

Gesellschaft für Sozialwissenschaftliche Frauenforschung e.V.

Wissensnetz Gender Mainstreaming für die Bundesverwaltung



GSF e.V.

Dr. Brigitte Sellach
Dr. Uta Enders-Dragässer



Prof. Dr. Susanne Baer, LL.M.
Mara Kuhl, M.A., GAS



Brigitta Kreß, Dipl.-Soz.

Frankfurt am Main und Berlin, Dezember 2003

I. Was ist Gender Mainstreaming?	5
I.1. Die Bedeutung von Gender	7
I.2. Modernisierung der Verwaltung	8
I.3. Vorteile und Effekte von Gender Mainstreaming	10
II. Wie funktioniert Gender Mainstreaming?	12
II.1. Die Aufgabe der Führungsverantwortung	13
II.2. Die Schlüsselrolle des Personals	15
II.3. Gender-Kompetenz als ein Aspekt der Fachkompetenz	16
II.4. Effiziente Implementierung durch Organisation und Ressourcen	18
II.5. Haushaltsplanung als Teil von Gender Mainstreaming.....	21
II.6. Akzeptanz und Vermittlung von Gender Mainstreaming.....	22
II.7. Zusammenarbeit mit Externen.....	26
II.8. Entwicklung von Arbeitshilfen	28
II.9. Geschlechtergerechte Sprache	31
III. Ziele von Gender Mainstreaming	32
III.1. Gleichstellung als Aufgabe der Verwaltung	33
III.2. Das Verhältnis von Gender Mainstreaming zu Frauenpolitik - Das Verhältnis von Gender Mainstreaming zu Männerpolitik.....	35
III.3. Das Verhältnis von Gender Mainstreaming zu Diversity Management.....	40
IV. Instrumente und Arbeitshilfen für Gender Mainstreaming	43
IV.1. Wissensgrundlagen zur Anwendung von Instrumenten	44
IV.1.1. Die Begriffe 'Gender' und 'Mainstreaming'	86
IV.1.2. Fakten als Grundlage der Facharbeit.....	87
IV.1.3. Beteiligung als Ressource.....	102
IV.1.4. Gender Bias - ein zentrales analytisches Konzept.....	104
IV.1.5. Effekte von Stereotypisierung	109
IV.1.6. Diskriminierung als zentrale Kategorie.....	112
IV.2. Interne Steuerung: Verwaltungsinterne Ansatzpunkte für Gender Mainstreaming	
126	
IV.2.1. Die Personalentwicklung.....	129
IV.2.2. Die Gestaltung von Fortbildung.....	147
IV.2.3. Gender Mainstreaming in der Organisationsentwicklung.....	151
IV.2.4. Das Konzept Gender Budgeting.....	157
IV.2.5. Die Gestaltung der Ressortforschung	165

IV.2.6. Die Rolle von E-Government.....	167
IV.3. Externe Steuerung: Die Aufgaben mit Außenbezug.....	170
IV.3.1. Die Gestaltung von Rechtsetzung.....	171
IV.3.2. Das Berichtswesen	173
IV.4. Aktivierung Dritter: Die Zusammenarbeit mit Dritten	174
IV.4.1. Die Gestaltung von Öffentlichkeitsarbeit	175
IV.4.2. Gleichstellungsorientierung bei Programmen	177
IV.4.3. Die Gestaltung von Förderinstrumenten	191
V. Rechtliche Vorgaben für die Verwaltung	193
V.2. Vorgaben zur Sprache	195
V.5. Spezifische Vorgaben zur Gleichstellung	196
V.6. Gleichstellung im internationalen Recht: CEDAW	201

Vorwort

Das 'Wissensnetz Gender Mainstreaming' enthält Erkenntnisse und Erfahrungen aus dem Prozess der Implementierung von Gender Mainstreaming innerhalb der Bundesregierung sowie aus internationalen Prozessen. Das Wissensnetz ist konzipiert als ein praxisnaher und anwendungsorientierter Wissenspool, der einen Überblick über zentrale Aspekte der Umsetzung der Strategie des Gender Mainstreaming enthält.

Das 'Wissensnetz' ist als virtuelle Wissensarchitektur gestaltet, die den gezielten und schnellen Zugriff auf Informationen in Form von Texten, Webseiten, Dateien, Linklisten, Datenbanken und Literaturhinweisen gestattet. Es ermöglicht Benutzerinnen und Benutzern, ihrem eigenen Lesepfad zu folgen. Der Inhalt des 'Wissensnetz' ist daher nicht als Fließtext geschrieben worden, sondern ist als Hypertext mit Verweisen in themenverwandte Abschnitte und mit Links in das Intranet der Ministerien sowie in das Internet gestaltet. Diese Form erlaubt es auch, das 'Wissensnetz' in der Weise fortzuschreiben, dass ressort- und fachspezifische Daten und Erkenntnisse, neue und weiter entwickelte Instrumente sowie Ergebnisse aus Erfahrungsaustausch und Fortbildung aufgenommen werden können. Das 'Wissensnetz' ist somit der virtuelle Teil des Wissensmanagements für die Umsetzung von Gender Mainstreaming innerhalb der Bundesregierung.

