

gm.konzept

Konzept zur Weiterentwicklung der
Geschlechterdemokratie in der Stadt Wuppertal

GLEICHSTELLUNGSSTELLE
FÜR FRAU
UND MANN
Wuppertal

Umsetzung von Gender Mainstreaming

Vorlage für den Verwaltungsvorstand am 19.9.05

Beschlussvorschlag

1. Dem Vorschlag zur weiteren Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Stadtverwaltung Wuppertal wird zugestimmt.
2. Der Einrichtung einer Konferenz „Gender Mainstreaming“ wird zugestimmt.
3. Die Geschäftsführung der Konferenz und die Koordination des Umsetzungsprozesses obliegt der Gleichstellungsstelle.
4. Die Gleichstellungsstelle wird beauftragt, den Verwaltungsvorstand regelmäßig über den Stand der Umsetzung zu informieren.

Hintergrund

Der Verwaltungsvorstand hat in seiner Klausurtagung am 10.1.03 die Strategische Steuerung der Verwaltung neu ausgerichtet. Nach dem Führungskräfte-treffen am 18.3.03 wurde die Auflösung der Managementteams der Grundorientierungen vom Verwaltungsvorstand beschlossen, die Stammkompetenz für die bisher wahrgenommenen Aufgaben sollte jedoch bei den jeweiligen Linienorganisationen belassen werden. Das bisherige Managementteam Frauenförderung wurde daraufhin aufgelöst, die Stammkompetenz obliegt der Gleichstellungsstelle.

Der Rat der Stadt hat in seiner Sitzung vom 29.3.04 die Strategischen Ziele der Stadtverwaltung (VO/2163/03) und am 19.7.04 das Managementprogramm (VO/3267/04) beschlossen. Als Handlungsschwerpunkt zum strategischen Ziel der Förderung von Geschlechtergerechtigkeit wurde der Umsetzung von Gender Mainstreaming zugestimmt.

Durch die Festlegung strategisch-politischer Ziele des Oberbürgermeisters wurden noch einmal die Prioritäten des Verwaltungshandelns konkretisiert. Diesen ist der Rat im Rahmen seines Beschlusses zur Optimierung des Steuerungssystems gefolgt. Hieraus ergibt sich auch für die Umsetzung von Gender Mainstreaming eine Schwerpunktsetzung u.a. hinsichtlich der Pilot-Projekte.

In einer ersten Information hat die Gleichstellungsstelle dem Verwaltungsvorstand am 23.6.03 berichtet. Zur Umsetzung sollten konkrete weitere Umsetzungsschritte erarbeitet werden, die im gm.konzept dargelegt werden. Das gm.konzept informiert darüber hinaus über den Kontext, in dem sich die Umsetzung von Gender Mainstreaming bei der Stadt Wuppertal bewegt.

Inhalt

1. Gender Mainstreaming – Strategie zur Umsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern

2. Gender Mainstreaming – erste Umsetzungsschritte

2.2 Qualifizierung nach dem Top Down Prinzip

2.2 Initiierung, Umsetzung und Dokumentation von Pilot Projekten

2.3 Qualifizierung innerhalb der Pilot Projekte

2.4 Begleitung des Prozesses durch die Gleichstellungsstelle und Einrichtung der Gender Mainstreaming Konferenz

3. Gender Mainstreaming und Frauenpolitik

4. Gender Mainstreaming – eine Begriffsbestimmung

5. Gender Mainstreaming – Die Bedeutung für eine geschlechtergerechte Politik

6. Gender Mainstreaming – Grundsätzliche Voraussetzungen für die Umsetzung

6.1 Gender Kompetenz

6.2 Gender Analyse

6.3 Top Down Strategie

6.4 Geschlechtsspezifische Datenerhebungen

7. Weiterentwicklung und Ausblick

Die Gleichstellung von Frau und Mann erfordert einen differenzierten Blick auf beide Geschlechter. Dies hat in der Stadt Wuppertal eine lange Tradition.

Das vorliegende Konzept informiert darüber, in welchem Kontext die Umsetzung von Gender Mainstreaming bei der Stadtverwaltung Wuppertal steht und welche ersten Umsetzungsschritte erfolgen werden. Da Gender Mainstreaming als Prozess zu verstehen ist, in dem aus Erfahrungen bei der Stadt Wuppertal – aber auch in anderen Kommunen – gelernt wird, ist dieses Konzept nicht als abschließend zu verstehen, sondern gibt einen ersten Impuls für die Umsetzung.

Hintergrund

Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist als Ziel der Stadtverwaltung definiert. Wichtige Meilensteine auf dem Weg zur Zielerreichung sind der am 5.11.90 vom Rat der Stadt verabschiedete Frauenförderplan sowie der Ratsbeschluss vom 20.6.94, der im Zuge der Verwaltungsreform für die Gleichstellung von Frau und Mann die neue Organisationsstruktur der Gemeinschaftsaufgabe Frauenförderung festlegte. Im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses sind die Gemeinschaftsaufgaben im Jahr 2000 weiterentwickelt und zu Grundorientierungen umdefiniert worden. Frauenförderung und Gleichstellung von Frau und Mann war nach wie vor eine von sechs Grundorientierungen und gehörte damit zu den Unternehmenszielen.

