

5 Jahre Gender Mainstreaming in NRW

Eine Zwischenbilanz

Herausgeber: Friedrich-Ebert-Stiftung
Abteilung Gesellschaftspolitische Information
Godesberger Allee 149, 53170 Bonn

© Friedrich-Ebert-Stiftung

Redaktion: Ursula Clauditz

Umschlag: Pellens Kommunikationsdesign, Bonn

Layout: Anke Jörgensen, Friedrich-Ebert-Stiftung

Druck: bub, Bonner Universitäts-Buchdruckerei

Printed in Germany 2007

ISBN: 978-3-89892-658-4

Dokumentation

Die Dokumentation wurde erstellt von Mitgliedern des Gender Netzwerks NRW:

- Dr. Hermann Buschmeyer, G.I.B
- Cäcilia Debbing, FUMA
- Monika Engel, LV VHS NRW
- Dr. Monika Goldmann, sfs Dortmund
- Gerda Krug, Arbeit und Leben DGB/VHS NW
- Karin Linde, G.I.B.
- Dr. Barbara Stiegler, FES
- Bettina Vaupel, ZFBT

Bei der Erstellung der Dokumentation haben wir, wenn möglich, die Beiträge in wörtlicher Rede wiedergegeben, um die Lebendigkeit der Tagung zu erhalten. Zusammenfassungen und Einführungen sind von den verantwortlichen Moderatoren und Moderatorinnen erstellt.

Im Gegensatz zu unserer ursprünglichen Planung ergaben sich 2 Veränderungen:

- Herr Minister Laschet (Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes NRW) konnte unserer Einladung zu einem Grußwort nicht folgen, es vertrat ihn Frau Zimmermann-Schwarz, Abteilungsleiterin Frauen im . Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes NRW.
- Auch ein Vertreter/eine Vertreterin der schwedischen Botschaft konnte unsere Einladung zu einem Referat über die Gleichstellungspolitik in Schweden nicht folgen, dafür referierte Frau Hilde Stockhammer, Bundesgeschäftsstelle AMS Arbeitsmarktservice Österreich.

Wir danken für die große Unterstützung, die wir von Ursula Clauditz, Friedrich-Ebert-Stiftung, bei der Vorbereitung, Durchführung, Dokumentation sowie Anke Jörgensen, Friedrich- Ebert-Stiftung, für die sorgfältige Übertragung der Bänder und Herstellung der Druckfassung dieser Dokumentation der Fachtagung erfahren haben.

5 JAHRE GENDER MAINSTREAMING IN NRW
EINE ZWISCHENBILANZ

26. OKTOBER 2006

BONN

In den letzten Jahren haben sich die Aktivitäten im Rahmen von Gender Mainstreaming vervielfältigt. In den verschiedensten Bereichen wurde die neue geschlechterpolitische Strategie erprobt. Es liegen Zwischenberichte, Beispiele und Erfahrungen vor.

Das Gender Netzwerk NRW möchte in Kooperation mit der Friedrich Ebert Stiftung eine Zwischenbilanz ziehen, um die öffentliche Diskussion zu vertiefen und Perspektiven für die Weiterarbeit zu entwickeln.

In sechs thematischen Foren wird die Breite und Tiefe der vorhandenen Ansätze in verschiedenen Arbeitsfeldern deutlich. So ermöglicht die Veranstaltung einen interdisziplinären Erfahrungsaustausch und stellt Beispiele guter Praxis vor.

Eingeladen sind Entscheidungsträger/innen aus Verwaltungen und anderen Organisationen, Gleichstellungsbeauftragte, Genderbeauftragte und Diversitybeauftragte aus Unternehmen, Politiker/innen und alle an Gender Mainstreaming Interessierten.

Das Gender Netzwerk NRW will auf diese Weise dazu beitragen, die positiven Ansätze mit Gender Mainstreaming in NRW weiterzutragen und zu verstetigen, nicht zuletzt angesichts der bevorstehenden neuen EU-Förderphase 2007 – 2013.

PROGRAMM

10.30 – 11:15 Uhr

Begrüßung

Dr. Barbara Stiegler, Friedrich-Ebert-Stiftung
Reiner Hammelrath, Landesverband der Volkshochschulen NRW

Gender Mainstreaming in NRW,

Statement von Minister Laschet (angefragt)
Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes
NRW

Standorte und Aussichten zum Gender Mainstreaming

GenderNetzwerk NRW

Moderation:

Matthias Felling, WDR

11:30 – 13.00 Uhr

Parallele Foren I II III

13:00 – 14:00 Uhr

Mittagsimbiss und Pressekonferenz

14:00 – 14:45 Uhr

**Zum Vergleich: Österreichische Gleichstellungspolitik auf dem
Arbeitsmarkt**

**Hilde Stockhammer
Bundesgeschäftsstelle AMS-Arbeitsmarktservice Österreich**

14:45 – 16:15 Uhr

Parallele Foren IV V VI

16:20 – 17:00 Uhr

Kabarettistischer Ausklang mit Hilde Wackerhagen

Rückfragen an: Dr. Barbara Stiegler, E-Mail: barbara.stiegler@fes.de, Tel.: 0228 883270

Informationen zu den Foren

11:30 – 13:00 Uhr

Parallele Foren I II III

FORUM I

MIT DER GENDERPERSPEKTIVE WEITERBILDUNG GESTALTEN

- 1. Beispiele aus Förderlinien
Gute Beispiele aus dem Förderwettbewerb „Innovation Weiterbildung NRW“ sowie der Projektförderung im Ausbildungskonsens NRW
Dr. Hermann Buschmeyer, Sabina Koerner, G.I.B. Bottrop
- 2. Institutionelle Entwicklungsprozesse:
Beispiel Arbeit und Leben
Gerda Krug, Arbeit und Leben DGB/VHS NW
- 3. Fortbildungskonzepte:
Projekt GeQuaB: Didaktisch-methodische Konsequenzen
Dr. Karin Derichs-Kunstmann, FIAB, Recklinghausen
Fortbildungskonzept zur Kursleiterqualifizierung
Monika Engel, LV VHS NRW

Moderation: Dr. Hermann Buschmeyer, G.I.B. Bottrop

FORUM II

GENDER UND DIVERSITY: ZWISCHEN ANTIDISKRIMINIERUNG UND WIRTSCHAFTLICHKEIT

- 1. Viel Diversity und ein bisschen Gender? Bedarfe von und Konzepte in Unternehmen mit diverser Belegschaft
Dr. Barbara Weissbach, IuK Dortmund
- 2. Praxisbeispiel:
Gender-Kompetenz - Vielfalt ist unsere Stärke. Die BARMER im Gender Mainstream
Petra Kellermann-Mühlhoff und Joachim Kwas,
Gender-Koordinierungsstelle der Barmer

Moderation: Dr. Monika Goldmann,
Sozialforschungsstelle Dortmund

FORUM III

GESCHLECHTERGERECHTE KINDER- UND JUGENDHILFE: GENDER MAINSTREAMING IN DER PRAXIS

- 1. Erfahrungsbericht zur Umsetzung von Gender Mainstreaming
Heinz Haddenhorst, Leiter Fachbereich Jugend, Gütersloh
- 2. Ergebnisse aus der wissenschaftlichen Begleitung der Implementierung von Gender Mainstreaming bei Jugendhilfeträgern in Deutschland
Elisabeth Helming, DJI, München

Moderation: Cäcilia Debbing, FUMA Fachstelle Gender NRW und Michael Drogand-Strud, Institut für Genderperspektiven c/o HVHS „Alte Molkerei Frille“,

14:45 – 16:15 Uhr

Parallele Foren IV V VI

FORUM IV

QUO VADIS GENDER MAINSTREAMING IN DEN EUROPÄISCHEN STRUKTURFONDS?

- 1. Beispiel: Arbeitsmarktservice Österreich: Erfahrungen mit GM als verpflichtender Bestandteil in Maßnahmen bis 2006
Hilde Stockhammer, Bundesgeschäftsstelle AMS – Arbeitsmarktservice Österreich, Arbeitsmarktpolitik für Frauen, Wien
- 2. Ergebnisse und Beispiele guter Gender-Praxis aus Ziel 2 (EFRE) und Ziel 3 (ESF) – Projekten
Bettina Vaupel, ZFBT und Karin Linde, G.I.B
- 3. Diskussionsrunde mit regionalen Akteuren und Akteurinnen: Pro und Contra Verpflichtung in der neuen Förderphase 2007 – 2013 (Teilnehmende: U. Metzner-Imiola, MAGS NRW und regionale Gremienvertreterinnen)

Moderation: Bettina Vaupel, ZFBT, Zentrum Frau in Beruf und Technik, Castrop- Rauxel und Karin Linde, G.I.B., Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH, Bottrop

FORUM V

GESUNDHEIT HAT (K)EIN GESCHLECHT

- 1. Geschlechterdifferenzierung als Qualitätsmerkmal im Gesundheitswesen – Zu den Zusammenhängen von Gender und Gesundheit
Dr. Monika Weber
- 2. Gender Implementierung im Gesundheitswesen – Das Instrument Gender Matrix und die Erfahrungen aus einem Implementierungsprojekt
Dr. Ingeborg Jahn, Institut für Präventionsforschung und Sozialmedizin (BIPS), Bremen

Moderation: Gerda Krug, Arbeit und Leben DGB/ VHS NW

FORUM VI

GENDER BUDGETING: ERSTE SCHRITTE IN VERWALTUNGEN

- 1. Konzept und Erfahrungen aus dem Berliner Gender Budgeting Prozeß
Dr. Regina Frey, Genderexpertin Berlin
- 2. Neues Kommunales Finanzmanagement und Gender – wie passt das zusammen?
Klaus Friedel, Kämmerei, Stadt Köln

Moderation: Dr. Barbara Stiegler, Friedrich Ebert Stiftung

1. Begrüßung

Dr. Barbara Stiegler (FES) begrüßte die Teilnehmer und Teilnehmerinnen im Namen der Friedrich Ebert Stiftung: Sie erläuterte den Hintergrund und die Beweggründe, die das Gender Netzwerk zu dieser Veranstaltung geleitet haben.

Das Netzwerk hatte zunächst Zweifel, ob es überhaupt der richtige Zeitpunkt für eine Bilanz sei, hat sich aber dann doch zu dieser Tagung entschieden, um sich gerade in dieser politischen Situation in der Öffentlichkeit zu Wort zu melden. Die große Resonanz auf die Tagung hat uns bestärkt.

Die Tagung soll Bilanz ziehen in zweierlei Hinsicht. Das Netzwerk Gender NRW möchte zum einen zeigen, welche Gender Mainstreaming-Aktivitäten, welche frauenpolitischen und männerpolitischen Aktivitäten in NRW vorhanden sind und die ganze Vielfalt aufzeigen. Zum anderen soll gezeigt werden, welchen Fortschritt es in vielen Handlungsfeldern bezogen auf Genderpolitik, die Frauen- und Männerpolitik, gibt. Die Großwetterlage in der Frauen- und Geschlechterpolitik ist ja im Moment nicht erfreulich, es sind eher Tief- und Kahlschläge zu verzeichnen. Es gibt Umstrukturierungen und Mittelkürzungen und die treffen auch in NRW, leider oft gerade die Frauen-, Männer- und Genderarbeit. Auch das Netzwerk ist in diesem Jahr geschrumpft, hat Mitglieder verloren, weil die Stellen gestrichen worden sind. Besonders brisant wird es für diejenigen, die sich im Netzwerk für Gender Mainstreaming engagieren, wenn diese

Strategie benutzt wird, um frauenpolitische Initiativen und frauenpolitische Strukturen zu vermindern. Damit wird Gender Mainstreaming in sein Gegenteil verkehrt: Gender Mainstreaming ist ein Kind der Frauenbewegung und Frauenpolitik soll durch die Integration von der Geschlechterdimension gerade verstärkt und nicht etwa geschwächt werden.

Die Tagung soll dazu beitragen, dass die öffentliche Diskussion wieder angefacht wird, soll die Notwendigkeit von Gender Mainstreaming belegen und gemeinsame Perspektiven entwickeln. Sie soll aber auch zeigen, dass RW an bestimmten Stellen auch ein Vorreiter ist.

Reiner Hammelrath, Geschäftsführer des Landesverbandes der Volkshochschulen NRW; betonte in seinem Grußwort die Notwendigkeit von Gender Mainstreaming und freute sich über das große Interesse für die Tagung. Er verwies darauf, dass die Volkshochschulen und auch die anderen Weiterbildungseinrichtungen in Nordrhein-Westfalen sich mit Fragen der Gleichstellungspolitik schon seit vielen Jahren beschäftigen und dass die Gender-Perspektive zunehmend Eingang in die Bildungsarbeit gefunden hat und weiter finden soll. Auch wenn momentan diese Landesregierung gerade dabei sei, die Axt an die Weiterbildung zu legen und die Stelzen wegzuschlagen, werde der Landesverband die Diskussion und den weiteren Prozess von Gender Mainstreaming in seinen Bildungsangeboten und in seinen Mitgliedseinrichtungen aktiv begleiten.

Frau Zimmermann-Schwartz:

Guten Morgen, ganz herzlichen Dank für die sehr freundliche Begrüßung. Ich bin mir natürlich schon darüber im klaren, dass das ein bisschen etwas anderes ist, wenn ein Minister hier steht, als wenn ich ihn vertrete. Es ist ein aliud, meine

Warte ist die einer Nicht-Politikerin, einer zwar der politischen Spitze nahe stehenden, aber doch Fachfrau. Umso mehr möchte ich die Gelegenheit nutzen mit Ihnen zu sprechen, weniger ein staatstragendes Grußwort halten, als eine sehr persönliche Bilanz ziehen. Mein Ziel ist es, die bisherigen Bemühungen, Gender Mainstreaming in die nordrhein-westfälische Verwaltung und Politik zu implementieren, wie es so schön heißt, widerzuspiegeln, und das kurz. Diese Ankündigung wird wahrscheinlich von Ihnen mit einer gewissen Dankbarkeit angenommen werden, das Programm ist schließlich umfangreich, und es ist ja auch wirklich, wie der Blick in die Tagesordnung zeigt, den VeranstalterInnen gelungen, hochkarätiges Fachwissen zu rekrutieren. Ich möchte auch insofern etwas ungewöhnlich vorgehen, als ich Ihnen vier Thesen nennen werde. Sie strukturieren meine Bilanz, sie sind etwas provokativ formuliert, schon um Sie nicht zu langweilen und mich auch nicht.

Die erste These heißt:

"Gender Mainstreaming ist tot, es lebe Gender Mainstreaming!"

Schauen wir zurück, dann kann Nordrhein-Westfalen aus meiner Sicht recht zufrieden sein, insbesondere, wenn wir die letzte Legislaturperiode betrachten. Wir hatten eine günstige Situation, denn wir konnten den Rückenwind der Verwaltungsmodernisierung nutzen. In NRW fand sich eine Kommission zusammen, die sich mit der Notwendigkeit der Modernisierung der Verwaltung auseinandersetzte, und wir hatten glücklicherweise dort auch Sachverstand sitzen, der dafür sorgte, dass in den Kommissionsbericht ausführliche Darlegungen zu Gender Mainstreaming Eingang fanden. Dieser Bericht

wurde vom Kabinett akzeptiert. Als nächstes wurden zur Umsetzung der Verwaltungsmodernisierung bestimmte Instrumentarien und Gremien geschaffen, es gab interministerielle Arbeitskreise, die Verantwortung für den Prozess war auf Staatssekretärebene angesiedelt, wir konnten uns in dieses Prozedere integrieren. Das fanden wir auch gut, weil damit die Implementation von G.M. nicht so eine besondere "Frauen"geschichte war, sondern Gender war nun tatsächlich im Mainstream.

Die Instrumente, die wir zur Umsetzung gewählt haben, entsprechen, glaube ich, denen, die in den meisten Ländern und auch beim Bund eingesetzt worden sind. Ich nenne sie nur stichwortartig: Ein Steuerungskonzept wurde vom Kabinett verabschiedet, das enthielt die Elemente Signal der Führungsspitze,

- Top Down
- geschlechtsdifferenzierte Ausweisung von Daten
- Fortbildungen
- Änderung der Geschäftsordnung
- Pilotprojekte und
- Berichterstattungen.

Wir haben diese Schritte auch in einer, wie ich finde, ganz ansehnlichen und gut lesbaren Broschüre dokumentiert.

Wir hatten auch insofern Glück, als wir für die Schulung eine ausgewiesene Expertin, Frau Prof. Baer, gewinnen konnten, die in der Tat, das haben wir immer wieder erlebt, Schranken überwand. Sie hat ungemein hohe Akzeptanz auch dort erfahren, wo zunächst Skepsis war. Sie war in der Leitungsbesprechung der Staatskanzlei, sie war bei der Staatssekretärskonferenz, sie war äußerst gefragt, und zeitweise gab es bei uns geradezu Euphorie! Wobei wir nie die Posi-

tion hatten, dass mit Gender Mainstreaming nun der Paradigmenwechsel in der Frauenpolitik ausgebrochen sei und alles viel besser und einfacher würde. Wir haben viel Detailarbeit geleistet, zum Beispiel ein Gender Archiv mit Arbeitshilfen im Intranet eingestellt, intensive Öffentlichkeitsarbeit betrieben, eine Sondernummer in unserem Infodienst herausgegeben, Berichte zu einzelnen Pilotprojekten in Fachzeitschriften publiziert usw. Ein wichtiger Erfolgsfaktor war auch, dass wir mit dem Reformbeauftragten, dem ehemaligen Staatssekretär Riotte, einen sehr engagierten Mitstreiter hatten. Also alles Bedingungen, die gut waren!

Auch als die allgemeine Klage ertönte, es fehle an wirklich guten Fortbildern oder Fortbilderinnen, jedenfalls an Teams, die qualifiziert und engagiert Gender Mainstreaming auch einer Ministerialverwaltung oder dem nachgeordneten Bereich vermitteln können, haben wir ein sehr aufwändiges Wettbewerbsverfahren durchgeführt. Tagelang haben wir uns unterschiedliche Teams angesehen, einige auch ausgewählt, um eine möglichst breite und qualifizierte Schulung aller Ebenen sicherzustellen. Allerdings sei angemerkt, dass auch aus Kostengründen der Einsatz dieser Teams dann nicht mehr so möglich war, wie wir es uns eigentlich vorgenommen hatten – Haushaltssperre – da geht dann nichts mehr... Im Prinzip wurden aber alle Bausteine sorgfältig abgearbeitet, wir konnten an alle Punkte immer unsere Häkchen machen, und es gab wirklich in dem einen oder anderen Bereich Aufgeschlossenheit.

Und dennoch, und ich glaube, wir sind da nicht alleine, sehen wir heute eine gewisse Stagnation des Prozesses. Um es mal so zu formulieren: "Die Waffen sind da, aber sie müssen neu ge-

schliffen werden." Es ist unglaublich mühsam, z. B. die Regelung der Geschäftsordnung mit Leben zu erfüllen. Immerhin steht da nun, dass die Vorschriften über die Normprüfung eben jetzt auch eine Prüfung von Gesetzentwürfen unter dem Gesichtspunkt von Gender Mainstreaming zu enthalten haben. Aber so ein abstraktes Postulat reicht nicht. Wenn es um ganz konkrete Gesetze geht, taten und tun sich die Kollegen aus anderen Ressorts – die müssen das ja machen – sehr schwer. Und die Versuchung ist groß, diese Prüfung wieder den Frauen zuzuschieben – was doch gerade nicht sein soll. Selbst bei Themen, wo aus unserer Sicht die unterschiedliche Betroffenheit der Geschlechter auf der Hand liegt, müssen wir intervenieren, damit da nicht „Fehlanzeige“ steht. Ich glaube, das ist keine Einzelerfahrung. Ich weiß aus Gesprächen mit Kolleginnen aus anderen Bundesländern, oder auch aus dem Austausch mit dem Bund, dass deren Umsetzungsbilanz ähnlich kritisch ist. Natürlich haben alle Pilotprojekte gemacht, viele wurden einfach abgearbeitet, abgeheftet und man sagt, so, das haben wir jetzt auch. Und das ist es dann. Gender Mainstreaming ist tot? Sie wissen, ich habe gesagt, es lebe Gender Mainstreaming, aber es ist sicherlich Zeit inne zu halten und neu nachzudenken und in diesem Sinne begrüße ich auch sehr die heutige Tagung.

Meine zweite These:

**Jeder und Jede in der eigenen Welt.
Bei Gender Mainstreaming reden
wir aneinander vorbei.**

Wir sehen auf der einen Seite eine intensive Diskussion der Insiderinnen und Fachleute, zum

Beispiel das "Gender Manifest" vom 5. September. Natürlich ist es richtig, Gender als Analysekategorie zu gebrauchen, um Gender als Ordnungskategorie zu überwinden, aber das in der konkreten, praktischen Umsetzung zu vermitteln, erscheint mir unglaublich schwierig. Es besteht allzu leicht die Gefahr, dass diese wichtige Diskussion um G.M. im Elfenbeinturm läuft. Und schaue ich mal in die Praxis, wo ich das alles berücksichtigen soll, dann schlage ich mich hier oft mit ganz anderen Dingen herum. Da wird, wenn überhaupt Gender Mainstreaming aufgegriffen wird, das allzu leicht mit Frauenförderung gleichgesetzt. Das ist sozusagen der modernere Begriff.

Schaue ich in die Presse, da wird es mir noch banger ums Herz. Die Schlagzeilen, die Gender Mainstreaming macht, zumindest mit dem Begriff, sind nicht die, die wir uns wünschen. Sie kennen die Artikel alle, aber ich will sie doch noch mal in Erinnerung rufen. So konstatiert der Stern im März 2005 unter dem Titel *„Ich Mann, Du Frau“*, ich zitiere: *„In Deutschland denken Bürokraten unter dem Stichwort Gender Mainstreaming angestrengt über den kleinen Unterschied nach. Die Ergebnisse sind trivial und teuer“*. Bürokraten – teuer. Und nach diversen Presseberichten über ein Pilotprojekt aus dem Umweltministerium, es ist der legendäre gegen-derte Wald, befindet in Nordrhein-Westfalen ein Kommentator der Rheinischen Post: *„Auch bei noch so angespannter Haushaltslage ist genug Geld für die irrwitzigsten Projekte da. Man muss nur in der Nähe der Töpfe sitzen, politisch korrekte Vorgaben erfüllen und über die Ausgabenhoheit verfügen. Nordrhein-Westfalen gibt so viel Geld für Gender Mainstreaming-Studien aus, dass das Geld für mehrere Vollzeitstellen für sinnvollere Aufgaben reichen würde.“* Das kann

uns doch nicht ganz gleichgültig sein. Ich weiß nicht, wie es Ihnen geht, da hat sicher jede oder jeder unterschiedliche Erfahrungen. Ich persönlich erlebe immer wieder, auch bei politisch interessierten und aufgeschlossenen Menschen, dass sie immer noch nicht, trotz aller Bemühungen, wissen, was sich hinter Gender Mainstreaming verbergen soll.

Andererseits hat Gender Mainstreaming als Fachbegriff der EU am ehesten im Rahmen der Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik Niederschlag gefunden, und es ist auch sicher kein Zufall, dass wir da noch die konkretesten Instrumente finden. Ich will für NRW kurz die Stichworte sagen: Mitwirkung im Begleitausschuss Ziel 2 sowohl von Seiten des Ministeriums als von Seiten der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, aufwändige Verfahren, nach denen immer wieder dieses Querschnittsthema abgefragt wird, ein Frauenbeirat, der installiert war in der letzten Legislaturperiode, insbesondere um mit diesem Begriff zu arbeiten u.s.w. Also, hier läuft es. Das ist aber eine der wenigen Ausnahmen.

Wenn ich jetzt noch mal die Situation in Nordrhein-Westfalen ansehe, dann denke ich, hat es der Begriff schwerer denn je. Sicherlich wird auch Ihnen nicht entgangen sein, dass in jüngster Zeit das sogenannte Denglish äußerst kritisch bewertet wird. Es ist erklärtes Ziel der Landesregierung, Anglizismen möglichst zu vermeiden. Ich kann diesen Wunsch grundsätzlich gut nachvollziehen, auch mich nerven mitunter die vielen englischen Begriffe, allerdings ist die Umsetzung dieses hehren Vorsatzes oft schwierig, bisweilen sogar ungewollt komisch. Oder wie wollen wir demnächst einen Begriff wie "E-Government" übersetzen? Mir sagte ein Kollege mal, sag doch "Elektronische Regierung". An bestimmten Stel-

len geht es einfach nicht. Aber Gender Mainstreaming ist ein Begriff, der im Gegensatz zu E-Government oder Benchmarking oder Meeting oder was auch immer noch Lichtjahre von allgemeiner Akzeptanz entfernt ist, und der nun ausgerechnet soll sich jetzt behaupten?

Sie sehen, ich komme zu einer sehr kritischen Bilanz. Ist also wirklich alles so schrecklich?

Aber jetzt gibt es noch meine dritte These. Sie lautet:

Denn sie wissen nicht, was sie tun.

Ich denke, dass trotz aller Abwehrkämpfe gegen Gender Mainstreaming der geschlechtersensible Blick auf die Wirklichkeit immer selbstverständlicher wird. Auch hier will ich noch mal in die Presse schauen. Nehmen wir das Beispiel FAZ. Ich glaube, die meisten von Ihnen kennen diesen etwas seltsamen Artikel von Volker Zastrow vom 19. Juni 2006, der auf einer riesigen ganzen Seite der FAZ erklärt, was Gender Mainstreaming ist. Gender Mainstreaming will, laut Herrn Zastrow, nichts weniger als den neuen Menschen schaffen, und das Konzept sei eine Antwort des Feminismus der frühen 90er Jahre auf die weithin als gescheitert wahrgenommene Gleichstellungspolitik. Dem aber nicht genug: die eigentlichen Initiatorinnen seien in der Lesbenbewegung zu sehen, und spätestens jetzt wissen wir, wer diese Republik unterwandert. Dieser Artikel liest sich teilweise wirklich wie eine Satire, obwohl ich nicht glaube, dass Herr Zastrow ihn als Satire gedacht hat, und der ist ja auch nicht irgendwer in der FAZ. Frau ist wirklich fassungslos. Und dann schlage ich ungefähr zwei Wochen später die FAZ wieder auf, und da findet sich ein Artikel von Jürgen Kaube, der

heißt: "Männer, Frauen, Mobiltelefone", und er erläutert lang und breit und wunderbar, dass das Telefonierverhalten von jungen Leuten sehr geschlechterdifferenziert ist. Sehr prägnant, sehr präzise, sehr sachkundig und immer wieder wird gesagt, die jungen Frauen nutzen das Handy da und dafür und die jungen Männer da und dafür und so weiter. Ich glaube, Herr Kaube ahnte nicht, was er da Schreckliches tat.

Diese Tendenz ist überall erkennbar, auch im Privaten. Ich gehe zu meinem Kardiologen und er hält mir einen langen Vortrag, dass Herzinfarkte sich bei Frauen anders äußern. Ich bin sicher, der ahnte auch nicht, was er tat. Und ich denke, dass dieses Bewusstsein zu schauen, dass die Welt aus Frauen und Männern besteht und dass das Geschlecht eine wichtige Kategorie ist, tatsächlich enorm gewachsen ist. Ich will noch ein weiteres Beispiel nennen: "General Anzeiger" vom 04. Februar 2006. Schlagzeile „Ungeklärtes Problem – wie gewinnt man mehr Frauen für Videospiele“ und ich zitiere weiter: "Natürlich versucht man, neue Märkte zu erschließen. Den Schlüssel zur weiblichen Zielgruppe, den haben wir immer noch nicht gefunden. Die Entwickler sind bemüht neue Inhalte zu finden", und jetzt kommt der Satz, den ich wirklich spannend finde: "... und das nicht nur aus Marktüberlegungen, sondern auch aus Gründen der Kreativität". Das ist für mich Gender Mainstreaming als Baustein der Qualitätssicherung. Natürlich ist dieser zunehmend geschlechtersensible Blick in der Tat einer, der auch von Marktinteressen geprägt ist, aber ist das schädlich? Wichtig ist, dass damit ein politisches Bewusstsein unmerklich wächst.

Ich komme zu meiner letzten These. Was tun wir denn nun? Wir haben ein wunderbares Konzept, wir haben Bausteine, wir haben Instrumentarien,

aber irgendwie läuft es nicht so richtig, jedenfalls nicht auf allen Ebenen. Meine letzte These ist:

Die Menschen dort abholen, wo sie stehen; Fachlichkeit ist Trumpf.

Für uns in Nordrhein-Westfalen heißt es zunächst, dass wir uns noch einmal genau die Pilotprojekte ansehen. Natürlich haben darüber die Ressorts berichtet, aber wir hatten das Gefühl, da ist noch sehr viel mehr Musik drin und haben uns die Mühe gemacht, zu jedem der 17 Pilotprojekte sowohl mit den Projektdurchführenden, als auch mit den Begleitenden intensive Gespräche zu führen. Ganz gründlich, mit einer Checkliste und nach dem Motto „Was ist der Nutzen, was haben wir gelernt, was ist die Nachhaltigkeit, was lässt sich übertragen?“. Ich will Ihnen zwei Projekte kurz nennen. Das eine Beispiel ist die Beschaffung einer neuen Dienstwaffe für die Polizei. Ein Pilotprojekt des Innenministers. Man hat diese Beschaffung gegendert und siehe da, ein gendersensibler Blick auf die Bedarfe von zunächst nur Frauen hat gezeigt, dass so Faktoren wie Gewicht, Griffstücke, Ladehilfen, Abzug der Waffe, Sitz des Holsters u.s.w. riesige Unterschiede ausmachen zum Beispiel nach Physiologie, nach Beweglichkeit usw. Diese Variationen haben natürlich wichtige Auswirkungen auf die Handlungsfähigkeit im Notfall. Und was man darüber hinaus noch festgestellt hat, und das finde ich besonders schön, ist, dass es gerade nicht zu einer Zementierung der Geschlechterrollen gekommen ist. Man hat gemerkt, ob die Waffe stimmt, das ist kein Frau-Mann-Problem. Das ist ein Individuum-Problem, bei dem es nach bestimmten Kategorien gehen muss. Durch Gender Mainstreaming wurde im Grunde der Blick geöffnet für individuelle Bedarfe, durchaus auch

von Männern. Es sind nicht alle Männer groß wie Riesenschränke. Von daher ist es sicherlich ein Pilotprojekt, das Sie als sehr erfolgreich bewerten dürfen.

Ein zweites will ich nennen, da geht es um die sozialen Orientierungskurse für Zuwanderinnen und Zuwanderer. Durch diese Kurse sollen Menschen mit Zuwanderungsgeschichte sich möglichst schnell in unserer Gesellschaft zurecht finden, einen gewissen Überblick bekommen. Und als man sich die Programme mal genau angeguckt hat, hat man festgestellt, was nicht stimmt. Nun ist es keineswegs so, dass hier pauschal platte Vorurteile transportiert werden, das kann man gar nicht sagen, aber bestimmte Fragen und Bereiche, die wir vielleicht als weibliche Lebenswelten deklarieren könnten, kommen nicht vor. Es geht da durchaus nicht nur um Haushalt und Küche, sondern zum Beispiel auch um den Bereich der Gesundheit. Es wurde zwar über Krankenversicherung aufgeklärt, aber darüber, wie unser Gesundheitssystem funktioniert, wie das mit den Ärzten ist, was tue ich bei Krankheit ganz praktisch, welche Vorsorge etc. ist sinnvoll, all das fehlte völlig. Das heißt, da wurden auch Männern Informationen vorenthalten, die für ein vollständiges Bild unserer Wirklichkeit nötig sind. Nicht-Thematisierung weiblicher Lebenswelten bedeutet eben auch, mangelnde Information der männlichen Gruppe, aller Menschen. Darauf hin wurden diese Kursmaterialien überarbeitet, und wir haben Schulungen stattfinden lassen. Derzeit sind wir dabei, sämtliche dieser Pilotprojekte noch mal genauer anzuschauen. Wir werden auf jeden Fall die Ergebnisse intensiv kommunizieren.

Was sollten wir weiter tun unter dem Stichwort „Die Menschen dort abholen, wo sie stehen –

Fachlichkeit ist Trumpf“? Wir sollten sie auch in unseren Begrifflichkeiten abholen wo sie stehen. Natürlich werde ich diesen Terminus in einem Bereich der Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik, wo ja Gender Mainstreaming ein Fachbegriff ist unter vielen, dort weiter benutzen, aber wir sind inzwischen sehr zurückhaltend geworden mit der Haltung, das kann doch nicht wahr sein, dass man so einen Begriff nicht akzeptiert. Lernt mal gefälligst! Das tun wir nicht mehr. Es kann oft sinnvoller sein, von Zielgruppenorientierung zu reden oder von Diversity, auch wenn ich weiß, dass das nicht in der reinen Lehre ganz exakt das Gleiche ist. Oder von Bedürfnissen von Kundinnen und Kunden. Immer bei den Inhalten bleiben, immer zu den Inhalten kommen.

Das Dritte, was für uns wichtig ist, nicht im Sinne eines Strategiewechsels, sondern als die zweite Stufe der Strategie: Eine möglichst organische Entwicklung anstreben statt den Anspruch der Flächendeckung in den Vordergrund zu stellen, d.h. wir wollen jetzt gezielt die vorhandenen positiven Ansätze fortentwickeln. Da, wo zum Beispiel durch Pilotprojekte eine gewisse Offenheit geschaffen ist, ansetzen und genau da weitermachen. Fachlichkeit vertiefen, durch Fachlichkeit überzeugen.

Ein weiterer Punkt: Was tue ich, um die Menschen dort abzuholen, wo sie sind? Aktuelle Diskussionen nutzen. Diese Diskussion, die jetzt auch mit der neuesten Auflage der Shellstudie wieder intensiv geführt wird über die benachteiligten Jungen, die sind die Verlierer und die Mädchen auf der Gewinnerspur, diesen Diskurs nutzen und sagen, ja, natürlich, wir waren immer dafür genau hinzugucken, wie spreche ich die Geschlechter an und natürlich, das heißt nicht nur Frauenförderung, das kann durchaus heißen, dass bestimmte Formen der pädagogi-

schen oder didaktischen Vermittlung an Jungen vorbeigeht. Ja, da rennt Ihr bei uns offene Türen ein! Haben wir immer schon gesagt. Also wir sollten versuchen, Schlagzeilen zu nutzen, um Inhalte des Gender Mainstreaming zu transportieren. Irgendwann kann man ja dann mal verraten, dass dieser geschlechtersensible Blick Gender Mainstreaming ist, aber nicht mehr die Flagge hissen, bevor man zu den Inhalten kommt.

Was kann man noch tun, um stärker in die inhaltliche Arbeit einzusteigen? Unverzichtbar sind solche Dinge wie die heutige Fachtagung. Unverzichtbar sind die intensiven Diskussionen in den Fachzirkeln, immer wieder rückgekoppelt mit dem, was die Praxis macht, damit die Reflexion eben nicht im Elfenbeinturm stattfindet. Wir erproben derzeit im eigenen Ressort auf neue Weise, diese fachliche Implementierung zu erreichen. Wir nutzen ein strategisches Controlling, das ist ein Verfahren, bei dem sich die Staatssekretärin und die Abteilungsleitungen, also die hohe fachliche Ebene des Hauses, in regelmäßigen Abständen zusammen setzt, und über die politisch bedeutsamsten Projekte des Hauses spricht. Die Projekte werden nach bestimmten Kategorien besprochen, es gibt eine Art Checkliste, wie weit ist der Stand, welche Widerstände und Probleme verzeichnen wir, was sind finanzielle Dimensionen, liegen Teilergebnisse vor usw. Ein Kriterium ist dabei Gender Mainstreaming, d.h. bei jeder dieser Controlling-Sitzungen wird inhaltlich geklärt, inwieweit hat denn dieses Projekt auch die Geschlechterdimension zum Inhalt oder inwieweit muss diese noch eingefügt werden? Dieses Verfahren ist uns ganz wichtig, weil die Verantwortlichkeit geteilt wird, die Prüfung erfolgt im Kreis der politisch, fachlich Verantwortlichen und es sind nicht immer nur wir, die gucken müssen, was

läuft denn da jetzt schon wieder aus dem Ruder, sondern G.M. gehört zum Prüfraster, zu den inhaltlichen Kriterien.

Und last but not least müssen wir natürlich auch den Minister abholen, wo er steht. Dieser Minister versteht sich ganz klar als jemand, der ein Ressort leitet, das sich mit zwei wichtigen Zukunftsfragen befasst, nämlich mit der demografischen Entwicklung und mit der Integration. Und das werden Sie alle wissen, Armin Laschet ist ein Minister, der viel in der Presse zu sehen ist und man merkt, dieses Thema Integration, das verfolgt er mit Herzblut, das ist ihm unglaublich wichtig. Was liegt näher, als da einzuhaken und zu sagen, wenn wir hier Integration betreiben wollen, dann müssen wir auch hingucken unter dem Geschlechterblick, und diese Analyse kann sich nicht darin erschöpfen, dass wir über Zwangsheirat und Ehrenmorde reden. Da muss analysiert werden, welche Rolle spielen denn Frauen bei der Integration? Ist es nicht, wie sich auch in der Entwicklungspolitik gezeigt hat, unverzichtbar, Frauen eine Schlüsselrolle zu geben? In der letzten Legislaturperiode wurde ein kommunales Integrations-Handbuch aufgelegt, da wollen wir zum Beispiel jetzt bei der nächsten Auflage Gender Mainstreaming integriert wissen, das ist ganz klar als Auftrag formuliert.

Ganz generell haben wir uns also die Integrationspolitik als wichtiges Feld für Gender Mainstreaming gewählt.

