

Werkstattgespräch zur kommunalen Implementierung von Gender Mainstreaming im Programm E&C

Kommunale Implementierung von Gender Mainstreaming – Aktuelle Konzepte und Umsetzungsstrategien

Dokumentation der Veranstaltung vom
22. September 2003 in Berlin

Impressum

Herausgeber:
Regiestelle E&C der Stiftung SPI
Sozialpädagogisches Institut Berlin „Walter
May“
Narzarethkirchstraße 51
13347 Berlin
Telefon 0 30. 457 986-0
Fax: 0 30. 457 986-50
Internet: <http://www.eundc.de>

Ansprechpartnerin:
Dorit Meyer

Layout:
MonteVideo Mediadesign

Redaktion:
Dorit Meyer

Inhalt:

- 4 Vorwort**
Dorit Meyer, Regiestelle E&C

- 6 Kommunale Implementierung von Gender Mainstreaming im Programm „Entwicklung und Chancen junger Menschen in sozialen Brennpunkten“ (E&C)**
Dorit Meyer

- 13 Gender Mainstreaming – Unwort, Zauberwort oder Praxiswert für kommunale Reformprozesse ?**
Ursula Matschke

- 38 Die Implementierung von Gender Mainstreaming in der Stadtverwaltung Rostock**
Brigitte Tielk

- 44 Kommunale Gleichstellungspolitik und Gender Mainstreaming in München – konzeptionelle Übereinstimmungen, Umsetzungsstrategien und Herausforderungen**
Cornelia Lohmeier

- 56 Von der geschlechtergerechten Jugendhilfe zu Gender Mainstreaming im Jugendamt München**
Hubertus Schröer

- 67 Umsetzungsstrategien und Controllingverfahren im Jugendamt Krefeld**
Christine Weinbörner

- 74 Tagungsprogramm**

- 75 Teilnehmer/innen**

Vorwort

Die vorliegende Dokumentation ist das Ergebnis eines Werkstattgesprächs, das darauf ausgerichtet war, in explorativer Form Erkenntnisse zum aktuellen Stand der Umsetzung der neuen geschlechterpolitischen Strategie Gender Mainstreaming in E&C-Kommunen zusammenzutragen und aktuelle kommunale Konzepte und Umsetzungsstrategien zu eruieren. Da Gender Mainstreaming eine querschnittspolitische Top-down-Strategie ist, die alle (kommunalen) politischen Handlungsfelder umfasst, werden an dieser Stelle sowohl Ansatzpunkte städtischer Gesamtkonzepte vorgestellt als auch jugendpolitische Umsetzungskonzepte präsentiert.

Im einleitenden Beitrag gibt Dorit Meyer einen Überblick über den Stand der Umsetzung von Gender Mainstreaming in E&C-Kommunen und erläutert verschiedene Fragestellungen, die in Bezug auf die kommunale Implementierung dieser Strategie relevant werden. In diesem Zusammenhang geht sie erstens Fragestellungen dahingehend nach, welche Handlungsziele und Handlungsoptionen durch die Implementierung von Gender Mainstreaming in der Kommune forciert werden, zweitens, welche Verfahren der Umsetzung avisiert werden, drittens, welche Aufgabenstellungen im Kontext der öffentlichen und freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe durch die Implementierung von Gender Mainstreaming hervorgerufen werden und letztens, wie Gender Mainstreaming als sozialräumliche Strategie zu qualifizieren ist.

Anschließend an die Skizzierung der übergreifenden Fragestellungen, die im einleitenden Beitrag exponiert werden, wird in den folgenden drei Beiträgen die Umsetzung von Gender Mainstreaming als kommunale Gesamtstrategie beleuchtet.

Im ersten Teil skizziert Ursula Matschke, in welcher Form Gender Mainstreaming als stadtweites Gemeinschaftsziel für Stuttgart bestimmend ist, ein Ziel, das über eine neu konstituierte Stabsstelle für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern forciert werden soll. In diesem Zusammenhang weist sie darauf hin, dass nicht nur Antidiskriminierungsaspekte zum Selbstverständnis der Umsetzung von Gender Mainstreaming in Stuttgart zählen, sondern auch betriebswirtschaftliche Sichtweisen nach innen, gegenüber den Beschäftigten der Verwaltung, und nach außen, gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern, bei der Implementierung von Gender Mainstreaming in den Blick gerückt werden. In diesem

Zusammenhang macht sie darauf aufmerksam, dass die Realisierung von Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern in Stuttgart auch als gesellschaftlicher, arbeitsmarktpolitischer und beschäftigungspolitischer Leistungsfaktor bewertet wird. Auch in Stuttgart gilt Gender Mainstreaming als querschnittspolitisches Handlungsziel, das top-down verordnet aber dezentral umgesetzt wird, d.h. es wird jeweils mit der Verwaltungsspitze und den Beschäftigten der einzelnen Ämter ein spezifiziertes Umsetzungskonzept erarbeitet. In Bezug auf dieses Vorgehen präsentiert Ursula Matschke Erfahrungen und Ergebnisse im Blick auf das Stuttgarter Ordnungsamt, in dem – gleichsam als Pilotprojekt – eine Methode entwickelt wurde, mit dem die Umsetzung von Gender Mainstreaming konkretisiert wurde.

Im zweiten Teil benennt Brigitte Thielk Prozesse der Implementierung von Gender Mainstreaming in der Stadtverwaltung der Hansestadt Rostock. Vor dem Hintergrund der bisherigen Gleichstellungspolitik erläutert sie, wie in allen Ämtern der Stadt – insgesamt in 38 Organisationseinheiten – Gender Mainstreaming als querschnittspolitisches Instrument umgesetzt wird. Um die Implementierungsprozesse von Gender Mainstreaming in den einzelnen Organisationseinheiten der Stadtverwaltung zu unterstützen, wurde eine ämterübergreifende Arbeitsgruppe gegründet, in der jedes Amt vertreten ist und der Steuerungskompetenz zukommt. Diese Arbeitsgruppe wurde dabei vorrangig damit beauftragt, die Gender Mainstreaming-Prozesse in den jeweiligen Ämtern zu unterstützen, spezifizierte Kriterienkataloge zur „Chancengleichheit“ zu erarbeiten und Vorschläge zur weiteren Umsetzung des Gender Mainstreaming-Prinzips in der Stadtverwaltung zu präsentieren. Anschließend an die Darstellung der Umsetzungsstrategien in der Hansestadt Rostock illustriert Brigitte Thielk an Hand konkreter Beispiele, wie Gender Mainstreaming in einzelnen Projekten der Stadtverwaltung umgesetzt wird.

Im dritten Teil geht Cornelia Lohmeier vor dem Hintergrund der bisherigen Gleichstellungspolitik auf die kommunale Umsetzung der Strategie Gender Mainstreaming in der Stadt München ein und erläutert konzeptionelle Übereinstimmungen, bisherige Umsetzungsstrategien und neue Herausforderungen. In diesem Zusammenhang mit dieser neuen geschlechterpolitischen Strategie macht sie ausdrücklich darauf aufmerksam, dass die Umsetzung von Gender Mainstreaming als kommunale Gesamtstrategie in München an die bisherige Arbeit der Gleichstellungsstelle anschließt und diese keineswegs ablöst. Da die Stadt München verwaltungstechnisch in

12 Referate geteilt wurde, präsentiert sie im Weiteren konkrete Umsetzungsbeispiele, wie Gender Mainstreaming in einzelnen Referaten exemplarisch realisiert wird. Zwar wurde Gender Mainstreaming auch in München als gesamtstädtische Strategie verabschiedet, sie konnte aber erst in einzelnen Referaten konkret umgesetzt werden. In diesem Rahmen weist sie darauf hin, dass auch für die Stadt München – neben dem vorhandenen „guten Willen“ der kommunalen Umsetzung – vor allem konkrete Ziele, Umsetzungsschritte und Verantwortlichkeiten festgelegt und überprüft werden müssen. Mit anderen Worten: Auch für München gilt ihres Erachtens, dass mehr Top-Down-Engagement erwartet wird.

Anschließend an die Darstellung von Ansatzpunkten der Implementierung von Gender Mainstreaming als kommunale Gesamtstrategie, wird in den nachfolgenden zwei Beiträgen auf die kommunale Umsetzung dieser Strategie in den städtischen Jugendämtern eingegangen.

Im ersten Beitrag erläutert Hubertus Schröer Prozesse der Implementierung von Gender Mainstreaming im Jugendamt München. Vor dem Hintergrund der bisherigen Mädchenförderung als Versuch einer geschlechterreflexiven Kinder- und Jugendarbeit und in Anbetracht durchgeführter Maßnahmen gezielter Frauenförderung im Jugendamt selbst, skizziert er die Implementierung von Gender Mainstreaming im Rahmen des Neuen Steuerungsmodells, dessen Einführung sich auch München unterzogen hat. Da auch das Jugendamt München alle Leistungen in einem Produktplan zusammenfasst, eine strikte Trennung von Produktsteuerung und Leistungserbringung vorgenommen hat und Controllingverfahren der Zielerreichung und Zielerreichungskontrolle einsetzt, ist auch die Umsetzung von Gender Mainstreaming an diesen Reformprozess gebunden. In diesem Zusammenhang weist er kritisch darauf hin, dass diese notwendige Integration bisher kaum reflektiert und vollzogen wurde und aus dieser generellen Anforderung erst langsam Konsequenzen gezogen werden. Dennoch werden von Hubertus Schröer abschließend konkrete Handlungsziele präsentiert, die in Maßnahmeplanungen festgelegt und terminiert wurden und die auch von der obersten Führungsebene des Amtes nachhaltig forciert werden.

Im zweiten Beitrag beleuchtet Christine Weinbörner praktizierte Umsetzungsstrategien und Controllingverfahren im Jugendamt Krefeld, die eingebunden sind in den sogenannten Planungs- und Wirksamkeitsdialog, der in Nordrhein-Westfalen in 20 Kommunen erprobt wird und mit dem eine gezielte Erhebung und

Evaluation durchgeführter Leistungen und Besucher/innenzahlen dokumentiert wird. Das Jugendamt Krefeld übernimmt in diesem Zusammenhang wesentliche Planungsverantwortung mit einem deutlichen Focus hinsichtlich der Umsteuerung und der Gestaltung der Angebote zugunsten belasteter Sozialräume. Diesbezüglich wird von ihr an Hand exemplarischer Beispiele aufgezeigt, wie bisherige Angebotsansätze in der Kinder- und Jugendarbeit und Beschäftigungsförderung – mit dem im Unterschied zu anderen Jugendämtern das Jugendamt Krefeld mit betraut wurde – um die neue Strategie Gender Mainstreaming erweitert wurden und infolge dessen bisherige Erfahrungen mit geschlechtsbezogenen Arbeitsansätzen ausgewertet und weitere Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit in die Wege geleitet wurden. Um die Implementierung von Gender Mainstreaming im Jugendamt der Stadt Krefeld weiter zu forcieren, bedarf es – so resümiert Christine Weinbörner abschließend – allerdings weiterer Top-down-Anstrengungen.

Kommunale Implementierung von Gender Mainstreaming im Programm „Entwicklung und Chancen junger Menschen in sozialen Brennpunkten“ (E&C)

Das Werkstattgespräch zur kommunalen Umsetzung von Gender Mainstreaming im E&C-Programm soll der Vermittlung eines aktuellen Umsetzungsstands in E&C-Kommunen dienen. Es war im wirklichen Sinne explorativ angelegt, insofern bisher zum Stand der kommunalen Umsetzung von Gender Mainstreaming in E&C-Gebieten nichts übergreifend dokumentiert ist. Zwar ist bekannt, dass auf der Bundesebene und auf Länderebene sich Gender Mainstreaming bereits in der Umsetzungsphase befindet, aber wie die Implementierung auf der kommunalen Ebene und damit auch in E&C-Kommunen bundesweit fortgeschritten ist, ist kaum bekannt. Von daher wurde im Rahmen der Veranstaltungsplanung eine telefonische Recherche in 41 E&C-Kommunen und 6 anderen Kommunen durchgeführt, um etwas zum Stand der kommunalen Umsetzung von Gender Mainstreaming in Erfahrung zu bringen. Diese Recherche war eher stichpunktartig angelegt und wurde nicht systematisch durchgeführt worden. Wie zu erwarten war, ist der Stand der gegenwärtigen Umsetzung sehr unterschiedlich: Von verbalen Absichtserklärungen einer kommunalen Implementierung, über gefasste Magistratsbeschlüsse und erstellte Umsetzungskonzepte bis zu ersten gesamtstädtischen Strategien, deren Implementierung bereits vollzogen wird, ist der Stand der kommunalen Implementierung zu dokumentieren. Gender Mainstreaming ist auch in den Kommunen angekommen. Davon dass Gender Mainstreaming nicht bekannt und nicht weiter berücksichtigt wird, war nur in einem Fall die Rede. Diese Erkenntnis ist nicht ganz unbedeutend. So wurde im Jahre 2002 für den Deutschen Städtetag von Sabine Holland-Letz eine Umfrage zur kommunalen Implementierung von Gender Mainstreaming durchgeführt, mit dem Ergebnis, dass auf die Anfrage nur 23%, d. h. 81 Städte aller angefragten Kommunen geantwortet haben. Als ein „erfreuliches“ Ergebnis wurde in der Auswertung dieser Umfrage festgehalten: „Alle Kommunen, die geantwortet haben, kennen die Strategie Gender Mainstreaming“ (Holland-Letz 2003, S. 36) . Aber nur 54%, also gut die Hälfte der Städte gab an, die Strategie in der Stadtverwaltung umzusetzen. Und nur 17 Städte von den 81 Städten, also insgesamt 6%, die überhaupt geantwortet haben, haben angegeben, Gender Mainstreaming auch in den unterschiedlichen

Fachbereichen umzusetzen (Ebenda, S. 36f.)

Offensichtlich ist also im letzten Jahr in Richtung einer kommunalen Implementierung von Gender Mainstreaming einiges in Bewegung gekommen. Über das reine „Kennenlernen“ dieser Strategie ist man offensichtlich hinaus. Wie diese Strategie allerdings umgesetzt wird, ist in den Kommunen sehr unterschiedlich. Dabei fallen als Ergebnis dieser Recherche verschiedene Gesichtspunkte der Umsetzung in den Blick:

- Wird Gender Mainstreaming als Top-down-Strategie umgesetzt oder als dezentrale Aufgabe der Verwaltung?
- Wird Gender Mainstreaming als gesamtstädtische Strategie verfolgt oder an einzelne Fachbereiche bzw. -abteilungen delegiert?
- Gilt die Implementierung für die gesamten Fachbereiche bzw. -abteilungen oder wurden einzelne (Pilot-)projekte identifiziert? Gibt es in Bezug auf die Implementierung eine Umsetzungskontrolle?
- Gibt es schon Formen eines gleichstellungsbezogenen Berichtswesens?
- Wo liegen die personellen Zuständigkeiten für die Implementierung von Gender Mainstreaming?
- Gibt es Leistungsvereinbarungen mit den freien Trägern der Kinder- und Jugendhilfe, die soziale Dienstleistungen erbringen?
- Wie, über welche Steuerungsverfahren erfolgt die Weiterleitung von Gender Mainstreaming in die konkrete Praxis der Kinder- und Jugendhilfe?
- Wie kommt Gender Mainstreaming „unten“ in der Praxis der Kinder- und Jugendhilfe an?

Besonders letzterer Aspekt, der aber nicht überdimensional thematisiert wurde, sollte nicht vernachlässigt werden, weil die Implementierung der Strategie Gender Mainstreaming keine selbstreferentielle Beschäftigung der Verwaltung sein kann, sondern in ihrem Umfeld wirksam werden soll. Mit Gender Mainstreaming als Top-down-Strategie sollen über die Verwaltung gleichstellungsrelevante Handlungsziele in allen Politikfeldern verfolgt werden. Mit anderen Worten: Es geht ja nicht in erster Linie darum, mit Gender Mainstreaming die Gleichstellung der Geschlechter innerhalb der Verwaltung zu verfolgen – das sollte natürlich auch passieren –, sondern über

das Handeln der Verwaltung soll das Ziel der Gleichstellung zwischen den Geschlechtern als politische Aufgabe realisiert werden.

Neben diesen Fragen ist auffällig, dass es durchaus Differenzen im Blick auf die inhaltliche Ausgestaltung dieser Strategie gibt. Diese Differenzen lassen sich vor allem in Bezug auf die Frage bestimmen, wie Gender Mainstreaming mit der klassischen Frauenförderpolitik in Beziehung steht. Während die einen Kommunen hier einen wechselseitigen Bezug herstellen und darauf hinweisen, dass Gleichstellungspolitik schon immer als Querschnittsaufgabe verfolgt wurde und Gender Mainstreaming von daher nichts Neues wäre, benennen andere Kommunen Gender Mainstreaming als eine ergänzende, aber andere Form der Gleichstellungspolitik, die mit der traditionellen Frauenpolitik nicht gleich zu setzen ist und für die dementsprechend auch die Frauenbeauftragte bzw. Gleichstellungsbeauftragte nicht die entsprechende Ansprechpartnerin ist. Allerdings gibt es auch vereinzelte Kommunen, in denen unter Berufung auf die Strategie Gender Mainstreaming Personalstellen in der Gleichstellungsabteilung reduziert wurden, obwohl in allen EU-Verlautbarungen inzwischen betont wird, dass die Gleichstellung der Geschlechter als dualer Ansatz verfolgt werden soll und Frauenförderung und Gender Mainstreaming sinnvoll aufeinander zu beziehen sind.

Wie nun und in Bezug darauf Antworten zu provozieren, ist eine Aufgabe der Regiestelle E&C, ist die neue geschlechterpolitische Strategie ins Verhältnis zu setzen zum Programm „Entwicklung und Chancen junger Menschen in sozialen Brennpunkten“ (E&C). Diesbezüglich ist zunächst festzuhalten: Auch in diesem Zusammenhang gilt Gender Mainstreaming zunächst als Top-down-Strategie, die über die politische Administration im Sinne der vom Europarat definierten Zielsetzung eingeleitet wird: „Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse, mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten AkteurInnen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen“ (Übersetzung: Krell/Mückenberger/Tondorf 2000, S. 3).

In diesen bekannten Headlines von Gender Mainstreaming wird deutlich, dass sich diese Strategie nicht nur auf die politischen Entscheidungen richtet, die sich offenkundig auf die Lebenslagen von Frauen und Männer beziehen, sondern auch solche Entscheidungen in den Blick nimmt, in denen die geschlechtsbezogene Seite dem ersten Augenschein nach verborgen bleibt. Gleichstellungsrelevante Ziele sollen

das erste Mal systematisch verfolgt werden, und das markiert – auch wenn diese Zielsetzung zunächst eine idealtypische ist – tatsächlich einen bedeutenden Paradigmenwechsel. Erstmals werden Fragen der Gleichstellung zwischen den Geschlechtern nicht mehr an eine separatistische Aktionsbühne delegiert. In diesem Sinne wird Gender Mainstreaming auch als Gemeinschaftsaufgabe und – man könnte auch sagen – als eine Frage sozialer Koproduktion definiert.

Damit sollen gleichsam einleitend in das Thema der kommunalen Implementierung von Gender Mainstreaming folgenden Fragen nachgegangen werden :

1. Welche Handlungsziele und -optionen werden durch die Implementierung von Gender Mainstreaming in der Kommune hervorgehoben?
2. Welche Verfahren der Umsetzung werden avisiert?
3. Welche Aufgabenstellungen werden durch Gender Mainstreaming im Kontext der öffentlichen und freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe hervorgerufen?
4. Wie lässt sich Gender Mainstreaming als sozialräumliche Strategie qualifizieren?

Zum ersten Punkt: Welche Handlungsziele und -optionen werden durch die Implementierung von Gender Mainstreaming in der Kommune hervorgerufen?

Gender Mainstreaming als Top-down-Strategie heißt zunächst, dass die politischen Leitungsebenen in die Pflicht genommen werden. Gender Mainstreaming ist zunächst einmal Führungsaufgabe. Ohne ein sichtbares Engagement der politischen Verantwortlichen und der Führungskräfte der politischen Administration kann Gender Mainstreaming nicht erfolgreich umgesetzt werden. Im Konkreten heißt das: Oberbürgermeister und Oberbürgermeisterin, Stadtdirektor oder -direktorin, der Magistrat und das Stadtparlament, Dezernenten und Dezernentinnen einzelner Fachbereiche müssen die Implementierung dieser Strategie forcieren und Grundsätze und Ziele einer integrierten Geschlechterpolitik als städtische Zukunftsaufgabe vorgeben. Gender Mainstreaming benötigt zunächst eine Bekräftigung übergreifender gleichstellungspolitischer Zielsetzungen durch die lokalen Entscheidungsträger und deren Verabschiedung durch die zuständigen politischen Gremien.

Gender Mainstreaming ist systematisch umzusetzen. Alle Bereiche von Politik und Verwaltung müssen sich dem Ziel „Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern“ verpflichtet fühlen und dessen Realisierung vorantreiben, d.h. alle Bereiche von Politik und Verwaltung

müssen diese Aufgabe in ihr Zielsystem und ihre Aufgabenfelder integrieren. Diese Aufgabe kann nicht dem Frauenbüro oder der Gleichstellungsbeauftragten überschrieben werden, obwohl – wird ein realistischer Blick auf die vorhandenen fachlichen Ressourcen in den Verwaltungen geworfen – dem Frauenbüro oder der Gleichstellungsbeauftragten damit vermutlich realiter die nicht unerhebliche Arbeit eines „gleichstellungsbezogenen“ Coachings zukommt. Trotzdem: Mit dem Gender Mainstreaming-Ansatz wird die de facto einseitige Belastung des Frauenbüros bzw. der Gleichstellungsbeauftragten, für die gesamte städtische Gleichstellungspolitik zuständig zu sein, abgebaut. Die gesamte politische Administration, die unterschiedlichen Fachbereiche und Fachabteilungen werden in die Pflicht genommen, die Realisierung gleichstellungsrelevanter Ziele zu forcieren. Die systematische Integration der Geschlechterdimension in alle Bereiche von Politik und Verwaltung bietet entscheidende Vorteile, liegen einerseits die Gleichstellungsaspekte in der Regel quer zu den Fachbereichszuschnitten und Fachbereichszielen während sie andererseits über einzelne Fachbereiche und Fachabteilungen hinaus gehen. Dies wird z.B. deutlich im Blick auf die Jugendpolitik. Auch hier ist es im Zusammenhang mit der Implementierung von Gender Mainstreaming notwendig, alle Politikbereiche mit einzubeziehen, da auch gleichstellungsrelevante Ziele die Jugendpolitik als Querschnittspolitik betreffen, werden doch in anderen Teilpolitiken, wie Bildungsarbeit, Arbeitsmarktpolitik – um nur zwei Felder zu nennen – ganz wesentliche politische Entscheidungen getroffen, die die Jugendlichen als Zielgruppe politischen Handelns tangieren (Liebe 2001, S. 106).

Gleichstellungsrelevante Zielsetzungen sind also auch in der Verwaltung als zusammenhängende und keineswegs isolierte Fragestellungen anzugehen. Auch diesbezüglich gewinnt die „Top-down-Strategie“ an Bedeutung, weil konkrete Zieldefinitionen und Verfahren zwar in den einzelnen Fachbereichen und Fachabteilungen beschrieben und umgesetzt werden, diese aber in Form einer „Gesamtschau“ von übergeordneter Seite definiert werden müssen. Die jeweilige fachbezogene Spezifizierung von Gender Mainstreaming ist also nur die eine Seite. Auf der anderen Seite verlangt die Implementierung gleichstellungsrelevanter Zielsetzung auch innerhalb der Verwaltung eine administrative Vernetzungsstruktur einzelner Fachbereiche/Fachabteilungen und Formen bereichs- bzw. abteilungsübergreifender Zusammenarbeit, die es ja in vielen anderen Zusammenhängen schon gibt. Diese fachübergreifende Implementierung von Gender

Mainstreaming ist auch deshalb anzunehmen, damit die Implementierung nicht sofort an „geschlechternahen“ Bereiche delegiert wird, während solche Bereiche wie z.B. die Wirtschaftsförderung eher außen vor bleiben. So ergab die angeführte Umfrage des Deutschen Städtetages, dass von den 17 Städten, die überhaupt angegeben haben, Gender Mainstreaming in unterschiedlichen Fachbereichen umzusetzen, diese Umsetzung vorrangig in den Bereichen Stadtplanung, Jugendarbeit und Verkehrspolitik (in dieser Reihenfolge) verfolgt wird (Holland-Letz 2003, S. 37). Auch bezieht sich Gender Mainstreaming auf alle Haushaltspositionen. Hier kommt nicht nur, wie das überwiegend der Fall ist, die Personalpolitik in den Blick – sozusagen als Binnenmodernisierung –, sondern z. B. auch die Position „Investiver Bereich“. Diese Haushaltsposition ist nun auch im Blick auf die „Außenmodernisierung“ von nicht ganz unerheblicher Bedeutung, sollte es der Öffentlichen Hand doch möglich sein, Gender Mainstreaming in der Ausschreibungspraxis öffentlicher Aufträge als Kriterium der Auftragsvergabe zu berücksichtigen.

Zum zweiten Punkt: Welche Verfahren der Umsetzung werden avisiert?

Wesentlich für die Implementierung von Gender Mainstreaming ist, dass diese Implementierung von vornherein einen prozessorientierten Charakter hat. Gender Mainstreaming ist ein ziel- und prozessorientiertes Konzept, das ähnlich wie bestimmte Qualitätsmanagementverfahren einen Regelkreislauf beschreibt, beginnend mit der Reflexion der institutionellen Strukturen und Maßnahmen etc. über Aushandlungsprozesse der unterschiedlichen Akteure, der Dokumentation von Zieldefinitionen bis zur Evaluation dieser Prozesse und der sich wiederholenden zyklischen Reintegration ihrer Erkenntnisse. Das Wie der Umsetzung beinhaltet also kein Anfang und Ende, sondern ist nach vorne offen. Gender Mainstreaming ist ein Work-in-Progress-Verfahren. Bei der Frage der Umsetzung werden mehrere Aspekte des Verwaltungshandelns angesprochen, erstens geht es um verwaltungsbezogene Schritte, um die Formulierung von Zielsetzungen des Verwaltungshandelns, Leitbilder, geschlechterbezogene Steuerungsmodelle, Prüfinstrumente und Controllingverfahren. In einem weiteren Schritt geht es um die gleichsam externe Implementierung bei den Zuwendungsempfängern, um die Ausgestaltung von Leistungsverträgen, d.h. um das Kontraktmanagement, die externen Leistungsvereinbarungen mit freien Trägern, um die bereitgestellte Dienstleistung für städtische Projekte, um die Überprüfung personenbezogener und zielgruppenbezogener

Dienstleistungen. Und letztens geht es – nimmt sich die Kommune als Dienstleister für Kundinnen und Kunden ernst – um Bürger/innenbefragungen, Bürger/innenbeteiligungen und die Evaluation städtischer Angebote hinsichtlich ihres Nutzens für Frauen und Männer, Mädchen und Jungen.

Sowohl die Binnensicht wie die Außensicht sind von Bedeutung. Das heißt auch, Gender Mainstreaming ist ein Verfahren, das denen von Bildungsprozessen entspricht. Gender Mainstreaming verlangt auch in der Kinder- und Jugendhilfe eine neue Aufmerksamkeit für die Gender-Thematik, für Fragenstellungen und Analysen, die die Lebensrealitäten von Männern und Frauen, Jungen und Mädchen betreffen. Gender Mainstreaming verlangt eine inhaltliche Auseinandersetzung mit Prozessen, die allgemein unter dem Stichwort „Doing Gender“ zusammengefasst werden, also eine Beschäftigung mit Vorgängen der Konstruktion und Rekonstruktion von Geschlechtsidentitäten und Geschlechtszuordnungen, die gerade in pädagogischen Handlungsfeldern und hier vorrangig in Formen der Beziehungsarbeit kontinuierlich produziert und reproduziert werden. Die Umsetzung von Gender Mainstreaming setzt also ein geschlechterbezogenes Fachwissen voraus. Es soll in diesem Zusammenhang betont werden, dass die Strategie Gender Mainstreaming vor einer schnellen Umsetzung in Verwaltungshandeln zunächst im Sinne eines „Diskursfeldes“ zu etablieren ist, oder wie Albert Scherr einmal formuliert hat: Gender Mainstreaming ist zunächst eine „Lernprovokation“ (Scherr 2002, S. 81), die von den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen anzunehmen wäre. Gender Mainstreaming kann nicht allein auf ein instrumentelles Verfahren reduziert werden.

Dennoch spielen Fragen des Wie, d.h. in welcher Form Gender Mainstreaming in die Abläufe der Verwaltung integriert ist bzw. wird, wie diese Strategie fachbereichs- und abteilungsbezogen wirksam werden kann, in den Kommunen zur Zeit eine zentrale Rolle. Neben bereits absolvierten allgemeinen Gender-Informationsveranstaltungen und Gender-Schulungen stellt sich die Frage, welche anderen Instrumente eingesetzt werden, um Gender Mainstreaming arbeitsfeldbezogen in bestehende Arbeitsabläufe zu integrieren. Möglichkeiten der konkreten Umsetzung werden in den Kommunen zur Zeit diskutiert, aber nur in wenigen Kommunen kommen bereits analytische Instrumente effektiv zum Einsatz. Grundvoraussetzung für den Einsatz analytischer Instrumente ist eine solide empirische Grundlage, d.h. dass eine differenzierte geschlechtsbezogene Datenerhebung und -Analyse durch-

geführt wird, in der auch andere Kategorien sozialer Ungleichheit berücksichtigt werden. Damit mag zunächst eine Selbstverständlichkeit angesprochen sein, aber auch eine solche systematisch angelegte geschlechtsbezogene Datenerhebung und Datenanalyse ist in vielen Kommunen nicht gegeben. Bezüglich der analytischen Instrumente, die avisiert werden, wird vorrangig die in schwedischen Kommunen entwickelte 3-R-Methode genannt, mit der die Repräsentation der Geschlechter bei den durchgeführten Maßnahmen überprüft, der geschlechtsbezogene Einsatz der Ressourcen analysiert, sowie nach den Gründen für die Repräsentation und der Ressourcenverteilung gefragt wird. Gearbeitet wird auch mit dem sogenannten Gender Impact-Assessment. Diese Methode ist allerdings mit 6 übergreifenden Fragen eher als verwaltungsübergreifendes Prüfinstrument ausgelegt. Präferiert wird auch das von der Experten/innenkommission des Europarats empfohlene 6-Schritte-Verfahren, eine Methode, die als klarer Zielerreichungsprozess konzipiert wurde. Daneben kommen noch Checklisten, Leitfäden und andere Instrumente zum Einsatz. Besonders bei Checklisten ist allerdings Vorsicht geboten, weil Checklisten eher zum „Abarbeiten“ von Gender Mainstreaming einladen und wenig verfahrensoffen sind. Unabhängig davon, welche genauen Instrumente präferiert werden, als entscheidend für den Erfolg der Umsetzung wird sein, dass Instrumente des Gender-Controllings in bereits vorhandene Steuerungsinstrumente integriert werden und nicht als zusätzliche „ergänzende“ Instrumente zum Einsatz kommen.

Zum dritten Punkt: Welche Aufgabenstellungen werden durch Gender Mainstreaming im Kontext der öffentlichen und freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe hervorgerufen?