In den Beschlüssen zur Gemeinschaftsaufgabe Frauenförderung und der Grundorientierung Frauenförderung wurden jeweils zwei Ziele zur Gleichstellung von Frau und Mann benannt:

- Die vorhandenen Strukturen sollen so verändert werden, dass die paritätische Beschäftigung von Frauen und Männern in allen Funktionen und Arbeitsbereichen erreicht wird. (interne Gleichstellung)
- Die Interessenlagen und Bedarfe von Kundinnen und Kunden sind gleichermaßen zu berücksichtigen, um so das Angebot der Stadtverwaltung zu optimieren. (externe Gleichstellung)

1. Gender Mainstreaming – Strategie zur Umsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern

Der Verwaltungsvorstand hat in seiner Klausurtagung am 10.1.03 die Strategische Steuerung der Verwaltung neu ausgerichtet. Nach dem Führungskräftetreffen am 18.3.03 wurde die Auflösung der Managementteams der Grundorientierungen vom Verwaltungsvorstand beschlossen, die Stammkompetenz für die bisher wahrgenommenen Aufgaben sollte jedoch bei den jeweiligen Linienorganisationen belassen werden. Das bisherige Managementteam Frauenförderung wurde daraufhin aufgelöst, die Stammkompetenz obliegt der Gleichstellungsstelle.

Die Vorlage zur Strategischen Steuerung der Stadt Wuppertal¹ greift die Erfahrungen der letzten Jahre zur Gleichstellung von Frau und Mann auf und entwickelt sie weiter. In der Präambel wird hierzu ausgeführt: „Das oberste Ziel ist ein lebenswertes und attraktives Wuppertal. Die Orientierung erfolgt dabei am Leitbild/Zieldreieck der nachhaltigen Entwicklung, auch unter dem Prinzip von Gender Mainstreaming. Es werden die im Rahmen der Agenda 21 beschlossenen Zielsetzungen aufgegriffen und weitergeführt. Hier sind ökonomische, soziale und ökologische Aspekte gleichgewichtig, gleichzeitig und unter Gender Aspekten zu verfolgen.“² Darüber hinaus wird im Zielbereich 3, Lebensqualität, Soziales, Kultur und Sport das Ziel definiert: „Wir fördern die Geschlechtergerechtigkeit und beseitigen Benachteiligungen von Frauen und Männern.“³ Bei den Handlungsschwerpunkten zu den Zielbereichen ist die „Umsetzung von Gender Mainstreaming.“⁴ vorgesehen.

Das Managementprogramm⁵ konkretisiert die Handlungsschwerpunkte und Maßnahmen. Das Strategische Ziel „Förderung der Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit (Gender Mainstream) soll durch die beiden Handlungsschwerpunkte „Umsetzung von Gender Mainstreaming (intern und extern)“ und die „Weiterentwicklung der Förderung von Frauen (entsprechend LGG)“ umgesetzt werden. Als konkrete Maßnahmen sind folgende Aspekte beschlossen worden:

1. Erfassung von Zahlenmaterial nach Geschlecht getrennt in allen relevanten Bereichen.
2. Konzeption und Durchführung von Projekten in Ressorts und Stadtbetrieben.
3. Fortschreibung des Frauenförderplans.
4. Entwicklung und Durchführung von Projekten für Frauen in Wuppertal.“

¹ VO/2163/03, vom Rat der Stadt Wuppertal am 29.3.04 beschlossen

² Vgl. VO/2163/03, Seite 1 der Präambel

³ Vgl. VO/2163/03, Seite 4 der Strategischen Ziele

⁴ Vgl. VO/2163/03, Seite 5 der Handlungsschwerpunkte

⁵ Vgl. VO/3267/04, Seite 14f

Somit bekennt sich die Stadt Wuppertal zur sog. Doppelstrategie: Der Umsetzung von Gender Mainstreaming unter Beibehaltung der Frauenförderung. Die Stadtverwaltung trägt damit dem Umstand Rechnung, dass der Amsterdamer Vertrag die Mitgliedsstaaten zur Anwendung des Gender Mainstreaming Prinzips verpflichtet, aber auch ausdrücklich auf die Notwendigkeit positiver Maßnahmen zugunsten des unterrepräsentierten Geschlechts hinweist.

Durch die Konkretisierung der Strategischen Ziele der Stadtverwaltung durch den Oberbürgermeister beim Führungskräfte-treffen am 9.12.04 sind bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming entsprechende Schwerpunkte zu setzen. Sie sind an folgenden strategisch-politischen Zielen auszurichten:

1. „Stärkung der Wirtschafts- und Innovationskraft Wuppertals; konsequente Ausrichtung allen Verwaltungshandelns und aller Mitarbeiter/innen auf die Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen.
2. Umkehr des Trends zur Stadtflucht; Entwicklung Wuppertals zu einer familienfreundlichen, lebensfrohen Stadt zum Wohlfühlen.
3. Maßnahmen zur Bewältigung der Folgen der sich verändernden Sozialstrukturen.
4. Realisierung der vom Rat beschlossenen Regionale-Projekte und Verankerung eines regionalen Bewusstseins in der Bevölkerung.
5. Wiedergewinnung kommunaler – insbesondere finanzieller – Handlungsspielräume.“

Die entsprechende Schwerpunktsetzung erfolgt vorrangig bei der Auswahl der Pilotprojekte.

2. Gender Mainstreaming – erste Umsetzungsschritte

Die Umsetzung der Strategie des Gender Mainstreaming wird für die Stadtverwaltung Wuppertal als langfristiger Entwicklungsprozess begriffen, dessen erste Realisierung schrittweise erfolgen kann. Hierbei wird die Umsetzung von vier Bausteinen getragen, die im zeitlichen und inhaltlichen Kontext stehen.