Der andere Punkt ist demografische Entwicklung. Wir diskutieren sie immer unter dem Teilaspekt der Überlastung der Sozialversicherungssysteme, die auf diese Entwicklung nicht vorbereitet sind. Aber ergibt sich eine hohe Frauenrelevanz nicht allein schon daraus, dass wir auch in Zukunft mehr Frauen als Männer haben wer-

den? Und dass es mehr ältere Frauen geben wird, und dass die in der Regel in einer anderen Lebenssituation als ältere Männer sind, sie leben nämlich mehr allein. Und dass wir auch in der Generationenfolge im Grunde schon matriarchalische Züge verzeichnen können, wie das ein Schweizer Forscher beschrieb? Deshalb haben wir die nächsten Aktionswochen, die wir mit den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten 2007 Jahr veranstalten, unter die Frage gestellt, demografische Entwicklung, was bedeutet sie auf kommunaler Ebene für die Frauen? Wir werden gemeinsam mit den kommunalen Spitzenverbänden dieses Thema behandeln und haben dafür begleitend ein Handbuch erarbeitet. Es ist ab Januar 2007 im Internet abrufbar. Ich freue mich, dass wir sehr hochkarätige Autorinnen und Autoren haben gewinnen können. Gender Mainstreaming ist ein Aspekt, der in dieser Diskussion, wo man sich vor lauter Ausarbeitungen und Untersuchungen gar nicht retten kann, immer noch viel zu kurz gekommen ist, und deshalb ist das auch eine kleine Pionierarbeit.

Und an dieser Stelle möchte ich meine Ausführungen zunächst beenden. Sie sehen, wir sind mit Gender Mainstreaming mitten drin und dran, ein bisschen anders als vorher, aber ich denke, nicht weniger intensiv. Ich danke Ihnen für Geduld und Interesse!

2. Schlaglichter zur Podiumsdiskussion

Standorte und Aussichten von Mitgliedern des Gender Netzwerks NRW

Teilnehmerinnen:

Cäcilia Debbing (FUMA),

Dr. Monika Goldmann
(Sozialforschungsstelle),

Dr. Barbara Stiegler (FES)

Moderation: Matthias Felling

Gender Mainstreaming bei Trägern der Jugendhilfe NRW

Cäcilia Debbing (FUMA)

„Gender Mainstreaming bei Trägern der Jugendhilfe einzuführen ist schwierig vor allem, weil Gender Mainstreaming erst mal den Anspruch hat, eine systematische Strategie zu sein, die auf verschiedenen Ebenen eingeführt werden soll. Also auf Ebenen der Organisation, auf der Personalebene, auf der Ebene der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und bei den Angeboten. Wir haben am Anfang des Jahres 2004 mit dem Projekt gestartet und haben anfangs auch Schwierigkeiten gehabt, Träger zu gewinnen, da diese mit finanziellen Einsparungen zu kämpfen hatten. Gleichzeitig ist aber gerade die Kinder- und Jugendhilfe ein sehr gutes Feld für Gender Mainstreaming, weil es die Säulen der Mädchen- und auch der Jungenarbeit dort bereits gibt und auf der Ebene der Angebote der geschlechtssensible Blick schon lange implementiert ist. Die

Träger haben Gender Mainstreaming im Sinne der Doppelstrategie verstanden, d. h. nicht als Ersatz für Mädchenarbeit und auch die beginnende Jungenarbeit, sondern in Ergänzung.

Die Jungenarbeit hat durch Gender Mainstreaming eine Menge an Rückenwind erfahren. Zurecht, wenn wir auf die Lebenslagen der Jungen gucken. Das Problem ist eher einerseits genügend Fachkräfte zu finden, die sich gerne auch diesem Thema widmen und auf der anderen Seite darauf behutsam zu achten, dass Jungen- und Mädchenarbeit nicht in Konkurrenz geraten, sondern dass es wirklich zum Gender-Dialog kommt und auch zu einer fruchtbaren Zusammenarbeit“.

Gender Mainstreaming und Rückschlüsse in der frauenpolitischen Infrastruktur

Dr. Barbara Stiegler FES

„Aus meiner Erfahrung mit sechs Jahren Gender Mainstreaming in verschiedensten Bereichen kann ich nur sagen, Gender Mainstreaming funktioniert besonders da, wo die Frauen sich aktivieren und für die Fraueninteressen gute Strukturen geschaffen wurden. Werden diese abgebaut, frage ich mich, wie dann noch Gender Mainstreaming-Prozesse wirklich funktionieren sollen. Fachwissen und Gender-Sensibilität sind vor allem dort vorhanden, wo sich Frauen und Männer bereits engagiert haben. Darauf kann aufgebaut werden, wenn wirklich in den Fachabteilungen Genderanalysen gemacht werden. Ich bedauere, dass das noch so wenig passiert ist. Wenn nämlich einmal konkret erfahren wurde, dass Genderanalysen die Facharbeit verbessern, und tatsächlich zu mehr Geschlech-

tergerechtigkeit beitragen, braucht man keine langen Überzeugungsprozesse mehr, dann machen das die Sachbearbeitenden von ganz alleine. Aber wenn die politische Linie die ist, selbst die Frauenförderung infrage zu stellen oder die Ressourcen zu kürzen, dann wird ja niemand gerne Analysen zu den Geschlechterverhältnissen machen. Und die rückwärts gerichteten Geschlechterbilder, die zur Zeit wieder in den Medien verbreitet werden, dieser Biologismus in der Geschlechterfrage ist sehr hinderlich, auch der nimmt jeden Schwung, etwas tun zu wollen..“

Diversity und Gender Mainstreaming.

Dr. Monika Goldmann

(Sozialforschungsstelle Dortmund)

„In der Privatwirtschaft ist das Gender Mainstreaming-Konzept als Konzept sehr schwer zu vermitteln. Die Privatwirtschaftsunternehmen haben es momentan mit sehr vielen Problemen zu tun, mit Globalisierung, mit alternden Belegschaften, mit Konkurrenzproblematik. Aber was in der Privatwirtschaft und auch in Deutschland zunehmend zu beobachten ist, dass man zu fragen beginnt, wie eigentlich diese Krisen mit einem anderen Blick auf die sogenannten Humanressourcen zu bewältigen sind. Da kommt dieses Diversity-Konzept ins Spiel und damit geht es auch in vielen Fällen um die Geschlechterfrage und häufig auch um Frauenförderung. Ein Problem ist, dass wir eigentlich nicht wissen, was unten ankommt, das wissen wir weder bei Gender Mainstreaming noch bei Diversity, weil wir vor allem einen Diskurs über die Konzepte aber nicht über die Ergebnisse der Umsetzung haben. Ein anderes Problem besteht aber in Deutschland, dass wir den begonnenen Prozess mit

Gender Mainstreaming nicht wieder aufgeben dürfen. In anderen Ländern, ich erwähne nur Großbritannien, ich erwähne die nordischen Länder, aber selbst in südeuropäischen Ländern wird das sehr, sehr ernst genommen und spielt in der Politik eine sehr, sehr große Rolle.“

Mag. Hilde Stockhammer

Arbeitsmarktservice Österreich, Wien
Abteilung:
Arbeitsmarktpolitik für Frauen

Gender Mainstreaming in der Arbeitsmarktpolitik

Herzlichen Dank für die Einladung, über die Implementierung von Gender Mainstreaming im Arbeitsmarktservice (AMS) Österreich zu berichten.

Organisation und Aufgaben

Das AMS wurde 1994 aus der staatlichen Verwaltung ausgegliedert und ist nun ein Dienstleistungsunternehmen öffentlichen Rechts, zuständig für die Durchführung der Arbeitsmarktpolitik des Bundes, und zwar in Abstimmung mit den Interessenvertretungen der ArbeitgeberInnen und der ArbeitnehmerInnen. Das Unternehmen agiert sowohl auf Bundesebene als auch auf Länderebene und auf regionaler (Bezirks-)Ebene. Neben der Bundesgeschäftsstelle gibt es neun Landesgeschäftsstellen und 99 Regionale Geschäftsstellen. Oberste Instanz ist das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft.

Auf Bundesebene liegt die Richtlinienkompetenz, werden Zielvorgaben und die Budgetverteilung beschlossen. Die Landesorganisationen sind u.a. zuständig für die konkrete Planung und Umsetzung von Bildungsmaßnahmen für Arbeitsuchende. In den Regionalstellen erfolgt die Beratung und Vermittlung der arbeitssuchenden Personen bzw. Unternehmen.

Bei der Erfüllung seiner Aufgaben hat das Arbeitsmarktservice unter anderem folgenden Grundsatz zu beachten: „Insbesondere ist durch einen entsprechenden Einsatz der Leistungen der geschlechtsspezifischen Teilung des Arbeitsmarktes sowie der Diskriminierung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken.“¹

Beschäftigte

Das AMS ist ein Unternehmen mit hohem Frauenanteil. Von rund 4.800 Beschäftigten sind 63% Frauen, 24% arbeiten Teilzeit. Durch interne Gleichstellungsmaßnahmen ist es gelungen, dass mittlerweile auch 35% der Führungspositionen mit Frauen besetzt sind. Auch das ist ein wichtiger Aspekt für die erfolgreiche Umsetzung von Gender Mainstreaming

Rahmenbedingungen und geschlechtsspezifische Ungleichheiten auf dem österreichischen Arbeitsmarkt

Sowohl das Ausbildungsniveau als auch die Erwerbsbeteiligung von Frauen stieg in den letzten Jahren deutlich an. Die Erwerbsquote der Frauen (2005: 62,0%) und jene der Männer (75,4%) nähern sich einander an. Der Anstieg der Frauenerwerbsquote beruht allerdings in den letzten Jahren fast ausschließlich auf einer Zunahme der Teilzeitbeschäftigten. Tatsächlich sind 85 Prozent der Teilzeitbeschäftigten² und 71 Prozent der Geringfügig Beschäftigten³ Frauen.

¹ § 31 Abs 3 Arbeitsmarktservicegesetz

² Statistik Austria: Mikrozensus Jahresergebnisse 2003, Wien 2005.

³ Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.

Zwei Drittel der arbeitslosen Frauen kommen überdies aus vier frauendominierten Berufsgruppen (Büro, Fremdenverkehr, Handel, Reinigung). Die Arbeitslosigkeit der Frauen liegt in Österreich unter jener der Männer, steigt aber seit 2001 teilweise stärker an.

Kinderbetreuungseinrichtungen

Einen nicht unwesentlichen Beitrag zur Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt leistet die ungenügende Kinderbetreuungssituation, für die Österreich regelmäßig von der Europäischen Kommission gerügt wird. Zum einen fehlen vor allem Plätze für die unter Dreijährigen, außerdem ermöglichen 58% aller öffentlichen Kinderbetreuungsplätze keine Vollzeitbeschäftigung (Ausnahme bildet Wien). Das ergibt sich zum Beispiel daraus, dass es nur 37% aller Kindergärten ein Mittagessen anbieten. In einigen Bundesländern sieht die öffentliche Kinderbetreuung so aus, dass Kinder am Vormittag betreut werden zu Mittag werden die Kinder abgeholt, bekommen zu Hause ein Mittagessen und dürfen dann am Nachmittag wieder in den Kindergarten gehen, der über Mittag geschlossen ist. Dafür sind die gesetzlichen Rahmenbedingungen für Elternkarenz großzügig. (Sie werden zu 97% von Müttern in Anspruch genommen). Bis zu drei Jahren kann Kinderbetreuungsgeld bezogen werden. Die arbeitsrechtliche Karenz beträgt allerdings nur zwei Jahre, was immer wieder zu Problemen beim Wiedereinstieg führt. Insgesamt gelingt nur jeder zweiten Frau auf Anhieb ein Wiedereinstieg in ein sozialrechtlich abgesichertes Arbeitsverhältnis.

Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede

Die Auswirkungen der genannten geschlechtsspezifischen Ungleichheiten am Arbeitsmarkt

schlagen sich in geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden nieder:

Vergleicht man die Einkommen ganzjährig Vollzeit beschäftigter Frauen und Männer so zeigt sich: Das durchschnittliche Bruttoeinkommen von Männern liegt um 37,5 Prozent über jenem der Frauen.⁴ Die realen Einkommensunterschiede sind allerdings größer, da Frauen seltener als Männer ganzjährig vollzeitbeschäftigt sind.

¼ aller Frauen in Österreich erzielen ein Arbeitseinkommen von maximal 1.020 € brutto.

Systematische Verankerung von Gender Mainstreaming im AMS

Seit 2000 ist auf Beschluss des Top-Managements Gender Mainstreaming als verbindliche Strategie innerhalb des AMS zur Erreichung der Gleichstellungsziele anzuwenden.

Wesentliche Impulse dafür gingen von der Europäischen Beschäftigungsstrategie und vom Europäischen Sozialfonds (ESF) aus. Das ESF-Programm 2000 – 2006 für den Bereich Beschäftigung (Ziel 3) verlangte die durchgehende Berücksichtigung von Gender Mainstreaming in den kofinanzierten Arbeitsmarktprojekten. Diese Vorgaben wurden im AMS so umgesetzt, dass sowohl 50% der TeilnehmerInnen an allen Qualifizierungen des AMS weiblich - und zumindest 50 % aller geschlechtsspezifisch zuordenbaren budgetären Aufwendungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik für Frauen zu verwenden sind. (gender budgeting)

Mit der Implementierung von Gender Mainstreaming im Jahr 2000 begann das AMS nicht beim Nullpunkt. Seit 1996 gab es arbeitsmarktpolitische Jahreszielvorgaben, die Benach-

⁴ Statistik Austria: Statistik der Lohnsteuer 2004, Wien 2005.

teiligungen, denen Frauen am Arbeitsmarkt ausgesetzt sind, ausgleichen sollten

Das AMS kann dabei auf eine gewachsene Unterstützungsstruktur und das Know how von Frauenreferentinnen in allen Landesorganisationen zurückgreifen

Top-down-Ansatz

Nicht nur inhaltlich, auch organisatorisch und personell hat Gender Mainstreaming innovative Aspekte. Das Grundprinzip von Gender-Mainstreaming ist der Top-down-Ansatz, das heißt, die Umsetzung erfolgt von oben nach unten. Die Verantwortung für die Umsetzung trägt in erster Linie die Leitungsebene.

Querschnittsmaterie

Soll die Gleichstellungsstrategie Gender Mainstreaming zielführend sein, so darf sie kein Nischendasein fristen, sondern muss alle Arbeitsbereiche einer Organisation durchdringen. Das Arbeitsmarktservice integrierte Gender Mainstreaming daher systematisch in alle Tätigkeitsbereiche und Projekte, in alle Planungs-, Entscheidungs- und Umsetzungsprozesse.

Im Unterschied zu anderen Institutionen, die Gender Mainstreaming nur in einzelnen Projekten oder Maßnahmen realisieren, sorgte das AMS dafür, dass Gender Mainstreaming integraler Bestandteil der gesamten Arbeitsmarktpolitik wurde. Im Arbeitsmarktservice ist Gender Mainstreaming keine zusätzliche Spezialaufgabe, sondern verpflichtender Bestandteil der regulären Arbeit – von der Konzeption der Arbeitsmarktpolitik über die Auswahl von Einrichtungen, die Qualifizierungsmaßnahmen durchführen, bis zur Beratung der KundInnen in den Regionalen Geschäftsstellen. Das bedeutet, dass alle MitarbeiterInnen über das dafür erforderliche Wissen und Know-how verfügen.

Normative Vorgaben für Gender Mainstreaming

Sowohl im Leitbild als auch im so genannten Längerfristigen Plan des Arbeitsmarktservice, der in seiner jeweils aktuellen Fassung die strategische Ausrichtung der österreichischen Arbeitsmarktpolitik festlegt, ist die aktive „Förderung der Chancengleichheit“ verankert.

Die Zieldefinition von Gleichstellung im Längerfristigen Plan lautet: „Frauen und Männer sind gleichermaßen auf existenzsichernden, ökonomische Unabhängigkeit gewährleistenden Arbeitsplätzen ins Erwerbsleben integriert. Sie haben den gleichen Zugang zu allen Berufen und verteilen sich gleichermaßen auf alle hierarchischen Ebenen der Arbeitswelt.“

Um dieses Ziel zu erreichen, bedarf es

- der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen,
- der Erhöhung der Frauenbeschäftigung/ Bekämpfung der Arbeitslosigkeit,
- des gleichen Zugangs zu allen Berufen und Positionen/Verringerung der Einkommensunterschiede.

Spezifische Frauenförderungsmaßnahmen zum Ausgleich für strukturelle Benachteiligung werden dabei als unverzichtbarer Bestandteil bzw. Ergänzung der Gender Mainstreaming Strategie angesehen

Gender Mainstreaming in den Arbeitsmarktpolitischen Zielen und Programmen

Die Arbeitsmarktpolitischen Ziele sind klare Vorgaben für die Tätigkeit der AMS-MitarbeiterInnen im gesamten Bundesgebiet. Sie bestimmen die praktische Arbeit vor Ort. Die Verankerung von Gender Mainstreaming in den Arbeitsmarktpolitischen Zielen hat somit eine

unmittelbare und zugleich nachhaltige Wirkung auf die Förderung der Gleichstellung im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik.

Die Vereinbarung der Arbeitsmarktpolitischen Ziele, ihre Umsetzung, die Bewertung der Zielerreichung und allfällige Gegensteuerung (bei Abweichungen) unterliegt einem Controlling-Verfahren. Dieses inzwischen hochentwickelte System der Zielsteuerung im AMS wurde im Rahmen eines internationalen Vergleichs der Arbeitsmarktverwaltungen als Best-practice gewürdigt.

Die innerhalb des AMS vollzogene Formalisierung der Abläufe ist eine wesentliche Voraussetzung für den Erfolg von Gleichstellungspolitik, denn sie fördert die Transparenz von Entscheidungen. Überdies bietet sie die Möglichkeit, Leistungen zu vergleichen und so voneinander zu lernen.

Praxisbeispiel: Gender Mainstreaming und die Verkürzung der Arbeitslosigkeit

Tatsache ist, dass sich Frauen aufgrund der Schwierigkeit, Beruf und Kinderbetreuung zu vereinbaren, eher gezwungen sehen, im Falle von Arbeitslosigkeit unattraktive Jobangebote anzunehmen.

Was bedeutet das für das arbeitsmarktpolitische Ziel „Verkürzung der Arbeitslosigkeit“?

Ungleiche (und das sind Frauen und Männer in dieser Situation) gleich zu behandeln, fördert bekanntlich nicht die Gleichstellung.

Im Sinne von Gender Mainstreaming präzisiert das AMS die Umsetzung des Ziels „Verkürzung der Arbeitslosigkeit“ daher folgendermaßen:

- Um das Ziel „Arbeitslosigkeit verkürzen“ gleichstellungsorientiert umzusetzen, sind für geringqualifizierte Frauen und Wiedereinsteigerinnen vorrangig (zu einem höheren Prozentsatz) Qualifizierungs- und Wie-

dereinstiegsmaßnahmen zur Beendigung der Arbeitslosigkeit einzusetzen.

- Bei der Vermittlung ist strikt darauf zu achten, dass offene Stellen nicht unter dem Qualifikationsniveau und mit passender Arbeitszeit angeboten werden. Andersfalls kann sich diese Zielsetzung diskriminierend auf Frauen auswirken, weil sie vorhandene bzw. strukturelle Benachteiligungen durch den Druck zu raschen Lösungen fortsetzt.

„Chancengleichheit von Frauen und Männern“ ist eine übergreifende Zieldimension der Arbeitsmarktpolitischen Ziele. Im Sinne von Gender Mainstreaming werden personenbezogene Indikatoren für Frauen und Männer konsequent getrennt dargestellt. Bei einzelnen Zielvorgaben werden auch geschlechtsspezifische Indikatoren vereinbart (zum Beispiel bei der Verbesserung der Position am Arbeitsmarkt). Einzelne Ziele sind ausschließlich auf Frauen abgestellt, um vorhandene Benachteiligungen auszugleichen (zum Beispiel Wiedereinstieg erleichtern).

Praxisbeispiel: Gender Mainstreaming und die Verbesserung der Position am Arbeitsmarkt

Eines der Arbeitsmarktpolitischen Ziele für das Jahr 2006 lautet: Verbesserung der Position am Arbeitsmarkt. Der Weg zur Erreichung dieses Ziels: Qualifikation von gering Qualifizierten im Haupterwerbsalter. Die Kriterien für die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen sind – im Interesse der Gleichstellung - für Frauen und Männer unterschiedlich. Männer kommen als Teilnehmer nur in Frage, wenn sie keine andere Ausbildung als die Pflichtschule abgeschlossen haben, Frauen können auch einen mittleren Bildungsabschluss (Lehre oder Fachschule) haben. Der Grund? Die starke Konzentration von

Mädchen auf einige wenige Lehrberufe hat zur Folge, dass sie – im Unterschied zu männlichen Lehrlingen – im Anschluss an die Lehre nur schwer eine qualifizierte Beschäftigung finden. Aus diesem Grund sind primär Frauen (auch mit Lehrabschluss) Zielgruppe dieser Umschulungsmaßnahmen.

Gender Mainstreaming in den Richtlinien

Einer der ersten Schritte des AMS in Zusammenhang mit Gender Mainstreaming bestand darin, die Bundesrichtlinien des AMS, welche die Tätigkeiten des AMS regeln, sukzessive auf ihre Gleichstellungsorientierung hin zu überprüfen und wenn notwendig zu adaptieren.

Gender Mainstreaming wurde dabei in die Verfahren des Qualitätsmanagements integriert. Zu diesem Zweck wurde die „Radar-Logik“ des EFQM AMS-intern zur Radar^a-Logik weiterentwickelt. Diese erwies sich als besonders geeignet für die Erarbeitung von Gender-Analysen und zur Gestaltung von Entscheidungsprozessen entsprechend der Strategie Gender Mainstreaming. Überdies ermöglicht und fördert der Radar^a-Regelkreis die kontinuierliche Weiterarbeit.

Wichtig für arbeitsmarktpolitische Gleichstellungsmaßnahmen ist zum Beispiel die Richtlinie zur Übertragung von Bildungsmaßnahmen. Diese Richtlinie definiert Qualitätskriterien für Einrichtungen und Unternehmen, die im Auftrag des AMS arbeitsmarktpolitische Bildungsmaßnahmen durchführen. Die Kriterien für Gender-Kompetenz betreffen nicht nur das Leistungsprofil (zum Beispiel frauenspezifische Referenzprojekte, geschlechtssensible Schulungsunterlagen), sondern auch das Unternehmensprofil (zum Beispiel betriebliche Gleichstellungsaktivitäten, Frauen in Leitungspositionen).

Das AMS verlangt von Einrichtungen, die extern Schulungen für AMS-KundInnen durchführen,

den Nachweis von Gender-Kompetenz der eingesetzten TrainerInnen.

Arbeitsmarktförderung:

Halbe/halbe ist Realität!

Die für Arbeitsmarktförderung vorgesehenen finanziellen Mittel teilt das AMS zielorientiert auf. In Hinblick auf die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt sind 50 Prozent des Förderbudgets und 50 Prozent der Teilnahmen an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für Frauen reserviert. Das bedeutet eine überproportionale Unterstützung von Frauen – als Ausgleich zu den bestehenden Diskriminierungen, da der Frauenanteil an den Arbeitslosen weniger als 50 Prozent beträgt.

Arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm

2006 – 2008

Ergänzend zu den arbeitsmarktpolitischen Zielen startet das AMS 2006 das arbeitsmarktpolitische Frauenprogramm „Frauen in Handwerk und Technik“.

Es soll dazu beitragen, die horizontale und vertikale Teilung des Arbeitsmarktes zu überwinden und geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede abzubauen – wie es der Längerfristige Plan vorsieht. Im Rahmen dieses Programms erhalten Frauen unabhängig vom Qualifikationsniveau eine Ausbildung in nichttraditionellen Berufen. Teil des Programms sind auch vorbereitende und unterstützende Maßnahmen – Berufsorientierung, Beratung (auch hinsichtlich Kinderbetreuung) und Begleitung während der Ausbildung.

Ergebnisse:

Entscheidend ist, dass tatsächlich

- 50 Prozent der Fördermittel Frauen zugute kommen (2005: 50,2%)
- sogar mehr als 50 Prozent der TeilnehmerInnen an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen Frauen sind (2005: 54,6%). Zum Vergleich: 1995 betrug der Frauenanteil nur 46,8 Prozent. Am höchsten ist der Anteil der Frauen (55,3%) an den geförderten Personen im Bereich Qualifizierung.

Evaluierungen belegen regelmäßig, dass das Geld gut eingesetzt ist: Frauen profitieren deutlich stärker von der Teilnahme an Qualifizierungen als Männer, sowohl was die Beschäftigung betrifft als ihre individuellen Einkommenschancen. Das AMS kann mit Gender Mainstreaming einen deutlichen Beitrag zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt leisten.

Fußnote oder Nachbemerkung:

Ausführlicher nachzulesen sind die Themen des Referats in der Broschüre: „Gender Mainstreaming, Praxisbeispiel AMS“; Hrsg. AMS Österreich, Text: Susanne Feigl, November 2006; (dieser sind auch die Praxisbeispiele entnommen) download im Internet: www.ams.at/frauen

Moderation:

Danke schön, Frau Stockhammer, da kann man nur sagen, glückliches Österreich.

Bei manchen Sachen habe ich ganz feuchte Augen bekommen vor Neid, weil ich dachte, ach, wären wir doch auch schon so weit. Ich möchte die Teilnehmerinnen hier erst mal auffordern die Chancen für Nachfragen zu nutzen.

Frage:

Ich frage mich und frage Sie, wie ist das denn möglich gewesen in Österreich einfach auf dieser ganz hohen politischen Ebene, einen Willen zu so einer Art von Förderung von Gender Mainstreaming zu bekommen?

Hilde Stockhammer:

Ja, das ist wie vieles in Österreich eine lange Geschichte würde ich sagen. Eine wesentliche Voraussetzung war, dass es uns gelungen ist in der Situation der Ausgliederung des Arbeitsmarktservice aus dem Bundesdienst diesen Passus im Arbeitsmarktservicegesetz zu verankern. Das war in einer Phase, wo es in Österreich relativ fortschrittliche Frauenpolitik gegeben hat. Ich weiß nicht, ob Ihnen Johanna Dohnal etwas sagt, sie war in dieser Phase noch federführend beteiligt als Frauenministerin. Sie hat das von Regierungsseite unterstützt. In weiterer Folge hat es diese Struktur gegeben und wir haben einfach langfristig an diesem Thema gearbeitet. Auch dass die Vorgaben des Bundesgleichbehandlungsgesetzes für das AMS gelten und wir verpflichtet sind, einen Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan für MitarbeiterInnen umzusetzen, verdanken wir auch der Tatsache, dass wir gerade an dieser Schnittstelle ausgegliedert wurden,

Frage:

Was mich bei Ihrem Vortrag beeindruckt hat, war diese Vorgabe für das Budget, dass 50% letztlich den Frauen zugute kommen soll. Im Prinzip haben wir das auch, aber das steht nicht schriftlich in unseren Förderprogrammen. Es sollen wohl Frauen und Männer an allen Förderlinien beteiligt werden, die für beide Geschlechter sind und daneben gibt es eben bei uns noch diese frauenspezifische Förderung, die im Moment durch das Programm Region Stärken

Frauen umgesetzt wird und letztlich durch die Vorgabe 10% der ESF-Mittel da einzusetzen. Wie ist das bei Ihnen mit der Vorgabe der EU und wie ist es zu diesen 50% gekommen?

Hilde Stockhammer:

Das war ein echtes Geschenk, die 50%. Ich habe kurz erläutert, wie bei uns die arbeitsmarktpolitischen Jahresziele zustande kommen. Eine der Grundlagen dafür sind jeweils die Zielvorgaben des Bundesministers für Arbeit und Wirtschaft und der hat es in seinen Zielvorgaben drinnen und obwohl immer wieder der Versuch unternommen wird es hinauszureklamieren, auch mit der Begründung, dass ja der Anteil der Frauen an allen Arbeitslosen unter 50%, weit unter 50% liegt, bleibt er in dieser Frage hart. Ich vermute einen Zusammenhang damit, dass es auch im Ministerium Frauen in verantwortlichen Positionen gibt, die in dieser Frage auch mit den AMS-Frauenbeauftragten übereinstimmen.

Frage:

Heißt das dann für Sie, auch für die neue Förderphase, dass es bei diesem Anteil bleibt. Also man wird ja wahrscheinlich nicht darunter gehen können oder?

Hilde Stockhammer:

So ist es. Bisher ist diese Vorgabe nach wie vor vorhanden und auch schon in den neuen Umsetzungsplänen, die es gibt, für die neue Förderperiode, wo ja Frauenförderung auch gar nicht mehr so eindeutig vorgeschrieben ist von der EU her, hat das AMS selbst vorgeschlagen, dass wir dabei bleiben, dass wir einerseits Gender Mainstreaming als Strategie verstetigen und dass wir auch die Vorgaben zur Frauenförderung weiterhin erfüllen.

Frage:

Wie sieht es denn auf der Männerseite aus. Hier in Deutschland haben wir durchaus auch die Diskussion: Sollen wir Männer stärker in ehemalige Frauenberufe, zum Beispiel im sozialen, im Pflegerischen, im erzieherischen Bereich, bringen. Wie sieht das bei Ihnen aus?

Hilde Stockhammer:

Die Diskussion gibt es bei uns auch, allgemein auf politischer Ebene. Für das AMS hat unser Vorstand relativ eindeutig und pragmatisch geantwortet, es geht um Prioritätensetzung. Wenn man sich den Arbeitsmarkt anschaut und die Gaps sind eindeutig zu Lasten der Frauen und wir haben ein beschränktes Budget, insofern war ganz klar immer die Vorgabe, Priorität liegt auf der Verbesserung der Chancen für Frauen. Gleichzeitig sagen wir unseren regionalen Geschäftsstellen, bei den ganz konkreten Programmen und in der konkreten Beratung, man soll Männern nichts in den Weg legen, wenn sie zum Beispiel in Pflegeberufe gehen wollen. Also in dem Sinne, man lacht sie nicht aus oder hält das für völlig absurd Aber es ist kein quantifiziertes Programm in diesem Sinne. Auf Seiten der Bundesregierung hat es eine Werbekampagne gegeben „Mehr Männer in die Pflege“, das Echo war nicht so besonders.

Frage:

Also mir sind mehrere Strategien noch aufgefallen, die, ja, als Gender-Strategie wohl wirken und die anders sind als bei uns, was die Themenschwerpunkte angeht. Also Qualifizierung von Beschäftigten, das machen wir ja auch, auch Höherqualifizierung von Frauen, insbesondere im Programm Regionen Stärken Frauen, aber interessant finde ich eben den Beratungsansatz, zusätzliches Geld für Frauenförderung und Di-

versity-Beratung in Unternehmen einzusetzen. Das könnte vielleicht auch eine Anregung für uns sein. Wir haben einen großen Bereich an Potentialberatungen, der für Unternehmen eingesetzt wird, wo es grundsätzlich um die Strukturen und Organisationen der Unternehmen geht und letztlich mit dem Ziel, Mitarbeiter zu erhalten und zu qualifizieren. Da würde mich noch interessieren, ob Sie genügend Unternehmensberatungen hatten, die dieses machen konnten und wie das angekommen ist bei den Unternehmen? Als zweites interessiert mich, welchen Nachweis Sie verlangen bei Gender-Trainern? Ich nehme an, da geht es um Qualifizierungsmaßnahmen? Wie sieht dieser Nachweis aus? Wir hatten im Gendernetz selber auch darüber diskutiert, wie man so etwas prüfen oder einführen könnte.

Hilde Stockhammer:

Also dieses Beratungsangebot, Flexibilitätsberatung mit diesem Frauenförderansatz ist relativ neu, muss ich sagen, das gibt es erst seit einem guten Jahr. Die Inanspruchnahme ist nicht be-rauschend seitens der Unternehmen. Es ist nicht so, dass alle uns die Türen einrennen, um beraten zu werden in punkto wie kann man die Arbeitszeit anders gestalten, wie kann man den Wiedereinstieg von Frauen ermöglichen und, und, und. Allerdings haben wir für Frauen spezielle Möglichkeiten, die einbezogen werden können. Das haben wir auch in einer anderen Förderung, dem Unternehmensförderungsprogramm für Personen, die sich selbständig machen wollen. Und dort wirkt es sehr gut, weil Frauen normalerweise ein bisschen länger brauchen - Beratungen in Anspruch nehmen müssen bei Banken und anderen Ansprechpersonen -, eh eher benachteiligt sind, finanziert das AMS für sie mehr Beratungsstunden für die Unterneh-

mensgründung, und das wird sehr gut angenommen. Wir haben zwar nur nach wie vor ca. ein Drittel Frauen in diesem Unternehmensgründungsprogramm, aber es zeigt sich schon in den ersten Evaluierungen, dass diese Unternehmen, wenn Frauen gründen, auch länger bestehen bleiben, wie die der Männer sogar. Ja, und die zweite Frage Gender-Training: Also letztendlich ist die Vorgabe, die Trainer und Trainerinnen müssen ein Gender-Seminar in den letzten beiden Jahren vorweisen, das mindestens aus einem Tag Gender-Training besteht. Mehr durchzusetzen war bei der Struktur unserer sozialpartnerschaftlich besetzten Beiräte nicht möglich und ist nicht drinnen. Trotzdem hat allein dieses Ansinnen, dass das AMS plötzlich gesagt hat, wir wollen, dass Ihr Eure Maßnahmen entsprechend gestaltet und wir wollen, dass Eure Trainer und Trainerinnen sich zumindest einmal damit auseinandergesetzt haben, das hat eigentlich Unglaubliches in Bewegung gesetzt bei den Bildungsträgern in Österreich.

Frage:

Ich arbeite bei der Agentur für Arbeit Köln, bin da für die Chancengleichheit zuständig. Ich bin also ganz gespannt gewesen, das zu hören. Sie haben eben gesagt, dass auch für die Kinderbetreuung Mehraufwandmittel gegeben werden können. Das würde mich mal interessieren, wie das im Einzelnen aussieht?

Hilde Stockhammer:

Diese Kinderbetreuungsbeihilfe ist im wesentlichen eine finanzielle Leistung, die die Differenz zwischen den tatsächlichen Betreuungskosten und einem bestimmten Einkommen ausgleicht. Also wenn das Familieneinkommen eine bestimmte Grenze unterschreitet, wird ein Teil der Betreuungskosten, egal ob für Kindergarten

oder Tagesmutter, ersetzt. Das gilt auch für zusätzliche Kosten, die entstehen, wenn jemand anderer das Kind vom Kindergarten abholen muss. Maximale Dauer der Förderung drei Jahre, aber es wird jedes halbe Jahr überprüft. Es ist eigentlich eine relativ bürokratische Förderung, wie vieles nach wie vor, muss ich sagen. Wenn Frauen gefördert werden, scheint es immer noch etwas Ungehöriges zu sein und wir haben natürlich auch immer die Debatte, ob der Arbeitsmarktservice zuständig ist für die Kinderbetreuung. Natürlich sind wir nicht zuständig, im Prinzip sind das bei uns die Länder und Gemeinden. Nur, ich finde, das kann man nicht wieder auf dem Rücken der Frauen austragen diese Debatte. Wir haben jetzt diese Kinderbetreuungsbeihilfe, die normalerweise gewährt wird im Zusammenhang mit einer Arbeitsaufnahme und wir haben die Förderung ausgedehnt auch schon für den Zeitraum der Arbeitssuche, weil es oft nicht zusammenpasst. Ich kann ein Kind erst dann anmelden im Kindergarten oder in der vorschulischen Betreuung, wenn ich weiß, ich werde Arbeit finden, sonst kann ich mir das nämlich nicht leisten. Wenn ich es aber nicht angemeldet habe und dann finde ich eine Arbeit, dann ist der Platz nicht verfügbar und um da ein bisschen auch diesen Gap zu schließen, haben wir gesagt, es soll jetzt auch schon während der Arbeitssuche möglich sein, dass, wenn die Frau ihr Kind in den Kindergarten gibt, um eben vielleicht auch eine Vollzeitstelle anzunehmen, nicht nur eine Teilzeitstelle, das auch gefördert wird.

Frage:

Noch eine Frage zur Karenz bzw. den Elternzeiterinnen,. Ist diese Zielgruppe in den Programmen auch in Österreich beteiligt?

Hilde Stockhammer:

Das war auch eine Neuerung im Zuge des Gender Mainstreamings und der Analyse der verschiedenen Richtlinien, dass wir eindeutig festgelegt haben, auch Frauen, die noch in Karenz sind oder auch Männer, aber es sind halt über 90% Frauen, können bereits an Maßnahmen des AMS teilnehmen.

Forum I

Mit der Genderperspektive Weiterbildung gestalten

Dr. Hermann Buschmeyer:

Im Forum I ging es um das Thema „Mit der Genderperspektive Weiterbildung gestalten“. In drei Blöcken wurde das Thema angegangen:

1. Die Unterstützung der Umsetzung von Gender Mainstreaming (GM) durch Weiterbildung innerhalb arbeitsmarktpolitischer Programme (Dr. Hermann Buschmeyer, Sabina Koerner, G.I.B.; Gerlinde Amsbeck, Frauenforum Münster)
2. Die Umsetzung von GM in institutionellen Entwicklungsprozessen von Weiterbildungseinrichtungen (Gerda Krug, Arbeit und Leben NRW)
3. Qualifizierung des pädagogischen Personals zur Umsetzung von GM (Dr. Karin Derichs-Kunstmann, Forschungsinstitut Arbeit Bildung Partizipation, Monika Engel, Landesverband der Volkshochschulen NRW)

1. Die Unterstützung der Umsetzung von GM durch Weiterbildung innerhalb arbeitsmarktpolitischer Programme (Dr. Hermann Buschmeyer, Sabina Koerner, Gerlinde Amsbeck)

Die Unterstützung der Umsetzung von GM durch Weiterbildung innerhalb arbeitsmarktpoli-

tischer Programme wurde an Beispielen aus der Weiterbildung und Ausbildung dargestellt. Dabei wurde sowohl die Rolle der fachlichen Begleitung (ursprünglich durch das Landesinstitut für Qualifizierung NRW – LfQ NRW und jetzt durch die Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH – G.I.B.) als auch die Berücksichtigung von GM in der Politik der Landesregierung behandelt.