I. Was ist Gender Mainstreaming?

Gender Mainstreaming ist eine Strategie, um durchgängig sicherzustellen, dass **Gleichstellung als Staatsaufgabe** (Art. 3 Abs. 2 GG) insbesondere von allen Akteuren der öffentlichen Verwaltung verwirklicht wird. Mit **Gender Mainstreaming** wird im international anerkannten Sprachgebrauch die Optimierung des Verwaltungshandelns im Hinblick auf die systematische Beachtung der Lebenswirklichkeiten von Männern und von Frauen bei der Planung, Durchführung und Bewertung des eigenen Handelns bezeichnet. Wesentlich ist also die geschlechterdifferenzierte Folgenabschätzung.

Mainstreaming benennt ein Organisationsprinzip, **Gender** ist der analytische Ausgangspunkt gleichstellungsorientierter Arbeit und **Gleichstellung** ist das Ziel.

Die Europäische Union spricht bei Gender Mainstreaming von der 'Einbindung der Chancengleichheit' in alle Maßnahmen. Weitere Informationen finden Sie unter http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_de.html.

Mainstreaming bedeutet, dass bei allen Entscheidungen, also im Hinblick auf Produkte, Außerdarstellungen, Personal und Organisation, immer berücksichtigt wird, dass sich Frauen und Männer in unterschiedlichen Lebenslagen befinden. Nur wer die jeweiligen Unterschiede berücksichtigt, kann Diskriminierung vermeiden. Mit der Strategie des Gender Mainstreaming wird verhindert, dass scheinbar neutrale Maßnahmen faktisch zu Benachteiligungen führen. Mit Gender Mainstreaming sind nicht mehr nur einige wenige Akteure mit Gleichstellungsfragen befasst, sondern alle Akteure sind gefordert, Gleichstellung von Frauen und von Männern systematisch mitzudenken.

Gender - das bedeutet, nicht stereotyp 'die Frauen' oder auch 'die Männer' in den Blick zu nehmen, sondern Menschen in ihrer Unterschiedlichkeit und Vielfalt zu berücksichtigen. Niemand ist nur männlich oder nur weiblich, aber wir leben in einer Welt, die maßgeblich durch die Zuweisung von Geschlechterrollen geprägt ist. Frauen und Männer werden ständig daran gemessen, wie weiblich oder wie männlich sie sich verhalten; und Menschen werden auch immer wieder mit impliziten geschlechtsspezifischen Erwartungen konfrontiert. Daher ist es wichtig, Geschlechterdifferenzen wahrzunehmen, sie aber nicht - wie es auch das Bundesverfassungsgericht sagt - als tradierte Rollenzuweisungen zu verfestigen. Mit Gender sind also immer auch Vorstellungen von Geschlecht gemeint, die sich ändern lassen.

Gleichstellung ist das Ziel, das gemäss Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG tatsächlich - und nun mit Hilfe von Gender Mainstreaming verwirklicht werden soll. Mit Gender Mainstreaming sollen also Veränderungen im Geschlechterverhältnis bewirkt werden, um Diskriminierung zu verhindern. Mit der Strategie sollen Unterschiede identifiziert werden, um Nachteile, die sich aus ihnen ergeben, beseitigen zu können. Dafür werden im Rahmen von Gender Mainstreaming Instrumente entwickelt, die in allen Handlungsfeldern der öffentlichen Verwaltung - von der internen über die

externe Steuerung bis zur Aktivierung Dritter - eingesetzt werden können. Da sich Gender-Fragen auch in allen Sachgebieten stellen, können diese Instrumente auch überall Anwendung finden.

Definition der EU Mitteilung der Kommission zur

‘Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft’ (COM(96)67 endg)

‘Es geht es darum, die Bemühungen um das Vorantreiben der Chancengleichheit nicht auf die Durchführung von Sondermaßnahmen für Frauen zu beschränken, sondern zur Verwirklichung der Gleichberechtigung ausdrücklich sämtliche allgemeinen politischen Konzepte und Maßnahmen zu nutzen, indem nämlich die etwaigen Auswirkungen auf die Situation von Frauen bzw. von Männern bereits in der Planungsphase aktiv und erkennbar integriert werden (‘gender perspective’). Dies setzt voraus, dass politische Konzepte und Maßnahmen systematisch hinterfragt und die etwaigen Auswirkungen bei der Festlegung und Umsetzung berücksichtigt werden.’