Bausteine	Kurzinfo	Zeitlicher Verlauf	Bemerkungen
Qualifizierung nach dem Top Down Prinzip (siehe Punkt 2.1)	Die Umsetzung von Gender Mainstreaming impliziert die Unterstützung und Verantwortung bei den Führungskräften.	Gestaffelte Informations- und Fortbildungsangebote	
Statistische Datenerhebungen (siehe Punkt 6.4)	Geschlechterdifferenzierte Datenerhebungen und -auswertungen sind Bausteine für die erfolgreiche Implementierung von Gender Mainstreaming.	Laufend	Geschlechterdifferenzierte Datenerhebungen sollten grundsätzlich selbstverständlich sein. Im Rahmen der Pilot-Projekte werden diese Daten u.a. für die Entwicklung von Maßnahmen relevant sein.
Initiierung, Umsetzung und Dokumentation von Gender Projekten als Piloten (siehe Punkt 2.2)	Die Pilotprojekte ermöglichen es Verwaltung und Politik, sich relativ kurzfristig ein Bild über die positiven Auswirkungen der Umsetzung von Gender Mainstreaming zu machen.	Noch nicht terminiert.	
Qualifizierung innerhalb der Pilot-Projekte (siehe Punkt 2.3)	Bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming spielt das sog. „Gender Wissen“ bzw. die „Gender Kompetenz“ eine große Rolle. Hierzu sind unterschiedliche Qualifizierungen, auf die Projekte ausgerichtet, notwendig.	Parallel zum Start der Pilotprojekte	
Begleitung des Prozesses (siehe Punkt 2.4)	Nach Auflösung des Managementteams Frauenförderung wird der Prozess der Umsetzung durch die Gleichstellungsstelle koordiniert und durch die Gender Mainstreaming Konferenz begleitet.	Beginn 4. Quartal 2005	

2.1 Qualifizierung nach dem Top Down Prinzip

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming impliziert die Unterstützung und Verantwortung bei den Führungskräften. Hierzu haben sich zeitlich gestaffelte Qualifizierungsangebote als hilfreich erwiesen.

	Themen	Zeitraumen
<i>Führungskräfte und Ratsmitgliedern</i>	Förderung von Chancengleichheit als Erfolgsfaktor für Kommunen	2-3 Stunden
	Gender Mainstreaming als neue Führungskompetenz und Aufgabe	
	Optimierung des Personalmanagements und der Personalführung durch Geschlechterorientierung	
	Gender Mainstreaming im Vergleich zu klassischen Strategien kommunaler Frauenförderung	
	Gender Mainstreaming als Bestandteil von Qualitätsmanagement	
<i>Fach- und Führungskräfte</i>	Strategie für die Integration von Chancengleichheit in die Aufgabenfelder der Verwaltung	Ganztagsveranstaltung
	Was bedeutet Gender Mainstreaming allgemein und insbesondere für die kommunale Ebene (fachlich, finanziell, konzeptionell)?	
	Entwicklung von Pilot-Projekten für die einzelnen Geschäftsbereiche	
<i>Konferenz Gender Mainstreaming</i>	Inhaltliche und strategische Entwicklung der Pilot-Projekte	Ganztagsveranstaltung, 4. Quartal 2005
	Erfolgsbeispiele gelungener Gender-Mainstreaming-Prozesse und -Analyse der Erfolgsbedingungen	
	Erfahrungen mit Risiken und Blockaden	
	Wechselwirkungen zwischen Gender-Mainstreaming-Strategie und bestehender Gleichstellungspolitik	

2.2 Initiierung, Umsetzung und Dokumentation von Pilot Projekten

Die Pilotprojekte ermöglichen es Verwaltung und Politik, sich relativ kurzfristig ein Bild über die positiven Auswirkungen der Umsetzung von Gender Mainstreaming zu machen. Als Piloten sind folgende Projekte, die sich an den strategisch-politischen Zielen orientieren, vorgesehen:

Stärkung der Wirtschafts- und Innovationskraft Wuppertals, Umkehr des Trends zur Stadtflicht, Maßnahmen zur Bewältigung der Folgen der sich verändernden Sozialstrukturen

1. *Studie „Gender Mainstreaming im Stadtteil Ostersbaum“*, Geschäftsbereichsbüro 200
Die Studie wurde vorab im Rahmen der LOS-Projekte (Lokales Kapital für soziale Zwecke) vergeben. Hintergrund dieser Studie war die Annahme, dass die Projektträger nur über unzureichendes Wissen hinsichtlich der Gender Relevanz ihres Antrages verfügen. Um den Projektträgern entsprechendes Wissen an die Hand zu geben, wurde im Rahmen der LOS-Projekte von Seiten der Gleichstellungsstelle eine entsprechende Studie vergeben. Sie greift Gender-Aspekte in vier Hauptthemen auf: „Arbeit“, „Bildung“, „Soziales“ und „Lebensraum“. Die Studie wurde im Mai 2004 den Projektträgern in einem Workshop vorgestellt und mit ihnen diskutiert. Die Ergebnisse dienen der Beratung der Projektträger hinsichtlich weiterer Anträge und dem lokalen Beirat als Hilfestellung für die Bewertung der Anträge. Als nächster Schritt ist eine Qualifizierung der Projektträger im Stadtteil Ostersbaum unter Gender Gesichtspunkten für 2005 vorgesehen.