Umsetzung von GM in der Förderlinie „Innovation Weiterbildung NRW“ (Dr. Hermann Buschmeyer)

Im Hinblick auf die Umsetzung von GM wurden in der Förderlinie „Innovation Weiterbildung NRW“ drei Ebenen unterschieden:

- das Konzept und die Kriterien des Förderprogramms
- die fachliche Begleitung durch das LfQ NRW bzw. durch die G.I.B. und
- die Projekte

Anhand eines ausgewählten Projektes wurde aufgezeigt, an welchen Stellen der Projektplanung und –durchführung die Umsetzung von GM wie ins Spiel gebracht worden ist.

Ziel des beispielhaft herangezogenen Projektes ist der Aufbau bedarfsgerechter gesundheitsbezogener Weiterbildung in den Bereichen der gesundheitsfördernden Prävention und Rehabilitation. Gesund bleiben wollen soll als Motivation und Lerneinstieg genutzt werden, um neue Ansätze für Weiterbildung zu finden. Es geht um möglichst niedrigschwellige Angebote mit einem unmittelbaren persönlichen Nutzen durch das Anknüpfen an existenzielle Notwendigkeiten. In der ersten Projektskizze war wenig erkennbar,

wo ein genderspezifischer Ansatzpunkt liegen könnte. In Beratungsgesprächen mit der fachlichen Begleitung war es deshalb das gemeinsame Ziel, solche Ansatzpunkte der Umsetzung von GM zu finden. Als solche wurden u. a. identifiziert:

- geschlechterbezogene thematische Differenzierungen (z. B. unterschiedliche Anzeichen und Risiken eines Herzinfarktes bei Männern und Frauen; Unterschiede in der Teilnahme an Maßnahmen zur Prävention, Unterschiede in der Stressbewältigung, in der Ernährung)
- geschlechterbezogene methodische Differenzierungen (so ist z. B. zu berücksichtigen, dass Männer häufig Vorbehalte gegenüber körperorientierten Verfahren haben und sie sehr behutsam an diese praktischen Übungen herangeführt werden müssen. Diese Vorbehalte haben häufig eine lange biographische Vorlaufzeit und sind daher nur schwer zu überwinden)
- männlich und weiblich zusammengesetzte Teams, die ein verändertes Rollenverhalten aufzeigen können

Zur Unterstützung der Umsetzung von GM wurde vorgeschlagen, danach zu recherchieren, welche Erfahrungen in Einrichtungen, die in der Nähe sind, bereits vorliegen, um daraus Anknüpfungspunkte in thematischer und methodischer Hinsicht zu gewinnen.

Als ein besonderer Aspekt von Chancen und Schwierigkeiten der Umsetzung von GM wurde das Beispiel der männlichen Handwerksmeister intensiver angesprochen. Handwerksmeister stellen (nach subjektiven Erfahrungen im LfQ und in der G.I.B.) eine starke Verhinderungs-

gruppe oder - wenn diese gewonnen werden kann - Befürwortergruppe für die Umsetzung von GM dar. Da das beispielhaft herangezogene Projekt gerade diese Zielgruppe im Zusammenhang der Rehabilitation mit dem Thema Gesundheit erreicht, sollte ausgelotet werden, ob bei dieser Gruppe durch das Projekt eine Öffnung für die Umsetzung von GM erreicht werden kann.

Das Beispiel der Handwerksmeister hat gleichzeitig gezeigt, dass die Gruppen von Männern und Frauen weiter zu differenzieren sind und genauer geprüft werden muss, mit welchen Männern, welchen Frauen gearbeitet werden soll bzw. wird.

Neben der Beratung zur Umsetzung von GM wurden die Entwicklung von Instrumenten zur Unterstützung der Umsetzung von GM und die dabei gemachten Erfahrungen vorgestellt. Zum einen ein Leitfaden für Projektdurchführende zur Selbstklärung und Selbstevaluation hinsichtlich der Umsetzung von GM und zum anderen eine Checkliste für Gutachter bei der Bewertung von Projekten.

Folgende Erfahrungen wurden kurz benannt:

- Ein zu hoher Anspruch an gendersensibler Reflektiertheit. Es ist mit den Instrumenten nicht gelungen, die Menschen da abholen, wo sie stehen, sowohl vom Reflexionsanspruch als auch vom Sprachverhalten her. Den Leitfäden wurde deshalb eine andere Funktion zugewiesen. Sie dienen jetzt eher dazu zu klären, wo und wie man GM in der Vorbereitung, Durchführung und Auswertung von Projekten einspielen kann. Leitfäden können Ansatzpunkte und Anlässe für soziale Austauschprozesse sein zwischen

denjenigen, die solche Projekte entwickeln und sie durchführen und denjenigen, die sie begleiten, ggf. kritisch reflektieren.

- Ohne die persönliche Beratung entfalten die Leitfäden und die Checklisten wenig Wirkung. Sie sind hilfreich für die Wahrnehmung der Problemlage, sie sind vielleicht auch hilfreich, um darüber in eine Kommunikation zu kommen, aber sie müssen eingebunden werden in soziale Austauschprozesse.

Umsetzung von GM in regionalen ESF-Projekten zum Übergangsmanagement Schule Beruf und zur Ausbildungsplatzakquise (Sabina Koerner, Gerlinde Amsbeck)

Wie sich die Umsetzung von GM in den regionalen ESF-Projekten zum Übergangsmanagement Schule Beruf und zur Ausbildungsplatzakquise in den letzten fünf Jahren entwickelt hat, war Gegenstand des zweiten Inputs. Dabei wurde insbesondere die Bedeutung der Entscheidungsträger im Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW (MAGS) und die Bedeutung der beratenden und fachlich begleitenden Institutionen für die Umsetzung der Maßnahmen dargestellt. Bis 2005 waren für die Projektbewilligung durch das MAGS zur Erfüllung der EU-Richtlinien zu GM lediglich quantitative Kriterien relevant. Erst nach der Übernahme der fachlichen Begleitung durch das LfQ ab Mai 2005 wurden differenziertere Kriterien entwickelt, in deren Folge die Antragsteller zu eigenen Maßnahmen der Umsetzung von GM aufgefordert wurden. Im Jahr 2006 wurden die differenzierteren Kriterien in das formale Begutachtungsverfahren selbst aufgenommen. Im August 2006 startete das Projekt GenderINSIDE, das im Auftrag des MAGS in Kooperation mit dem Projektträger gender-

werkstatt im FrauenForum e.V. entwickelt wurde, um Gender Mainstreaming in der Praxis vor Ort noch stärker als bisher zu verankern. Die fachliche Begleitung des landesweiten Projekts hat die G.I.B. übernommen.

Ausgangspunkt von GenderINSIDE ist die Erfahrung, dass viele Projekte nicht den gewünschten Erfolg erzielen, weil sie die Genderfrage nicht genügend berücksichtigen. Traditionelle Geschlechterrollen können erfolgreiche Berufseinkündungen für Jungen und Mädchen verhindern.

Ziel des Projektes ist es, die Arbeitsweisen und vorhandenen Instrumente zum Übergang Schule-Beruf (ÜSB) mit Hilfe des Gender Mainstreaming so zu verbessern, dass sie das geschlechtsbezogene Berufswahlverhalten von Jugendlichen thematisieren, problematisieren und geschlechtergerechte Alternativen und Lösungen aufzeigen. Eine systematische Genderorientierung kann den Jugendlichen größere berufliche Perspektiven und Handlungsspielräume eröffnen.

Weil Gender Mainstreaming nachhaltig nur im Dialog mit den Praktikerinnen vor Ort umgesetzt werden kann, initiiert genderINSIDE einen einjährigen von Expertinnen/Experten begleiteten Prozess, in den die Akteure in Projekten zum ÜSB eingebunden sind und für Geschlechterfragen in Ihren Arbeitszusammenhängen sensibilisiert werden.

Für die Projektdurchführung wurden vier Handlungsfelder ausgewählt (Kompetenzcheck, Berufswahlpass, Berufswahl-Gütesiegel, Regionales Übergangsmanagement), in denen jeweils vier Projekte teilnehmen können, die die Qualität ihrer Arbeit steigern wollen.

Im Februar 2007 wird eine landesweite Arbeitstagung für interessierte Projekte durchgeführt, in deren Anschluss die Auswahl der Projekte erfolgt. In einem ersten Schritt werden diese dann mit Unterstützung von Flying Experts eine Bestandsaufnahme zu ihren Aktivitäten machen. Die Ergebnisse werden in Fachworkshops zusammengetragen und systematisiert. Die Projekte definieren im Anschluss jeweils ein konkretes Handlungsvorhaben und ein realistisches Genderziel und setzen die Umsetzung in Gang. In diesem Prozess können sie die Unterstützung der Flying Experts anfordern und zur fachlichen Vertiefung auf Jokerworkshops zurückgreifen.

genderINSIDE verfolgt das Ziel, Ergebnisse zu erreichen und zu dokumentieren, von denen weitere Projekte im Übergangsmanagement profitieren können.

2. Die Umsetzung von GM in institutionellen Entwicklungsprozessen von Weiterbildungseinrichtungen am Beispiel von Arbeit und Leben DGB/VHS NW (Gerda Krug)

Die Umsetzung von GM in institutionellen Entwicklungsprozessen von Weiterbildungseinrichtungen wurde am Beispiel von Arbeit und Leben DGB/VHS NW, einer Weiterbildungsorganisation für politische Weiterbildung vorgestellt.

Arbeit und Leben DGB/VHS NW hat einen Qualitätsentwicklungsprozess mit dem Testat nach LQW 2 erfolgreich abgeschlossen. Im Rahmen dieses Prozesses wurde das strategische Entwicklungsziel verabredet, Arbeit und Leben DGB/VHS

NW durch eine externe Organisation nach dem GM begutachten zu lassen und die Ergebnisse in konkrete Handlungsziele umzusetzen. Das Forschungsinstitut Arbeit, Bildung, Partizipation (FIAB) in Federführung von Karin Derichs-Kunsmann hat eine entsprechende Untersuchung durchgeführt.

Am Beginn des Prozesses stand die Begutachtung von Arbeit und Leben DGB/VHS NW anhand einer schriftlichen Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die alle Qualitätsbereiche betraf, u. a. das Leitbild von Arbeit und Leben DGB/VHS NW, die Bedarfsanalyse, die Programmplanung, Darauf fokussiert wurde dann gefragt: Werden dabei die unterschiedlichen Interessen von Männern und Frauen berücksichtigt? Welche unterschiedlichen Bedarfe von Männern und Frauen werden berücksichtigt? Werden bei der Evaluierung der Seminare und Veranstaltungen die Erfahrungen von Männern und Frauen gleichermaßen mit eingebunden? Wie wird intern und extern kommuniziert? Wie sieht es mit Work-Life-Balance bei Arbeit und Leben DGB/VHS NW aus? Wie sind bei Arbeit und Leben DGB/VHS NW die Personalentwicklung und die Personalführung auf die unterschiedlichen Geschlechter bezogen? Wie ist bei Arbeit und Leben DGB/VHS NW die interne Weiterbildungskultur entwickelt? Wie sind die Aufgaben und Ressourcen der Beschäftigten verteilt?

Insgesamt haben sich 38 Kolleginnen und Kollegen an der Befragung beteiligt, was einem Rücklauf von über 92% entspricht. Ein wichtiges Ergebnis der Auswertung war, dass die Qualität in der Umsetzung und die Kenntnisse und Diskussionen zum Thema GM an den einzelnen Standorten von Arbeit und Leben DGB/VHS NW völlig unterschiedlich waren. Konsequenterwei-

se ist die Umsetzung von GM sehr einrichtungsbezogen zu planen.

Die Befragung und Bedarfsanalyse sind bei Arbeit und Leben DGB/VHS NW in einer eigenen Veranstaltung vorgestellt worden, wodurch sehr angeregte Diskussionsprozesse in Gang gesetzt worden sind, die ein hohes Maß an Sensibilität erzeugt haben. In einem ersten Schritt wurde entschieden, in allen Standorten von Arbeit und Leben DGB/VHS NW eine geschlechtergerechte Sprache einzuführen, was auch konsequent durchgehalten wird. Auf Landesebene wurde ferner ein Arbeitskreis Gender eingerichtet, bestehend aus zwei pädagogischen Mitarbeiterinnen und zwei pädagogischen Mitarbeitern, die auch als Gender-Teams agieren, und dem Geschäftsführer. In regelmäßigen Abständen wird überlegt und entschieden, wie die Ergebnisse aus der Bedarfsanalyse praktisch umgesetzt werden können, z. B. bei der Programmgestaltung. Das bezieht sich gleichermaßen auf die Inhalte wie auf das methodische Vorgehen. Wird z. B. mit Fotos gearbeitet, werden Fragen wie die folgenden gestellt: Wie kommen auf diesen Fotos die Männer vor, wie kommen die Frauen vor? Sind Männer und Frauen gleichermaßen auf den Fotos vertreten? Ferner wird jede Veranstaltung daraufhin evaluiert, ob sie hinsichtlich der Berücksichtigung der unterschiedlichen Erwartungen und Bedürfnisse von Frauen und Männern geschlechtergerecht durchgeführt wurde. Schließlich werden Stellenausschreibungen von Arbeit und Leben DGB/VHS NW dahin gehend überprüft, ob sich Männer und Frauen von der Ausschreibung gleichermaßen angesprochen fühlen. Die Teamerinnen und Teamer der Seminare, die auf Landesebene durchgeführt werden, werden regelmäßig im Sinne einer geschlechtergerechten Didaktik geschult. Mittelfristig ist

geplant, alle standardisierten Seminarkonzepte auf ihre Geschlechtergerechtigkeit hin zu überarbeiten.

Nach dem Input kam es zu einer sehr ausführlichen Diskussion, in der noch einmal deutlich gemacht wurde, dass neben der institutionellen Entwicklungsbereitschaft als notwendiger Voraussetzung der Umsetzung von GM diese in hohem Maße von den aktuell handelnden Personen und deren Qualifizierung abhängig ist.

Die Fragen danach, woran und wie sich in der Arbeit Geschlechtergerechtigkeit in Abhängigkeit von den angestrebten Geschlechterzielen messen lässt, konnten letztlich noch nicht zufrieden stellend beantwortet werden. Gemessen wird bei Arbeit und Leben DGB/VHS NW die Seminarzufriedenheit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit Blick auf die Geschlechter. Manchmal ist es nur ein Gefühl, dass die Männer und die Frauen bei einem Seminar die gleichen Lernchancen haben und die Frauen die gleiche Redezeit wie die Männer kriegen. Manches lässt sich nur in Form von Geschichten erzählen, die dann für den Erfolg stehen, wenn z. B. plötzlich eine Kollegin von Arbeit und Leben DGB/VHS NW, die ehrenamtlich in der kirchlichen Gemeindegemeindearbeit tätig ist, in ihrer Gemeinde eine Diskussion initiiert über unterschiedliche Zugänge von Männern und Frauen in der Gemeindegemeindearbeit oder andere Kolleginnen und Kollegen engagiert über den unterschiedlichen Umgang mit Jungen Mädchen im Kindergarten diskutieren oder wenn die Kolleginnen mal wieder die Spülmaschine ausräumen und dann „frozeln“ „Na ja, ist ja wieder voll gegendert hier, ne“.

Ergänzend wurde darauf hingewiesen, dass die Retestierung des Qualitätsentwicklungsprozesses

wichtig ist, um das strategische Entwicklungsziel, die Umsetzung des GM bei in der Organisation und in den Bildungsangeboten, nicht aus den Augen zu verlieren. Bei Arbeit und Leben DGB/VHS NW findet die Retestierung im Jahr 2008 statt.

3. Die Qualifizierung des pädagogischen Personals zur Umsetzung von GM (Dr. Karin Derichs-Kunstmann, Monika Engel)

Die Qualifizierung des pädagogischen Personals zur Umsetzung von GM wurde anhand des Projektes GeQuaB (Dr. Karin Derichs-Kunstmann) und anhand eines Praxisprojektes für Volkshochschulen in NRW (Monika Engel) innerhalb von GeQuaB dargestellt.

GeQuaB ist ein Kooperationsprojekt in Verantwortung von FIAB mit dem Deutschem Volkshochschul-Verband, dem Bundesarbeitskreis AuL, dem Arbeitskreis Deutscher Bildungsstätten, der Dienstleistungsgewerkschaft Verdi und dem Tübinger Institut für frauenpolitische Sozialforschung. Ziel des Qualifizierungsprojekts war es Männer und Frauen zu Gender-Trainern, Gender-Trainerinnen für die Bildungsarbeit fortzubilden. Insgesamt sind 48 Frauen und Männer in vier Modulen mit jeweils einer Woche Fortbildung qualifiziert worden. Das Hauptziel war es, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer dieser Fortbildung den eigenen geschlechterbezogenen Zuschreibungsprozessen auf die Spur kommen. Diese genderbezogene Reflexion erhöht den Blick auf die Individualität der Beteiligten und die eigene Fachlichkeit und damit die geschlechtergerechte Programmqualität. Es geht nicht nur um didaktisch-methodische Kompetenzen, son-

dern um Fragen der Programmplanung. Der Erwerb von Kenntnissen und Fähigkeiten in gendersensibler Konzeptentwicklung, die Planung und Durchführung von Bildungsangeboten, das Seminargeschehen selbst, die Rahmenbedingungen, unter denen die Seminare stattfinden, sind unter der Genderperspektive zu betrachten, die auf geschlechtertheoretischen Ansätzen basiert. Es geht nicht nur um die Praxis, sondern es geht darum, diese Praxis theoretisch fundiert betreiben zu können. Insofern hat die Qualifizierung auch einen entsprechenden Aufbau.

Die 48 teilnehmenden Personen wurden in der Regel von den beteiligten Bildungseinrichtungen delegiert. Es nahmen 26 Frauen und 22 Männer teil. Die Seminare wurden immer von einem gemischten Team geleitet. Der Auftakt war im Frühjahr 2005. Es sind drei parallele Lehrgänge mit jeweils 16 Personen in einem Lehrgang durchgeführt worden. Das Projekt endet mit einem Vernetzungsworkshop im Februar 2007. Jede/r Teilnehmende musste ein Praxisprojekt (zum Teil im Team) einschließlich der zugrundeliegenden geschlechtertheoretischen und didaktisch-methodischen Reflexionen entwickeln und vorstellen.

In den Lehrgängen ging es darum, die Praxis von geschlechterbezogener Bildungsarbeit auf theoretischer Grundlage durch praxisbezogene Kompetenzvermittlung zu verbessern. Dabei wurden in Anlehnung an das Verständnis des Gender Netzwerks drei Ebenen von Genderkompetenz unterschieden: Wissen, Haltung/Einstellung/Bewusstsein und Können. Im ersten Modul ging es um geschlechterbezogene Theorie und Politik als Grundlage der Bildungsarbeit und damit vorrangig um Wissen. Im zweiten Modul ging es um Didaktik und Methodik der Bildungsarbeit.

Dabei wurden alle drei Dimensionen von Gender-Kompetenz angesprochen. Im dritten Modul ging es um Konzeptentwicklung und vor allen Dingen um eine Methodenwerkstatt, in der die Teilnehmenden ihre eigenen Methoden vorgestellt haben. Das Können, aber auch die Reflexion darüber, wie man das Thema Geschlecht methodisch in der Bildungsarbeit umsetzen kann und die Methoden selbst unter der Geschlechterperspektive reflektieren kann, standen dabei im Vordergrund. Bei der Vorstellung der insgesamt 31 Praxisprojekte und der kollegialen Beratung über die dabei gemachten Erfahrungen stand die Notwendigkeit, die eigenen Einstellungen zu reflektieren und zu verändern, im Zentrum. Dabei wurde stark auf den Gruppenprozess gesetzt, auf das soziale Lernen. Wenn es um Praxisveränderung geht, müssen immer wieder gemeinsame Schritte in einer stabilen Lerngruppe abgesprochen werden und die Erfahrungen damit sind zu reflektieren. Über die Trägergrenzen und Grenzen methodischen Arbeitens hinweg mussten sich die Teilnehmenden mit den jeweiligen Erfahrungen der anderen auseinandersetzen. Die Praxisprojekte waren in der außerschulischen Jugendarbeit mit erlebnispädagogischen Methoden, in der Arbeit mit betrieblicher Interessenvertretung oder anderen betrieblichen Akteurinnen und Akteuren und im Bereich Teamentwicklung bis hin zur Kursleitendenqualifizierung angesiedelt. Die Lehrgänge werden durch ein Zertifikat abgeschlossen, das von den beteiligten Verbänden anerkannt wird: „Gendertrainer/Gendertrainerin für die Bildungsarbeit“.

Nach der Beendigung des Projektes wird die Qualifizierung jetzt als kostenpflichtiger Lehrgang für 2.800 Euro angeboten.

Als eines der angesprochenen Praxisprojekte wurde ein Angebot zur Kursleitendenqualifizierung des Landesverbandes der Volkshochschulen NRW präsentiert. Dieses Angebot wurde in den Zusammenhang der erwachsenenpädagogischen Grundqualifizierung für Kursleitende an Volkshochschulen in Nordrhein-Westfalen gestellt. Diese Qualifizierung wird seit vielen Jahren erfolgreich als mehrteilige Fortbildungsreihe angeboten, die sich an alle Kursleitende richtet. Sie wurde noch nicht unter Gender-Gesichtspunkten entwickelt. Und so entstand die Idee, das erste Modul dieser Fortbildungsreihe als Pilotprojekt zu gendern und die Fortbildung mittelfristig um Aspekte einer gendergerechten Bildungsarbeit zu erweitern und diese in der Fortbildungsreihe zu verankern: Was bedeutet gendergerechte Bildungsarbeit für die Praxis? Und was muss an Methoden oder sonstigen Dingen verändert werden?

Ausgehend von einem vorliegenden Konzept wurde überprüft, welche Aspekte unter einer Geschlechterperspektive anders angegangen werden müssten und an welcher Stelle man das tun könnte. Dabei wurde als erstes die Einstiegssequenz, die Vorstellung der Teilnehmenden in den Blick genommen und überlegt, diese so zu verändern, dass sich die Teilnehmenden mit ihren Eigenschaften vorstellen sollten und diese anschließend danach ordnen sollten, welche sie als besonders männlich oder weiblich ansehen würden. Dabei ging es weniger um Festschreibungen, sondern darum, die eigenen geschlechterbezogenen Zuschreibungsprozesse zu erkennen. Bilder von Männlichkeit und Weiblichkeit bestimmen unsere Wahrnehmungen und diesen Bildern ist auf die Spur zu kommen, sonst erfolgen weitere Zuschreibungen, ohne dass einem das bewusst ist. Oder bei der Frage nach den

Lernerfahrungen gilt es zu reflektieren, was einen eher als Mann oder als Frau geprägt hat, damit die eigene Lernbiographie nicht unreflektiert in den eigenen Vermittlungsprozess Einzug hält. Ferner ging es im ersten Modul um Strukturmerkmale der Einrichtungen, hier der Volkshochschulen: Welche sind entscheidende Strukturmerkmale und welche davon behindern, verhindern oder befördern Teilnahmen eher von Frauen und weniger von Männern? Welche Lernorte sind für Männer weniger attraktiv oder für Frauen weniger attraktiv und woran lässt sich das festmachen? Wie schreibe ich Ankündigungstexte für Veranstaltungen? Spreche ich damit eher Frauen mit an?

Alles das wurde in der Seminargruppe, in der auch Männer beteiligt waren, geschlechterbezogen reflektiert und es wurde versucht, Formulierungen zu finden, die eher die eine oder die andere Gruppe ansprechen würden. In der ganzen Bandbreite von Weiterbildungsveranstaltungen (u. a. aus dem EDV-Bereich, aus dem Bereich Deutsch als Fremdsprache, Persönlichkeitsbildung, aus der Stilberatung, wo die Kollegin immer gesagt hatte, ich kriege nie Männer in meine Veranstaltungen) wurden Fragen der geschlechterbezogenen Ankündigung behandelt.

Darüber hinaus gab es einen zwischengeschalteten Block: Was ist Gender Mainstreaming? Was heißt das eigentlich, geschlechtssensibel zu sein? Damit sollte eine theoretische Grundlage gelegt und darauf hingewiesen werden, dass es sich bei Fragen von GM zum Teil auch um eine politische Richtungsentscheidung handelt, die zu treffen ist. Soll eine Einrichtung, die zu fast 80% von Frauen besucht wird, zukünftig 50% Männer und 50% Frauen erreichen oder ist die politische

Leitlinie die, mehr Frauen anzusprechen, solange Männer noch andere und bessere Bildungs- und Zugangschancen zur Weiterbildung haben, z. B. über die betriebliche Weiterbildung. Es geht nicht nur darum, sich zu fragen, gehe ich mit Männern oder Frauen richtig oder falsch um, sondern es stellt eine politische Implikation dar zu entscheiden – und das war an dieser Stelle wichtig zu thematisieren –, ob mehr Frauen angesprochen werden sollen, wenn z. B. EDV-Kurse angeboten werden bzw. mehr Männer, wenn für Gesundheitskurse geworben wird. Nach einer sehr theoretischen Diskussion müssen nun die Fragen der Umsetzung von GM auf solche praktischen Fragen herunter gebrochen werden.

Fazit:

Zur Schärfung des Themas „Mit der Genderperspektive Weiterbildung gestalten“ sind politische Richtungsentscheidungen und pädagogische Unterstützungsformen sowie ihre wechselseitige Beziehung deutlicher zu profilieren: Woran zeigt sich eine Zunahme von Geschlechtergerechtigkeit, was soll geschlechterpolitisch erreicht werden und wie muss die Bildungsarbeit gestaltet sein, die diese geschlechterpolitischen Ziele erreichen hilft? Wie können geschlechterpolitische Ziele und konkrete Bedarfe aufeinander abgestimmt werden? Wie können die Einstellungen der handelnden Akteure über die Vermittlung von Wissen und Können hinaus bearbeitet werden? Wie gelingt es die die Umsetzung von GM in institutionelle Entwicklungsprozesse zu integrieren? Wenn die Institutionen die Genderperspektive nicht in ihren eigenen Entwicklungsprozess aufnehmen, besteht für die einzelnen Handelnden die Gefahr des Scheiterns, was letztlich kontraproduktive Wirkungen hat. Folglich ist der komplexe Zusammenhang von

politischen, institutionellen, qualifikatorischen, inhaltlichen, methodischen, personellen Aspekten in den Blick zu nehmen, wenn man mit der Genderperspektive Weiterbildung gestalten will.

Literatur:

- Landesinstitut für Schule und Weiterbildung (Hrsg.): Mit der Genderperspektive Weiterbildung gestalten. Soest/Bönen 2001

Links:

- GIB-Internetseite: Chancengleichheit der Geschlechter:
<http://www.gib.nrw.de/de/qs/chancengleichheit.htm?id=42025>
- Projekt GeQuaB:
<http://www.gender-qualifizierung.de/>
- Projekt GenderINSIDE:
<http://web9.s119.typo3server.com/110.html>

Forum II

Gender und Diversity: Zwischen Antidiskriminierung und Wirtschaftlichkeit

Im Forum 2 wurde die Implementierung von Gender Mainstreaming und Diversity Strategien in Unternehmen behandelt. Krankheitsbedingt mussten leider zwei Referent/innen absagen. Frau Kellermann-Mühlhoff von der Barmer Ersatzkasse stellte Konzeption und Umsetzung des Gender und Diversity- Konzeptes Ihres Unternehmens vor und die Teilnehmerinnen des Forums hatten Gelegenheit, dieses Beispiel aus der betrieblichen Praxis ausführlich zu diskutieren. Zur Einführung erläuterte Monika Goldmann die Gründe, warum Diversity bei einer Bilanzierung von Gender Mainstreaming auf die Agenda gesetzt wurde:

- Gender Mainstreaming spielt in Betrieben der Privatwirtschaft bisher kaum eine Rolle und ist dort auch nur schwer vermittelbar ist. Demgegenüber sind Diversity-Konzepte in privatwirtschaftlichen (Groß-)Unternehmen auf dem Vormarsch und gewinnen auch in anderen Organisationen, wie zum Beispiel in Weiterbildungseinrichtungen oder in Universitäten an Bedeutung. Außerdem avanciert Diversity seit einiger Zeit auch in der EU und in der deutschen Bundes- und Landepolitik zu einem wichtigen Thema. Es spielt eine Rolle bei den Versuchen, die Antidiskriminierungsthematik auf die Agenda zu setzen.
- Interessant ist, dass in Deutschland in vielen Diversity-Konzepten der Privatwirtschaft Chancengleichheit von Frauen im Zentrum steht und diese Diversity – Konzepte damit viel Ähnlichkeit mit Gender Mainstreaming-Konzepten aufweisen. Zum Beispiel hatte die Shell International, eine der Vorreiterinnen von Diversity in Europa, zu Beginn Diversity explizit als Frauenförderansatz verankert. Der Firmenleitung ging davon aus, dass viele Probleme des Unternehmens in einer ausschließlich von weißen, männlichen Mitarbeitern mittleren Alters geprägten Monokultur nicht mehr kreativ bewältigt werden konnten. Sie entwickelte ein Diversity-Konzept mit dem Ziel, den Anteil von Frauen im Top-Management in einem Zeitraum von fünf Jahren auf 20 oder 25% zu erhöhen. Ähnliche Aktivitäten gibt es in anderen Unternehmen, auch wenn in vielen (Groß)Unternehmen weitere Dimensionen von Diversity, wie Alter, ethnische Zugehörigkeit, Behinderung oder auch Familiensituation und andere Faktoren von Vielfalt thematisiert werden. Einige Firmen beschäftigen sich mit der Geschlechterfrage nicht nur in Bezug auf die Zusammensetzung der Belegschaft sondern sie thematisieren die Geschlechterrelevanz ihrer unternehmerischen Aktivitäten von der Produktentwicklung bis hin zum Personalmarketing.
- Bei denjenigen, die sich mit Frauenförderung und Gender Mainstreaming auseinandersetzen, gibt es erhebliche Kontroversen um Diversity. Zur Debatte steht, ob die Geschlechterfrage in der Vielfalt der Gruppen in den Hintergrund gerät oder gar verschwindet, Gender ein Merkmal unter anderen ist etc. Dann werden schnell sich anschließende Alternativen aufgebaut. Diversi-

ty verhindert Geschlechterdemokratie oder Chancengleichheit in Unternehmen ist nur über Diversity zu thematisieren. Argumente gegen Diversity-Strategien lauten dann z. B.: Gender Mainstreaming ist durch langjährige Forschungs- und Praxiserfahrung geschlechtertheoretisch fundiert; es geht um die Aufhebung geschlechterspezifischer Arbeitsteilung, um den Abbau von Geschlechterhierarchien, um Verständnis von Strukturen, die Ungleichheiten bedingen etc. Demgegenüber steht die Befürchtung, dass mit Diversity-Konzepten Differenz eher verfestigt statt abgebaut, dass die Potentiale von Frauen, von denen in diesen Konzepten ja so viel die Rede ist, nur opportunistisch genutzt werden, um einen wirtschaftlichen Erfolg zu erzielen.

Wir möchten in dieser Arbeitsgruppe diskutieren, ob Gender Mainstreaming und Diversity-Strategien in der Privatwirtschaft konkrete Ansatzpunkte zum Erreichen von Chancengleichheit und von Geschlechtergerechtigkeit bieten. Mit welchen Argumenten kann sich Chancengleichheitspolitik in der Privatwirtschaft heute positionieren und wie verknüpfen sich Business-Strategien mit Zielen von Chancengleichheit und Antidiskriminierung?

Im Folgenden wird der Vortrag von Frau Kellermann-Mühlhoff in gekürzter und redigierter Form wiedergegeben, wobei die Antworten zu Nachfragen von Teilnehmer/innen mit eingearbeitet wurden.

Frau Kellermann-Mühlhoff:

Herzlichen Dank, Frau Goldmann, für die Einladung zur heutigen Veranstaltung. Ich freue mich sehr, im Namen der BARMER hier reden zu dür-

fen und ihnen unser Tun zum Thema Gender Mainstreaming vorzustellen. Ich selbst bin etwa vor zwei Jahren in unserem Unternehmen zu diesem Thema gekommen. Natürlich habe ich mich im Laufe meines Studiums als Sozialwissenschaftlerin mit der Geschlechterperspektive und mit Fragen nach sozialen Rollen beschäftigt und von daher war mir diese Denkweise natürlich nicht neu.

Unsere Unternehmen ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechtes und damit sozusagen von oben angehalten, Gender Mainstreaming zu implementieren. Diesen Auftrag haben wir angenommen. Am Anfang bin ich bei dem Begriff ein bisschen gestolpert, habe mich schlaugemacht und war nach kurzer Zeit relativ frustriert, weil ich wirklich Angst hatte, es kämen da ein neuer Biologismus und neue Rollenfestreibungen auf uns zu. Im Fernsehen kamen immer mehr diese publikumswirksamen Sendungen ‚typisch Mann, typisch Frau‘, wobei es als selbstverständlich galt und nicht mehr in Frage gestellt wurde, dass Männer und Frauen unterschiedlich sind. Dann bin ich auf die Diversity-Diskussion gestoßen und fand sie charmant, denn sie entspricht sehr meinem sozialwissenschaftlichen Denken. Es geht bei Diversity natürlich auch um Männer und Frauen, aber sie werden in ihren vielfältigen Geschlechterrollen gesehen, die durch viele unterschiedliche Einflüsse geprägt werden.

Ich habe versucht intern zu diskutieren, wie wir diese Begrifflichkeit umsetzen können, was nicht einfach war. Wir haben schließlich „Gender-Kompetenz – Vielfalt ist unsere Stärke“ als Motto formuliert. Das funktioniert und das möchte ich Ihnen jetzt gerne zeigen.

Wir leben auch als BARMER in verschiedenen Rollen: einmal in der Rolle als Unternehmen und Arbeitgeber, zum anderen in der Rolle von Kran-

kenkasse und Leistungserbringer. Je nachdem, in welcher Rolle wir uns befinden, müssen wir versuchen, Gender Mainstreaming umzusetzen. Zum einen ist Gender Mainstreaming ein Baustein nach innen, um die vielfältigen Fähigkeiten unserer Mitarbeiterschaft zu nutzen und die BARMER damit zukunftsfähiger zu machen. Zum anderen müssen wir die vielfältigen Bedürfnisse unserer Kundschaft berücksichtigen, um als Krankenkasse attraktiv zu sein und entsprechende Leistungsangebote entwickeln zu können. Ein Unternehmen muss bei der Entwicklung von Strategien jedweder Art viele Perspektiven betrachten:

- die Lern- und Entwicklungsperspektive,
- die internen Geschäftsprozesse,
- die finanzielle Perspektive und
- die Kundenperspektive.

Anhand dieser Bausteine werde ich zeigen, wie wir vorgegangen sind. Zunächst ist es zur Sensibilisierung für das Thema notwendig, die Wirtschaftlichkeit für das Unternehmen und den Nutzen für unsere Kundschaft zu erkennen. Wo genau liegt dieser Nutzen? – Wie sehen die einzelnen Prozesse aus? – Wie müssen sie modifiziert werden, um zielgruppengerecht agieren zu können und wo liegen die Vorteile?

Für uns ist Gender Mainstreaming ein **Top-Down-Ansatz**. Im letzten Jahr hat unser Vorstand Gender Mainstreaming bei der BARMER zur Führungsaufgabe erklärt. Dazu gehört, dass die internen organisatorischen Abläufe geplant und neu strukturiert werden müssen. Um im Unternehmensalltag BARMER wirklich mit der „Gender-Brille“ agieren zu können, müssen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter qualifiziert werden.

Wir schauen uns mit ihnen gemeinsam die Leistungsangebote ganz konkret an und fragen:

- Sind sie unter dem Gender-Gesichtspunkt adäquat zusammen gestellt?
- Sind sie passgenau?
- Und wie sieht der Service vor Ort in unseren Geschäftsstellen aus?
- Was tun wir bereits?

Wir haben eine **Gender-Koordinierungsstelle**, eingerichtet, um die einzelnen Aktionen, die im Unternehmen laufen, zu koordinieren, zu strukturieren und zu lenken. Wir haben 18 **Gender-Beraterinnen und -Berater** durch die Heinrich-Böll-Stiftung ausbilden lassen und haben danach eine **Weiterbildungskonzeption** für das Unternehmen erarbeitet.

Wir führen **dreistündige Informationsveranstaltungen** zum Thema Gender Mainstreaming in der BARMER durch, mit dem Ziel, unsere Führungskräfte zu sensibilisieren. Wir wollen deutlich machen: Was bedeutet das für das Unternehmen nach innen und was bedeutet das für uns als Krankenkasse in Richtung Kundinnen und Kunden? Die Infoveranstaltungen werden zum großen Teil von Fachlehrerinnen und Fachlehrern der BARMER-Akademie, aber auch von Kolleginnen und Kollegen aus Fachbereichen der Hauptverwaltung – immer im Gender-Team – durchgeführt. Der Vortrag wird dabei immer von den Frauen gehalten. Da sonst häufig Männer die Vorträge halten und Frauen schreiben, haben wir es bewusst anders gemacht. Dadurch versuchen wir, unterschiedliche Verhaltensweisen offensichtlich zu machen, aber auch aufzuzeigen, dass es individuelle Eigenschaften sind, dass Frauen ebenso dominant sein können wie Männer.