‘Die Maßnahmen zur Gleichstellung erfordern ein ehrgeiziges Konzept, das von der Anerkennung der weiblichen und der männlichen Identität sowie der Bereitschaft zu einer ausgewogenen Teilung der Verantwortung zwischen Frauen und Männern ausgehen muss.’

‘Förderung der Gleichstellung ist nicht einfach der Versuch, statistische Parität zu erreichen. Da es darum geht, eine dauerhafte Weiterentwicklung der Elternrollen, der Familienstrukturen, der institutionellen Praxen, der Arbeitsorganisation, der Zeiteinteilung usw. zu fördern, betrifft die Chancengleichheit nicht allein Frauen, die Entfaltung ihrer Persönlichkeit und ihre Selbständigkeit, sondern auch Männer und die Gesellschaft insgesamt, für die sie ein Fortschrittsfaktor und ein Unterpfand für Demokratie und Pluralismus sein kann.’

‘Die Unterschiede zwischen den Lebensverhältnissen, den Situationen und Bedürfnissen von Frauen und Männern systematisch auf allen Politik- und Aktionsfeldern der Gemeinschaft zu berücksichtigen, das ist die Ausrichtung des Mainstreaming-Grundsatzes, den die Kommission verfolgt. Es geht dabei nicht nur darum, Frauen den Zugang zu den Programmen und Finanzmitteln der Gemeinschaft zu eröffnen, sondern auch und vor allem darum, das rechtliche Instrumentarium, die Finanzmittel und die Analyse- und Moderationskapazitäten der Gemeinschaft zu mobilisieren, um auf allen Gebieten dem Bedürfnis nach Entwicklung ausgewogener Beziehungen zwischen Frauen und Männern Achtung zu verschaffen.’

I.1. Die Bedeutung von Gender

Der Begriff **Gender** stammt aus dem angloamerikanischen Sprachraum. Er ist heute als Fachbegriff auch im deutschen Sprachgebrauch etabliert. Weltweit gibt es an vielen Universitäten Gender Studien, also **Geschlechterstudien**, wo wissenschaftlich untersucht und auch gelehrt wird, welche **Dimensionen** Geschlecht hat. Eines von vielen Beispielen an deutschen Universitäten ist der Berliner transdisziplinäre Studiengang an der Humboldt Universität zu Berlin [www.gender.hu-berlin.de].

Gender bezeichnet in Ergänzung zum nur biologischen Geschlecht ('sex') **das soziale Geschlecht**. Geschlecht ist damit mehr als nur eine genetische Disposition oder etwas generell Unveränderliches. Vielmehr ist Gender ein Ergebnis von Erziehung, Rollenzuweisungen auch im Alltag oder Selbstidentifikation, von Lebenschancen, von Bildern und kulturellen Traditionen und entsteht in verschiedenen kulturellen und sozialen Praktiken.

Gender benennt damit einen wichtigen Teil dessen, was in einer Gesellschaft Männer und was Frauen ausmacht: im Sinne der Zuweisung von Rollen und Aufgaben, im Sinne der Wahrnehmung tatsächlicher oder vermeintlicher Unterschiede und Gemeinsamkeiten, im Sinne unserer Vorstellungen von 'Männlichkeit' und 'Weiblichkeit'. Dabei werden Menschen nicht nur durch Gender geprägt, sondern auch durch andere Faktoren sozialer Strukturierung wie die ethnische Zugehörigkeit, die sexuelle Orientierung, die individuelle Befähigung oder Behinderung, die soziale Lage oder das Alter.

Einen Beitrag zu unserer allgemeinen Vorstellung von Gender leisten die Medien, einen anderen leistet auch das Recht: Gesetze definieren oft nicht ausdrücklich, aber sehr oft mittelbar, was Männer und was Frauen mit welchen Folgen tun. Ein Indiz für diese Normierung ist die Sprache, in der historisch das generische Maskulinum dominiert, die männliche Form also als Ersatz für die differenzierte Beschreibung der Wirklichkeit genutzt wird. Mittelbar werden implizit nicht selten Leitbilder konstruiert, die tatsächlich nur Männer oder nur Frauen leben können.

Dimensionen von Geschlecht

Dimensionen von Gender sind nachzuweisen - so definieren es auch zahlreiche internationale Organisationen - insbesondere in den Bereichen **Präsenz und Repräsentation** in Politik und Gesellschaft, einschließlich der öffentlichen und privaten Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern Verteilung von **Ressourcen**, wie Zeit, Geld, Mobilität oder Information, **Lebensbedingungen**, insbesondere Betroffenheit von Gewalt und Ausgrenzung, **Normen und Werte**, auch Leitbilder, Stereotypen und Vorverständnisse.