Stärkung der Wirtschafts- und Innovationskraft Wuppertals, Umkehr des Trends zur Stadtflicht, Maßnahmen zur Bewältigung der Folgen der sich verändernden Sozialstrukturen

2. *Implementierung von Gender-Mainstreaming im Rahmen des Projektes „Stadtumbau West“*
Ressort Stadtentwicklung und Stadtplanung (101.12)
Im Rahmen des Programms Stadtumbau West sollten geschlechtsspezifische Beteiligungs- und Entwicklungsprozesse berücksichtigt werden. In einem ersten Schritt kann dieser Aspekt im Rahmen der Konzeptionserstellung integriert werden. Eine genauere Projektbeschreibung ist noch erforderlich.

Maßnahme zur Umkehr des Trends zur Stadtflicht, Entwicklung Wuppertals zu einer familienfreundlichen, lebensfrohen Stadt

3. *Implementierung von Gender Mainstreaming im Rahmen der Umwelt- und Landschaftsplanung*, Ressort Umweltschutz (106.1)

Das vorgesehene Projekte „Erholung und Sport in der Landschaft durch landschaftsverträglichen Natursport“ wird um genderspezifische Aspekte und Maßnahmen erweitert. Eine genauere Projektbeschreibung ist noch erforderlich.

Stärkung der Wirtschafts- und Innovationskraft Wuppertals, Umkehr des Trends zur Stadtflicht, Maßnahmen zur Bewältigung der Folgen der sich verändernden Sozialstrukturen

4. *Angebote der Volkshochschule*

Nach dem Prinzip „Gender Mainstreaming in der Erwachsenenbildung“ wird sich die Volkshochschule – nach Abschluss der bergischen Kooperation - mit der geschlechtsspezifischen Frequentierung ihrer Angebote und einem Konzept zum Gender Training der Kursleiterinnen und Kursleiter auseinandersetzen. Eine genauere Projektbeschreibung ist noch erforderlich.

Umkehr des Trends zur Stadtflicht

5. *Sportstättenentwicklungsplanung*, Stadtbetrieb Sport und Bäder

Die Sportstättenentwicklungsplanung sollte aufgrund der weitreichenden Folgen für die sportlichen Möglichkeiten von Frauen und Männern. Mädchen und Jungen sowohl in der Analysephase als auch in der Maßnahmeplanung unter Gender Gesichtspunkten durchgeführt werden. Die Planung für das Projekt, dass in Kooperation mit der Bergischen Universität durchgeführt wird, hat bereits begonnen. Eine genauere Projektbeschreibung ist noch erforderlich.

Umkehr des Trends zur Stadtflicht

6. *Mädchen- und Jungenarbeit* im Ressort „Kinder, Jugend und Familie/Fachbereich Jugend & Freizeit

Um beiden Geschlechtern ein attraktives Angebot zu bieten, hat der Fachbereich Jugend & Freizeit bereits Standards zur Mädchen- und Jungenarbeit entwickelt. Die Fragestellung für dieses

Projekt, das geschlechtsspezifische Aspekte seit längerer Zeit verfolgt, ist hier die Umsetzung im laufenden Geschäft, am Beispiel von zwei ausgewählten Einrichtungen. Eine genauere Projektbeschreibung ist noch erforderlich.

Sonstige Maßnahmen zur Implementierung von Gender Mainstreaming

7. Qualifizierungsprogramm der Kommunalen Fortbildung

Die Kommunale Fortbildung wird sich mit der geschlechtsspezifischen Frequentierung ihrer Angebote und möglichen Handlungsmaßnahmen, z.B. in der Ansprache der Zielgruppen, auseinandersetzen. Darüber hinaus sollen Möglichkeiten entwickelt werden, wie ein Gender Training der Referentinnen und Referenten eingeführt werden kann. Eine genauere Projektbeschreibung ist noch erforderlich.

8. Qualifizierungsmaßnahme für den Gesamtpersonalrat

Parallel zu den genannten Pilot-Projekten hat der Gesamtpersonalrat in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle eine erste Qualifizierungsmaßnahme im September 2004 durchgeführt.

2.3 Qualifizierung innerhalb der Pilot-Projekte

Bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming spielt das sog. „Gender Wissen“ bzw. die „Gender Kompetenz“ eine große Rolle. Hierzu sind unterschiedliche Qualifizierungen, auf die Projekte ausgerichtet, notwendig. Je nach Art des Projektes kommen unterschiedliche Träger und Anbieter für die Qualifizierungsmaßnahmen in Betracht.

Fortbildungsveranstaltungen für die Leitungen und Teams der Pilot-Projekte

Thema:

- Vertiefende Fortbildung zu Grenzen und Möglichkeiten der Pilot-Projekte

Zeitraumen: Je nach Bedarf entweder kurzzeitige Informations- oder Ganztagsveranstaltungen mit Unterstützung externer Referenten/innen

2.4 Begleitung des Prozesses durch die Gleichstellungsstelle und Einrichtung der Gender Mainstreaming Konferenz

Nach Auflösung des Managementteams Frauenförderung wird der Prozess der Umsetzung durch die Gleichstellungsstelle koordiniert und sollte durch die Gender Mainstreaming Konferenz begleitet werden. Ständige Mitglieder sind, neben den Mitarbeiterinnen der Gleichstellungsstelle, ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin der Personalverwaltung (404), der Gesamtpersonalrat, sowie – während der Laufzeit der Projekte – die jeweiligen Projektverantwortlichen.

