische Strategie vorgestellt.

1994

Durch die Einsetzung eines Lenkungsausschusses für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern (CDEG), der für Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung zuständig und direkt beim Ministerkomitee angesiedelt ist, wird das Gender-Mainstreaming-Konzept auf der Ebene des Europarats aufgegriffen.

1994

In Schweden wird begonnen, Gender Mainstreaming auf nationaler, regionaler und kommunaler Politikebene umzusetzen. Gleichstellung wird nicht nur als Angelegenheit der Gleichstellungsministerin verstanden, sondern jedes Ministerium hat in seinem Zuständigkeitsbereich die Verantwortung dafür, dass Gleichstellungsaspekte alle Bereiche der Politik durchdringen. Gender Mainstreaming wird seitdem als Hauptmethode der schwedischen Gleichstellungspolitik begriffen.

1995

Auf der 4. Weltfrauenkonferenz in Peking wird das Prinzip in der verabschiedeten Arbeitsplattform verankert. Hieraus ergibt sich für alle Mitgliedstaaten die Verpflichtung, in den jeweiligen nationalen Strategien zur Umsetzung der 4. UN-Weltfrauenkonferenz ein Konzept zur Implementierung von Gender Mainstreaming zu entwickeln.

1995

Für die Arbeit der Vereinten Nationen ist die Beachtung und Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes seit der 4. Weltfrauenkonferenz, den gemeinsamen Schlussfolgerungen des Wirtschafts- und Sozialrates der VN („gender-perspective in all policies and programs in the UN system“) und der darauf basierenden Resolution der Generalversammlung 52/100 in allen Maßnahmen und Programmen verpflichtend.

1996

Die Europäische Union verpflichtet sich in der „Mitteilung der Europäischen Kommission zur Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft“ dem neuen Ansatz des Gender Mainstreaming.

1996

In Norwegen wird die Staatssekretärebene der Ministerien zuständig für die Durchführung des Gender Mainstreaming. Zur Förderung und Kontrolle des Prozesses wird 1997 der „Ausschuss für Staatssekretäre“ eingerichtet. Jedes Ministerium ist in seinem Bereich für die Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Konzeptes verantwortlich.

1997

Das Europäische Parlament empfiehlt in seiner Entschließung vom September 1997 als weitere Umsetzungsschritte die Schaffung geeigneter Koordinierungsstrukturen, die Erarbeitung von Bewertungskriterien, eine Überprüfung aller Legislativvorschläge auf die geschlechtsspezifische Dimension hin (Gleichstellungsprüfung), die Fortsetzung der Doppelstrategie (Gender Mainstreaming plus spezifische Frauenförderung) und die Ausrichtung von Datenerhebungen und Statistiken nach geschlechtsspezifischen Kriterien.

1998

Veröffentlichung des ersten Fortschrittsberichts der Europäischen Kommission zu Gender Mainstreaming.

1998

In den Niederlanden wird auf Regierungsebene ein Aktionsplan zum Gender Mainstreaming erarbeitet, der von 1999 bis 2002 umgesetzt werden soll. Alle Ressorts benennen jeweils mindestens drei konkrete Maßnahmen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming.

1998

In Finnland beschließt die Regierung eine dreijährige Erprobungsphase von Gender Mainstreaming (1998-2001).

1998

Von nun an werden jährlich die beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU festgelegt. Sie basieren auf den folgenden vier Säulen:

1. Verbesserung der Beschäftigungschancen
2. Entwicklung des Unternehmergeistes
3. Förderung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen
4. Stärkung der Maßnahmen für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt

1998

Die ÖTV beschließt, Gender Mainstreaming in der Tarifarbeit umzusetzen, und setzt eine Gender-Beauftragte im Tarifsekretariat ein.

1998

Die Landesregierung Niedersachsen beschließt, Geschlechterpolitik in alle Ressorts der Landesregierung zu integrieren. Das gesamte Kabinett wurde umfassend zu Gender Mainstreaming geschult.

1998

Die Landesregierung Sachsen-Anhalt beschließt, bei jeder Kabinettsvorlage zu prüfen, ob Frauen anders oder im stärkeren Maße als Männer betroffen sind. Jedes Ministerium führt diese Prüfung eigenverantwortlich durch.

1999

Verankerung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes in den beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU. Das bedeutet: Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen werden nicht nur im Rahmen der Säule 4 begriffen, sondern als Querschnittsaufgabe auch für die drei anderen Säulen definiert.

1999

Mit Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrages (EG-Vertrag) am 1. Mai wird der Gender- Mainstreaming-Ansatz zum ersten Mal in rechtlich verbindlicher Form festgeschrieben. Art. 2 und Art. 3 Absatz 2 des EG-Vertrags verpflichten die Mitgliedstaaten zu einer aktiven Gleichstellungspolitik im Sinne des Gender Mainstreaming.

1999

Das Bundeskabinett erkennt mit Beschluss vom 23.6.1999 die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip der Bundesregierung an und bestimmt, diese Aufgabe mittels der Strategie des Gender Mainstreaming zu fördern.

2000

Beginn des Programms der Bundesregierung „Moderner Staat - moderne Verwaltung“, das Gender Mainstreaming als einen der Leitgedanken aufgenommen hat.

2000

In Niedersachsen wird die Fortbildungsreihe „Wie bringe ich Gender Mainstreaming ins Tagesgeschäft“ begonnen. Gleichzeitig wird eine Planungsgruppe zur Umsetzung von Gender Mainstreaming eingesetzt.

2000

Die Landesregierung von Sachsen-Anhalt beschließt ein umfangreiches Konzept, wie Gender Mainstreaming in der Verwaltung praktiziert werden kann.

2000

Konstituierung der interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming der Bundesregierung am 24.5.2000 zur Implementierung von Gender Mainstreaming in die laufende Arbeit aller Ressorts. Die Leitung liegt beim Staatssekretär des Bundesfrauenministeriums.

2000

Die Gemeinsame Geschäftsordnung (GGO) der Bundesministerien wird am 26.7.2000 novelliert. Der neue § 2 GGO lautet: „Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist durchgängiges Leitprinzip und soll bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesregierung in ihren Bereichen gefördert werden (Gender Mainstreaming).“

2000

Die Landesregierungen von Rheinland-Pfalz und Mecklenburg-Vorpommern beschließen, Gender Mainstreaming in der Landesverwaltung umzusetzen.

2001

Alle Ministerien der Bundesregierung verpflichten sich, ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu Gender Mainstreaming zu schulen und mindestens ein Pilotprojekt zur Erprobung von Gender Mainstreaming durchzuführen.

2001

Als erste Gewerkschaft verankert ver.di Gender Mainstreaming als Aufgabe in der Satzung (§ 5) und setzt ein Mann-Frau-Team als Genderbeauftragte beim Bundesvorstand ein.

2001

Einweihung des Gender-Instituts GISA in Sachsen-Anhalt.

2001

In Hamburg wird ein Senatsbeschluss zur „Einführung und Umsetzung der Strategie des Gender Mainstreaming in die Hamburgische Landespolitik“ verabschiedet.

2002

Der Senat der Freien Hansestadt Bremen beschließt ein Konzept zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in allen Bereichen der Politik.

2003

Der Hessische Ministerpräsident schreibt die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Arbeit der Hessischen Landesregierung in seiner Regierungserklärung 2003–2008 fest.

2003

Einweihung des Gender Kompetenz Zentrums Gender Mainstreaming an der Humboldt-Universität zu Berlin.

2. Die rechtlichen Vorgaben

Amsterdamer Vertrag*

Verpflichtungen zur Umsetzung einer effektiven Gleichstellungspolitik im Sinne des Gender Mainstreaming ergeben sich sowohl aus internationalem Recht als auch aus unserem nationalen Verfassungsrecht.

Auf EU-Ebene wurde der Gender-Mainstreaming- Ansatz zum ersten Mal im Amsterdamer Vertrag, der am 1. Mai 1999 in Kraft trat, rechtlich verbindlich festgeschrieben. Art. 2 und Art. 3 Absatz 2 dieses EG-Vertrags verpflichten die Mitgliedstaaten zu einer aktiven Gleichstellungspolitik im Sinne des Gender Mainstreaming.

Art. 2 des Amsterdamer Vertrages:

“Aufgabe der Gemeinschaft ist es, durch die Errichtung eines gemeinsamen Marktes und einer Wirtschafts- und Währungsunion sowie durch die Durchführung der in den Artikeln 3 und 4 genannten gemeinsamen Politiken und Maßnahmen in der ganzen Gemeinschaft (...) die Gleichstellung von Männern und Frauen (...) zu fördern.“

Art. 3 des Amsterdamer Vertrages:

“Bei allen in diesem Artikel genannten Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.“

* Aus: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Gender Mainstreaming – was ist das? Berlin 2002.

Grundgesetz*

Auch aus dem deutschen Verfassungsrecht ergibt sich eine Verpflichtung des Staates für eine aktive und wirkungsvolle Gleichstellungspolitik. Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz (GG) bestimmt nach der Änderung von 1994 nicht nur: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ (Art. 3 Abs. 2 S. 1 GG), sondern nimmt den Staat nunmehr ausdrücklich in die Pflicht, „die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ zu fördern und „auf die Beseitigung bestehender Nachteile“ hinzuwirken (Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG).