I.2. Modernisierung der Verwaltung

Die öffentliche Verwaltung muss ihre Aufgaben heute effizient und dienstleistungsorientiert erledigen. In diese Richtung weisen Vorgaben zum 'Schlanken Staat', das Programm 'Moderner Staat - Moderne Verwaltung' [www.staat-modern.de], das Vorhaben 'Bürokratieabbau' und auch die Initiative Bundonline2005 oder die Brancheninitiative d21 [www.initiativesd21.de/]. Besonders wichtig ist hier die Personalentwicklung, aber auch die Optimierung von Organisation und Handlungsformen.

Gender Mainstreaming (GM) befähigt zu einer Zielgruppendifferenzierung und ist damit ein Beitrag zu modernem, wirkungsorientiertem Verwaltungshandeln. Mit GM können zur Erreichung des Gleichstellungszieles differenzierte Maßnahmen ergriffen werden. Das sind sowohl die klassischen Instrumente wie Frauenförderung oder Anreizsysteme als auch Maßnahmen, die gezielt Männer adressieren.

Die Strategie ist GM.

Das Ziel ist Gleichstellung.

Die Mittel sind zielgruppendifferenziert verschieden.

Auch international ist Modernisierung Thema: Weltweit werden Formen der 'good governance' gesucht und auch gefordert. Mit 'Good governance' wird insbesondere auf zielgruppendifferenzierte Arbeit und das Instrument der Folgenabschätzung aller Maßnahmen gesetzt. Dies sind ebenfalls zentrale Bausteine innerhalb der Strategie GM.

GM ist also Teil umfänglicher Reformbemühungen. Die Ziele von GM sind somit Gleichstellung und Modernisierung zugleich. Das Ziel der Gleichstellung ist auch rechtlich vorgegeben. Neu ist mit GM die umfassende Strategie, mit der das Ziel erreicht werden soll.

Bausteine der Strategie GM

GM ermöglicht es z.B.,

- Lebenslagen und Bedürfnisse von Bürgerinnen und Bürgern von Anfang an zu berücksichtigen,
- Folgenabschätzungen so differenziert zu gestalten, dass von vornherein geschlechterdifferenzierte Folgen erkannt und Maßnahmen eventuell modifiziert werden können,
- Kosten-Nutzen-Verhältnisse von Beginn an so zu berechnen, dass unterschiedliche Lebenswirklichkeiten von Männern und von Frauen darin aufgenommen werden,
- die Personalentwicklung so zu gestalten, dass die Chancen und Potenziale aller Mitarbeiter und der Mitarbeiterinnen auf allen Ebenen der Verwaltung optimal anerkannt und gefördert werden,
- Verwaltung so zu organisieren, dass Querschnittsfragen optimal bearbeitet werden und politische Risiken einzelner Vorhaben frühzeitig erkannt werden,

Wissensnetz Gender Mainstreaming

- die Digitalisierung des Verwaltungshandelns im Rahmen von E-Government so zu gestalten, dass Bürgerinnen und Bürger gleichermaßen erreicht werden,
- Öffentlichkeitsarbeit von stereotypen Darstellungen zu befreien, um so Menschen besser anzusprechen und Rollenwandel zu initiieren,
- unmittelbare und mittelbare Diskriminierung von Frauen und von Männern in unterschiedlichen Lebenslagen zu vermeiden.

I.3. Vorteile und Effekte von Gender Mainstreaming

Die Strategie Gender Mainstreaming (GM) zielt grundsätzlich auf Gleichstellung, also auf die Verwirklichung einer in der Verfassung vorgegebenen Staatsaufgabe. Die Umsetzung von GM hat darüber hinaus weitere Vorteile und Effekte. Dazu gehört insbesondere eine weitergehende Systematisierung der eigenen Arbeit, die Zielgruppendifferenzierung in der Planung und Umsetzung von Maßnahmen, die genauere Kenntnis der Wirkungsbedingungen des eigenen Handelns, auch im Hinblick auf mittelbare Folgen, der Gewinn an Wissen um 'Gender' als einer wichtigen Strukturkomponente der Gesellschaft, die Fähigkeit, auch mittelbare, implizite und unbeabsichtigte Diskriminierungen von Männern und von Frauen zu vermeiden.

Dies wird an Beispielen zu Vorteilen und Effekten von GM aus der Bundesverwaltung deutlich. Daneben liegen in den Bausteinen der Strategie des GM weitere Vorteile und Effekte, die von der Verwaltung produktiv genutzt werden können.

Beispiele zu Vorteilen und Effekten von Gender Mainstreaming für die Bundesverwaltung.

Die Strategie Gender Mainstreaming (GM) ist auch Teil der Modernisierung der Verwaltung mit der Orientierung auf effizienteres, insbesondere zielgruppendifferenziertes und nachhaltiger wirkendes Handeln. Dazu tragen verschiedene Faktoren bei:

Die Qualität politischer Entscheidungen wird durch die präzisere Zielgruppenorientierung erhöht.