Der regelmäßigen Berichterstattung und Dokumentation der Projekte als Möglichkeit, den Prozess konstruktiv zu begleiten, wird ebenfalls hohe Priorität beigemessen. Die Entwicklung eines Konzeptes zur Berichterstattung und Dokumentation obliegt ebenfalls der Gender Meanstreaming Konferenz. Die erste Sitzung für die Gender Mainstreaming Konferenz ist für das 4. Quartal 2005 geplant.

Personelle Ressourcen

Die personellen Ressourcen zur Begleitung des Prozesses stehen innerhalb der Gleichstellungsstelle zur Verfügung. Die Ressourcen für die Entwicklung der Projekte in den Geschäftsbereichen wurden mit den Ressort- und Stadtbetriebsleitungen und den Geschäftsbereichsleitungen im einzelnen abgesprochen.

Finanzielle Ressourcen

Im Haushaltsansatz der Gleichstellungsstelle stehen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming finanzielle Mittel zur Verfügung, die in den Zielvereinbarungen mit der Kämmerei für 2004 und 2005 festgeschrieben wurden.

3. Gender Mainstreaming und Frauenpolitik

Um zu verdeutlichen, in welchem Verhältnis die Umsetzung von Gender Mainstreaming zur bisherigen Frauenförderung steht, hier eine verkürzte Grafik.

Frauenförderung⁶	Gender Mainstreaming
Reaktiv	Proaktiv
Einzelmaßnahmen, spezielle Maßnahmen	Struktureller Ansatz
Zuständigkeit zumeist bei einer Stelle	Gemeinschaftsaufgabe

Hierbei muss beachtet werden, dass Gender Mainstreaming und die herkömmliche Frauenpolitik zwei unterschiedliche, aber sich ergänzende Strategien mit derselben Zielsetzung sind, die sich keineswegs ausschließen. Hierbei zielt Gender Mainstreaming auf die nachhaltige Veränderung bestehender Gesellschaftsstrukturen, aber solange keine Gleichstellung von Frauen und Männern faktische Realität ist, hat Frauenförderung nach wie vor ihre Legitimation, um vorhandene Benachteiligungen auszugleichen. Beide Strategien müssen – solange keine echte Geschlechterdemokratie erreicht ist – als Doppelstrategie komplementär eingesetzt werden.⁷

Die Stadtverwaltung Wuppertal hat sich mit der Definition der Gemeinschaftsaufgabe und der Grundorientierung Frauenförderung schon auf den Weg gemacht, Gender Mainstreaming im Sinne des top down Ansatzes umzusetzen. Hierbei ist Wuppertal im Gegensatz zu anderen Kommunen im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung Vorreiter und Orientierungspunkt gewesen. Dieser Weg wird, wie oben beschrieben, konsequent weitergeführt.

⁶ Vgl. Edeltraud Herrmann, „Gender Mainstreaming – auf Dauer in den Kommunen nicht aufzuhalten“, Verlag Dashöfer, Hamburg 2004, Seite 38

⁷ ebenda

4. Gender Mainstreaming – eine Begriffsbestimmung⁸

In der englischen Sprache wird zwischen dem von Geburt an feststehenden biologisch definierten Aspekt des Geschlechts (sex) und dem gesellschaftlich, sozial und kulturell definierten Aspekt (gender) unterschieden. Diese Unterscheidung kennt die deutsche Sprache nicht, weshalb es schwierig ist, den Begriff „Gender“ durch einen deutschen Begriff zu ersetzen.

„**Gender** bezeichnet die gesellschaftlich bestimmten Geschlechterrollen, die Rechte und Pflichten von Frauen, Männern, Mädchen und Jungen. Soziale Unterschiede zwischen Frauen und Männern werden erlernt, traditionell weitergegeben, sind innerhalb und auch zwischen den Kulturen verschieden und können sich im Laufe der Zeit verändern. Das gesellschaftlich, sozial und kulturelle Geschlecht (gender) ist damit – im Gegensatz zum biologischen – nicht auf ewig festgelegt, sondern veränderbar und entwicklungsfähig.“

Somit eröffnet sich durch die Unterscheidung zwischen Geschlecht und Geschlechterrolle als Grundlage für den Gender Mainstreaming Begriff die Möglichkeit, die gesellschaftlichen Zusammenhänge der Geschlechterverhältnisse stärker in den Blick zu nehmen. „Die Gender Perspektive bietet die Chance, tradierte Rollenvorstellungen zu verlassen und strukturell verfestigte Voreingenommenheiten aufzubrechen. Geschlechterrollen können so zugunsten von Geschlechtergerechtigkeit und (...) von Frauen und Männern verändert werden. (...) Die biologischen Geschlechterdifferenzen werden nicht als Legitimation für gesellschaftliche Differenzen zwischen den Geschlechtern akzeptiert.“

„**Mainstreaming** (englisch Hauptstrom) bedeutet, dass eine bestimmte inhaltliche Vorgabe – ein bestimmtes Handeln – zum normalen und selbstverständlichen Handlungsmuster und Bestandteil bei allen Entscheidungen und Prozessen einer Organisation gehört.“