Bundesgesetze*

Daneben findet sich die Verpflichtung zur Umsetzung und Beachtung von Gleichstellung im Sinne des Gender Mainstreaming auch in Bundesgesetzen. So wird im Sozialgesetzbuch VIII (§ 9 Abs. 3 SGB VIII) Kinder- und Jugendhilfe gefordert: Bei der Aufgabenerfüllung im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe müssen die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen und Jungen berücksichtigt, Benachteiligungen abgebaut und die Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen gefördert werden.

Das Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz für die Bundesverwaltung § 2 BgleiG schreibt vor: Alle Beschäftigten in der Bundesverwaltung, insbesondere Führungskräfte, müssen die Gleichstellung von Frauen und Männern fördern; diese Aufgabe ist durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen.

* Aus: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Gender Mainstreaming – was ist das? Berlin 2002.

Auch mit der Änderung des SGB III durch das sog. Job-AKTIV-Gesetz ist durch § 1 Abs. 1 S. 3 klargestellt, dass in der Arbeitsförderung die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Prinzip zu verfolgen ist. Hinzuwirken ist auf die Überwindung des geschlechtsspezifischen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes, um die Chancen beider Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern (§ 8 Abs. 1).

Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien

Die Novellierung der gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien durch Kabinettsbeschluss vom 26. Juli 2000 ist ein weiterer Schritt zur Verankerung von Gender Mainstreaming. Der neue § 2 GGO stellt alle Ressorts der Bundesregierung vor die Aufgabe, den Gender-Mainstreaming-Ansatz bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesregierung zu berücksichtigen.

Diese europarechtlichen und nationalen Regelungen bedeuten, dass Gleichstellungspolitik und Gender Mainstreaming rechtlich - und nicht nur politisch! - geboten sind. Das heißt, sie verlieren auch bei einem Wechsel an der Spitze von Verwaltung und Politik nicht ihre Gültigkeit.

3. Die politischen Vorgaben

Mit dem Kabinettsbeschluss der Bundesregierung vom 23. Juni 1999 wurde eine wichtige politische Voraussetzung für die Einführung von Gender Mainstreaming geschaffen. In dem Beschluss erkennt das Bundeskabinett die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip der Bundesregierung an und bestimmt, diese Aufgabe mittels der Strategie des Gender Mainstreaming zu fördern.

Auch in verschiedenen Bundesländern wurden Kabinettsbeschlüsse zur konsequenten Umsetzung von Gender Mainstreaming in Landespolitik und -verwaltung getroffen, so z.B. in Niedersachsen, Sachsen-Anhalt, Rheinland-Pfalz, Mecklenburg-Vorpommern, Hamburg.

Der Hessische Ministerpräsident schreibt die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Arbeit der Hessischen Landesregierung in seiner Regierungserklärung 2003–2008 fest.

Die Stadtverordnetenversammlung der Stadt Frankfurt beschließt am 29.08.2002:

1. Die Stadt Frankfurt wird das Prinzip des Gender Mainstreaming in Zukunft als zentralen Bestandteil in Politik und Verwaltung auf allen Ebenen realisieren.

2. Um diesen Prozess zu ermöglichen, wird a) das Frauenreferat Impulsveranstaltungen für die politische und administrative Führung der Stadt organisieren und b) angeregt, dass der Magistrat eine Kommission gemäß § 72 HGO einsetzt, die die konzeptionelle Umsetzung einleitet und betreut, mit dem Ziel, mittelfristig alle Ämter einzubeziehen.

3. Der Prozess wird in Form von Pilotprojekten in einzelnen Ämtern und Dezernaten exemplarisch begonnen, so dass die gewonnenen Erfahrungen übertragen werden können.

4. Über den Stand der Durchführung wird einmal jährlich berichtet.³

Die Stadtverordnetenversammlung der Stadt Frankfurt beschließt am 17.07.2003 in allen Ausschüssen des Stadtparlaments, Impulsveranstaltungen zum Thema Gender Mainstreaming für die Abgeordneten durchführen zu lassen.⁴

Der Stadtkämmerer der Stadt Frankfurt kündigt am 21.08.2003 seine Absicht an, den städtischen Haushalt künftig (ab dem Haushaltsplan 2005) in seinen Strukturen den Erfordernissen des Gender-Mainstreaming-Ansatzes anzupassen.⁵

³ § 3459: Beschlussausfertigung aus der 15. Sitzung der Stadtverordnetenversammlung am 29.08.2002.

⁴ § 5677: Beschlussausfertigung aus der 24. Sitzung der Stadtverordnetenversammlung am 17.07.2003.

⁵ Schreiben des Stadtkämmerers an die Frauendezernentin vom 21.08.2003.

In seiner Antwort auf die Frage F 730 vom 16.09.2003 sowie in seinem Bericht B 984 vom 05.12.2003 erklärt der Magistrat der Stadt Frankfurt, dass voraussichtlich in 2004 in Kooperation zwischen dem POA, den Gesamtfrauenbeauftragten und in enger Abstimmung mit dem Frauenreferat Veranstaltungen für die Amtsleiterinnen und Amtsleiter zum Thema Gender Mainstreaming durchgeführt werden, eine Lenkungsgruppe sowie in jedem Dezernat ein Modellprojekt intendiert ist.

4. Gender Mainstreaming und Frauenpolitik – Gender Mainstreaming und Männer- politik

Gender Mainstreaming (GM) ist eine Gleichstellungsstrategie; Frauenpolitik und Männerpolitik sind dabei integrierte politische Instrumente.

Zur Realisierung von Gleichstellung gilt es, die rechtlichen Handlungsziele der Chancengleichheit in allen gesellschaftlichen Bereichen des Alltags von Frauen und Männern durchzusetzen:

- Diskriminierung abbauen
- Partizipation ausbauen
- echte Wahlfreiheit schaffen

Die Annahme, dass Gender Mainstreaming Frauenpolitik ersetzen könne, ist falsch. Auf spezifische Frauenpolitik kann bis zur Realisierung von tatsächlicher Chancengleichheit nicht verzichtet werden. Es gibt Berechnungen, wonach Chancengleichheit erst in nicht weniger als 323 Jahren erreicht sein wird, sollte das bisherige Entwicklungstempo in der Chancengleichheitspolitik beibehalten werden.

Im Gegenteil: Die Kompetenzbereiche von Frauenpolitik werden durch Gender Mainstreaming erweitert. Ihre Beratungs- und Expertinnenfunktion für Geschlechterfragen sind bei der Implementierung von Gender Mainstreaming und in der Anwendungspraxis von Gender Mainstreaming unverzichtbar und werden so lange benötigt, wie eine eigene Genderkompetenz bei allen Akteuren und Akteurinnen nicht vorhanden ist.

Dort, wo Frauenpolitik zugunsten von Gender Mainstreaming gestrichen wird, besteht ein falsches Verständnis von Gender Mainstreaming und es ist möglicherweise ein taktischer Spielzug, sich allmählich des Geschlechterthemas ganz zu entledigen.

Die Rolle der Expertinnen und Experten

Die Frauenbeauftragten, Frauenreferate/ Frauenbüros und Beauftragten für Chancengleichheit stellen bei der Implementierung von Gender Mainstreaming ihr gesamtes Potenzial an Fachwissen bzw. Genderkompetenz zur Verfügung. Als Expertinnen und Experten sind sie unentbehrlich und ihre Aufgaben erweitern sich durch die fachliche Zuarbeit für die Gleichstellungsprüfungen in der gesamten Verwaltung.

Es ist jedoch nicht ihre Aufgabe, Gleichstellungsprüfungen durchzuführen. Das Konzept von Gender Mainstreaming sieht vor, dass diese von jeder einzelnen Person im jeweiligen Arbeitszusammenhang selbst durchgeführt werden.

Gender Mainstreaming beinhaltet eindeutig die Einbeziehung von Männern in die Strategie und veranlasst auch hier zur Überprüfung von Benachteiligung in allen gesellschaftlichen Bereichen.

Am Beispiel der schwierigen Umsetzung von Elternzeiten für Väter zeigt sich bereits jetzt ein erheblicher Handlungsbedarf der Männerpolitik.

Forschungs- und Förderprogramme sollten sich in gleichem Maße auf Jungen und Männer beziehen, wie dies bereits für Mädchen und Frauen der Fall ist. Beides soll jedoch nicht in Konkurrenz um finanzielle Ressourcen gegeneinander ausgespielt werden. So kann eine scheinbar neutrale Jugendpolitik nach Gender Mainstreaming in eine Politik für Mädchen und Jungen aufgeschlüsselt werden und macht bereits in der Begrifflichkeit deutlich, dass die unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten von beiden auch unterschiedlich berücksichtigt werden.

In Politik und Wirtschaft ist der Begriff Geschlechterdemokratie eine gebräuchliche Definition geworden, welche die enge Verknüpfung und die ähnlich gelagerten Ziele von Frauen- und Männerpolitik verdeutlicht. Die unterschiedliche Bewertung von Arbeit – bezahlter und unbezahlter – sowie die unterschiedliche Wertung von Frauen- und Männerarbeit im Produktions- und Reproduktionsbereich sind die Ziele des Engagements.