Beispiel: Gesetze und Maßnahmen für die Kinder- und Jugendhilfe, die sich nicht nur auf Kinder allgemein beziehen, sondern auf die Bedürfnisse von Jungen und Mädchen gesondert zugeschnitten sind, können eine breitere und tiefere Wirkung erzielen.

Die Qualität von Dienstleistungen wird erhöht, weil Bedürfnisse und Lebenslagen systematischer und genauer erfasst werden.

Beispiel: Eine Landesregierung versucht, ihre Politik den Bürgern und Bürgerinnen über das Internet zugänglich zu machen. Wird konsequent die Strategie GM verfolgt, muss sie dabei die unterschiedliche Internetnutzung von Frauen und Männern berücksichtigen. Dabei fällt auf, dass viele Frauen überhaupt keinen Internetzugang haben, während Männer dieses Medium eher nutzen. Zudem sind unterschiedliche Frauen und unterschiedliche Männer zu adressieren: junge Internet nutzende Frauen und Männer und alte Frauen und Männer, die eher technikferner sind. Um Informationen für alle Bürgerinnen und Bürger gleichmäßig zu streuen, müssen daher neben 'dem Netz' noch andere Wege der Ansprache gefunden werden.

Das Image des öffentlichen Dienstes als attraktiver Arbeitgeber, der nach außen und innen die Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt, wird verbessert.

Beispiel: Durch die öffentliche Bekanntmachung der Anwendung von GM auch innerhalb der Personalstrukturen der Verwaltung wird deutlich, dass in der Personalführung und -entwicklung wirklich auch die unterschiedlichen Interessen von Frauen und Männern, insbesondere ihre

Wissensnetz Gender Mainstreaming

sozialen Verpflichtungen berücksichtigt werden. So wird die Ernsthaftigkeit und Glaubwürdigkeit des öffentlichen Dienstes gestärkt.

Die Arbeitszufriedenheit des Personals in der Verwaltung wird erhöht, wenn GM erfolgreich umgesetzt wird.

Beispiel: Wenn die Gleichstellungs-Prüfung innerhalb der alltäglichen Arbeitsabläufe in der Verwaltung zur Routine wird, die gesellschaftlichen Felder, in denen Verwaltung interveniert, genauer erfasst werden und GM keine Mehrarbeit, sondern besseres Arbeiten bedeutet, wird die Akzeptanz und die Zufriedenheit mit dem Arbeitsergebnis zunehmen.

Starre und unproduktive Arbeitsstrukturen und -kulturen können durch das Aufbrechen von geschlechtsspezifischen Monokulturen und durch die gleichmäßige Repräsentation von Frauen und von Männern schneller und besser überwunden werden.

Beispiel: Neue Formen der gemischten Teamarbeit und Kommunikation innerhalb der Verwaltung können so erprobt werden. Außerdem erhalten ressort- und fachübergreifende Arbeitsgruppen mehr Bedeutung und Aufmerksamkeit für ihre Arbeitsergebnisse.

II. Wie funktioniert Gender Mainstreaming?

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming hängt von einer Vielzahl von Faktoren ab, die eng miteinander verbunden sind.

Gender Mainstreaming (GM) funktioniert, wenn

- die Leitung sich politisch auf die Strategie des GM verpflichtet und die Zuständigkeit für die Umsetzung in ihre Führungsverantwortung integriert hat (Führungsverantwortung),
- alle Beschäftigten den Auftrag akzeptieren und sich in der Umsetzung von GM engagieren (Akzeptanz),
- die für die Umsetzung von GM notwendigen personellen und finanziellen Ressourcen zur Verfügung stehen (Ressourcen),
- das Personal sich auf allen Handlungsebenen der Verwaltung in Fortbildungen die notwendige Gender Kompetenz angeeignet hat (Personal),
- Erkenntnis leitende und auf die Facharbeit zugeschnittene Instrumente entwickelt werden und zur Verfügung stehen (Instrumente),
- Gender-Kompetenz in allen Politikbereichen umfassend aufgebaut und vermittelt wird (Fortbildung),
- das Fachwissen von externen Expertinnen und Experten einbezogen und die Kooperation zu in der Gleichstellung von Frauen und Männern erfahrenen und kompetenten gesellschaftlichen Akteurinnen und Akteuren gesucht wird (Zusammenarbeit mit Externen),
- GM als Aufgabe organisatorisch in den Verwaltungsstrukturen verankert ist (Organisationsstrukturen),
- bei Haushaltsaufstellung, Haushaltsvollzug und Haushaltskontrolle die Prinzipien des GM berücksichtigt werden (Haushaltsplanung),
- die Sprache in allen Dokumenten geschlechtergerecht ist und Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen werden (Sprache).