Diese Informationsveranstaltungen werden sehr arbeitsplatzorientiert gestaltet, und unsere Kolleginnen und Kollegen müssen eigene Aufgaben

bearbeiten. Die Erfahrungen nach etwa 20 Informationsveranstaltungen sind sehr positiv. Es gibt häufig ein Aha-Erlebnis: Aha, das ist Gender Mainstreaming; es geht also nicht nur um Frauenförderung sondern um mehr, und es hat sogar einen Nutzen für die BARMER.

Das Ganze zieht sich über ein Jahr hin, da wir eine bundesweite Krankenkasse sind und demzufolge durch das ganze Land reisen müssen, um diese Veranstaltungen umzusetzen. Wir werden auf Nachfrage auch **vor Ort Gender-Beratungen** durchführen, denn eine Informationsveranstaltung reicht häufig nicht aus.

Dann haben wir eine Vielzahl von einzelnen Schritten in unserem Personalbereich gemacht.

- Wir haben eine Weiterbildung für die (meist männlichen) Beurteilenden unseres **Auszubildenden-Assessment-Center** konzipiert, um ihnen nahe zu bringen, dass sie bei der Bewertung von Bewerberinnen und Bewerbern die einzelnen Lebenswirklichkeiten unserer Auszubildenden mit berücksichtigen müssen, dass jede und jeder andere Kompetenzen mitbringt und dass es durchaus Sinn macht, auch Auszubildende einzustellen, die zu unseren türkischen Mitbürgerinnen und Mitbürgern gehören. Bei uns sind inzwischen sehr viele nichtdeutschsprachige Menschen versichert. Wir müssen uns auch auf diese neue Kundschaft mit ihren vielfältigen Bedürfnissen einstellen und dazu könnend durchaus ganz andere Kompetenzen nötig sein – alles Dinge, die in einem solchen Assessment-Center berücksichtigt werden müssen.
- Sämtliche **Aus- und Weiterbildungsseminare** wurden unter Gender-Gesichtspunkten überprüft und gefragt: Wo werden

Stereotypen bedient? Was muss geändert werden?

- In der Arbeitsgruppe zum Aufbau eines internen **betrieblichen Gesundheitsmanagements** ist selbstverständlich jemand auch aus der Gender-Koordinierungsstelle vertreten, so dass gewährleistet ist, dass die Gender-Perspektive berücksichtigt wird.
- Bei uns bewerben sich sehr hoch qualifizierte junge Mädchen und weniger qualifizierte junge Männer auf einen **Ausbildungsplatz**. In unserer Mitarbeiterschaft sind aber unten ganz viele Frauen und je höher die Führungsebene wird, desto weniger finden wir sie. Übrig bleiben die Männer, die doch eingangs weniger qualifiziert waren. Wir ändern unser **Personalmarketing** und suchen jetzt gezielt nach qualifizierten jungen männlichen Auszubildenden. Junge Männer, die bei uns eingestellt werden, sollen keine geringe Qualifikation als junge Frauen mehr haben, denn wir wollen von beiden die Besten.
- Wir haben ein **Mentoring für Frauen** eingeführt. Eine Führungskraft betreut eine Frau über eine gewisse Zeit, um sie stärker in das Unternehmen einzuführen und um ihr Mut zu machen, sich Führungsaufgaben zuzutrauen. Wir werden das erproben und es, wenn sich als ein gutes Instrument erweist, auch bundesweit umsetzen.

Wir machen natürlich noch viel mehr und ich kann nur exemplarisch einzelne Schritte aufführen, die sich aus dem Bereich der Chancengleichheit heraus entwickelt haben. Dazu gehören flexible Teilzeitmodelle, Fortbildungsmöglichkeiten für Teilzeitkräfte, aber auch Job-Splitting von Führungspositionen und ein Eltern-

Kind-Zimmer. Alles das kommt ja letztendlich zu dem Thema Vielfalt der Mitarbeiterschaft hinzu.

Nun zur Frage, wie wir jetzt Gender Mainstreaming für unser Gesundheits- und Versorgungsmanagement in Abgrenzung zu Diversity aufgenommen haben? Beim Thema Diversity läuft ja alles relativ parallel. Männer, Frauen, Immigrantinnen und Immigranten, Alte, Junge, Schwule, Lesben etc. Wir sagen, es gibt Männer und Frauen und hier gibt es Unterschiede - natürlich gibt es auch noch Transsexualität, aber das lassen wir ganz klar weg. Es gibt biologische Geschlechterunterschiede, aber auch Unterschiede im Hinblick auf Gesundheitszustand, Krankheit, Umgang mit Krankheit und Alter, Wohnumfeld und, und, und. Dazu kommen Unterschiede innerhalb der Geschlechter. Frauen und Männer haben in den jeweiligen Lebensphasen und Lebenslagen ganz andere Ansprüche an eine Krankenkasse und an die Gesundheitsversorgung. Im Folgenden möchte ich an ein paar Beispielen aufzeigen, welche Erkenntnisse der Geschlechterforschung für uns als Unternehmen BARMER Sinn machen und wie wir mit diesen Erkenntnissen umgehen. Zum Beispiel Herzinfarkt: Herzinfarkt gilt als Manager- und damit Männerkrankheit. Doch was sagen die Fakten: Bei Frauen bis zum 50. Lebensjahr ist es eher ungewöhnlich an Herzinfarkt zu sterben, das ist richtig, aber in den nächsten folgenden Jahren steigt die Häufigkeit, als Frau an Herzinfarkt zu sterben, deutlich an. Viele wissen vielleicht, dass Frauen andere Symptomatiken haben als Männer. Aus unterschiedlichen Gründen versterben mehr Frauen bei einem Herzinfarkt, zum Beispiel weil sie verwitwet sind und in hohem Alter alleine leben, weil sie zu spät ins Krankenhaus kommen etc. Diese Erkenntnisse haben wir aufgegriffen und gesagt, wir müssen als Krankenkasse die Ärzteschaft

darüber informieren. Das kann dann in der Vertragsgestaltung eine Rolle spielen. Wir machen Verträge zur Betreuung von Menschen mit koronarer Herzkrankheit und können mit aufnehmen, dass die Ärzteschaft, die an diesem Vertrag teilnimmt, ein Weiterbildungsseminar zum Thema Gender und Medizin besucht. Oder aber wir versehen unsere Qualitätssicherung mit einer Gender-Brille, und prüfen, an welchen Stellen Frauen und Männer in der Versorgung benachteiligt werden? Darüber hinaus haben wir zum Thema Koronare Herzkrankheit (KHK) alters- und geschlechtergerechte Medien entwickelt, in denen wir auf die Besonderheiten und die geschlechtsbezogenen Risiken, einen Herzinfarkt zu erleiden, hinweisen.

Im Bereich Früherkennung und Prävention haben wir spezielle Angebote für Männer „Kardiofit“ und für Frauen „Tu was für Dich selbst“.

Wir haben versucht, die Geschlechterklischees in der Sprache aufzugreifen, um zielorientierter zu werden. Dies ist ein Spagat, denn wir nutzen auf der einen Seite Geschlechterspezifika, wollen sie aber auf der anderen Seite nicht befördern.

Aufgegriffen haben wir Tabuthemen wie Krebsfrüherkennung bei Männern (Der Knoten in der Männerbrust) und Harninkontinenz bei Frauen. Darüber hinaus versuchen wir auch, Kundinnen und Kunden zu Versorgungsfragen, Defiziten und Lebensqualität aufzuklären.

Wie haben eine Studie mit der Deutschen Continent-Gesellschaft zu Harninkontinenz – einem sehr wichtigen Thema für die Frauengesundheit – gemacht. In der Werbung wird so schön suggeriert, dass es mit Bindeln kein Problem sei. Ärzte und Frauen sprechen es dann in der Praxis nicht an, obwohl das Problem beim Arzt mit einfachen Fragen festgestellt und dann mit einfachen Mitteln, wie zum Beispiel Beckenbodengymnastik, behandelt werden kann. Für uns als

Krankenkasse heißt das natürlich wieder, wir müssen unsere Frauen aufklären, die Hausärzte darauf aufmerksam machen, die Gynäkologen und Gynäkologinnen aktivieren. Außerdem haben wir versucht, dies in einem Vertrag als einen weiteren Baustein im Gesundheitscheck ab 35 mit aufzunehmen.

Bei der Umsetzung unseres Konzeptes „Gender-Kompetenz - Vielfalt ist unsere Stärke“ versuchen wir immer den **Nutzen** hervorzuheben. Wir zeigen, dass wir durch eine zielgruppenspezifische Vorgehensweise auf die unterschiedlichsten Bedürfnisse der Menschen, die bei uns versichert sind, zu einer besseren Kundinnen- und Kundenbindung kommen – also strategisch einen klareren Vorteil erzielen können. Wenn wir unsere Gesundheits- und Versorgungsangebote adäquat aufstellen, ist das Tolle daran, dass sie auch besser wirken. Ich erreiche damit eine höhere Kundenzufriedenheit und eine höhere Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterzufriedenheit. Und diese höhere Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterzufriedenheit führt natürlich auch wiederum zu einer höheren Identifikation mit dem Unternehmen BARMER. Und letzten Endes werden die Arbeitsprozesse auch effizienter gestrickt werden können. Auf der ökonomischen Seite können wir dadurch eine Beitragsstabilität erzielen, denn effiziente Prozesse und eine Ausrichtung auf Kundenbedürfnisse bringen eine hohe Qualität mit sich, und damit auch eine höhere Wahrscheinlichkeit, dass ich einen wirtschaftlichen Beitragssatz erziele.

Vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Veränderungen in Deutschland, der europäischen Entwicklung und der Globalisierung, öffnen wir uns dadurch natürlich auch Zukunftswege.

Um noch mal auf die eingangs gestellte Frage nach Gender und Diversity, neuer Wein in alten Schläuchen - Frauenförderung und Gender Mainstreaming zurückzukommen. Ich denke, das ist kein Widerspruch, sondern man kann diese beiden scheinbar getrennten Ansätze durchaus als einen sehen. Natürlich gehört zur Betrachtung von Chancengleichheit auch die Betrachtung der Unterschiede der biologischen Geschlechter. Aber es geht eben auch um die sozialen Rollen, die diesem Geschlecht zugewiesen werden. Wenn ich im Ansatz von Gender Mainstreaming einfach die Kategorie biologisches Geschlecht plus die verschiedenen Lebenslagen und Lebensphasen der Menschen mit andocke, habe ich einen recht interdisziplinären, umfassenden Ansatz und der bedeutet Chancengleichheit, Respekt, Wertschätzung, Antidiskriminierung und Vielfalt. Und ich denke, wenn wir das wirklich umsetzen könnten, kann die Welt nur besser werden.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

An den Vortrag von Frau Kellermann-Mühlhoff schloss sich eine lebhafte Diskussion an, in der **Erfahrungen im Prozess der Implementierung und Probleme bei der Umsetzung** von Gender- und Diversity diskutiert wurden.

Nachfragen gab es zu kritischen Punkten im Prozess. Frau Kellermann-Mühlhoff verwies darauf, dass das Thema Gender Mainstreaming in die BARMER bereits seit 2000 thematisiert wurde, dass es jedoch noch lange gedauert habe, bis Gender Mainstreaming im Personalbereich als Aufgabe aufgegriffen wurde. Erst im letzten Jahr wurde die Umsetzung vom Vorstand auf einer Managementtagung zu einer Führungsaufgabe erklärt und erst von da an „hat das Ganze erst den richtigen Drive auch im Personalbereich bekommen“.

Sie erläutert, dass die Informationsveranstaltungen die Voraussetzung für die Veränderung von Prozessen in den Regionalgeschäftsstellen sind. Auch wenn bis 2007 alle Führungskräfte der BARMER entsprechend qualifiziert sein werden, sei nicht jede/ Mitarbeiter/in entsprechend sensibilisiert. In einem nächsten Schritt werde dann mit der Gender Beratung an konkreten Arbeitsprozessen aufgezeigt, wo Gender- und Diversity-Fragen wichtig sind. Z. B. würde in einer Geschäftsstelle mit vielen türkischen Versicherten verabredet, dass bei der nächsten Stellenbesetzung ein/e Mitarbeiter/in mit türkischen Sprachkenntnissen zu deren Betreuung eingestellt werden soll. Oder es würde besprochen, dass ein männlicher Mitarbeiter, an den sich eine Frau mit Brustkrebs wende, automatisch fragt, ob sie lieber mit einer Frau sprechen möchte. Die Verinnerlichung und Umsetzung solcher Aspekte brauche Zeit und seien nicht von heute auf morgen zu erreichen. Sie würden auch in regelmäßigen Abständen nachhaken, wie es in einer Geschäftsstelle weiter gegangen sei.

Gefragt nach der Einbeziehung weiterer Dimensionen von Diversity neben der Geschlecht erläutert sie, dass auch das Konzept der Berücksichtigung von Lebensphasen einen engen Bezug zu der Berücksichtigung von Vielfalt in der Unternehmenspolitik habe. Indem sie das Präventionsangebot und die Medien zielgruppenorientiert aufbereiteten, würden unterschiedliche Dimensionen von Diversity, wie Alter oder Ethnie berücksichtigt. So beträfe das Thema Koronare Herzerkrankungen in erster Linie ältere Männer und Frauen; das Thema Schwangerschaft eher jüngere Frauen und das Thema Harninkontinenz eher Frauen ab 35. Derzeit würde ein Lebensphasen- und Lebenslagenkonzept erarbeitet, das aufzeigt, welche Bedürfnisse Männer und Frauen jeweils in welcher Lebensphase und in welcher

Lebenslage haben. Auch ethnische Gruppen würden beachtet. So würden etwa türkischsprachige Medien erstellt und Präventions- und Leistungsangebote entwickelt, die kulturell geprägte Unterschiede berücksichtigten. Frau Kellermann-Mühlhoff betont, dass die Einführung einer Gender- und Diversity-Strategie eine riesengroße Aufgabe für das Unternehmen sei, wobei Schwerpunkte gesetzt werden müssten, da nicht alles gleichzeitig umgesetzt werden könne.

Sie hat die Hoffnung, dass demnächst eine Frau in den Vorstand kommt und dann „dieser Zug, der jetzt einmal in Fahrt gekommen ist, nochmal eine Beschleunigung erfährt“

Kostenverursachung

Auf die Frage nach dem Umgang mit der Zuordnung von Kosten, die bei Frauen und Männern unterschiedlich sein können und damit verbunden der Festsetzung von Versicherungsbeiträgen führt Frau Kellermann-Mühlhoff aus, dass ihr Unternehmen als gesetzliche Krankenversicherung bisher, abgesehen von der Staffelung nach Einkommen, keine unterschiedlichen Beitragsätze haben. „Die BARMER vertritt ganz klar den Solidargedanken und hat sich auch dafür stark gemacht.“

Ergebnisse der Überprüfung der Leistungs- und Entwicklungsbeurteilung

Die Prüfinhalte für die Leistungs- und Entwicklungsbeurteilung von Mitarbeiter/innen werden von der Personalentwicklung der BARMER gerade gemeinsam mit einer Genderberaterin entwickelt. Frau Kellermann-Mühlhoff betont, dass die Gender-Kompetenz in den einzelnen Fachbereichen vorhanden sei und so auch in die einzelnen Prozesse mit einfließe.

Zielvorgaben zu Frauen in Führungspositionen

Es werde angestrebt, im Führungsbereich Geschlechterparität herzustellen. Die sogenannte Quotenfrau sei im Unternehmen gerade auch im Zusammenhang mit dem Mentoring sehr stark thematisiert worden. Sie versuche, eine sachliche Diskussion zu führen, aber es gelte der Grundsatz: Bei gleicher Qualifikation wird eine Stelle in einem Bereich, in der bislang keine Frau eine Führungsposition hat, mit der Frau besetzt.

Männer und Prävention.

Im Rahmen ihrer Strategie versuchen sie, die Kenntnis zu nutzen, wie Männer „ticken, meinen zu ticken“ und sie dann darauf aufmerksam zu machen, wie sie sich gesundheitsbewusster verhalten können. Insgesamt würden dann die Präventionsangebote daraufhin ausgerichtet.

Work-Life-Balance:

Bei der BARMER nehmen inzwischen mehr Männer als früher den Erziehungsurlaub in Anspruch, aber dies sei noch längst nicht selbstverständlich ist. Auch die Vorstellung, als Frau Führungskraft mit zwei oder drei Kindern sein zu können, werde immer noch belächelt.

Zum Abschluss wurden noch einige grundsätzliche Einschätzungen zur Bedeutung des Konzeptes und zur zukünftigen Entwicklung diskutiert

- Das Beispiel der Barmer wurde als interessant eingeschätzt, weil es sehr deutlich zeigt, wie ein Gender- und Diversity-Konzept durch „Informiertheit über Geschlechterfragen“ sowohl interne als auch externe Wirkung erzielen kann.
- Als zwei zentrale Punkte für die erfolgreiche Umsetzung von Gender und Diversity wurden hervorgehoben: das Engagement der

Führung und die Herausarbeitung des Nutzens, den das Unternehmen und die Mitarbeiter/innen von der Realisierung des Konzeptes haben. Mehrfach wird betont, dass es ein entscheidender Faktor war, die Führungskräfte „von ganz oben“ zu gewinnen.

- Die Vorbildfunktion von einzelnen Unternehmen für andere ist ebenfalls ein wichtiger Initialzündler. So berichtet eine Teilnehmerin aus einer Krankenkasse, dass es ihr aufgrund der Publikationen des Gender-Ansatzes der BARMER Ersatzkasse gelungen sei, die Weiterbildung der Böll-Stiftung auch für ihre Dozenten und Dozentinnen durchzusetzen, um Gender-Kompetenz zu entwickeln.
- Als entscheidend für die Bilanzierung wird auch die Multiplikatorwirkung von einzelnen Projekten gesehen. Das vorgestellte Beispiel hat in vielerlei Hinsicht gezeigt, welche Funktion als Multiplikator dieser Ansatz der Barmer hat und auch weiterhin entwickeln kann. Die Vermittlung von Erkenntnissen in den Außenraum, wie dies zum Beispiel bei Ärzteschulungen geschieht und das Verknüpfen von geschlechtssensibler Versorgung mit Leistungsanforderungen der Krankenkasse bewirke, dass die Effekte weit über den Betrieb hinaus reichen könne. Dies sei ein positiver Aspekt in der Bilanzierung, der nicht hoch genug eingeschätzt werden könne.
- Hervorgehoben wird die Bedeutung eines politischen Signals für die Entwicklung von Gender- und Diversity- Strategien durch Unternehmen (und Verwaltungen). Eine Teilnehmerin erläutert plastisch, dass die Entwicklung bei der Barmer wie auch in anderen Organisationen trotz wirtschaftlicher Vorteile und eines erkennbaren Nutzens

nicht in Gang gekommen wäre. Denn einen Nutzen hätte es auch früher gehabt, aber Unternehmen hätten trotzdem nicht entsprechend gehandelt. Eine politische Positionierung und deutliche politischen Vorgaben und Signale seien nach wie vor ein entscheidender Faktor für die Verbreitung von Diversity und Chancengleichheit. Ohne eine engagierte Führung nutze allerdings auch ein politisches Signal nichts. Mehrere Teilnehmer/innen betonen, dass Gender Mainstreaming gerade jetzt, wo es auch in Organisationen anfängt, eine Rolle zu spielen, von Regierungsseite offensiv weiter propagiert und eingefordert werden sollte.

- Es wird jedoch auch darauf verwiesen, das zusätzlich zu politischen Signalen, die wie eine Kaskade von der EU, über Bundes- und Landesregierung langsam nach unten dringen, auch andere Einflüsse von Bedeutung sind. Im Falle von Diversity spielten hier die Vorgaben international operierender Unternehmen eine wichtige Rolle. Der politische Druck, der von den international operierenden Großunternehmen, den Global Players, ausgeht, spiele neben den politischen Vorgaben von Gender Mainstreaming und AGG eine ganz wichtige Rolle.
- Als weiterer bedeutender Faktor wird die Doppelstrategie, die in Gender- und Diversity Konzepten angelegt sein kann, hervorgehoben. Es komme eben darauf an, nicht nur zu prüfen: Was tue ich für Migranten, sondern was tue ich für Migrantinnen und Migranten? – Was tue ich für Behinderte? – Was tue ich für behinderte Frauen, was tue ich für behinderte Männer? – Was tue ich für Ältere? – Was tue ich für ältere Frauen, für ältere Männer? Dann anknüpfend an

das, was in den Einführungsvorträgen heute in den großen Runden war.

- Diskutiert werden die Hoffnungen, die sich mit dem AGG verbinden. Auf der einen Seite wird die Auffassung vertreten, dass Chancengleichheitspolitik damit Rückenwind erhalten wird. Selbst wenn das Gesetz in vielen Teilen nicht sehr stimmig sei und man mit Klagen rechnen müsse, werde es etwas bewegen. Dies wird von anderen bezweifelt. Beispielweise werde das Antidiskriminierungsgesetz von Kommunen bisher eher als Drohung aufgenommen und so interpretiert, dass sie ihre Personalauswahlverfahren verändern müssten, um Einzelpersonen nicht zu diskriminieren und damit Klagemöglichkeiten zu vermeiden. Die Erfahrung zeige, dass Kommunen das AGG oft nicht als Chance begreifen würden, um ihre Vielfalt zu stärken. Das Gleiche gelte für Gender Mainstreaming, das auch in der Regel nicht als positive Chance gesehen werde. Betont wird, dass sich ausgehend von den vorgestellten Beispielen ein Schneeballsystem entwickeln kann. Indem Unternehmen und einzelne Kommunen zeigen, was damit erreicht werden kann, könnten auch andere Kommunen folgen.

Petra Kellermann-Mühlhoff betont abschließend, dass sie den eingeschlagenen Weg für Erfolg versprechend halte. Allerdings sei eine Gender- und Diversity Strategie in der Privatindustrie immer noch schwieriger durchzusetzen als in einer Körperschaft des öffentlichen Rechts. Hier stehe an erster Stelle Chancengleichheit und an letzter Stelle der Benefit – nämlich die Wirtschaftlichkeit, während das in der Privatindustrie umgekehrt ist und Chancengleichheit eher nachrangig sei.

Literatur- und Linkhinweise:

- Belinszki, Eszter/ Hansen, Katrin/Müller, Ursula (Hrsg.) (2003): Diversity Management: Best Practices im internationalen Feld. LIT Verlag. Münster
- Europäische Kommission (2005): Geschäftsnutzen von Vielfalt - Bewährte Verfahren am Arbeitsplatz. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften
- Koall, Iris/Bruchhagen, Verena/Höher, Friederike (Hrsg.) (2002): Vielfalt statt Lei(d)tkultur - Managing Gender & Diversity. Lit Verlag, Münster-Hamburg-Berlin-London
- Friederike Höher / Barbara Weißbach: Wanderungen zwischen den Kulturen – zur Gestaltung von Diversity in mittelständischen Unternehmen. In: Hanswalter Bohlander / Martin Büscher (Hg.): Werte im Unternehmensalltag erkennen und gestalten. dnwe Schriftenreihe folge 13. Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2004
- <http://www.diversity-gesellschaft.de>

Forum III

Geschlechtergerechte Kinder- und Jugendhilfe: Gender Mainstreaming in der Praxis

ReferentInnen:

Elisabeth Helming,

Deutsches Jugendinstitut München: Gender Mainstreaming in den KJP geförderten Organisationen

Heinz Haddenhorst,

Jugendamt Gütersloh: Erfahrungen in der Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe in Gütersloh

Cäcilia Debbing,

FUMA Fachstelle Gender NRW: Projektbericht „Gender Mainstreaming bei Trägern der Kinder- und Jugendhilfe in NRW“

Moderation:

Cäcilia Debbing

FUMA Fachstelle Gender NRW

Zusammenfassung:

In diesem Forum wurde zunächst das Projekt des Deutschen Jugendinstitutes „Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe“ vorgestellt. Elisabeth Helming vom DJI München berichtete von den Auswirkungen der Implementierung von Gender Mainstreaming bei Trä-

gern der Kinder- und Jugendhilfe. Dabei erfahren wir ebenso etwas über die Wirkmacht von Lippenbekenntnissen, wie auch über Diskussionen zu Geschlechtergerechtigkeit in einem Jugendverband.

Helming ging auch der Frage nach, ob Gender Mainstreaming ein systematisch handhabbarer und planbarer Prozess der Organisationsentwicklung ist oder eher ein „mäandernder“ Verlauf, der auf Strukturen trifft, die kaum veränderbar scheinen. Auf jeden Fall erfüllt Gender Mainstreaming die Funktion eines „Stachels im Fleisch des üblichen Ablaufs“.

Cäcilia Debbing stellt im Anschluss das von der Fachstelle Gender NRW durchgeführte Modellprojekt „Gender Mainstreaming bei Trägern der Jugendhilfe in NRW“ vor. Mit einem multidisziplinären Team wurden fünf Träger aus unterschiedlichen Bereichen der Jugendhilfe mit verschiedenen Organisationsstrukturen und Hierarchieebenen begleitet. Debbing stellte Bedingungen, Ablauf und Bausteine des Modells vor.

Ein Projektpartner, der Fachbereich Jugend der Stadt Gütersloh wurde durch seinen Leiter, Herrn Haddenhorst im Anschluss konkret vorgestellt. Das Gütersloher „Jugendamt“ hatte beschlossen, exemplarisch je ein Genderprojekt in jeder seiner drei Abteilungen umzusetzen. Herr Haddenhorst schilderte detailliert die Abläufe und Ergebnisse und stellte fest, dass das Projekt „eine erhöhte Präsenz des Themas und einer erhöhten Sensibilität für Gender-Fragen insgesamt“ bewirkt hat, in deren Folge praxisorientierte Ansätze entwickelt wurden.

Cäcilia Debbing:

Herzlich Willkommen im Forum III. Wir beginnen mit dem Blick auf die Bundesebene, mit einem einführenden kurzen Vortrag von Frau Helming. Dann gehen wir weiter auf die Landesebene und

ich stelle das Gender-Projekt in NRW vor. Anschließend kommen wir zum Kernthema, der Umsetzung: Herr Haddenhorst berichtet von den Erfahrungen aus der Praxis.

Begrüßen möchte ich auch alle TeilnehmerInnen im Forum, besonders die Träger, die beteiligt waren an dem Gender-Projekt und ich lade ein zu Fragen, Gesprächen und Diskussionen.

Elisabeth Helming:

Ich bin Diplom-Soziologin und arbeite am Deutschen Jugendinstitut in München; hier habe ich mit meiner Kollegin Dr. Reinhild Schäfer ein Projekt zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe im Auftrag des BMFSFJ durchgeführt. Die aus dem Kinder- und Jugendplan geförderten Träger wurden Anfang des Jahres 2002 in einem Brief des BMFSFJ aufgefordert, sich in verstärktem Maße für Geschlechtergerechtigkeit einzusetzen und somit die Veränderung der Förderrichtlinien des KJP, die bereits Ende des Jahres 2000 erfolgt war, in ihrer Arbeit zu beachten. Um herauszufinden, ob und wie Gender Mainstreaming in den KJP-geförderten Organisationen umgesetzt wird, welche guten Ansatzpunkte, aber auch welche Hemmnisse es gibt und um die Implementierung zu fördern, entschied das BMFSFJ im Sommer 2002, den Umsetzungsprozess vom GM wissenschaftlich begleiten zu lassen. Das damit beauftragte nahm zunächst eine Auswertung von Stellungnahmen zu Gender Mainstreaming in den KJP-Sachberichten und damit ein erstes Monitoring der Umsetzung vor. Neben der Sachberichte-Auswertung, die mit Methoden qualitativer Inhaltsanalyse erfolgt, fand im Herbst 2003 eine schriftliche Befragung (Vollerhebung) der KJP-geförderten Organisationen mittels eines überwiegend standardisierten Fragebogens statt. Zudem wurden Interviews mit VerbandsvertreterInnen, ExpertInnengespräche und –

im Rahmen von Workshops – Gruppendiskussionen mit VertreterInnen aus der Fachpraxis geführt. Eine zeitnahe Rückvermittlung von Forschungsergebnissen erfolgte auf bundesweiten Tagungen, durch Vorträge und durch laufend aktualisierte Veröffentlichungen auf der Homepage des Projekts (www.dji.de/kjhgender).

Die aus dem KJP geförderten Organisationen der Kinder- und Jugendhilfe sind äußerst heterogen sowohl von ihrer jeweiligen inhaltlichen Ausrichtung gesehen als auch von der Struktur (haupt- und/oder ehrenamtlich). Vom Kinder- und Jugendplan werden Verbände in folgenden Bereichen gefördert:

- Freizeit-, Sport- und Naturschutzverbände, zum Beispiel Sportjugend, Landjugend, BUND-Jugend, Naturfreundejugend, Musikjugendverbände, Kulturelle Jugendverbände, PfadfinderInnen; darunter themenspezifisch organisierte Verbände wie zum Beispiel Esperanto-Jugend, JunggärtnerInnen, StenotypistInnen-Verband usw.
- Hilfsorganisationen wie zum Beispiel Jugendfeuerwehr, THW, Johanniterjugend, Jugend vom Gehörlosenverband, Blindenverband usw.
- Weltanschauliche orientierte Verbände, also politische Interessenverbände, zum Beispiel Die Falken, politische Jugendverbände von Parteien sowie konfessionelle Verbände wie zum Beispiel BDKJ (Bund der katholischen Jugend), AEJ (Arbeitsgemeinschaft Evangelische Jugend), christliche PfadfinderInnen etc.

Trotz der Heterogenität gab es in der Umsetzung von GM ähnliche Prozesse in den verschiedenen Trägern; die Ähnlichkeit bezieht sich hauptsächlich auf die Umsetzung von organisatorischer

Ebene. Im Folgenden also einige Ergebnisse aus dem Projekt:

- Der Auftrag, Gender Mainstreaming umzusetzen, hat vielfältige neue Prozesse der Aushandlung hervorgebracht; es waren teilweise auch sehr bemerkenswert ambivalente Prozesse, die da entstanden sind. Es gab Träger, die zunächst nur Lippenbekenntnisse machten. Aber Lippenbekenntnisse haben auch eine Wirkmacht, z. B., wenn ein Konzept daraus entsteht und von Engagierten die Unterstützung der Vorstände aufgrund der Lippenbekenntnisse eingefordert wird. Andere Träger versuchen, das Thema bürokratisch abzuhaken, es muss im Sachbericht etwas dazu geschrieben werden und plötzlich ist hier doch ein Anlass, über das Thema Geschlechtergerechtigkeit im Verband nachzudenken. In den meisten Verbänden ist das Thema der Beteiligung von Frauen in Gremien zum Beispiel nach wie vor eine spannende und ungelöste Frage. Das Nachdenken über die Geschlechterverhältnisse in Gremien kann zu Zweifeln an der Kommunikationskultur führen, auch unter den Männern. Auch die schlichte Frage nach dem quantitativen Verhältnis von Mädchen und Jungen in den Angeboten kann dazu führen, über Genderaspekte in der verbandseigenen Pädagogik nachzudenken, darüber, wie man Mädchen und Jungen anspricht usw.
- Ist Gender Mainstreaming ein systematisch handhabbarer und planbarer Prozess der Organisationsentwicklung mit Analyse, Entwicklung von Handlungsschritten, Umsetzung, dann wieder Analyse u.s.w.? Ein Ergebnis des Projektes war, dass Gender Mainstreaming ein eher mäandernder Prozess ist, mit intensiveren und weniger inten-

siven Phasen, mit Rückschlägen und Fortschritten, mit momentanen und längerfristigen Bündnissen usw. Wie jede Organisationsentwicklung trifft auch die Umsetzung von GM auf unterschiedliche Interessen, Emotionen, auf Strukturen, die kaum veränderbar scheinen. Und Organisationen zeigen sich dem geplanten und ungeplanten Wandel gegenüber nicht unbedingt aufgeschlossen, erst recht nicht, wenn der Wandel elementar sein soll. Das große Ziel, Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen, dieser hohe programmatische Anspruch hat auch zu Lähmung und Ratlosigkeit geführt. Wo soll angefangen werden? Bei den Menschen, den Strukturen, Abläufen, Regelungen, Routinen, Werten in den Organisationen? Zum Beispiel ist die Verteilung von Positionen zwischen Frauen und Männern manchmal sehr schwer veränderbar, weil es Einstellungsstopps gibt zum Beispiel, weil Positionen auf längere Zeit hin festgelegt sind usw. Teilweise bestimmten die in den Organisationen eingenommenen Positionen die Haltung zum Thema.

- Wer engagiert sich jeweils in einer Organisation für das Thema: Weibliche und männliche Vorsitzende sehen oft wenig Notwendigkeit, dass sich ihre Organisation ändert, da sie die Organisation repräsentieren müssen, während Geschäftsführungen beiderlei Geschlechts eher die veränderungsbedürftigen Aspekte sehen. Der Blick darauf hängt nicht unbedingt vom Geschlecht der Personen ab, sondern auch von der Funktion in der Organisation. Wenn auch Chancengleichheit natürlich von allen sozial erwünscht ist, sieht es im Innern der Organisationen oft anders aus. Da geht es um Macht, Traditionen, Identitäten.

Ich möchte Ihnen zwei Beispiele der Umsetzung geben in Organisation A und B: Organisation A hat auf der Mitgliederversammlung einen weitreichenden Umsetzungsbeschluss gefasst. Die Mitarbeiterinnen der Geschäftsstelle der Bundesgeschäftsstelle haben alle ein Gendertraining absolviert, auch die Verwaltung war beteiligt. Bei Einstellungsverfahren sollen Genderaspekte beachtet werden, deshalb war die Personalabteilung auch bei diesem Gendertraining dabei. Ergebnis war unter anderem eine neue Sensibilität für die Notwendigkeit einer besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Leben auch für die männlichen Mitarbeiter. Auf vielen Ebenen ist inzwischen die Beachtung von Gender Mainstreaming selbstverständlich geworden. Es wurden Standards entwickelt für geschlechtersensible Jugendarbeit und es wurde eine Handreichung zur Berücksichtigung von Genderaspekten bei Projektanträgen erstellt. Einzelne Mitgliedsorganisationen wurden aufgesucht, um über Ziele, Fragestellungen und Ansatzpunkte von Gender Mainstreaming zu informieren. In Assessment-Centern wurden Strategien zur Beachtung von Geschlechterreflexivität erprobt. Das Beispiel von Organisation A veranschaulicht, dass viel möglich ist, wenn die Leitungsebene dieses geschlechterpolitische Prinzip aktiv unterstützt und die Mitarbeitenden dazu motiviert, sich ebenfalls entsprechend dafür einzusetzen. Ein Motor waren natürlich auch die Fördermittel durch den Kinder- und Jugendplan. Organisation B dagegen ist sehr hierarchisch strukturiert mit mehreren Leitungsebenen. Die Leitung entschied, dass sich die Organisation mit zwei schon bestehenden Projekten an der Umsetzung von GM beteiligt. In einem der beiden

Projekte wird bereits ein geschlechtsspezifischer Ansatz in der Arbeit mit Mädchen und jungen Frauen verfolgt. Aus der Sicht dieses im hierarchischen Gefüge der Organisation eher am unteren Ende angesiedelten Zweipersonenprojektes setzt sich der für dieses Projekt zuständige Abteilungsleiter aber nicht ausreichend für GM ein. Es gibt insgesamt in der Organisation nur wenige Verbündete für das Anliegen. Das Projekt fühlt sich als ein Vorzeigeprojekt für die Umsetzung von GM instrumentalisiert und allein gelassen. Wenn Gender Mainstreaming auf dieser Ebene einzelner Projekte verbleibt, verändert sich in der Organisation insgesamt sehr wenig. Aber selbst da gibt es durch dieses Projekt, das ist wie so ein kleiner Stachel im Fleisch des üblichen Ablaufs, immer wieder Anstöße.

- Die Menschen, die „ausziehen, Geschlechterverhältnisse zu verändern“, stehen selber auch im Mittelpunkt ganz unterschiedlicher Ebenen und Interessen in den Verbänden. Sie müssen das Thema mit Hartnäckigkeit immer wieder ins Gedächtnis rufen. Manchmal habe ich das Gefühl, das ist wirklich so eine Form subversiver Arbeit, so, wie Frau Zimmermann-Schwartz in ihrem Vortrag heute Vormittag das auch geschildert hat. Ich fand ein Zitat von einem Philosophen ganz passend in Bezug auf die Umsetzung von GM: „Organisationsentwicklung ist wie die Reparatur eines Schiffes auf offener See“. Man kann nicht gleichzeitig alle Teile erfassen, sondern es muss mit Bedacht aus der Perspektive des Bestehenden heraus eine Veränderung erfolgen. Würde man zu viele Planken auf einmal ersetzen, wäre ein Wassereintrich unvermeidbar. Tauscht man aber gar keine Teile aus, so könnten mor-

sche Spundwände einbrechen. Mein Fazit zum Abschluss: Gender Mainstreaming ist noch nicht ganz im Mainstreaming, im Hauptfluss, aber es ist ein kleiner mäandernder Wildfluss mit vielen Hindernissen. Er fließt und fließt weiter und wird irgendwann hoffentlich im Mainstream ankommen und selbstverständlich werden.

Monika Weber:

Monika Weber, Frauenbüro der Stadt Bielefeld. Ich habe eine Rückfrage. Die Projekte, die sich an dem Programm beteiligt haben, waren die dazu verpflichtet aufgrund der Fördermittel? Das waren ja nur 8, oder konnten die sich freiwillig dafür melden?

Elisabeth Helming:

Die waren freiwillig. Wir haben nur Angebote, wie zum Beispiel eine Fortbildungsreihe machen können. Die Fördermittel sind nicht an die Teilnahme geknüpft.

Petra Masuch-Thies:

Mein Name ist Petra Masuch-Thies. Ich arbeite im Evangelischen Kirchenkreis Gladbeck-Bottrop-Dorsten als Frauenreferentin und meine Frage bezieht sich auf die Ergebnisse der Interviews die sie gemacht haben und auf die qualitativen und quantitativen Analysen. Muss man da jetzt noch sehr lange auf diese Veröffentlichung warten? So etwas finde ich spannend, um zwischen den Zeilen, der Theorie lesen zu können.