Bezüglich der Geschlechter bedeutet Demokratie auch die Berücksichtigung und gleiche Bewertung der Bedürfnislagen von Frauen und Männern innerhalb ihrer Möglichkeiten und jeweiligen Lebenszusammenhänge, was identisch ist mit den Grundideen von Gender Mainstreaming.

Verfahren und Instrumente

1. Fortbildungen	1
2. Geschlechterdifferenzierte Statistiken	5
3. Die Gleichstellungsprüfung	7
4. Gender Budgeting	11

1. Fortbildungen

Die Durchführung des Gender-Mainstreaming-Prozesses und die nachhaltige Anwendung des Prinzips des Gender Mainstreaming in der Stadtverwaltung erfordern Gendersensibilität, Genderwissen und Genderkompetenz bei allen relevanten Akteuren in Politik, Verwaltung und Stadtgesellschaft.

Sensibilisierung für die Genderfrage bedeutet die Förderung der Bereitschaft und Fähigkeit, alle Analysen, Entscheidungen, Umsetzungsschritte und kontrollierenden Tätigkeiten im Rahmen der jeweiligen eigenen Aufgaben- und Arbeitsbereiche mit dem bewussten Blick auf geschlechterspezifische Differenzierungen und Auswirkungen durchzuführen. Gendersensibilität gepaart mit allgemeinen und spezifischen Erkenntnissen sowie gesichertem Wissen aus der Genderforschung und Erfahrungen bezüglich der verschiedenen Bereiche der Genderfrage bildet das Genderwissen.

Die Fähigkeit zur Anwendung von Gendersensibilität und Genderwissen macht Genderkompetenz aus.

Grundsätzlich kann man das Wissen um die Geschlechterdifferenzen (Genderkompetenz) untergliedern in:

- Gendersensibilität (Gespür und Einfühlungsvermögen in die unterschiedlichen Reaktionen, Bedürfnisse und Erfahrungen der Geschlechter)

- Gendererfahrung (reflektiertes Erleben von spezifischen Begebenheiten, die in direktem Zusammenhang mit der Geschlechtszugehörigkeit stehen)
- Genderfachwissen (Faktenwissen über die gesellschaftlichen Auswirkungen von Geschlechterdifferenzen)
- Genderstrategien (Wissen über Instrumente und Anwendungsweisen von Gleichstellungsmaßnahmen)

Informations- und Impulsveranstaltungen mit dem Ziel, das notwendige Wissen zu vermitteln und vorhandene Kompetenzen zu nutzen und weiterzuentwickeln, sind bei der Initiierung des Gender-Mainstreaming-Prozesses unbedingt erforderlich. Die konsequente Anwendung des Prinzips in der Praxis trägt zur kontinuierlichen Erhöhung von Sensibilität, Wissen und Kompetenz bei. Dabei ist die Umsetzung des Fortbildungsprogramms im Top-down-Verfahren eine methodische Grundvoraussetzung der Gender-Mainstreaming-Strategie.

Die Grundlage eines erfolgreichen Gender Mainstreaming in der öffentlichen Verwaltung sind die drei Gegenstandsbereiche von Gleichstellungswissen:

1. Wissen um Geschlechterdifferenzen

- Wissen um materielle Dimensionen von Geschlecht als sozialem Ordnungsprinzip bei der Verteilung von Ressourcen
- Wissen um normative Dimensionen von Geschlecht als Prinzip für die Gestaltung und Wirkung von Normen in Recht und Rollen
- Wissen um die kulturelle Dimension von Geschlecht als Aspekt von Institutionen, Symbolen und Vorstellungen
- Wissen um politische Dimensionen von Geschlecht als Kern spezifischer Machtverhältnisse und Widerstände

2. Wissen um Gleichstellungsvoraussetzungen

- Wissen um Geschlechterhierarchien als Formen der Diskriminierung
- Wissen um die Dynamik und Mechanismen von Diskriminierung und deren Folgen
- Wissen um Maßnahmen gegen Diskriminierung bzw. Steuerungsinstrumente zur Erreichung des Gleichstellungsziels

3. Wissen um Gender Mainstreaming

- Wissen um Strategien, Akzeptanz für das Gleichstellungsziel zu schaffen
- Wissen um Prinzipien und Techniken des Gender Mainstreaming
- Wissen um den effizienten Einsatz der Gender Mainstreaming-Instrumente am eigenen Arbeitsplatz



Vorschlag für die Stadt Frankfurt:

Zur Erhöhung der Gendersensibilität, des Genderwissens und der Genderkompetenz auf allen Ebenen der Stadtverwaltung soll ein Konzept zur Durchführung von Impuls- und Fortbildungsveranstaltungen für die Amts- und Referatsleitungen und die Mitarbeiterschaft sowie für die Personalräte und Frauenbeauftragten der Stadtverwaltung erarbeitet und umgesetzt werden.

2. Geschlechterdifferenzierte Statistiken

Jede Genderanalyse und damit auch das zu entwickelnde Prüfverfahren benötigt entsprechende spezifische Genderdaten. Bezogen auf die Stadtverwaltung enthalten die Frauenförderpläne und die diesbezüglichen Berichte umfangreiches Material zur Personalsituation (Teilzeitarbeit, Beschäftigungsstruktur, Fortbildung, Elternzeit etc.), das in diesem Sinne genutzt werden kann. In anderen Wirkungsbereichen der Stadt Frankfurt sind jedoch auch eigene spezifische Untersuchungen und Forschungen erforderlich. Da solche Untersuchungen jedoch voraussichtlich nur in begrenztem Umfang durchgeführt werden können, muss im Normalfall auf vorhandene Sekundärdaten (Daten der Bundes-, Landes- und städtischen Ämter, Organigramme, Zeitbudgetstudien, Genderexpertisen und Daten aus der wissenschaftlichen Forschung) zurückgegriffen werden.

Beispiel: Gleichstellungsindikatoren der Europäischen Kommission

Im Rahmen der Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in die Strukturfondsmaßnahmen enthält das „technische Papier 3“ Gleichstellungsindikatoren, die messen sollen,

- inwieweit die ungleiche Chancenverteilung zwischen Frauen und Männern (auf dem Arbeitsmarkt, in der allgemeinen und beruflichen Bildung, in Qualifikationen und Fachkompetenzen und im Hinblick auf die Gründung und das Management von Unternehmen) in dem fraglichen Zeitraum abgebaut wird und

- inwieweit sich die Gleichstellung von Frauen und Männern im sozialen und wirtschaftlichen Leben verbessert hat, z.B. bezüglich der Verteilung auf dem Arbeitsmarkt und der Beteiligung an Entscheidungsprozessen.

Wenn das Geschlecht nicht als Querschnittsmerkmal berücksichtigt wird, entsteht eine Verzerrung der Realitäten.



Vorschlag für die Stadt Frankfurt:

Umso bedeutsamer ist es, dass zukünftig alle entsprechenden städtischen Statistiken in allen Ressorts geschlechtsspezifisch differenziert angelegt werden. Es wird geprüft, inwieweit diesbezügliche Defizite bestehen, und es werden weitere Maßnahmen vorgeschlagen, wie diese behoben werden können.

3. Die Gleichstellungsprüfung ⁶

Grundlage für die Gestaltung politischer Prozesse und von Verwaltungshandeln im Sinne des Gender-Mainstreaming-Prinzips ist die Anwendung des Verfahrens einer systematischen und schrittweisen Prüfung, die zum frühestmöglichen Zeitpunkt eines Projektprozesses einsetzen sollte und folgende Methoden des modernen Projektmanagements enthalten muss:

- vorgeschaltete Genderrelevanz-Prüfung
- (geschlechterbezogene) Zielgruppen- und Wirkungsanalyse
- (gleichstellungspolitische) Zielbestimmung
- Festlegung von Verantwortlichkeiten
- Implementierung eines (gleichstellungsbezogenen) Controlling- und Evaluationsverfahrens

Das Prüfverfahren soll sowohl für Stadtverordneten- und Magistratsbeschlüsse als auch im Zuschussverfahren, insbesondere in den Leistungsvereinbarungen, mit privaten Trägern der Stadt Anwendung finden und in 7 Schritten erfolgen:

⁶ In Anlehnung an die Gleichstellungsprüfung der Europäischen Kommission.

1. Prüfung und Feststellung der geschlechtsspezifischen Relevanz

Um die geschlechtsspezifische Relevanz zu prüfen, werden nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten benötigt. Es müssen die richtigen Fragen gestellt werden:

- Betrifft der Vorschlag/das Projekt/die politische Entscheidung eine oder mehrere Zielgruppen und hat er/es/sie Einfluss auf das tägliche Leben eines Teils/von Teilen der Bevölkerung?
- Gibt es in dem jeweils in Frage stehenden Bereich Unterschiede zwischen Männern und Frauen (im Hinblick auf Rechte, Ressourcen, Beteiligung, Werte und Normen)?