II.1. Die Aufgabe der Führungsverantwortung

Die Strategie des Gender Mainstreaming (GM) ist Teil der Verwaltungsmodernisierung [www.staat-modern.de]. Die Umsetzung von GM ist Teil der Führungsverantwortung der Leitung. Daher gehört der Top-Down-Ansatz mit seinen charakteristischen Merkmalen zur Umsetzung von GM. Die politische Leitung und die fachlichen Vorgesetzten sind auf allen Hierarchieebenen der Verwaltung im Rahmen der Wahrnehmung ihrer Leitungsverantwortung zuständig für die Vermittlung und für die Umsetzung von GM auf allen Handlungsebenen. Dies besagt letztlich auch § 2 GGO.

Top-Down wird in der Praxis auch als 'politischer Wille', 'politische Verpflichtung auf der höchsten Ebene der Regierung' oder 'Verpflichtung der Leitung' beschrieben. Die Bundesregierung hat formuliert:

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

Top-Down

Merkmale des Top-down-Ansatzes von Gender Mainstreaming sind:

- Gleichstellung als Ziel und GM als Strategie sind im Leitbild der Organisation verankert; die Leitungskräfte geben die Ziele auf der Handlungsebene eindeutig vor.
- Die Leitungskräfte koordinieren und steuern die Umsetzung von GM in ihrem Verantwortungsbereich.
- Die Leitungskräfte engagieren sich sichtbar und glaubwürdig.
- Die Leitungskräfte übernehmen die Verantwortung dafür, dass die vereinbarten Prinzipien und Strategien zur Integration der Gleichstellungsorientierung in die Facharbeit umgesetzt und die notwendigen Rahmenbedingungen geschaffen werden.

In der Praxis bedeutet das:

- Die Leitungskräfte kommunizieren die Querschnittziele der Gleichstellung im Einklang mit den rechtlichen Vorgaben von GM:
- Abbau von Benachteiligungen (Diskriminierungen),
- gleiche Teilhabe (Partizipation),
- eine von tradierten Rollenmustern freie und selbst bestimmte Lebensgestaltung beider Geschlechter (echte Wahlfreiheit).

Die Leitungskräfte kommunizieren intern kontinuierlich die Umsetzungsschritte von GM.

In der Öffentlichkeit werden jeweils auch die gleichstellungsrelevanten fachlichen und fachpolitischen Aspekte genannt.

Die Führungskräfte schaffen die Rahmenbedingungen für die Umsetzung von GM:

Sie treffen verbindliche Arbeitsvereinbarungen.

Sie entwickeln systematische, die ganze Organisation erfassende Verfahren.

Sie klären die Zuständigkeiten und weisen Verantwortung zu.

Sie gestalten die Organisationsstrukturen entsprechend.

Sie stellen Ressourcen zur Umsetzung, Weiterentwicklung und Evaluation zur Verfügung.

Die Führungskräfte gewährleisten, dass die vorhandenen Instrumente angepasst und neue Steuerungsinstrumente entwickelt werden und gewährleisten die kontinuierliche Umsetzung von GM innerhalb der Alltagsroutine des Zuständigkeitsbereiches.

Die Führungskräfte greifen Akzeptanzprobleme auf und organisieren ihre kontinuierliche Bearbeitung u.a. durch interne Informations- und Öffentlichkeitsarbeit, Thematisierung in Dienstbesprechungen sowie in Personal- und Kooperationsgesprächen und die Organisation von Fortbildungsangeboten.

Die Führungskräfte nehmen selbst an Fortbildungsveranstaltungen zur Umsetzung von GM teil; Fortbildungsveranstaltungen für Beschäftigte werden von ihnen eröffnet.

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

II.2. Die Schlüsselrolle des Personals

Gender Mainstreaming (GM) beruht - wie das gesamte Verwaltungshandeln - auf dem Engagement und der Kompetenz des Personals. GM und Personalentwicklung sind daher eng miteinander verknüpft.

Die Strategie des GM enthält den Auftrag an alle Beschäftigten in der Verwaltung, die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern in der eigenen Arbeit durchgängig zu berücksichtigen, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern effektiv zu verwirklichen. Dieser Auftrag ergibt sich aus der Selbstverständlichkeit, effizient und nachhaltig wirksam handeln zu wollen. Er ergibt sich in Deutschland auch bereits aus der Verfassung. Außerdem ist er in weiteren rechtlichen Vorgaben konkretisiert: für die Bundesbehörden im Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz). Eine Voraussetzung für den Erfolg von GM ist, dass sich das Personal auf allen Handlungsebenen der Verwaltung in Fortbildungen und mit Hilfe der Instrumente die notwendige Gender Kompetenz aneignet.

II.3. Gender-Kompetenz als ein Aspekt der Fachkompetenz

Die Grundlage für die erfolgreiche Umsetzung von Gender Mainstreaming (GM) in der öffentlichen Verwaltung ist die Gender-Kompetenz aller Beschäftigten. Gender-Kompetenz bezieht sich dabei auf das Ziel der Gleichstellung und auf das Wissen um die Bedeutung von Gender im eigenen Aufgabenbereich.