Elisabeth Helming:

Also ich hoffe nicht, dass Sie da noch sehr lange drauf warten müssen. Wir haben den Bericht fertig gestellt und dann geht es zum Ministerium und in unsere Hierarchien im Institut und wir

machen da schon ein bisschen Druck, wir wollen das auch endlich veröffentlichen.

Norbert Kozicki:

Norbert Kozicki, Referent für offene Kinder- und Jugendarbeit beim Falken Bildungs- und Freizeitwerk. Frau Helming, ich hoffe, ich habe Sie da richtig verstanden. Es geht noch einmal um die Perspektive, wann sich Organisationen oder wann sich Trägerwerke ändern. Habe ich Sie da richtig verstanden, dass Sie festgestellt haben, dass die Veränderung nicht geschlechtsabhängig ist, sondern abhängig ist vom Verständnis der eigenen Rolle, egal, ob Frau oder Mann dort oben auf der Führungsebene das Sagen hat? Die zweite Frage dann noch mal, haben Sie da möglicherweise auch mal dieses Rollenverständnis, egal, ob Mann oder Frau, noch näher inhaltlich untersucht?

Elisabeth Helming:

Zu Ihrer zweiten Frage: Nein, mit einem Interview kommt man nicht wirklich ganz nah an die Rollenvorstellungen der Interviewten in ihrer Organisation, das könnte man eher mit narrativ-biographisch orientierten Interviews erfragen. Die Befragten haben natürlich eher als Mitglieder der Organisation und nicht als private Person geantwortet. Aber das wäre eine sehr spannende Untersuchung. Und zu Ihrer ersten Frage würde ich sagen: Jein. Natürlich gibt es in Organisationen Frauen beispielsweise, die in Positionen sind und die aus so einer frauenpolitischen Geschichte herauskommen. Die haben auch in ihrer Position, egal wie ihre Position ist, ein großes Interesse daran, dass sich da was tut. Andererseits, wie gesagt, gibt es auch Frauen, die in den Verbänden eine lange Geschichte haben, die in höheren Positionen sind, die einen langen Kampf hinter sich haben. Die haben manchmal

eher so das Gefühl, „Ich habe es doch auch geschafft, es braucht keine Geschlechterpolitik bei uns im Verband.“ Und wenn man einen Verband repräsentiert als Vorstand, teilweise auch als ehrenamtlicher Vorstand, dann ist es manchmal schwierig, so eine gleichstellungspolitische Position einzunehmen, da man den Verband als solchen repräsentiert und sich identifiziert. Während GeschäftsführerInnen, wenn die mal anfangen hinzuschauen, dann sagen die eher, dass da was getan werden kann. Die sind konkreter dran, das ist eine Funktion, die sie ausfüllen.

Cäcilia Debbing:

Ich wechsele nun von der Moderation zu einer Darstellung über das von der Fachstelle Gender NRW durchgeführte Modellprojekt Gender Mainstreaming bei Trägern der Jugendhilfe in NRW.

Vorweg weise ich auf das Gesetz zur Kinder- und Jugendhilfe in NRW hin, das 3. Ausführungsgesetz zum KJHG, in Kraft seit Januar 2005. In dem Gesetz ist Gender Mainstreaming wie auch die geschlechtsdifferenzierte Kinder- und Jugendarbeit verankert: einerseits als allgemeine Richtlinie, als Querschnittsaufgabe und auf der anderen Seite auch als spezifischer Förderbereich. Das Modellprojekt sollte im September 2004 starten, wobei wir Anlaufschwierigkeiten hatten, weil die Finanzdiskussionen um die Fördermittel in der Kinder- und Jugendhilfe zu der Zeit so dominierend waren, dass Gender da wenig Raum hatte. Gestartet sind wir dann mit fünf Trägern im Frühjahr 2005 und die landesweite Abschlussveranstaltung war im Mai 2006. Insofern wurden aus den eigentlich gedachten 2 bis 2,5 Jahren im Grunde genommen 1,5 intensive Jahre. Durchgeführt wurde das Projekt von einem multidisziplinären Team von ReferentIn-

nen aus der Fachstelle Gender NRW und externen ReferentInnen der Mädchen- und Jugendarbeit, GendertrainerInnen, Evaluatorinnen und einer Organisationsberaterin. Kooperationspartner im Projekt waren die LAG Jugendarbeit und die Heimvolkshochschule Alte Molkerei Frille.

Die beteiligten fünf Träger waren Träger aus unterschiedlichsten Leistungsbereichen der Jugendhilfe, eben der Jugendsozialarbeit, Jugendbildungsarbeit, aus der Jugendverbandsarbeit, der offenen Jugendarbeit. Es waren freie und öffentliche Träger, zwei landesweite Träger und drei kommunale Träger, es waren also Träger mit ganz unterschiedlichen Organisationsstrukturen, ganz unterschiedlichen Hierarchieebenen beteiligt. Zum Teil Träger, die mit vielen Hauptamtlichen arbeiten, andere, bei den vor allen Dingen Ehrenamtliche arbeiten. In dieser Vielfalt lag auch eine besondere Herausforderung für das Projekt.

Das Projekt war in verschiedene aufeinander abgestimmte Bausteine konzipiert, die jeder Träger durchlaufen hat:

- Am Anfang stand ein Vertrag mit der Führungsebene der Träger, in dem Ziele benannt wurden und in dem sich die Träger z. B. verpflichteten, personelle u. zeitliche Ressourcen zur Verfügung zu stellen.
- Auftakt war dann jeweils eine Einführungsveranstaltung, an der alle Fachkräfte eines Trägers teilnehmen konnten (das waren zwischen 20 und 140 TeilnehmerInnen je Veranstaltung). Ziel war es bei allen Fachkräften eine gemeinsame Grundlage zum Grundverständnis – Was ist Gender Mainstreaming und wie wird es umgesetzt? – zu legen.
- Darauf folgte der nächsten Baustein, drei Tage Gendertraining für bis zu 18 TeilnehmerInnen je Träger, möglichst paritätisch besetzt. Die ersten beiden Tage liefen direkt

aufeinander folgend, und der dritte als Follow-up-Tag, der im Idealfall ein halbes bis dreiviertel Jahr später folgte. In den ersten beiden Tagen wurden konkrete Ideen entwickelt und Umsetzungsschritte vereinbart. Der dritte Tag diente zur Reflexion und Nachsteuerung, was ist erreicht und was kann noch verbessert werden.

- Beim nächsten Baustein, der Bilanzveranstaltung, waren wieder die TeilnehmerInnen der Einführungsveranstaltung geladen. Die konkreten Umsetzungsbeispiele mit Erfolgen und Schwierigkeiten wurden vorgestellt. Neue und weitere Schritte zur Umsetzung geplant und vereinbart.
- Ein weiterer Baustein war ein Coaching, gedacht für die Leitungsebene. Es hat sich dann aber gezeigt, dass eine Praxisberatung für einzelne Träger und Teams erforderlich war. In einer Jugendeinrichtung der Offenen Arbeit ging es z. B. um das Thema „Wie ist das Klima in der Jugendeinrichtung?“ Das gesamte Klima war stark geprägt von der Dominanz männlicher und z. T. gewaltbereiter Jugendlicher. Das Coaching unter Genderaspekten war sehr wirkungsvoll und hat im Team der Einrichtung zu einer ganzen Reihe neuer und gemeinsamer Schritte geführt, die zur Verbesserungen sowohl für die Beteiligung von Mädchen in der Einrichtung, als auch für das Klima insgesamt beitragen.
- Ein wichtiger weiterer Baustein waren die Vernetzungstreffen. Es gab fünf Vernetzungstreffen, bei denen sich VertreterInnen aller Träger und das interdisziplinäre Team zum Austausch getroffen haben. Das Team war von Anfang an mit an der Konzeption des Projektes beteiligt und die Vernetzungstreffen waren gerade für das Modellprojekt

wichtig für direkte Rückmeldungen und Absprachen und Änderungen der Planung.

Zum Schluss erhielten alle Träger ein Zertifikat, mit einer trägerspezifischen Beschreibung über ihre jeweiligen Leistungen auf den verschiedenen Ebenen. Diese Auszeichnungen sind gut angekommen.

Wir haben auch zwei Berichte erstellt. Einen Praxisbericht, in dem eben die Ergebnisse ganz praktisch dargestellt sind und einen wissenschaftlichen Bericht, wobei die Evaluatorinnen mit zwei Interviewphasen gearbeitet haben. Eine zu Beginn des Projektes, um Erwartungen und Hoffnungen abzufragen, auch Ängste und Befürchtungen natürlich und eine zum Ende des Projektes, um die Ergebnisse abzufragen (download unter www.gender-nrw.de)

Zusammenfassend zeigte sich:

- Auf der Organisationsebene wurden die Ziele, z. B. dass auf allen Ebenen diese Aufgabe auch im Querschnitt verankert werden sollten, so nicht erreicht. Es haben sich Probleme gezeigt, weil die Strukturen nur langsam veränderbar sind, weil viele unterschiedliche offene und stille Interessen eine Rolle spielen, ähnlich wie Frau Helming das gerade beschrieben hat. Wichtig war es, dass wir immer einen Vertrag abgeschlossen haben, um gleich auch die Leitung mit ins Boot zu nehmen. Das hat auch dazu geführt, dass bei allen Einführungsveranstaltungen auch die entsprechende Leitung (fast ausschließlich männlich) präsent waren.

Die Auseinandersetzung mit der Vorstands- und Gremienkultur – wie frauenfreundlich, männerfreundlich sind Gremienkulturen von der Struktur her, wann treffen sie sich, wie läuft die Kommunikation – war auch ein wichtiges Thema hier. Es hat nicht gleich

dazu geführt, dass jetzt am Ende des Projektes alles anders ist als vorher, aber es sind Verbesserungen und Grundsteine für weitere Diskussionen gelegt worden. Geschlechtergerechtigkeit im Leitbild- und der Öffentlichkeitsarbeit zu verankern war bei fast allen Trägern ein wichtiges Thema, ist aber nicht immer so gelaufen, dass direkt alles umgesetzt wurde. Die Träger werden den Weg weiter verfolgen.

- Auf der MitarbeiterInnenebene war es manchmal schwer die Genderthematik von anderen komplexen Themen zu trennen, z. B. in MitarbeiterInnengesprächen. Positiv war, dass neue Kooperationen und Beteiligungen entstanden sind. Mit der Einführung von Gender Mainstreaming beteiligten sich auch Menschen, die sich vorher gar nicht mit dem Thema beschäftigt haben. Das Arbeitsklima insgesamt hat sich verbessert. Genderaspekte wurden insgesamt viel regelmäßiger Thema. Selbst Menschen, die am Anfang sehr skeptisch waren, sagten am Ende des Projekts, dass Gender zum Standard Thema auf Teamsitzungen und in der Arbeit wurde.
- Auf der Ebene der Angebote zeigten sich die langjährigen Erfahrung im Bereich der Mädchenarbeit und auch der Jungenarbeit als sehr hilfreich, um Ziele genauer ausformulieren zu können und es wurden weitere Ergebnisse dort erreicht, wo es um die Konzepte ging. Das lässt sich gut in der Praxisbroschüre (download unter www.gender-nrw.de) nachvollziehen. Z. B. sind durch Gender auch neue Ideen für vorhandene Konzepte entwickelt worden. Wichtig war auch die Verbindung zu interkulturellen Themen, die bereits in den Gendertrainings aufgegriffen wurde. Ein weiteres wichtiges

Thema war die Kooperation zwischen der Mädchen- und Jungenarbeit. Zum Teil war es zu Konkurrenzen vorher gekommen und wir konnten mit dem Genderprojekt zur Verstärkung der Kooperationen beitragen. Die Mädchenarbeit hatte durch Gender Mainstreaming eben nicht nur Rückenwind erfahren, sondern zum Teil auch kräftigen Gegenwind. Jungenarbeit blühte dagegen richtig auf und ist stärker geworden. Wir haben darauf geachtet, die Mädchenarbeit zu stärken und nicht die Ressourcen der Mädchenarbeit wegzunehmen und gleichzeitig die Jungenarbeit auszubauen, z. B. durch Folgetermine mit Fachberatung.

Die Bausteine sind jetzt festes Angebot der Fachstelle und sie werden gut angenommen. Wir werden in Zukunft stärker auf verbindlichere und steuernde Absprachen achten und auf Gender Mainstreaming als Gesamtkonzept. Nichts ist zu Ende, es ist alles angefangen und es ist ein Prozess, der in einen Fluss gekommen ist und den es auch gilt, weiterhin zu fördern und fließen zu lassen.

Gabi Beckmann:

Ich bin Gabi Beckmann, Frauenreferentin der Grünen Landtagsfraktion. Ja, ich bin total beeindruckt, frage mich aber die ganze Zeit, Du hast zwar jetzt den Blick auch auf Schwierigkeiten also zumindest kurz irgendwie noch mal gehoben, aber wie geht man mit Widerständen auf einer persönlichen Ebene oder auch Widerständen auf Führungsebene, also, ich stecke in einem Prozess drin, dass es ein Lippenbekenntnis zur Umsetzung von Gender Mainstreaming gibt, aber ich das nicht schaffe, den Prozess in der Organisation weiter voranzutreiben und, ja, frage mich noch mal, wie seit Ihr mit Widerstän-

den umgegangen, auf die Ihr ja mit Sicherheit auch getroffen seid?

Cäcilia Debbing:

Ja, wir sind auch auf vielfältige Widerstände getroffen aber es waren bei allen Trägern auch immer Menschen dabei, die von vornherein offen waren. Und wir aber eben auch die Erfahrung gemacht, dass gerade die, die am Anfang sehr skeptisch waren zum Teil zu den größten Verfechterinnen und Verfechtern wurden, z. B. koordiniert einer der skeptischen Männer heute einen Jungenarbeitskreis. Die besten Erfahrungen haben wir damit gemacht, sachlich ranzugehen über Geschlechtergerechtigkeit zu sprechen, Zahlen und Fakten mitzubringen und kleinschrittig einen Weg gemeinsam zu gehen. Ich bitte nun Herrn Haddenhorst um seinen Beitrag.

Heinz Haddenhorst:

Ich leite den Fachbereich Jugend der Stadt Gütersloh. Gütersloh ist eine Stadt mit knapp 100.000 Einwohnern. Wir beschäftigen im Fachbereich Jugend etwa 300 Menschen, davon ungefähr 220 in den Kindertageseinrichtungen. 2004 haben wir uns in einer so genannten Top-down Entscheidung dazu entschlossen, an diesem Projekt teilzunehmen. Im September wurden die vertraglichen Formalitäten mit der Fuma besprochen und der Vertrag unterschrieben. Eine große Dienstversammlung, zu der wir auch die Mitglieder des Jugendhilfeausschusses und viele andere interessierte Menschen aus der Verwaltung eingeladen hatten, bildete den Auftakt. Es folgte ein hochinteressanter Projektprozess. Das Projekt ist zwar abgeschlossen, der angestoßene Prozess geht jedoch weiter.

Zu dem Projekt „Gender Mainstreaming im Fachbereich Jugend“ stelle ich Ihnen einen Erfahrungsbericht vor und fange mal an mit einem Zitat von Barbara Stiegler. Sie hat ein Bild gebraucht, welches die Entscheidungsprozesse in Organisationen mit Gender für mich sehr anschaulich wiedergibt:

„Wenn man Entscheidungsprozesse in Organisationen mit dem Flechten eines Zopfes vergleicht, so wurden bisher die Zöpfe mit den Strängen Sachlichkeit, Machbarkeit und Kosten geflochten. Wenn überhaupt, wurde ganz zum Schluss die Frage gestellt, was das denn vielleicht mit Frauen zu tun hätte und man hat dann ganz zum Schluss denn auch so ein kleines Schleifchen daran gebunden. Gender Mainstreaming bedeutet, bleibt man in diesem Bild, dass die Frage der Geschlechterverhältnisse einer der wesentlichen Stränge eines Zopfes selber ist, der dann von Anfang an durchgeflochten wird und die Entscheidung von Anfang an mit prägt.“

Soweit das Zitat, das mir gut gefallen hat und auch heute noch in unsere Landschaft passt. Ich werde Ihnen zunächst die Leitgedanken zur Teilnahme präsentieren. Wir erhofften Motivation und Zielsetzung und letztlich eine effektive und effiziente Hilfe durch eine konsequente Integration der Geschlechterperspektive bei allen Planungen und Entscheidungen. Wir waren überzeugt, dass die Kategorie Geschlecht fundamental für die menschliche Sozialisation allgemein und somit die individuelle Ausgestaltung von Lebenslagen ist. Im Handeln der Kinder- und Jugendhilfe schlägt sich dieses allerdings noch kaum nieder. Der Fachbereich Jugend wünschte sich konkret durch dieses Projekt Aufklärung, Fortbildung letztlich Argumentations- und Überzeugungshilfe intern aber auch nach außen und Unterstützung bei der Entwicklung eines Grundkonzeptes zur Einführung von Gender

Mainstreaming. Vereinbart haben wir mit der Fuma und intern die exemplarische Umsetzung von je einem Genderprojekt in jeder der drei Abteilungen unseres Fachbereiches. Tatsächlich haben wir dann insgesamt vier Projekte durchgeführt und einige kleinere Projekte am Rande erleben können.

Ich stelle Ihnen die Projekte nun kurz vor. Das erste Projekt ging der Frage der gleichmäßigen Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Fachbereich Jugend nach. Unsere Hypothese war, dass die Identifikation ungleichmäßig verteilt ist. Ziel war natürlich, dass sich alle Beschäftigten unabhängig von der Geschlechterzugehörigkeit gleichmäßig mit unserem Fachbereich identifizieren. Der erste Schritt hierzu war eine Befragung der Beschäftigten mit folgenden Ergebnissen:

Gemessen haben wir die Identifikation mit der Zufriedenheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Bezogen auf das „Aufgabenfeld“ waren sich unsere Kollegen und Kolleginnen ziemlich einig, die Frauen haben das auf einer Notenskala von 1-6 mit 2,5 und die Männer mit 2,6 bewertet. Der „Umgang in der Abteilung“ war etwas weiter auseinander mit 2,3 bei den Frauen, die das etwas schlechter bewerteten als die Männer mit 1,8. Die „Arbeitsatmosphäre“ im Fachbereich insgesamt wurde von beiden Geschlechtern nahezu gleich bewertet, von den Frauen mit 2,6 und den Männern mit 2,5. Bei der „Möglichkeit, eigene Ideen zu planen und auch umzusetzen“, ging es dann relativ weit auseinander. Hier haben die Frauen mit einer Bewertung von 3,0 deutlich weniger Chancen der eigenverantwortlichen Arbeitsplanung gesehen, als die Männer mit 2,4. Insgesamt war die Identifikation der Mitarbeiterinnen mit dem Fachbereich Jugend etwas geringer als die der männlichen Kollegen. Bei der nächsten Befragung, die wir

übrigens alle zwei Jahre machen, wird die Wiederholung der Befragung unter diesem Aspekt noch mal ganz interessant. Es gab aber Hinweise, z. B. bei der Bewertung des Vorgesetztenverhältnisses, wo Frauen und Männer ganz unterschiedlich bewertet haben. In einer Abteilung bewerten Frauen ihr Verhältnis zu ihrem Vorgesetzten relativ positiv, in der anderen Abteilung tun sie das gar nicht und die Männer schießen hier sehr nach oben. Das sind hoch interessante Aspekte in einer Organisation, die wir noch mal genauer unter die Lupe nehmen müssen.

Wir kommen zu einem anderen Projekt in der Abteilung 1 „Tageseinrichtung und Tagesbetreuung für Kinder“. In den städtischen Tageseinrichtungen für Kinder haben wir 2004 nach einem langen Prozess ein Handbuch zur Qualitätssicherung veröffentlicht. 56 Standards sind entwickelt worden, und zwar Bottom up, also die Menschen in den Einrichtungen haben diese Standards selber beschrieben. Exemplarisch sollten einige Standards unter Gender-Aspekten überprüft und bearbeitet werden. Damit dieses gelingen konnte, haben wir die Leiterinnen und Leiter (wir haben in der Tat zwei Leiter, in 23 Einrichtungen gibt es ganze fünf Männer, von diesen sind dann auch noch zwei Leiter) durch eine Fortbildung für Gender-Fragen sensibilisiert. Einberufen wurde der Qualitätszirkel nun zur Überarbeitung von Standards auch unter Gender-Aspekten: „Stärkung der Ich-Identität“, „soziales Lernen“, „Rollenspiele“ und „interne Evaluation“. Auch andere Gesichtspunkte kamen mit in die Diskussion, „was ist mit unterschiedlichen Kulturen, wie gehen wir damit um?“ Das fand dann da seinen Niederschlag der Überarbeitung. Aktuell sind wir bei diesem Projekt dabei, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch unter Gender-Aspekten noch fortzubilden.

Die Fachkreise und Projekte in den Tageseinrichtungen widmen sich dem Gender-Thema auch weiterhin, und der Qualitätszirkel überprüft alle Standards, die hier jetzt nicht innerhalb dieses Projektes bearbeitet worden sind für die Zukunft.

Die Jugendarbeiter, die Abteilung 2, mit 22 Beschäftigten hatten den Anspruch, die Dienstversammlung, die alle fünf Wochen stattfindet, repräsentativ für die Abteilung „Kinder- und Jugendförderung“ unter Gender Aspekten zu analysieren. In diesem dritten Projekt setzten sie sich folgende Ziele: Sensibilisieren für die Geschlechterfrage und die Rolle der Stereotypen, männliches und weibliches Sprachverhalten in ihrer Dienstversammlung analysieren, eine Gender-Analyse der Abteilung vornehmen. Also sehr hohe Ansprüche. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind für die Geschlechterfrage und die Rolle der Stereotypen sensibilisiert worden, das ist tatsächlich erreicht. Ansonsten sah das dann folgendermaßen aus: 16 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des vereinbarten Workshops wollten unter anderem an den Themen: Männerbilder, Frauenbilder, Stereotype, männliches und weibliches Sprachverhalten, Gender-Analyse der Dienstversammlung arbeiten. Insgesamt verlief der Workshop unbefriedigend. Es gab zu viele "Tretminen", die unbearbeitet waren und die erst mal beseitigt werden mussten, sie standen letztlich im Vordergrund. Eine ganze Arbeitseinheit, das hatte ich vorher noch nie bei uns erlebt, wurde boykottiert. Kollegen und Kolleginnen machten einfach nicht mehr mit. Unser banales Ergebnis war, dass die Dienstversammlung kein geeigneter Gegenstand für die Umsetzung von Gender Mainstreaming war, weil er einfach zu komplex ist und zu dicht an den ganz persönlichen Erfahrungen der Menschen. Und mögli-

cherweise war auch der Prozess durch andere Fragestellungen in dieser Abteilung, die noch gar nicht bearbeitet waren zu stark vorbelastet. Die grundsätzliche Bereitschaft zur Auseinandersetzung bestand zwar weiterhin, war jedoch deutlich reduziert und bedurfte etwas Zeit. Ein positiver Effekt des Workshops konnte jedoch dadurch erzielt werden, dass zwischenzeitlich unterschiedliche strukturelle Veränderungen in der Abteilung vorgenommen wurden. Diese sind auch bereits mit Erfolg getestet worden. Auf ganz kleiner Flamme ist Gender praxisrelevantes Thema. Das Jugendparlament hat sich eine Mädchenquote gegeben. In den Ferienspielen wird auf eine differenzierte Ansprache von Kindern, Jungen und Mädchen geachtet. Wir hatten ein Ferienspiel im Angebot, das lange Jahre „Auf dem Ponyhof“ hieß und das von Mädchen überrannt wurde, und zwar ausschließlich von Mädchen. Jungen waren da vereinzelt Exoten. Es entstand ein neues Prospekt, da stand „Abenteuer-Ponyhof“ drauf und jetzt bekommen wir Anmeldungen von Jungen, 20, 30%. Bei der Konzeptionisierung einer Website für Jugendliche wird gezielt auf die unterschiedlichen Bedürfnisse von Jungen und Mädchen geachtet.

Beim vierten Projekt, der Evaluation der stationären Hilfen zur Erziehung unter Gender-Perspektive, gab es unterschiedliche Fragestellungen: Wie erfolgreich sind wir, die Sozialen Dienste, mit einer stationären Unterbringen? Was ist eigentlich erfolgreich und lässt sich aus der Rückschau ein erfolgreicher Abschluss planen, zumindest für den nächsten Fall? Hat Geschlecht Einfluss auf unsere Hilfestellung? Im Vordergrund standen natürlich Fragen nach der Zielerreichung und der Verbesserung der Hilfe. Die Ergebnisse packe ich jetzt ganz kurz zusammen, und zwar ausschließlich unter dem Gen-

der-Gesichtspunkt. Es gab eine Menge Ergebnisse, die dabei abfielen, aber die hier heute nicht so ganz wichtig sind. Obwohl die männlichen Mitarbeiter nur über 36% der Arbeitszeit insgesamt in den Regionalteams verfügen, bringen sie nur knapp 23 Prozent unter. Also entsprechend ihrem Anteil bringen sie weniger Kinder unter als ihre weiblichen Kolleginnen. Davon sind allerdings knapp 63% Mädchen. Das war dann schon auffällig. Die männlichen Mitarbeiter bringen Mädchen knapp 42 Monate unter und Jungen gut 26 Monate. Das ist bei den Kolleginnen nicht viel anders. Auch da erleben Sie ähnliche Größenordnungen mit 41,2 Monaten bei den Mädchen und bei den Jungen mit knapp 25 Monaten. Das eigentliche Ergebnis war, Mädchen werden fast doppelt so lange untergebracht wie Jungen. Warum das so ist, da versuchen wir noch mehr rauszufinden. Wie erfolgreich sind wir im Sozialen Dienst mit einer stationären Unterbringung? Die Frage konnten wir beantworten. Ich kann Ihnen sagen, dass wir zu über 70% erfolgreiche Abschlüsse hatten. Das war bei den Jungen mit 70% und bei den Mädchen mit 72% dicht beieinander, das fanden wir eine sehr anständige Quote. Wir liegen damit über dem Bundesdurchschnitt. Im Vordergrund stehen weiterhin die Fragen nach Zielerreichung und Verbesserung der Hilfe. Kann Gender dabei hilfreich sein? Wissen wir noch nicht, das bleibt eine Baustelle, daran arbeiten wir.

Es gab weitere Maßnahmen, die, das sagte ich vorhin schon, so nebenbei abfielen:

- Die geschlechterdifferenzierte Durchführung einer Kundenbefragung, die wir auch alle zwei Jahre parallel zu der Mitarbeiterbefragung machen, haben wir dieses Mal dann auch unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten durchgeführt,
- geschlechterreflektierende Teambesprechungen im Wendepunkt, einer Beratungsstelle für Menschen, die durch sexuellen Missbrauch betroffen sind,
- die Einbeziehung von Jungen im Rahmen des Girls-Day,
- die Thematisierung von Jungenarbeit in den Kindertageseinrichtungen ist projektmäßig gelaufen und läuft weiter.

Die Ergebnisse der Teilnahme am Projekt hier noch einmal zusammengefasst:

Wurden die Fragen nach Aufklärung, Fortbildung, Argumentation und Überzeugungshilfen intern als auch nach draußen, beantwortet? Ja, das ist gut gelaufen, meinen wir. Die zweite Frage nach der maßgeblichen Unterstützung bei der Entwicklung eines Grundkonzeptes zur Einführung von Gender Mainstreaming, na ja, ein Konzept haben wir. Die exemplarische Umsetzung je eines Gender-Projektes in jeder der drei Abteilungen des Fachbereiches Jugend ist auch erfolgt. Unser Fazit: Die ausführliche Auseinandersetzung mit Gender hat letztlich zu einer erhöhten Präsenz des Themas und einer erhöhten Sensibilität für Gender-Fragen insgesamt geführt. Der Einstieg in die Gender-Strategie von Gender Mainstreaming sollte vor allem über die Auseinandersetzung mit Gender-Fragen *an sich* geschehen und damit haben wir auch eine Qualifizierung erreichen können. Hieraus ergeben sich als Folge ganz praxisorientierte Ansätze.

Monika Weber:

Ich wollte ganz kurz nachfragen, was „Gender-Fragen *an sich*“ sind. Ich komme darauf, z. B. in der Dienstversammlung, wo die persönliche Ebene mit reingeht, die Fragen sind es offensichtlich nicht. Also, was meinen Sie damit?

Heinz Haddenhorst:

Ich meinte zum Beispiel die Auseinandersetzung mit Geschlechtergerechtigkeit. Also all das, was Gender beinhaltet und immer mal wieder zu reflektiert werden muss, was bedeutet das denn für mich zum Beispiel bei der Frage eines Prospektes oder bei der Gestaltung der Website. Also sehr handlungsorientiert und es ist gelungen, weil die Leute sensibilisiert sind.

Antin Klika:

Ich arbeite beim Verband alleinerziehender Mütter und Väter in Aachen und im Frauennetzwerk Aachen und wird sind seit einiger Zeit dabei zu überlegen, wie man die Gender-Thematik in die Verwaltung der Stadt Aachen hineinführen kann. Sie hatten zu Anfang gesagt, der Prozess ist beschlossen worden auf höherer Ebene. Können Sie das ein bisschen genauer sagen? Wie ist das entstanden? Wie sind Sie dazu gekommen, sich an diesem Projekt zu beteiligen?

Heinz Haddenhorst:

Einmal wöchentlich findet bei uns die „Führungsroutine“ statt: als Leiter des Fachbereiches treffe ich mich mit den drei anderen Menschen, die die einzelnen Abteilungen leiten. Gemeinsam besprechen wir, was innerhalb unseres Fachbereiches an Notwendigkeiten und Entscheidungen ansteht. Mein Führungsstil ist kein sehr hierarchischer von oben nach unten, sondern schon einer, der versucht, mit anderen in wichtigen Fragen Konsens zu erreichen. So haben wir uns gemeinsam in der Führungsmannschaft darüber verständigt, an diesem Projekt teilzunehmen, und zwar nach Rückversicherung des Dezernenten als Top-down Projekt.

Elisabeth Helming:

Ja, vielen Dank für Ihren spannenden Vortrag und ich finde, da sieht man wieder, was wirklich geschehen kann und was es auch an Qualifizierungen bedeuten kann, wenn sich wirklich die Leitung auch dahinterklemmt. Eine Frage habe ich: Wie geht es weiter? Sie haben jetzt gesagt, bei der Evaluation der Hilfen zur Erziehung haben Sie festgestellt, dass Mädchen doppelt so lange untergebracht werden wie Jungen. Was machen Sie mit so einem Ergebnis jetzt weiter? Wie kommen Sie darauf, was für Gründe das hat?

Heinz Haddenhorst:

Es ist ja nicht das einzige Projekt, an dem wir uns beteiligen, zum Beispiel an dem Bundesprojekt, "Casemanagement für die Jugendhilfe (CM 4 JH)". Die Frage nach der unterschiedlichen Dauer der Unterbringung von Jungen und Mädchen haben wir dort mit eingebracht. Wir hoffen, dass wir im nächsten Jahr, Ende 2007, wenn dieses Projekt endet, darauf eine einigermaßen verständliche und zumindest erklärende Antwort haben.

Margret Morratsch:

Ich bin freiberufliche Soziologin. Ja, das war auch meine Frage, weil mich das auch sehr interessiert, wie es zu diesen doppelt so langen Unterbringungszeiten bei Mädchen und Jungen gekommen ist. Sie haben aber auch gesagt, Sie haben erfolgreiche Abschlüsse, aber Sie haben dann in Ihrem dritten Punkt gesagt, na ja, das ist eigentlich eine Baustelle. Wenn ich Sie richtig verstanden habe, haben Sie nicht richtig definiert, was ein erfolgreicher Abschluss ist? Können Sie dazu was zu sagen? Da haben Sie gesagt, die weiblichen Mitarbeiterinnen sehen ihre Chancen ein eigenständiges Projekt durchzubringen deutlich schlechter als die männlichen

Kollegen. Da würde ich auch noch mal gerne wissen, welche Schlüsse ziehen Sie daraus? Was für Gedanken haben Sie dazu, diese Situation zu verändern für die weiblichen Mitarbeiter?

Heinz Haddenhorst:

Das waren jetzt aus unterschiedlichen Projekten Fragen. Also zu der Frage, „wie erfolgreich sind wir?“: Das Sozialgesetzbuch VIII kennt in seinem §36 ein Hilfeverfahren in dem die Ziele für den Fortschreibungszeitraum der Hilfe beschrieben werden. Diese werden mit dem Klienten, mit den Eltern, mit der Institution und natürlich mit dem Jugendamt zusammen formuliert. Gleichzeitig sind diese Ziele der Indikator für erfolgreich oder nicht erfolgreich. SGB VIII hat damit ein sehr qualifiziertes Instrument, um auch die Erreichbarkeit von Zielen zu überprüfen.

Die andere Frage möchte ich so beantworten: Natürlich haben wir Fantasien, warum Mädchen länger untergebracht werden. Eine Fantasie ist, dass Mädchen zu beschützen sind. Man mutet den Jungen eher was zu, weil sie doch Indianer sind, länger unter der Brücke zu schlafen als die Mädchen. Es sind Fantasien, die sind aber nicht belegt.

Zu Ihrer Frage nach den Gestaltungsmöglichkeiten bei den weiblichen Mitarbeiterinnen möchte ich sagen: Das betrifft ganz unterschiedliche Abteilungen und es kommen unterschiedliche Elemente mit hinein. Genau die Menschen, die die erzieherischen Hilfen leisten, sagen, sie hätten keine Chance zu planen und sich einzubringen. Da verstehe ich das am wenigsten, weil jede/r einzelne MitarbeiterIn im sozialen Dienst Entscheidungen trifft, die ein monetäres Volumen von jährlich 400.000€ und mehr je Vollzeitskraft ausmachen. Kein Mensch innerhalb einer Kommunalverwaltung hat einen solchen Entscheidungsspielraum und genau diese Menschen

sagen, wir können aber nichts entscheiden. Wir haben auf diese Frage noch keine Antwort, werden ihr aber weiter nachgehen.

Forum IV

Quo Vadis Gender Mainstreaming in den Europäischen Strukturfonds?

NRW profitierte in den Jahren 2000-2006 vor allem durch sein Ziel 3- und Ziel 2-Programm von den Europäischen Strukturfonds. Auch in den Jahren 2007-2013 werden Fördermittel in Milliardenhöhe nach NRW gehen. Dieses Forum geht der Implementierung von Gender Mainstreaming in beiden Förderphasen nach und stellt Beispiele guter Projekt-Praxis vor.

ReferentInnen:

Ulrike Metzner-Imiela,

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales,
NRW, Abt. Arbeit und Qualifizierung,
Referat II B 2

Marithres van Bürk-Opahle,

Seit 2007: CiBA, Chancengleichheit im Betrieb
Ahlen, Ahlen. (Bis 2006: Regionalstelle Frau und
Beruf im Kreis Warendorf, Ahlen), frauenpoliti-
sche Vertreterin in der ehemaligen Regionalkon-
ferenz Münsterland (Ziel 2) und im Fachbeirat
(Ziel 3) der Regionalagentur Region Münster-
land, beteiligt am Regionen-Stärken-Frauen-
Projekt „Unternehmen Gesundheit – Gesundes
Unternehmen“ von 2004 bis 2006

Andreas Rauchfuß,

Move Organisationsberatung GbR, Münster,
externer Genderberater im ESF-Programm „In-
novation Weiterbildung“ NRW

Bettina Vaupel,

Zentrum Frau in Beruf und Technik, Castrop-
Rauxel,

Moderation und Input: Mit der neuen Labor-
ausstattung den Lehrplan „gendern“ – Elisa-
beth-Lüders-Berufskolleg Hamm, Ziel 2- Projekt-
beispiel, Chancengleichheit in den Förderphasen
2000-2006 und 2007-2013

Karin Linde,

Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförde-
rung mbH, Bottrop

Moderation und Input: Frauen fit für Führung
– Karriereförderung von Frauen zum Nutzen von
Unternehmen in der Region Aachen, Ziel 3-
Projektbeispiel

Moderation:

2007 beginnt eine neue Förderphase mit den
europäischen Strukturfonds, von denen der
Regionalfonds (EFRE) und der Sozialfonds (ESF)
für die weitere Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik
ab 2007/2008 in NRW relevant ist.

Für beide Fonds werden getrennt Operationelle
Programme formuliert und mit der EU-
Kommission verhandelt. Für den EFRE liegt hier-
zu seit Oktober 06 ein Entwurf vor. Für den ESF
noch nicht, aber hier wird es voraussichtlich um
die Fortsetzung der bisher schon verfolgten drei
Schwerpunkthemen gehen: „Zielgruppenpoli-
tik“, „Jugend und Berufsausbildung“ und „Neu-
es Arbeiten NRW – Förderung der Beschäfti-
gungsfähigkeit“.

Gender Mainstreaming wird weiter eine wichtige
Rolle spielen, auch als Doppelstrategie der frau-
enspezifischen Förderpolitik und der Mainstrea-

mingpolitik, so das Ergebnis der Zwischenbewertung zum ESF und der bisher vorliegenden Strukturfondsverordnungen. Wie wichtig diese Rolle in Zukunft aus unserer Sicht sein soll, d.h. wie mit dem Thema „Verpflichtung“ zum Gender Mainstreaming umgegangen werden soll, steht als Frage im Mittelpunkt dieses Forums.

Für eine Podiumsdiskussion haben wir deshalb diejenigen eingeladen, die Ihnen verschiedene Erfahrungen und Perspektiven vermitteln können, in welcher Art und Weise und wie verbindlich in NRW Gender Mainstreaming in der Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik der letzten Jahre gehandhabt wurde.