Kann eine der beiden Fragen bejaht werden, so gibt es eine geschlechtsspezifische Komponente in diesem Bereich. In diesem Fall sollte eine Bewertung des möglichen geschlechtsspezifischen Einflusses auf den Vorschlag, das Projekt oder die politische Entscheidung durchgeführt werden.

2. Geschlechtsspezifische Analyse der Zielgruppe:

Wie setzt sich die Zielgruppe zusammen und welche Untergruppen lassen sich identifizieren? Welche Untergruppen sind bislang unter Gleichstellungsgesichtspunkten in besonderer Weise negativ betroffen

(Anteil Frauen/Männer in Korrelation zur jeweiligen Nationalität, zur jeweiligen Verteilung von Altersgruppen, zum jeweiligen Ausbildungs- und Beschäftigungsstatus, zum jeweiligen Grad der Erreichbarkeit, zu vorhandenen Förderungsmöglichkeiten etc.)?

3. Benennung der konkreten gleichstellungspolitischen Zielsetzungen:

Welcher Sollzustand hinsichtlich der Gleichstellungsfrage wird durch das Vorhaben angestrebt?

4. Benennung der möglichen Probleme und Schwierigkeiten bei der Umsetzung der gleichstellungspolitischen Ziele:

Welches sind die möglichen konkreten und wesentlichen Hemmnisse und Probleme auf dem Weg zur Erreichung der jeweiligen konkreten gleichstellungspolitischen Zielsetzungen (geschlechtsspezifische kulturelle Schranken, geschlechtsspezifische Verteilung der vorhandenen Ressourcen: personelle und sächliche Ausstattung und Kompetenz der für die Arbeits- und Ausbildungsförderung zuständigen Institutionen, Ausbildungs-/ Arbeitsplatzangebot etc.)?

5. Analyse der voraussichtlichen Auswirkungen der vorgeschlagenen Maßnahmen auf die Frage von Gleichstellung sowie Entwicklung eines Lösungsvorschlags:

Mittels welcher Ergänzungen und Veränderungen lassen sich die anvisierten Zielsetzungen voraussichtlich realisieren? Welche Option lässt den höchsten Zielerreichungsgrad erwarten?

6. Umsetzung der getroffenen Entscheidung

7. Evaluation und Erfolgskontrolle:

Wurden die angestrebten Ziele erreicht? Welches sind die Ursachen für die Nicht- bzw. Teilerreichung? Welche Veränderungen, anderen Maßnahmen sind zukünftig erforderlich?

Vorschlag für die Stadt Frankfurt:

Auf der Grundlage dieses Modells der Europäischen Kommission werden während der Durchführung der Pilotprojekte in der Stadtverwaltung detaillierte Checklisten und Arbeitshilfen entwickelt, welche an die direkten Arbeitssituationen innerhalb der Stadtverwaltung angepasst und von dort aus weiterentwickelt werden.



4. Gender Budgeting

Politisches und Verwaltungshandeln der Stadt Frankfurt manifestiert sich immer auch in monetären Präferenzen, die sich im städtischen Haushalt widerspiegeln. Da staatliches Handeln in der Regel nicht geschlechtsneutral ist, weist auch jeder Haushaltsplan eine Gendertendenz auf, zu deren Beschreibung die Methode der Gender-Budget-Analyse entwickelt wurde.

Der aktuelle Haushaltsplan der ausgewählten Ämter wird hinsichtlich der Mittelverteilung auf Frauen und Mädchen einerseits sowie Männer und Jungen andererseits bzw. der Auswirkungen der Mittelvergabe auf die jeweilige Lebenslage beider Geschlechter analysiert und mit der realen Zielgruppen- und Problemanalyse in dem jeweiligen Bereich in Bezug gesetzt. Bezüglich der jeweiligen Personalkosten sollen dabei nicht nur die Zahl von beschäftigten Männern und Frauen und ihre spezifische Eingruppierung, sondern vor allem die faktische Höhe der Ausgaben für Männer und Frauen analysiert werden.

Die Gender-Budget-Analyse dient dabei der Erhöhung der Zielgenauigkeit der durch die Ämter verwalteten Programme und Maßnahmen sowie zum Einstieg in die Aufstellung eines gendergeprüften Gesamthaushaltes für die Stadt Frankfurt am Main.



Vorschlag für die Stadt Frankfurt:

Der Stadtkämmerer der Stadt Frankfurt kündigt am 21.08.2003 seine Absicht an, den städtischen Haushalt künftig (ab dem Haushaltsplan 2005) in seinen Strukturen den Erfordernissen des Gender- Mainstreaming-Ansatzes anzupassen.⁷

⁷ Schreiben des Stadtkämmerers an die FrauenduzernentIn vom 21.08.2003.

Literatur und Links

Literatur und Links

Allgemeine Literatur

Fachspezifische Literatur

Links zu Gender Mainstreaming allgemein

Fachspezifische Links

Siehe:

www.genderkompetenz.de

www.gender-mainstreaming.net

Anhang

Stadt Frankfurt: Beschlüsse und Berichte

§ 3459

Beschlussausfertigung

aus der

15. Sitzung der Stadtverordnetenversammlung am 29.08.2002

(Haupt- und Finanzausschuss, 18.06.2002)

(Ausschuss für Verwaltungsreform, Personal- und Organisationsangelegenheiten,
17.06.2002)

(Frauenausschuss, 17.06.2002)

Für einen neuen Aufschwung in der Frauenpolitik in Frankfurt am Main
Wann werden Ergebnisse vorgelegt?

Bericht des Magistrats vom 08.02.2002, **B 157**

Vorg.: Beschl. d. Stv.-V. vom 02.09.1999, § 4634

- NR 756 SPD, A 627 CDU, B 99/01 -

hierzu: Antrag der GRÜNEN vom 29.04.2002, **NR 607**

hierzu: Gemeinsamer Antrag der CDU und der GRÜNEN vom 22.05.2002, **NR 645**

Beschluss:

I. Die Vorlage B 157 dient zur Kenntnis.

II. Es dient zur Kenntnis, dass die antragstellende Fraktion die Vorlage NR 607 zurückgezogen hat.

III. 1. Die Stadt Frankfurt wird das Prinzip des Gender Mainstreaming in Zukunft als zentralen Bestandteil in Politik und Verwaltung auf allen Ebenen realisieren.

2. Um diesen Prozess zu ermöglichen, wird

a) das Frauenreferat Impulsveranstaltungen für die politische und administrative Führung der Stadt organisieren;

b) angeregt, dass der Magistrat eine Kommission gemäß § 72 HGO einsetzt, die die konzeptionelle Umsetzung einleitet und betreut, mit dem Ziel, mittelfristig alle Ämter einzubeziehen.

§ 5677

Beschlussausfertigung

aus der

24. Sitzung der Stadtverordnetenversammlung am 17.07.2003

(Frauenausschuss, 14.07.2003)
(Ausschuss für Verwaltungsreform, Personal- und Organisationsangelegenheiten,
14.07.2003)

Gender Mainstreaming: Geltendes Recht auch auf kommunaler Ebene umsetzen

Gemeinsamer Antrag der CDU, der SPD, der GRÜNEN und der FDP vom 04.06.2003,
NR 1029

Beschluss:

Die Stadtverordnetenversammlung bittet die Vorsitzenden beziehungsweise die stellvertretenden Vorsitzenden der 17 Ausschüsse, im Verlauf des Jahres 2003 das Frauenreferat zu veranlassen, zu Beginn einer Ausschusssitzung Impulsveranstaltungen, so genannte „Gender Trainings“, über Ziele und Inhalte des Gender Mainstreaming zu organisieren und durchzuführen.

Ausschüsse können sich zu gemeinsamen Veranstaltungen zusammenschließen.

Die Organisation der Impulsveranstaltungen übernimmt das Büro der Stadtverordnetenversammlung in Zusammenarbeit mit dem Frauenreferat. Die Ergebnisse der Impulsveranstaltungen werden dem Magistrat durch die entsprechende Lenkungsgruppe berichtet.

Diese Veranstaltungen verfolgen drei Ziele:

1. Fortbildung aller Stadtverordneten in der fachlichen, inhaltlichen, methodischen und praktischen Umsetzung von spezifischen Aspekten der Gleichstellung der Geschlechter in der alltäglichen Arbeit der Ausschüsse.
2. Anwendung geschlechtsspezifischer Erkenntnisse und Erfahrungen in der zukünftigen Arbeit der Stadtverordneten.
3. Vermittlung von Kompetenz in Fragen der Gleichstellung der Geschlechter auf der persönlichen, methodischen und fachlichen Ebene der zukünftigen Stadtverordnetenarbeit.

Beglaubigt:

(Collet)

Anhang

**Rahmenplan zur Gestaltung des Gender Mainstreaming Prozesses
in Frankfurt am Main**

**Rahmenplan
zur Gestaltung des Gender Mainstreaming Prozesses
in Frankfurt am Main**

- Stand: Januar 2004¹ -

¹ Der Rahmenplan wird vom Gender Team beim Frauenreferat entsprechend den Fortschritten im Prozess der Umsetzung laufend fortgeschrieben und ergänzt

Die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Gleichstellung der Geschlechter sind heute weitestgehend realisiert und der Gleichstellungsgedanke wird heute von allen demokratischen politischen Parteien und allen relevanten gesellschaftlichen Gruppierungen öffentlich und mit Nachdruck unterstützt.