‘Voraussetzung für Gender Mainstreaming ist das Vorhandensein von Gleichstellungskompetenz in staatlichen Organisationen. Darunter wird das Wissen über vorhandene Erkenntnisse und Faktoren, die die ungleichen Machtverhältnisse zwischen Männern und Frauen bestimmen ebenso verstanden, wie Strategien die diese Machtverhältnisse beeinflussen und verändern können. Mitarbeitende müssen in der Lage sein, die gleichstellungsrelevanten Aspekte ihres jeweiligen Tätigkeitsfeldes zu erfassen und in ihre Handlungspraxis einzubeziehen.’ (Sachverständigenrat der niederländischen Regierung zur Gleichstellungspolitik, Emancipatieraad, Von der Marginalisierung in den Mainstream, 1997).

Mit kontinuierlichen und auf die Praxis bezogenen Angeboten an Fortbildung erhalten alle Bediensteten die Möglichkeiten, sich Gender-Kompetenz anzueignen. Eine Unterstützung erhalten sie darüber hinaus durch die Kooperation mit Externen.

Drei wichtige Elemente von Gender-Kompetenz:

- Sensibilität für Diskriminierungen und die Motivation, einen Beitrag zu ihrer Beendigung zu leisten;
- Wissen um GM als Strategie und als Methode mit unterschiedlichen Instrumenten und Arbeitshilfen, sowie Sicherheit in deren Anwendung;
- Wissen um Gender-Aspekte im eigenen Aufgabengebiet im Sinne der Kenntnis der Komplexität der Geschlechterverhältnisse in der Gesellschaft (Fakten). Gerade dieses Fachwissen zu Gender-Aspekten [www.genderkompetenz.info] hat große Bedeutung.

Fachwissen zu Gender-Aspekten

Das Fachwissen zu GM hat mehrere Komponenten:

- Wissen um Geschlechterdifferenzen und -hierarchien
- Wissen um die materiellen Dimensionen von Geschlecht als soziales Ordnungsprinzip bei der Verteilung von Ressourcen,
- Wissen um normative Dimensionen von Geschlecht als Prinzip für die Gestaltung und Wirkung von Normen in Recht und in der Lebenswirklichkeit,
- Wissen um die kulturelle Dimension von Geschlecht, wie sie beispielsweise in Leitbildern von Institutionen, in Symbolen und Vorstellungen ausgedrückt sind,
- Wissen um politische Dimensionen von Geschlecht als Grundlage von spezifischen Machtverhältnissen und Widerständen.

Wissensnetz Gender Mainstreaming

Wissen um Gleichstellung

- Wissen um die rechtlichen Grundlagen von GM,
- Wissen um Geschlechterhierarchien als Formen der Diskriminierung,
- Wissen um die Dynamik und Mechanismen von Diskriminierung und deren Folgen.

II.4. Effiziente Implementierung durch Organisation und Ressourcen

In der Verwaltung ist die Wahrnehmung von Querschnittsaufgaben, zu denen die Umsetzung von Gender Mainstreaming gehört, auf allen Ebenen des Regierungshandelns in aufgabengerechten Organisationsstrukturen abzusichern. Aufgaben und Zuständigkeiten für die Gleichstellungsorientierung in der Facharbeit müssen folglich in erprobte Organisationsstrukturen der modernen Verwaltung integriert werden. Dabei ist den Anforderungen an Effizienz und Wirtschaftlichkeit von Verwaltung ebenso Rechnung zu tragen wie der Bedeutung der Aufgabenstellung. Mit der Umsetzung von Querschnittsaufgaben wie Gender Mainstreaming werden zugleich neue Kooperationsstrukturen und innovative Arbeitsformen der modernen Verwaltung unterstützt (§ 4 GGO).

Nationale wie auch internationale Erfahrungen zeigen, dass bestimmte Aspekte für die organisatorische Verankerung von Gender Mainstreaming in der öffentlichen Verwaltung von Bedeutung sind. Dies sind eine aufgabengerechte Organisationsstruktur mit eindeutigen Zuständigkeiten sowie die Bereitstellung von Ressourcen. Mit einigen Beispielen aus dem Ausland kann das unterstrichen werden.

Aufgabengerechte Organisationsstrukturen

Zur Schaffung einer aufgabengerechten Organisationsstruktur sind vorab

- die Aufgaben bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming im Ressort (in der Regierung) im Kontext des regulären Aufgabenkatalogs der Beschäftigten (der Ressorts) und die Kooperationserfordernisse zu bestimmen,
- der Koordinierungs- und Steuerungsbedarf zu definieren,
- Entscheidungsbefugnisse und Verantwortlichkeiten festzulegen,
- im Rahmen einer Bedarfs- und Potenzialanalyse die vorhandenen fachlichen und organisatorischen Kompetenzen zu identifizieren.