Aus der Sicht der Programmplanung und als Gender Mainstreaming – Gestaltende auf Landesebene stellen wir Ihnen Ulrike Metzner-Imiela vor, Referatsleiterin im Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales und Zuständige für die Programmbereiche „Regionen Stärken Frauen und „Kinderbetreuung U 3 als Instrument der Arbeitspolitik“ (bzw. Politikfeld E). Aus der Sicht der frauenpolitischen Vertreterin in regionalen Gremien, sowohl für die ESF-finanzierten Projekte wie für strukturpolitische Projekte im Münsterland haben wir Marithres van Bürk-Opahle eingeladen, von der Regionalstelle Frau und Beruf im Kreis Warendorf. Als Vertreter für die Erfahrungen in der Umsetzungsphase von bewilligten Projekten im Bereich der ESF-kofinanzierten „Innovation Weiterbildung“ haben wir Andreas Rauchfuss, Berater bei Move Organisationsberatung Münster dazu gebeten.

Wir haben das Forum so strukturiert, dass Ihnen zu Beginn Bettina Vaupel den aktuellen Stand zur nächsten Förderphase, bezogen auf den EFRE-Programmteil, vermittelt. In der ESF-Programmplanung, sozusagen dem zweiten Teil der neuen Förderphase, gibt es mittlerweile eine

Kabinettsvorlage mit Eckpunkten. Über die drei o.g. genannten Schwerpunkte hinaus kann jedoch im Moment noch nichts Konkretes gesagt werden.

Ehe wir in eine Debatte über zukünftige Anforderungen an Gender Mainstreaming mit unseren Podiumsbeteiligten einsteigen, wagen wir einen Rückblick auf die fast beendete Förderphase 2000 bis 2006 und stellen zwei Projekte vor, eines aus dem Ziel 2- Programm, eines aus der ESF-kofinanzierten Arbeitsmarktpolitik, mit expliziten Genderansätzen. Diese Beispiele sind Teil einer sog. Loseblattsammlung mit insgesamt 20 Projektbeispielen: „Gender Mainstreaming in Ziel 2- und Ziel 3-Projekten“, herausgegeben vom früheren Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie NRW und auch heute noch auf der Internetseite des MGFFI zu finden (www.mgffi.nrw.de)

Die Darstellung guter Praxis-Beispiele ist ein Instrument von mehreren Arbeitshilfen, die wir in den vergangenen Jahren entwickelt haben, um Genderkompetenz bei Bildungs- und Beratungsträgern sowie MultiplikatorInnen zu entwickeln. Bettina Vaupel erläutert den aktuellen Stand zur Programmplanung des Regionalfonds EFRE in NRW, der überwiegend über das Wirtschaftsministerium umgesetzt wird und stellt anschließend ein Beispiel eines strukturpolitischen Projekts aus der gerade zu Ende gehenden Förderphase zum alten Ziel 2 vor.

Karin Linde stellt nun ein Ziel 3-Projektbeispiel vor, das in der Förderphase vor 2004 bewilligt worden ist; ähnliche Projekte sind ab 2004 in der Initiative „Regionen Stärken Frauen“ als Teil von regionalen Kooperationsprojekten wiederholt worden, somit ist es durchaus als aktueller Projektansatz anzusehen.

Karin Linde:

Es geht um das Projekt „Frauen fit für Führung“ des Beratungsunternehmens AC Consult aus Aachen. Anlass war die bekannte Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen. Als „Gender“-Projekt ist es insofern interessant, dass es nicht nur auf der Qualifizierungsebene der Frauen selbst ansetzt, sondern die überwiegend männlichen Vorgesetzten und Personalverantwortlichen mit einbezieht. Es wurde 2003/2004 als ein Modellprojekt im sog. Politikfeld D (Förderung der Anpassungsfähigkeit und des Unternehmergeistes) durch das Arbeitsministerium gefördert.

Folgende Ziele setzten sich die Beraterin und der Berater der AC Consult:

- Karriereförderung von Frauen zum Nutzen von Unternehmen systematisch zu initiieren, umzusetzen und zu begleiten;
- Führung zu professionalisieren;
- Netzworkebildung von Frauen in Führungspositionen zu befördern und
- Mitarbeiterinnen – und Mitarbeiterentwicklung im Sinne der arbeitsorientierten Modernisierung zu beraten.

Das Modellprojekt wurde mit 18 aufstiegsorientierten Frauen durchgeführt, die aus 18 verschiedenen kleinen und mittleren Unternehmen der Region Aachen kamen, d.h. aus der Stadt und dem Kreis Aachen und aus dem Kreis Düren. Es wurde über vier Module umgesetzt:


Modul 1 enthielt Personalentwicklungsgespräche in allen 18 Unternehmen, an dem jeweils die Beraterin, die Teilnehmerin und der Geschäftsführer oder Inhaber beteiligt waren. Konkret ging es dabei um die Trainingsbedarfe der Frau, in Abstimmung mit den betrieblichen Interessen.


Modul 2 enthält das Qualifizierungskonzept für die Teilnehmerinnen, die unter 12 Themen wäh-


len konnten, u.a. das Thema „Zeitmanagement“, „Moderationsleitung“, „Kommunikations- und Stimmtraining“, „Outdoortraining“, „Konfliktmanagement“ u.a. Das Training dauerte jeweils zwei Tage. Das Unternehmen beteiligte sich an der Finanzierung durch Freistellung ihrer Mitarbeiterin für jeweils einen der beiden Seminartage.


Modul 3 enthielt für die Frauen das Angebot von Einzelcoaching mit acht Terminen à 90 Minuten. Dabei ging es darum die Trainingsinhalte der vorher absolvierten Qualifizierung auf den jeweiligen Arbeitsplatz zu beziehen und konkret umsetzbar zu machen. Modul 3 enthielt für die Unternehmen parallel dazu, ein Beratungsangebot zum Thema Personalentwicklung allgemein, d.h. bezogen auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der beteiligten KMU.

Modul 4 ging gezielt die Netzwerkbildung der 18 Führungsfrauen an, ein Erfahrungsaustausch, der auch längere Zeit nach Projektende noch funktionierte. Durch den Aufbau eigener Strukturen und Netzwerke sollte dem oft vielfach erlebten Ausschluss von Frauen aus bestehenden männerdominierten Netzwerken von Führungskräften entgegengewirkt werden. Netzwerke dieser Art dienen u.a. dem Kompetenzerhalt bzw. der Kompetenzerweiterung, verfügen also über langandauernde Wirkung -arbeitspolitisch gesehen.

GIB  **Gute Praxis Gender Mainstreaming
Frauen fit für Führung - Region Aachen**

- **Modul 4:**

- **Netzwerkbildung**
Mit 18
Führungsfrauen in
18 Unternehmen,
Erfahrungsaustausch
über die
Projektdauer hinaus

 EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

 **NRW.**
NUR ZU AM MENSCHEN

Als Ergebnis der „Frauen fit für Führung“ – Maßnahme kann festgehalten werden, dass

- ✓ eine persönliche Weiterentwicklung weiblicher Führungskräfte erreicht wurde und eine gezielte Aufstiegsförderung der Teilnehmerinnen stattfand;
- ✓ dass eine Verbindung von individueller und unternehmensübergreifender Qualifizierung erprobt worden war, mit dem Effekt der Bindung von qualifizierten weiblichen Beschäftigten;
- ✓ Die gemachten Personalmanagementenerfahrungen lassen sich auch auf weitere Personengruppen von Beschäftigten übertragen.

Weitere Erfahrungen lassen sich nachlesen im Abschlussbericht der AC.Consult, der sich auf der Internetseite www.acconsult.info befindet.

Wie schon eingangs erwähnt, wurden die o.g. und weitere Modellprojekterfahrungen aus den

Jahren 2000 bis 2003 in die neue Förderlinie des Arbeitsministeriums „Regionen Stärken Frauen“ übernommen. Die Förderung des beruflichen Aufstiegs von beschäftigten Frauen und die Förderung junger weiblicher Führungskräfte stellt einen Schwerpunkt dar unter den zur Zeit geförderten 182 Projekten. Ca. 20% befassen sich mit diesem Thema, legen allerdings präziser als Vorgängerprojekte fest, welche Art des beruflichen Aufstiegs für die einzelnen Frauen verfolgt werden soll: Die Erreichung einer höheren Gehaltsstufe und/oder die Übernahme von Personalverantwortung oder mehr fachliche Verantwortung. Der Wechsel von befristeter Arbeit in unbefristete oder von geringfügiger in voll sozialversicherungspflichtige Arbeit kann ebenfalls ein Kriterium des beruflichen Aufstiegs für Frauen sein. Im Fazit wird damit nicht nur die

Besserstellung der einzelnen Frau verfolgt, sondern letztlich eine Veränderung der Unternehmenskulturen und der noch bestehenden Geschlechterhierarchie in den Betrieben, die aktuell nur 11% Frauen in die höheren „Etagen“ zulassen.

Im Unterschied zu den als Einzelprojekte umgesetzte Landesarbeitsmarktpolitik vor 2004, setzt das Programm „Regionen Stärken Frauen“ vor allem auf regionale Kooperationsprojekte mit drei und mehr Partnern. Damit steigt nicht nur die Qualität der Arbeit der Träger insgesamt, sondern arbeitspolitisch bedeutende Themen für Frauen - wie der berufliche Aufstieg - können regional besser platziert werden und über gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit angegangen werden. Die RSF-Kooperation „markprof“ in der märkischen Region (Hagen, Ennepe-Ruhr-Kreis) ist da als ein solches aktuelles Beispiel zu nennen, in der sechs Projekte gleichzeitig das Thema „Beruflicher Aufstieg von Frauen“ bewegen. Damit sind die wesentlichen Mainstreamingaktivitäten beschrieben, die den speziell eruierten „Genderansätzen“ (s. 20 Projektbeispiele: „Gender Mainstreaming in Ziel 2- und Ziel 3-Projekten“, Düsseldorf Dezember 2004) einzelner Projekte folgten.

Bettina Vaupel berichtet jetzt von den Erfahrungen mit Gender Mainstreaming im laufenden Ziel 2-Programm, den Plänen für die Jahre 2007-2013 und stellt Ihnen ein Best-Practice-Beispiel vor.

Bettina Vaupel:

In der neuen Förderphase 2007-2013 werden die Fördermittel aus dem Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE) nicht mehr nur weitestgehend ins Ruhrgebiet fließen, sondern ganz Nordrhein-Westfalen zu Gute kommen. Für

das ESF-Programm, das den meisten hier sehr vertraut sein wird, galt dies schon in der letzten Förderphase. Beide Programme waren und sind dem Prinzip des Gender Mainstreaming verpflichtet. Aus den ESF-Programmen werden in erster Linie unmittelbar arbeitsmarkt- und zielgruppenorientierten Projekte gefördert und in derartigen Projekten sind Genderaspekte meistens leichter identifizierbar als in strukturpolitischen, auf Wirtschaftsförderung ausgelegten Projekten.

Um denen, die zum ersten Mal von EFRE hören, den Einstieg zu erleichtern, skizziere ich kurz das laufende EFRE-finanzierte sogenannte Ziel 2-Programm, erläutere die Verankerung von Chancengleichheit und stelle dann eines meiner Lieblings-best-practice-Projekte vor. Zum Schluss stelle ich Ihnen Eckpunkte des neuen Programms und der neuen Förderphase mit Stand von heute, 26. Oktober 2006, vor.

Die Förderschwerpunkte sind Unternehmens- und Gründungsfinanzierung, Innovation und Kompetenzentwicklung, innovationsorientierte Infrastrukturentwicklung und zielgruppenorientierte Förderung. Die Schaffung gleicher Chancen für Frauen und Männer im Beruf sollte möglichst umfassend im Sinne eines Querschnittsziels auf geeignete Weise in die verschiedenen Fördermaßnahmen integriert werden. Eine Formulierung, die fast wortwörtlich in den aktuellen Entwurf übernommen wurde. Hier müssen für alle Maßnahmen geeignete Instrumente entwickelt und genutzt werden.

Chancengleichheit wurde im Programm quantifiziert, indem gesagt wurde, dass mindestens 40% der gesicherten und neu geschaffenen Arbeitsplätze, Frauenarbeitsplätze sein sollen und 35% der Ziel 2- geförderten Existenzgründungen Frauenunternehmen betreffen soll. Es

handelt sich hier um ein sogenanntes beschäftigungsorientiertes strukturpolitisches Programm, das heißt, dass der Strukturwandel gefördert wird, um letztendlich Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen.

Bei Projekten mit einem Volumen von über 100.000€ müssen die bewilligenden Stellen bewerten, ob das Projekt in erster Linie der Chancengleichheit dient, sie fördert oder zu ihr keinen Bezug hat. Gleichzeitig gibt es neun Fragen zur Chancengleichheit für die antragstellenden Projektträger. Diese Fragen sind für alle Fördermaßnahmen die selben. Sehen Sie es als einen ersten Versuch der Sensibilisierung für das Thema.

Zeitgleich gab es, und das war wirklich neu, die Möglichkeit, in jeder Maßnahme Frauenprojekte durchzuführen und die dort durchgeführten Projekte auf Chancengleichheit auszurichten. Daneben gab es den Förderschwerpunkt 4.4 im Rahmen der zielgruppenorientierten Förderung. Dort wurde die Förderung der Frauenerwerbstätigkeit als Maßnahmeziel formuliert und der größte Teil des Geldes wurde reserviert für die Förderung der Regionalstellen Frau und Beruf und die Förderung der gleichstellungspolitischen Beratung und Begleitung des Programms durch das ZFBT (Zentrum Frau in Beruf und Technik).

Die quantitativen Zielvorgaben wurden nicht erreicht: also deutlich weniger als 40% der neu geschaffenen und gesicherten Arbeitsplätze waren in den Augen der Antragsteller Frauenarbeitsplätze. Für die Gründungen und Unternehmensförderung sind die Zahlen nicht exakt ermittelbar. Ich erspare Ihnen allen jetzt die Einzelheiten. Die Annäherungen, die möglich sind, zeigen eine Nichterreicherung der Zielvorgabe. Die Bewertung der Projektanträge zeigt, dass die bewilligenden Stellen bei über 50% der beantragten Projekten einen positiven Einfluss auf

Chancengleichheit gesehen haben. 7% der Projektgelder sind in Projekte geflossen, bei denen die Chancengleichheit im Vordergrund stand.

Trotz der insgesamt unbefriedigenden Bilanz gab es wirklich herausragenden Projekte und qualitative Verbesserungen in einzelnen Projekten. Genannt sei einmal nur der Unternehmerinnentag und die dokumentierte Genderbegleitung des Kulturwerks Lothringen in Bochum, bei der einerseits der Prozess und andererseits bauliche Aspekte und neue Vermarktungsansätze im Mittelpunkt standen.

Das Projekt, das ich vorstellen möchte, zeigt, wie die Ziel 2- Fördermaßnahme „Technologie- und Qualifizierungsinfrastruktur“ genutzt wurde, um einen Unterrichtsraum, genauer: ein Chemielabor, neu zu gestalten. Was ist daran Gender? Bei genauerer Betrachtung zeigt sich, dass ein Chemielabor in einem Berufskolleg für Erzieherinnen mit dem Ziel umgestaltet wurde, den Chemieunterricht für Erzieherinnen attraktiver zu gestalten. Diese Maßnahme war eingebettet in die Überarbeitung des Lehrplans für die Erzieherinnen. Das neue Handlungsziel bestand darin das naturwissenschaftliche Grundlagenwissen bei den Erzieherinnen zu verbessern. Erfahrungsgemäß entscheiden sich viele Frauen für eine Ausbildung als Erzieherin weil sie alles, was mit Naturwissenschaft und Technik zu tun hat, nur allzu gerne aus ihrem Leben verbannen möchten. Folglich werden in der Ausbildung dann die naturwissenschaftlichen und technischen Fächer vernachlässigt und diese Einstellung dann nur zu oft an die Kinder weitergegeben. In Hamm wurde durch das neue Curriculum, verbunden mit dem Umbau, gegengesteuert.

War das Projekt erfolgreich? Das Chemielabor wurde bei den Umbauarbeiten in einen Multifunktionsraum umgewandelt und hat so sein

kurzfristiges Ziel erreicht. Mittelfristig konnte eine Verbesserung der Chemienoten bei den Erzieherinnen beobachtet werden.

Was macht das Projekt so besonders? Ich finde, das Projekt ist deswegen so besonders, weil es die Möglichkeiten aufzeigt, die so ein EFRE-Programm bietet, wenn denn die Fördermöglichkeiten, die dort sind, nur klug genutzt werden. Das Projekt bricht Stereotypen auf, die mit bestimmten Fördermaßnahmen verbunden sind. Dabei ist das Projekt des Elisabeth-Lüder-Kollegs in Hamm ausschließlich der Initiative der Direktorin Angela Hövelmann zu verdanken: Also wieder eine Frau, selbst Naturwissenschaftlerin, die gesagt hat, ich möchte die Welt ein bisschen anders und besser machen und die dabei Fördermöglichkeiten klug zu nutzen wusste.

Das Projekt besticht durch seine Transfermöglichkeiten: Aus EFRE-Mitteln wird auch in Zukunft Qualifizierungsinfrastruktur gefördert. Die bewilligenden Stellen fordern von ihren Projektträgern meines Wissens keine gendergerechte Ausgestaltung der Räume. Es spielt keine Rolle bei der Beurteilung, weil es keine Verpflichtung dazu gibt. Eine Verpflichtung böte hier die Chance, mit anderen Trägern ins Gespräch über die Umgestaltung von Räumen und ihre Curricula nachzudenken.

Was erwartet uns im neuen Programm? Es gibt mittlerweile einen Entwurf des EFRE-Programms für die Jahre 2007-2013 (www.ziel2-nrw.de), mit Stand 04. Oktober 2006. Der erste Förderungsschwerpunkt betrifft die Stärkung der unternehmerischen Basis mit Finanzierungs- und Beratungshilfen für Kleine und Mittlere Unternehmen (KMU) und für Gründungen. Ungefähr 50% der Mittel fließen in den Schwerpunkt 2 „Innovation und wissensbasierte Wirtschaft“: Förderung von Innovationen, Clustern, Netzwerken, wirt-

schaftsnaher Technologie- und Forschungsinfrastrukturen, innovativen Dienstleistungen und inter- und intraregionale Kooperationen. Der dritte Schwerpunkt ist die nachhaltige Stadt- und Regionalentwicklung, die die integrierte Entwicklung städtischer Problemgebiete und die Beseitigung von Entwicklungsengpässen umfasst. Die Querschnittsziele sind nachhaltige und umweltgerechte Entwicklung, die Gleichstellung von Männern und Frauen und die Nichtdiskriminierung.

Wie ist Gleichstellung im Moment im Entwurf berücksichtigt? Es gibt ein expliziertes Bekenntnis zum Querschnittsziel Chancengleichheit und es fehlt im Vergleich zum laufenden Programm die eigene Fördermaßnahme. Der Schwerpunkt im Programm liegt auf Einzelprojekten für Frauen. An ganz vielen Stellen dieses Entwurfs werden Richtungen definiert: Der Zugang von Frauen zu unternehmerischer Selbständigkeit soll verbessert werden durch frauenspezifische Beratungs- und Coaching-Angebote, Förderung des Unternehmerinnenbriefs, Mentoringprogramme. Es besteht die Aufforderung bei Go! und den Startercentern frauenbezogene Angebote zu integrieren und einiges andere mehr.

Die Frage, wie die Umsetzung aussehen wird, ob eine Verpflichtung bestehen wird, Frauenprojekte durchzuführen und Geld dafür bereitzustellen, wie die Projektträger Genderaspekte integrieren müssen, all das ist offen. Es gibt noch keine Aussagen zu den Umsetzungsstrukturen. Im Moment wird auf die Möglichkeit gesetzt, durch die Benennung möglicher Frauenprojekte Projektträger für diese zu gewinnen. Die Frage, die sich natürlich immer stellt, ist, wer ist so sensibilisiert wie Angela Hövelmann und wer macht es?

Fragen aus dem Publikum:

Die Rückfragen des Publikums bezogen sich auf Ansatzpunkte und Ansprechpersonen für neue Frauenprojekte in der neuen Förderphase, Zielvorgaben und ihren verpflichtenden Charakter.

Bettina Vaupel:

Die von uns und agiplan erarbeiteten Empfehlungen zur Umsetzung von Chancengleichheit und die vorbildlichen Projekte zur Frauenförderung, die wir in diesem Zusammenhang zusammengestellt haben, die übrigens bis jetzt nicht veröffentlicht wurden, sind ins Programm eingeflossen. Zum heutigen Tag sind noch keine quantitativen Zielvorgaben - wie zum Beispiel 40% der neu geschaffenen oder gesicherten Arbeitsplätze sollen Frauenarbeitsplätze sein - definiert worden. Dieser Zeitpunkt kommt noch. Auch die Frage, wer für welche Projektidee die richtige Ansprechperson sein wird, kann noch nicht beantwortet werden. Natürlich ist einer der geborenen Ansprechpartner weiterhin das Frauenministerium (MGFFI). Darüber hinaus gibt es natürlich generell seit 2001 das Ziel-2-Sekretariat, das zu den einzelnen Fördermaßnahmen informiert und über die Verfahren zur Antragstellung berät (www.ziel-2nrw.de). Beim neuen Programm wird die Umsetzung erst in den nächsten Wochen und Monaten verhandelt und festgelegt werden. Es gilt als sicher, dass die Komplexität des Programms reduziert wird und es weniger Fördermaßnahmen geben wird. Es scheint, dass alle Ressorts auf das Programm zugreifen können, wenn sie die entsprechende Kofinanzierung mitbringen. In allen Fördermaßnahmen werden Frauenprojekte möglich sein.

Moderation:

Das war also der aktuelle Zwischenstand der Programmplanung. Wir wollen nun in die Dis-

kussion einsteigen und wissen wie Gender Mainstreaming in der neuen Förderphase gehandhabt werden soll. Auf welche Art können und sollen wir Verpflichtung zum „Gendern“ (chancengleichheitsbezogene Fragestellungen entwickeln) und zum „Mainstreamen“ künftig einfordern? Welche Erfahrungen sind mit dem Begleitbogenverfahren bei ESF-Projekten gemacht worden, wo zunächst die Träger und später dann die Regionalagenturen, anhand von Bewertungskriterien angeben mussten, welche konkreten Gender-Ziele im Projekt verfolgt werden? Welche Erfahrungen sind dann mit der folgenden (seit 2004 praktizierten) Projektauswahl im Bereich der Projekte für Beschäftigungsfähigkeit gemacht worden, die ohne eine qualifizierte Aussage zum Gender Mainstreaming eine schlechte Bewertung erhielten? Zu dieser bisher praktizierten Verpflichtung zum Gender Mainstreaming möchte ich jetzt als erstes Ulrike Metzner-Imiela vom MAGS bitten ihre Erfahrungen zusammenzufassen, da sie ganz wesentlich verantwortlich war für die Entwicklung der Verfahren und Bewertungskriterien zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf.

Ulrike Metzner-Imiela, MAGS:

Seit vor fünf Jahren in den Strukturfonds und in der Landesarbeitsmarkt- und Strukturpolitik das Gender Mainstreaming eingeläutet worden ist, können wir feststellen, dass es für viele der Akteurinnen, Akteure vor Ort, aber auch in den fachlich zuständigen Ministerien, den Umsetzungsbehörden, den Bewilligungsbehörden usw. kein Fremdwort mehr ist. Vielmehr hat der Begriff Gender Mainstreaming an Konturen gewonnen für die, die sich damit befassen und die selber Erfahrungen gesammelt haben. Das kann man durchaus als Erfolg bezeichnen. Gender Mainstreaming wird heute sehr differenziert

nach Zielen und Methoden in verschiedenen Politikbereichen – bis in die Schulen hinein – angewendet. Ich glaube, dass das schon ein Ergebnis dessen war, was als Gender Mainstreaming-Ansatz von der EU dann über die Bundesregierung und auch über die Landesregierung, die das aufgegriffen und ein Stück vorgebracht hat, transportiert worden ist.

In der Programmplanung haben wir im Arbeitsministerium das Instrument Genderanalyse eingesetzt, um nachzuweisen wie das Land EU-Mittel einsetzen wird, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Das wird auch in der kommenden Programmphase angewandt werden, da Gender Mainstreaming nach wie vor ein Schwerpunkt auch in der europäischen Beschäftigungspolitik und den beschäftigungspolitischen Leitlinien ist. Das sind politische Rahmenbedingungen, die umso mehr berücksichtigt werden müssen, wenn Gelder aus dem Europäischen Sozialfonds umgesetzt und eingesetzt werden. Dennoch ist Gender Mainstreaming keine ferne EU-Verordnung, sondern auch so etwas wie verpflichtende Handlungsanleitung geworden für die Umsetzung der Strukturfonds, gerade in Nordrhein-Westfalen.

In einer letzten Umstrukturierung der Arbeitsmarktpolitik 2004 wurden die regionale Begleitgremien neu und hochkarätig besetzt mit Landräten, Oberbürgermeistern, Vertreterinnen und Vertretern der IHK und der Gewerkschaften. Vorgabe des Landes war es, dass bei dieser Neubesetzung der regionalen Gremien eine frauenpolitische Vertretung verpflichtend mit dabei sein muss. In den neu geschaffenen Lenkungs-kreisen werden die eingereichten Anträge zur ESF-kofinanzierten Landesarbeitspolitik aus regionaler Sicht bewertet. Dabei gehört das Thema Gender Mainstreaming selbstverständlich auf die

Agenda. Es ist ein Bewertungskriterium für die zur Entscheidung anstehenden Projekte, das ein hohes Gewicht hat. Die Bedeutung des Projektbewertungskriteriums Gender Mainstreaming haben wir für alle Antragsteller transparent gemacht. Wenn nicht ausgeführt wird, wie im konkreten Projekt Gender Mainstreaming verfolgt werden soll, dann wird der Antrag zurückgegeben.

Das hat die Akteurinnen und vor allem die Akteure dazu gebracht Gender Mainstreaming selbstverständlich mit abzuarbeiten in der Beratung und Bewertung von Projekten, ja in der Erstellung von Handlungsansätzen für ganze Regionen.

Das war kein einfacher Weg. Es gab Bruchstellen bei der Umstrukturierung der Regionen und Neubesetzung der Gremien und natürlich auch, durch politische Wechsel, durch Wechsel in der Führungsspitze, auch der jeweiligen Ministerien. Für die nächste Förderperiode des ESF Ziel 2 ab 2007 liegt eine Kabinetttvorlage zu einem Operationellen Programm vor. Themenfelder werden sein, „Jugend und Beruf“, „Neues Arbeiten/Beschäftigungsfähigkeit, mit den Aspekten „Gesundheit bei der Arbeit“ sowie Arbeitsgestaltung, Arbeitszeitgestaltung und Kompetenzentwicklung der Beschäftigten. Als drittes Feld wird die Zielgruppenintegration in den Arbeitsmarkt genannt. Behinderte sind eine wichtige Gruppe, die arbeitsmarktpolitische Unterstützung braucht, ebenso die Älteren, Migrantinnen und Migranten und die Berufsrückkehrerinnen. Letztere und Frauen, die keine Leistungsempfängerinnen sind (ALG I oder ALG II), aber dennoch versuchen auf den Arbeitsmarkt zurückzukommen, sollen durch den ESF unterstützt werden.

Das Querschnittsthema Gender Mainstreaming wird sowohl bei der Bewertung der Projekte als

auch – wie bisher – im Monitoring und im Controlling berücksichtigt.

Moderation:

Ich habe Ihren Ausführungen jetzt entnommen, dass da in der Programmplanung und bezogen auf das Thema „Verpflichtung zum Gender Mainstreaming“ im Moment noch ganz viel Musik drin ist. Frau Bürk-Ophale, Sie haben als Regionalstellenmitarbeiterin auch Erfahrungen mit der Arbeit in den regionalen Ziel 2- und Ziel 3-Gremien sammeln können. Können Sie uns schildern, welche Rahmenbedingungen für Ihre Arbeit vor Ort hilfreich sind und wie das Thema vorangetrieben werden kann?

Marithres van Bürk-Ophale:

Kurz gesagt – es ist immer hilfreich, wenn den Trägern vor Ort klar ist, dass ihre Anträge ohne einen fundierten Genderansatz keine Aussicht auf Bewilligung haben.

Anfangs beschränkten sich bei uns 60% der Anträge auf den Satz: Wir befolgen die Grundsätze des Gender Mainstreaming. Das war uns zu wenig und so haben wir intern in Kooperation mit der Regionalagentur einen Gender-Bewertungsbogen erarbeitet. Im Facharbeitskreis, der die Anträge berät und den regionalen Konsens erteilt und dem ich als frauenpolitische Vertreterin angehöre, wurde mit diesem Raster gearbeitet. Gleichzeitig haben wir gemeinsam mit den Regionalstellen Frau und Beruf im Münsterland, den Gleichstellungsbeauftragten im Kreis und den Beauftragten für Chancengleichheit der Arbeitsagentur ein Handlungskonzept für Chancengleichheit in unserer Region erarbeitet und Zielvorgaben definiert. So erhielten die Träger vor Ort deutlich Signale, in welche Richtung es gehen sollte. Die Kombination beider Maßnahmen führte bei den engagierten Trägern

dazu, dass sie sich daran orientiert haben und so inhaltlich fundierte Projekte beantragt wurden.

Natürlich gibt es nach wie vor Anträge, die nur die obligatorischen Textbausteine enthalten. Da im Fachbeirat mit einfacher Mehrheit entschieden wird, welche Anträge dem regionalen Konsens erhalten, hätte mein Nein keine Auswirkungen, wenn alle anderen für einen Antrag stimmen. Ich habe mich entschieden, in solchen Fällen unter der Bedingung mit Ja zu stimmen, dass der Träger ein Genderkonzept nachreicht. Eine zweite Strategie sah so aus, dass wir einige Projekte mit einem internen Fachbeirat begleitet haben, um die Umsetzung des Genderkonzepts unmittelbar erleben und auch evaluieren zu können.

Bei Letzterem handelt es sich um Einzelfälle. Wir können in der Regel gar nicht beurteilen, ob und wie der Träger seine Ankündigungen umsetzt. Controllinginstrumente, die es ermöglichen würden nachzuhalten, wie viel Geld in den einzelnen Maßnahmen wirklich Männern und Frauen vor Ort zu Gute gekommen ist und ob die Träger ihre definierten Genderziele erreicht haben, fehlen. Ich bin auch davon überzeugt, dass es Wunder wirken würde, wenn Träger wegen Nichtbeachtung von Genderauflagen Fördermittel zurückerstatten müssten.

Hier würden Vorgaben auf Landesebene helfen. Das wäre ein Wunsch meinerseits an die nächste Förderperiode.

Moderation:

Ja, vielen Dank, das war ein Beispiel für die Erfahrungen zur konkreten Projektplanung. Es geht nun um die Umsetzungserfahrungen. Andreas Rauchfuß hat als Berater das Thema Gender nach der Bewilligung von Projekten, unter anderem im MAGS-Programm „Innovation Weiterbildung“, aber auch in Equal-Projekten erlebt.

Sehen Sie Möglichkeiten der Einflussnahme, aufgrund Ihrer Erfahrungen, dass man über begleitende Beratung Gender in Projekten weiterentwickeln kann und so Gender letztlich „unten“ ankommen lassen kann?

Andreas Rauchfuß:

Ja, ich sehe Möglichkeiten. In der Beratung vor Ort haben wir quasi das mit „auszubaden“, was vorher in die Anträge „hineinberaten“ wurde. Ich begleite dann zum Teil den Bruch mit der Realität: Können die Projekte die Gender-Ziele schaffen oder nicht?

Zum Thema Begleitung, Beratung: „Controlling“: das hört sich gut an! Wieso lassen sich die Fördergeber nicht einfach „Bericht erstatten“? Die Ziele werden einfach vorher genau durchdekliniert und dann gibt es irgendwann Berichte, die kann man ja als Geldgeber einfordern. Das zweite wichtige Stichwort zum Thema Begleitung, fand ich, war dann „Evaluation“; da wurde es ein bisschen weicher und ich würde tippen, dass das dritte Wort „Projektbegleitung“ wäre, denn die hier Anwesenden wollen ja eine Entwicklung vorantreiben und nicht nur kontrollieren. Diese Projektbegleitung wird jetzt bei der Projektklinie *Innovation Weiterbildung* eingesetzt und ist für Berater ein ziemlicher Rollenkonflikt. Wir sollen nämlich einerseits eine freiwillige Beratung machen (dass Beratung freiwillig zu sein hat, wissen wir alle), aber auch irgendwie so eine Art Controlling machen. Und wenn man das eine macht, kann man das andere nicht richtig machen. In der Projektklinie *Innovation Weiterbildung* geht es darum, dass Weiterbildungseinrichtungen im Prinzip Fortbildung in „fortbildungsunwillige“ Unternehmen hineinbringen, was ein ganz schwieriges Geschäft ist. Wir begleiten die Projekte. Der Gender-Aspekt ist in der Beratung ganz schwer unterzubringen. Man

kann als Begleiter nachfragen: Wie gestaltet Ihr die Flyer? Habt Ihr Eure Gender-Ziele genau formuliert, Ihr hattet doch welche im Antrag stehen? Haltet Ihr das überhaupt nach? Aber allein Basics wie *geschlechterdifferenzierte Teilnehmerzählung* zu machen klappt schon nicht immer.

Ich habe vor dieser Veranstaltung die Projektbegleitung in *Innovation Weiterbildung* und in *Equal* verglichen. Beratungen und Workshops sind in *Equal* verpflichtend, da steckt Geld dahinter, da kann man auch mal einen ganzen Tag Beratung machen. Nach meiner Einschätzung läuft die Genderumsetzung in *Equal* besser als in *Innovation Weiterbildung*. Wir haben in *Equal* ein sehr praktisches Verfahren: grob das Gender-Ziel anschauen und wenn man merkt, das ist ein Projekt, in welchem Gender überhaupt noch nicht Fuß gefasst hat, dann machen wir, mit Angelika Kipp zum Beispiel habe ich das zusammen durchgeführt, eine Stunde Gender-Einführung, nicht länger.

Dann gehen wir in die Praxis. Bei einem Bildungsträger schauen wir uns zum Beispiel zunächst die Prozesskette an. Damit wollen wir die Träger auch ein bisschen locken, weil nicht alle Träger zum Beispiel eine Prozesskette beschrieben haben. Die Träger sollen neben Gender noch einen zusätzlichen Mehrwert bekommen. Die Analyse der Prozesse ist für die meisten ganz interessant. Ich bin übrigens Diplom-Kaufmann, der Titel lockt einige auch: „der weiß ja wie es richtig sein sollte!“ Ein Anzug ist manchmal auch nicht schlecht, wenn Gender-unwissende Wirtschafts-Vertreter zu beraten sind. Ich meine damit: Gender muss man noch verkaufen, das ist bei der Begleitung zu bedenken.

In der Projektbegleitung schauen wir uns dann Prozesse an und gehen bei den einzelnen Prozessschritten wirklich die Standards durch: Wie

sind die Flyer gestaltet, wie kommen die Teilnehmenden zu Euch, wie ist der erste Telefonkontakt, wie ist Euer pädagogisches Konzept etc.? Das kann man wunderbar an einem Tag durcharbeiten, es ist sehr praxisorientiert. Es kommt nicht der große Wurf dabei herum, das ist ganz klar. Aber ich denke, es bleibt etwas hängen wie: Qualität ohne Gender geht nicht! Am Ende eines Begleitungstages schaut man sich dann vielleicht noch mal das Erarbeitete an. Wenn es gut läuft und in der Gruppe Leute sind, die Gender-Erfahrung haben, werden aus den Ergebnissen Leitsätze formuliert, zum Beispiel:

- Wir beachten bei unseren Teilnehmenden immer den familiären und sozialen Kontext. Das Vorgehen wird im Team reflektiert und wir klären bewusst (gerade im Integrations“geschäft“ ist das noch mal ganz wichtig): Beziehen wir die Ehemänner mit ein oder nicht?

Wenn es also gut läuft, kommen solche Leitsätze mit langfristiger Wirkung bei der Begleitung heraus.

Ich habe überlegt: warum läuft Gender in *Innovation Weiterbildung* nicht so gut wie in *Equal*? Es passiert wirklich nicht sehr viel gendermäßiges in den Innovations-Projekten und man macht sich eher unbeliebt, wenn man noch mal nachhakt. Als mögliche Erklärung habe ich die Ansoff-Matrix aufgezeichnet.

Neue/r Kunde, Kundin		
Alte/r Kunde, Kundin		
	Altes Produkt	Neues Produkt

Ich glaube, dass in Projekten der *Innovation Weiterbildung* der Innovationscharakter sehr groß ist, größer als in *Equal*. Wenn man sich die Matrix anschaut, dann bewegen sich die Innovationsprojekte oft in neuen Kundenkreisen: sie haben Unternehmer und Unternehmerinnen vor sich, die sie nicht unbedingt kennen, die neu für sie sind, sie müssen selbst noch viel lernen. Und dann haben die Träger auch noch ein neues Produkt, das sie speziell für dieses Projekt entwickelt haben. D.h. sie bewegen sich in der Matrix rechts oben, dem aufwändigsten und spannendsten Gebiet. D.h. sie haben genug mit sich selber, den neuen Kunden und dem neuen Produkt zu tun. Und können vielleicht nicht nebenbei noch gute Genderziele entwickeln und umsetzen.