Vor diesem Hintergrund rückt der gesellschaftliche Umbau der historisch gewachsenen Rollenzuweisungen im Sinne einer Demokratisierung des öffentlichen und privaten Zusammenlebens mehr und mehr in den Mittelpunkt einer zukunftsweisenden Geschlechterpolitik. Nicht ideologisch politische Auseinandersetzungen stehen dabei heute im Vordergrund sondern in erster Linie sind praktische und pragmatische Lösungen gefragt.

In diesem Sinne ist das Gender Mainstreaming Prinzip sowohl Leitgedanke als auch Methode und bietet sowohl den sachlichen Rahmen als auch das fachliche Instrumentarium in diesem fortlaufenden Prozess gesellschaftlicher Veränderung.

Die Suche nach einem neuen gesellschaftlichen Konsens in der Geschlechterfrage ist ein komplizierter und langwieriger gesellschaftlicher Prozess. Er vollzieht sich auf den verschiedensten gesellschaftlichen Ebenen (Politische und Verwaltungsebene/ Gesellschaftliche und Unternehmensebene/ Rechtsprechung/ steuerrechtliche Bestimmungen/ Alltagsleben etc.), ist von verschiedenen Aspekten beeinflusst (Geschlechterrollen/ psychologische Aspekte/ Geschlechterhierarchie/ Normen und Werte etc.) und muss sich fortwährend gegen den Widerstand tradierter und sich reproduzierender ungleicher gesellschaftlicher Rollen und Normen, Strukturen und Hierarchien sowie Gewohnheiten und Interpretationen behaupten.

Das Gender Mainstreaming Prinzip ist eine wirksame Strategie, in einer Situation von ungleicher Verteilung von Chancen, Ressourcen und Macht ein Mehr an Gleichwertigkeit zu erzielen und damit dem Prozess für mehr Geschlechterdemokratie insgesamt zum Durchbruch zu verhelfen. Sie setzt sowohl das Engagement an der Basis als auch den entsprechenden politischen Willen auf der Führungsebene voraus und muss in enger Kooperation mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Top-Down-Verfahren als einer genderbewussten Steuerung von Entwicklungs- und Entscheidungsvorgängen realisiert werden.

Die Rollen von Frauen und Männern sind in vielfältiger und enger Weise miteinander verwoben: Die Besetzung gesellschaftlicher Gestaltungs- und Leitungspositionen durch Frauen ist - neben anderen Voraussetzungen - in relevantem Umfang nur möglich durch die parallele Beteiligung von Männern an der Gestaltung und Bewältigung der gesellschaftlichen Erziehungs- und Reproduktionsaufgaben. Identitätsstiftende Jugendarbeit erfordert langfristig sowohl eine geschlechtsspezifische Mädchenarbeit als auch eine geschlechtsspezifische Jungenarbeit, etc..

Die Umsetzung des Gender Mainstreaming Prinzips sowohl als Leitgedanke gesellschaftlicher Veränderung als auch als Methode erfordert deshalb die Beteiligung beider Geschlechter. Im Vergleich zu bisherigen gleichstellungspolitischen Ansätzen ist insbesondere eine Verantwortungsübernahme auch der Männer für die Demokratisierung des Geschlechterverhältnisses eine unverzichtbare Voraussetzung im Gender Mainstreaming Prozess. Dazu bedarf es auch der fortgesetzten öffentlichen Diskussion, die beide Geschlechterstandpunkte reflektiert und dazu beiträgt, die Geschlechterfrage zu einer Frage der gesellschaftlichen Mehrheit (Mainstream) zu machen. Diesen Diskussionsprozess zu organisieren, zu fördern und zu initiieren ist eine weitere wesentliche Voraussetzung im Rahmen der Umsetzung des Gender Mainstreaming Prinzips in allen geschlechterrelevanten gesellschaftlichen Bereichen der Stadt Frankfurt am Main.

Frankfurt am Main, im Oktober 2003

I. Rechtsverbindliche Grundlagen und Stand der Umsetzung

Beim Gender Mainstreaming Prinzip handelt es sich um eine rechtsverbindliche Handlungsmaxime für alle Akteure auf allen staatlichen (und gesellschaftlichen) Ebenen, die an der Gestaltung von Politik, Verwaltung und Gesellschaft beteiligt sind. Als allgemeine gleichstellungspolitische Strategie wurde Gender Mainstreaming 1995 im Rahmen der Weltfrauenkonferenz in Peking entwickelt. Der Europarat definiert Gender Mainstreaming als handlungsleitendes Prinzip wie folgt:

Gender Mainstreaming bedeutet die (Re-) Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Bewertung des Politikprozesses mit dem Ziel, der Integration der Perspektive der Gleichstellung der Geschlechter in alle Politiken, auf allen Ebenen und allen Stufen von allen politischen Akteuren.

Die Europäische Kommission beschloss die Integration der Chancengleichheit von Frauen und Männern in alle Politikbereiche und politischen Aktivitäten der Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) im Sinne des Gender Mainstreaming Prinzips im Jahre 1996. **Die Verpflichtung zur Anwendung im politischen Bereich der EU ist zurückzuführen auf die Bestimmungen des Vertrages von Amsterdam von 1999, der auch von der Bundesrepublik Deutschland unterzeichnet wurde und die Mitgliedstaaten auf die Umsetzung einer aktiven und integrierten Gleichstellungspolitik in allen Bereichen ihrer nationalen Politiken verpflichtet.**

Der Vertrag von Amsterdam (1999)

Artikel 2:

Aufgabe der Gemeinschaft ist es, durch die Errichtung eines gemeinsamen Marktes und einer Wirtschafts- und Währungsunion sowie durch die Durchführung der in den Artikeln 3 und 4 genannten gemeinsamen Politiken und Maßnahmen in der ganzen Gemeinschaft eine harmonische, ausgewogene und nachhaltige Entwicklung des Wirtschaftslebens, ein hohes Beschäftigungsniveau und ein hohes Maß an sozialem Schutz, **die Gleichstellung von Männern und Frauen**, ein beständiges, nichtinflationäres Wachstum, einen hohen Grad von Wettbewerbsfähigkeit und Konvergenz der Wirtschaftsleistungen, ein hohes Maß an Umweltschutz und Verbesserung der Umweltqualität, die Hebung der Lebenshaltung und der Lebensqualität, den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt und die Solidarität zwischen den Mitgliedstaaten zu fördern.

Artikel 3:

(2) Bei allen in diesem Artikel genannten Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft darauf hin, **Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern**.

Im Wirkungsbereich der Europäischen Kommission geht die Umsetzung des Gender Mainstreaming Prinzips bereits auf die neunziger Jahre zurück. Neben grundlegenden politischen Absichtserklärungen im Rahmen des genannten EU-Vertrages wurde auch schon damit begonnen, das Prinzip als Grundlage des Verwaltungshandelns einzuführen. Die Förderrichtlinien der verschiedenen Strukturfonds der EU-Kommission enthalten den Grundsatz der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern als ein grundlegendes und obligatorisches Prinzip. Alle Projekte, an deren Finanzierung die Kommission beteiligt ist, müssen einer Gleichstellungsprüfung unterzogen werden. Eine Förderung der Projekte aus Mitteln der Fonds ist danach nur dann genehmigungsfähig, wenn der Antragsteller im Rahmen seines Antrages nachweisen kann, dass in der personellen Struktur auf allen Ebenen der Durchführung und Entscheidung des beantragten Projektes der Gleichstellungsgedanke berücksichtigt wurde. Darüber hinaus müssen entsprechende Anträge sowohl eine geschlechterbezogene Analyse der anvisierten Zielgruppe, als auch eine Wirkungsanalyse der Maßnahmen hinsichtlich des Gleichstellungsgedankens sowie einen Vorschlag zum diesbezüglichen Controlling enthalten.

Auf Ebene der Nationalstaaten sind bislang vor allem die nordeuropäischen Länder Europas und die Niederlande bei der Umsetzung des Gender Mainstreaming Prinzips aktiv geworden. In Schweden, Finnland und Norwegen beispielsweise wurde das Prinzip als Leitmotiv des Regierungshandelns auf nationaler Ebene implementiert und findet seither bis hin zur kommunalen Ebene Anwendung.