Sowohl die öffentlichen als auch die freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe sind aufgefordert, Gender Mainstreaming umzusetzen. Bezogen auf die öffentlichen Träger, die bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming eine herausgehobene Stellung einnehmen, ist diesbezüglich einerseits die Frage zu stellen, in welchen Bereichen, in denen das Jugendamt selber institutioneller Akteur von Maßnahmen und Angeboten ist, Prozesse der Implementierung von Gender Mainstreaming eingeleitet werden können. Andererseits muss erörtert werden, wie das Jugendamt als öffentlicher Träger der Kinder- und Jugendhilfe darauf hinwirken kann, dass die freien Träger gleichfalls Gender Mainstreaming bei ihrem Träger, in ihren Einrichtungen und Projekten implementieren und welche Steuerungsinstrumente diesbezüglich zur Verfügung stehen. Das

Jugendamt als öffentlicher Träger der Kinder- und Jugendhilfe ist also in seiner agierenden wie steuernden Funktion gefragt.

Im Blick auf die öffentlichen und freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe gilt übergreifend: Auch in der Kinder- und Jugendhilfe ist Gender Mainstreaming als integriertes gleichstellungsrelevantes Konzept umzusetzen. Auch in ihren Handlungsfeldern gilt die Aufgabenstellung, „den Blickwinkel der Gleichstellung auf allen Bereichen und allen Ebenen“ einzunehmen, wie es allgemein im angeführten Sachverständigenbericht der EU benannt wurde. Das heißt auch, die Träger der Kinder- und Jugendhilfe sind angehalten, Gender Mainstreaming als Strategie der Organisationsentwicklung, als Strategie der Personalentwicklung sowie als Strategie der praxisbezogenen Qualitätsentwicklung einzuführen. (Diese drei Ebenen werden z.B. auch in der Fragebogenerhebung des Deutschen Jugendinstituts e. V. hinsichtlich der Implementierung von Gender Mainstreaming bei den aus dem KJP geförderten bundeszentralen freien Trägern abgefragt.) Neben den Ebenen der Organisationsentwicklung und der Personalentwicklung, die im Blick auf die Implementierung von Gender Mainstreaming vorrangig in Augenschein kommen und in dessen Folge gleichstellungsrelevante Ziele erstmals aus der Nische kompensatorischer pädagogischer Interventionen herausgeholt werden, betrifft Gender Mainstreaming als geschlechtsbezogene Strategie erstmals die gesamte Praxis der Kinder- und Jugendhilfe. Das heißt: Gender Mainstreaming ist keine handlungsfeldbezogene Strategie. Konkrete Arbeitsformen und Maßnahmen, inklusive geschlechtshomogene oder geschlechtsheterogene Settings sind mit dieser Strategie von vornherein weder ein- noch ausgeschlossen. Das heißt auch: gleichstellungsrelevante Fragen und Ansätze können nicht mehr allein an das Handlungsfeld der Mädchenarbeit (und Jungenarbeit) delegiert werden. Gender Mainstreaming bedeutet, dass die Kategorie Geschlecht in den Rang eines Qualitätsstandards in der Praxis der Kinder- und Jugendhilfe erhoben wird, der durchgängig Berücksichtigung erfahren soll. Mit dieser Ausrichtung ist auch die Möglichkeit verbunden, Fragen einer mädchen- und jungenebenen oder mädchen- und jungengerechten Kinder- und Jugendhilfe nicht mehr weiter als Gesinnungsfrage zu bearbeiten.

Gender Mainstreaming ist also sowohl im Blick auf die Administration, das Jugendamt etc. als auch in Bezug auf die Träger der Kinder- und Jugendhilfe als institutionelle Strategie zu bestimmen. Diese – primäre – Ausrichtung ist nicht von ganz unerheblicher Bedeutung, wenn danach gefragt wird, und damit wird der letzte

Punkt angesprochen, wie sich Gender Mainstreaming als sozialräumliche Strategie qualifizieren lässt.

Zum vierten Punkt: Wie lässt sich Gender Mainstreaming als sozialräumliche Strategie qualifizieren?

Das Prinzip der Sozialraumorientierung ist nicht nur grundlegend für das Programm „Entwicklung und Chancen junger Menschen in sozialen Brennpunkten“ (E&C). Es ist inzwischen auch für die meisten kommunalen Verwaltungen maßgebend, die sich aus verschiedenen Gründen und mit unterschiedlichen Zielen diesem Prinzip zugewandt haben. Die Frage, wie Gender Mainstreaming in den Sozialraumansatz in der Sozialen Arbeit eingebunden werden kann, ist auch „diskursiv“, als „idealtypische“ Vorstellung nicht einfach zu beantworten. Allein die Rückmeldung einer paritätischen Beteiligung von Mädchen und Jungen an Maßnahmen und Angeboten der Einrichtungen der öffentlichen bzw. freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe, d.h. dass Angebote unter dem Blickwinkel eine ausgewogenen Ressourcenverteilung beiden Geschlechter zur Verfügung stehen, die im Sinne des Gender Mainstreaming-Prinzips als institutionelle Antwort durchaus wünschenswert wäre, macht unter einer sozialräumlichen Perspektive nicht unbedingt Sinn. Was unter einer institutionellen Perspektive vielleicht als „Verfehlung“ des Gender Mainstreaming-Prinzips verstanden werden kann, weil eine Jugendhilfeeinrichtung zu 80% von Jungen frequentiert wird, kann unter sozialräumlichen Gesichtspunkten sich durchaus als sinnvoll erweisen, so in einer benachbarten Gegend von einem anderen Träger ein, sagen wir mal, kulturelles Angebot, durchgeführt wird, mit dem zu 80% Mädchen erreicht werden. Gender Mainstreaming erschöpft sich nicht in einer genderbezogenen Quotierung einzelner Einrichtungen. Die Implementierung von Gender Mainstreaming unter einer einrichtungs- und institutionsbezogenen Perspektive ist nur eine Seite. Darüber hinaus muss die gesamte Infrastruktur der Kinder- und Jugendhilfe in einem definierten Sozialraum einer Analyse unterzogen werden. Unter einem infrastrukturellen Blickwinkel ist ein ganzes System zu betrachten und nicht ein isoliertes Einzelteil. Wir benötigen einen Blick auf das systemische Gesamtgefüge. Gleichzeitig reicht es nicht aus, zur Dokumentation der Arbeit mit Mädchen etwa nur nach kommunalen Mädchenarbeitsangeboten zu fragen, weil damit ganze Angebote für Mädchen aus den Augen geraten. Warum dieses notwendig ist, verdeutlicht ein Vorgang, der in der Süddeutschen Zeitung dokumentiert wurde. So wurde

im Jahre 2000 in der Süddeutschen Zeitung der massive Rückzug des Staates aus Angeboten der Kulturellen Bildung beklagt und thematisiert, dass dieser Rückzug massive geschlechtsbezogene Auswirkungen hat, da diese Angebote zu einem überwiegenden Teil von Mädchen und jungen Frauen wahrgenommen werden. Diese Vorgänge mit ihren entsprechenden geschlechtsbezogenen Auswirkungen, wurden auch seitens der sogenannten „Mädchenlobby“ nicht weiter skandalisiert – und das ist bedenkenswert – weil es sich bei diesen Angeboten der Kulturellen Bildung nicht vorrangig um geschlechtshomogene Angebotsformen handelt (Meyer 2000, S. 105).

Ein sozialräumliches Gender Mainstreaming muss das gesamte lokale Feld einer Analyse und einem entsprechenden Controllingverfahren unterziehen. Ein Sozialraum ist etwa darauf hin zu befragen:

- Was wird Mädchen und Jungen wo und von wem im Stadtteil angeboten?
- Welche Geschlechtergruppe nimmt was, wo in welcher Intensität wahr?
- Wo sind kaum Mädchen, wo sind kaum Jungen?
- Welche Mädchen und welche Jungen werden gar nicht erreicht? Finden sie andere Angebote oder gibt es institutionelle Zugangsbarrieren?
- Wie viele Ressourcen werden für welche Geschlechtergruppen wo gebunden?
- Welche Mädchen profitieren von welchen Angeboten und Maßnahmen, welchen Jungen profitieren von welchen Angeboten und Maßnahmen etc. (vgl. auch Rose 2003, S. 89)

Eine genaue Gender-Analyse, die quantitative, qualitative sowie beteiligungsorientierte Verfahren mit einander verbindet, ist notwendig, um gleichstellungsrelevante Maßnahmen sinnvoll zu steuern. (Auf die Schwierigkeit diesbezüglich eine fundierte empirische Basis zu schaffen, soll an dieser Stelle nicht weiter eingegangen werden. Diese Anforderung markiert ihrerseits ein weites Feld mit vielen Klippen, Wahrnehmungsfallen und Sichtblenden). Unter einer sozialräumlichen Perspektive können Arbeitsteilungen zwischen unterschiedlichen freien Trägern, zwischen den öffentlichen und den freien Trägern abgestimmt werden, denn nicht jede Einrichtung muss alle Bedarfe für Mädchen und Jungen abdecken. Sozialräumliche Kooperationsverbünde werden auf der Grundlage einer gebotenen Spezialisierung – trotz der traditionellen Abschottung der Träger und Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe – eher möglich. Eine sozialräumliche Maßnahmeplanung kann zudem besser auf Veränderungen der Zielgruppen reagieren und

wird damit dem fluktuierenden Handlungsfeld eher gerecht. Verlangt wird also ein einrichtungsübergreifendes sozialräumlich verortetes Bündnis zum Thema Gleichstellung. Dafür die Rahmenbedingungen seitens der politischen Administration vorzubereiten oder zu schaffen, erscheint eine notwendige Voraussetzung der Implementierung von Gender Mainstreaming, denn der Tatbestand, dass das Prinzip der Sozialraumorientierung im traditionellen Spannungsverhältnis zu einzelnen Institutionslogiken der freien Träger und ihren selbstbewahrenden Haltungen und Abschottungen steht, ist in den Handlungsfeldern geschlechtsbezogener Jugendarbeit etc. aus unterschiedlichen Gründen besonders anzutreffen. Will man Gender Mainstreaming sozialräumlich implementieren, muss zunächst – auch im Umfeld der Verwaltung – eine interprofessionelle und intergeschlechtliche Dialog- und Kommunikationsfähigkeit entwickelt werden.

Ob und wie die Implementierung von Gender Mainstreaming in einem Sozialraum seitens der öffentlichen Träger der Jugendhilfe gesteuert werden kann, ist auch im Zuge des neuen Steuerungsmodells wieder neu aufgeworfen worden. Im Blick auf Gender Mainstreaming birgt dieses Modell sowohl Möglichkeiten als auch Fallen. (Die einzelfallspezifizierte Produktorientierung scheint zunächst der querschnittspolitischen Ausrichtung der Strategie Gender Mainstreaming zu widersprechen, wenn nicht die „Schnittstellen“ zwischen den Produkten mit bedacht werden). Kontraktmanagement und Sozialraumbudgetierung sind Maßnahmen, die die Implementierung von Gender Mainstreaming in die sozialräumliche Ausrichtung der Kinder- und Jugendhilfe sicher erleichtern. Dass solche Maßnahmen durch die Entwicklung kooperativer Steuerungssysteme, in die auch die Leistungserbringer, also die freien Träger mit eingebunden werden, forciert werden, liegt auf der Hand. Gender Mainstreaming lässt sich schließlich nicht allein über finanztechnische Verfahren umsetzen, sondern setzt auf eine gemeinsame Verantwortung und ein tatsächliches Wollen, Mädchen und Jungen gleiche Chancen zu bieten und vorhandene Ressourcen geschlechtergerecht zu verteilen.

LITERATUR

Europarat (1998): *L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cadre conceptuel, méthodologie et présentation des „bonnes pratiques“*. Strasbourg

Holland-Letz, Sabine (2003): *Umfrage des Deutschen Städtetages: Wie wird Gender Mainstreaming in den Kommunen umgesetzt*. In:

der städtetag Heft 4, S. 36-38

Liebe, Martina (2001): Gender Mainstreaming in der Jugendarbeit – Bewertung eines frauenpolitischen Instruments aus jugendpolitischer Sicht. In: v. Ginsheim, G. /Meyer, D. (Hg.): Gender Mainstreaming – neue Perspektiven für die Jugendhilfe. Berlin, S. 95-108

Meyer, Dorit (2000): Theater, Geschlecht und Identität. In: Bundesvereinigung kulturelle Jugendbildung e.V. (Hg.): Kulturarbeit mit Mädchen. Remscheid, S. 105-114

Rose, L. (2003): Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendarbeit. Weinheim u.a.

Scherr, Albert (2001): Gender Mainstreaming als Lernprovokation – Anforderung an die Ausbildung, Fortbildung und Personalentwicklung in den Organisationen der Jugendhilfe. In: v. Ginsheim, G./Meyer, D. (Hg.): Gender Mainstreaming – neue Perspektiven für die Jugendhilfe. Berlin, S. 81-94

■ **Kontakt:**

Dorit Meyer
Regiestelle E&C
Stiftung SPI Berlin
Nazarethkirchstr. 51
13347 Berlin
Fon: 030-457986-31
Email: d.meyer@eundc.de

Gender Mainstreaming – Unwort, Zauberwort oder Praxiswert für kommunale Reformprozesse ?

Auf der 4. Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen in Peking wurde 1995 Gender-Mainstreaming als neue Strategie in der Frauenpolitik verabschiedet. Das Gender Mainstreaming Prinzip, soll heißen die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern bei allen gesellschaftlichen und politischen Vorhaben von vorneherein zu berücksichtigen und zum zentralen Bestandteil aller Entscheidungs- und Handlungsprozesse zu machen, wurde auf allen Arbeitsplattformen verankert und für die europäischen Mitgliedstaaten verpflichtend. Als neuer Anglizismus wurde der Begriff in Deutschland allerdings sofort beargwöhnt – von männlicher Seite nach dem Motto „Heiße Luft in alten, sprich frauenpolitischen Schläuchen“, von weiblicher Seite als Verabschiedung von der notwendigen Frauenförderung. Es stellt sich also die zentrale Frage: Worin unterscheiden sich Gender Mainstreaming und bisherige Frauenförderpolitik? Worin begründet sich der konkrete Praxiswert des Neuen?

Ziele Frauenförderung auf Geschlechtergerechtigkeit und Quotenerfüllung als zentrale Vision und Zielsetzung, geht es bei Gender Mainstreaming um den ökonomischen Faktor der Umsetzung von Chancengleichheit von Frauen und Männern, um Wettbewerbsfähigkeit und Leistung. Der bisherige Blickwinkel der Gleichstellung "geschlechtsspezifische Benachteiligung zu Lasten eines Geschlechts" wird erweitert um die Gewinnperspektive für alle Beteiligten – Frauen und Männer, Junge und Alte. Chancengleichheit als gesellschaftlicher, arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischer Leistungsfaktor spricht die Innovationspotentiale von beiden Geschlechtern an, bedeutet demnach eine erweiterte Perspektive und Herausforderung an Gestaltung von Organisationspolitik. Dazu gehört, Gleichstellung nicht länger als reine geschlechtsspezifische Interessensvertretung von und für Frauen zu begreifen, sondern als win-win-Situation. Letztlich bedeutet Gender Mainstreaming eine Strategie für einen umfassenden Veränderungsprozess, ziel- und passgenaues Arbeiten von Verwaltungs- und Organisationseinheiten. Um Frauen und Männer in einem ausgewogenem Verhältnis für eine Organisation zu gewinnen, als wichtige Ressource zu nutzen und zu erhalten, bedarf es eines entsprechenden

Managements. Oder auf der anderen, der Kundenseite, zielorientiert und passgenau Angebote und Hilfestellung für Frauen und Männer aufzubereiten. Für die Kommune beinhaltet Gender Mainstreaming im Rahmen ihrer Verwaltungsreform und Modernisierungsprozesse eine zusätzliche spannende Frage. Stuttgart als Landeshauptstadt hat sich ihr gestellt.

Gender Mainstreaming als stadtweites Gemeinschaftsziel einer Kommune

Die Gleichstellungsstelle der Stadt Stuttgart wurde 2001 durch einen einstimmigen Gemeinderatsbeschluss neu konzipiert- als Stabsstelle für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern, mit dem Ziel die tatsächliche Chancengleichheit von Frauen und Männern mit der neuen Strategie des Gender Mainstreaming umzusetzen.

Erstmals wollte eine Kommune diese Strategie die gesamte Stadtverwaltung umfassend einführen, mit konkretem Praxiswert füllen. Die damit verbundenen Arbeitsschwerpunkte bilden sich auch in einer neuen Organisationsstruktur ab.

Drei „Arbeitssäulen“ und ein gemeinsames Ziel: Kommunales Gender Mainstreaming

Zum Selbstverständnis der „neuen“ Gleichstellungsstelle gehört es, Chancengleichheit nicht nur als gesellschaftliche Herausforderung, sondern als betriebswirtschaftlichen Leistungsfaktor der Stadtverwaltung zu sehen: nach Innen gegenüber den Beschäftigten und nach Außen gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern. Die drei „Arbeitssäulen“, Chancengleichheit als Standort- und Wirtschaftsfaktor (externe Wirkung), als Unternehmensziel der Stadtverwaltung (interne Wirkung) und als Ergänzung der bisherigen Frauenförderung (Antidiskriminierung) geben dabei die Zielorientierung der Stabsstelle vor. Ihre zentrale Aufgabe und Querschnittsfunktion besteht in der tatsächlichen Aufhebung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Mit der neuen Strategie des Gender Mainstreaming soll dies nicht länger von einer zentralen „Beauftragtenstelle“ aus gefordert und begutachtet werden, sondern in die Verantwortung bzw. den jeweiligen Verantwortungsbereich jedes/jeder einzelnen gelegt werden. Was heißt das konkret? Die Umsetzung von Chancengleichheit besteht demnach gerade nicht in der zentralen Verordnung von Maßnahmen (Beispielsweise: Erhöhung des Anteils von Frauen in Führung), sondern soll dezentral mit den Beschäftigten und der Verwaltungsspitze, deren Bedürfnissen und Problemlagen gemäß, erarbeitet werden (Fehlzeiten, Fluktuation, Demotivation der Beschäftigten). Die strategische

und operative Koppelung von Problemfeldern / alltäglichen Herausforderungen eines Amtes an die Umsetzung von Chancengleichheit lässt auf mehr Effizienz hoffen. Gleichstellungspolitik befindet sich demnach nicht länger auf einem „Nebengleis mit Sonderbeauftragten“. Vor diesem Hintergrund wurde an und mit einem Amt, eine Methode entwickelt, die einen, vielen als „Unwort“ erscheinenden Begriff – Gender Mainstreaming- mit praktikablem Leben füllen sollte.

Gender Mainstreaming – Vom „Unwort“ zum Praxiswert

Um die Chancenungleichheit von Frauen und Männern aufheben zu können, sollte man demnach erst einmal feststellen, worin sie besteht bzw. gesehen wird. Am besten, man fragt die Betroffenen selbst. So wurden in einer Gesamterhebung Frauen und Männer eines Amtes zu ihren Erwartungen, Wünschen, ihrer subjektiven Wahrnehmung von Belastungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Leben, Familie und Beruf im Zusammenspiel von Arbeitswelt und gesellschaftlichem Umfeld befragt. Aber auch zu den möglichen beruflichen einer entsprechend positiven Unterstützung, wie einem schnelleren Wiedereinstieg, einer Ausweitung der Arbeitszeit von Teilzeit zu Vollzeit, der Inanspruchnahme von Fortbildung u.a.. Ziel der Erhebung war gerade auch der durchaus betriebswirtschaftliche Aspekt: Welche Leistungsressourcen gehen dem Amt durch Chancenungleichheit verloren? Lassen sich „Problemfelder“ des Arbeitgebers wie Fehlzeiten, Fluktuation, auf eine (un-)mittelbare Chancenungleichheit von Frauen und Männern, auf unterschiedliche Belastungen in entsprechend unterschiedlichen Lebens- und Altersabschnitte zurückführen? Die Ergebnisse zeigen, dass sich, vergleichbar einem Karteikasten, eine Vielzahl von Handlungsfeldern anbieten – ganz auf die Ausgangssituation des Amtes bezogen: Personalausstattung, Personalentwicklung, Entgelt, Fehlzeiten, Zufriedenheit, Fluktuation usw. Jedes Amt wird mit dieser Gender Mainstreaming Erhebungsmethode einen eigenen „Steckbrief“ erstellen können: Wie ist unsere Ausgangssituation, welche Lösungen bieten sich an und vor allem auf welcher Ebene – Amt, zentrale Verwaltung, Gemeinderat – was sind die strategischen Hauptpfeiler der Veränderungsprozesse? Um beispielsweise den Anteil von Männern in einem „Frauenamt“ zu erhöhen, müssen alle Instrumente, von der Rekrutierung, der Auswahl-, Einstellungsverfahren, der Aus- und Fortbildung, bis hin zur Stellen- und Entgeltstruktur, auf Veränderungspotentiale hin überprüft werden. Und die Veränderung selbst braucht einen Kulturwandel: Vertrauen

statt Misstrauen, verantwortungsvolle Koordination statt Abgrenzung, Kooperation statt Konkurrenz . (vgl. Foliensatz im Anhang)

Gender Mainstreaming – geht alle an

Gender Mainstreaming ist eine Strategie, die gerade die Notwendigkeit des Ineinandergreifens von Maßnahmen aufzeigen soll. Nach den Erhebungen auf Amtsebene beispielsweise, prüft das jeweilige Amt, welche Veränderungsmöglichkeiten sich ihm selbst eröffnen. Parallel zur Erarbeitung entsprechend wirksamer Handlungsempfehlungen für die eigenen Reihen, werden notwendige Maßnahmenpakete für und mit weiteren Ebenen der Stadtverwaltung entwickelt. Erst durch eine Fachkompetenzen übergreifende und koordinierende Gender Mainstreaming Diskussion zeigt sich, dass auf unterschiedlichen Ebenen in der Stadtverwaltung oftmals an den gleichen personal- und organisationspolitischen Instrumenten gearbeitet wird, jeweils aus anderer Perspektive und als isolierte Maßnahme. Hier wird eine ergebnisorientierte Ressourcennutzung möglich. So kann beispielsweise ein „Runder Tisch zur strategischen, personal- und organisationspolitischen Umsetzung von Gender Mainstreaming“ mit lokalen Vertretern aus Unternehmen, Kommunen, Verbänden schon wertvolle Kooperationsarbeit leisten. „Controlling der Aus- und Fortbildung im Bereich Chancengleichheit“ ist zur Zeit ein zentrales Thema der Personalabteilungen, angesichts schwindender Mittelausstattung. Was bieten wir zentral an Fortbildung an, wie messen wir den Erfolg? Lässt sich Gender Mainstreaming nicht doch als „Sensibilisierungsseminar für Führungskräfte“ unter dem Themenbereich „Frauen und Männer – Geschlechterproblematik“ abhandeln? Sicher nur dort, wo das Thema „Chancengleichheit aus persönlicher, geschlechtsspezifischer Sicht“ isoliert, als subjektives Problem gesehen und behandelt wird. Wird es jedoch gleichzeitig an die betriebswirtschaftliche, beschäftigungspolitische Perspektive einer win-win-Situation gekoppelt, muss eine entsprechende Überzeugungs- und Integrationsarbeit geleistet werden: Es gilt den Nachweis zu führen, dass mit der Umsetzung von Chancengleichheit eine das gesamte Amt und seine Ebenen betreffende Vielzahl von konkreten Vorteilen verbunden ist.

Gender Mainstreaming – ein Vorteil für alle Beteiligten – wo und wie?

Die Aufgabe einer zentral für die Implementierung von Gender Mainstreaming verantwortlichen Stabsstelle besteht darin, jedes Amt, seine Führungskräfte, Personalverantwortlichen, Personalvertretung, Beschäftigten vom Nutzen des

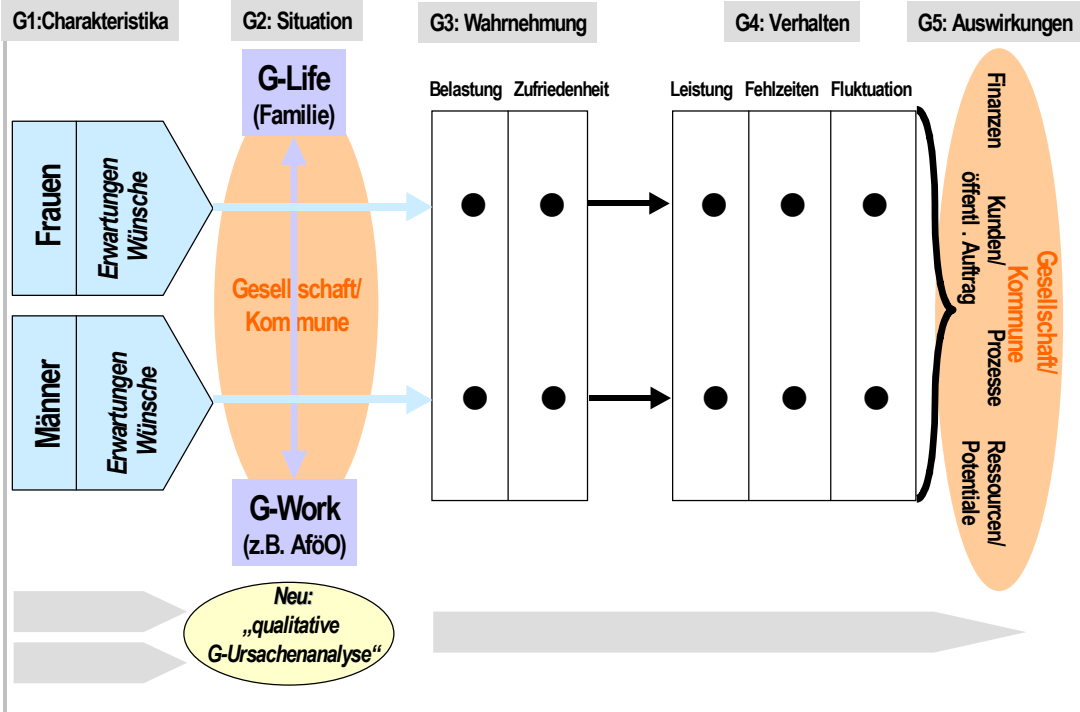
Gender Mainstreaming zu überzeugen – nicht als Zusatzaufgabe, als Kostenfaktor, sondern für den eigenen Vorteil. Dazu gehört betriebswirtschaftliches Know-How ebenso wie sozialwissenschaftliches Wissen. Die Vermittlung der Gender Mainstreaming Methode ist dabei an die Übertragung auf die jeweils spezifischen Bedarfe gekoppelt wie etwa Fehlzeitenabbau, Führungskräftenachwuchsförderung. Ergeben sich bei der Erhebung geschlechtsspezifische Unterschiede- beispielsweise erhöhte Fehlzeiten bei weiblichen Beschäftigten in der Altersstufe 36 bis 41 – müssen entsprechende Handlungsempfehlungen entwickelt werden. Ebenso allerdings für die auffällige männliche Altersgruppe zwischen 51 und 56. Ein großes Feld notwendiger Veränderungen wird allerdings auch außerhalb der Arbeitgeberverantwortung der Stadtverwaltung liegen: Unterstützende Dienstleistungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Damit begeben wir uns auf weiteres Zielgebiet einer zentralen Gender Mainstreaming Stabsstelle: in ihrer Querschnittsfunktion alle kommunalen Aufgaben unter der Perspektive Chancengleichheit zu überprüfen. Altenhilfeplanung als eine der großen Herausforderungen der nächsten Jahre wird ihre Angebote geschlechtsspezifisch hinterfragen müssen, um effizient zu sein. Frauen erleben Alter und Einsamkeit anders als Männer, aufgrund unterschiedlicher Erfahrungen. Die Un-Vereinbarkeit von Familie und Beruf führt immer mehr dazu, dass qualifizierte Frauen auf Kinder verzichten. Das hat Auswirkungen über die Generationen hinaus und notwendige Dienstleistungen. Chancengleichheit für die Beschäftigten einer Stadtverwaltung selbst, für alle Bürgerinnen und Bürger einer Kommune ist eine Herausforderung mit kurzmittel- und langfristigen Zielen. Sie tatsächlich umzusetzen stellt ein Puzzle dar, bei dem an unterschiedlichen Stellen gearbeitet wird. Um das Gesamtkunstwerk nicht aus den Augen zu verlieren, bedarf es einer besonderen Strategie- Gender Mainstreaming. Ihr Praxiswert: Chancengleichheit von Frauen und Männern tatsächlich umzusetzen, durch Kooperation und Koordination operativ Verantwortlicher auf unterschiedlichen Ebenen innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung unter Berücksichtigung einer gemeinschaftlichen Verantwortung für die Vorteile des Einzelnen.