Meines Erachtens sollten die Fördergeber und –geberinnen diese Situation auch berücksichtigen. Ich würde konsequenter Gender in Projekten einfordern und die Umsetzung kontrollieren, die sich in bekanntem Umfeld, vielleicht mit leicht geänderten Produkt, aber bekannten Kunden bewegen. Um es mit einem Beispiel aus dem häuslichen Bereich zu illustrieren: sie können ihre Kinder vielleicht zum pädagogisch wertvollem Mitkochen heranziehen, wenn Sie zum Beispiel Linsensuppe kochen. Sollte allerdings Lachstartar mit Markklößchen vom Ochsen an Bachforelle für 10 Personen auf dem Speiseplan stehen und sie kochen das ganze in einer neuen Küche, dann geht in der Regel Kochen vor Pädagogik, dann geht Überleben vor Gender.

Wie man allerdings Projekte, die sich sehr viel mit Neuem **und** Gender auseinanderzusetzen haben, unterstützen kann, weiß ich selber noch nicht genau. Einziger Ansatzpunkt bisher: Die Beratung setzt eng an den praktischen Problemen der Projekte an. Dabei geht es im Prinzip darum, für die Methode, das Prinzip und die

Lösung Gender Mainstreaming ein passendes Problem zu finden: Es wird geprüft und es werden Ideen entwickelt, wie Gender helfen kann, das Projekt zum Erfolg zu machen bzw. wie die Qualität gesteigert werden kann. Berater und Beraterinnen dürfen dabei den eigenen Erwartungshorizont allerdings nicht zu weit stecken.

Eine Richtigstellung muss ich zum Abschluss noch machen. Die Firma Move ist kein e. V., sondern eine profitorientierte und profitable Unternehmensberatung. Deswegen ist übrigens unser Anteil von Gender Beratung auch eher im Bereich 5-10%. Ich habe kaum frei finanzierte Gender-Beratungen in den letzten 4 bis 5 Jahren gemacht, es wurde fast immer mit Zuschüssen unterstützt.

Karin Linde:

Ja, vielen Dank. Wir sind also mitten im Prozess. Ich glaube, wir haben jetzt alle Aspekte von Verpflichtungen, Freiwilligkeit, von Sanktionierung, von Unterstützung mit genannt und ich glaube, es wird ein Komplott aus allem. Man muss sich verschiedene Punkte raussuchen, um Gender Mainstreaming auch in der neuen Förderphase weiter voranzubringen. Wir werden am Ball bleiben. Ich danke für die Diskussion und wünsche Ihnen noch einen guten Abschluss.

Link-Hinweise Forum IV:

- Internetseite des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW zu Gender Mainstreaming
[www.arbeitsmarkt.nrw.de/Gender Mainstreaming](http://www.arbeitsmarkt.nrw.de/Gender>Mainstreaming)
- Internetseite des Zentrums Frau in Beruf und Technik, Castrop-Rauxel
www.zfbt.de/gem in der Arbeits- und Strukturpolitik
- Internetseite der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbh, Bottrop
www.gib.nrw.de/chancengleichheit
- Internetseite des Arbeitsmarktservice Österreich/Angebote für Frauen
www.ams.or.at/frauen
- Internetseite der Regionalstelle Frau und Beruf mit Arbeitshilfe zum Thema GM
www.ahlen.de/frauundberuf/gender
- Internetseite der Move-Organisationsberatung, Münster
www.move-muenster.de

Forum V:

Gesundheit hat (k)ein Geschlecht

Referentinnen: Dr. Monika Weber

Dr. Ingeborg Jahn

Moderation: Gerda Krug

Dr. Monika Weber

Sozialwissenschaftlerin, ehemals Koordinationsstelle Frauen und Gesundheit NRW, heute Gleichstellungsstelle der Stadt Bielefeld

Gender Mainstreaming in der Gesundheitspolitik in NRW

In Politik und Medien steht die Gesundheitspolitik aktuell ganz oben auf der Agenda; die Notwendigkeit für Reformen, für die Steigerung von Effektivität und Effizienz der Gesundheitsausgaben wird dabei stets unterstrichen. Ich war bis März diesen Jahres Mitarbeiterin der ehemaligen Koordinationsstelle Frauen und Gesundheit NRW, die von 2000 bis Frühjahr 2006 von der Landesregierung gefördert wurde um für eine geschlechterdifferenzierte Betrachtung von Gesundheit und Krankheit zu sensibilisieren und insbesondere die gesundheitliche Versorgung von Frauen zu verbessern. Unsere Überzeugung war und ist es, dass ein differenzierter Blick auf Frauen und Männer in medizinischer Forschung und im ärztlichen Handeln dazu beiträgt, die gesundheitliche Versorgung bedarfsgerechter und effektiver ausgestalten zu können.

Geschlecht und Gesundheit

Geschlecht und Gesundheit – diesen Zusammenhang herzustellen, ist bis heute gleichermaßen banal wie revolutionär. Es ist banal, weil es einerseits Allgemeinwissen ist, dass Frauen und Aktuelle sozialpolitische Sachverhalte d weil andererseits Geschlecht als Strukturkategorie so im Alltagshandeln verankert ist, dass auch gesundheitsbezogene Verhaltensweisen wie selbstverständlich männlich bzw. weiblich konnotiert sind. Lassen Sie uns wetten: Wenn Mann und Frau gemeinsam in die Kneipe gehen und ein Alster und ein Starkbier bestellen, vor wem landet das Alster, wo das Starkbier? Wenn vom „typischen Herzinfarktpatienten“ die Rede ist, haben Sie einen Mann oder eine Frau vor ihrem inneren Auge? Situationen wie diese kennt jede/r von uns. Auch im Hinblick auf Gesundheit und Krankheit nehmen wir geschlechtsspezifische Unterschiede wahr – oder aber wir setzen sie einfach voraus, ohne zu wissen, ob unsere Annahmen der empirischen Realität stand halten – und wir richten unser Handeln daran aus.

Und dennoch ist es bis heute auch revolutionär, Gesundheit und Geschlecht zusammen zu denken. In der medizinischen Forschung gehört es bis heute nicht zum Standard, nach Geschlecht zu differenzieren. Die Berücksichtigung der Kategorie Geschlecht ist nicht durchgängig verankert, auch wenn mittlerweile die Sensibilität für deren Bedeutsamkeit langsam wächst.

Was wissen wir heute über die Zusammenhänge von Gesundheit und Geschlecht? Bekannt sind:

1. Unterschiede in den biologisch-anatomischen Voraussetzungen: Die weibliche Leber verarbeitet Alkohol beispielsweise anders als die männliche; aufgrund der unterschiedlichen Fett- und Wasserverteilung im Körper werden manche Medikamente von

Frauen und Männern unterschiedlich verstoffwechselt.

2. Unterschiede im Gesundheitsbewusstsein: Gefragt danach, was sie unter Gesundheit verstehen, fallen die Antworten je nach Geschlecht unterschiedlich aus. Frauen nehmen tendenziell eher Bezug auf ihr allgemeines Wohlbefinden und ihre gesamte Lebenssituation, während Männer Gesundheit eher über die Abwesenheit von Krankheit und ihre Leistungsfähigkeit in Sport und im Beruf definieren.
3. Unterschiede im Gesundheitsverhalten: Was tun Frauen bzw. Männer dafür, ihre Gesundheit zu erhalten bzw. wie gefährden sie diese auch durch gesundheitsriskante Verhaltensweisen? Frauen nehmen beispielsweise signifikant häufiger an Krebsvorsorgeuntersuchungen teil. Beim Drogenkonsum zeigt sich: Je härter die Drogen und die Konsummuster, desto höher der Anteil der Männer.
4. Unterschiede im Krankheitsspektrum: Von chronischen Krankheiten wie z. B. Asthma oder Herzinsuffizienz sind Frauen durchgängig etwas häufiger betroffen als Männer. Diese Differenz ist aber weitgehend auf den Altersfaktor zurück zu führen: Viele chronische Krankheiten treten verstärkt im höheren Alter auf und Frauen haben durchschnittlich eine höhere Lebenserwartung. Deutliche Differenzen zeigen sich hingegen im Bereich psychische, psychosomatische und Suchterkrankungen: Von Medikamentenabhängigkeit sind zu 70% Frauen betroffen; bei den Alkoholabhängigen ist das Geschlechterverhältnis umgekehrt. An Depressionen erkranken Frauen bis zu dreimal häufiger als Männer.



5. Unterschiede in der Krankheitsbewältigung: Was tun Frauen bzw. Männer, um mit einer Krankheit fertig zu werden? Frauen suchen häufiger Rat und Unterstützung in Selbsthilfegruppen. Es zeichnet sich zudem ab, dass bei Frauen parallel zum zunehmendem Alter, wenn sich auch Krankheiten häufen, die Zahl der Arztbesuche steigt; bei Männern ist dieser Zusammenhang nicht so augenfällig.
6. Unterschiede in der Interaktion im Gesundheitswesen: Auch Ärztinnen/Ärzte und Patientinnen/Patienten begegnen sich als Mann und Frau; ihre Interaktion ist geprägt von vorherrschenden Geschlechterkonstrukten und der eigenen Haltung dazu. So bleiben die eingangs erwähnten Unterschiede im Gesundheitsbewusstsein nicht folgenlos: Eine Frau, die über Kopfschmerzen klagt, aufgrund ihres Konzepts von Gesundheit aber auch auf ihre belastete Lebenssituation Bezug nimmt, verlässt die Praxis eher mit einem Psychopharmaka als ein Mann mit den gleichen Symptomen, der aber seine persönliche Lebenssituation außen vor lässt. Ca. zwei Drittel der Psychopharmaka werden an Frauen verschrieben. Deutlich wird hieran, dass es auch darum geht, nicht nur auf Unterschiede, sondern gleichermaßen auf Gemeinsamkeiten zu schauen, damit nicht Ste-

reotype den Blick auf reale Bedarfe verstellen.

Geschlechterdifferenzierung als Qualitätsmerkmal

Ohne eine konsequente Berücksichtigung der Kategorie Geschlecht und des Wissens um geschlechtsspezifische Unterschiede und Verhaltensweisen kommen Gesundheitsforschung, -versorgung und -politik zu undifferenzierten, wenn nicht gar falschen Ergebnissen. Wichtige Potenziale für eine Steigerung von Effektivität, Effizienz, Bedarfsgerechtigkeit und Chancengleichheit im Gesundheitssystem bleiben ungenutzt: Dazu ein Beispiel: In den Gesundheitszielen NRW ist nachzulesen, dass Herz-Kreislauf-Erkrankungen eine der größten Volkskrankheiten sind, dass insbesondere der Herzinfarkt oft tödlich endet, dass aber die verstärkte Prävention der vergangenen Jahre Wirkung zeigt. Diese Aussagen mögen vordergründig richtig sein, allgemeingültig sind sie aber nicht, wie ein geschlechterdifferenzierter Blick offenbart: Herz-Kreislauf-Erkrankungen sind tatsächlich eine der häufigsten Todesursachen; dies gilt aber stärker für Männer als für Frauen. Unter 50jährige Männer erleiden dreimal so häufig einen Herzinfarkt wie gleichaltrige Frauen. Der Herzinfarkt endet oft tödlich – dieses trifft nun wiederum insbesondere für Frauen zu. Frauen bekommen zwar seltener einen Herzinfarkt; wenn dieses Ereignis aber eintritt, sterben Frauen häufiger daran als Männer. 44% der Männer, aber nur 36% der Frauen überleben einen Herzinfarkt. Und was die Prävention angeht, so zeigen sich deren positive Effekte bei den Männern deutlich stärker als bei den Frauen. Bei den unter 55jährigen Frauen steigt die Herzinfarktquote – ganz im Gegensatz zur Gesamtentwicklung – sogar deutlich an. Hieran zeigt sich: Wer zielgerichtete Präventions-

und Gesundheitsförderungsangebote entwickeln möchte, dem ermöglicht die konsequente Berücksichtigung der Kategorie Geschlecht, die Stellschrauben sehr viel passgenauer zu drehen. Gender Mainstreaming in der Gesundheitspolitik ist damit nicht nur eine Frage von Geschlechtergerechtigkeit oder Chancengleichheit, sondern sie ist ganz wesentlich auch eine Frage von Qualität. Geschlechterdifferenzierung ist ein Qualitätsmerkmal im Gesundheitswesen. Der Zugang zu Gender Mainstreaming im Gesundheitswesen über die Frage der Qualitätsentwicklung war für die Arbeit in der Koordinationsstelle immer ein wichtiger Schlüssel. Mit der Einführung von Gender Mainstreaming in die öffentliche Verwaltung ist die Realisierung tatsächlicher Chancengleichheit von Mann und Frau zum Auftrag aller Einheiten und MitarbeiterInnen einer Organisation geworden; neben dem emanzipatorischen Auftrag hat aber jede und jeder die Aufgabe und zumeist auch ein Interesse daran, die eigene Arbeit möglichst gut zu tun – und dabei hilft die Kategorie Geschlecht.

Gender Mainstreaming in der Gesundheitspolitik

Es war vor allem die zweite Frauenbewegung, die mit Themen wie §218, Gewalt gegen Frauen, der Gründung von Frauengesundheitszentren etc. die körperliche und sexuelle Selbstbestimmung für Frauen einforderte und mit einem kritischen Blick auf den männlich dominierten Umgang mit Frauen im Medizinsystem die Grundsteine für eine geschlechterdifferenzierte Betrachtung von Gesundheit und Krankheit gelegt hat.

Mittlerweile hat die Forderung nach Geschlechterdifferenzierung gesundheitspolitisch auf allen Ebenen Widerhall gefunden. Von den Vereinten Nationen, über die Weltgesundheitsorganisation

WHO und die Bundeskonferenz der GesundheitsministerInnen bis hin zur Landesgesundheitskonferenz NRW haben gesundheitspolitische Gremien inzwischen Beschlüsse gefasst, die die Notwendigkeit eines geschlechterdifferenzierten Ansatzes im Gesundheitssystem unterstreichen. Ein internationaler Meilenstein war das sogenannte Madrid Statement der WHO „Mainstreaming, Gender, Equity and Health“ aus dem Jahr 2001; auf der Bundesebene markiert die Herausgabe des ersten Frauengesundheitsberichts der Bundesregierung im Jahr 2001, dass das ursprüngliche Thema der Frauenbewegung in der „großen Politik“ angekommen ist. Die Orientierung auf eine geschlechterdifferenzierte Gesundheitspolitik und -versorgung in NRW steht somit im Einklang mit welt- und bundesweiten Entwicklungen. Sie fußte in Nordrhein-Westfalen auf vier Säulen:

Geschlechterdifferenzierte Gesundheitspolitik in NRW

Landtagsbeschluss „Frauengerechte Gesundheitspolitik“ (1999)	Koordinationsstelle Frauen u. Gesundheit NRW (2000)	Bericht zur „Gesundheit von Frauen und Männern in NRW“ (2000)	Landtagsbeschluss zur Umsetzung von Gender Mainstreaming (2002)
Aktionswochen Frau und Gesundheit (2001)	Netzwerk Frauen u. Gesundheit NRW (2001)	Entschließung der LGK „Soziale Lage und Gesundheit“ (2001)	Einführung des Prinzips Gender Mainstreaming in das ÖGDG (2005)
Enquetekommission „Zukunft einer frauengerechten Gesundheitsversorgung“ (2001-2004)	regelmäßig: • Zeitschrift informiert! • Netzwerktreffen (seit 2000)	Workshops „Gender in kommunalen Gesundheitskonferenzen“ (seit 2000)	Projekt „Entwicklung von Gender Kriterien“ (2004)
Landtagsbeschluss zum Bericht der Enquetekommission (2004)		Arbeitshilfe „Gender als Prinzip in der Arbeit der KGK“ (2003)	Projekt zur Praxiserprobung „Einführung der Gender Matrix“ (2005)

Dr. Monika Weber

Zu nennen sind

1. Entwicklungen und Ansätze der Frauenpolitik, die ausgehend von der Ausblendung und Benachteiligung von Frauen im Gesundheitswesen eine verstärkte Berücksichtigung der spezifischen Bedarfe und Lebenswelten von Frauen einforderte. Den Auftakt machte hier der Landtagsbeschluss „Frauengerechte Gesundheitspolitik“ (Drucksache 12/4677, Plenarbeschluss vom 14.04.2000), der u. a. eine geschlechterdifferenzierte Ausrichtung in der medizinischen und gesundheitswissenschaftlichen Forschung ebenso wie in der medizinischen Aus- und Fortbildung, Qualitätsverbesserungen in der gesundheitlichen Versorgung (insbes. bei Brustkrebs und nach Gewalterfahrungen von Frauen) und eine verstärkte Koordinierung und Vernetzung vorhandener frauenspezifischer Ansätze in Medizin und Gesundheitssystem einforderte. Ein Ergebnis war die Einrichtung der Koordinationsstelle Frauen und Gesundheit NRW beim Feministischen Frauengesundheitszentrum Köln und dem Internationalen Zentrum für Frauen-Gesundheit Bad Salzuflen im April 2000. Eine wichtige Rolle in diesem Zusammenhang spielte weiterhin die Arbeit der Enquetekommission „Zukunft einer frauengerechten Gesundheitsversorgung in NRW“, die der Landtag in der 13. Legislaturperiode (2001-2005) einberufen hat und die mit ihrem Abschlussbericht⁵ einen Katalog von Handlungsempfehlungen für Politik, Gesundheitswesen, Forschung u. a. vorgelegt

hat. Schwerpunktthemen waren u. a. Prävalenz von Herzinfarkt bei Frauen, gesundheitliche Versorgung gewaltbetroffener Frauen, psychische und psychosoziale Versorgung von MigrantInnen, ökonomische Folgekosten der Unterversorgung am Beispiel Rheumaerkrankungen bei Frauen, Wechseljahre und Hormontherapie.

2. die Koordinationsstelle Frauen und Gesundheit NRW, die
 - a) mit dem Aufbau und der Geschäftsführung des Netzwerks Frauen und Gesundheit NRW mit zuletzt 70 landesweit tätigen Organisationen und Einrichtungen aus dem Gesundheitswesen ebenso wie aus der Fraueninfrastruktur,
 - b) durch die Herausgabe von Fachinformationen (Zeitschrift informiert!, Homepage, Materialsammlungen) und
 - c) durch Fachberatung (kommunale Gesundheitskonferenzen, Gleichstellungsbeauftragte, Organisationen im Gesundheitswesen, Politik)

die strukturellen Voraussetzungen für eine stärkere Verankerung eines geschlechterdifferenzierten Ansatzes in Medizin und Gesundheitsversorgung geschaffen hat.

3. Parallel zu den Aktivitäten der Frauenpolitik hat das Gesundheitsministerium NRW auf eine differenzierte Betrachtung der Gesundheit und Krankheit von Frauen und Männern gesetzt. Im Jahr 2000 erschien der erste geschlechterdifferenzierte Gesundheitsbericht NRW „Gesundheit von Frauen und Männern“, der Lebenslagen und spezifische Krankheitsbildern jeweils auf Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Männern und Frauen beleuchtet. Die Ergebnisse sind in die Entschließung der Landesgesundheitskonferenz „Soziale Lage und Gesundheit“

⁵ Landtag Nordrhein-Westfalen (Hg.) 2004: Zukunft einer frauengerechten Gesundheitsversorgung in NRW. Bericht der Enquetekommission des Landtags. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

(2002) eingeflossen, die Handlungsempfehlungen für eine verstärkte Berücksichtigung der Kategorien Geschlecht, Schicht/ soziale Herkunft und Migration/ kulturelle Herkunft formuliert. Das Landesinstitut für den öffentlichen Gesundheitsdienst (lögD) hat in Form von Arbeitshilfen, Tagungen etc. dazu beigetragen, diese Erkenntnisse und Empfehlungen in kommunales Handeln umzusetzen.

4. Seit 2002 haben diese Entwicklungsstränge weiteren Rückenwind erhalten durch den Landtagsbeschluss zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in allen Ressorts der Landesregierung (Drucksache 13/713, Plenarbeschluss vom 21.11.2002). Umgesetzt wurde dieser Beschluss u. a. durch Gender-Pilotprojekte in allen Ministerien. Schon die Entschließung der Landesgesundheitskonferenz forderte die Landesregierung auf, die Entwicklung handhabbarer Instrumente wie Checklisten o. ä. zum Gender Mainstreaming in Auftrag zu geben. Das Forschungs- und Entwicklungsprojekt „Gender-Kriterien“, an dessen Ende die sogenannte „Gender Matrix“ stand, die Frau Dr. Jahn ihnen im folgenden vorstellt, wurde das Gender-Projekt des Gesundheitsministeriums. Auch die Aufnahme der allgemeinen Rechtsnorm, „das unterschiedliche gesundheitliche Verhalten und die unterschiedlichen Lebenslagen von Frauen und Männern zu berücksichtigen“, in das novellierte Gesetz über den öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGDG) im Jahr 2005 ist u. a. auf die Verpflichtung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming zurückzuführen.

Aktuelle Entwicklungen in NRW

Was Gender Mainstreaming in der Gesundheitspolitik angeht, hat Nordrhein-Westfalen Vorreiterrolle übernommen; die Voraussetzungen waren gut, das Thema strukturell zu verankern; die Sensibilität für Geschlechteraspekte wuchs unter Fachkräften und Funktionären im Gesundheitssystem.

Seit dem Politikwechsel stagniert die Entwicklung zu diesem Thema in der Landesgesundheitspolitik; durch den Wegfall struktureller und fachlicher Voraussetzungen sind sogar Rückschritte zu verzeichnen. Mit dem Argument, das Projekt habe sein Ziel erreicht und Gender Mainstreaming sei in der Gesundheitsversorgung jetzt erfolgreich verankert, wurde die Förderung der Koordinationsstelle eingestellt; die Argumentation machte die Suche nach alternativen Finanzierungsmöglichkeiten nahezu unmöglich, da ja die offizielle Meinung nun war, das Thema sei ausreichend bearbeitet. In Folge wurden auch andere Strukturen abgebaut: nicht nur das Netzwerk Frauen und Gesundheit NRW, dem zuletzt ca. 80 landesweit tätige Organisationen sowohl aus allen Bereichen des Gesundheitswesens wie auch der Fraueninfrastruktur angehörten, konnte nicht weiter arbeiten; auch der Gender Mainstreaming-Ausschuss bei der Ärztekammer Westfalen-Lippe wurde umgehend aufgelöst. Aktuell haben die über 30 kommunal tätigen Arbeitskreise Frauen und Gesundheit, die sich zweimal jährlich zum Fachaustausch trafen, um Synergieeffekte zu sichern, beschlossen diese Treffen nicht fortzusetzen; Grund sind fehlende Impulse u. a. seitens der Landesgesundheitspolitik und fehlende Ressourcen für die notwendige Koordination.

Der Tenor, dass es im Hinblick auf eine geschlechtergerechtere Gesundheitsversorgung keinen weiteren Handlungsbedarf gebe, durch-

zieht alle Stellungnahmen und Veröffentlichungen des jetzigen Gesundheitsministeriums. In einem Bericht des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales zum Stand der Umsetzung der Handlungsempfehlungen der Enquetekommission (Vorlage 14/627 vom 28.08.2006 und 14/726 vom 19.10.2006)⁶ würdigt das Ministerium das bisher Erreichte, betont die Übereinstimmung mit vorhandenen Themen und Arbeitsfeldern des MAGS und verweist darüber hinaus die Zuständigkeit für die weitere Umsetzung der Handlungsempfehlungen weitgehend an die Eigenverantwortung des selbstverwalteten Gesundheitssystems bzw. an die Kommunen: „Die Notwendigkeit einer geschlechtsspezifischen Gesundheitspolitik ist unbestritten. Unbestritten ist aber auch die Weiterentwicklung im selbstverwalteten Gesundheitssystem. Geschlechtsspezifische Ansätze sind inzwischen fest etabliert. (...) Soweit das MAGS im Einzelfall Unterstützung bei der Aufarbeitung weiterer Fragestellungen aus dem Themenbereich „Frauen und Gesundheit“ bedarf, werden weitere Projekte ausgeschrieben bzw. vergeben.“ Zu Themen wie „Hormontherapie in den Wechseljahren“, „Gender Mainstreaming im Gesundheitswesen und im öffentlichen Gesundheitsdienst“, „Gesundheit von Lesben“, „Frauenerwerbsarbeit und Gesundheit“ lautet die Negativmeldung: „(weitere) Aktivitäten der Landesregierung nicht geplant“. Auf eine Anfrage der Grünen hin (Drucksache 14/3134) stellt die Landesregierung aber eine Fortschreibung des geschlechterdifferenzierten Gesundheitsberichts in Aussicht.

Wie weit die Sensibilität für Geschlechteraspekte im Gesundheitswesen jenseits der Ideologie tatsächlich reicht, belegen eindrucksvoll die ak-

tuellen Gesundheitsprojekte des MAGS: Im „Präventionskonzept Nordrhein-Westfalen – eine Investition in Lebensqualität“ (vgl. www.mags.nrw.de), das die Landeskampagnen „Leben ohne Qualm“, „Gesundheit von Mutter und Kind“, „Prävention von Übergewicht und Adipositas im Kindesalter“ und „Sturzprävention bei Senioren“ erhält, fehlt die Bezugnahme auf Geschlecht weitgehend. Weder die wissenschaftlichen Erkenntnisse über die unterschiedlichen Konsummuster, Motive und Risikofaktoren für Rauchen bei Mädchen und Jungen, Frauen und Männern noch die Gefahr der Anorexie bei Mädchen oder die hohe Sturzgefährdung älterer Frauen aufgrund der Einnahme zahlreicher und z. T. falsch dosierter Medikamente findet Erwähnung. Zur Verringerung der Säuglingssterblichkeit wird der Fokus ausschließlich auf die Mütter gerichtet, die Bedeutung der Väter wird nicht reflektiert (vgl. zu diesem Thema auch den Antrag der Grünen „Präventionskonzept für den Gesundheitsbereich in NRW geschlechtergerecht gestalten!“, Drucksache 14/3491).

An diesen Entwicklungslinien zeigt sich, wie vordergründig und wie brüchig die Umsetzung von Gender Mainstreaming in Gesundheitspolitik und –versorgung derzeit noch ist. Ansätze zu einer verstärkten Sensibilität und Berücksichtigung von Gender-Aspekten sind tatsächlich unbestritten, viele Fachkräfte im Gesundheitswesen engagieren sich für das Thema und schaffen kreative Projekte und Ideen; Fakt ist aber auch, dass bei fehlenden fachlichen Impulsen und mangelnder gesundheitspolitischer Aufmerksamkeit für dieses Thema die Entwicklung schnell rückläufig ist bzw. den engagierten Fachkräften Gegenwind ins Gesicht schlägt. Ergänzend zu einem Bottom-Up sind politisches Engagement und fachliche Impulse im Sinne eines Top-Down unverzichtbar.

⁶ Die Dokumente sind im Archiv des Landtags unter www.landtag.nrw.de zu finden.

Weiterführende Literatur:

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2001: Bericht zur gesundheitlichen Situation von Frauen in Deutschland. Berlin
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2005: 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland – Kapitel 8: Gesundheitsstatus und Gesundheitsrisiken von Frauen und Männern. Berlin
- Hurrelmann, Klaus und Petra Kolip (Hg.) 2002: Geschlecht, Gesundheit und Krankheit. Männer und Frauen im Vergleich, Bern
- Kuhlmann, Ellen und Petra Kolip 2005: Gender und Public Health. Grundlegende Orientierungen für Forschung, Praxis und Politik. Weinheim, München
- Landtag Nordrhein-Westfalen (Hg.) 2004: Zukunft einer frauengerechten Gesundheitsversorgung in NRW. Bericht der Enquete-kommission des Landtags, Wiesbaden
- Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit NRW 2000: Gesundheit von Frauen und Männern - Landesgesundheitsbericht 2000, Düsseldorf
- Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen 2004: Gender Mainstreaming im Gesundheitsbereich. Materialien und Instrumente zur systematischen Berücksichtigung der Kategorie Geschlecht. Autorin: Dr. Ingeborg Jahn (BIPS) Düsseldorf
- Rieder, Anita und Brigitte Lohff (Hg.) 2004: gender medizin. Geschlechtsspezifische Aspekte für die klinische Praxis. Wien, New York

Dr. Ingeborg Jahn

Bremer Institut für Präventionsforschung und Sozialmedizin

Arbeitsgruppe Frauen- und Geschlechterforschung

Das Instrument Gender Matrix und die Erfahrungen aus einem Implementierungsprojekt

Einleitung

Das Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen erteilte im Mai 2003 dem Bremer Institut für Präventionsforschung und Sozialmedizin (BIPS) den Auftrag „in enger Zusammenarbeit mit den im Lande beteiligten Organisationen und Institutionen des Gesundheitswesens (bezog sich auf die Mitglieder der Landesgesundheitskonferenz bzw. des Vorbereitenden Ausschusses sowie die Kommunalen Gesundheitskonferenzen) passende Instrumente zu entwickeln, die zukünftig besser ermöglichen, bei der Planung, Entwicklung, Implementierung und Förderung von Projekten und Maßnahmen das Geschlecht als wichtige Kategorie zu berücksichtigen“. Der Auftrag bezog sich somit auf sehr verschiedene Handlungsfelder (Gesundheitspolitik, Entwicklung von Programmen zur Umsetzung gesundheitspolitischer Zielsetzungen, Gesundheitsforschung und Gesundheitsförderung), was für die zu entwickelnden Materialien bedeutete, dass diese sehr allgemein angelegt sein mussten.

Die Materialien wurden in mehreren Schritten entwickelt:

- Bestandsaufnahme vorhandener internationaler und nationaler Konzepte und Materialien (Literaturlauswertung)
- Bestandsaufnahme der Erfahrungen und Bedarfe der potentiellen Nutzer/innen bezüglich der Einbeziehung der Kategorie Geschlecht in Aktivitäten und Maßnahmen (schriftliche Befragung der Akteure und Akteurinnen)
- Konzeption und Entwurf der Materialien
- Praxistest des Entwurfs mit den Zielgruppen in zwei vom Gesundheitsministerium organisierten Veranstaltungen: Vortrag und Diskussion mit dem Vorbereitenden Ausschuss der Landesgesundheitskonferenz, Erprobungsworkshop mit interessierten Akteurinnen und Akteuren
- Überarbeitung des Entwurfs, Erstellung einer ersten Fassung.

Ziel des Anschlussprojektes „Praxiseinführung“ war es, die entwickelten Materialien zu disseminieren und zu implementieren.

Im Folgenden werden zunächst die Ergebnisse der Bestandsaufnahme kurz dargestellt. Daran schließt sich eine kurze Beschreibung der entwickelten Materialien incl. des Umsetzungsinstrumentes „Gender-Matrix“ an. Der Beitrag endet mit einer kurzen Darstellung des Projektes „Praxiseinführung“.

Bestandsaufnahme

Zur Bestandsaufnahme wurde im 3. Quartal 2003 eine schriftliche Erhebung durchgeführt. Zielgruppe dieser Erhebung waren die Mitglieder der Landesgesundheitskonferenz (N=55 Institutionen und Organisationen) sowie die Geschäftsführer/innen bzw. Geschäftsstellenleiter/innen der Kommunalen Gesundheitskonferenzen (N=54).

Der Fragebogen bezog sich auf die Kernpunkte der Umsetzung von Gender Mainstreaming als geschlechterpolitischer Strategie (zum Beispiel Top-down-Prinzip) und berücksichtigte zugleich, dass auch Maßnahmen ohne explizites „GM-Label“, zum Beispiel zielgruppenspezifische Projekte, Beiträge zu mehr Geschlechtersensibilität leisten können (Stiegler 2002, Weg 2002). Es wurden Indikatoren für die Umsetzung gender- und zielgruppensensibler Vorgehensweisen in den Organisationen sowohl bezüglich der Leistungen als auch im Bereich Beschäftigung/ Personalentwicklung erhoben (Aktivitäten auf der Leitungsebene, differenzierte Datenerhebung, vorhandene Instrumente und Materialien, Fort- und Weiterbildung, geschlechter- und/oder zielgruppenspezifische Angebote und Maßnahmen). Weiterhin wurde nach bezüglich der Geschlechterthematik besonders interessierenden Gesundheitsthemen gefragt sowie nach der benötigten oder gewünschten fachlichen Unterstützung im Bereich Geschlechtergleichstellung.

Es konnten N=27 Fragebögen aus Kommunalen Gesundheitskonferenzen und N=25 aus Institutionen und Organisationen, die der Landesgesundheitskonferenz angehören, ausgewertet werden. Die Beteiligung lag somit bei ca. 50%. Einige Rückmeldungen lassen darauf schließen, dass sich eher die Institutionen und Organisationen an der Befragung beteiligt haben, die sich bereits in irgendeiner Form mit Geschlechtergleichstellung und Zielgruppenorientierung befasst haben.

Die Befragung zeigte, dass explizite Gender Mainstreaming-Aktivitäten, die über die „klassische“ Frauen- und Gleichstellungspolitik hinausgehen, in kaum einer der Institutionen und Organisationen eine Rolle spielten. Wichtigste Motoren für Geschlechtergleichstellung waren – von Ausnahmen abgesehen – die Frauenbeauf-

tragten und die Gleichstellungsstellen, das Landesgleichstellungsgesetz sowie Frauenförderungs- und Gleichstellungspläne. Gender Mainstreaming war für die Institutionen nur ausnahmsweise expliziter Anknüpfungspunkt für veränderte Aktivitäten zum Abbau von Benachteiligung. Demzufolge waren die berichteten Gleichstellungsaktivitäten sehr häufig Frauenförderungsaktivitäten. Geschlechtsspezifische Projekte für Männer und Jungen gab es in den befragten Organisationen/Institutionen nicht.

Die Perspektiven Gender Mainstreaming und Zielgruppenorientierung standen bei den Institutionen/Organisationen in enger Verbindung, wobei Anknüpfungspunkte die Themen Kinder und Jugendliche, Alter, Migration und soziale Benachteiligung waren.

Unterstützungsbedarf bei der Bearbeitung von Gender-Fragen wurde insbesondere von den Kommunalen Gesundheitskonferenzen gewünscht. An erster Stelle wurde schriftliches Material genannt, gefolgt von Fortbildungsveranstaltungen und Vorträgen und ggfs. individueller Fachberatung. Als Hinderungsgründe für die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive wurden das fehlende Bewusstsein für die Notwendigkeit und Nützlichkeit geschlechter- und zielgruppensensibler Zugänge sowie das Fehlen von personellen und finanziellen Ressourcen deutlich. (Für detaillierte Informationen zu den Ergebnissen der Befragung siehe Jahn 2004a.)

Beschreibung der Materialien und Instrumente

Ein zentrales Ergebnis der vorbereitenden Arbeiten war es, dass die Einführung von Gender Mainstreaming in Organisationen als komplexer Lernprozess aufzufassen ist (Bothfeld und Gron-

bach 2002). In diesem Verständnis reicht es nicht aus, Regelkataloge und die Anwendung von Gleichstellungsvorschriften (Checklisten, Kriterienkataloge) zu erlernen, sondern ist die Aneignung von umfassendem Kontext- und Gleichstellungswissen unbedingt erforderlich.

In dem entwickelten Material wurden diese Aspekte aufgegriffen. In einem ersten Teil wurde ausführlich Hintergrund- und Kontextwissen aufbereitet. Der zweite Teil zielt auf Umsetzungsvorschläge auf Basis einer analytischen Perspektive (Gender Matrix) (Jahn 2004b).

Die Hintergrund- und Kontextinformationen beziehen sich auf folgende Aspekte

- „Grundideen des Gender Mainstreaming“ (Konzept des Gender Mainstreaming, die damit verbundenen Annahmen und Umsetzungsvorstellungen sowie die aktuelle Rechtslage in Nordrhein-Westfalen)
- „Was Gender Mainstreaming (nicht) ist“ (Fokus: zentrale Vorurteile und Missverständnisse, die potentiell hinderlich für die Umsetzung sind, wie zum Beispiel, „Gender Mainstreaming ist Frauenpolitik unter anderem Namen“)
- „Gender – was ist das?“ (Erläuterung zentraler wissenschaftlicher Konzepte: Sex und Gender, Geschlechterverhältnisse, „Doing Gender“, Geschlechterungleichheit als Teil sozialer Ungleichheit)
- Wie können Institutionen und Organisationen des Gesundheitswesens mit der Umsetzung von Gender Mainstreaming beginnen? (Umsetzungsschritte: (1) Institutionelle Voraussetzungen schaffen, (2) konkrete Projekte planen, umsetzen und evaluieren und (3) die Genderperspektive voll integrieren.)

Das Analysewerkzeug „Gender Matrix“

Das analytische Instrumentarium hat die Aufgabe, dabei zu unterstützen, Gleichstellungsaspekte und Genderfragen in allgemeine Abläufe zu integrieren. Als allgemeines, d.h. verfahrensübergreifendes Instrument kann es eine Systematisierung der Problembereiche bieten und zu eigenen Bemühungen anregen, jedoch keine konkreten Verfahrensvorschriften beinhalten. Bei der Entwicklung der sog. Gender-Matrix wurde von folgenden Überlegungen ausgegangen:

- Integrierte Sichtweise: Eine geschlechtergerechte Gesundheitspolitik, -forschung und -förderung bezieht sich auf beide Aspekte der Geschlechtergleichstellung: sowohl auf die gleichwertige Partizipation der Geschlechter (Gender Composition) als auch auf die Berücksichtigung der Kategorie Geschlecht bei Inhalten, Konzepten und Methoden (Gender Contents).
- Prozess- und kontextorientierte Sichtweise: Eine geschlechtergerechte Arbeit – oder anders ausgedrückt: die Vermeidung von geschlechterbezogenen Verzerrungen – betrifft grundsätzlich alle Phasen der Produktion von Wissen, von Projekten und von Politik. Allgemeine analytische Instrumente müssen deshalb in der Lage sein, differenziert auf einzelne Prozessschritte einzugehen und es auch ermöglichen, den gleichstellungspolitischen Impact im Kontext von Maßnahmebündeln bzw. Programmen angemessen zu beurteilen.
- Systematische Vorgehensweise: Bei einer Gender-Analyse lassen sich für jeden Prozessschritt verschiedene Bereiche unterscheiden, die systematisch betrachtet werden können:

- 1 das Gleichstellungsziel,
 - 2 die Bedeutung biologischer und sozialer Aspekte von Geschlecht,
- die Geschlechteraspekte der zugrunde liegenden
- 3 Theorien und Konzepte,
- sowie
- 4 Methoden und Instrumente,
- und schließlich
- 5 die Partizipation der Geschlechter und ihrer Problemsichten (Partizipation).