Um die Erfahrungen und Anliegen von Frauen und Männern in die Planung, Durchführung, Überwachung und Auswertung politischer Maßnahmen selbstverständlich von Anfang an einzubeziehen, ist Gender Mainstreaming als Strategie entwickelt worden. „Die dem Begriff „Gender Mainstreaming“ zugrunde liegenden Annahmen geben nur die Richtung der Geschlechterpolitik an, konkrete politische Zielsetzungen bieten sie noch nicht.“

⁸ ebenda, Seite 1ff

5. Gender Mainstreaming – die Bedeutung für eine geschlechtergerechte Politik⁹

Die Strategie des „Gender Mainstreaming geht davon aus, dass sich die Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern in vielen Bereichen unterscheiden. Die Nichtberücksichtigung dieser Unterschiede führt dazu, dass scheinbar „neutrale“ politische Maßnahmen und Entscheidungen die Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern in unterschiedlicher Weise beeinflussen und bestehende Benachteiligungen noch verstärkt werden können.“

Als Strategie zur Erreichung der Geschlechtergerechten Politik impliziert Gender Mainstreaming, dass grundsätzlich und von vornherein zu überprüfen ist, wie sich politische Maßnahmen auf die Lebenssituation von Frauen und Männern auswirken.

„Die Qualität der Beurteilung zur Geschlechterrelevanz von Maßnahmen und Vorhaben sowie insbesondere deren geschlechtsspezifische Auswirkungen hängen davon ab, wie viel Kenntnisse über die Dynamik von Geschlechterverhältnissen und Gesellschaftspolitik in den Prozess der Bewertung mit einfließen. (...) Bezeichnend für die Gender Mainstreaming Methode ist die Zielgenauigkeit, mit der sich einerseits die Qualität von politischen Maßnahmen steigern lässt und andererseits unbeabsichtigte negative Folgen durch bewusste Reflexion der Geschlechterperspektive vermieden werden kann. Vom Ansatz her entspricht das Gender Mainstreaming Prinzip der Idee der Querschnittspolitik: Die Chancengleichheit der Geschlechter lässt sich nur herstellen, wenn dieses Ziel in allen Politikbereichen angestrebt wird. Das Gender Mainstreaming Prinzip konkretisiert dieses Ziel jedoch durch einen klaren Bezug auf die Entscheidungsprozesse in Organisationen.“ Hier kommt der Zusammenarbeit von Rat und Verwaltung eine besondere Bedeutung zu.

⁹ ebenda, Seite 3ff

6. Gender Mainstreaming – Grundsätzliche Voraussetzungen für die Umsetzung

6.1 Gender Kompetenz

Um beurteilen zu können, ob sich Entscheidungen, Planungen oder Maßnahmen unterschiedlich auf Frauen und Männer auswirken, wird der Entwicklung von Gender Kompetenz eine hohe Bedeutung beigemessen. Hier geht es vorrangig darum, Kenntnisse über die unterschiedlichen Lebensverhältnisse von Frauen und Männern und die Auswirkungen von Entscheidungen auf die Geschlechterverhältnisse zu beleuchten. Fortbildungen und Gender Trainings auf allen Ebenen und für alle Beteiligten sind somit ein fester Bestandteil der Umsetzung von Gender Mainstreaming. Aufgrund der besonderen Situation von Kommunalverwaltungen ist hierbei sowohl der Bereich der Politik als auch der Bereich der Verwaltung angesprochen. Deshalb wird ein – auf die Themenfelder, Stadtbetriebe und Ressorts zugeschnittenes – Qualifizierungskonzept den Prozess der Umsetzung begleiten.

Als Grundqualifizierung sind für 2005/2006 eine Informationsveranstaltung für den Rat und die Führungskräfte geplant.

6.2 Gender Analyse

„Gender Analysen haben das Ziel, das nicht erwähnte Geschlecht in einer Organisation, einem Politik- oder Handlungsfeld sichtbar zu machen. Die Auswirkungen einer spezifischen Maßnahme auf das Geschlechterverhältnis von Frauen und Männern wird dadurch transparent.“¹⁰

Somit ist die Entwicklung von Routineverfahren anhand von Analysemethoden, geschlechtsdifferenzierten Datenerhebungen, Checklisten und fachlichen Untersuchungen unerlässlich für die Umsetzung von Gender Mainstreaming.

¹⁰ s.o., Seite 19

Analyse Instrumente

In der Fachliteratur wird auf drei unterschiedliche Analyse Instrumente hingewiesen.

6.2.1 Die 3-R-Methode („Repräsentation“, „Ressourcen“, „Realität/Realisierung“)

Die 3-R-Methode steht „für die systematische Erhebung und Bewertung der

- Repräsentation von Frauen und Männern in Positionen, Entscheidungsgremien etc..
- Ressourcenverteilung und –verwendung (Geld, Zeit, Raum) zugunsten von Frauen und Männern.
- Realitäten, d.h. der Gegebenheiten im Hinblick auf Dienstleistungen, Lebenssituationen usw. und der diese Realitäten prägenden Normen und Wertvorstellungen.“¹¹

Gepüft wird: Wie wirkt sich die Arbeit der Verwaltung auf die Menschen aus? Wer erkennt sich darin wieder? Wessen Bedürfnisse werden abgedeckt?¹²