■ **Kontakt:**

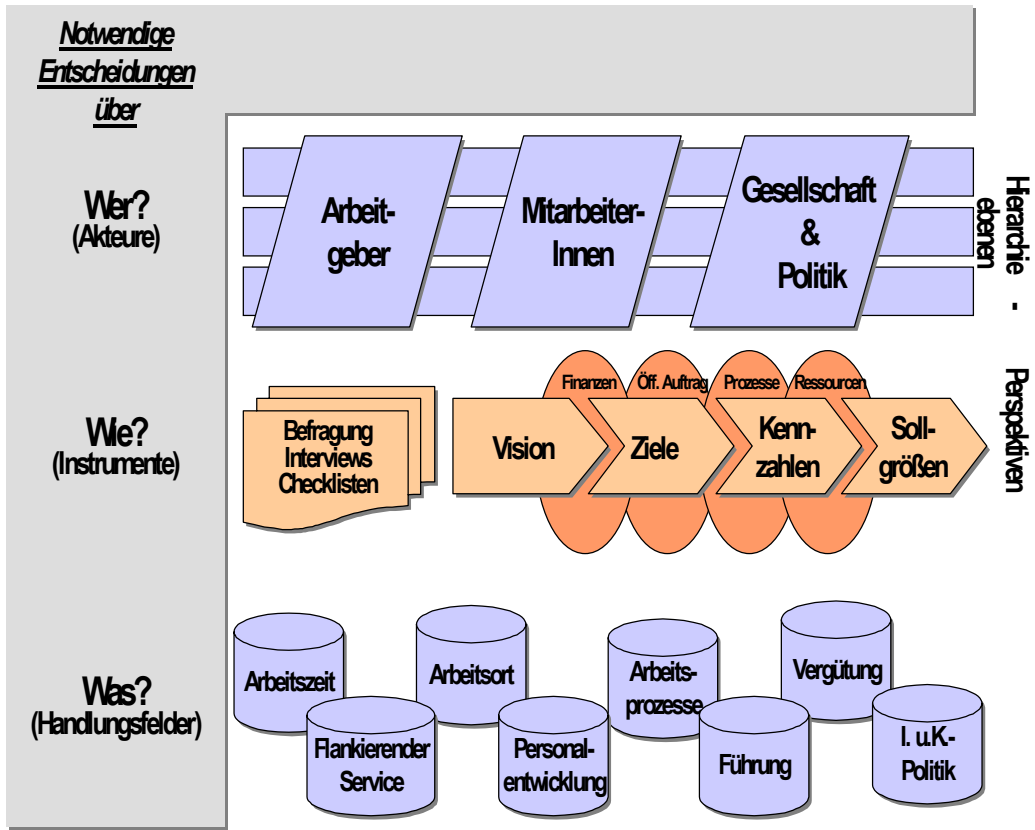
Dr. Ursula Matschke
Landeshauptstadt Stuttgart
Stabsstelle für individuelle Chancengleichheit
von Frauen und Männern
Eberhardtstr. 61a
70713 Stuttgart
Fon: 0711-2166418
Email: Ursula.Matschke@stuttgart.de

Anlage: Vortragsfolien

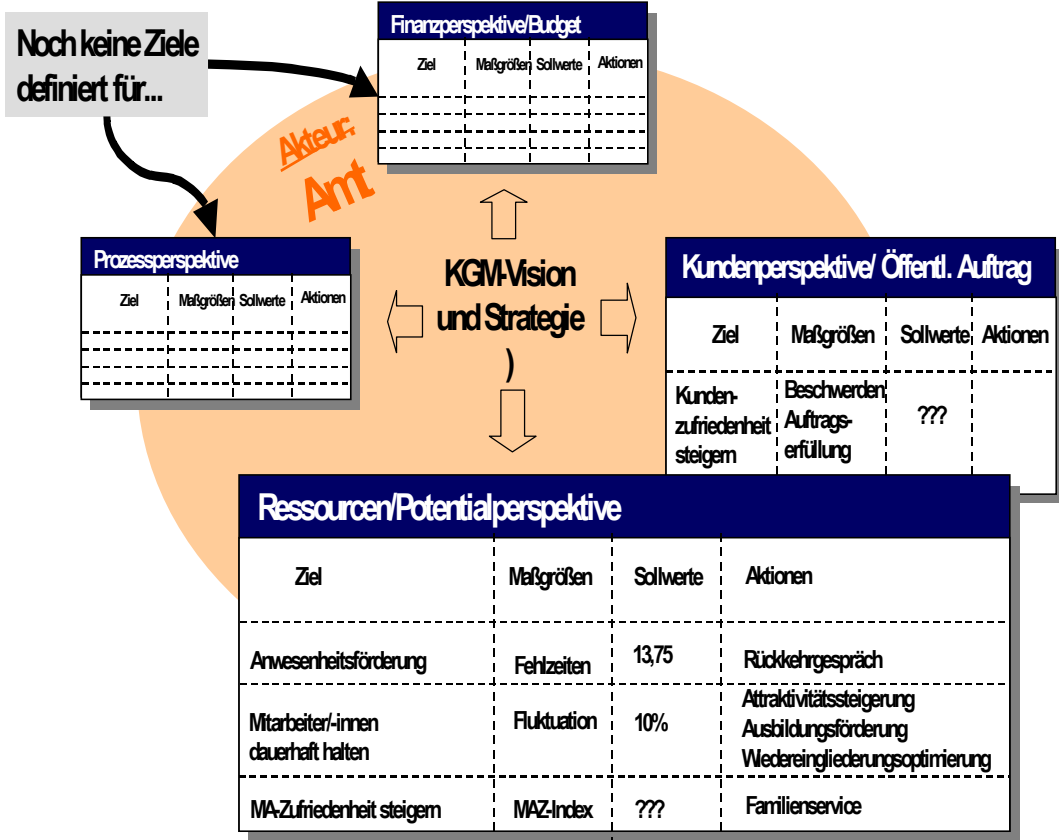
Das Stuttgarter Ansatz einer Gender Mainstreaming Erhebung *am Beispiel eines Amtes*



Stuttgarter Steuerungs- und Interventionsmodell des Kommunalen Gender Mainstreaming *am Beispiel eines Amtes*



Stuttgarter Steuerungs- und Interventionsmodell des Kommunalen Gender Mainstreaming am Beispiel eines Amtes



Strategische Umsetzung von Chancengleichheit für Frauen und Männer: Das Stuttgarter Modell des Kommunalen Gender Mainstreaming Management (KGMM)

Dr. Ursula Matschke, Leiterin der Stabsstelle für Chancengleichheit, Landeshauptstadt Stuttgart

3. Ausgangssituation im AföO (Basis: Problembeschreibung AföO vom 21.02.02)

Forderungen der Bürgerschaft:

- Hohe Fachkompetenz
- Rechtlich einwandfreie Entscheidungen, positive Entscheidungen
- Flexible Öffnungszeiten
- Kurze Wege, Ersparung von Wegen (z.B. Internet)
- Kurze Wartezeiten
- Schnelle Bearbeitungsdauer
- Freundlichkeit
- Freundliche Wartebereiche bzw. Räumlichkeiten
- Strikter Datenschutz

Aufgabenbezogene Forderungen:

- Ordnungsverwaltung = Eingriffsverwaltung = Pflichtaufgaben nach Weisung
- Keine Disponibilität in der Aufgabenwahrnehmung
- Quantität und Qualität der Aufgaben fest vorgegeben
- Feste Vorgaben bezüglich Quantität, Qualität, Zeitpunkt und Ort der Aufgabenerbringung
- Zunehmende Reglementierung
- Flexible Umsetzung von Rechtsänderungen
- Ständige Optimierung der Ablauforganisation
- Abhängigkeit von Tagespolitik
- Aufgabenspektrum (Amt im Amt)

Vision „Gender Mainstreaming“:

„Wir wollen eine erfolgreiche Kommune sein. Dazu brauchen wir die besten Mitarbeiter/-innen unter Berücksichtigung und Förderung individueller Lebens- und Berufsplanung...“ (Matschke 2000: *Gender Mainstreaming: Prozess und Erfolg eines Europa-Projektes*; in: Murawski [Hrsg.] *Equality Life & Work*), S. 252

Problembeschreibung des AföO:

- Konfliktreiche Tätigkeiten (z.B. Ablehnung von Anträgen)
- Dauerhafte und ständige Publikumskontakte
- Besondere physische und psychische Belastungen
- Hoher Frauenanteil
- Hohe Fluktuation (schlechte Stellenausstattung, hoher Anteil befristeter Aushilfsangestellter, Belastung durch erheblichen Einarbeitungsaufwand)
- Hohe Fehlzeiten
- Bewerbermangel
- Dauerhafte Arbeitsüberlastung durch nicht besetzte Stellen
- Unzureichende räumliche Voraussetzungen/Kapazitäten

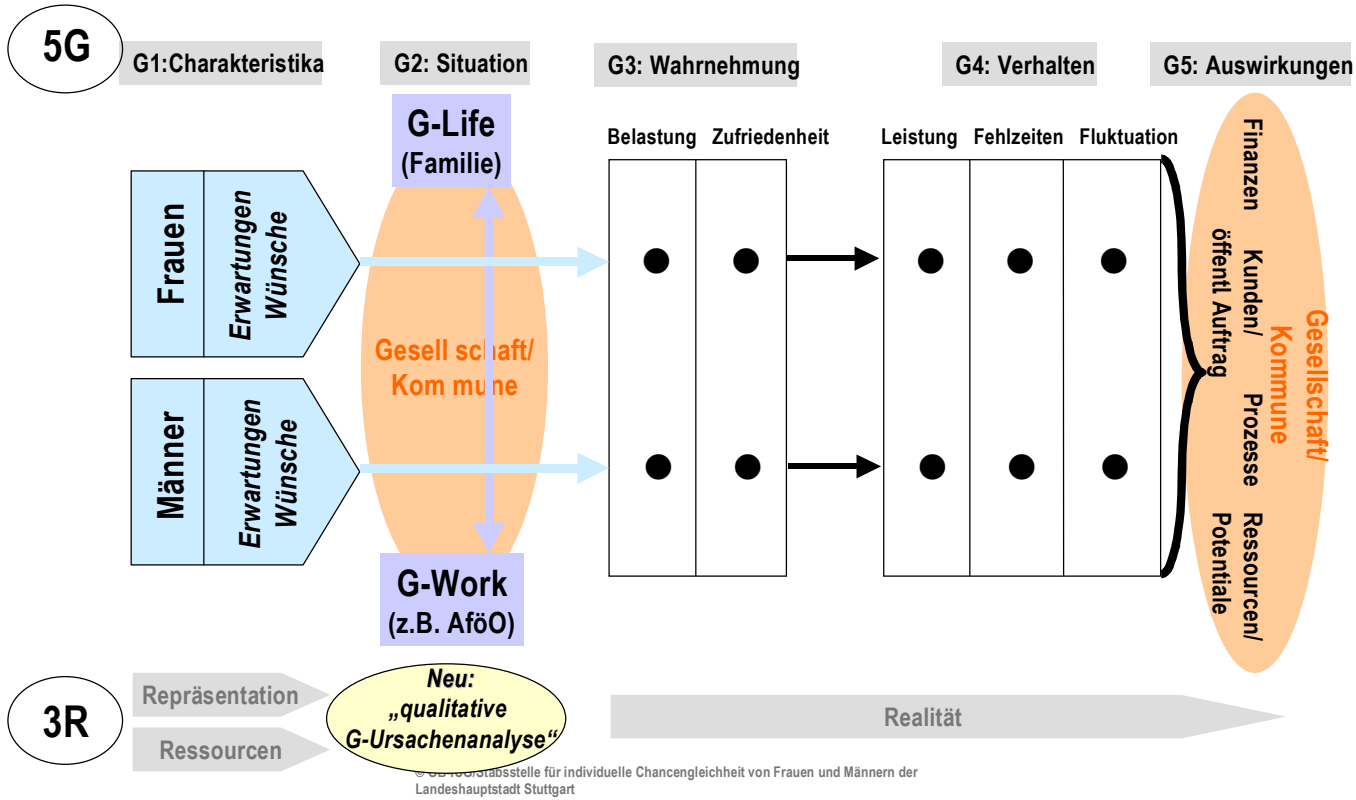
Forderungen der Stadtverwaltung:

- Bewältigung von Zusatzaufgaben (z.B. Gesamtsteuerung, KLAR, GM etc.)
- Wiedereingliederung von Beurtaubten
- vielfältige Teilzeitmodelle
- Betreuung von Telearbeit
- Einsatz von Leistungsgeminderten
- Gesundheitsförderung/Fortbildung während der Arbeitszeit
- Datenschutz
- Personalreduzierung

Forderungen der Mitarbeiter/-innen:

- Ausreichende Personalkapazität
- Anerkennung der eigenen Leistung und der vorhandenen Schwierigkeiten
- Leistungsgerechte Bezahlung
- Bewertungsentsprechende Stellenausstattung (Beförderung)
- Ausreichende Räumlichkeiten
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Arbeitszeit, Kinderbetreuung)

Das Stuttgarter 5G-Analysemodell des Gender Mainstreaming am Beispiel eines Amtes



4. Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung (Gender Pilotstudie)

- (1) An der Hauptuntersuchung (mit genderbezogener Auswertungsmöglichkeit) haben 38% der Beschäftigten teilgenommen (= 282 Beschäftigte)
- (2) Die Nachfassaktion (verkürzte Fragebogenversion zum Teilbereich „Zufriedenheit“) erreichte 29% der Nicht-Teilnehmer an der Hauptuntersuchung (= 133 Beschäftigte). Die Zufriedenheitslage im Amt wurde unter Berücksichtigung der Nachfassaktion etwas kritischer gesehen als in der Hauptuntersuchung. Grundlegend neue Erkenntnisse haben sich aber durch die Nachfassaktion nicht ergeben.
- (3) Die **Rücklaufquote** erhöht sich dadurch auf **insgesamt 56%**.
- (4) **Insgesamt sind über 3/4 der befragten Frauen und Männer zufrieden mit...**
 - der Zusammenarbeit mit Kollegen im Amt (92%);
 - der Art der auszuübenden Tätigkeit (84%);
 - dem vereinbarten Arbeitsvolumen/Arbeitszeitumfang (83%);
 - den direkten Vorgesetzten im Amt (78%);
 - der bestehenden (flexiblen) Arbeitszeitregelung (75%).

} **vom AföO beeinflussbar**
- (5) **Deutlich weniger günstig im Urteil der Befragten schneiden ab...**
 - die für das Aufgabenvolumen verfügbare Arbeitszeit (59%);
 - die Arbeitsbedingungen (52%) und
 - das Entgelt (32%)

} **eher nicht vom AföO beeinflussbar**
- (6) **Mit Abstand am dringlichsten wird gewünscht:**

Einführung und Ausbau flankierender Serviceleistungen zur Verbesserung der Lebenssituation der Beschäftigten. Dazu gehören insbesondere Maßnahmen zur verbesserten Kinderbetreuung wie auch Maßnahmen zur verbesserten Betreuung und Pflege erwachsener Familienangehöriger.
- (7) **Erwartete Auswirkungen:**
 - 76% erwarten durch die oben genannten Maßnahmen positive Auswirkungen auf ihre private und berufliche Lebenssituation
 - 59% erwarten bereits dadurch positive Auswirkungen, wenn betroffene Kolleg/-innen Maßnahmen eines flankierenden Familienservices in Anspruch nehmen könnten
 - 56% sähen sich in der Lage, Karriere und Kinder besser unter einen Hut zu bekommen
 - 49% könnten ihre Arbeitskraft zeitlich flexibler zur Verfügung stellen.

5. Das Grundschema der Handlungsbedarfsbestimmung



6. Benötigte KGMM-Datenbasis

Handlungsfeld	Erhobene Daten	Datenquelle
A Personalausstattung	<ul style="list-style-type: none"> - Absolute Zahlen von Frauen und Männern - differenziert nach Status (Beamte, Angestellte, Auszubildende) in den jeweiligen Entgeltgruppen - differenziert nach Vollzeit, Teilzeit, beurlaubt - differenziert nach Alterstufen 	Haupt- und Personalamt
B Entgelt	<ul style="list-style-type: none"> - Durchschnittliche Monatsbruttoverdienste (Grundvergütung ohne Zulagen) - Differenziert nach Frauen und Männern - Differenziert nach Entgeltgruppen - Differenziert nach Vollzeit 	Haupt- und Personalamt
C Personalentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> - Absolute und relative Zahlen von Frauen und Männern - Differenziert nach amtsinternen und amtsübergreifenden Personalentwicklungsmaßnahmen sowie nach Sondermaßnahmen - Differenziert nach Anzahl der Teilnehmer aus AföO, Anzahl der PE-Maßnahmen je Mitarbeiter/-in im AföO, Anzahl der Weiterbildungstage im AföO - Teilnahme an herkömmlicher, städtischer und luK Fortbildung differenziert nach Vollzeit, Teilzeit - Teilnahme an städtischer Fortbildung differenziert nach Seminarthema 	Sondererhebung in Zusammenarbeit mit AföO und Haupt- und Personalamt
D Personalbeschaffung	<ul style="list-style-type: none"> - Absolute und relative Eintritte von Frauen und Männern - Differenziert nach Status (Beamte, Angestellte, Arbeiter) - Differenziert nach externen Neueinstellungen, Azubis, Wiedereinstellungen, städtischen Übernahmen 	Sondererhebung in Zusammenarbeit mit AföO und Haupt- und Personalamt
E Zufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> - Zufriedenheitswerte von Frauen und Männern - Differenziert nach Arbeitszufriedenheitsthemen (Kollegen, Arbeitszeitvolumen, Arbeitszeitregelung, Tätigkeit, Vorgesetzter, Weiterbildung, Aufgabenvolumen in Relation zur verfügbaren Zeit, Arbeitsbedingungen, Entgelt) 	Gender Pilotstudie im AföO
F Fehlzeiten	<ul style="list-style-type: none"> - Absolute und relative Zahlen von Frauen und Männern mit Fehltagen - Anzahl Fehltage von Frauen und Männer - Differenziert nach Dauer der Fehlzeit - Differenziert nach Alterstruktur 	AföO
G Fluktuation	<ul style="list-style-type: none"> - Anzahl der Austritte von Frauen und Männern - Anzahl der Neueintritte von Frauen und Männern - Differenziert nach Alterstruktur - Differenziert nach Austrittsgrund (altershalber, familiärbedingt, Kündigung) 	AföO

KRITIK:

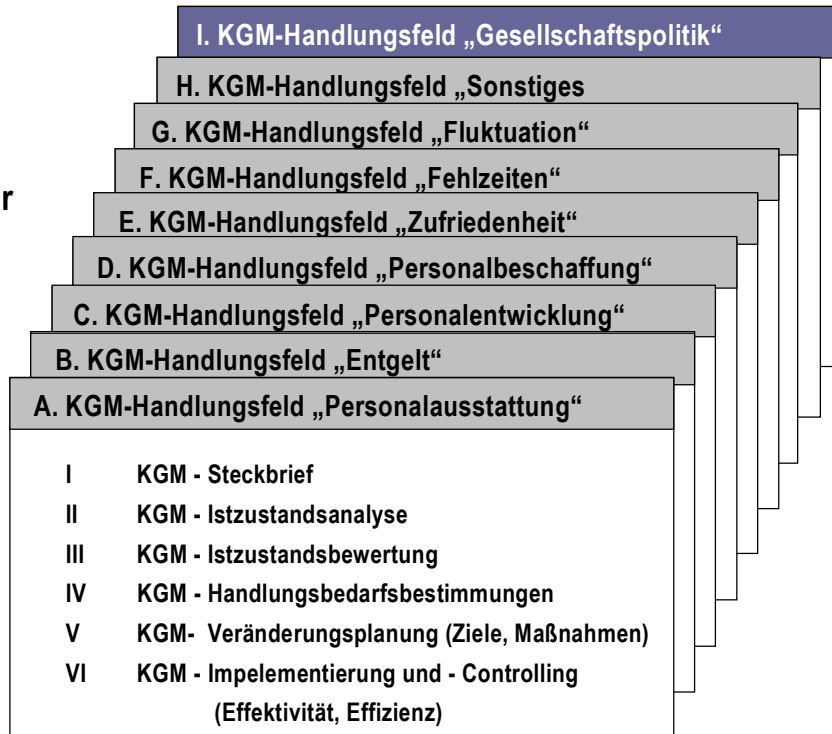
- (1) Abfragen für obige Kennzahlen nur in Form von Sonderabfragen möglich (keine Routineabfragen mit hochstandardisierten und zeitsparenden Beantwortungsmöglichkeiten)
- (2) Kein stadtweites, einheitliches Kennzahlensystem und keine leistungsfähige Software für die Beschaffung benötigter Daten vorhanden

7. Umsetzung des KGMM-Modells am Beispiel eines Amtes

Handlungsfelder		KGMM-Stufen <i>(gelten für alle Handlungsfelder)</i>		Punkte / Schritte innerhalb der KGMM-Stufen				
Priorität		Erläuterungen						
A) Fluktuation	1	I. <u>Steckbrief</u>	Stichwortartige Kennzeichnung des Handlungsfeldes und wichtige Bearbeitungshinweise (Leitidee, Basisdaten, Termine, Verantwortung)	① Kennzeichnung Handlungsfeld	② Bewertungsmaßstab	③ Basisdaten	④ Berichtstermine	⑤ KGMM Verantwortlicher
B) Fehlzeiten	1	II. <u>Istzustandsanalyse</u>	Was ist? Welche Infos liegen vor?	① Bestimmung Info-Bedarf	② Bereitstellung der Infos	③ Qualitätskontrolle der Infos	④ Auswertung und Ergebnisdarstellung	⑤ Identifikation und Dokumentation von Auffälligkeiten
C) Zufriedenheit	1	III. <u>Istzustandsbewertung</u>	Gibt es geschlechtsspezifische Auffälligkeiten und worin bestehen diese?	① Ursache für erkannte geschlechtsspezifische Auffälligkeiten	② Diskriminierungsprüfung nach BGleG	③ Wirkungsprüfungen für das Amt (AfO) und für die Mitarbeiterinnen	④ Zusammenfassung Schritte ① - ③	
D) Personalbeschaffung	2	IV. <u>Handlungsbedarfsbestimmung</u>	Besteht Handlungsbedarf? Wenn ja, warum? Aus welchen Gründen?	① Bedarfsbestimmung		② Dringlichkeitsbestimmung	③ Zuständigkeitsprüfung	
E) Personalentwicklung	2	V. <u>Veränderungsplanung</u>	Was soll wie, durch welche Maßnahmen, mit welcher Zielsetzung verändert werden? Wer ist zuständig?	① Zielbestimmung	② Alternativen-suche	③ Alternativenbewertung	④ Handlungsempfehlung; Entscheidung	⑤ Ernennung Prozessverantwortlicher
F) Entgelt	2							
G) Personalausstattung	2	VI. <u>Implementierung Controlling</u>	Wie werden die geplanten Maßnahmen umgesetzt und der Zielerreichungsgrad überwacht?	① Konzeptentwicklung	② Konzeptrealisierung	③ Prüfung (z.B. Durchführung einer Mitarbeiterbefragung, inkl. Abgleich (Anfangs-/Schlussbefragung))		④ Anpassung
H) Sonstiges	-							

Die KGM-Handlungsfeld-Prozess-Kartei für eine Organisationseinheit (hier: AföO der Landeshauptstadt Stuttgart)

KGM-Handlungsfelder



KGM-Prozess

5. Genderspezifische Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der Arbeitssituation (I)

Vorbemerkung: Die Arbeitszufriedenheit gilt als wichtiger Hinweis, wie die Beschäftigten ihre Arbeitssituation wahrnehmen. Sie kann bekanntermaßen sowohl Arbeitsmotivation, Leistung und die zwischenmenschlichen Beziehungen im Betrieb positiv beeinflussen als auch überhöhte Fehlzeiten und Fluktuation reduzieren. Im übrigen besteht ein enger positiver Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter/-innen auf der einen und der Kundenzufriedenheit auf der anderen Seite - Anlass genug für das Amt für öffentliche Ordnung, an einer hohen Arbeitszufriedenheit interessiert zu sein.

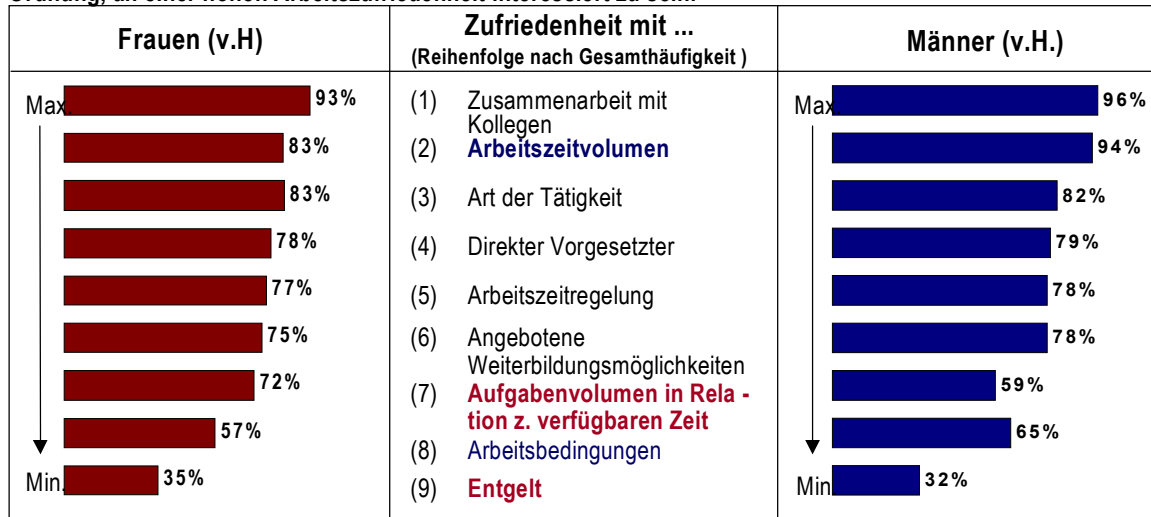


Abb.5: Zufriedenheit der Beschäftigten im „Amt für öffentliche Ordnung“
© OB-IG Stabsstelle für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern der Landeshauptstadt Stuttgart

E: KGMM-Istzustandsbewertung „Zufriedenheit“ im AföO

Schritt 1: Ursachenanalyse für erkannte geschlechtsspezifische Auffälligkeiten

(warum Überrepräsentanz von Frauen bzw. Männern in einigen Altersstufen)

Checkliste

Mögliche Ursachen für geschlechtsspezifische Auffälligkeiten	Vom Amt auszufüllen	
	Trifft zu	Beleg
(1) <u>Tendenziell zufriedener Männer</u> : Frauen stellen aufgrund der Doppelbelastung von Familie und Beruf höhere Ansprüche an das Arbeitsumfeld, die nicht immer erfüllt werden	Eher Ja	?
(2) <u>Höhere Zufriedenheit mit Aufgabenvolumen bei Frauen</u> : Frauen weisen ein besseres Zeitmanagement auf, das zu einer erhöhten Zufriedenheit mit der Aufgabenbewältigung in der zur Verfügung stehenden Zeit führt	Eher Ja	?
(3) <u>Höhere Zufriedenheit mit Entgelt bei Frauen</u> : Größere Bescheidenheit bei Frauen bezüglich materieller Aspekte; Frauen sind häufig nicht Alleinverdienende (Ernährermodell) und deshalb auch mit geringeren Entgelten zufrieden.	Eher Ja	Gender Pilotstudie
(4) <u>Höhere Zufriedenheit mit Tätigkeit bei Frauen</u> : Die Aufgaben im AföO scheinen durch den starken Kundenkontakt prädestiniert für Frauen zu sein.	Eher ja	?
(5) <u>Höhere Zufriedenheit mit Arbeitszeit bei Männern</u> : Frauen möchten ihre Teilzeit gerne erhöhen, wenn die notwendigen Rahmenbedingungen gegeben sind	Eher ja	Gender Pilotstudie

E: KGMM-Istzustandsbewertung „Zufriedenheit“ im AfÖO

Schritt 2: Wirkungsprüfung für das Amt und für die Mitarbeiter/-innen

(Welche Folgen haben die erkannten geschlechtsspezifischen Auffälligkeiten für Amt und Mitarbeiter/-innen?)

Checkliste

Mögliche Auswirkungen für Amt und MitarbeiterInnen	Vom Amt auszufüllen	
	Trifft zu	Beleg
(1) Auswirkungen für das Amt: <ul style="list-style-type: none"> • erhöhte Anzahl von Austritten und Kosten für Wiederbesetzung; • verminderte Zufriedenheit von Frauen und Männern, für die die Arbeitsbelastung durch Vertretung und Übernahme von Aufgaben steigt • erschwerte Auftragsbefreiung durch Verlust von erfahrenen Mitarbeiter/-innen und Einlernen neuer Mitarbeiter/-innen 	Ja Ja Ja	Fluktuationstatistik Zufriedenheitsstatistik Gender Studie
(2) Auswirkungen für Mitarbeiter/-innen: <ul style="list-style-type: none"> • Erhöhte Belastung durch Kompensation des Austritte bis zur Wiederbesetzung von Stellen 	Ja	Fehlzeitenstatistik Gender Studie

7. Genderspezifische Auswirkungen der flankierenden Services auf das Amt für öffentliche Ordnung (II)

A) Hauptergebnisse: generelle Auswirkungen im Falle der Inanspruchnahme

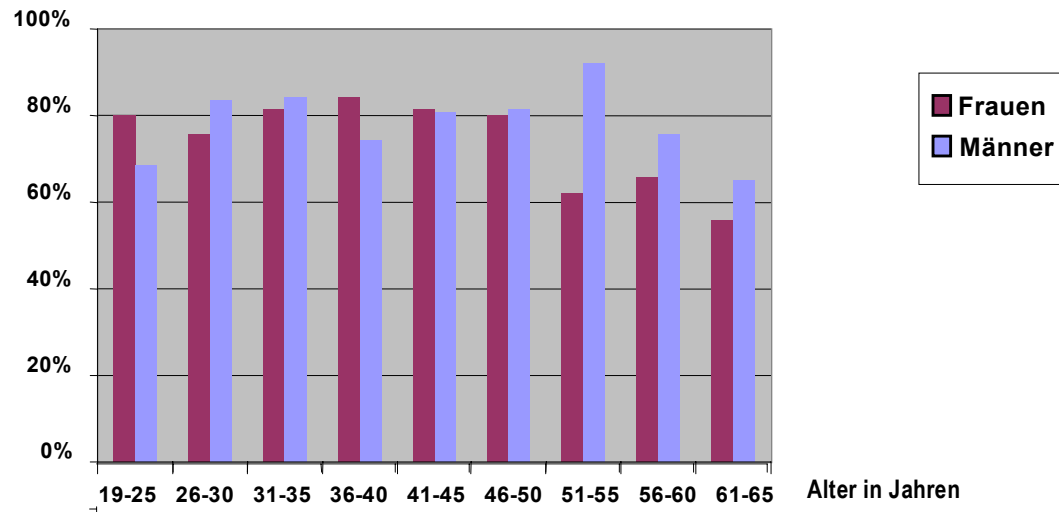
Frauen	Auswirkungen (Reihenfolge nach Vorkommenshäufigkeit insgesamt)	Männer
81%	(1) Positive Auswirkungen auf private und berufliche Lebenssituationen	58%
65%	(2) Überdenken meiner beruflichen Zukunftsplanung und Einbau des Schwerpunkts Privat-/Familienleben	51%
61%	(3) Positive Auswirkungen auf meine berufliche Situation, wenn Kollegen/Kolleginnen flankierende Services in Anspruch nehmen	48%
62%	(4) Statt Entscheidung „Karriere oder Kinder“ Vereinbarkeit von „Karriere und Kinder“	32%
56%	(5) Nachdrücklichere Verfolgung meiner beruflichen Karriere	39%
59%	(6) Erhebliche Erleichterung der derzeitigen Lebenssituation	25%

Abb.8: Potenzielle Auswirkungen flankierenden Services auf Frauen und Männer im Amt für öffentliche Ordnung

F: KGMM-Istzustandsanalysen „Fehlzeiten“ im AföO

Schritt 4: Auswertung und Ergebnisdarstellung

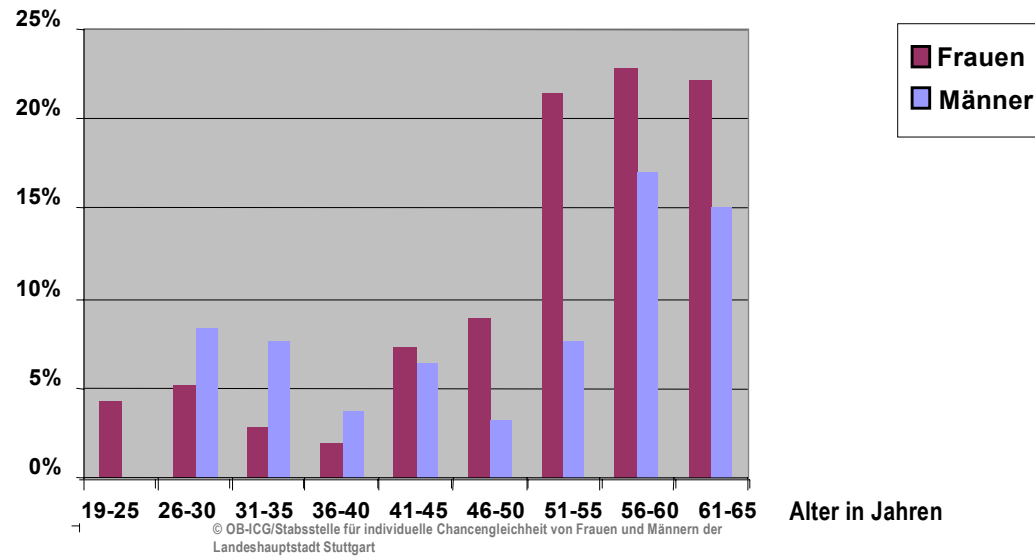
a) Anzahl von Frauen und Männer mit mind. 1 Fehltag ohne Langzeitkranke in relativen Zahlen*)



F : KGMM-Istzustandsanalysen „Fehlzeiten“ im AfÖ

Schritt 4: Auswertung und Ergebnisdarstellung

c) Anzahl von Frauen und Männer mit Langzeiterkrankungen in relativen Zahlen



8. Maßnahmenplanung im AföO im Überblick: „Paketlösung“

Auswahl von Maßnahmen mit höchster Priorität und unterschiedlicher Verwaltungs- und Zuständigkeitsebene:

Maßnahmen für Zielgruppe „Frauen und Männer“:

- Stellenausstattung im Vergleich zur Dienstpostenbewertung / gerechtere stadtinterne Verteilung von Planstellen
- Zufriedenheitssteigerung z.B. Durchführung von Mitarbeiterbefragungen mit sukzessiver Umsetzung von Maßnahmen zur Beseitigung von Unzufriedenheitsquellen
- Konsequente Durchführung eines standardisierten und strukturierten Rückkehrergesprächs als Analyseinstrument
- Reduzierung der Arbeitsüberlastung durch Schaffung von Personal- und Stellenpools
- flankierende Familienservices zur Ermöglichung der Teilnahme an Personalentwicklungsmaßnahmen auch für Mitarbeiter/-innen mit familiären oder sonstigen privaten Verpflichtungen