Die Bundesregierung hat sich 1999 in ihrem Regierungsprogramm dazu verpflichtet, das Gender Mainstreaming Prinzip anzuwenden. In der gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien (GGO) heißt es in § 2: „Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist durchgängiges Leitprinzip und soll bei allen politischen, normgebundenen und verwaltenden Maßnahmen der Bundesministerien in ihren Bereichen gefördert werden (Gender Mainstreaming)“⁴ Zur Umsetzung dieses Leitprinzips wurde eine hochrangige interministerielle Lenkungsgruppe unter Leitung des Staatssekretärs des BMFSFJ eingesetzt. Alle Bundesministerien sind aufgefordert, Gender Mainstreaming Modellprojekte sowie spezifische Fortbildungen durchzuführen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat beispielsweise Gender Mainstreaming Veranstaltungen zur Fortbildung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Ministeriums, insbesondere der Führungskräfte, in der Geschlechterfrage durchgeführt. Das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit verknüpft die Umsetzung der Agenda 21 mit der Strategie des Gender Mainstreaming „um Geschlechterungerechtigkeiten in Planungen und Konzepten entgegenzutreten.“

In allen Bundesländern sind inzwischen Gender Mainstreaming Prozesse eingeleitet worden. Der Hessische Ministerpräsident hat die Umsetzung von Gender Mainstreaming als Leitprinzip für die Arbeit der Hessischen Landesregierung in seiner Regierungserklärung 2003 – 2008 festgeschrieben.

Als Ergebnis der Fachkonferenz „Die Bedeutung einer integrierten Geschlechterpolitik (Gender Mainstreaming) für die moderne Stadt“ stellt der Deutsche Städtetag im April 2001 fest, dass „die Städte (...) in Zukunft verstärkt die Belange von Frauen und Männern in ihr Planen und Handeln einbeziehen und zu einem gerechten Ausgleich bringen (müssen).“ Der Städtetag empfiehlt in diesem Zusammenhang die Berück-

⁴ Zitiert in: Die Bundesregierung; „26.02.2001 Maßnahmen der Bundesregierung zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern“; www.bundesregierung.de/dokumente/Struktur/ix_56626.htm

⁵ Zitiert nach: Zweiwochendienst, Nr.180/2002 – 16. Jahrgang: Leitlinien zur Frauen- und Gleichstellungspolitik, S. 10, Berlin 2002

sichtigung der Strategie und Methode des Gender Mainstreaming durch die Städte.⁷

In zahlreichen Kommunen machen sich die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen von Fortbildungsveranstaltungen gegenwärtig mit dem Gender Mainstreaming Prinzip vertraut. Einzelne Maßnahmen zur Umsetzung wurden, wie zum Beispiel in Hannover, bereits in die Wege geleitet.

Erste Schritte zur Vorbereitung eines Gender Mainstreaming Prozesses wurden bislang auf Ebene der Großstädte auch in Frankfurt am Main unternommen. So enthält der Magistratszwischenbericht B 99 vom 26.01.2001 zum ersten Mal einen Hinweis auf das Prinzip. Zwischenzeitlich wurden darüber hinaus u. a. durch die Bildung eines Gender Mainstreaming Teams, bestehend aus der Leiterin des Frauenreferates und dem Referenten für Gender Mainstreaming Prozesse, die personellen Voraussetzungen für die Einleitung eines Gender Mainstreaming Prozesses geschaffen und der Entwurf eines Rahmenplan für seine Umsetzung erarbeitet.

⁷ Deutscher Städtetag: "Städte müssen alle Bereiche des Verwaltungshandelns als relevant für Gleichstellungsfragen anerkennen", Presseerklärung. Quelle: www.staedtetag.de

II. Rahmenplan

Der Gender Mainstreaming Prozess für die Stadt Frankfurt am Main und den Wirkungsbereich der Stadtverwaltung ist als integrierte Querschnittsaufgabe und integraler Bestandteil des Verwaltungshandelns auf allen Ebenen und in allen Bereichen städtischer Aktivitäten einzuleiten.

Zu diesem Zweck werden/ wird

- 1. Impulsveranstaltungen zum Gender Mainstreaming Prinzip für die Stadtverordnetenversammlung und den Magistrat durchgeführt,**
- 2. eine Lenkungsgruppe unter Beteiligung aller Dezernate, sowie unter Beteiligung der Gesamtfrauenbeauftragten und des Gesamtpersonalrats eingerichtet.**

Zentrale Aufgaben der Lenkungsgruppe sind neben der Prozesssteuerung und der Sicherstellung des Prozesscontrolling sowie der Erarbeitung eines Zeitplans für die Umsetzung des Gender Mainstreaming Prozesses, die Prüfung, Festlegung und Implementierung folgender Maßnahmen:

- 1. Erarbeitung und Umsetzung eines Konzeptes zur Durchführung von Impuls- und Fortbildungsveranstaltungen sowie Trainings zur Genderfrage**

Die Durchführung des Gender Mainstreaming Prozesses und die nachhaltige Anwendung des Prinzips des Gender Mainstreaming in der Stadtverwaltung erfordert Gendersensibilität, Genderwissen und Genderkompetenz bei allen relevanten Akteuren in Politik, Verwaltung und Stadtgesellschaft.

Sensibilisierung für die Genderfrage bedeutet die Förderung der Bereitschaft und Fähigkeit, alle Analysen, Entscheidungen, Umsetzungsschritte und kontrollierenden Tätigkeiten im Rahmen der jeweiligen eigenen Aufgaben- und Arbeitsbereiche mit dem bewussten Blick auf geschlechterspezifische Differenzierungen und Auswirkungen durchzuführen. Gendersensibilität gepaart mit allgemeinen und spezifischen Er-

kenntnissen sowie gesichertem Wissen aus der Genderforschung und Erfahrungen bezüglich der verschiedenen Bereiche der Genderfrage bildet das Genderwissen. Die Fähigkeit zur Anwendung von Gendersensibilität und Genderwissen machen die Genderkompetenz aus.

Informations- und Impulsveranstaltungen mit dem Ziel, das notwendige Wissen zu vermitteln und vorhandene Kompetenzen zu nutzen und weiterzuentwickeln, sind bei der Initiierung des Gender Mainstreaming Prozesses unbedingt erforderlich. Die konsequente Anwendung des Prinzips in der Praxis trägt zur kontinuierlichen Erhöhung von Sensibilität, Wissen und Kompetenz bei. Dabei ist die Umsetzung des Fortbildungsprogramms im Top-Down-Verfahren eine methodische Grundvoraussetzung der Gender Mainstreaming Strategie.

Zur Erhöhung der Gendersensibilität, des Genderwissens und der Genderkompetenz auf allen Ebenen der Stadtverwaltung wird ein Konzept zur Durchführung von Impuls- und Fortbildungsveranstaltungen für die Amts- und Referatsleiter(innen) und die Mitarbeiter(innen) sowie für die Personalräte und Frauenbeauftragten der Stadtverwaltung erarbeitet und umgesetzt.

2. Einleitung und Durchführung des Gender Mainstreaming Prozesses

Nach Durchführung der Schulungsveranstaltungen für die Amtsleitungen werden in Absprache mit der Lenkungsgruppe in mindestens einem Amt eines jeden Dezernates Gender-Pilotprojekte durchgeführt. Eine schrittweise Ausweitung auf die gesamte Stadtverwaltung (Mainstreaming) wird im Laufe der Entwicklung des Prozesses angestrebt. Folgende Methoden sollen dabei angewendet werden:

2.1 Gleichstellungsprüfung

Grundlage für die Gestaltung politischer Prozesse und von Verwaltungshandeln im Sinne des Gender Mainstreaming Prinzips ist die Anwendung des Verfahrens einer systematischen und schrittweisen Prüfung, die zum frühest möglichen Zeitpunkt eines Projektprozesses einsetzen sollte und folgende Methoden des modernen Projektmanagements enthalten muss:

- Vorgeschaltete Gender-Relevanz-Prüfung
- (geschlechterbezogene) Zielgruppen- und Wirkungsanalyse,
- (gleichstellungspolitische) Zielbestimmung,
- Diskussion der verschiedenen möglichen Lösungsansätze,
- Festlegung von Verantwortlichkeiten sowie
- die Implementierung eines (gleichstellungsbezogenen) Controlling- und Evaluationsverfahrens.

Im Rahmen des Projektes „Migration und Arbeit Rhein-Main“, das von der Entwicklungspartnerschaft der Städte und Kreise Frankfurt am Main, Offenbach, Kreis Offenbach sowie Main-Taunus-Kreis durchgeführt und in Kooperation zwischen den beteiligten Städten und Kreisen mit dem Programm „Equal“ des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert wird, wird gegenwärtig unter der Federführung des Frauenreferates der Stadt Frankfurt ein Modellverfahren für eine Gleichstellungsprüfung für kommunale Projekte entwickelt.

Auf der Basis dieser Erfahrungen sollen die Möglichkeiten zur Einführung einer Gleichstellungsprüfung für politische und Verwaltungsbeschlüsse der Stadt Frankfurt ermittelt und Vorschläge zur Umsetzung erarbeitet werden. Das Prüfverfahren soll sowohl für Stadtverordneten- und Magistratsbeschlüsse als auch im Zuschussverfahren, insbesondere in den Leistungsvereinbarungen, mit privaten Trägern der Stadt Anwendung finden.