6.2.2 Das Sechs-Schritte-Modell³

6 Schritte	Voraussetzungen (erforderliche Ressourcen und Fachkenntnisse werden durchgängig vorausgesetzt)
1. Definition der gleichstellungspolitischen Ziele Welcher Soll-Zustand wird durch das zu entscheidende Vorhaben angestrebt?	Kenntnisse über Ist-Zustand, Zugrundelegung einschlägiger Rechtsnormen, Programme etc., Koordinierung mit allen betroffenen Bereichen
2. Analyse der Probleme und der Betroffenen Welches sind die konkreten Hemmnisse auf dem Weg zu mehr Chancengleichheit (diskriminierende Prinzipien, Verfahren, Instrumente...)? Welche Gruppen sind betroffen?	Wissen über Gleichstellungsproblematik, Zuarbeit und Unterstützung z.B. durch Gutachten, Materialien, Schulungen
3. Entwicklung von Optionen Welche Alternativen bestehen hinsichtlich der Realisierung?	Wie oben
4. Analyse der Optionen im Hinblick auf die voraussichtlichen Auswirkungen auf die Gleichstellung und Entwicklung eines Lösungsvorschlages. Welche Optionen lässt den höchsten Zielerreichungsgrad erwarten?	Analyse- und Bewertungskriterien
5. Umsetzung der getroffenen Entscheidung	
6. Erfolgskontrolle und Evaluation Wurden die Ziele erreicht? Ursachen für Nicht- und Teilerreichung? Welche Maßnahmen sind notwendig?	Daten über Zielerreichung, Berichtssystem, verpflichtende Ursachenanalyse

¹¹ Dr. Brigitte Vollmer-Schubert, in „Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte“, Petra Brackert, Gabriele Hoffmeister-Schönfelder (Hrsg.), Verlag Dashöfer. Die 3-R-Methode wurde in schwedischen Kommunen zur Analyse der Geschlechterverhältnisse entwickelt.

¹² ebenda

¹³ Gertraude Krell, Ulrich Mückenberger, Karin Tonsdorf, „Gestaltung politischer Prozesse nach dem Prinzip des Gender Mainstreaming, 2000, Seite 11. Auszug aus: „Gender Mainstreaming: Chancengleichheit (nicht nur) für Politik und Verwaltung“, Deutscher Städtetag, Anlage zum Top 4, „Gender Mainstreaming – Methode systematischer Folgebewertung bei kommunaler Rechtssetzung“, 349. Sitzung des Präsidiums.

6.2.3 Gender Impact Assessment¹⁴

Prüfungsschritte zum Gender Impact Assessment sind:

- Analyse der aktuellen Position von Männern und Frauen.
- Analyse der Trends (unabhängig von den beabsichtigten Maßnahmen).
- Bewertung und Zielsetzung.
- Beschreibung und Analyse der zu beurteilenden Maßnahmen und ihrer Alternativen.
- Ermittlung der geschlechterbezogenen (direkten und indirekten) Wirkungen und der Alternativen.
- Ermittlung der geschlechterbezogenen Wirkungen aller Optionen und Auswahl der Maßnahme.
- Evaluierung.
- Gegebenenfalls Korrektur der Maßnahme.

6.2.4 Checklisten zur Implementierung von Gender Mainstreaming¹⁵

Checklisten basieren in der Regel auf vorhergegangenen Analysen und werden auf die jeweiligen Fachverwaltungen und Themenbereiche abgestimmt. Sie sind dazu da, Genderaspekte zu bewerten und den Prozess zu verfeinern.

Beispiel: Allgemeine Checkliste der Stadt Mainz¹⁶

Die Allgemeine Checkliste bietet bei Projekten einen ersten Orientierungsrahmen zur Beurteilung der Geschlechterrelevanz.

Bezeichnung der Maßnahme:			
Geschlechtsspezifische Auswirkungen der Maßnahme			
Ja	Wahrscheinlich	Möglicherweise	nein
Wenn Antwort „ja“, „wahrscheinlich“ oder „möglicherweise“, bitte Checkliste ausfüllen.			
Wenn Antwort „nein“, warum hat die Maßnahme keine geschlechtsspezifischen Auswirkungen?			
1. Hat die Maßnahme Einfluss auf das Leben der Bevölkerung/von Teilen der Bevölkerung?		Ja Wahrscheinlich Möglicherweise Nein	
2. An welche Zielgruppe(n) richtet sich die Maßnahme		(offene Antwort)	
3. Welchen Anteil haben Frauen und Männer an der Zielgruppe/den Zielgruppen	Absolut	Frauen	Männer
	In Prozent		
4. Ist die Datenlage zur Beantwortung der Frage ausreichend?		Ja Nein	
Wenn nein, welche zusätzlichen Daten sind erforderlich?		(offene Antwort)	
Ist die Neuerhebung von Daten mit Kosten verbunden?		Ja Nein	
Wenn ja, wie hoch werden die Kosten veranschlagt?		(offene Antwort)	
5. Trägt die Maßnahme zur Gleichstellung von Frauen und Männern bei		Ja Nein	
Wenn ja, warum?		(offene Antwort)	
Wenn nein, warum nicht?		(offene Antwort)	

¹⁴ vergl. Vorbericht für die 349. Sitzung des Präsidiums des Deutschen Städtetages, Juni 2004, Top 4, „Gender Mainstreaming – Methode systematischer Folgenbewertung bei kommunaler Rechtssetzung“. Das Gender Impact Assessment wird in den Niederlanden zur Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen eingesetzt.