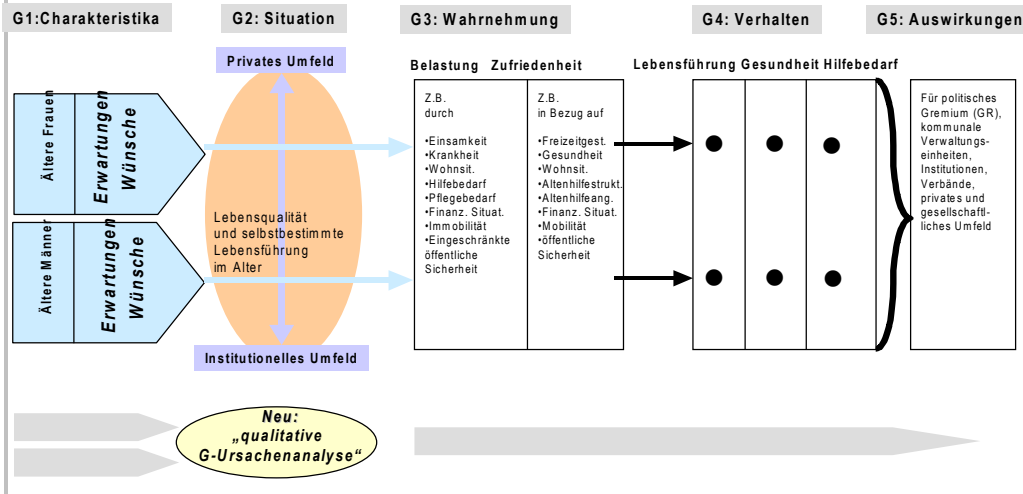
Maßnahmen für Zielgruppe „Frauen“:

- Gezielte Qualifizierung und Förderung aufstiegsbereiter Frauen für obere Entgeltgruppen
- Bevorzugte Besetzung vakant werdender Stellen in oberen Entgeltgruppen durch qualifizierte Frauen
- Gezielte Motivationssteigerung von Frauen z.B. Förderung von Frauen; Aufzeigen von Aufstiegschancen; Verbesserung der Entlohnungssituation
- Zentraler Stellenpool für Wiedereinsteigerinnen nach Elternzeit als zentrales Instrument zur chancengleichen Personalsteuerung
- Beseitigung bestehender Aufstiegshindernisse für Frauen durch: Einführung/Ausbau von "flankierenden Familienservices" zum Ausgleich bestehender Doppelbelastungen durch Familie und Beruf

Maßnahmen für Zielgruppe „Männer“:

- Gezieltes und verstärktes Personalmarketing zur Gewinnung von mehr geeigneten männlichen Bewerbern für vakante Stellen zur Herstellung einer ausgewogeneren Verteilung von Frauen und Männern im AföO
- Gewinnung von mehr männlichen Azubis und Überprüfung der Auswahlkriterien
- Verstärkung der Attraktivität des AföO für männliche Beschäftigte

Der Stuttgarter Ansatz einer Gender Mainstreaming Erhebung *am Beispiel Altenhilfe*



Ausgewählte Ergebnisse Stuttgarter Bürgerumfrage 2001: Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Altersgruppe ab 60 Jahre (I)

Frauen sind unzufriedener als Männer in den Bereichen:

- Einkaufsmöglichkeiten für den täglichen Bedarf
- Selbständige Haushaltsführung
- Einsamkeit, Isolation, Kontakte
- Geringes Einkommen/Rente
- Sozialer Wohnungsbau
- Alten-, Pflegeheime
- Begegnungsstätten in den Stadtbezirken für alle
- Barrierefreie Wege/Zugänge für Rollstuhlfahrer/-innen

Männer sind unzufriedener als Frauen in den Bereichen:

- Belastung durch Verkehrslärm in der Wohnung
- Zufriedenheit mit der Wohngegend

Ausgewählte Ergebnisse Stuttgarter Bürgerumfrage 2001: Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Altersgruppe ab 60 Jahre (II)

Frauen ist wichtiger als Männern:

-Nachbarschaft

Frauen ist weniger wichtig als Männern:

-Freizeit und Erholung

Frauen nutzen weniger oft als Männer folgende Freizeitangebote:

- Essen oder trinken gehen (Cafe´, Kneipe, Restaurant)
- Kino- oder Konzertbesuche, Tanzveranstaltungen
- Karten - und Gesellschaftsspiele im Familienkreis
- Ausflüge oder kurze Reisen machen
- Besuch von Sportveranstaltungen

Kontakt:

Dr. Ursula Matschke

Landeshauptstadt Stuttgart

Stabsstelle für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern

Eberhardtstr. 61a

70713 Stuttgart

Fon: 0711-2166418

Email: Ursula.Matschke@stuttgart.de

Die Implementierung von Gender Mainstreaming in der Stadtverwaltung Rostock

Gender Mainstreaming ist bereits ein bekannter Begriff geworden. Aber die vielbeschriebene Theorie in die Praxis umzusetzen, birgt Hürden und Widerstände. Wie kann diese Theorie auf den kommunalen Alltag übertragen werden? Was heißt dies für uns in der Verwaltung?

Rostock ist folgenden Weg gegangen:

Seit 1990 gibt es in Rostock den Zusammenschluss von Frauen im Netzwerk des Frauenpolitischen Tisches. Monatlich treffen sich Frauen aus Vereinen, Verbänden, Initiativen, Institutionen, Gewerkschaften, Parteien sowie am Thema interessierte Rostockerinnen, um auf aktuelle Geschehnisse Einfluss zu nehmen und um ihren frauenpolitischen Forderungen Gehör zu verschaffen.

Immer sind thematisch Persönlichkeiten der Stadt aus Institutionen, Parteien etc. Gast, wie z.B. der Polizeidirektor und Oberstaatsanwalt zum Thema: „Gewalt gegen Frauen“, der Direktor des Arbeitsamtes zur Arbeitsmarktsituation, ein Mal im Jahr steht der Oberbürgermeister in einer Gesprächsrunde den Frauen Rede und Antwort.

So waren im Juni 2000 alle fünf Fraktionsvorsitzenden der Rostocker Bürgerschaft Gast in einer Diskussionsrunde des Frauenpolitischen Tisches. U.a. sprachen Frauen erstmalig das Thema „Gender Mainstreaming“ an.

Hieraus resultierend brachte die Fraktionsvorsitzende von Bündnis 90 im Juli 2000 den Antrag „Gender Mainstreaming in der Stadtverwaltung“ ein. Der Beschluss lautete: „Der Oberbürgermeister wird beauftragt, der Bürgerschaft bis zu ihrer Sitzung im Januar 2001 ein Konzept zur Anwendung des Prinzips „Gender Mainstreaming“ in der Stadtverwaltung Rostock zur Beschlussfassung vorzulegen.“ In der Anlage zum Beschlussantrag erläuterte die Fraktion den Begriff „Gender Mainstreaming“, Ziele und Aufgaben und Mittel und Methoden.

Einstimmig fasste die Bürgerschaft diesen Beschluss, diskutiert wurde nur, ob wir keinen deutschen Begriff finden könnten.

Der Oberbürgermeister beauftragte mich als Gleichstellungsbeauftragte ein Konzept zu erarbeiten und verwaltungsintern abzustimmen.

Als Gleichstellungsbeauftragte hatte ich mich in den Diskussionsprozess vor der Beschlussfassung eingebracht, mit der Zielstellung, dass die Umsetzungsstrategie des Gender Mainstreaming-Prinzips von Beginn an durch

die Gleichstellungsbeauftragte gesteuert wird. Denn auch die bisherige kommunale Gleichstellungsarbeit, angesiedelt beim Oberbürgermeister als Querschnittsaufgabe und wie das Gender Mainstreaming-Prinzip als Grundlage die Top-down-Strategie, beinhaltete Aufgaben und Ziele des Gender Mainstreaming.

Wir haben also längst Gender Mainstreaming gemacht, nur nicht so genannt und so komplex aufgezeigt. Gender Mainstreaming bringt aber durch neu festgeschriebene Mittel und Methoden eine neue Qualität in die Gleichstellungsarbeit.

Mir war klar, dass in der Verwaltung viel Aufklärungsarbeit zu den begrifflichen Unterschieden von Gender Mainstreaming und Frauen- bzw. Gleichstellungspolitik erfolgen muss. Frauenförderung war inzwischen ein fester Bestandteil der Politik, Gender Mainstreaming verlangt eine Doppelstrategie weiterhin Frauenförderung und strukturelle Maßnahmen für beide Geschlechter oder aber auch Männerförderung – großes Fragezeichen.

Es wurde sehr schnell sichtbar, dass einige Grundvoraussetzungen zur Einführung des Gender Mainstreaming erforderlich sind, wie z.B.:

1. Die Sensibilisierung für die geschlechtsspezifische Problematik muss auf allen Entscheidungsebenen verstärkt erfolgen, Vermittlung von Fachwissen muss möglich sein.
2. Alle offiziellen personenbezogenen Statistiken müssen geschlechtsspezifisch sein, denn die Statistik ist Hilfsmittel und Methode zugleich.
3. Die Kommune muss an der Verwaltungsreform arbeiten.
4. Humanressourcen und Finanzmittel speziell für die Förderung der Chancengleichheit müssen bereitgestellt werden.

Der Entwurf des Konzeptes wurde ausgiebig in den Ämtern, vor allem mit dem Hauptamt und dem Amt für Statistik und Wahlen, diskutiert.

Zwischenzeitlich war es gelungen, gemeinsam mit dem Frauenbildungsnetz Mecklenburg-Vorpommern mit Sitz in Rostock Anfang Januar 2001 eine Informationsveranstaltung für Abgeordnete der Bürgerschaft und für Führungskräfte der Verwaltung zu organisieren. Gast war Frau Inger Persson, Kommunaldirektorin der Region Skone aus Schweden, die über ihre Erfahrungen bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming berichtete. Frauen aus Rostock und auch aus anderen Regionen Mecklenburg-Vorpommerns, ich selbst auch, haben seit Jahren ganz engen Kontakt zu Frauenprojekten, aber auch zu Institutionen, Vereinen und Verbänden aus Schweden. Hier hat sich

ein kontinuierlicher Erfahrungsaustausch, aber auch eine fruchtbare Zusammenarbeit in vielen Bereichen entwickelt.

Diese Veranstaltung war sehr hilfreich, da Frau Persson mit den Vertreterinnen und Vertretern unserer Stadt sehr konstruktiv diskutierte, denn zum Zeitpunkt der Beschlussfassung im Juni 2000 waren bei den Entscheidungsträgerinnen und -trägern aus Politik und Verwaltung geringe Kenntnisse zur Thematik Gender Mainstreaming vorhanden.

Der Oberbürgermeister legte, wie gefordert, Ende Januar 2001 der Bürgerschaft die Beschlussvorlage vor.

Fünf Punkte beinhaltet dieses Konzept:

1. Als Grundlage für die Bewertung der geschlechtsspezifischen Situation von Frauen und Männern prüft das Amt für Statistik und Wahlen, welche weiteren Statistiken mit individuumsbezogenen Daten geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselt werden können. Für Erhebungen im Rahmen der Kommunalstatistik ist bereits bei der Festlegung der Indikatoren der Aspekt einer geschlechtsspezifischen Auswertung entsprechend den gegebenen Möglichkeiten zu berücksichtigen.
Verantwortlich ist der Leiter des Amtes für Statistik und Wahlen
2. Zur Absicherung der Gender-Kompetenz sind Schulungs- und Fortbildungskurse für Amtsleiterinnen und Amtsleiter und für das mittlere Leitungspersonal zu den Themen:
 - Gleichstellungsprüfung
 - Analyse der geschlechtsspezifischen Situation von Frauen und Männern
 - Bewertung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen von Maßnahmen als Routineverfahren zu organisieren.Verantwortlich ist der Leiter des Hauptamtes
3. Zur Unterstützung des Gender Mainstreaming-Prozesses ist eine Arbeitsgruppe „Chancengleichheit“, vertreten durch eine Mitarbeiterin bzw. einen Mitarbeiter aus jedem Amt, zu bilden.
Verantwortlich ist die Gleichstellungsbeauftragte
4. Es ist abzusichern, dass die Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, die in die Arbeitsgruppe „Chancengleichheit“ berufen werden, für diese Tätigkeit freigestellt werden.
Verantwortlich sind die jeweiligen Amtsleiterinnen und Amtsleiter
5. In Abhängigkeit von den Ergebnissen durchgeführter Fortbildungsseminare und der Auswertung von geschlechtsspezifischen Statistiken werden weitere Maßnahmen zur Umsetzung des Gender Mainstreaming-

Prinzips in der Stadtverwaltung festgelegt. Verantwortlich ist die Gleichstellungsbeauftragte

Eine Abgeordnete der SPD stellte den Geschäftsordnungsantrag auf Überweisung der Vorlage in den Sozial- und Gesundheitsausschuss, in den Jugendhilfe-, Finanz- und Wirtschaftsausschuss. Die Gleichstellungsbeauftragte erläuterte in diesen Ausschüssen das Konzept. Alle vier Ausschüsse empfahlen Zustimmung, der Sozial- und Gesundheitsausschuss mit einem Änderungsantrag.

Der Punkt 1 wird konkretisiert:

Für die Veröffentlichung der Statistischen Nachrichten im Überblick 2001 (erscheint im März 2002) werden geschlechtsspezifische Daten erfasst. Offizielle Veröffentlichungen werden zukünftig geschlechtsspezifisch ausgewiesen.

Ein neuer Punkt 5 wird eingefügt, hier heißt es:

Ziel der Arbeitsgruppe ist u.a. die Erarbeitung eines Kriterienkataloges zur „Chancengleichheit“ als Grundlage der Gleichstellungsverträglichkeitsprüfung
Verantwortlich ist die Gleichstellungsbeauftragte

Der bisherige Punkt 5 wird zu Punkt 6 und wird erweitert:

... ein oder mehrere Pilotprojekte innerhalb der Verwaltung vorgeschlagen, zur Finanzierung dieser Pilotprojekte sollen Fördermöglichkeiten des Landes M-V bzw. der EU genutzt werden. Mit diesen Änderungen wurde die Beschlussvorlage im April 2001 genehmigt.

Ich habe diesen Prozess hier so ausführlich beschrieben, um Ihnen aufzuzeigen, wie schwierig die Diskussion und der Anfang war.

Unter Federführung des Büros für Gleichstellungsfragen konnte mit dem Umsetzungsprozess begonnen werden.

Die Stadtverwaltung Rostock hatte zu diesem Zeitpunkt 38 Organisationseinheiten. Über die jeweilige Amtsleiterin bzw. Amtsleiter erfolgte die namentliche Benennung einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters für die Arbeitsgruppe „Chancengleichheit“. Einige Amtsleiterinnen bzw. Amtsleiter erklärten die Thematik „Gender Mainstreaming“ zur Chefsache und arbeiten selbst in der AG mit. Entsprechend der Vorgabe des beschlossenen Konzeptes setzt sich die AG aus je einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters aus jedem Amt zusammen – insgesamt 26 Frauen und 12 Männer. Im Ergebnis der konstituierenden Sitzung dieser AG im September 2001 wurde herausgearbeitet, dass:

1. zur Erhöhung der Effizienz eine Aufspaltung der großen AG erforderlich ist. Es wurde

übereinstimmend festgelegt, dass vier Unterarbeitsgruppen gebildet werden.

2. die Durchführung von Fortbildungsseminaren zur Thematik „Gender Mainstreaming“ eine Grundvoraussetzung für die Realisierung inhaltlicher Problemstellungen ist.

Es wurden die Ziele und Aufgaben der AG festgelegt. Die Ziele ergeben sich im wesentlichen aus den Maßnahmen des Beschlusses zur Anwendung des Gender Mainstreaming-Prinzips in der Stadtverwaltung, nämlich:

1. Unterstützung des Gender Mainstreaming-Prozesses in den Ämtern der Stadtverwaltung.
2. Erarbeitung eines Kriterienkataloges zur „Chancengleichheit“ als Grundlage für die Gleichstellungsverträglichkeitsprüfung.
3. Erarbeitung von Vorschlägen für Projekte zur Umsetzung des Gender Mainstreaming-Prinzips in der Stadtverwaltung.

Zu den Aufgaben der Mitglieder der AG gehört, dass sie aktiv darauf Einfluss nehmen:

1. dass, die Einbeziehung der Geschlechterdimension in allen Arbeitsbereichen durchgehend garantiert wird, d.h. Chancengleichheit von Frauen und Männern muss Bestandteil aller Beschlussvorlagen, Konzepte, Maßnahmen und sonstiger Entscheidungen sein. Immer das übergeordnete Ziel struktureller Veränderungen im Blick, die für die Verwirklichung der Gleichstellung in der Praxis erforderlich sind.
2. dass, alle personenbezogenen Daten, die dem Amt für Statistik und Wahlen durch die Ämter zuzuarbeiten sind, geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselt werden.
3. dass, Kriterien erarbeitet werden, mittels derer die voraussichtlichen Auswirkungen von vorgesehenen Maßnahmen der Ämter auf die Gleichstellung von Frauen und Männern am besten untersucht und bewertet werden können.
4. dass, gezielte Überlegungen darüber angestellt werden, welche Maßnahmen aus dem Tätigkeitsfeld des eigenen Amtes als mögliches Pilotprojekt zur praktischen Umsetzung des Gender Mainstreaming geeignet erscheint.

Meiner Forderung zur externen Gender-Schulung wurde entsprochen, zunächst jedoch war angedacht, dass die Gleichstellungsbeauftragte diese Schulungen verwaltungsintern durchführt.

Im Zusammenwirken zwischen dem Bereich Aus- und Weiterbildung des Hauptamtes, dem Frauenbildungsnetz Mecklenburg-Vorpom-

mern und dem Büro für Gleichstellungsfragen wurden Seminare zur Gender Mainstreaming-Thematik organisiert. Das Frauenbildungsnetz konnte für alle Veranstaltungen das Dozenten/innenteam, Frau Dr. Petra Krull, zum damaligen Zeitpunkt Mitarbeiterin im Europazentrum, heute Projektleiterin GM-Consult Mecklenburg-Vorpommern und Herrn Dr. Detlev Wahl, Dozent der UNI Rostock, verpflichten.

Im Oktober 2001 fand das erste ganztägige Führungskräfteseminar zur Absicherung der Gender-Kompetenz und als Grundlage für die Einbeziehung des Gender-Gedanken in die tägliche Arbeit statt. Es nahmen 13 Amtsleiterinnen und 15 Amtsleiter teil.

Ebenso konnten noch im Jahr 2001 die Mitglieder der AG „Chancengleichheit“ an einer Schulung teilnehmen.

Schwerpunktthemen in den Fortbildungsseminaren sind:

1. Einführung in das Konzept Gender Mainstreaming
2. Wie wird Gender Mainstreaming definiert?
3. Gleichstellung und Gender Mainstreaming
4. Gender Mainstreaming – mehr als Frauenförderung?
5. Methoden und Instrumente für die Umsetzung des Anspruchs von Gleichstellung
6. Bausteine für Gender Mainstreaming und Gleichstellung
7. Gender Mainstreaming-Analyse
8. Ausgewählte Momente der sozialen Ungleichheit oder Ungleichbehandlung von Frauen und Männern
9. Mögliche Hemmnisse bei der Durchsetzung der Gender Mainstreaming-Strategie

An allen Seminaren nehme auch ich als Gleichstellungsbeauftragte teil, um praktische aktuelle Beispiele aus meiner Sicht in die Diskussion einzubringen. Jeder Teilnehmerin und jedem Teilnehmer der Fortbildungsseminare wurde eine Zusammenstellung des kompletten Schulungsmaterials und das von Frau Dr. Krull und Frau Prof. Stepanek veröffentlichte Handbuch „Gleichstellung und Gender Mainstreaming“ als Grundlage für die Einbeziehung des Gender-Gedankens in die praktische Arbeit und für den Umlauf im Amt an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung gestellt.

Durch das Hauptamt ist abgesichert, dass diese Seminare jährlich mehrfach in das Fortbildungsprogramm der Stadtverwaltung aufgenommen wurden und werden. 2003 war ein Termin im Juni und im November wird noch ein Tagesseminar durchgeführt. Da die Termine festgeschrieben sind, ist für die Führungsebene eine rechtzeitige Planung zur Teilnahme möglich.

Wichtigste Maßnahme des Bürgerschaftsbeschlusses ist jedoch die geschlechtsspezifische Datenerfassung. Schon seit langem, bevor Gender Mainstreaming ein Thema wurde, habe ich in Rostock, aber auch auf Landes- und Bundesebene eine durchgängige geschlechtsspezifische Datenerfassung gefordert.

Bereits in einem Bericht zur sozialen Lage der Frauen der Stadt Rostock im Jahr 1998 hatte ich diesbezüglich auf die Defizite in der Datenlage hingewiesen und provokant die Vermutung geäußert, dass es wahrscheinlich nicht gewollt ist, Benachteiligungen von Frauen, ablesbar im Zahlenmaterial der Statistik, für alle sichtbar zu machen.

Seit Beschlussfassung wurden und werden durch das Amt für Statistik und Wahlen große Anstrengungen unternommen, die in der amtlichen Statistik erfassten personenbezogenen Daten geschlechtsspezifisch auszuweisen. Das Statistische Jahrbuch 2001, erschienen im März 2002, hatte die größte Aussagekraft aller bisher herausgegebenen Jahrbücher über die reale Lebenssituation von Frauen und Männern in der Hansestadt Rostock und dieses wird seit diesem Zeitpunkt fortgesetzt.

Für die fachliche Begleitung der Statistiken hat sich das Amt für Statistik und Wahlen für die Mitarbeit in allen vier Unterarbeitsgruppen bis zur Herstellung der statistischen Basis in den Ämtern zur Verfügung gestellt. Zunächst erwarteten einige Amtsleiterinnen und Amtsleiter von mir als Gleichstellungsbeauftragte die Information, welche Statistiken sollten denn aus frauenpolitischer Sicht geschlechtsspezifisch erhoben werden. Hier musste klar auf den Beschluss verwiesen werden, der alle personenbezogenen Daten einbezieht.

Es wird der Ansatz für eine geschlechtsdifferenzierte Erfassung personenbezogener Kennziffern, unter Beachtung der Aspekte:

- was ist gewollt?
- was ist sinnvoll?
- was ist machbar?

verfolgt und dies findet in allen Ämtern ungeteilte Zustimmung.

Einige Ämter prüfen, ob überhaupt alle Statistiken, die über Jahre abgefordert wurden, heute noch aussagefähig und nötig sind.

Zur kontinuierlichen Arbeit in den AG gibt es folgende Festlegung:

In Abstimmung zwischen den Mitgliedern und den zuständigen Amtsleiterinnen bzw. Amtsleitern ist die Stellvertretung bei eigener Verhinderung zu klären oder falls es terminlich möglich ist, an einer anderen Unterarbeitsgruppensitzung teilzunehmen. Dies ist insofern möglich, da in jeder Unterarbeitsgruppe

jeweils dieselbe Thematik auf der Tagesordnung steht.

Die diskutierten Themen in den Unterarbeitsgruppen reichten bisher von Vorschlägen zur konkreten Umsetzung des Gender Mainstreaming in den Ämtern bis zur Forderung zur Ausweisung aller geschlechtsdifferenzierten personenbezogener Kennziffern in der amtlichen Statistik.

Inzwischen ist allen Beteiligten aus Politik und Verwaltung bewusst, dass diese Datenerfassung, also die Ist-Analyse, die Grundvoraussetzung für die Durchsetzung des Gender Mainstreaming bildet, daher ist dies immer noch der absolute Schwerpunkt der individuellen Arbeit in den Ämtern.

Nunmehr erfolgt z.B. im Stadtamt geschlechtsspezifisch die Erfassung von Gewerbean- und -abmeldungen, auch mit der freiwilligen Abfrage, warum wird abgemeldet. Es wird zukünftig die Entwicklung des Gewerbestandes geschlechtsdifferenziert sichtbar. Schlussfolgernd werden ggf. Maßnahmen zur Förderung eines Geschlechtes, z.B. durch die Wirtschaftsförderung notwendig. Gerade zu dieser Thematik gibt es jahrelange Diskussionsprozesse vor Ort, aber auch im Land mit dem Wirtschaftsministerium, um potentiellen Existenzgründerinnen bei der Unternehmensgründung vor allem finanziell zu unterstützen. In Mecklenburg-Vorpommern gibt es dafür seit einigen Jahren das Existenzgründerinnendarlehensprogramm. Es ist aber immer wieder notwendig mit konkreten Zahlen den Bedarf zu untermauern.

Am 23. September eröffnen wir in Rostock das „Haus der Selbständigen Frauen“, unser Existenzgründerinnenzentrum. Derzeitig arbeiten wir an einem Sicherungskonzept für unverschuldet in Not geratene Unternehmerinnen.

Einige Beispiele aus unserer Stadt möchte ich Ihnen noch aufzeigen. Durch den Gender Mainstreaming-Beschluss wird die tägliche Arbeit, das tägliche Verwaltungshandeln hinterfragt. So stellte sich z.B. der Bereich der Städtischen Museen die Frage, auch im Zusammenhang mit dem Haushaltssicherungskonzept, warum erzielen wir nicht die geplanten Einnahmen? Erstmals wurde die Besucherinnen – und Besucherstruktur betrachtet, d.h. Zielgruppen, geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselt, fühlen diese sich von den Ausstellungen angesprochen? Meine Frage war, warum werden die Ausstellungen in Rostock so männerdominant gestaltet? Haben wir keine Künstlerinnen? Dies wurde bisher nie so gesehen und hinterfragt. Wie viel Geld der Stadt geht für die Förderung von künstlerischen Projekten an Frauen, wie viel an Männer? Da bisher die Frauen in diesem Bereich sehr unterrepräsentiert waren,

plant das Amt ein Projekt zum Thema: „Frauen und Kunstgeschichte“.

Ähnliche Fragen wie hier im Museumsbereich stellen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Kultur- und im Sportbereich. Im Sportbereich werden auch die Sporthallenutzungszeiten analysiert, um hier ggf. auf Ungleichgewichte in der Verteilung auf Frauen- bzw. Männersportgruppen reagieren zu können. Die geschlechtsspezifische Datenerfassung erfolgt über die Vereinslandschaft.

Ein größeres Projekt, das mit finanzieller Unterstützung des Landes Mecklenburg-Vorpommern zwei Jahre an der Volkshochschule Rostock läuft, ist das Projekt: „Entwicklung und Erprobung von Praxismodulen zur nachhaltigen Implementierung von Gender Mainstreaming in den kommunalen Bereichen Politik, Bildung, Weiterbildung, Kultur und Umwelt“. Neben Rostock wird dieses Projekt noch an zwei weiteren Volkshochschulen in Mecklenburg-Vorpommern durchgeführt.

Das Interesse der Volkshochschulen liegt zunächst vor allem darin, bei der Wahrnehmung und Ausgestaltung ihres Bildungsauftrages den Blickwinkel und die unterschiedlichen Lebenssituationen beider Geschlechter gezielt zu berücksichtigen. Zur Zeit finden umfangreiche repräsentative Teilnehmerinnen- und Teilnehmerbefragungen (bisher waren ca. 1300 Beteiligte) sowie Kursleiterinnen- und Kursleiterbefragungen statt, die zum einen aus Kundinnen- und Kundensicht eine Analyse ermöglichen sowie Bildungsbedarfe ermitteln und differenzierte Bildungsangebote entwickeln helfen sollen. Zum anderen geht es um die Sensibilisierung für die Wahrnehmung der Geschlechterperspektive im Unterricht und die Entwicklung und Erprobung von genderbezogenen Lehr- und Lernformen.

Das Projekt wird Ende September 2004 beendet sein und hat das Ziel, dass die gesammelten Erfahrungen und Praxismodule dann für den Transfer in andere Handlungsfelder der Bildung und Weiterbildung und weitere Bereiche (Politik, Kultur, Umwelt) geprüft und vorbereitet werden.

In Rostock arbeiten in zwei größeren Stadtteilen Projekte zum Thema „Soziale Stadt“; Groß Klein mit 11.813 Einwohnerinnen und Einwohner (5940 männlich, 5873 weiblich) und Schmarl mit 8.048 Einwohnerinnen und Einwohner (3950 männlich, 4098 weiblich). Die statistische Datenerhebung zeigt sehr gut aufgegliedert immer geschlechtsspezifisch die soziale Lage der Bevölkerung in diesen Stadtteilen. Bei allen Vorhaben zur Verbesserung des Wohnumfeldes, der generationsübergreifenden Angebote in den unterschiedlichsten Bereichen, wie Hilfs- und Beratungs-, Kultur-

und Sport- oder auch Begegnungs- oder Teilungsangebote wird das Gender Mainstreaming-Prinzip durch die beteiligten Ämter beachtet.

Ein weiterer Schwerpunkt ist auf Grund der angespannten Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation im Jugend- und Sozialamt gemeinsam mit der Abteilung kommunale Arbeitsmarktpolitik und dem Rostocker Arbeitsamt, vor allem Sozialhilfeempfängerinnen und -empfänger, Projektangebote im Bildungs- und Beschäftigungsbereich zu schaffen, mit der Zielstellung der Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Hier ist die geschlechtsdifferenzierte Sichtweise und die Berücksichtigung der sozialen Lage, wie z.B. alleinerziehende junge Mütter, besonders wichtig, um angepasste Maßnahmen durchführen zu können.

So könnte jetzt jeder Bereich hier heute noch mit Beispielen genannt werden, Amt für Stadtplanung mit dem Blick auf frauen- und familien-gerechte Stadtteile, Beachtung der Angstraumproblematik, Grünamt mit der Gestaltung von Spielplätzen oder die Bibliothek mit vielfältigen unterschiedlichen geschlechtsdifferenzierten Angeboten usw.

Auf Wunsch der Ämter nehme ich als Gleichstellungsbeauftragte individuell an Dienstberatungen bzw. Führungskräftebesprechungen teil, um über die Durchsetzung des Gender Mainstreaming in unserer Verwaltung zu berichten und das Anliegen sowie die Ziele von Gender Mainstreaming zu vertiefen. Ich finde es sehr wichtig, dass alle Ämter den Umsetzungsstand des Gender Mainstreaming in der gesamten Stadtverwaltung kennen.

Leitsatz ist:

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen im täglichen Verwaltungshandeln ihr Augenmerk darauf richten: „Frage bei allem, was Du tust, nach den Auswirkungen Deines Verwaltungshandelns auf Frauen und Männer.“

Mit einer jährlichen Informationsvorlage des Oberbürgermeisters erhält die Bürgerschaft Kenntnis über den Umsetzungsstand des Gender-Beschlusses. Aus meiner Sicht ist diese Kontrolle und Transparenz in diesem Prozess besonders wichtig.

Rostock hat mit seinem Beschluss zur Anwendung des Gender Mainstreaming-Prinzips Neuland betreten und allen ist klar, dass dies ein längerer Prozess sein wird. Erfreulich ist aber die hohe Akzeptanz.

Gender Mainstreaming wird als geeignetes Instrument zur Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit gesehen, denn die unterschiedlichen Realitäten von Frauen und Männern werden durch die geschlechtsspezifische Datenerfassung deutlich sichtbar.

So wird die Beachtung der Geschlechterperspektive zu einem wesentlichen Entscheidungskriterium für die Qualität und die Geeignetheit der Maßnahmen in unserer Kommune.

■ **Kontakt:**

Brigitte Tielk
Hansestadt Rostock
Büro für Gleichstellungsfragen
Hinter dem Rathaus 4
18055 Rostock
Fon: 0381-3811253
Email:
gleichstellungsbeauftragte@rostock.de

Kommunale Gleichstellungspolitik und Gender Mainstreaming in München – konzeptionelle Übereinstimmungen, Umsetzungsstrategien und Herausforderungen

Als Gender Mainstreaming nach München kam...