2.2 Geschlechterbezogene Statistiken

Jede Genderanalyse und damit auch das zu entwickelnde Prüfverfahren benötigt entsprechende spezifische Genderdaten. Bezogen auf die Stadtverwaltung enthalten die Frauenförderpläne und die diesbezüglichen Berichte umfangreiches Material zur Personalsituation (Teilzeitarbeit, Beschäftigungsstruktur, Fortbildung, Elternzeit, etc.), das in diesem Sinne genutzt werden kann. In anderen Wirkungsbereichen der Stadt Frankfurt sind jedoch auch eigene spezifische Untersuchungen und Forschungen erforderlich. Da solche Untersuchungen jedoch voraussichtlich nur in begrenztem Umfang durchgeführt werden können, muss im Normalfall auf vorhandene Sekundärdaten (Daten der Bundes-, Landes- und städtischen Ämter, Organigramme, Zeitbudgetstudien, Genderexpertisen und Daten aus der wissenschaftlichen Forschung) zurückgegriffen werden.

Umso bedeutsamer ist es, dass zukünftig alle entsprechenden städtischen Statistiken in allen Ressorts geschlechtsspezifisch differenziert angelegt werden. Es wird geprüft, inwieweit diesbezügliche Defizite bestehen und es werden weitere Maßnahmen vorgeschlagen, wie diese behoben werden können.

2.3 Genderbudget

Politisches und Verwaltungshandeln der Stadt Frankfurt manifestiert sich immer auch in monetären Präferenzen, die sich im städtischen Haushalt

widerspiegeln. Da staatliches Handeln in der Regel nicht geschlechtsneutral ist, weist auch jeder Haushaltsplan eine Gender-Tendenz auf, zu deren Beschreibung die Methode der Gender Budget Analyse entwickelt wurde.

Der aktuelle Haushaltsplan der ausgewählten Ämter wird hinsichtlich der Mittelverteilung auf Frauen und Mädchen einerseits sowie Männer und Jungen andererseits bzw. der Auswirkungen der Mittelvergabe auf die jeweilige Lebenslagen beider Geschlechter analysiert und mit der realen Zielgruppen- und Problemanalyse in dem jeweiligen Bereich in Bezug gesetzt. Bezüglich der jeweiligen Personalkosten sollen dabei nicht nur die Zahl von beschäftigten Männern und Frauen und ihre spezifische Eingruppierung, sondern vor allem die faktische Höhe der Ausgaben für Männer und Frauen analysiert werden.

Die Gender Budget Analyse dient dabei der Erhöhung der Zielgenauigkeit der durch die Ämter verwalteten Programme und Maßnahmen sowie zum Einstieg in die Aufstellung eines gendergeprüften Gesamthaushaltes für die Stadt Frankfurt am Main.

3. Umsetzung des Gender Mainstreaming Prinzips durch die Überprüfung des Systems der Personalentwicklung der Stadt mit den Methoden des Gender Mainstreaming

Bezogen auf das Leitprinzip „Gleichstellung“ weist das Gender Mainstreaming Prinzip eine grundlegende Übereinstimmung mit dem Qualitätsmanagement bei der allgemeinen Organisationsentwicklung auf, das versucht, den unterschiedlichen Qualitätsansprüchen der Bürgerschaft Rechnung zu tragen. Es beruht auf einer grundlegenden Analyse der Zielgruppe, die das Merkmal „Geschlecht“ mit anderen spezifischen Merkmalen (Altersgruppen, ethnische Herkunft, Ausbildungs- und Beschäftigungsstatus, etc.) verknüpft, spezifische zielgruppendifferenzierende Lösungen entwickelt und Controllingverfahren zur Anwendung bringt. Es erfordert damit Methoden, die in den Reformkonzepten der Stadtverwaltung von zentraler Bedeutung sind. In diesem Sinne trägt die Anwendung des Gender Mainstreaming Prinzips dazu bei, sowohl die Zielgenauigkeit und damit die Effektivität und Qualität als auch die Mitarbeiter(innen)-Zufriedenheit und damit die Effizienz städtischen Verwaltungshandelns und Politik zu erhöhen. Insofern ist die Anwendung des Gender Mainstreaming Prinzips ein wichtiger Beitrag für die Reform der Verwaltung insgesamt.

Insbesondere soll das Konzept zur Personalentwicklung der Stadt Frankfurt auf der Basis des methodischen Gender Mainstreaming In-

strumentariums überprüft und Vorschläge zur Verbesserung der Gleichstellungsqualität erarbeitet werden. Darüber hinaus soll das Instrumentarium des Gender Mainstreaming in das Konzept der Stadt Frankfurt zum Abschluss von Leistungsvereinbarungen mit den Subventionsempfängern integriert werden.

Anhang

EU-Projekt: Sister Cities Going Gender



PROJEKTDESCREIBUNG

„Sister Cities Going Gender“ ist ein als europäisches Städtenetzwerk angelegtes Projekt mit 6 europäischen Städten im Süden, Norden, Westen, Osten und in der Mitte Europas sowie dem Council of European Municipalities and Regions (CEMR) als Partner. Im Zentrum von „Sister Cities Going Gender“ steht die Entwicklung innovativer Pilotprojekte („Good Practice“), mit der Zielsetzung, den bestehenden Gender-Gap in administrativen und politischen Entscheidungsprozessen nachhaltig zugunsten von Frauen zu verbessern. Auf der Grundlage des Amsterdamer Vertrages ist die Umsetzung von Gender Mainstreaming eine wirkungsvolle Equality Strategie zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. In „Sister Cities Going Gender“ wird sie auf der Ebene unterschiedlicher Handlungsfelder erprobt (politische Entscheidungsverfahren und -gremien; Gender Budget in verschiedenen politischen Feldern; Empowerment Maßnahmen für Frauen; Vergleichende Analyse der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen in Verwaltung, Non-Profit und privater Sektor), um Ursachen ungleicher Partizipationschancen transparent zu machen, Verbesserung bestehender Strukturen und Aktionen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Entscheidungsprozessen zu implementieren. Transnationaler Erfahrungsaustausch und Transfer über angewandte Methoden und Wirkungsweise eingesetzter Instrumente verfolgen das längerfristige Ziel, das europäische Städtenetzwerk „Sister Cities Going Gender“ als ein europäisches Kompetenzzentrum aufzubauen, um andere europäische Städte bei der Umsetzung der Strategie des Gender Mainstreaming zum Abbau des bestehenden Gender-Gaps in Entscheidungsstrukturen zu unterstützen. Die Nachhaltigkeit und Breitenwirkung der Ergebnisse von „Sister Cities Going Gender“ wird durch die Kooperation mit dem Projekt „Equality in European local and regional authorities“ des CEMR und den hieraus erwarteten Synergieeffekten verstärkt.

Im Rahmen dieser übergreifenden Zielsetzung zielen die einzelne Pilotprojekte auf:

- die Demokratisierung von politischen Entscheidungsverfahren und -gremien durch die verpflichtende Einführung von Gender Mainstreaming in der Kommune (Frankfurt)
- eine Transparenz über die ungleichen Verteilungsmechanismen des kommunalen Budgets durch die Einführung von Gender Budget in exemplarischen Bereichen (Rotterdam und Rom)
- Empowerment von Frauen in der kommunalen Verwaltung und in der kommunalen Politik durch entsprechende Trainings (Venedig)
- die Transparenz der Karrieremechanismen und strukturellen Hindernisse beim Aufstieg von Frauen und Männern in Führungspositionen durch eine vergleichende Analyse in Verwaltung, Non-Profit und Profit Sektor (Turin)
- Expertise über die Voraussetzungen bei der Implementation von Gender Mainstreaming, die positive Aktionen für Frauen für eine ausgewogene Beteiligung beider Geschlechter an Entscheidungsprozessen befördern bzw. verhindern (Wien)

Das Projekt berücksichtigt die unterschiedlichen zeitlichen und inhaltlichen Erfahrungen sowie die schon erzielte Breitenwirkung bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming innerhalb Europas. Nordeuropäische Städte und vereinzelt Städte im Westen Europas haben hier langjährige Erfahrungen. Demgegenüber beginnen die Städte in Mittel-, Ost und Südeuropa erst nach und nach damit, Gender Mainstreaming in Politik und Verwaltung zu implementieren. Im Projektkontext von „Sister Cities Going Gender“ erfolgt zum Aufbau eines europäischen Kompetenznetzwerkes ein transnationaler Erfahrungstransfer fortgeschrittener Gender Mainstreaming Praxis durch assoziierte Partner aus Kopenhagen und aus weiteren Städten speziell im nördlichen Europa (Stockholm; Helsinki), die in der ersten Projekthälfte für eine Zusammenarbeit mit „Sister Cities Going Gender“ geworben werden.

Partnerinnen

Offizielle Bezeichnung, Anschrift und Rechtsform¹:

Abgekürzte Bezeichnung der Organisation	Ort
Stadt Frankfurt a. Main, Frauenreferat	Frankfurt am Main
Straße und Hausnummer	Postleitzahl
Walter-Kolb Str. 9-11	60594
Telefon	Telefax
49 69 212 36362	49 69 212 30727
E-Mail-Adresse	Internet-Site
gabriele.wenner.amt11c@stadt-frankfurt.de	www.frankfurt.de
Rechtsform	Nr. der amtlichen Registrierung
lokale Behörde	

Name und Funktion des gesetzlichen Vertreters (der zeichnungsberechtigten Person), des Ansprechpartners und des Projektleiters.