¹⁵ vergl. Edeltraud Herrmann, Seite 24f

¹⁶ vergl. Projektgruppe Gender Mainstreaming, „Gender MAINZstreaming“, Stadt Mainz, Dezember 2003

6.3 Top Down Strategie

Als wesentlicher Erfolgsfaktor von Gender Mainstreaming wird in der Fachliteratur und in den ersten Erfahrungen bei der Umsetzung immer wieder auf das sichtbare Engagement der höchsten Führungsebene verwiesen.¹⁷ Die Strategie des Gender Mainstreaming kann nur dann vermittelt werden „wenn die Spitzen der Institutionen überzeugt sind, dass sie mit dieser Strategie ihre fachlichen Aufgabe besser und effektiver erledigen können. Und diese Überzeugung den nachgeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vermitteln.“¹⁸

Wesentliches Element der Top Down Strategie ist die Gender Kompetenz der Führungskräfte. „Führungskräfte müssen lernen, die Auswirkungen ihrer täglichen Arbeit auf beide Geschlechter stets im Auge zu halten und ihre Entscheidungen entsprechend auszurichten. Dazu müssen Führungskräfte auch über entsprechendes Handwerkszeug verfügen, vor allem über geschlechtsspezifische Statistiken, Erhebungen und Auswertungen.“¹⁹

Dabei spielt eine große Rolle, dass die Verwirklichung der Chancengleichheit kein „zusätzliches“ Thema, sondern ein „Hauptthema“ ist, das alle angeht und bei allen anderen Hauptthemen berücksichtigt werden muss. Zusätzlich kann davon ausgegangen werden, dass die Gender Perspektive die Qualität der Maßnahmen und Angebote der Stadtverwaltung Wuppertal erhöht. „Je mehr es gelingt, ohnehin anstehende fachliche Aufgaben unter Gender Aspekten zu bearbeiten, Gender Mainstreaming als Organisationsentwicklungsprozess zu begreifen, desto geringer ist die Gefahr, dass Verwaltungen in Stress-Situationen (...) auf alte Muster der „Normalität“ zurück greifen.“²⁰

Durch die Beschlussfassung der Strategischen Ziele der Stadtverwaltung und damit dem Beschluss zur Umsetzung von Gender Mainstreaming im Rat der Stadt ist hier ein erster Schritt getan.

¹⁷ vergl. Edeltraud Herrmann, Seite 29 und Dr. Brigitte Vollmer-Schubert, Gender Mainstreaming – Geschlechtergerechtigkeit in der Landespolitik Nordrhein-Westfalen, Der Präsident des Landtages NRW (Hrsg.), März 2003

¹⁸ ebenda

¹⁹ ebenda

²⁰ ebenda

6.4 Geschlechtsspezifische Datenerhebungen

Eine konsequente geschlechterdifferenzierte Datenerhebung und –auswertung sind Bausteine für die erfolgreiche Umsetzung von Gender Mainstreaming.

Als Grundlage für die Entwicklung von und Entscheidung über Maßnahmen dienen nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Statistiken und bilden somit die Grundlage für Themenfelder und Bereiche. Hierbei können u.a. folgende Fragestellungen berücksichtigt werden:

- Allgemeine Demographische Daten, wie Altersverteilung, Familiensituation, Wohnort, Nationalität, Abwanderung
- Zugang und Teilhabe auf dem Arbeitsmarkt, wie Position, Einkommen, Berufsgruppen
- Zugang und Teilhabe an Bildung und Qualifikation, wie allgemeine und berufliche Bildung, Fachkompetenzen, soziale, technische Qualifikationen und Fertigkeiten
- Aufschlüsseln der „reproduktiven“ Arbeit, wie Kinderbetreuung, Pflege, Freiwilligenarbeit, Ehrenamt
- Gesellschaftliche Ressourcen, wie Repräsentation in Entscheidungspositionen, Vermögen, Mobilität
- Soziale Problemlagen, wie Armut, Opfer von Gewalt, akute Notsituationen

Nicht zu allen Themen müssen auf Wuppertal ausgerichtete wissenschaftliche Analysen erarbeitet werden. Zum einen sind vielfältige geschlechtsspezifische Analysen auf kommunaler, Landes- und Bundesebene vorhanden, zum anderen sollten im Rahmen der Umsetzung geplante neue Untersuchungen und Planungen den Geschlechterblick von vorn herein berücksichtigen.

7. Weiterentwicklung und Ausblick

Die Fortschritte bei der Umsetzung des Gender Mainstreaming sind kontinuierlich zu bewerten.²¹

Hierbei sollten zwei Fragestellungen von zentraler Bedeutung sein:

- Was wurde in den Pilotprojekten entwickelt und wie hat sich die fachliche Arbeit verändert?
- Welche Handreichungen können für die Umsetzung von Gender Mainstreaming für andere Stadtbetriebe und Ressorts aus den gemachten Erfahrungen entwickelt werden?

Die Initiierung, Begleitung und Umsetzung der Pilotprojekte und die Qualifizierungsmaßnahmen sind ein erster Schritt zur Umsetzung. Da die Stadt Wuppertal die Umsetzung von Gender Mainstreaming als Prozess begreift, ist hier unter einer flächendeckenden Einführung die Beteiligung aller Geschäftsbereiche mit Projekten gemeint. Die Erfahrungen aus den Pilotprojekten, aber auch die Erfahrungen aus anderen Städten werden die Grundlage für ein Konzept zur weiteren Umsetzung innerhalb der Verwaltung sein. Die Projekte werden nach Rücksprache mit der Gleichstellungsstelle in den Geschäftsbereichen entwickelt und ausgewählt.

²¹ vgl. Edeltraud Herrmann