Als die ersten Veröffentlichungen zu Gender Mainstreaming publiziert wurden, bzw. als graue Literatur erschienen, riefen sie bei kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten unterschiedlichste Erwartungen, Hoffnungen und Befürchtungen hervor. In der Münchener Frauenbewegung herrschten zunächst Hoffnungen, mindestens aber – vorsichtiger ausgedrückt – Erwartungen vor. Würde nun Gleichstellungspolitik durch die erklärte „Top-down-Strategie“ endlich den Stellenwert bekommen, der nötig wäre, um nachhaltige Veränderungen zu erreichen? Würden alle EU-Projekte der Stadt München endlich auch auf Geschlechtergerechtigkeit hin abgefasst, dadurch dass die Vergabe von Finanzmitteln des europäischen Strukturfonds an die Einbeziehung der Dimension Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen gebunden sein sollte? (Verordnung 1260/1999 des Rates der Europäischen Gemeinschaft über den europäischen Strukturfond). Die Appelle der Autorinnen verhiessen eine Aufwertung, zumindest aber mehr Aufmerksamkeit für die oft noch immer marginalisierten Themen Diskriminierung von Frauen und Geschlechterfragen.

Hoffnungen...

Wir in der Münchener Gleichstellungsstelle für Frauen erhofften uns Rückenwind vor allem für unsere Bemühungen um strukturelle Veränderungen im Umgang der städtischen Referate mit der Thematik: keine Beschlussvorlage für den Stadtrat, kein Untersuchungsdesign für Erhebungen und Umfragen, keine Projektfinanzierung mehr ohne Rechenschaft darüber, wie Männer und Frauen, wie Mädchen und Jungen von den Auswirkungen einer Maßnahme betroffen oder als Stadtbevölkerung repräsentiert sind – und selbstverständlich die auf den Abbau von Benachteiligungen zielenden Konsequenzen daraus.

...und Befürchtungen

Befürchtungen richteten sich vor allem auf die Legitimation bzw. den Weiterbestand au-

tonomer Frauenprojekte und –einrichtungen, sowie darauf, was Barbara Stiegler in ihrer Veröffentlichung „Wie Gender in den Mainstream kommt“ als „Missbrauchsgefahren“ bezeichnet: Die offen oder latent durch einige Autorinnen ausgesprochenen Abgrenzungen des Gender Mainstreaming gegenüber der bisherigen („alten“) Frauen- und Gleichstellungspolitik enthalten gewollt oder ungewollt pauschale Unterstellungen und Abwertungen der „bewährten Formen“ (Stiegler 2000, S. 26). „In Unkenntnis oder mit politischer Absicht wird Gender Mainstreaming für die umfassendere Strategie erklärt und damit werden die übrigen Strategien für überflüssig gehalten“ (ebenda). Beispiel: Die Gegenüberstellung von Barbara Stiegler, die verdeutlichen soll, welche Philosophie hinter Gender Mainstreaming steht, gibt die Unzulänglichkeiten der Rahmenbedingungen wieder, die eine effektive Durchsetzung frauen- und gleichstellungspolitischer Veränderungen behindern oder verunmöglichen können. „Nicht mehr: Frauen treten als Bittstellerinnen von außen an die Entscheidungszentren heran und werben für ihre Konzepte. Sondern: Entscheidungszentren sind dem Gender Mainstream verpflichtet...“ (Stiegler 2000, S. 11).

So weit so gut. In der durch Gender Mainstreaming in Gang gekommenen Debatte geschieht es jedoch regelmäßig, dass nicht die Frage nach der Verantwortung der Institution gestellt wird, sondern die Defizite (nach altem Muster) den Frauen zugeschrieben, ihnen die „falsche Strategie“ unterstellt und die bisherige Frauen- und Gleichstellungsarbeit abgewertet wird. Das Missbrauchspotential scheint noch sehr viel größer als Barbara Stiegler annehmen musste. All zu gern benutzten Gegner und Kritiker autonomer Frauenstrukturen die von manchen Autorinnen immer wieder hervorgehobene Prämisse, es gehe bei der Gender-Mainstreaming-Strategie explizit um „beide Geschlechter“ (Stiegler 2000, S.9) dazu, deren Errungenschaften in Frage zu stellen. Dem versuchen z.B. Mückenberger/Tondorf (2000) und andere entgegen zu treten mit der so bezeichneten „Doppelstrategie“ mit den Bestandteilen institutionelle Veränderungen auf der einen und Fraueneinrichtungen und –projekte zum Abbau von Benachteiligung und Ausschluss auf der anderen Seite. Das Konstrukt der Doppelstrategie weitete einerseits den Blick dafür, dass Gleichstellung bzw. Geschlechtergerechtigkeit nicht auf nur einem, nämlich dem institutionellen Weg zu erreichen ist; andererseits verbirgt sich in der Formulierung „Doppelstrategie“ die Gefahr einer Verengung auf „zwei Wege“, während es m.E. darum geht, situationsgerecht die geeigneten Instrumente einzusetzen

Der Weiterbestand autonomer Fraueneinrichtungen und -strukturen wurde auch von den Verantwortlichen in der Stadt München nicht offen ernsthaft in Frage gestellt.

Kritische Überprüfung

Die erste öffentliche Diskussion über Gender Mainstreaming erfolgte in München im Juli 2000 im Rahmen der Fachtagung „WIR im Gender Mainstream“, veranstaltet von der Gleichstellungsstelle für Frauen, dem Sozialreferat der Stadt München, durch das die meisten Fraueneinrichtungen und -projekte bezuschusst werden, und dem Münchener Frauennetz, dem größeren von zwei Zusammenschlüssen autonomer Frauenprojekte. Anlass war eine Umstrukturierung des Sozialreferates, die sowohl für die Zuschussnehmerinnen als auch frauenpolitisch hoch brisant war und ist und worüber allgemein Verunsicherung und Informationsbedarf bestand. Auf dieses Beispiel komme ich später zurück.

Für den Diskurs in München über Gender Mainstreaming hat die Veranstaltung zu einer gemeinsamen Auseinandersetzung mit den Chancen und Gefahren und einer klareren Einschätzung der Strategie innerhalb der sehr heterogenen aber gut vernetzten Frauenszene beigetragen; sie hat aber auch den Dialog über Frauen- und Geschlechterfragen im Reformprozess des Sozialreferates gefördert.

Arbeitsgrundlagen der Münchener Gleichstellungspolitik

Arbeitsgrundlagen für die städtische Gleichstellungspolitik sind:

- Die Dienstanweisung des Oberbürgermeisters „Gleichstellungsstelle für Frauen“ von 1985, in der Fassung vom 2.12.1991
 - Der Stadtratsbeschluss zur Einrichtung der Gleichstellungsstelle vom 11.12.1984
 - Der Stadtratsbeschluss zur Einrichtung der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen vom 16.1.1985
 - Die Satzung der Landeshauptstadt München zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungssatzung) vom 14.10.1998
 - Die Leitsätze 2000 als Gleichstellungskonzept für das Personalwesen der Stadt München, herausgegeben in Zusammenarbeit der Gleichstellungsstelle mit dem Personal- und Organisationsreferat im Oktober 2001
- Auf Gender Mainstreaming wird in den Leitsätzen 2000 an verschiedenen Stellen Bezug genommen. Im Kapitel „Verwaltungsreform“ heißt es in den Zielen:
- „Alle Reformverantwortlichen beachten und praktizieren den Gender Mainstreaming Gedanken.“
 - Die Geschlechterperspektive ist in allen Re-

formschritten, -maßnahmen und -planungen verankert.

- TrainerInnen, interne DozentInnen und BeraterInnen verfügen über aktuelle Kenntnisse im Bereich Gleichstellung von Frauen in der beruflichen Weiterbildung.“

Landeshauptstadt München, Personal- und Organisationsreferat/Gleichstellungsstelle für Frauen (2000), Leitsätze 2000. Gleichstellungskonzept, S.31.

Die Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen setzt sich zur Hälfte zusammen aus (gewählten und von ihren Fraktionen delegierten) Stadtratsmitgliedern und zur anderen Hälfte aus VertreterInnen von Frauenorganisationen der Kirchen, Gewerkschaften, des Ausländerbeirates, der autonomen Frauen, von Frauenprojekten, Künstlerinnen, etc. Sie ersetzt einen „Frauenausschuss“ des Stadtrates.

Sie beschloss am 18.7.2002 die Empfehlung „Geschlechtergerechtigkeit bei der Vergabe und bei der Kürzung öffentlicher Mittel“ (siehe Anhang). Es war über die Jahre hinweg gesehen nicht die erste Empfehlung dieser Thematik. Eine Empfehlung „Geschlechtergerechtigkeit bei der Vergabe öffentlicher Mittel“ datiert aus dem Jahr 1995. Die Gleichstellungsstelle hatte dazu eine Arbeitshilfe entwickelt, weil sich herausstellte, dass es bei den Referaten große Ratlosigkeit hervorrief, die eigene Förderpraxis darauf hin zu überprüfen, in wie weit die Mittel Mädchen oder Jungen, Frauen oder Männern zu Gute kämen. Eine erneute Beschlussfassung war auf Grund der dramatischen Situation der kommunalen Haushalte im Sommer 2002 notwendig geworden, von den Mittelkürzungen waren und sind auch Fraueneinrichtungen existenziell bedroht. Der Empfehlung wurde nicht gefolgt. Eine der Kommissions-Stadträtinnen hat kurz darauf im Stadtrat beantragt, den gesamten Stadthaushalt auf Geschlechtergerechtigkeit hin zu untersuchen. Ein erstes Ergebnis ist die Broschüre der Gleichstellungsstelle „Gender Budgeting“.

Beim (selbst-)kritischen Vergleich der Arbeitsgrundlagen der Gleichstellungsstelle für Frauen der Stadt München und der Gender Mainstreaming Strategie ergab sich, dass Gender Mainstreaming als Strategie in München mit der Verankerung als Querschnittsaufgabe und der Verpflichtung aller städtischen Referate und Beschäftigten zur Umsetzung des Verfassungsauftrags nach Gleichstellung von Frauen und Männern nichts Neues ist. Dies war von Beginn an nach der Einrichtung der Gleichstellungsstelle so festgelegt und nach der Verfassungsänderung 1991 in die neue Dienstanweisung übernommen worden.

Der Oberbürgermeister der Landeshauptstadt München:

Dienstanweisung – Gleichstellungsstelle für Frauen

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden.“

Art. 3, Abs. 2 und 3 Grundgesetz (Vorwort)

Die Umsetzung dieses Verfassungsgebotes in die Praxis ist grundsätzlich Aufgabe aller städtischen Beschäftigten und Dienststellen. Sie verlangt aktives Handeln, Offenheit und Bereitschaft zu kritischer Analyse des eigenen Verwaltungshandelns. Zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern hat die Landeshauptstadt München mit Beschluss vom 16.01.1985 eine Gleichstellungsstelle für Frauen eingerichtet. Sie hat die Aufgabe darauf hinzuwirken, dass im Bereich der gesamten Stadtverwaltung das Gleichheitsgebot erfüllt wird. Sie ist unmittelbar dem Oberbürgermeister unterstellt.

(Der Oberbürgermeister der Landeshauptstadt München, Dienstanweisung Gleichstellungsstelle für Frauen 1985 und 2.12.1991)

Aufgaben der Gleichstellungsstelle

Die wesentlichen Aufgaben der Gleichstellungsstelle sind:

- a) beratende Unterstützung der Referate und Überwachen der Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Verwaltungsvollzug
- b) die Initiierung von Maßnahmen zur besseren Berücksichtigung von Frauenbelangen
- c) die Mitarbeit in örtlichen Gremien, Kommissionen, Arbeitskreisen
- d) die Zusammenarbeit mit der Personalvertretung, Organisation, Institutionen, Vereinen, Verbänden, Gewerkschaften u. a.
- e) die Mitwirkung bei der Erarbeitung von Beschlussvorlagen für den Stadtrat
- f) die Prüfung aller Beschlussvorlagen für den Stadtrat im Hinblick auf gleichstellungsrelevante Themen.
- g) die Prüfung bestehender Regelungen, Bestimmungen und Verfahren der Stadtverwaltung sowie die Beteiligung bei deren Erarbeitung, um eine gleichwertige Berücksichtigung von Frauen zu erreichen
- h) die Beteiligung bei der Vergabe von Forschungs- und Untersuchungsaufträgen zu gleichstellungsrelevanten Themen und ggf. deren eigene Vergabe

- i) die Initiierung und Beteiligung bei der Erarbeitung von Frauenförderplänen für die Stadtwerke und Beteiligungsunternehmen
 - j) die Beteiligung an der Planung und Durchführung von Förder- und Fortbildungsangeboten für Frauen und Männer
 - k) eine umfangreiche Öffentlichkeitsarbeit zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der AGAM
 - l) die Funktion als Anlaufstelle für Fragen, Anregungen und Beschwerden zum Thema Gleichstellung für Beschäftigte der Stadt und Münchner Bürgerinnen und Bürger
- (Auszug aus der Dienstanweisung – Gleichstellungsstelle für Frauen des Oberbürgermeisters der Stadt München vom 2.12.1999)

Durch die Ansiedlung der Gleichstellungsstelle beim Oberbürgermeister hat sich die Stadt München konsequenterweise eine Top-Down-Strategie verordnet, was zur damaligen Zeit keineswegs selbstverständlich war. Diskutiert wurden zuvor auch eine Ansiedlung im Personalreferat oder im Sozialreferat. Der Oberbürgermeister ist laut bayerischer Gemeindeordnung der Vorgesetzte der gesamten Verwaltung und hat Direktionsrecht. Nur ihm ist es streng formell – mit Ausnahmen – möglich, den Vollzug von Maßnahmen, Verordnungen, Beschlüssen etc. anzuordnen. Aus dieser Position heraus kann die Gleichstellungsstelle auf direktem Weg mit den einzelnen Referaten und Vertretungen mehrerer Referate in Verbindung treten.

Dies dürfte für die meisten kommunalen Gleichstellungsstellen gelten, die mit gleichem Auftrag und Anspruch arbeiten. Wie befriedigend oder unbefriedigend die Ergebnisse und Fortschritte in der Umsetzung des Auftrags sind, hängt in hohem Maße davon ab, welchen Stellenwert die Gleichstellungspolitik politisch und institutionell hat und wie die Ausstattung und die Arbeitsbedingungen der Gleichstellungsstellen vor Ort sind, dass diese als wichtige Reformagentur wirken und die Ergebnisse kontrollieren können – sprich mit welcher Macht und welcher Reichweite sie ausgestattet sind. Insofern ist auch das Prinzip des „Top down“ kein unbekanntes – vor allem nicht in Institutionen, die – wie Verwaltungen – stark hierarchisch aufgebaut sind. Nachhaltige strukturelle Veränderungen sind in solchen Apparaten ohne Top-Down-Strategie überhaupt nicht umzusetzen. Ich behaupte nicht: „allein durch Top-Down“, denn die Handlungsbereitschaft der Netzwerke und Personen auf den mittleren (und unteren!) Ebenen ist ebenso wichtig

Arbeitsweise der Münchener Gleichstellungsstelle für Frauen

Unter diesen Rahmenbedingungen arbeitet die Münchener Gleichstellungsstelle für Frauen seit 18 Jahren daran, die Geschlechterperspektive in die Dienstleistungen, den Verwaltungsvollzug, die Datenerhebungen, die Förderung freier Träger, die Entscheidungs- und Planungsprozesse einzubringen, die Geschlechterhierarchien zu thematisieren und die Lebenswirklichkeiten von Frauen zum selbstverständlichen Bestandteil der – bislang nach männlichen Biografien genormten – Erkenntnisprozesse werden zu lassen (vgl. Definition von Gender Mainstreaming nach Krell/ Mückenberger/Tonendorf 2000).

Die Münchener Frauengleichstellungsstelle nimmt daher für sich in Anspruch, nach dem Prinzip des Gender Mainstreaming zu arbeiten.

Auch wenn der Name Gleichstellungsstelle für Frauen deutlich macht, dass der Fokus unserer Arbeit auf der Verbesserung der Situation von Frauen und Mädchen liegt, die unter den herrschenden Gegebenheiten in vielerlei Hinsicht noch immer das Nachsehen haben, so kann dabei keineswegs die Bezugsgröße – nämlich das gesellschaftliche Geschlechterverhältnis – außer Acht gelassen werden. Beraten werden selbstverständlich auch Männer, sofern sie sich für eine Veränderung der tradierten Rollen, Vorurteile und Zuschreibungen einsetzen wollen. Ein eindrucksvolles Beispiel dafür, wie beide Geschlechter ins Blickfeld gerückt wurden, ist die sehr erfolgreiche Münchener Kampagne 1997/98 „Aktiv gegen Männergewalt an Frauen, Mädchen und Jungen“, die im Unterschied zu anderen Kampagnen „Gegen Gewalt an Frauen“ bereits im Titel deutlich macht, worum es ihr ging, und nicht nur die Opfer benennt. Erfahrungsgemäß ist es von entscheidender Bedeutung, immer wieder zu benennen, dass es um die Gleichstellung von Frauen und Mädchen geht, um den Arbeitsauftrag nicht zu verwässern oder um Missverständnissen über die Zuständigkeiten entgegenzuwirken.

Die Münchener Gleichstellungsstelle hat – wie andere kommunale Gleichstellungsstellen in der Regel auch – prinzipiell darauf verzichtet, Konzepte für einzelne Referate zu entwickeln und diese „von außen“ Stiegler(2000) an die jeweiligen Referate heran zu tragen. Sie ist auch keine sogenannte Zuschussstelle, die zentral Frauenprojekte als Sondertitel fördert; die Bezuschussung von Einrichtungen und Projekten der Frauenbewegung erfolgt durch das Referat, das fachlich zuständig ist. Die Einflussnahme der Gleichstellungsstelle erfolgt über die Mitwirkung an Planungen,

Konzeptionen und Reformprojekten, die in den Referaten entwickelt und meist dem Stadtrat zur Abstimmung vorgelegt werden. Die Beteiligung der Gleichstellungsstelle ist aufgrund der Dienstanweisung von 1991 (s.o.) in einem festgelegten Verfahren geregelt. Dessen Vorzüge und Schwachstellen sollen hier nicht erörtert werden.

Möglichkeiten für die Gleichstellungsstelle initiativ zu werden, bestehen durch direktes Zugehen auf die Referate oder in Zusammenarbeit mit der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen durch Kommissionsempfehlungen, die wie Stadtratsanträge innerhalb einer bestimmten Frist durch das zuständige oder federführende Referat bearbeitet werden müssen. Sie bestehen auch in der Mitwirkung in einer Vielzahl von Gremien und referatsinternen oder –übergreifenden Arbeitsgruppen, Vernetzungstreffen oder Facharbeitskreisen.

Einen Sitz mit beratender Stimme in den politischen Gremien hat die Gleichstellungsstelle nur in einem Stadtratsausschuss aufgrund dessen besonderer gesetzlich bedingter Zusammensetzung, nämlich dem Kinder- und Jugendhilfeausschuss. Sie ist darüber hinaus in einer Reihe von Kommissionen, wie zur Fortschreibung des Stadtentwicklungsplans (Perspektive München), oder dem Gesundheitsbeirat vertreten.

Referatsbezogene Projekte zur Implementation der Querschnittsaufgabe Gleichstellung von Frauen und Männern

Da ich Beispiele der Implementation von Frauen- und Geschlechterfragen in den städtischen Referaten benenne, die in längeren Prozessen – fast ausnahmslos auf Initiative der Gleichstellungsstelle bzw. der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen – entstanden sind und nicht erst seit der Diskussion über Gender Mainstreaming, verwende ich die hier gewählte Formulierung. Es wird an den Beispielen auch deutlich, dass solche Maßnahmen langwierige Prozesse sind, sollen sie nicht – wie so manches EU-Projekt – eine Einzelmaßnahme ohne Auswirkungen auf die gesamte Institution bleiben.

Die Stadt München hat 12 Referate. Die hier erwähnten Arbeitsgrundlagen gelten stadtweit für alle. Die Referate entwickeln eigenständig Ziele, fachliche Innovationen, Strategien und bedarfsorientierte Fortbildungen; sie erhalten zunehmend Personalhoheit und verwalten ihre eigenen Budgets. Die ausdrückliche konzeptionelle Verankerung einer Gender Mainstreaming- oder Gleichstellungsstrategie ist mit Ausnahme des Personal- und Organisations-

referates – in den „Leitsätzen 2000“ – und des Sozialreferates in dessen Zielen 2001 in keinem Referat verwirklicht. Beispiel Ziele des Sozialreferates 2001:

„Die Geschlechterhierarchie und Geschlechterfragen spielen eine entscheidende Rolle bei der Entstehung von Problemen und somit für deren Lösung und die Qualität der Hilfen. Dies wird bei allen Analysen differenziert dargestellt. Ziel ist der Abbau der bestehenden Geschlechterhierarchie mit allen der sozialen Arbeit zur Verfügung stehenden Mitteln“

(Ziele des Sozialreferates der Stadt München für das Jahr 2001. Beschlossen am 12.10.2000 in der gemeinsamen Sitzung des Sozialausschusses, Sozialhilfeausschusses und des Kinder- und Jugendhilfeausschusses)

Unverbindliche Formulierungen finden sich hier und da in den Zielkatalogen weiterer Referate. In den Zielen des Schulreferates für das Jahr 2000 heißt es beispielsweise:

„... - Die interkulturelle Verständigung wird gefördert.

- Die Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen wird gefördert“...

Großen Wert legt die Gleichstellungsstelle auf eine fachliche Repräsentation der Frauen- und Gleichstellungsarbeit in den Referaten und auf die Förderung von Frauennetzwerken. Dies wurde nach und nach mit den Referaten ausgehandelt, die bereit waren, im eigenen Zuständigkeitsbereich einen ersten Schritt zu Mädchen- und Frauenförderung zu tun. Beispiele hierfür sind:

- der Arbeitskreis Frauen in der Stadtplanung im Referat für Stadtplanung und Bauordnung
- die Stabsstelle für Frauenförderung und Gleichstellungsfragen im Personal- und Organisationsreferat
- der Gender-Mainstreaming-Arbeitskreis im Baureferat
- die Fachstelle Frau und Gesundheit im Referat für Gesundheit und Umwelt
- die Fachbeauftragte für Geschlechterpädagogik in der Fachabteilung Kindertagesstätten im Schul- und Kultusreferat
- die Beauftragte für die Belange von Mädchen und jungen Frauen im Stadtjugendamt
- die Beauftragte für Mädchengerechte Pädagogik im Schul- und Kultusreferat.

Die beiden letzteren wurden vor wenigen Jahren ergänzt um Fachbeauftragte für Jungenpädagogik. Im Kulturreferat hat der Fachbereich „Kunst und Kultur sozialer Bewegungen“ einen Arbeitsschwerpunkt Frauenkultur. Die eingerichteten Fachstellen arbeiten an der konkreten Verbesserung der Dienstleistungen und der Infrastruktur der Stadt für ihre Bürgerin-

nen (und Bürger). Ziel ist es, die Stadt und ihre Einrichtungen mädchen- und frauengerechter werden zu lassen. Beispiele für fachliche Netzwerke sind:

- das Fachforum Münchener Mädchenarbeit im Sozialreferat-Stadtjugendamt
- der Fachausschuss Frau und Gesundheit im Rahmen des Münchener Gesundheitsbeirats beim Referat für Gesundheit und Umwelt
- der Arbeitskreis Hilfe für gewaltbetroffene Migrantinnen beim Kreisverwaltungsreferat-Ausländerbehörde
- sowie der referatsübergreifende Arbeitskreis Jungenarbeit und Jungenpädagogik, der von engagierten Männern gegründet wurde.

Die Netzwerke sind wichtige Arbeitsgrundlage für die Fachstellen und die Gleichstellungsstelle; für die Entwicklung von Konzepten, die Erschließung von Ressourcen und die Verbesserung der kommunalen Infrastruktur ist die Zusammenarbeit mit Externen, mit Beratungsstellen vor Ort, Vertreter/innen von Krankenkassen, Selbsthilfe- und anderen Organisationen, unverzichtbar.

Schul- und Kultusreferat

Wie die Chronik aufzeigt richtete das (damalige) Schulreferat 1991 eine Halbtagsstelle für „Mädchenpädagogik und Optimierung der Koedukation“ ein, die mit einer Lehrerin besetzt wurde. Dies geschah nach langwierigem Drängen der städtischen Gleichstellungsstelle unter wiederholtem Hinweis auf die Notwendigkeit, konkrete schulbezogene Konzepte mädchengerechterer Unterrichtsformen und Pädagogik zu entwickeln und zu erproben. Die Erkenntnisse aus der Koedukationsforschung der 80er Jahre zeigten Handlungsbedarf, vor allem was die Anerkennung der Leistungen von Mädchen, ihre Beteiligung im Unterricht, die Rollenklischees in Schulbüchern und die Berufsorientierung betraf.

Auf Empfehlung der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen vom 14.6.1994 ließ die Stadtschulrätin in den städtischen Schulen zum Schuljahr 1994/95 Mädchenbeauftragte einsetzen. Sie haben die Aufgabe, differenzierte Koedukation unmittelbar an der Schule zu fördern, Unterrichtsformen zu entwickeln, die Gleichberechtigung der Mädchen zu fördern, und dies v.a. wiederum hinsichtlich der Berufswahl. Sie sollten daneben Ansprechpartnerin für die Mädchen der Schule sein. Durch ihre Präsenz wurde erst deutlich, mit welchen alltäglichen Zumutungen es Mädchen in der Schule zu tun haben. Viele der Mädchenbeauftragten waren tragende Säulen bei der stadtweiten Kampagne „Aktiv gegen

Männergewalt“, die auch von der Referentin nachhaltig unterstützt wurde. Mittlerweile sind an fast allen städtischen Schulen auch Jungenbeauftragte eingesetzt.

Zusammen mit der Gleichstellungsstelle und dem Stadtjugendamt wurden auf Referatsebene Qualitätsstandards für Mädchen- und Frauenselbstverteidigung erarbeitet. Derzeit verfasst eine Arbeitsgruppe Standards zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und Grenzverletzungen gegen Schülerinnen und Schüler. Hier wird neben der Ausgestaltung des disziplinarrechtlichen Vorgehens besonderer Wert gelegt auf den bislang zu wenig beachteten Opferschutz.

Das Schul- und Kultusreferat gliedert sich in unter anderem 5 Fachabteilungen: Gymnasien, Realschulen, berufliche Schulen, Kindertagesstätten, sowie Grund-, Haupt und Förderschulen. Eine Besonderheit dabei ist, dass die Stadt München zwar eigene Gymnasien und die Mehrzahl der Real- und Berufsschulen betreibt, Grund- und Hauptschulen jedoch (fast) ausschließlich staatliche Einrichtungen sind; das bedeutet, dass die Stadt im Bereich der Grund- und Hauptschulen lediglich Eigentümerin der Gebäude ist, während alle pädagogischen und Personalangelegenheiten zum Hoheitsbereich des Freistaats Bayern gehören. Bis auf die Fachabteilung Grund-, Haupt- und Förderschulen haben mittlerweile alle Fachabteilungen Beauftragte für geschlechterdifferenzierte Koedukation eingesetzt. Sie unterstützen und vernetzen die Arbeit der Mädchen- und Jungenbeauftragten auf Fachabteilungsebene, insbesondere um den Prozess der differenzierten Koedukation voran zu bringen.

Bei der Einführung des Neuen Steuerungsmodells im Schul- und Kultusreferat wurden zu Themen der Gleichstellungspolitik, bzw. Gender Mainstreaming mehrere Seminare auf Fachabteilungsebene, ein halber Workshop-Tag auf Referatsebene, sowie Schulungen für Verwaltungspersonal, Fach- und Führungskräfte durchgeführt.

Ein beispielhafter Bericht der Fachabteilung Realschulen „Die städtischen Realschulen auf dem Weg zur geschlechtergerechten Schule“ wird im November 2003 veröffentlicht.

Das Beispiel Fachbeauftragte für geschlechtergerechte Pädagogik in der Fachabteilung Kindertagesstätten. In der Fachabteilung Kindertagesstätten arbeitet die Fachbeauftragte für geschlechtergerechte Pädagogik an folgenden Zielen:

- Möglichkeit für jede Besucherin eines städtischen Hortes wenigstens einmal an einem Mädchenselbstverteidigungskurs teilzunehmen; die Kurse umfassen Elternabende und Müttergespräche, um auch auf kulturbe-

dingte Fragen eingehen zu können, sowie einen Vorbereitungskurs für Erzieherinnen

- Entwicklung von Angeboten zum spezifischen Förderbedarf für Jungen, z.B. Entspannungsverfahren, geschlechtsrollenreflektierende Gewaltprävention, etc.
- Fortbildungen für Erzieher/innen zum Umgang mit „alltäglichen Sexismen“
- Geschlechtsrollenreflektierende Arbeitsgruppe für männliche Erzieher.

Die Fachbeauftragte hat ihre Arbeit begonnen mit einer Befragung „Mädchen und Buben in Kindertagesstätten“, die in ein pädagogisches „Rahmenkonzept zur geschlechtsdifferenzierenden Pädagogik zur Weiterentwicklung der Kindergarten-, Hort- und Tagesheimpädagogik“ mündete (Walter 2000).

Daneben ist die Fachbeauftragte Anlaufstelle geworden für Konflikte und Beschwerden in den Einrichtungen, die häufig den Umgang mit sexistischen Übergriffen auf Mädchen zum Gegenstand haben.

Kleine Chronik zu „Gender Mainstreaming“ im Schul- und Kultusreferat

1991

Eine halbe Stelle „Mädchenpädagogik und Optimierung der Koedukation“ wird eingerichtet und mit einer Lehrkraft im Schulreferat besetzt

1994

Bestellung von Mädchenbeauftragten an Schulen

Aufgaben: Weiterentwicklung der differenzierten Koedukation, Mädchen- und Frauenselbstverteidigung an Schulen, Grenzen gegen Gewalt und sexuelle Belästigung, geschlechtergerechte Unterrichtsformen

1996

Einbindung von Gleichstellungsthemen in die Umsetzung des Neuen Steuerungsmodells

1997

Ausbildung von Lehrerinnen zu Trainerinnen für Mädchen- und Frauenselbstverteidigung

1999

Einsetzung einer Fachbeauftragten für geschlechtergerechte Pädagogik in der Fachabteilung Kindertagesstätten

2001

Bestellung eines Jungenbeauftragten, Aufstockung der Koordinatorinnenstelle „Mädchenpädagogik“

2002

Einsetzung von Beauftragten für mädchen- bzw. geschlechtergerechte Pädagogik in weiteren Fachabteilungen

2002

„Gender Mainstreaming“ als Thema in der Entwicklung des Neuen Steuerungsmodells

2003

Entwicklung von Qualitätsstandards für Mädchen- und Frauenselbstverteidigung und zum Vorgehen gegen sexuelle Belästigung und Grenzverletzung an Schulen

Referat für Gesundheit und Umwelt

Im Referat für Gesundheit und Umwelt waren in den Zielen und Arbeitsschwerpunkten Gleichstellungs- oder Geschlechterziele bislang nicht verankert. Bis 1997 war die dennoch durchaus vorhandene Frauen- und Geschlechterperspektive im damaligen Gesundheitsreferat Sache einzelner Engagierter – meist Frauen. Auf ihre Initiative und die der städtischen Gleichstellungsstelle bildeten sich Vernetzungen wie die Arbeitskreise „Frauen und Sucht“, „Frauen und Psychiatrie“, „Frauen und AIDS“ und übernahm das Referat die Finanzierung wichtiger Frauengesundheitsprojekte und –einrichtungen wie für „Donna Mobile“ (Mobile Gesundheitsberatung für Migrantinnen), das Frauengesundheitszentrum, das Frauentherapiezentrum und für Frauenprojekte im Bereich der Suchthilfe.