Die Gender-Matrix integriert diese Perspektiven.

Abbildung 1: Gender Matrix



Bremer Institut für Präventionsforschung und Sozialmedizin
Arbeitsgruppe Frauen- und Geschlechterforschung

Die Gender-Matrix

Fünf Prüfbereiche Prozess-Schritte	Gleichstellungsziel	Sex/Gender	Theorien, Konzepte	Methode/Instrumente.	Partizipation
Schritt 1					
Schritt 2					
Schritt ...					

Worauf beziehen sich die unterschiedenen Prüfbereiche?

- Gleichstellungsziel

Wie bereits ausgeführt, ist das Ziel von Gender Mainstreaming-Prozessen im Gesundheitsbereich ein doppeltes: Es geht sowohl um den Abbau von als ungerecht bewerteten Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern als auch um eine qualitativ verbesserte Gesundheitsversorgung durch adäquate Berücksichtigung der gesundheitlichen Bedürfnisse und Bedarfe. Mit der Formulierung eines Gleichstellungsziels wird dargelegt, welcher Beitrag zum Abbau von Ungleichheit geleistet werden soll. Dabei haben Prozessphasen ihre jeweils spezifischen Gleichstellungsziele: für ein Projekt ist beispielsweise darzustellen, welcher Beitrag zum Abbau geschlechterbezogener Ungleichheit in dem spezifischen Bereich (zum Beispiel Verbesserung des Gesundheitsverhaltens) geleistet werden soll. Auf der konkreten Umsetzungsebene könnte es ein Ziel sein, Maßnahmen so zu entwickeln, dass Mädchen/Frauen und Jungen/Männer gleichermaßen angesprochen werden und profitieren. Auch im Bereich der Teilhabe bei den Akteurinnen und Akteuren bedarf es Gleichstellungszielsetzungen, zum Beispiel ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im Team, die Möglichkeit für Teilnehmer und Teilnehmerinnen, eine/n Ansprechpartner/in des eigenen Geschlechts zu bekommen, wenn dies gewünscht wird. Die Formulierung von Gleichstellungszielen ist in der Regel Ergebnis von Aushandlungsprozessen, auch diese Prozesse können mit dem vorgeschlagenen Instrument genderkritisch hinterfragt und ggfs. verändert werden.

- Sex/Gender-Aspekte

Zu diesem Bereich gehören alle (potentiell) wichtigen biologischen und sozialen Geschlechteraspekte. Diese Analyse steht häufig im Zentrum. Zur Entscheidung darüber, welche Sex/Gender-Faktoren wichtig sind, bedarf es in der Regel umfangreichen fachbezogenen Genderwissens. Die zentralen Fragen lauten: Welche biologischen und/oder sozialen Geschlechteraspekte sind relevant? Ist die Studienlage zur Einschätzung potentiell relevanter Unterschiede ausreichend? Gibt es Unterschiede hinsichtlich der Evidenz für Frauen und Männer?

- Theorien und Konzepte

Mit diesem Stichwort sind alle Arten von Theorien und Konzepten, also Vorstellungen über Zusammenhänge und deren Veränderungsmöglichkeiten, sowohl wissenschaftlicher Art als auch so genannte Alltags- oder Laintheorien sowie Wertesysteme angesprochen. Für eine geschlechtergerechte Wissenschafts- und Politikpraxis ist es auch erforderlich, dass die Akteurinnen und Akteure ihre eigenen Vorstellungen davon, wie Frauen und Männer sind oder sein sollen, im Hinblick auf deren Bedeutung für ihr Handeln reflektieren.

- Methoden und Instrumente

Hier sind wiederum die für den jeweiligen Bereich oder Prozessschritt zutreffenden Methoden einer genderkritischen Analyse zu unterziehen. Es sind also nicht nur Forschungsmethoden oder Methoden der Gesundheitsförderung und Gesundheitsversorgung sondern auch Organisations- und Management-Methoden, Verfahren und Handlungsabläufe etc. gemeint.

- Partizipation

Partizipation beinhaltet die Teilhabe der Geschlechter und ihrer Problemsichten. Das heißt: es geht sowohl um die quantitative Beteiligung der Geschlechter als auch um die qualitative Bedeutung einer angemessenen oder unangemessenen Beteiligung sowie um Partizipation als Handlungsprinzip.

Im „Material“ (Jahn 2004b) sind diese Analyse-dimensionen ausführlich, auch anhand von Beispielen, erläutert.

Praxiseinführung

Die Praxiseinführung ist auf die Dissemination und Implementation des entwickelten Materials fokussiert, wobei die konkreten Angebote in enger Abstimmung mit in NRW vorhandenen Strukturen – insbesondere der Koordinationsstelle Frauen und Gesundheit – organisiert und durchgeführt wurden.

Auf dem Hintergrund theoretischer Vorüberlegungen wurde ein flexibles Fortbildungsprogramm vorgeschlagen, das

1. inhaltlich und organisatorisch maßgeschneiderte Angebote für verschiedene Interessen und Schwerpunkte ermöglicht (Flexibilität),
2. regionale Akteure und Akteurinnen einbindet (Partizipation, Nachhaltigkeit) und
3. wann und wo immer möglich in vorhandene Angebote integriert wird (Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe).

Es wurden zwei inhaltlich definierte Module vorgeschlagen:

- Einführungsvorträge (1-1,5 Stunden), in denen das entwickelte Material vorgestellt und über die weiteren Angebote im Rahmen des Projektes informiert werden sollte
- Genderworkshops mit praktischen Anteilen zur Information und Erprobung des Materials (Dauer flexibel ½ - 1 Tag)

Die Einbindung regionaler Akteure und Akteurinnen betraf einerseits die Kooperation mit dem Ministerium für Gesundheit (in seiner Funktion als Geschäftsstelle der Landesgesundheitskonferenz), mit dem Landesamt für den öffentlichen Gesundheitsdienst (als Koordinationsstelle für die Kommunalen Gesundheitskonferenzen) sowie mit der (damals noch bestehenden) Koordinationsstelle Frauen und Gesundheit. Letztere sollte in die konkrete Umsetzung des Veranstaltungsprogramms einbezogen werden mit der Intention, die Nachhaltigkeit zu gewährleisten. Andererseits sollten die Nutzer/innen Inhalte und Formen der jeweils für die konkreten Bedürfnisse und Bedarfe geplanten einzelnen Veranstaltungen (mit-)bestimmen.

Die Laufzeit des Projektes betrug ein Jahr. Projekt begleitend wurde außerdem eine e-Mail-Beratung angeboten. Die Angebote waren für die interessierten Organisationen und Institutionen kostenlos. Diese hatten jedoch die Aufgabe, den organisatorischen Rahmen bereit zu stellen. Die Personal- und Sachkosten für die ReferentInnen wurden vom Ministerium finanziert bzw. erfolgten im Rahmen der Aufgaben der Koordinationsstelle Frauen und Gesundheit.

Mit einiger Verzögerung (Landtagswahl in NRW) konnte im Spätsommer 2005 eine abgestimmte Projektinformation systematisch verbreitet werden. Bis März 2006, d.h. im Zeitraum von rund sieben Monaten, hatten rund 30 Institutionen und Einrichtungen Interesse an diesem Angebot bekundet und der größte Teil der Veranstaltungen hatte bis dahin auch stattgefunden. Im Projektzeitraum (bis Juni 2006) wurden 19 Veranstaltungen durchgeführt (zwei weitere geplante Veranstaltungen wurden abgesagt, jedoch später nachgeholt).

Eine Möglichkeit, die durchgeführten Veranstaltungen zu charakterisieren, ist die Beschreibung

nach Form und Dauer: sechs Veranstaltungen waren sog. Einführungsveranstaltungen in Form 1- bis 2-stündiger Vorträge und daran anschließender Diskussion und acht Veranstaltungen wurden als (mindestens halbtägige) Gender-Workshops durchgeführt. Weiterhin wurden vier „Vor Ort“-Beratungen durchgeführt. Eine Aktivität bestand darin, in einem Vernetzungsworkshops eines Gender-Forschungsprojektes mitzudiskutieren. Während die angebotene e-Mail-Beratung (fast) nicht in Anspruch genommen wurde, war die Telefonberatung ein sehr gefragtes Instrument, insbesondere zur Planung und passgenauen Vorbereitung von Veranstaltungen. Nach Institutionen lassen sich die Inanspruchnehmenden wie folgt charakterisieren: kommunale Gesundheitskonferenzen (fünf Veranstaltungen), Landschaftsverbände (vier Veranstaltungen), Netzwerke im Bereich Frauengesundheit (drei Veranstaltungen), Forschung und Bildung (drei Veranstaltungen). Bei nahezu allen Veranstaltungen waren Gleichstellungsbeauftragte beteiligt in unterschiedlichen Funktion, meist haben sie diese (mit-)initiiert und -organisiert.

Im Rahmen der flexiblen begleitenden Evaluation wurden überwiegend Methoden der diskursiven dialogischen Prozessevaluation eingesetzt, je nach situativen Gegebenheiten lag die Bandbreite von einem kurzen Blitzlicht bis hin zu ausführlichen Abschlussdiskussionen nach Workshops. Weiterhin war die Reflexion innerhalb des Referentinnen-Teams sehr wichtig. Von den TeilnehmerInnen der Workshops wurden als besonders positiv zwei Aspekte immer wieder hervorgehoben, die sachliche Herangehensweise und Präsentation sowie die Nähe des Konzepts „Gender Matrix“ zu bekannten analytischen Methoden, zum Beispiel des Projektmanagements. Im Fokus der negativen Rückmeldungen

stand häufig die Komplexität des Themas. Diese Stück für Stück handhabbar zu machen, braucht jedoch mehr Zeit als im Rahmen des Projektes Praxiseinführung zur Verfügung stand.

Zusammenfassung

Im Rahmen des hier vorgestellten begrenzten Projektes konnte gezeigt werden, dass in zahlreichen Institutionen des Gesundheitswesens in NRW Interesse sowie Bereitschaft und Offenheit besteht, sich mit Fragen des Gender Mainstreaming auseinanderzusetzen. Es wurde auch deutlich, wie heterogen das Feld und der Bedarf nach Unterstützung in diesem Bereich sind.

Literatur

- Doyal, Lesley (2004) Sex und Gender: Fünf Herausforderungen für Epidemiologinnen und Epidemiologen. *Gesundheitswesen* 66:153-157
- Bothfeld S, Gronbach S (2002) Vom Kopf auf die Füße. Politisches Lernen durch Gender Mainstreaming? In: Bothfeld S, Gronbach S, Riedmüller B (Hg.) *Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis.* Campus Verlag, Frankfurt/New York

- Jahn, Ingeborg (2004a) Bestandsaufnahme über Gender Mainstreaming-Aktivitäten in Organisationen und Institutionen des Gesundheitswesens in Nordrhein-Westfalen – Ergebnisse einer Befragung. Ms Bremen http://www.bips.uni-bremen.de/data/bericht_bestandsaufnahme_endversion_9_04.pdf
- Jahn, Ingeborg (2004b) Gender Mainstreaming im Gesundheitsbereich. Materialien und Instrumente zur systematischen Berücksichtigung der Kategorie Geschlecht. Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen. http://www.bips.uni-bremen.de/data/jahn_gm_2004.pdf
- Stiegler, Barbara (2002) Wie Gender in den Mainstream kommt. Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender Mainstreaming. In: Silke Bothfeld, Sigrid Gronbach, Barbara Riedmüller (Hg.) Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis. Campus Verlag: Frankfurt am Main/New York
- Weg, Marianne (2002) Gender Mainstreaming in den Bundesländern: Zwischenbilanz und Perspektiven. Ms.

Forum VI

Gender Budgeting: Erste Schritte in Verwaltungen

In diesem Forum ging es um das Konzept, den Stand der Umsetzung und die Verknüpfung von Gender Budgeting mit dem neuen kommunalen Finanzmanagement.

ReferentInnen: Dr. Regina Frey, Berlin
Klaus Friedel, Köln

Moderation: Dr. Barbara Stiegler, Bonn

Dr. Regina Frey

Zur Person:

Ich bin einerseits Mitbegründerin dieser Berliner Initiative für einen Geschlechtergerechten Haushalt in Berlin, also sozusagen eine Lobby-Frau. und auf der anderen Seite berate ich die Berliner Verwaltung bei der Umsetzung von Gender Budgeting.

Gliederung

Ich werde zunächst auf die Strategie Gender-Budgeting eingehen, dann spreche ich noch mal zu den Zielsetzungen von Gender Budgeting, dann stelle ich einen Methodenkoffer vor. Das Beispiel Berlin ist der Schwerpunkt des Vortrages, zum Schluss werde ich ein Fazit ziehen.

Einführung

Die Strategie Gender Budgeting ist eine Strategie, die eine systematische Analyse der öffentlichen Haushaltspolitik und der konkreten Haushalte ermöglicht. Es geht einerseits um die Frage der Prioritätensetzungen in der Haushaltspolitik, um die langfristige Finanzplanung, auch um die Frage, wird privatisiert oder nicht. Gleichzeitig geht es um die konkreten Haushalte. In beiden Fällen werden die geschlechterpolitischen Auswirkungen von Haushaltspolitik festgestellt und dann ein Abgleich mit den jeweiligen Gleichstellungs- und Förderzielen vorgenommen. Da findet man auch die Verbindung zum Gender Mainstreaming, weil auch da Ziele definiert werden müssen. Mit Gender Budgeting wird geprüft, ob die Mittelverteilung so ist, dass Geschlechtergerechtigkeit gefördert wird, das aber nicht bei der Analyse zu belassen, sondern dafür Sorge zu tragen, dass umgesteuert wird, dass Mittel vielleicht anders verteilt werden, dass andere Schwerpunktsetzungen gelegt werden etc. Relativ häufig bleibt es leider noch, und das wird sich am Beispiel Berlin auch zeigen, bei der Analyse stehen.

Ziele

Es gibt als Oberziel, den Gleichstellungsauftrag des Grundgesetzes zu erfüllen. Es gibt aber Subziele. Mit dem neuem Steuerungsmodell soll ja gesteuert werden und dabei können auch geschlechterpolitische Zielsetzung im Budget gemessen werden.. Ein anderes Subziel ist die Effizienz durch eine Wirkungskontrolle oder Wirkungsgenauigkeit. Diese Idee vom zielgerichteten Mitteleinsatz, der die Zielgruppen im Auge hat. Das bezieht sich auf die Frage, wer bekommt überhaupt was, was geht an bestimmten Zielgruppen, an Männern und Frauen in ihrer Vielfalt z. B. mit und ohne Migrationshintergrund,

vorbei. Ein weiteres wichtiges Subziel ist, mehr Transparenz, also mehr BürgerInnennähe für Haushaltsverfahren zu schaffen.

Der Methodenkoffer

Aus der Kritik der Auswirkungen von neoliberaler Politik in sogenannten Entwicklungsländern haben international agierende Institutionen im Commonwealth-Sekretariat Instrumente entwickelt, denen teilweise Ideen aus der feministischen Ökonomie zugrunde liegen. Gender Budgeting ist aus der Motivation entstanden nachzuweisen, welche Effekte diese Art von Politik z. B. der Weltbank auf die Armen, und dann mehrheitlich Frauen hat. Die Methoden sind im einzelnen:

1. Eine geschlechterbewusste Bewertung von Haushaltspolitik, also zum Beispiel wenn ein Viertel des Gesamtbudgets im Militärhaushalt steckt, dann ist ziemlich klar, welche Beschäftigungswirkungen es hat oder wer davon dann letztlich auch profitiert.
2. Bedarfsanalysen nach Geschlecht, das ist ein Instrumentarium, was erst mal fragt, welche Lebenslagen, welche Bedürfnisse, welche Interessen gibt es denn in der Bevölkerung. Ein Beispiel: die Stadt München hat Bürgerinnen und Bürger gefragt, welche Prioritäten sie bei der Ausgabe öffentlicher Mittel setzen würden. Frauen wollten mehrheitlich zum Beispiel Kindergartenbau und Männer eher Sportstätten. Das ist zwar relativ stereotyp, aber trotzdem es ist ein Anhaltspunkt dafür, was die Leute überhaupt wollen. Das kann man in einer Umfrage machen, man kann es natürlich aber auch durch direkte Beteiligung machen.
3. Nutzenanalysen öffentlicher Ausgaben nach Geschlecht. Das ist eins der Kerninstrumente und kommt auch in Berlin zum Beispiel sehr

stark zum tragen. Da geht es schlicht und einfach darum, wer kriegt was, wer kriegt welche Leistung pro Kopf.

4. Analyse der geschlechtsspezifischen Auswirkung des Steuersystems. Das bezieht sich auf die andere Seite, die Einnahmenseite, und es wird gefragt, woher kriegt der Staat überhaupt das Geld. Da geht es um Steuern. Zum Beispiel könnte man analysieren, wenn jetzt die Mehrwertsteuer erhöht wird, wen es besonders trifft: die, die mehr konsumieren und Ärmeren, und da gibt es auch geschlechterpolitische Auswirkungen.
5. Analyse des Einflusses des öffentlichen Haushaltes auf Zeitnutzung nach Geschlecht. Da finden Sie die Idee der Wechselwirkung zwischen dem öffentlichen Haushalt und dem privaten Haushalt. Wenn Sie in der öffentlichen Hand bestimmte Einsparungen machen wie zum Beispiel Krankenhausbetten streichen, dann heißt das nicht, dass die Kranken deswegen gesünder sind, sondern das heißt, dass die Kranken woanders versorgt werden müssen. Das findet natürlich zu Hause durch die Frauen statt, das heißt, das ist keine Sparmaßnahme sondern das ist ein Verschieben von Kosten von der öffentlichen Hand in die Privathaushalte.

Wie man sieht, steht hinter Gender ein hoher Anspruch und es betrifft viele Ebenen.

Beispiel Berlin

Im Mai 2001 fing das alles an: das Frauenforum, das sind frauenpolitisch arbeitende Organisationen im internationalen Bereich, hat eine Fachtagung zum Thema Gender Budgeting veranstaltet. Gender Budgeting war als Strategie international schon in aller Munde war nur in Deutsch-

land hat niemand davon gesprochen. Aus dieser Tagung hat sich eine Initiative in Berlin gegründet. Dazu kam, dass in Berlin gerade der Bankenskandal aufkam und die Forderung nach Transparenz im Haushalt natürlich zu dem Zeitpunkt sehr gut gepasst hat. Mit diesem Bankenskandal ist ja auch die Regierung gescheitert, danach gab es Neuwahlen und eine Rot-Rote-Regierung. Von dieser sind unsere Forderungen auch relativ gut aufgenommen worden. Gender Budgeting wurde im Koalitionsvertrag festgeschrieben. Wirklich ein Jahr später lag der Beschluss schon auf dem Tisch. Gender Budgeting sollte im Rahmen von Gender Mainstreaming eingeführt werden und genaue Schritte und Verantwortungsstrukturen waren im Beschluss enthalten. Das war erst mal eine Erfolgsgeschichte. Nach dem Einführungsbeschluss gab es 2004 einen Senatsbeschluss, dass alle Senate und Bezirksverwaltungen Gender Budgeting durchführen müssen und zwar zunächst punktuell an bestimmten Titeln in den Senatshaushalten und Produkten in den Bezirkshaushalten. Zunächst an der Hauptgruppe sechs und acht, darunter versteht man vor allen Dingen Leistungen an Zuwendungsempfänger, und ausgewählte Produkte. Auf der Bezirksebene gab es dann einen Beschluss, in dem sogenannte Pflichtprodukte benannt wurden. Alle zwölf Berliner Bezirke haben also die gleichen Produkte angeguckt: Entleihungen, Bibliotheken, Volkshochschulen, bildende Kunst, allgemeine Kinder- und Jugendförderung, Erziehungs-, Medienberatung, persönliche Beratung von Behinderten und chronisch Erkrankten. Der Senatsbeschluss 2005 hat dann gesagt, man macht sukzessive immer mehr. Ab Juli 2006 sind sie jetzt aufgefordert worden nicht nur sechs sondern 56 Produkte anzugucken. Die Verwaltung ist damit auch ein bisschen überfordert, aber die Beschlüsse stehen

jetzt erst mal und man muss gucken, wie das weitergeht. Das ist so mal die Struktur, Gender Mainstreaming und Gender Budgeting laufen zusammen. Es gibt eine sehr fähige AG Gender Budget, und der Vorsitzende verfolgt das Thema sehr engagiert. Und es gibt eine Arbeitsgruppe zu Daten und Statistik, die erst mal Daten und Zahlen aus dem Lande sichtet und überhaupt nach Geschlecht differenziert. Es gibt die Landeskommision, in der die Bezirke und die Senatsverwaltung sitzen, relativ hochrangig besetzt, und dann gibt es eine Geschäftsstelle Gender Mainstreaming. Und dann gibt es den Rat der Bürgermeisterinnen und Bürgermeister, die diesen Beschluss mit den 56 Produkten zum Beispiel verfasst haben. Ferner gibt, es und das ist noch mal interessant, eine externe Gender- und Prozessberatung, an der ich zum Beispiel auch beteiligt bin. An der Verwaltungsakademie in Berlin laufen gleichzeitig Weiterbildungskurse für die Verwaltung. Der Prozess funktioniert Top Down, weil das Abgeordnetenhaus immer wieder Beschlüsse fasst. Es gibt auch hier jährlich einen Bericht, der ins Netz gestellt wird.

Fazit:

Berlin hat sich sehr stark auf die Nutzenanalyse konzentriert Dazu ist die Bestandsaufnahme mit einer geschlechtsdifferenzierten Statistik notwendig. Die Frage dahinter ist immer welche Aussagekraft und welche Reichweite hat es. Sie haben ja vorhin gesehen, die Pflichtprodukte waren alles Bereiche, nah an der Person im sozialen Bereich. Wirtschaftsförderung im harten Kern oder Infrastrukturplanung sind noch nicht in der Gender Budget Analyse erfasst. Man macht jetzt zunächst ein Personenzählen, und vernachlässigt noch die sekundäre Nutzungsebene. Das heißt, wenn ich dem Verein XY Geld gebe, dann müsste dieser verein bei der Mittel-

vergabe noch mal Gender Budgeting machen. Oder wenn ich ein Unternehmen fördere, heiße Gender Budgeting, dass ich auch nach dem Stand der Gleichstellung frage. Ein weiteres Problem steckt im „Geschlechterzählen“ sex counting. die Geschlechter sind ja nicht dual, sondern es heißt ja wirklich, dass auch Lebenslagen, Alter, Herkunft etc. eine Rolle spielen. Wenn man das nicht berücksichtigt, dann kriegt ein ganz merkwürdiges Bild. Was man zunächst bei diesem Zählen bekommt, ist ein Abbild von der ersten Ressourcenverteilung., Welche Ursachen das hat, welche gesellschaftlichen Problemlagen dahinter stecken, das bleibt bisher außen vor. Was in Berlin im Moment noch fehlt, ist der bezug auf geschlechterpolitische Ziele. Auch das reine Zählen nutzt nicht viel, denn die erhobenen Daten müssen ja interpretiert werden. Bei weitem reicht es nicht aus, Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern in einer halbe-halbe Verteilung von Mitteln zu sehen. Also Gender Mainstreaming mit den Genderanalysen sollte Gender Budgeting qualifizieren. Dazu braucht man neben den Zahlen, auch qualitativ, Studien, Fachliteratur, und Genderkompetenz, mit der Erkenntnisse auch der Geschlechterforschung auch zur Kenntnis genommen werden und umgesetzt werden können. Dann braucht es einen geschlechterdifferenzierten einerseits, aber gleichzeitig einen gendersensiblen Gesamtblick. Nicht zuletzt braucht es mehr Bürger und Bürgerinnenbeteiligung, weil es sonst nicht funktioniert.

Klaus Friedel, Kämmerei Stadt Köln:

NKF, das Kürze steht für Neues Kommunales Finanzmanagement. Das ist der Begriff, unter dem im Kern ein neues Haushalts- und Rechnungswesen eingeführt wird, welches grund-

sätzlich auf der kaufmännischen Buchführung basiert und in ein umfassend verändertes Steuerungskonzept eingebunden ist. Verändertes Steuerungskonzept heißt, aus den Kommunalverwaltungen Dienstleistungsunternehmen zu machen und das bedeutet, die Veränderung muss im Kopf anfangen. Bundesweit beschäftigen sich insbesondere Kommunalverwaltungen inzwischen seit 1990 damit, es hat nahezu 15 Jahre gebraucht, bis es Gesetz auf kommunaler Ebene in einem Bundesland geworden ist; dies zeigt, wie viel Zeit wir brauchen, um solche Dinge tatsächlich konsequent umzusetzen und zu verändern. Das Neue Kommunale Finanzmanagement hat grundsätzlich drei Elemente:

1. die Ergebnisrechnung, die hat ein Pendant im Haushalt, das ist der Ergebnisplan, diese Komponente entspricht im wesentlichen der Gewinn- und Verlustrechnung in der Privatwirtschaft;
2. Finanzrechnung, die hat ebenfalls ein Pendant im Haushalt, den Finanzplan. Diese Komponente entspricht im wesentlichen der Kapitalflussrechnung, also der Frage, wie viel Geld kommt in die Kasse hinein und wie viel Geld fließt wieder heraus über den Zeitraum eines Jahres summarisch betrachtet;
3. Bilanz. Den Ergebnisplan und den Finanzplan beschließt der Rat, die Bilanz wird üblicher Weise nur am Jahresende als Jahresabschlussrechnung erstellt, es gibt also keine Planbilanz.

Im neuen Haushalt gibt für eine Kommunalverwaltung künftig immer zwei Sichten. Zum Einen Gesamtsicht und Teilsichten, den sogenannten Teilplänen. Die Teilpläne sind produktorientiert (Produktbereiche) gegliedert. Zu den Teilplänen gibt es Informationen, welche Aufgaben in diesem Produktbereich wahrgenommen werden.

Für jeden dieser Teilbereiche erfolgt die Gegenüberstellung von Erträgen und Aufwendungen mit einem jeweils produktbereichsbezogenen Ergebnis. Des Weiteren wird für jeden Teilbereich ein Teilfinanzplan, in dem wir in Köln allerdings nur die investiven Ein- und Auszahlungen zeigen; also das, was an Vermögenszugängen und –abgängen geplant wird. Ergänzend dazu erfolgen Angaben zum Stellenplan, zu Leistungen und Kennzahlen und die Übersicht über die Investitionsmaßnahmen. Beispiel: Wenn wir im Produktbereich Innere Verwaltung ein neues Rathaus bauen, würde die Einzahlungen und Auszahlungen für dieses neue Rathaus im Teilfinanzplan für die innere Verwaltung stehen. Im Vergleich dazu sehen Sie im heutigen Kommunalen Haushalt nur Einnahmen und Ausgaben. Sie sehen keine Angaben zum Personal, keine Angaben zu den Leistungen, keine Angaben zu Kennzahlen. Der heutige Kommunalhaushalt ist ein Buch mit sieben Siegeln für alle diejenigen, die sich mit dem Haushalt eigentlich nicht im Kern beschäftigen. Der Anspruch von NKF ist, dass sich mehr mit dem Haushalt auch auseinandersetzen können. Der Gesetzgeber in Nordrhein-Westfalen hat festgelegt, dass es mindestens 17 Produktbereiche geben soll, d. h. der gesamte kommunale Haushalt muss sich nach den Vorstellungen des Gesetzgebers künftig nur in 17 Bereiche gliedern. Es heißt im NKF-Konzept: „Um die erfolgversprechenden Reformansätze zu fördern, kommt es entscheidend darauf an, dass sich die Produktorientierung in Zukunft auch in den Haushaltsplänen niederschlägt.“ Heißt also, wir wollen hin zu den Leistungen, die wir für den Bürger machen. „Der Blick der Entscheidungsträger in Rat und Verwaltung ist mehr als bisher auf die kommunalen Dienstleistungen zu lenken und damit bekommt die Politik die Chance und die Verpflichtung,

gleichzeitig über Ressourcenvorgaben und Leistungsvorgaben zu steuern und zu entscheiden.“ Das ist der Kern des neuen Haushalts- und Rechnungswesens. Da spielt der Gender, wenn es genau nimmt, innerhalb des Konzeptes keine Rolle. Die Veränderung der Steuerung in der Kommunalverwaltung, eingebettet in die umfassende Änderung des Haushalts- und Rechnungswesens, bedeutet bereits eine große Herausforderung für die Kommunen. Zusätzlich umfassend den Genderaspekt in den NKF-Haushalt zwingend einzubinden, würde aus meiner Sicht eine Überforderung der Kommunen bedeuten. Für die Berücksichtigung des Genderaspektes haben wir einen Anknüpfungspunkt: Den Ergebnisplan. Das, was die Kommunalverwaltung bezogen auf die Produktbereiche öffentlich in ihrem Haushalt darstellt, beinhaltet künftig Ziele und Messgrößen, mit denen die Zielerreichung gemessen werden soll. Worum es im Kern bei der Aufgabenwahrnehmung geht, welche Wirkungen erzielt werden sollen, soll zukünftig in der politischen Debatte im Rat eine große Rolle spielen und damit die Frage: Was will ich erreichen und wie viel bin ich bereit, dafür aufzuwenden? Auch im Vordergrund der künftigen Ergebnisbewertung steht nicht mehr so sehr die Abweichungen bei den Einnahmen und Ausgaben wie heute, sondern künftig die Abweichung bei den Zielwerten. Also, wenn ich die Quote der Arbeitslosen senken möchte und ich erreiche diese Quote nicht, obwohl viel Aufwand verursacht wurde, dann ist genau die Frage zu stellen, warum hat es nicht funktioniert. Es ist konsequent zu untersuchen, woran liegt es denn, dass wir das gesetzte Ziel nicht erreicht haben und welche Einflussfaktoren waren dafür maßgeblich. Das muss analysiert und bewertet werden und erst danach kann ich

Schlussfolgerungen für die Zukunft ziehen, um künftige Pläne zu erarbeiten.

Unterhalb der Teilpläne auf Produktbereichsebene, auf der Ebene der Produktdarstellung, können weitere Differenzierungen erfolgen, zusätzliche Zielsetzungen formuliert werden. Wir brauchen diese ergänzenden Angaben im Haushaltsplan, weil die Abbildung von Zielen auf der Teilplanebene in der Regel zu grob sein dürfte. Nun kommt meine provokative Frage: Genügt dies im Sinne von Gender Budgeting. Meine These ist, dass der Haushaltsplan als Planwerk nicht das Vehikel sein kann, all diese Fragen auch systemisch kontinuierlich zu dokumentieren und darzustellen. Wenn man versucht, diese komplexe Thematik in Zahlen in einem Haushaltsplan oder Rechenwerk abzulegen, wird das das gleiche Interesse finden, wie heute die Einnahmen oder Ausgaben im kommunalen Haushalt. Wenn das so ist, und wenn Ziele in den Fokus des NFK-Haushaltes geraten, dann muss Gender Budgeting aus meiner Sicht ganz genau an diesem Punkt ansetzen. Aufgabenbezogene Ziele sind meiner Auffassung nach grundsätzlich zunächst geschlechtsneutral. Jetzt gehe ich einen Schritt weiter und sage, es ist allerdings zu prüfen, ob bei der Zielrealisierung geschlechtsspezifische Ausprägungen eine Rolle spielen. Auch bei der Vorbereitung von Zieldefinitionen muss ich natürlich schauen, ob es geschlechtsspezifische Ausprägungen des zu verändernden Zustandes gibt und ich muss dann definieren, was muss ich zur Veränderung des Zustandes an Maßnahmen durchführen. Beispiel: Ziel ist die Senkung der Anzahl der Analphabeten im Bereich der Stadt Köln auf eine Größe X oder Y. Wenn ich das Ziel so formuliere, dann muss ich natürlich genauer analysieren und dann kann dieses Ziel altersgruppenspezifisch, aber auch zusätzlich geschlechtsspezifisch differenziert werden und dann, glaube

ich, kann ich Ideen entwickeln, was im Konkreten zu tun ist, um die Zahl der Analphabeten zu verringern. Die Frage ist, wie kann Gender an dieser Stelle tatsächlich transportiert werden? Das Kaskadenmodell von Berlin ist durchaus nachahmenswert. Schade, dass wir in Köln noch nicht so weit sind, das Thema so zu behandeln. Aber grundsätzlich geht es mir auch darum, klarzustellen, wenn man so etwas machen will, sollte zunächst geprüft werden, in welchen Bereichen hat es eine wesentliche Bedeutung, wo fange ich an. Wenn ich kläre, wer Leser bei der Stadtbibliothek oder wer Nutzer von bestimmten Medien ist und dies geschlechtsspezifisch unterscheidet, helfen mir diese Informationen nicht, wenn ich nicht weiß, welches Ziel ich erreichen will. Die Frage, in welchem Bereich möglicherweise der Genderaspekt eine Rolle spielen könnte, ist die eine Frage, aber wenn ich nicht feststellen kann, welcher Zustand in diesem Bereich vorliegt und mit welchem Datenmaterial er belegt ist, dann weiß ich gar nicht, was ich an diesem Zustand verändern muss. Wenn man versucht, die Verwendung öffentlicher Mittel nur geschlechtsspezifisch aufzuteilen, ist das aus meiner Sicht möglicherweise ein Weg, der eher in die Irre führt. Es ist aber wohl auch ein Stück Gratwanderung. Was ich vermeiden möchte ist, dass wir in eine Fragestellung geraten, was haben Männer vom öffentlichen Haushalt, was haben Frauen vom öffentlichen Haushalt? Das ist, glaube ich, nicht die Gestaltungsfrage, die uns eigentlich auf den Nägeln brennen sollte, sondern die Frage ist, welche Gesellschaft wollen wir und was müssen wir dafür an Zuschusszuwendungen betreiben. Wenn denn Frauen oder Männer oder möglicherweise Behinderte oder Kinder oder wer auch sonst immer zu Nutznießern einer Zustandsveränderung werden, dann

deswegen, weil genau in diesem Bereich ein großes Defizit eine Rolle spielt.

In der anschließenden Diskussion wurde vor allem der These, aufgabenbezogene Ziele seien geschlechtsneutral, heftig widersprochen. Beispiele aus anderen Organisationen, die auch NKF umsetzen, zeigen, dass Gender Budgeting durchaus von Anfang an mit gemacht werden kann und dass bei entsprechendem Genderbewusstsein sehr schnell die geschlechtsspezifischen Implikationen sogenannter neutraler Aufgaben gesehen werden können. Viele TeilnehmerInnen sahen demgegenüber im NKF eine Chance, durch die Ziel und Wirkungskontrolle geschlechtsspezifische Ungerechtigkeiten besser aufzuheben. Am Beispiel Berlin wurde vertieft, dass es nicht Aufgabe der Verwaltung ist, die politischen Ziele zu formulieren oder Gender Budgeting einzuführen. Vielmehr bedarf es dazu des zivilgesellschaftlichen und politischen Drucks.

Literatur

- BEIGEWUM (Beirat für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen) (2002): Frauen macht Budgets. Staatsfinanzen aus Geschlechterperspektive, Wien.
- Council of Europe (2005), Gender budgeting. Final report of the Group of specialists on gender budgeting (EG-S-GB), Strasbourg, www.coe.int/equality/
- Erbe, Birgit (2004): „Gender Budgeting – Verteilungsfragen neu gestellt in der Haushaltspolitik. Grundlagen, Instrumente, Herausforderungen“. In: Meuser, Michael/Neusüß, Claudia (Hg.): Gender Mainstreaming. Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente. Bonn, 291-305.
- Frey, Regina (2006): Gender Budgeting – Neue Wunderstrategie in der Gleichstellungspolitik?, in: Gleichstellung in der Praxis (GiP), Nr. 05/2006, S. 7-11.
- Frey, Regina (2005): Haushaltspolitik unter der Geschlechter-Lupe. Gender Budgeting - Theorie und Praxis einer neuen Strategie, in: Frauenrat – Informationen für die Frau, Nr. 5/2005.
- Frey, Regina (2003): „Das bisschen Haushalt? Gender Budgeting als geschlechtspolitische Strategie“, in: Wrede, Birgitta (Hg.): Geld und Geschlecht, Tabus, Paradoxien, Ideologien, Opladen, 87-102.
- Frey, Regina/Erbe Birgit (2005): Gender Budgeting als Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Haushaltspolitik? Zum Stand der Gender Budgeting Projekte in Deutschland, in: Lichtenecker, Ruperta/Salmhofer, Gudrun (Hg.), 2005: Gender Budgeting – Theorie und Praxis im internationalen Vergleich. Studien zur Frauen- und Geschlechterforschung, Band 4. Wien. (Zusammen mit Birgit Erbe)
- Frey, Regina/Erbe, Birgit (2006): Gender Budgeting – Initiativen und Prozesse in Deutschland, in: Social Watch Report Nr. 6, 2006 „Kein Geld für die Armen. Ursachen – Analysen – Alternativen“. S. 102-107. <http://www.social-watch.de/>
- Lichtenecker, Ruperta/Salmhofer, Gudrun (Hg.) (2006): Gender Budgeting. Theorie und Praxis im internationalen Vergleich, Innsbruck.
- Schratzenstaller, Margit (2002): „Gender Budgets – ein Überblick aus deutscher Perspektive“, in: Bothfeld, Silke/ Gronbach, Sigrid/ Riedmüller, Barbara (Hrsg.): Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik, Frankfurt, 133-155.
- <http://www.gender-budgets.de>
- www.neues-kommunales-finanzmanagement.de