	Name	Funktion
Gesetzlicher Vertreter	Jutta Ebeling	Dezernentin für Bildung, Umwelt und Frauen
Ansprechpartner	Gabriele Wenner	Referatesleiterin
Projektleiter/in	Gabriele Wenner + Werner Schneider	Referatsleiterin + Referent

¹ Geben Sie bitte an, um welche Art von Organisation es sich handelt: nationale, regionale oder lokale Behörde, Nichtregierungsorganisation, Sozialpartnerorganisation o. ä.

Official name, address and legal status:

Abbreviated name of the organisation	City
CEMR - Council of European Municipalities and Regions	Paris
Street and number	Postal Code
15 rue de Richelieu	75001 (F)
Tel: 00 33 144 50 59 59	Fax: 00 33 144 50 59 60
E-mail address	Internet Site
cemrpar@ccre.org	www.ccre.org
Legal Status	Official Registration number
Association of French Law, 1901	Siret n°: 345 302 236

Name and position of the legal representative (person having legal capacity to sign a contract). Contact person and head of project.

	Name	Position
Legal representative	Mr Jeremy SMITH	Secretary General
Contact person	Ms Sandra CECIARINI	Executive Officer
Head of project		

“Sister Cities Going Gender” Details of the applicant's partners organisations:

Official name, adress and legal status:

Abbreviated name of the organisation	City
GGD	Rotterdam
Street and number	Postal Code
PObox 70032	3000 LP
Telephone	Fax
00-31-(0)10- 433 9335	00-31-(0)10-433 9493
E-mail adress	Internet Site
vandewijdevent@ggd.rotterdam.nl	www.ggd.rotterdam.nl
Legal Status	Official Registration number
Local government office	

Name and position of the legal representative (person having legal capacity to sign a contract). Contact person and head of project.

	Name	Position
Legal representative	Prof. Dr. M.C.H. Donker	Head of office
Contact person	Drs. T. van de Wijdeven	Policy-officer
Head of project	Drs. T. van de Wijdeven	“

Sister Cities Going Gender” Details of the applicant's partners organisations:

Official name, adress and legal status:

Abbreviated name of the organisation	City
Comune di Venezia International Relation and European Affairs	Venezia
Street and number	Postal Code
S. Polo – Riva del Vin, 1098	30125
Telephone	Fax
+39 041 2700811	+39 041 2700890
E-mail adress	Internet Site
relintve@comune.venezia.it	Comune.venezia.it
Legal Status	Official Registration numer
Local authority	-

Name and position of the legal representative (person having legal capacity to sign a contract). Contact person and head of project.

	Name	Position
Legal representative	D’Agostino Roberto	Deputy of Mayor
Contact person	Andrea Del Mercato	Director
Head of project	Alberta Basaglia	

"Sister Cities Going Gender" Details of the applicant's partners organisations:

Official name, address and legal status:

Abbreviated name of the organisation	City
Department of Education and Equal Opportunities	City of Turin
Street and number	Postal Code
Piazza Palazzo di Città ,1	10122
Telephone	Fax
+39 011 4426300	+39 011 4426313
E-mail adress	Internet Site
politichedigenere@comune.torino.it	www.comune.torino.it/pariopp www.comune.torino.it/politichedigenere
Legal Status	Official Registration numer
Local Authority - Public Administration	005144900010

Name and position of the legal representative (person having legal capacity to sign a contract). Contact person and head of project.

	Name	Position
Legal representative	Paola Pozzi	Deputy Major for Education and Equal Opportunities
Contact person	Liliana Annovazzi Susanna Rorato	Chief Executive for Equal Opportunities Chief Executive Equal Opport. Committee
Head of project	Paola Pozzi	Deputy Major for Education and Equal Opportunities

“Sister Cities Going Gender” Details of the applicant's partners organisations:

Official name, address and legal status: Municipality of Rome – Commission for Simplification, Communication and Equal Opportunities

Abbreviated name of the organisation	City
Commission on Equal Opportunities	Rome
Street and number	Postal Code
Lungotevere dei Pierleoni, 1	00186
Telephone	Fax
:+39/06/67102077 or 67103977	+39/06/69923160
E-mail address	Internet Site
f.marta@comune.roma.it	www.comune.roma.it
Legal Status: Local Authority - Municipality	Official Registration numer

Name and position of the legal representative (person having legal capacity to sign a contract). Contact person and head of project.

	Name	Position
Legal representative	Mariella Gramaglia	Commissioner
Contact person	Francesca Romana Marta	Commissioner' staff
Head of project	Francesca Romana Marta	Commissioner' staff

"Sister Cities Going Gender" Details of the applicant's partners organisations:

Official name, adress and legal status:

Abbreviated name of the organisation	City
Austrian Women´s Shelter Network Centre against Violence on Women	Vienna
Street and number	Postal Code
Bacherplatz 10/4	A-1050
Telephone	Fax
0043/1/54408 20	0043/1/544 08 20 - 24
E-mail adress	Internet Site
<i>informationsstelle@aoef.at</i>	<i>www.aoef.at</i>
Legal Status	Official Registration numer
NGO	

Name and position of the legal representative (person having legal capacity to sign a contract). Contact person and head of project.

	Name	Position
Legal representative	<i>Mag.^a Maria Rösslhumer</i>	
Contact person	<i>Mag.^a Maria Rösslhumer</i>	Manager
Head of project	<i>Mag.^a Maria Rösslhumer</i>	<i>Manager</i>

Zeitplan

Schedule of activities according to the period of the project “Sister Cities Going Gender”

1. December 2003 – 28. February 2005

December 2003

Start of the project „Sister Cities Going Gender“

January, 22/23^d 2004

Kick-off in Frankfurt/Main with all the partner cities participating in „Sister Cities Going Gender“

- Introduction of the local pilot projects - Level of implementation of Gender Mainstreaming achieved in the partner cities involved
- Set up of a work plan and schedule
- Agreement on decision-making structures, ways of communication and publication
- Schedule and concept for the two work meetings
- overview local budgets, financial and organisational agreements
- Agreement on the products from the local pilot projects (manuals, Cdroms, guidelines, expertise)

December 2003

Participation at the Work Seminar of „Equality in European local and regional authorities“, CEMR in Brussels

- Agreement on the mutual contribution to the co-operation between „Sister Cities Going Gender“ and „Equality in European Local and Regional Authorities“

January – April 2004

Setting up of a project structure for the local pilot projects in the cities involved

- Establishment of control groups involving relevant local decision-making institutions
- Planning of the actions
- Beginning of first steps of realising the projects

February 2004

Beginning project evaluation and monitoring

January – May 2004

Establishing a European Competence Centre for Gender Mainstreaming

- Contacting, participation on work meetings from associated partners in Denmark, Sweden und Finland (Copenhagen; Stockholm, Helsinki)
- Agreement on a co-operation with „Sister Cities Going Gender“ about a transfer of „good gender practice“ with regard to an equal participation of women and men in decision-making processes in the cities involved

March - April 2004

Setting up a homepage of „Sister Cities Going Gender“

March – October 2004

Realisation of the local pilot projects

- First steps towards the development of a model procedure for the implementation of GM in European cities (Frankfurt a. Main)
- Gender budgeting in the area of community youth policy (Rotterdam)
- Empowerments trainings for women in politics and administration (Venice)
- Beyond the glass Ceiling“- Analysis of the mechanisms of the glass ceiling phenomenon within organisations in the administration, the profit and the non- profit sector (Turin)
- Gender Budgeting in selected community programmes (Rome)
- Expertise: Does GM improve the chances of women to equally participate in decision-making procedures? (AOEF, Vienna)
- Development of Equality-methods according to good practice in European cities (CEMR, Paris)

May 2004

Work meeting of „Sister Cities Going Gender“ in Rotterdam with all the partner cities

- Transnational exchange about the status quo of and the experience with the local pilot projects
- Report on good gender practice in Copenhagen by Charlotte Gerhauge, Gender Equality Consultant, City of Copenhagen
- Status quo of the development of products from the local pilot projects
- Agreement on the format of the products

May 2004

Participation at the work seminar of „Equality in European Local and Regional Authorities“, CEMR, Paris

- Exchange about equality methods between „Sister Cities Going Gender“ and „Equality in European Local and Regional Authorities“

September – December 2004

Dissemination of the results of the local pilot projects at a local level

- Members of the Magistrate; members of parliament; Heads of departments (Frankfurt/Main)
- Heads of Department of the relevant authorities for Budgeting in the area of youth policy, conducting an expert meeting with transnational participation (Rotterdam)
- Mayors, Members of Departments, experts on budgeting in politics and administration (Rome)
- Leading figures in human resources (Venice, Turin)
- Leading figures in politics and administration, relevant local agents in NGOs (Vienna)

October 2004

Work meeting of all the partner cities involved in „Sister Cities Going Gender“ in Venice

- First products will be finished.
- Preparation of the presentation of results and products of „Sister Cities Going Gender“ at the final conference of „Equality European Local and Regional Authorities“, CEMR, Brussels

January 2005

Presentation and dissemination of the results of “Sister Cities Going Gender” at the final conference of „Equality European Local and Regional Authorities“, CEMR, Brussels

January 2005

Finishing all project products, translation, printing