Erstmals schriftlich nieder gelegt ist eine Selbstverpflichtung zur Beachtung der Geschlechterperspektive in den Zielen des Gesundheitsbeirates von 1998.

Beispiel Gesundheitsberichterstattung

Die ersten Gesundheitsberichte enthielten keine Geschlechterperspektive. Seit Anfang der 90er Jahre bewirkte die Mitwirkung der Gleichstellungsstelle geschlechterdifferenzierte Erhebungen. Es folgten die ersten Schwerpunktberichte wie „Gesundheit im Alter“, der bereits auf die unterschiedliche Lage alter Frauen und Männer eingeht. Zum Schwerpunktbericht „Jugendgesundheit“ 1997 setzten engagierte Frauen des Referates und der Gleichstellungsstelle eine Teilauswertung der Befragtengruppe Mädchen und junge Frauen durch, die jedoch nur teilweise repräsentativ ist – vor allem, was den Bereich Jugendliche mit Migrationshintergrund betrifft. Die Art der Erhebung – Versand der Fragebögen an die Wohnadresse mit der Bitte um Rücksendung – hatte nicht den Rücklauf unter jungen Migrantinnen und Migranten erbracht, der gesicherte Aussagen ermöglicht

hätte. Es wurde eine gezielte Nacherhebung an Münchener Berufsschulen durchgeführt, die in vorbildlicher Weise geschlechterdifferenziert ist. Das Ergebnis „betont die Notwendigkeit eigener Analysen für Frauen und Männer und einer sich daraus ableitenden je spezifischen Gesundheitsförderung für Frauen und Männer“ (Dill/Höfer 1999). Es stellt sich heraus, dass die Unterschiede hinsichtlich Gesundheitsstatus, Beschwerden, Selbsteinschätzung, Demoralisierung und Kohärenzgefühl sich durchgehend zwischen den Geschlechtern stärker unterscheiden als zwischen deutschen und nicht deutschen Jugendlichen. Außerdem zeigen sich bedeutsame Unterschiede zwischen Migrantinnen/innen mit noch relativ kurzem Aufenthalt in Deutschland und den in Deutschland aufgewachsenen; letztere erscheinen gemäß der Studie im Vergleich zur ersteren Gruppe in vielerlei Hinsicht belasteter.

Ebenso differenziert der Bericht „Münchener Gesundheitsmonitoring 1999/2000: Die Gesundheit von Frauen und Männern verschiedener Lebensaltersstufen“ sehr sorgfältig zwischen den Geschlechtern und erbringt bedeutsame Ergebnisse.

Beispiel Fachstelle und Fachausschuss Frau und Gesundheit

In den ersten Jahren der Bildung des Gesundheitsreferates standen für die Gleichstellungsstelle spezielle Problemlagen und Hilfebedarfe von Frauen und Mädchen im Gesundheitswesen im Vordergrund ihrer Arbeit – wie z.B. Gesundheitsberatung für Migrantinnen mit der Schaffung der Beratungsstelle „Donna Mobile“, Frauen und Sucht, Frauen und AIDS, etc. Ab Mitte der 90er Jahre wurde der Schwerpunkt auf die Schaffung von (Mitwirkungs-)Strukturen und Netzwerken gelegt. Zu komplex und zu umfangreich ist noch der Bedarf nach mädchen- und frauengerechter Gesundheitsförderung und –versorgung, um dem ohne eine koordinierende Fachstelle vor Ort allein im Zusammenwirken von Referat und Gleichstellungsstelle gerecht werden zu können. Ein weiteres Ziel war es, die in München vorhandene Frauengesundheitsbewegung zu einem Netzwerk zu verbinden und ihr die Möglichkeit der Artikulation im Gesundheitsreferat und dem dort begründeten Gesundheitsbeirat zu verschaffen. Dass daneben auch die Kompetenzen und Ressourcen der Frauen aus unterschiedlichsten Bereichen dem Referat zugänglich gemacht werden ist ein weiterer Vorteil.

1996 regte die Gleichstellungsstelle an, gemeinsam mit dem Referat und dem Gesundheitsbeirat eine Gesundheitskonferenz mit dem Titel „Macht – Frau – Gesundheit“ durchzuführen. Vertreterinnen und Vertreter

von Fraueneinrichtungen, Beratungsstellen, Krankenkassen, Sozialversicherungsträgern, Ärzteorganisationen, der Pflege, aus Bildung, Forschung und Lehre setzten sich einen Tag lang mit den Themen auseinander, die bislang entweder gar nicht oder unter den weitgehend männlichen Akteuren in separaten Kreisen behandelt wurden. Am Beispiel berufstätiger Migrantinnen wurde der Frage nachgegangen „Macht Migration oder macht Deutschland krank?“. Ein weiterer Workshop beschäftigte sich mit den Gesundheitsbedürfnissen von Mädchen und jungen Frauen. Die Konferenz artikulierte einhellig den Bedarf nach einer Fachstelle Frau und Gesundheit im Referat für Gesundheit und Umwelt und einem Fachausschuss Frau und Gesundheit beim Gesundheitsbeirat. Beide wurden in den zwei folgenden Jahren eingerichtet und arbeiten erfolgreich. Der Fachausschuss hat im Jahr 2003 seine grundsätzliche Infragestellung durch einige Mitglieder des Gesundheitsbeirates überstanden. Er hat sich Zielsetzungen gegeben, Qualitätsanforderungen an eine frauengerechte und eine frauenspezifische Gesundheitsversorgung und –förderung formuliert, den Beirat mit der Strategie des Gender Mainstreaming konfrontiert, und eine Reihe von wichtigen Themen wie Brustgesundheit, Genitalverstümmelung, und Gewalt an Frauen aufgegriffen und im Gesundheitswesen eingebracht.

Kleine Chronik Gender Mainstreaming im Referat für Gesundheit und Umwelt

1989

Gründung des Gesundheitsreferats aus dem Betriebs- und Krankenhausreferat
Bildung fachlicher Vernetzungsstrukturen „Frauen und Sucht“, „Frauen und Psychiatrie“, „Frauen und AIDS“

ab 1990

Übernahme in die Regelförderung von Frauengesundheitsprojekten wie Suchtberatung für Frauen, Mobile Gesundheitsberatung für Migrantinnen, Frauengesundheitszentrum, Frauentherapiezentrum etc.

1992

Aufbau eines Arbeitsbereiches Frauen und Gesundheit 1992

1996

Gesundheitskonferenz „Macht Frau Gesundheit“

1997

Geschlechtsdifferenzierter Jugendgesund-

heitsbericht

1997

Schaffung eines Fachausschusses „Frau und Gesundheit“ beim Gesundheitsbeirat

1998

Schaffung einer Fachstelle „Frau und Gesundheit“

1998

Verankerung „Berücksichtigung von Frauen- und Geschlechterfragen...“ in den Leitlinien des Gesundheitsbeirates

2002

Beschäftigung des Gesundheitsbeirates mit Gender Mainstreaming

Auf Beispiele aus dem Sozialreferat, zu dem in München auch das Stadtjugendamt gehört, wird hier verzichtet. Sie werden vom Leiter des Stadtjugendamtes behandelt.

Veränderungen der Arbeit der Gleichstellungsstelle für Frauen

Die Gleichstellungsstelle sieht Veränderungen ihrer Arbeit in einer verstärkten Vermittlungs-, Koordinations- und Vernetzungstätigkeit zwischen den Referaten und Fachstellen, in der gemeinsamen Entwicklung von Strukturen bei den Entscheidungsträgern, von Qualitätsstandards, um das Erreichte zu sichern und wo immer möglich weiter zu entwickeln.

Ein wichtiger Faktor zum Gelingen ist die Gender-Kompetenz der Verantwortlichen und der Handelnden vor Ort. Dazu gehören (Organisation und Vermittlung von) Fortbildungen, Trainings, Reflexionshilfen und Coaching. Meine Kolleginnen haben in den vergangenen Jahren viele Stunden Arbeit z.B. in die Entwicklung und z.T. Durchführung von Train-the-Trainer-Seminaren für interne und externe Dozentinnen und Dozenten investiert, die im Auftrag des Personal- und Organisationsreferates Seminare für städtische Beschäftigte durchführen, oder in die Beratung von Verantwortlichen und Gremien. Die Gleichstellungsstelle war in Zusammenarbeit mit dem Bayerischen Jugendring, dem Stadtjugendamt, der Initiative Münchener Mädchenarbeit, der Münchener Fachhochschule für Sozialwesen und anderen an der Entwicklung einer berufsbegleitenden Zusatzausbildung „Gender-Pädagogik“ beteiligt, die allen pädagogischen Berufsgruppen offen steht.

Diese typische „Hintergrundarbeit“ ist insofern ein undankbares Geschäft als sie weitgehend unsichtbar bleibt. War es in der Ver-

gangenheit schon immer strukturell bedingt schwierig für die Gleichstellungsstelle, ihre Erfolge sichtbar darzustellen, steigt mit einer weiteren Verlagerung auf „Zuarbeit“ gleichzeitig der Bedarf nach Öffentlichkeitsarbeit. Bekanntlich hat der Erfolg immer viele Väter – und Mütter. Und den Erfolg verbucht in der Regel das Fachreferat für sich. Die Tendenz der Nichtzurkenntnisnahme von Frauenarbeit, vor allem von Gleichstellungsarbeit ist hinlänglich bekannt. Auch München macht hier keine Ausnahme.

Verhältnis Gleichstellungsstelle und referatsinterne Fachstellen

Aufgrund der Tätigkeit der Fachstellen wird die Gleichstellungsstelle für Frauen der Stadt von einigen referats- oder fachbezogenen Arbeiten, die sie in der Vergangenheit erbracht hat, entlastet. Da die Funktion der Fachstellen jedoch nicht einheitlich geregelt ist, sondern der konzeptionellen Logik des jeweiligen Referats folgt, kann die Entlastung nur punktuell und nicht in Form ganzer Tätigkeitsfelder erfolgen. Während beispielsweise in der Ausländerbehörde eine Anlaufstelle die Beratung gewaltbetroffener Migrantinnen mit Aufenthaltsproblemen übernimmt, ist für die Fachstellen im RGU und im Stadtjugendamt eine Beratung von Bürgerinnen nicht vorgesehen.

Die Mitwirkung an und die Begutachtung von Beschlussvorlagen für den Stadtrat würde die Gleichstellungsstelle gerne in größerem Umfang an die Fachstellen der Referate delegieren. Die Erfahrung zeigt jedoch, dass deren Position innerhalb des eigenen Hauses nicht mit der notwendigen Reichweite und Macht ausgestattet ist, um frauen- und geschlechterpolitische Gesichtspunkte überall konsequent durchzusetzen – von ihrem Zeitbudget einmal abgesehen. Der Einfluss der Fachstellen reicht jedoch oft noch nicht einmal zu einer Beteiligung an Produktionen aus benachbarten Abteilungen.

In den Aufgabenzuschnitten der Fachstellen in den Referaten spiegelt sich noch nicht, dass Gleichstellungsarbeit Querschnittsarbeit ist.

Stadtratsvorlagen etwa, die in den Fachstellen erarbeitet werden – meist mit explizit frauen- bzw. mädchenbezogenen Themenstellungen – sind allerdings in der Regel so sorgfältig diskutiert und kompetent verfasst, dass dies für die Gleichstellungsstelle eine Entlastung bedeutet.

Verhältnis Gleichstellungskonzept und Gender Mainstreaming

Es besteht weiterhin großer Beratungs- und Unterstützungsbedarf durch die Gleichstellungsstelle in den städtischen Referaten und

Dienststellen bei der Umsetzung von Gleichstellungspolitik in eigene Konzepte. Die Gender Mainstreaming Strategie fordert einen geplanten und kontrollierten Prozess zur Verwirklichung von Gleichstellung und beim Abbau von Diskriminierungen. Die anfängliche Verunsicherung darüber, ob nun mit Gender Mainstreaming etwas völlig andersartiges als die bisherige Gleichstellungspolitik gefordert sei, musste diskutiert, überprüft und abgebaut werden.

Wir stehen im Prozess der Umsetzung von Gleichstellungspolitik an einem Punkt, an dem neben dem Engagement der Fachfrauen und -männer auf den mittleren Ebenen mehr Verbindlichkeit gefordert ist. Auch wenn bei den Verantwortlichen angekommen ist, dass Gender Mainstreaming bedeutet, dass die Referate selbst tätig werden müssen – was oft nicht angekommen scheint, ist, dass dies vor Ort mit klaren Zielen, Verantwortlichkeiten und Handlungen bewerkstelligt werden muss. Die Verantwortung der Führungskräfte bleibt Lippenbekenntnis, solange nicht konkret Ressourcen zur Verfügung gestellt werden – personell, zeitlich und ggf. auch finanziell. Anfänge sind bei der Stadt München ja durchaus gemacht

Die Vertreter/innen der Referate formulieren häufig einen Bedarf nach Arbeitshilfen, die in der gewünschten allgemein gültigen Form nicht oder nur sehr unverbindlich erstellt werden können, wie einige Beispiele zeigen. Zu heterogen sind die Arbeitsfelder einer Stadtverwaltung mit 26 000 Beschäftigten und einer zunehmenden Zahl ausgegliederter weil selbstständiger Bereiche. Die Umsetzung von Gender Mainstreaming muss in konkreten Konzepten in den Referaten und Dienststellen erfolgen unter Einbeziehung der Gleichstellungsstelle als zentraler Reformagentur und unter Nutzung der eigenen fachlichen Ressourcen, wie etwa der Fachstellen in den Referaten.

Verhältnis von Gleichstellungspolitik zu anderen Reformprojekten

Die Debatte um Gender Mainstreaming fällt zusammen mit zwei wesentlichen anderen Großreformen wie der Einführung des Neuen Steuerungsmodells, sowie Regionalisierungen und Dezentralisierungen von Entscheidungen, die zum einen Bestandteil des NSM (dezentrale Ressourcenverantwortung) sind, zum anderen referatseigenen Konzepten wie im Sozialreferat (Sozialraumorientierung) folgen. Diese Entwicklungen finden zum Teil ungleichzeitig statt. Sie sind wie viele Reformprozesse Chance und Erschwernis zugleich.

In den letzten Jahren wird der Versuch unternommen, im Neuen Steuerungsmodell Gender Mainstreaming ein zu bauen. In den Reformbe-

richten der städtischen Referate an die zentrale Steuerung müssen neuerdings auch Aussagen zum Thema „Gender Mainstreaming“ enthalten sein an dieser Stelle finden sich häufig unverbindliche Absichtserklärungen oder Abwehrformulierungen. Selten wird an bereits geschaffene Strukturen angeknüpft und deren Erfolge gewürdigt. Sie werden in der Regel nicht in Verbindung mit Gender Mainstreaming oder gar mit dem Neuen Steuerungsmodell gebracht.

Auf der Ebene der Geschäftsleitungen und Referatsspitzen spiegelt sich dabei wider:

- a) mit welchem Stellenwert die Arbeit der bisherigen Mädchen-, Jungen- oder Geschlechterbeauftragten referatsintern gesehen ist,
- b) welches Bewusstsein von Gleichstellungsarbeit bei vielen der sogenannten „Tops“ vorherrscht,
- c) dass referatsbezogene Konzepte bislang weitgehend fehlen und
- d) dass Gleichstellung und Gender Mainstreaming bislang oft gerade noch auf die Personalpolitik bezogen werden, nicht aber auf die Dienstleistungen der Stadt und ihre Nutzerinnen und Nutzer, bzw. städtisch geförderte Angebote.

Eine Erklärung für die Probleme, die die Umsetzung von Gender Mainstreaming innerhalb des Neuen Steuerungsmodells (NSM) bereitet, ist, dass zu Beginn das NSM nicht nur jenseits von Frauen- und Geschlechterfragen, sondern völlig abstrahiert von Zielgruppen der städtischen Arbeit eingeführt wurde. Die Begrifflichkeiten aus der produzierenden Wirtschaft wurden zunächst allen Bereichen des öffentlichen Dienstes übergestülpt – auch denen, die es mit den Sorgen und Nöten von Menschen zu tun haben. Da damit der gesamte Prozess der Einführung erschwert wurde musste nachgebessert werden. Der schon bestehende Unmut erstreckte sich zusätzlich auf die Forderungen, nun im NSM „auch noch“ Gleichstellungsfragen unterbringen zu sollen.

Das Projekt NSM kostete auch die Gleichstellungsstelle erhebliche Mühen, Konflikte und Zeit. Derzeit ist viel Unterstützung bei der Formulierung von Zielen, beim Aufbau von Berichtswesen und Controlling notwendig.

Die hohen zeitlichen Investitionen, referatsinterne Umstrukturierungen, neue Anforderungen durch Zuständigkeitsverlagerungen und Dezentralisierungen haben schließlich auch bei vielen städtischen Beschäftigten bei aller Reformfreudigkeit auch eine gewisse Reformmüdigkeit erzeugt.

Weitere bedeutsame Veränderungen bringt die Dezentralisierung von Zuständigkeiten und Entscheidungen mit sich. Im Zuge der Re-

gionalisierung der sozialen Arbeit in München werden derzeit nach und nach Sozialregionen gebildet. Sie umfassen meist mehrere Stadtbezirke. Hier entstehen Anlaufstellen für die Bewohnerinnen und Bewohner mit den zusammengefassten sozialen Diensten Sozialamt, Wohnungsamt, Allgemeiner Sozialdienst und einem Teil der Angebote der Kinder- und Jugendhilfe. Die in der Region vorhandenen freien Träger bilden Gremien auf Sozialregionsebene, die eine Beteiligung der Träger sichern sollen. Dies hat weit reichende Konsequenzen für die Angebote für Mädchen und Frauen und auf die Mitwirkungsmöglichkeiten der Fraueneinrichtungen in den städtischen Planungen. Nicht in jeder Notlage ist ein Hilfeangebot in räumlicher Nähe das richtige. Bisweilen ist für Frauen aus Gründen der Anonymität und zu ihrer Sicherheit gerade eine Distanz zur Wohngegend wichtig.

Nahezu alle Fraueneinrichtungen und im Sozialreferat geschaffene Fachstellen arbeiten von ihrer Konzeption her als stadtweite Einrichtungen. Sie wurden geschaffen, um den Bedürfnissen von Frauen in der sozialen Infrastruktur Rechnung zu tragen, die erwiesenermaßen ansonsten zu kurz kommen. Diese Anlaufstellen und Einrichtungen sind selbstverständlich nicht in jeder Sozialregion vorhanden und es ist auch nicht geplant, weitere zu schaffen – schon gar nicht angesichts der Finanznot der Kommunen, von der auch München nicht unberührt bleibt. Die Fachstellen – wie z.B. die Beratung für Schwangere in Wohnungsnot – haben sich im Laufe der Zeit das entsprechende Fachwissen und die Sensibilität für ihr Klientel erworben, das sich nicht von selbst vervielfältigt und auf die 12 Sozialregionen verteilt.

Wir beobachten und bedauern, dass im gleichen Prozess referatsinterner Umstrukturierungen die Position der Fachstellen für die Belange von Mädchen und jungen Frauen und für Jungenarbeit im Stadtjugendamt von der Leitung weg in eine nachgeordnete Abteilung umgesiedelt wurden und befürchten eine Schwächung ihres Einflusses auf die zentrale Planung. Ähnliches gilt für die Fachstelle Frau und Gesundheit im Referat für Gesundheit und Umwelt.

Gerade bei der Dezentralisierung in eine Vielzahl von Entscheidungsträgern ist die Arbeit dezentraler Fachstellen wichtiger denn je, um die Präsenz der Frauen- und Geschlechterthemen in der Planung und Umsetzung von Reformen zu sichern. Es ist nach allen zu Grunde liegenden Erfahrungen nicht zu erwarten, dass der „mainstream“ sich von selbst mit Geschlechterfragen befasst, bzw. dies mit dem nötigen Sachverstand oder in der gebotenen Intensität tut.

Perspektive

Angesichts der Entwicklung der Rahmenbedingungen wie geschildert müssen wir zu einer Qualitätsentwicklung kommen, die durch Zielvereinbarungen gestützt und durch regelmäßige Kontrolle der Ergebnisse abgesichert ist.

Wir müssen zu einer Qualitätsentwicklung kommen, die frauen- und mädchenpolitisch erreichte Standards sichert und zu Geschlechtergerechtigkeit weiter entwickelt. Das heißt:

Eine zielgruppenanalytische Überprüfung und Entwicklung des städtischen Handelns in allen Bereichen, sowie Planung und Gestaltung städtischer Rahmenbedingungen nach den Erfordernissen von Männern und Frauen, Mädchen und Jungen. Insbesondere die Partizipationsmöglichkeiten von Migrantinnen müssen in Analysen, Planungen und Realisationen zur Kenntnis genommen und berücksichtigt werden.

Verdeckungszusammenhänge wie „Haushalt“ oder „Familie“ als kleinste Analyseeinheit verschleiern die unterschiedlichen Bedürfnisse, Restriktionen und Ressourcen, denen Frauen und Männer unterliegen – etwa als Alleinerziehende. Wenn Planungen bewusst oder unbewusst von Unwissenheit oder Vorurteilen bestimmt sind, führen sie im besten Fall nur für einen Teil der Zielgruppe zu wirkungsvollen Maßnahmen, im schlechteren Fall zur Festbeschreibung patriarchaler Rollenmuster und Armutsrisiken zu Lasten von Frauen und Kindern. Geschlechterblindheit z.B. bei Konzepten zum Schutz vor Gewalt führt dazu, dass nicht nur die Lebenswirklichkeit von Mädchen und Frauen unterbelichtet bleibt, sondern auch gesellschaftliche Männlichkeitsvorstellungen als wichtige Triebfeder von Gewalt nicht wahrgenommen und dekonstruiert werden können.

Was steht also an für die Gleichstellungspolitik in München ?

Wir sind an einem Punkt – wie auch die Umfrage unter den Städtischen Referaten zur Auswertung der Kampagne gegen Männergewalt gezeigt hat – an dem die Verantwortlichen stärker gefordert sind, gemeinsam mit den kompetenten Fachleuten in der Stadt Verbindlichkeit zu schaffen: Berichte einfordern, Standards entwickeln, Ergebnisse diskutieren, wo nötig Dienstanweisungen und Arbeitshilfen für die Beschäftigten entwickeln.

Im Jahr 2000 wurde von der Gleichstellungsstelle unter städtischen Fach- und Leitungskräften zu Ergebnissen der Kampagne „Aktiv gegen Männergewalt“ (1997/1998) eine Befragung durchgeführt. Am häufigsten nannten die städtischen Befragten auf die Frage, was die Entwicklung von Handlungsstrategien gegen Männergewalt in ihrem Arbeitsbereich

unterstützen könnte „mehr Zeit“, und neben „mehr Information“ „mehr Anerkennung für die Problematik bei der Stadt“. Letzteres ist auch übertragbar auf Gleichstellungsarbeit.

Der erhoffte Rückenwind, den die Gender Mainstreaming Debatte für ein Vorankommen in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit bringen kann besteht in einer verstärkten Umsetzung der Punkte:

■ Top – Down – Strategie

Klare Vorgaben, die Verantwortlichen sind zum **Handeln** aufgefordert

■ Klare Verantwortlichkeiten

Verantwortung klar delegieren, Beauftragte benennen, etc.

■ Geplanter Prozess

Ablauf und Vorgehen organisieren, Ressourcen – zeitlich, fachlich, finanziell – schaffen, Ziele vereinbaren, etc.

■ Kontrollierter Prozess

Ergebnisse abfragen, diskutieren, auswerten, weitere Schritte planen

Die Schwachstellen von Gender Mainstreaming dürften voraussichtlich die gleichen sein wie die der bisherigen kommunalen Gleichstellungspolitik. Wenn die Verantwortlichen der Gleichstellungsarbeit nicht den hohen Stellenwert einräumen, der sie als permanente Aufgabe etabliert, keine geschlechterdifferenzierten Analysen und Strategien in Auftrag geben und Reformprozesse ohne den Aspekt Geschlechtergerechtigkeit planen, bleibt es bei punktuellen Verbesserungen und bleiben Frauen- und Geschlechterfragen ein Randthema.

Eine altbekannte Schwachstelle wird bleiben: das Fehlen von Konsequenzen bei Nichterreichen von Zielen, bei mangelnder Verantwortlichkeit oder Umsetzung.

Abwehr, Widerstände und „interessengeleitete Nichtwahrnehmung“ gegenüber Frauen- und Gleichstellungsfragen wird es auch weiterhin geben. Zu einer konsequenten Gleichstellungspolitik gehört m.E. jedoch, mit diesen Widerständen bewusst zu arbeiten, sie aufzugreifen, zu benennen und zu beachten. Dazu bedarf es Zeit, Wissen, Training und Integrationskraft. Der Einsatz jedoch lohnt sich. Es ist der Teil von Gender Mainstreaming, der verdeutlicht, dass nicht mehr Gleichstellungspolitik gerechtfertigt werden muss, sondern die Abwehr von Gleichstellungsarbeit erklärungsbedürftig ist. In Widerständen steckt viel Potential – und das ist ernst zu nehmen.

LITERATUR

Stiegler, B. (2000): Wie Gender in den Mainstream kommt. Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender Mainstreaming. Friedrich-Ebert-Stiftung Bonn.

Krell, G./ Mückenberger, U./ Thondorf, K. (2000): Gender Mainstreaming. Informationen und Impulse. Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales Hannover

Walter, M. (2000): Lebenswelten von Mädchen und Buben in Kindertagesstätten. Pädagogisches Rahmenkonzept der geschlechterdifferenzierten Pädagogik zur Weiterentwicklung der Kindergarten-, Hort- und Tagesheimpädagogik. Erfahrungen – Theorie – Praxis – Ausblicke. Reihe Qualität für Kinder, (Hg.). Schul- und Kultusreferat der Stadt München.

Dill, H. /Höfer, R. (1999): Jugendgesundheit zwischen den Kulturen. Eine Befragung an Münchner Berufsschulen. Ergebnisbericht. Herausgeberin: Referat für Gesundheit und Umwelt der Stadt München, Gesundheitsberichterstattung.

Schreyögg, F. (2000): Gleichstellung von Frauen als Aufgabe der Verwaltungsreform. (Hg.): Gleichstellungsstelle für Frauen der Stadt München.

Lohmeier, C. (2001): Umfrage zum Stand der Kampagne „Aktiv gegen Männergewalt“. Befragung zur Weiterarbeit in städtischen Referaten und Dienststellen. Herausgeberin: Gleichstellungsstelle für Frauen der Stadt München

Landeshauptstadt München, Personal- und Organisationsreferat /Gleichstellungsstelle für Frauen (2001): Leitsätze 2000. Gleichstellungskonzept.

Landeshauptstadt München, Sozialreferat (2000): Die Ziele des Sozialreferates 2001. Bilanz 99

■ Kontakt:

Cornelia Lohmeier
Gleichstellungsstelle München
Rathaus
Marienplatz 8
80331 München
Fon: 089-23392465
Email: cornelia.lohmeier@muenchen.de

Von der geschlechtergerechten Jugendhilfe zu Gender Mainstreaming im Jugendamt München

Im folgenden soll der Versuch gemacht werden, die historische Entwicklung der Implementierung von Gender Mainstreaming im Stadtjugendamt der Landeshauptstadt München nachzuzeichnen. Eine solche retrospektive Betrachtung ermöglicht es, den Entwicklungsprozess systematisch einzuordnen. Zusammenfassend lässt er sich beschreiben als ein Lernprozess von einer geschlechterreflexiven Kinder- und Jugendhilfe in München über Frauenförderung im Stadtjugendamt zu Gender Mainstreaming als Veränderungsstrategie. Es lassen sich vier Phasen oder Strategien identifizieren, die allerdings nicht zu sehen sind als zeitlich aufeinander folgend und klar voneinander abgegrenzt. Sie sind vielmehr als Suchbewegungen zu verstehen, die sich überlappen und schließlich verschränken lassen. Diese Strategien zur Veränderung des Geschlechterverhältnisses lassen sich wie folgt skizzieren:

1. Strategie einer gezielten Mädchenförderung als Versuch einer geschlechterreflexiven Kinder- und Jugendhilfe
2. Strategie einer gezielten Frauenförderung im Stadtjugendamt als Beitrag zur Geschlechtergerechtigkeit
3. Strategie der Implementierung neuer Steuerungsmodelle als Beitrag zur Veränderung des Geschlechterverhältnisses
4. Strategie des Managing Diversity zur Gestaltung von Vielfalt

Es geht um eine Verschränkung zunächst eher isolierter Strategieansätze, um die Stiftung produktiver Bündnisse und das Erreichen effizienter Synergieeffekte.

1. Geschlechtergerechtigkeit in der Jugendhilfe

Der konkrete Beginn für die hier beschriebene Entwicklung kann auf das Jahr 1988 datiert werden. Das Stadtjugendamt hat zu diesem Zeitpunkt aufgrund des fachlichen Drängens der Mädchenprojekte eine ABM-Stelle für eine Mädchenbeauftragte eingerichtet. Es ist

gelingen, daraus eine Planstelle zu machen, die sich im Laufe der Jahre qualifiziert und zur Fachstelle für die Belange von Mädchen und jungen Frauen weiter entwickelt hat. Aus der Zuordnung zur Jugendpflege ist eine Querschnittsstabsstelle bei der Jugendamtsleitung geworden mit der Aufgabe der Förderung der Belange von Mädchen und jungen Frauen.

Eine der ersten Initiativen der ABM-Stelle ist es gewesen, alle Frauen der Münchner Mädchenarbeit zu einer gemeinsamen Runde einzuladen. Daraus hat sich 1989 das Münchner Fachforum für Mädchenarbeit entwickelt, eine gut funktionierende Vernetzung der gesamten Szene, die sowohl der eigenen Qualifizierung wie der Interessenvertretung in einschlägigen Kommissionen und Facharbeitsgemeinschaften dient.

Im Vordergrund der gemeinsamen Anstrengungen von Fachstelle und Fachforum standen Fortbildungsmaßnahmen für die Mitarbeiterinnen der Mädchenprojekte, die Vernetzung der Arbeit und die Förderung von Kooperation sowie die offensive Darstellung und Lobbyarbeit der Münchner Mädchenarbeit. Zuletzt waren die Stärkung der fachlichen Kompetenz mit Hilfe von Personalentwicklung, Organisationsentwicklung und Qualitätsmanagement, Schwerpunktthemen gemeinsamer Qualifizierungsmaßnahmen.

Ein ganz wesentliches Ergebnis der Arbeit war 1999 die Vorlage von Leitlinien für eine geschlechtsspezifisch differenzierte Kinder- und Jugendhilfe auf der Grundlage von § 9 Abs. 3 KJHG, die durch Beschluss des Kinder- und Jugendhilfeausschusses für die gesamte Arbeit in München verbindlich gemacht worden ist. Dabei wurde deutlich, dass das komplementäre Feld, die Arbeit mit Jungen, noch zu wenig entwickelt ist. Auf Initiative einiger Stadträtinnen und Stadträte ist die Stelle eines Jungenbeauftragten geschaffen worden, die die Arbeit mit Jungen und jungen Männern in München fördern und vernetzen soll. Aus dieser Arbeit ist inzwischen auch ein erster Entwurf für Leitlinien zur Arbeit mit Jungen und jungen Männern hervorgegangen.

Ingesamt hat sich aus diesem Engagement heraus in München ein differenziertes und hochqualifiziertes Feld der Arbeit mit Mädchen und jungen Frauen entwickelt und haben mädchen- und frauenpolitische Fragen einen hohen Stellenwert erhalten. Gleichwohl haben sich aus der Gesamtverantwortung des öffentlichen Jugendhilfeträgers auch kritische Fragen ergeben.

Kritische Anmerkungen

Die Fachstelle für die Belange von Mädchen und jungen Frauen im Stadtjugendamt war in

ihrer Arbeit rückblickend fast ausschließlich nach außen gerichtet. Sie hat engagiert und erfolgreich die Mädchenarbeit mit ihren Projekten unterstützt und war insoweit Teil eines zentralen Anliegens der Frauenbewegung, aktiv zur Förderung von jungen Mädchen beizutragen. Kritisch, auch selbstkritisch wurde bemerkt, dass sich Ende der 90er Jahre die Mädchenszene zunehmend auf sich selbst beschränkt hat, dass es zu Auseinandersetzungen kam und eine aktive Gremienarbeit vernachlässigt wurde.

Selbstkritisch aus der Sicht des öffentlichen Trägers muss festgehalten werden, dass die Arbeit der Fachstelle sich nach innen in das Jugendamt hinein praktisch kaum ausgewirkt hat. Insbesondere ist kein Versuch gemacht worden, zu strukturellen Veränderungen des Systems Jugendhilfe beizutragen und damit Fragen der Geschlechtergerechtigkeit nachhaltig im System zu verankern. So blieben die politisch verabschiedeten Leitlinien relativ unverbindlich für die Kinder- und Jugendhilfe in München außerhalb der Mädchenarbeit.

2. Frauenförderung im Jugendamt

Parallel und weitgehend unverbunden mit der soeben beschriebenen Entwicklung ist die Frauenförderung im Stadtjugendamt angegangen worden. Ausgangspunkt 1993 war ein kritisch-konstruktives Gespräch zwischen Frauengleichstellungsstelle und Jugendamtsleitung. Zurecht wurde angemahnt, dass zu wenig für die Förderung der weiblichen Mitarbeiterschaft geschehen würde. Daraufhin bildete sich eine Frauenarbeitsgruppe mit dem Auftrag, die Situation der weiblichen Beschäftigten zu analysieren, die Ergebnisse vorzustellen, einen Ideen-katalog für die Frauenförderung auszuarbeiten und die Ergebnisse in der Mitarbeiterschaft zur Diskussion zu stellen. Dies ist in einem längeren und durchaus produktiven Prozess geschehen. Die Ergebnisse der Arbeitsgruppe wurden in der Organisation lebhaft diskutiert, mehrfach fortgeschrieben und schließlich als Maßnahmenkatalog verabschiedet.

Die Umsetzung wurde durch einen Arbeitskreis begleitet, der damit aber zunehmend überfordert war. Daraus entstand der Vorschlag nach einer personellen Absicherung des Umsetzungsprozesses. Man kämpfte lange Zeit mit dieser Forderung, bis schließlich Anfang 2000 acht Stunden für die Projektleitung zugeschaltet werden konnten. Einzelmaßnahmen des Katalogs sind umgesetzt worden, in Zielvereinbarungen mit den Abteilungsleitungen konnten einige Erfolge erzielt werden, insgesamt ist aber eine schleppende Umsetzung festzustellen. Es konnte kein nachhaltiger Veränderungsprozess in Gang gesetzt werden,

auch die Jugendamtsleitung war nicht engagiert genug.

Kritische Anmerkungen

Die Frauenarbeitsgruppe hat vor ihrer Auflösung selbstkritisch festgestellt, dass sie zwar eine Gleichstellungspolitik mit Männern und Frauen als Zielgruppen im Blick gehabt habe, dass real aber Maßnahmen nur für Frauen entwickelt worden seien und die Männer keine Berücksichtigung gefunden hätten. Ebenso wenig hat eine Verbindung der Gleichstellungspolitik in der Organisation Stadtjugendamt mit der weitentwickelten Arbeit und den umfangreichen Erfahrungen im Feld der Mädchen- und Frauenprojekte stattgefunden. Auch wurde keine Verbindung zur Geschlechterperspektive für das gesamte Feld der Kinder- und Jugendhilfe in München gezogen. Entscheidend aber war, so die Frauen selbst, dass Macht- und Strukturfragen nicht – laut genug – gestellt worden seien.

3. Neue Steuerung in der Sozialverwaltung

München hat sich, wie viele andere deutsche Städte auch, nach der Philosophie des Neuen Steuerungsmodells einer Aufgaben- und Verwaltungsreform unterzogen. In einem Grundsatzbeschluss von 1994 wurde eine Pilotphase eingeleitet, die schließlich 1998 in einen Beschluss einmündete, den Weg der Reform für die gesamte Stadtverwaltung weiter zu beschreiten. Die Münchner Sozialverwaltung hatte schon etwas früher einen relativ eigenständigen Reformprozess begonnen, in dessen Rahmen auch ein tiefgreifender Veränderungsprozess der Organisation Stadtjugendamt und der Kinder- und Jugendhilfe in München vollzogen wurde.

Die Details dieses Prozesses und seiner Ergebnisse interessieren in dem hier dargestellten Zusammenhang nicht. Nur drei Resultate sollen knapp skizziert werden, weil sie für die weiteren strategischen Ansätze von Bedeutung sind. Zum einen hat das Münchner Sozialreferat alle seine Leistungen in einem Produktplan zusammengefasst, der sich nicht mehr wie bisher an Gesetzen oder Zielgruppen sondern ausschließlich an Lebenslagen orientiert. Dementsprechend ist die Organisationsstruktur auch des Stadtjugendamtes verändert worden. Das Stadtjugendamt hat zum zweiten eine strikte organisatorische Trennung von Produktsteuerung und Leistungserbringung vorgenommen. Das heißt, alle Dienstleistungen für Kinder, Jugendliche und Familien, die vom Jugendamt in gleicher Weise wie von freien Trägern erbracht werden, sind in einer eigenständigen Organisationseinheit zusammengefasst und werden

in gleicher Weise über Kontrakte gesteuert wie die Leistungen der freien Träger. Diese Steuerung wird zum dritten durch Produktteams verantwortet, denen eine integrierte Fach- und Ressourcenverantwortung übertragen worden ist. Das bedeutet, dass sie für die Planung, für die fachliche und finanzielle Steuerung sowie Berichtswesen und Controlling in ihrem Produktbereich verantwortlich sind und dass Zielerreichung und Zielerreichungskontrolle über Kontrakte gesteuert werden.

Die fachlichen und strukturellen Ergebnisse der Reform wurden von der Mehrzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Stadtjugendamtes durchaus mitgetragen. Ein ausgeprägter Geschlechterkonflikt hat sich allerdings daraus ergeben, dass bei der abschließenden Verteilung der künftigen Funktionen die Steuerungsaufgaben fast ausschließlich in männlicher Hand waren und Verantwortungspositionen für Frauen vorwiegend bei der Dienstleistungserbringung angesiedelt blieben.

Kritische Anmerkungen

Eine kritische Reflexion des eigenen Reformprozesses muss zunächst anerkennen, was generell der Implementation von Neuer Steuerung in München durch die Gleichstellungsstelle vorgehalten worden ist. Kritisch wird angemerkt, dass der Reformprozess in einem scheinbar geschlechtsfreien Raum erfolge, dass also keine Fragen nach den Auswirkungen der Reformmaßnahmen auf die Gleichstellung von Männern und Frauen gestellt würden. Diese Vorwürfe waren berechtigt, derartige Fragen wurden wirklich nicht gestellt mit den Konsequenzen, wie sie soeben aufgezeigt worden sind.

Ein weiterer Kritikpunkt speziell am Reformprozess der Sozialverwaltung war, dass die Umstellung von einer Zielgruppenorientierung auf eine Lebenslagenorientierung im Produktplan des Sozialreferates mit seinen Auswirkungen auf die Arbeit von Mädchen- und Frauenprojekten zu wenig reflektiert würde. Die dazu geführte Auseinandersetzung allerdings war produktiv und im Ergebnis zeigt die bisherige Praxis, dass die Befürchtungen im wesentlichen sich nicht eingestellt haben.

Viele Frauen im mittleren Management haben sich durch die konkreten Personalentscheidungen ausgegrenzt gefühlt, es wurde heftige Kritik an der Schließung der männlichen Reihen geübt und betroffene Frauen haben die Bewahrung der traditionellen Geschlechterordnung im Stadtjugendamt öffentlich skandalisiert und sich mit Stellungnahmen an den Oberbürgermeister und die Politik gewandt.

Konsequenzen

Aus den zunächst durchaus verhärteten Fronten haben sich dann aber doch fruchtbare Konsequenzen ergeben. Spontan hat sich ein Fachforum Frauen gebildet, das die Situation im Stadtjugendamt analysiert und kritisch diskutiert hat, was wiederum in einen konkreten Forderungskatalog eingemündet ist. Gender Mainstreaming wurde so zur Chefsache mit folgenden ersten Ergebnissen:

- Eine neue Seminarreihe „Männer und Frauen im Management“ wurde auf Anregung der Gleichstellungsstelle auch im Stadtjugendamt durchgeführt. Dieses erst- und einmalige Konzept beinhaltet, dass zunächst in zwei jeweils zweitägigen Seminaren Männer unter sich mit einem männlichen Trainer das schwierige Thema angegangen sind. Dabei ist es gelungen, Informationen zu vermitteln, eine anregende Diskussion in Gang zu setzen und damit Männer überhaupt miteinander über ihre Rolle ins Gespräch zu bringen. Dies war ein wichtiger Beitrag zur Selbstreflexion und zum kritischen Nachdenken über das Geschlechterverhältnis am Arbeitsplatz. In einem dritten Durchgang sind die Ergebnisse den weiblichen Führungskräften dargestellt worden. Das gemeinsame Seminar hat zu einer deutlichen Entspannung der schwierigen Situation und zu konstruktiven Perspektiven geführt. In ersten gemeinsamen Zielvereinbarungen konnten Gender-Aspekte miteinander besprochen und beschlossen werden.
- Das Jugendamt veranstaltet vier bis fünfmal im Jahr eine Vortragsreihe „Forum Jugendhilfe“, in der aktuelle sozialpolitische und sozialwissenschaftliche Themen aufgegriffen und diskutiert werden können. Ziel ist es, zur Reflexion der eigenen Tätigkeit und zum Blick über den eigenen Schreibtisch hinaus durch fundierte Vorträge beizutragen. In dieser Reihe ist das Thema Gender Mainstreaming mit Barbara Stiegler aufgegriffen und somit erstmals gezielt einem größeren Kreis von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nahe gebracht worden.
- Gender Mainstreaming als systematische Veränderungsstrategie wurde durch ein Rundschreiben an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einer verbindlichen Strategie erklärt. In einem weiteren Schritt wurden Ziele zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Stadtjugendamt formuliert, in denen die Ergebnisse des „Frauenforums“, der Veranstaltung „Männer und Frauen im Management“ sowie zentrale Zielvorgaben zusammengefasst worden sind. Erstmals wurden operationalisierte Ziele, die dafür

notwendigen Maßnahmen, die erforderlichen Ressourcen, erste Indikatoren und Zeit- und Zuständigkeitsfragen verbindlich festgelegt.

- Aus der selbstkritischen Analyse bisheriger Mädchenförderung im Feld und Frauenförderung im Jugendamt werden strukturelle Konsequenzen gezogen. Die Fachstellen für Mädchen- und Jungenarbeit werden zusammengezogen und zu Genderbeauftragten nach innen und außen verändert. Das heißt, es geht zugleich um die Förderung des Feldes und um strukturelle Veränderungen des Systems Jugendhilfe selbst. Der zentrale Ansatzpunkt für diese Veränderung sind die Produktteams, denen die Steuerung der gesamten Kinder- und Jugendhilfe obliegt. In allen Produktteams sind Gender-Ansprechpartnerinnen und -Ansprechpartner benannt, die die Verbindung zu den Genderbeauftragten des Jugendamtes halten sollen. Geplant ist eine gezielte Kompetenzvermittlung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Produktteams, damit sie bei allen Kontrakten geschlechtersensibel Ziele und Zielgruppen berücksichtigen. So ist insgesamt auch sichergestellt, dass Gender Mainstreaming als Doppelstrategie verstanden wird und nicht auf Kosten der Förderung von Mädchenprojekten missverstanden werden kann.
- Damit sind künftig Gleichstellungspolitik in der Organisation und Geschlechtergerechtigkeit im Feld zusammengeführt: Gender Mainstreaming als Querschnitts- und Leitungsaufgabe, Netzwerkarbeit im Feld der Mädchen- und Jungenarbeit sowie Produktsteuerung der Produkte mit Mädchen- und Jungenarbeit erfolgen aus einer Hand. Das Gleichstellungskonzept ist für alle Führungskräfte verbindlich und wird in Zielvereinbarungen konkretisiert und festgelegt. Personalentwicklungsmaßnahmen zunächst für alle Führungskräfte verbindlich sind geplant. Der aktuelle Stand von Gender Mainstreaming in der Organisation Stadtjugendamt München ist noch von sehr unterschiedlicher Qualität. Als beispielhaft soll das Feld der Jugendsozialarbeit benannt werden, das sich gemeinsam nach innen und außen qualifizieren will. Das heißt, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Stadtjugendamtes als Steuerungsverantwortliche gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Einrichtungen der Jugendsozialarbeit sich die entsprechenden Kompetenzen aneignen, Standards formulieren und Indikatoren entwickeln. Geschult werden sie von der dafür fachkompetenten Initiative Münchner Mädchenarbeit.

4. Unterschiede anerkennen und Vielfalt gestalten

Unterschiede anzuerkennen statt gleichmachen zu wollen, Verschiedenheit und Vielfalt auszuhalten und zu gestalten statt einebnen zu wollen, sind Merkmale postmoderner sozialer Arbeit. Die Auflösung traditioneller Normalitätsstandards vor dem Hintergrund der Vielfalt von Geschlechtern, Generationen, Ethnien, Kulturen und Subkulturen sowie sexuellen Orientierungen macht die klassische sozialarbeiterische Leitdifferenz von Norm und Abweichung fragwürdig. Differenz und Diversität stehen also im Vordergrund und damit kommt eine Strategie in den Blick, die als Managing Diversity aus dem Human Resources Management bekannt ist. Das Managen und Anerkennen von Unterschieden bekam eine wirtschaftliche Bedeutung. Obwohl die Strategie des Managing Diversity ökonomische Interessen zum Anlass hat, lässt sie sich gut mit sozialpolitischen Forderungen verbinden. Auch wenn es vielleicht nicht sinnvoll ist, eine neue Begrifflichkeit einzuführen, sollte aber der Leitgedanke „Vielfalt gestalten“ aufgegriffen werden.

Es fällt auf, dass die Strategie der interkulturellen Orientierung und Öffnung von Organisationen (vgl. Handschuck/Schröer. Interkulturelle Orientierungen und Öffnung von Organisationen, in: neue praxis 5/2002: 511 - 521) und die Strategie des Gender Mainstreamings (vgl. Meyer/v. Ginsheim. Gender Mainstreaming – Zukunftswege der Jugendhilfe – ein Angebot, Berlin 2002) als Top-down-Strategien mit geradezu identischen Methoden und Verfahrensweisen arbeiten. Es macht Sinn, je nach Organisation, ihres Entwicklungsstandes und ihrer strategischen Ausrichtung Bündnisse zu suchen: Wo Gender Mainstreaming schon weit entwickelt ist, kann sich die interkulturelle Orientierung der Strukturen, Erfahrungen und Instrumente bedienen, die vorhanden sind, und so auch Synergieeffekte ausnutzen. Wo Managing Diversity im Vordergrund steht, kann versucht werden, Ziele und Strategien so zu verändern, dass nicht die ökonomischen Interessen dominieren, sondern auch sozialpolitische Vorstellungen an Gewicht gewinnen. Für die interkulturelle Orientierung und Öffnung von Verwaltung und sozialen Diensten wie auch für Gender Mainstreaming bietet es sich an, die laufenden (Verwaltungs-) Reformprozesse strategisch zu nutzen.

Wir versuchen derzeit in München diesen Weg zu gehen: Unsere jährliche Fachtagung zur „Interkulturellen Verständigung“ widmet sich 2003 dem Thema „Vielfalt gestalten“ und verknüpft die Praxis einer Pädagogik der Vielfalt mit strukturellen Strategien zur Durchsetzung von Anerkennung und Chancengleichheit.

Durch die Verknüpfung von interkultureller Öffnung und Gender Mainstreaming soll eine Querschnittspolitik verankert werden, die sowohl das Verhältnis zwischen den Geschlechtern als auch das Verhältnis zwischen Mehrheit und Minderheit zum Inhalt hat. Durch die Verbindung beider Strategien sollen Synergien erzeugt werden, die auf der Ebene der Organisationen, der Ebene der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Ebene der Projekte und Maßnahmen wirken.

Erstmals beinhalten die Jahresziele für die gesamte Münchner Sozialverwaltung klare Aussagen zu Gender Mainstreaming und interkultureller Öffnung mit der dezidierten Festlegung, dass Schulungen für alle Führungskräfte als Einstieg in diese Querschnittspolitik 2004 verbindlich sind. Damit soll auf der obersten Führungsebene Gestaltung von Vielfalt als eine Strategie verankert werden, Fragen der Differenz und Diversität als Standard in alle Felder eingebracht und eine intergeschlechtliche, interkulturelle, intergenerative und interdisziplinäre Kommunikationskultur verankert werden.

Im Anhang werden einzelne Abteilungsziele des Jugendamtes und ihre (geplante) Umsetzung skizziert.

■ **Kontakt:**

Dr. Hubertus Schröer
Jugendamt München
Orleansplatz 11
81667 München
Fon: 089-23323762
Email: hubertus.schroeer@muenchen.de

Gender Mainstreaming

Ziele zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Stadtjugendamt
(Zusammenfassung der Ergebnisse des „Frauenforums“, der Veranstaltung „Männer und Frauen im Management“, einzelner Abteilungsziele und zentraler Zielvorgaben)

Ziele	Maßnahmen	Ressourcen	Indikatoren	Zeit	Zuständigkeit
1. Strukturelle Verankerung					
1.1. Die Gleichstellung ist im Profil des Stadtjugendamtes verankert. Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe wird als top-down-Strategie umgesetzt.	1.1.1 Alle Abteilungsleitungen und Produktteamleitungen absolvieren ein Gender-Training	1.1.1 Honorarmittel	1.1.1 Trainings sind von allen besucht worden	Bis Ende 2003	S-II-L S-II-E/J
1.2 Alle Entscheidungen/Maßnahmen im Stadtjugendamt werden darauf überprüft, welche Auswirkungen sie auf Frauen und Männer und das Verhältnis zwischen ihnen haben	1.2.1 Es werden im Umsetzungskonzept (vgl. 1.4.1) Methoden der Analyse, Entscheidungsfindung und der Kontrolle zur Berücksichtigung des Geschlechteraspektes entwickelt.		1.2.1 Kriterien bzw. Handreichungen liegen vor		Vlecken Schwarzer
1.3 Unterstützungsstrukturen zur Implementierung von G.M. sind vorhanden	1.3.1 Die Mädchen-/ der Jungen-Beauftragte übernehmen Funktion von Gender-Beauftragten nach innen in das Stadtjugendamt		1.3.1 Die Arbeitsanteile für Produktsteuerung bei S-II-E/J (25%), für die Umsetzung einer geschlechtergerechten Kinder- und Jugendhilfe (25%) und für Gender-Funktion (50%) werden gemeinsam festgelegt.	15.04.2003	S-II-L S-II-E/J-L Vlecken Schwarzer

Ziele	Maßnahmen	Ressourcen	Indikatoren	Zeit	Zuständigkeit
1.4 Die Organisationskultur des Stadtjugendamtes richtet sich am Gender-Mainstreaming-Prinzip aus	1.4.1 Ein Konzept mit geschlechterpolitischen Zielen und zur Umsetzung der Gender-Strategie im Stadtjugendamt liegt vor	1.4.1 Honorarmittel	1.4.1 Konzept liegt vor, Fachplan für Umsetzung ist beschlossen	15.07.2003	Vlecken Schwarzer
		1.4.2 Nutzung von MitarbeiterInnen mit Gender-Ausbildung	1.4.2 Die Aufgaben der Gender-Beauftragten in Produktteams sind beschrieben		
1.5 Gender-Controlling ist Teil von Zielvereinbarungen/Zielüberprüfungen bzw.– soweit vorhanden – in QM-Prozesse integriert	1.5.1 Erste Schritte für Controlling werden festgelegt		1.5.1 Controlling-Verfahren (Einstieg) liegt vor	Ende 2003	S-II-L/S
2. Bewußtseinsbildung					
2.1 MitarbeiterInnen reflektieren laufend weibliche und männliche Rolle im Arbeitsprozess zum Erwerb von Gendersensibilität	2.1.1 Gender Training für alle Führungskräfte und Stab	2.1.1 Honorarmittel	2.1 MitarbeiterInnen nehmen veränderte Organisationskultur wahr (Befragung)	2003/2004	S-II-L S-II-L/PE S-II-E/J S-II-LG
	2.1.2 In MitarbeiterInnengesprächen wird G.M. zum Thema			laufend	alle Führungskräfte

Ziele	Maßnahmen	Ressourcen	Indikatoren	Zeit	Zuständigkeit
	2.1.3 Im Führungsdialog ist G.M. ein Thema			laufend	alle
	2.1.4 In dienstlichen Beurteilungen ist G.M. ein Thema			laufend	alle Führungskräfte
2.2 Männer nehmen die Möglichkeit der Freistellung für Erziehungsaufgaben wahr	2.2.1 Schriftliche Information zu Familienarbeitszeiten und Teilzeit für Männer		2.2 Familienerziehungszeiten bzw. Teilzeit von Männern nehmen zu (Statistik)	laufend	S-II-LG
3. Personalentwicklungsplanung					
3.1 Es finden eine längerfristige und transparente Personalplanung für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im Stadtjugendamt statt	3.1.1 Zusammenstellung frei werdender Führungspositionen (Rente, Alters- teilzeit u.s.w.)		3.1.1 Liste liegt vor	31.10.2003	S-II-LG (S-Z-P)
	3.1.2 Zusammenstellung geeigneter Nachwuchskräfte		3.1.2 Liste liegt vor	31.10.2003	S-II-LG Führungskräfte Personalrat
	3.1.3 Berücksichtigung der Ziele von G.M. (vgl. 3.2)		3.1.3 Bewerbungen von Frauen nehmen zu (Statistik)	laufend	S-II-LG

Ziele	Maßnahmen	Ressourcen	Indikatoren	Zeit	Zuständigkeit
	3.1.4 Alle Führungsstellen werden ausgeschrieben		3.1.4 Stellenausschreibungen liegen vor	laufend	S-II-LG
3.2 Frauen werden ermutigt und ermuntert, Führungsverantwortung zu übernehmen	3.2.1 Konzeptentwicklung für • Coaching und Mentoring • Patenschaften	3.2.1 Honorarmittel Zeitbudgets	3.2.1 Konzept liegt vor Teilnahme von Frauen an Fortbildungen zur Vorbereitung auf Leitungsfunktionen nimmt zu.(Statistik)	Ende 2003	S-II-L/PE
	3.2.2 Verhaltenstraining und Präsentationskompetenz werden gefördert	3.2.2 Honorarmittel		Ende 2004	alle Führungskräfte
3.3 Führungspositionen sind im Anteil zum Geschlechterverhältnis besetzt. Im ersten Schritt wird der Frauenanteil um 20 % erhöht.	3.3.1 Geeignete Nachwuchskräfte (vgl. 3.1.2 und 3.1.3) werden gecoacht und begleitet		3.3.1 Frauenanteil ist erhöht (Statistik) (gilt nicht für S-II-KT)	Ende 2004	alle Führungskräfte
3.4 Führungspositionen werden verstärkt in Teilzeit besetzt. Im ersten Schritt wird der Anteil um 20 % erhöht.	3.4.1 Die Ausschreibungstexte berücksichtigen dieses Ziel.		3.4.1 Teilzeitanteil bei Führungskräften ist erhöht (Statistik)	Ende 2004	alle Führungskräfte
	3.4.2 Die Organisationsstrukturen werden soweit möglich dem Ziel angepasst				

Ziele	Maßnahmen	Ressourcen	Indikatoren	Zeit	Zuständigkeit
3.5 Zusätzliche Kompetenzen und Qualifikationen werden berücksichtigt	3.5.1 Soziale, familiäre, ehrenamtliche Kompetenzen werden bei Ausschreibungen formuliert und berücksichtigt		3.5.1 Neue Kompetenzen sind beschrieben	laufend	S-II-LG Führungskräfte
	3.5.2 Qualifikationen und Berufserfahrungen von Tätigkeiten außerhalb der Stadtverwaltung werden bei Ausschreibungen berücksichtigt		3.5.2 Das POR registriert derartige Berufserfahrungen und macht sie im Bewerbungsverfahren transparent	laufend	S-II-LG S-Z-P POR
4. Umgang miteinander im Alltag					
4.1 Die Kommunikationsprozesse im Alltag werden gleichberechtigt gestaltet (gender-reflexive Kommunikation)	4.1.1 Es wird ein Konzept zur gezielten Beobachtung des Kommunikationsverhaltens entwickelt	4.1.1 Honorarmittel	4.1.1 Kriterien für die Beobachtung liegen vor. Es findet eine gezielte Beobachtung statt.	Bis Mitte 2004	S-II-L/PE
	4.1.2 Aus den Ergebnissen der Beobachtung werden Konsequenzen gezogen	4.1.2 Evtl. Fortbildungsmittel	4.1.2 Es gibt Instrumente zur Intervention bei ungleichem Kommunikationsverhalten	Ab Mitte 2004	S-II-L/PE
4.2 Es werden institutionalisierte Formen für ein Beschwerde- und Konfliktmanagement entwickelt und eingeführt	4.2.1 Eine Art Ombudsstelle mit entsprechenden Instrumenten		4.2.1 Beschwerdestelle ist eingerichtet	Bis Ende 2003	S-II-LG

Ziele	Maßnahmen	Ressourcen	Indikatoren	Zeit	Zuständigkeit
	4.2.2 Schulung für Konfliktmanagement	4.2.2 Fortbildungsmittel	4.2.2 Konfliktmanagement funktioniert		S-II-L/PE
5. Arbeitszufriedenheit erhalten					
5.1 Bei mittleren und unteren Lohngruppen durch Entlastung	5.1.1 Entlastung durch Krankheitsstellen		Weniger Fehlzeiten (Statistik)		
	5.1.2 Entlastung durch Inanspruchnahme des Sozialfonds (POR).				
5.2 Bei den erzieherischen Berufen in den Heimen durch Qualifizierung	5.2.1 Entwicklung von Qualifikationskonzepten	Honorarmittel	Weniger Fehlzeiten durch Krankheit, Überbelastung, Burn-Out (Statistik)		S-II-A/L
	5.2.2 Weiter- und Höherqualifizierungen				

Umsetzungsstrategien und Controllingverfahren im Jugendamt Krefeld

1. Gender Mainstreaming bei der Stadtverwaltung Krefeld

Für die Stadt Krefeld kann (noch) kein gesamtstädtisches Konzept zur Implementierung von Gender Mainstreaming vorgezeigt werden. Dies bedeutet jedoch nicht, dass die Stadt in einzelnen Politikfeldern nicht tätig geworden ist.

Zunächst zum personalwirtschaftlichen Bereich, für den die Gleichstellungsbeauftragte zuständig ist:

Bereits seit 1991, also vor Zeiten des Gender Mainstreaming, gab es für die Stadtverwaltung Krefeld einen Frauenförderplan, über dessen Umsetzung dem Rat alle zwei Jahre Bericht erstattet wurde. Über die zwischenzeitlich stattgefundenen Verwaltungsreform wird 1998 berichtet: „Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Kategorie Geschlecht als ein zu berücksichtigendes Merkmal im NSM nicht vorkommt. Dies betrifft (...) insbesondere die spezifischen Belange der weiblichen Bevölkerung in der Stadt Krefeld (...) Die Beteuerungen einzelner Führungskräfte reichen nicht aus, wonach Frauenbelange immer „mitgedacht“ seien, zumal sich derart unverbindliche Aussagen ohne eine Zielsetzung auch jeglichem Controlling entziehen.“

Im Jahr 2000 wird in einem weiteren Bericht auf den Amsterdamer Vertrag und die Strategie des Gender Mainstreaming verwiesen. Daraus ergibt sich der Handlungsbedarf: „Der Gender Mainstreaming-Ansatz ist bei allen Planungen, Durchführungen und Bewertungen als ein handlungsleitendes Prinzip zu verankern.“ So beschlossen vom Verwaltungsausschuss und zur Kenntnis an alle Fachbereichsleiter gegeben.

Inzwischen war auch in NRW ein Landesgleichstellungsgesetz in Kraft getreten und hatte die Novellierung des Frauenförderplans erforderlich gemacht. Dort wurde im Vorwort auf die EU-Richtlinie des Gender Mainstreaming und auf die Umsetzungsverpflichtung durch alle hingewiesen. Ebenfalls beschlossen vom Rat und zur Kenntnis an alle Mitarbeiter/innen der Stadtverwaltung gegeben.

2001 entwickelte die Gleichstellungsbeauftragte eine erste Projektskizze zur Implementierung von Gender Mainstreaming als gesamtstädtische Strategie. Wegen etlicher Reform“baustellen“ in der Verwaltung wur-

de der Ansatz damals nicht weiterverfolgt. Im Sommer 2003 wurde der Arbeitsgruppe Personalmanagement der Stadt Krefeld ein Konzept zur Umsetzung von Gender Mainstreaming bei der Stadt Krefeld vorgelegt, wonach Gender Mainstreaming in die laufenden Reorganisationsprozesse der Stadtverwaltung integriert werden sollte. Dieses Konzept ist bisher nicht abschließend behandelt worden.

In den Jahren zuvor fanden auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten zwei Fachtagungen zu Gender Mainstreaming in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt und dem Fachbereich 51/Jugendamt sowie mit dem Fachbereich 53/Gesundheit statt.

2. Gender Mainstreaming und die personalwirtschaftliche Situation im Fachbereich 51/Jugendamt:

Der FB 51 wird von einem Mann geleitet. Die Stellvertreterin ist weiblich. Die fünf Abteilungen werden von drei Frauen und zwei Männern geleitet. Die acht Sachgebietsleitungen sind mit je vier Frauen und vier Männern besetzt.

Das LGG und der Frauenförderplan finden Anwendung. Bei Stellenausschreibungen in Bereichen, in denen Männer unterrepräsentiert sind, werden Männer aufgefordert, sich zu bewerben, z.B. auch im Bereich der Elementarerziehung.

Alle Mitarbeiter/innen haben die Möglichkeit der Aus- und Fortbildung zu Geschlechterthemen und werden dafür freigestellt. Das für dem FB 51 zuständige Studieninstitut für kommunale Verwaltung widmet einen ganzen Block seiner Fortbildungsangebote dem Thema „Fortbildung für Frauen“. Im kommenden Jahr werden auch einige Fortbildungen zum Thema Gender Mainstreaming bzw. Gender-Trainings angeboten. An einem beispielhaften Mentoring-Pilotprojekt für weiblichen Führungskräftenachwuchs am linken Niederrhein nahmen allein aus dem FB 51 der Stadt Krefeld zwei Mentorinnen und eine Mentee teil.

3. Gender Mainstreaming im Fachbereich 51 und Ansätze von Controlling

Gender Mainstreaming wird im FB 51 der Stadtverwaltung Krefeld dort praktiziert, wo die spezifischen Aufgabenstellungen dies erfordern. Controlling findet statt durch regelmäßiges Berichtswesen, im Produkt Bezirksjugendarbeit durch den Planungs- und Wirksamkeitsdialog, den ich Ihnen hier näher vorstellen möchte.

Planungs- und Wirksamkeitsdialog:

Planungs- und Wirksamkeitsdialoge werden auf Empfehlung des Landesjugendamtes NRW

derzeit in 20 Kommunen erprobt. Die Uni Siegen stellt die wissenschaftliche Begleitung mithilfe ihres Projektes WANJA im Kreis Düren und in Hamm sicher.

In Krefeld wird der Planungs- und Wirksamkeitsdialog im Produkt Bezirksjugendarbeit des Fachbereiches 51 praktiziert und umgesetzt. Basierend auf einem Beschluss des Jugendhilfeausschusses werden seit Mai 2000 in allen Einrichtungen der offenen Kinder- und Jugendarbeit (OKJA, davon zwei in städtischer Trägerschaft und 16 bei freien bzw. konfessionellen Trägern) tägliche Erhebungen durchgeführt zu Leistungen und Besucher/innenzahlen. Die täglichen Eintragungen werden in einem halbjährigen Berichtsbogen in komprimierter Form zusammengetragen.

Im Rahmen des Planungs- und Wirksamkeitsdialoges finden durch die Fachberater/innen zweimal im Jahr Planungsgespräche statt. Gemeinsam mit dem Trägervertreter der jeweiligen Einrichtung, der oder dem hauptamtlichen Mitarbeiter/in der Einrichtung und dem Fachbereich 51/2 werden nach einer Berichtsauswertung Planungsgespräche geführt.

Erfasst werden:

- Wöchentliche Öffnungszeiten, Schließungszeiten und Ausfallzeiten
- Personaldaten
- Besucher/innen, differenziert nach vier Altersstufen, Geschlecht, deutsch oder mit Migrationshintergrund, aus dem Planungsraum oder von außerhalb
- Kooperation
- Leistungen

Der Einführung des beschriebenen Berichtswesens ist eine sorgfältige Definitionsarbeit dessen, was man auf der Angebotsebene als Leistungen erkennen und beschreiben kann, vorausgegangen. Die Angebotsformen wurden aufgelistet und entweder den unspezifischen Grundleistungen oder einer spezifischen, sozialräumlich begründeten Leistung zu geordnet.

Grundleistungen:

- Angebot im Bereich Sport, Spiel und Geselligkeit
- Außerschulisches Jugendbildungsangebot
- Ferienprogramm
- Beratungsangebot / individuelle Unterstützung
- Geschlechtsspezifisches Angebot
- Angebot im Bereich der Partizipation
- Förderung ehrenamtlicher Arbeit
- Schulbezogenes Angebot
- Familienbezogenes Angebot

Somit sind alle Einrichtungen der offenen Kinder- und Jugendarbeit gehalten, ein geschlechtsspezifisches Angebot vorzuhalten.

Darüber hinaus werden Leistungen mit speziellem Sozialraumbezug erfasst:

- Spielpädagogisches Angebot
- Erlebnispädagogisches Angebot
- Sonstiges sozialpädagogisches Angebot
- Arbeitsweltbezogenes Angebot
- Internationale Kinder- und Jugendarbeit
- Interkulturelles Angebot
- Sonstige Dienstleistung

Zur Führung der Planungs- und Wirksamkeitsdialoge wurde ein Leitfaden entwickelt, der folgende obligatorischen Gesprächsinhalte benennt:

- Konzeptbezogene und programmatische Ziele
- **Zielgruppenbezogene Ziele (z.B. Mädchen / Jungen)**
- Angebotsbezogene Ziele
- Kooperationsbezogene Ziele
- Strukturelle Ziele

Eine Besonderheit für Krefeld ist, dass auch der Einsatz von Landesmitteln Gegenstand der Dialoge ist.

Die Gesprächsprotokolle aus den Planungs- und Wirksamkeitsdialogen sind gleichzeitig Ziel- und Leistungsvereinbarungen für das jeweils folgende Halbjahr. Als positiver Effekt hat sich erwiesen, dass die Träger durch einen persönlich und verbindlich geführten Dialog stark eingebunden werden, die im übrigen den Begriff Controlling in diesem Zusammenhang nicht gerne hören.

Der Planungs- und Wirksamkeitsdialog hat sich als effektives Instrument erwiesen, um Qualitätsstandards in der offenen Kinder- und Jugendarbeit zu konzipieren, zu etablieren, zu evaluieren und weiterzuentwickeln. Es ist ersichtlich, dass im Krefelder Modell der öffentliche Träger in erster Linie seine Planungsverantwortung umsetzt und zwar mit einem deutlichen Fokus auf der Präzisierung und möglichen Umsteuerung der Angebote zugunsten belasteter Sozialräume.

Gleichzeitig werden Legitimationseffekte und Leistungstransparenz gegenüber dem Jugendhilfeausschuss und dem politischen Raum erreicht. Die sog. strategischen Bedarfe/ Erreichungsquoten kommen durch die Beschlussfassung im Jugendhilfeausschuss einer politischen Absichtserklärung gleich, OKJA in belasteten Sozialräumen in besonderem Umfang und mit angepassten Konzepten zu realisieren. Dies mit geschlechtsspezifischen

Ansätzen zu verbinden ist in allen Arbeitsgruppen der Fraktionen Konsens. Hierbei kommt es gelegentlich zur fraktionsübergreifenden Zusammenarbeit der Jugendpolitikerinnen, die ihre Anliegen unter Gender-Gesichtspunkten anschließend überzeugender in die eigene Fraktion vermitteln können.

■ Ferienspielplatz und erlebnispädagogische Freizeit in Federführung der Kath. Pfarrgemeinde St. Martin und der Ev. Kirchengemeinde Süd / zwei Wochenendfahrten für männliche Jugendliche des Quartiers, die durch aggressives und provozierendes Auftreten immer wieder aufgefallen waren,



Beispiel: Projekt KuQ – Kompetenz und Qualifikation für junge Menschen im Südbezirk

Der Fachbereich Jugendhilfe und Beschäftigungsförderung der Stadt Krefeld hatte sich im Juli 2002 um kurzfristig ausgeschriebene Fördermittel des BMFSFJ aus der Programmplattform „Entwicklung und Chancen junger Menschen“ – E&C Teilprogramm „KuQ – Kompetenz und Qualifikation für junge Menschen“ für Stadtteile mit besonderem Erneuerungsbedarf beworben.

Ziel von „KuQ“ war die soziale und berufliche Integration junger Menschen. Hierbei wurden sowohl Strukturentwicklungen im Bereich Leistungen und Angebote für junge Menschen und Familien als auch kreativ und individualisiert gestaltete sozialräumliche Hilfeangebote gefördert, die den Vernetzungs- und Kooperationsgedanken im Stadtteil berücksichtigen. Der Aspekt Gender Mainstreaming hat bei der Planung und Durchführung eine wesentliche Rolle gespielt, wie auch in der Dokumentation deutlich wird:

Beispielhaft seien hier folgende gender-relevante Projekte genannt, die im Krefelder Südbezirk, einem Stadtteil mit besonderem Erneuerungsbedarf, durchgeführt wurden:

sowie Einrichtung eines wöchentlichen erlebnispädagogischen Angebotes für diese Gruppe (wird fortgesetzt).

- Offenes Angebot für muslimische Mädchen in der evangelischen Familienbildungsstätte „Haus der Familie“ in Kooperation mit dem FB 51, dem Moscheevereiner, dem Arbeitskreis Mädchen in Krefeld / Aufbau von zwei Gruppen / hohe Akzeptanz des Trägers, der einen guten Ruf bei den türkischen Familien hat (wird fortgesetzt).
- Elternschule in der Regenbogenschule: Konzeptentwicklung durch VertreterInnen der Schule, der Kitas im Südbezirk, der VHS, des Hauses der Familie und des FB 51, Zielgruppe insbesondere ausländische Eltern, i.d.R. Mütter, mit Kinderbetreuung
- Deeskalationstrainings in Jugendeinrichtungen: Insgesamt vier Gruppen: je acht Mädchen im Alter von 14 – 17 Jahren und Frauen von 17 – 24 Jahren und je acht Jungen von 13 – 15 Jahren und von 15 – 17 Jahren. Die 10stündigen Deeskalationstrainings wurden von einem ausgebildeten Trainer für die Jungen und einer Trainerin für die Mädchen durchgeführt.

Auch die Angebote, die von den freien Trägern fortgeführt werden, werden im Rahmen des

Planungs- und Wirksamkeitsdialoges weiter begleitet.

Beispiel: Multiplikatoren/innenfortbildung zur geschlechtsspezifischen Arbeit in Offenen Kinder- und Jugendeinrichtungen

Nach zehn Jahren erfolgreicher Mädchenarbeit in Krefeld und ersten eher mühsamen Ansätzen von Jungenarbeit war Ziel der einjährigen Multiplikatoren/innenfortbildung, dass die MitarbeiterInnen ein eigenes, auf ihre Einrichtung und Person zugeschnittenes Konzept von geschlechtsbezogener Arbeit in der offenen Kinder- und Jugendarbeit entwickeln. Auch wegen des seitens des Jugendamtes eingeforderten Wirksamkeitsdialogs war es der kommunalen Jugendpflege und den freien Trägern ein Anliegen, ein Grundkonzept zur geschlechtsspezifischen Arbeit in Krefelder Jugendeinrichtungen zu erarbeiten. Darüber hinaus sollten die hauptamtlichen Mitarbeiter/innen ein eigenes Konzept entwickeln, in dem die spezifischen einrichtungsbezogenen Rahmenbedingungen eingearbeitet werden und so die geschlechtsspezifische Arbeit fest in den Einrichtungen etabliert wird und damit auch bei möglichem Personalwechsel weiterhin verankert ist.

Das Ziel, ein gesamtstädtisches Konzept zu erarbeiten, wurde noch nicht erreicht. Auf jeden Fall erfolgt ist aber eine einrichtungsbezogene Konzeptentwicklung zur Jungenarbeit und die Sicherung der qualitativen Standards in den beteiligten Einrichtungen.

An diesem Beispiel wird deutlich, dass zur Etablierung geschlechtsspezifischer Kinder- und Jugendarbeit die wegweisenden Ansätze parteilicher Mädchenarbeit Vorläufer und Voraussetzung waren. Bei Gender Mainstreaming handelt es sich um einen Prozess, der der Nachhaltigkeit bedarf. Mit der Multiplikator/innenfortbildung ist es gelungen, die Anlaufschwierigkeiten bei der Jungenarbeit zu überwinden und diese ebenfalls fest zu verankern. Im Rahmen des Planungs- und Wirksamkeitsdialogs wird dieser Prozess begleitet.

Jungenarbeit findet indes nicht nur in der OKJA statt, sondern hat sich auch in anderen Abteilungen etabliert, z.B.:

- In der Jugendgerichtshilfe
- In Tagesgruppen des Kinderschutzbundes
- In der Heimunterbringung

Der Fachbereich 51 in Krefeld ist – im Unterschied zu anderen Jugendämtern – auch mit den Aufgaben der kommunalen Beschäftigungsförderung betraut. Hier sind geschlechtergerechte Maßnahmen besonders sinnvoll und notwendig und teilweise Voraussetzung, um Zuschüsse zu erhalten.

Beispiel: FSTJ

Das Freiwillige Soziale Trainingsjahr wird im Jahr 2003 zum dritten Mal durchgeführt. Kooperationspartner sind das Arbeitsamt Krefeld, die Tertia Krefeld, das Sozialpädagogische Institut Berlin (SPI), das Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik Frankfurt (ISS) und das Deutsche Jugendinstitut Leipzig (DJI). Finanzgeber sind das Arbeitsamt Krefeld, das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, die EU sowie die Stadt Krefeld. Zielgruppe sind sozial benachteiligte junge Menschen unter 25 Jahren, die im Stadtteil Krefeld-Süd (Stadtteil mit besonderem Erneuerungsbedarf) wohnen bzw. eine soziale Anbindung an den Stadtteil haben. Ziel ist die Verbesserung der Vermittlungschancen im Hinblick auf Ausbildung und Beschäftigung. Dies wird erreicht durch Qualifizierungsangebote wie Berufsorientierung, Persönlichkeits- und Sozialtraining, allgemeinbildende Angebote, Besuch von Einrichtungen, Praktika in sozialen Einrichtungen sowie Betrieben des ersten Arbeitsmarktes sowie in einer Projektfirma „Fitte Stulle“, wo unter realistischen Arbeitsbedingungen ein Catering-Service betrieben wird.

Da es in Krefeld bereits eine Vielzahl von Maßnahmen zur Berufsvorbereitung gibt, zielt das FSTJ auf eine schwierige Klientel mit Mehrfachhemmnissen.

Im ersten Jahr des Modellprojektes nahmen etwa 50 % junge Männer und 50% junge Frauen teil. Im darauffolgenden Jahr wurden ein Drittel junge Männer und zwei Drittel junge Frauen zugelassen, da es für männliche Jugendliche in anderen Jugendprojekten ausreichend niedrigschwellige Einsatzmöglichkeiten gab.

Für beide Jahrgänge stellten die begleitenden Sozialpädagoginnen fest, dass die teilnehmenden Mädchen und jungen Frauen sich nicht an ihren eigenen Bedürfnissen und Entwicklungschancen orientierten, sondern auf die anwesenden jungen Männer fixiert waren. Diese legten andererseits, insbesondere in der zweiten Maßnahme, ein regelrechtes Gockelverhalten an den Tag.

Für das dritte Trainingsjahr wurde daraufhin die Konsequenz gezogen, dies als reines Mädchenprojekt zu konzipieren. Das hatte obendrein den Vorteil, dass auch muslimische Mädchen daran teilhaben konnten, die in einer gemischtgeschlechtlichen Maßnahme keine Zugang gehabt hätten. „Sowohl in den Qualifizierungsangeboten als auch in der sozialpädagogischen Förderung hat sich die konzeptionelle Veränderung in ein Mädchen- und Frauenprojekt bewährt. Durch die geschlechtsspezifische Arbeit war eine gezielte Förderung der Teilnehmerinnen möglich. Auf die besonderen Problemlagen von Mädchen und Frau-

en konnte intensiver eingegangen werden. Benachteiligte Mädchen und junge Frauen benötigen besondere Unterstützung in Bezug auf ihr Selbstwertgefühl und ihre persönliche Stabilisierung. Die Pädagoginnen konnten viele existentielle Probleme der Teilnehmerinnen aufgreifen und bearbeiten, die für einen späteren Einstieg in Ausbildung oder Beschäftigung mit entscheidend waren“, heißt es im Zwischenbericht Juli 2003.

Beispiel: Wege in den Beruf

Mithilfe dieses Projektes soll erwerbslosen Frauen der (Wieder)Einstieg in das Beschäftigungssystem ermöglicht werden. Durch zielgruppengerechte und individuelle Beratung werden Frauen im Alter von 25 – 45 Jahren mit besonderen Hindernissen auf dem Weg in den Arbeitsmarkt gefördert, insbesondere Alleinerziehende, Sozialhilfeempfängerinnen, Berufsrückkehrerinnen und Migrantinnen. Mittelpunkt des Angebotes ist die individuelle Beratung vom ersten Informationsgespräch bis zur unterstützenden Begleitung bei der Vermittlung. Auf der Grundlage eines Profiling und der Rahmenbedingungen der Teilnehmerinnen wird ein Berufswegeplan erstellt und verbindlich vereinbart. Darüber hinaus werden Workshops zur Kompetenzerweiterung in Gruppen durchgeführt. Über ein begleitendes Berichtswesen wird die Zielgruppe qualitativ und quantitativ beschrieben und die Ergebnisse in bedarfsgerechte Planung von Qualifizierungen und Beschäftigungsmöglichkeiten eingebracht. Finanziert wird das Projekt bis Ende 2004 durch das Arbeitsamt und die Stadt Krefeld.

Mit diesem Projekt praktiziert die Stadt Krefeld und das Arbeitsamt seit dem November 2000 beispielhaft und umfassend das, was künftig in den Job-Centern an Aufgabenerledigung stattfinden soll.

Bis Ende Juni 2003 wurden insgesamt 1.120 Frauen erreicht, davon 364 Zuweisungen durch das Arbeitsamt, 344 Zuweisungen durch das Sozialamt sowie 412 Anfragen aus Eigeninitiative. Insgesamt wurden 702 Berufswegepläne erstellt. Etwa die Hälfte der TN waren Sozialhilfeempfängerinnen, ein Drittel Frauen mit Migrationshintergrund. Etwa 50 % verfügten über keinen Berufsabschluss. „Arbeitsmarktnähe“, wenn überhaupt, bringen die TN vorwiegend aus dem Bereich der geringfügigen Beschäftigung mit. Neben den fehlenden Schul- und Berufsabschlüssen werden insbesondere fehlende Teilzeitangebote, persönliche und familiäre Probleme, Unsicherheit und lange Familienpause als Hemmnisse auf dem Weg in den Beruf genannt.

Insgesamt 490 Frauen konnten vermittelt werden, davon 242 in den ersten Arbeitsmarkt,

74 in den zweiten Arbeitsmarkt, 87 in Umschulung und Ausbildung und weitere 87 in Qualifizierungsmaßnahmen.

Inzwischen machen sich die angespannte Lage auf dem Arbeitsmarkt und die Neuorientierung der Bundesanstalt für Arbeit bemerkbar: Im zweiten Quartal 2003 ist die Zahl der Zuweisungen durch das Arbeitsamt stark zurückgegangen, während die Anfragen aus Eigeninitiative gleich geblieben sind. „Innerhalb der Beratungsarbeit ist ein erhöhter Aufwand zu beobachten: Aufgrund fraglicher Qualifizierungsmöglichkeiten und der anhaltend schlechten Arbeitsmarktlage ist mehr Zeit erforderlich“, heißt es im Quartalsbericht zum 30.6.2003. Wie sich die „Gesetze für moderne Dienstleistungen auf dem Arbeitsmarkt“ langfristig auf die Zielgruppe und das Projekt auswirken, wird eher negativ eingeschätzt. Es steht zu befürchten, dass viele Erwartungen geweckt und Teilnehmerinnen orientiert, stabilisiert und qualifiziert wurden, die nun vom Arbeitsmarkt nicht aufgenommen werden.

Dies ist nur ein Beispiel für ein besonders auf die Zielgruppe benachteiligte Frauen ausgerichtetes Projekt. Bereits seit 1990 hat die Stadt Krefeld erfolgreich Qualifizierungsprogramme für Berufsrückkehrerinnen durchgeführt, in denen immer auch ein Anteil von Sozialhilfeempfängerinnen und Alleinerziehenden integriert war. Diejenigen alleinerziehenden Frauen, die sich heute noch im Sozialhilfebezug befinden, haben i.d.R. mehrfache Vermittlungshemmnisse und fühlen sich auch subjektiv auf sich selbst zurückgeworfen.

Beispiel: Betriebliche Einzelumschulungen

Der Fachbereich Jugendhilfe und Beschäftigungsförderung der Stadt Krefeld führt seit 1994 das Qualifizierungsprojekt „Betriebliche Einzelumschulung zur Reintegration von Langzeitarbeitslosen und Sozialhilfeempfänger/innen“ durch.

Das Projekt wird in enger Kooperation mit dem Arbeitsamt Krefeld, dem Land NRW, dem Kreis Viersen, den Wirtschaftsverbänden, den Berufskollegs und den regionalen Ausbildungsbetrieben durchgeführt. Die Finanzierung erfolgt aus Mitteln der Bundesanstalt für Arbeit, der EU und des Landes NRW. Dreizehn Männer und siebzehn Frauen zwischen 22 und 44 Jahren nahmen in der siebten Maßnahme vom 1.11.2000 bis zum 31.12.2002 teil, wobei es in elf Fällen zu Abbrüchen kam. Von den verbleibenden 19 TN haben 18 ihre Kaufmannsgehilfen- bzw. Gesellenprüfung erfolgreich absolviert. 12 von 17 (70%) Frauen erreichten ihren Abschluss, bei den Männern waren es 46 % (6 von 13). Sieben Frauen, darunter

vier Alleinerziehende, meisterten während der Umschulung zusätzlich die Doppelbelastung Familie und Beruf. Insgesamt 13 Teilnehmenden (8 Frauen und 5 Männern) gelang die erfolgreiche Rückkehr ins Erwerbsleben im Anschluss an die Maßnahme, das entspricht einer Übergangsquote von 66,7 %. Zwei Umschüler und drei Umschülerinnen sind z.Zt. arbeitslos, eine TN ist schwanger und derzeit nicht arbeitssuchend. In der Vergangenheit lag die Übergangsquote bei über 80 bis zu 100 %, auch ein Hinweis darauf, dass die Situation auf dem Arbeitsmarkt schwieriger geworden ist. Seit Beginn der Einzelumschulungen haben 112 Männer und 112 Frauen eine Umschulung begonnen. 45 Frauen und 50 Männer haben die Maßnahme abgebrochen. 62 Frauen und 51 Männer haben die Prüfung erfolgreich bestanden, 50 Frauen und 44 Männer haben anschließend Arbeit aufgenommen. Trotz einer besseren Quote an bestandenen Prüfungen haben Frauen anschließend offensichtlich weniger Chancen, auf dem ersten Arbeitsmarkt aufgenommen zu werden.

Beispiel: EU-Kofinanzierte Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen

Hierzu hat das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit NRW (damals noch: für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes NRW) einen Bewertungsbogen entwickelt, der das Querschnittsziel Chancengleichheit in EU-kofinanzierten Landesprogrammen in Ziel-3-Gebieten bewertet. Danach werden die beantragten Projekte in eine von vier Stufen zugeordnet, die anhand der im folgenden dargestellten inhaltlichen Kriterien ermittelt wird:

A. Ziele der Maßnahme:

- Erhöhung sozial abgesicherter Teilzeitarbeitsplätze
- Erweiterung des Berufsspektrums von Frauen in männerdominierten oder für Männer in frauendominierten Bereichen
- Erhöhung des Anteils weiblicher Arbeitskräfte
- Erhöhung des Anteils weiblicher Arbeitskräfte in zukunftssträchtigen Berufen (IuK-Branche)
- Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte
- Erhöhung des Anteils von Firmeninhaberinnen
- Entwicklung von Produkten, Verfahren, firmeninternen Strukturen oder Netzwerken zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern
- Einführung oder Verbesserung flexibler Ar-

beits-/Zeitorganisationen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Verbesserung des Wiedereinstiegs für Beschäftigte in Elternzeit bzw. in vergleichbaren Situationen (z.B. Pflege von Angehörigen)

B. Projektentwicklung und –durchführung:

- Beteiligung von Frauen und Männern an der Projektentwicklung und –leitung
- Beteiligung von Frauen und Männern an der Projektdurchführung
- Unterstützung der Maßnahmeteilnehmenden bei der Betreuung Angehöriger oder der Haushaltsführung
- Zeitlich und räumlich flexible Lehrgangs-/Maßnahmeangebote
- Mobilitätshilfen, gute Erreichbarkeit durch ÖPNV

C. Eignung des Antragstellers:

- Erfahrung mit Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit
- Erfolge bei derartigen Maßnahmen
- Geschlechtergerechtes Ansprachekonzept
- Differenziertheit der Zielgruppenansprache

Das Ministerium arbeitet derzeit an einem Controlling-Verfahren, mit dessen Hilfe die Projekte nach Ablauf evaluiert werden sollen.

Das Land NRW wird die Arbeitsmarktpolitik dahingehend ändern, dass der Schwerpunkt auf Prävention der Arbeitsmarktpolitik liegt und EU-Gelder hauptsächlich in die Potentialberatung und in Existenzgründung fließen. Es bleibt die Frage, ob die Qualifizierungsmaßnahmen und die erfolgreich entwickelten Gender Mainstreaming-Ansätze fortgeführt werden.

4. Fazit

Ackermann: Es ist Aufgabe der Jugendarbeit, geschlechtsspezifische Stärken und Schwächen in den Blick zu nehmen. Von daher ist Gender Mainstreaming schon aus fachlicher Sicht Bestandteil der Arbeit im Fachbereich 51.

Weinbörner: Geschlechterpolitik bzw. geschlechtsdifferenzierende Ansätze sind als gesamtstädtische Top-Down-Strategie (noch) nicht verankert, sondern werden überall Bottom-up dort angewendet, wo „traditionelle“ Frauenpolitikerinnen dies seit Jahren engagiert eingefordert und praktiziert haben.

Ackermann: Gerade in meinem Fachbereich ist es sinnvoll und notwendig, dies zu flankieren durch Personalentwicklungsmaßnahmen und Organisationsentwicklung. Dazu gehören Leistungsvereinbarungen mit freien Trägern und Zielvereinbarungen und Fördergespräche mit den Mitarbeiter/innen.

Weinbörner: Gender Mainstreaming wird bei der Stadt Krefeld, aber auch bei freien Trägern und Bildungsträgern überall dort praktiziert, wo gesetzliche Vorschriften oder Richtlinien zur Mittelvergabe dies vorschreiben.

Ackermann: Die Situation in einem Jugendamt ist schon von der Aufgabenstellung nicht mit anderen städtischen Ämtern vergleichbar.

Weinbörner: Aber ohne frauenbewegte engagierte Mitarbeiterinnen hätten die geschlechtsbezogenen Ansätze nicht den heutigen Stellenwert in der Verwaltung. Es dauerte etwa 10 Jahre, bis nach erfolgreicher Mädchenarbeit die Notwendigkeit von Jungenarbeit erkannt und geschlechterbezogene Pädagogik von Männern wie Frauen praktiziert wurde.

Ackermann: Systematisches Controlling ist im Aufbau. Indem soziale Arbeit quantifizierbar gemacht wird, lässt sich auch der positive Effekt von Gender Mainstreaming besser vermitteln.

■ **Kontakt:**

Christine Weinbörner
Stadt Krefeld
Gleichstellungsstelle
Friedrichstr. 14/16
44798 Krefeld
Fon: 0215-1862959
Email: c.weinboerner@krefeld.de

Programm

Werkstattgespräch zur Umsetzung von Gender Mainstreaming im Programm E&C „Kommunale Implementierung von Gender Mainstreaming – Aktuelle Konzepte und Umsetzungsstrategien“

Ort: Centre Français de Berlin
Müllerstr. 74
13349 Berlin

22. September 2003
11.00 – 16.45 Uhr

- 10.15 Begrüßungskaffee**
- 11.00 Begrüßung**
Andreas Kirner (BMFSFJ)
Hartmut Brocke (Stiftung SPI Berlin)
- Moderation**
Rolf-Joachim Heger (Stiftung SPI Berlin)
- 11.15 Einführung in das Thema**
Dorit Meyer (Regiestelle E&C)
- 12.00 Gender Mainstreaming als kommunales Managementkonzept**
Dr. Ursula Matschke (Stuttgart)
- 12.45 Die Implementierung von Gender Mainstreaming in der Hansestadt Rostock**
Brigitte Thielk (Rostock)
- 13.30 Mittagspause**
- 14.30 Kommunale Gleichstellungspolitik in München und Gender Mainstreaming – zwei
Seiten einer Medaille**
Cornelia Lohmeier (München)
- Von der geschlechtergerechten Jugendhilfe zu Gender Mainstreaming im
Jugendamt**
Dr. Hubertus Schröer (München)
- 15.15 Umsetzungsstrategien und Controllingverfahren im Jugendamt Krefeld**
Christine Weinbörner, Gerhard Ackermann (Krefeld)
- 16.00 Zusammenfassung und Ausblick der kommunalen Implementierung von Gender
Mainstreaming**
Martina Liebe
- 16.45 Ende des Werkstattgesprächs**

Teilnehmer/innenliste

Name	Institution	Adresse	Tel.-Nr.	Fax-Nr.	e-Mail
Gerhard Ackermann	Stadt Krefeld, FB Jugendhilfe und Beschäftigungsförderung,	Von-der-Leyen-Platz 1 47798 Krefeld	02151863200	02151863300	gerhard.ackermann@krefeld.de
Dagmar Birkelbach	Bezirksamt Tempelhof- Schöneberg, Frauenbeauftragtenbüro	John-F.-Kennedy-Platz 10820 Berlin	03075606031	03075602391	birkelbach@ba-temp.veralt-berlin.de
Hartmut Brocke	Stiftung SPI, Sozialpädagogisches Institut, Direktor	Müllerstraße 74 13349 Berlin	03045979333	03045979366	info@stiftung-spi.de
Claudia Dunst	ISA-Consult GmbH, Niederlassung Berlin/ Brandenburg	Wallstr. 61-65 10179 Berlin	0302787390	03027873911	cdunst@isa-consult.de
Rolf-Joachim Heger	Stiftung SPI, Sozialpädagogisches Institut	Müllerstr. 74 13349 Berlin	03045979389	03045979366	info@stiftung-spi.de
Andreas Hemme	Stiftung SPI, Regiestelle E&C, Programmmanager	Nazarethkirchstr.51 13347 Berlin	03045798629	03045798650	hemme@eundc.de
Andreas Kirner	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	Jägerstr. 8-9 11017 Berlin	02289301417		andreas.kirner@bmfsfj.bund.de
Antje Klemm	Stiftung SPI, Regiestelle E&C, Programmmanagerin	Nazarethkirchstr.51 13347 Berlin	03045798624	03045798650	klemm@eundc.de
Martina Liebe	Bayerischer Jugendring	Herzog-Heinrichstr. 7 80336 München	0895145842	0895145882	liebe.martina@bjr.de

Name	Institution	Adresse	Tel.-Nr.	Fax-Nr.	e-Mail
Eva Löhner	Stadt Nürnberg, Rathaus, Frauenbeauftragte	Fünferplatz 1 90317 Nürnberg	09112314185	09112315095	fb@bga.stadt.nuernberg.de
Cornelia Lohmeier	Gleichstellungsstelle München, Rathaus	Mariaenplatz 8 80331 München	08923392465	08923324005	cornelia.lohmeier@muenchen.de
Dr. Ursula Matschke	Landeshauptstadt Stuttgart, Stabsstelle für individuelle Chancengleichheit von	Eberhardtstr. 61a 70713 Stuttgart	07112166418	07112166945	Ursula.Matschke@stuttgart.de
Dorit Meyer	Stiftung SPI, Regiestelle E&C, Programmmangerin	Nazarethkirchstr.51 13347 Berlin	03045798631	03045798650	d.meyer@eundc.de
Sabine Meyer	Stiftung SPI, Regiestelle E&C, Programmmangerin	Nazarethkirchstr.51 13347 Berlin	03045798625	03045798650	s.meyer@eundc.de
Dr. Heike Riesling-Schärfe	Stiftung SPI, Regiestelle E&C, Programmkoordinatorin	Nazarethkirchstr.51 13347 Berlin	03045798620	03045798650	riesling-schaerfe@eundc.de
Dr. Hubertus Schröer	Landeshauptstadt München, Jugendamt, Amtsleiter	Orleansplatz 11 81667 München	08923323762	08923326 109	hubertus.schroerer@muenchen.de
Beate Stoff	Büro Plan B	Am Obstgarten 43 54317 Osburg	06500913104	06500913106	Buero-PlanB@gmx.net
Brigitte Thielk	Hansestadt Rostock, Büro für Gleichstellungsfragen	Hinter dem Rathaus 4 18055 Rostock	03813811253	03819052	gleichstellungsbeauftragte@rostock.de

Name	Institution	Adresse	Tel.-Nr.	Fax-Nr.	e-Mail
Beatrix Veenhoven	Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg, JugFöSport 1371	John-F.-Kennedy-Platz 10820 Berlin	03075606012		veenhoven@ba-temp.verwalt-berlin.de
Dr. Brigitte Vollmer-Schubert	Stadt Hannover, Frauenbeauftragte und Leiterin des Referats für	Tramplatz 2 30159 Hannover	051116845300	051116846699	Frauenbuero@Hannover-Stadt.de
Gabriele von Ginsheim	Stiftung SPI, Koordinatorin Geschäftsbereich Soziale Räume und Projekte	Lausitzer Str. 10 10999 Berlin	0306188081	03061624842	fzv@stiftung-spi.de
Christine Weinbörner	Stadt Krefeld, Gleichstellungsstelle, Leiterin	Friedrichstr. 14/16 44798 Krefeld	02151862050	02151862051	c.weinboerner@krefeld.de
Svendy Wittmann	Deutsches Jugendinstitut e.V.	Nockherstr. 2 81541 München	08962306214	08962306269	wittmann@dji.de