Organisatorisch wird Gender Mainstreaming verankert durch

- die Zuständigkeit und Verantwortlichkeit für die Umsetzung von Gender Mainstreaming bei jedem Fachressort,
- die Definition von Gender Mainstreaming als Führungsaufgabe (Top Down Ansatz),
- eine ressortübergreifende Arbeitsgruppe mit Koordinierungsfunktion für den Gesamtprozess auf Regierungsebene mit der Federführung und der Verantwortlichkeit für Geschäftsführung und Berichterstattung bei einem Ressort,
- die ausdrückliche Zuweisung der Zuständigkeit für die Koordination und Steuerung der Umsetzung in der Phase der Implementierung und der Umsetzung in die Alltagsroutine an eine

Wissensnetz Gender Mainstreaming

bestehende Organisationseinheit bzw. die Schaffung einer neuen Organisationseinheit mit Querschnittsfunktionen im Ressort,

- die Schaffung einer abteilungsübergreifenden Arbeitsgruppe (inklusive Geschäftsführung) mit Steuerungsfunktion für den Ressortprozess bei der Abteilung Verwaltung,
- die ausdrückliche Zuweisung der Aufgabe von Gender Mainstreaming in den Aufgabenkatalog aller Beschäftigten.

In den Bundesministerien wurde die Strategie Gender Mainstreaming unter Berücksichtigung grundsätzlicher Prinzipien der Verwaltung in unterschiedlicher Weise organisatorisch verankert (Praxis der Bundesministerien). **[link: zu Projektliste unter www.gender-mainstreaming.net]**

Ressourcen für Gender Mainstreaming

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming in die Alltagspraxis der Verwaltung ist eine Aufgabe, die sich nicht nebenbei erledigen lässt. Neben personellen Ressourcen sind spezialisiertes Fachwissen und Gender-Kompetenz gefordert. Insbesondere Kenntnisse zu Unterschieden von Lebenslagen von Männern und Frauen, zu Geschlechterverhältnissen und zu möglichen spezifischen Situationen von Zielgruppen muss verfügbar sein, um Politik gleichstellungsorientiert gestalten zu können.

Personelle Ressourcen sind vorzusehen für alle Aufgaben, die im Rahmen der organisatorischen Absicherung von Gender Mainstreaming, wie beispielsweise abteilungsübergreifende Arbeitsgruppen, zu erfüllen sind. Die Leitung trägt die Verantwortung für die sachgemäße Organisation dieser Ressourcen (§ 11 (2) GGO).

Materielle Ressourcen sind notwendig für die Finanzierung von externen Leistungen, wie

- fachbezogene Fortbildung der Beschäftigten (Fortbildung),
- geschlechterbezogene Analysen, Untersuchungen, Expertisen und Gutachten (Ressortforschung),
- geschlechterdifferenzierte Aufbereitung von quantitativen und qualitativen Daten und Statistiken (geschlechterdifferenzierte soziale Daten),
- kurzfristig oder längerfristig angelegte Beratung durch Expertinnen und Experten mit dem entsprechenden Fachwissen,
- die Entwicklung von Instrumenten und Arbeitshilfen.

Eine zusätzliche Ressource zur Unterstützung der Umsetzung von Gender Mainstreaming kann auch die Beteiligung von fachkundigen Bürgerinnen und Bürgern und deren Zusammenschlüssen, Vereinen und Verbänden sein, die im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter engagiert sind und über fachpolitisches Wissen verfügen. Dazu gehören u.a. der Deutsche Frauenrat (www.frauenrat.de) und die in ihm zusammengeschlossenen Verbände sowie der Deutsche

Juristinnenbund (www.djb.de), politische Stiftungen oder Gewerkschaften. Auch Zuwendungsempfänger von Programmen (Pilotprojekte) verfügen vielfach über spezialisierte Kenntnisse in Politikfeldern, die über unterschiedliche Formen der Beteiligung in die Facharbeit einbezogen werden können.

Beispiele aus dem Ausland

International gehört die Bereitstellung von Ressourcen zu den wesentlichen Voraussetzungen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming. Hier einige Beispiele:

- die Einberufung von Arbeitsgruppen oder Steuerungsgruppen (in Schweden, Norwegen, Niederlande, Österreich)
- der Einsatz von Gleichstellungsexpertinnen aus der Gleichstellungsabteilung des für Gleichstellung zuständigen Ministeriums in anderen Ministerien zur Beratung und Schulung (Schweden)
- Schulung zu Gleichstellungsthemen auf allen Ebenen der Verwaltung (in Norwegen und Schweden)
- Bestellung von 'Flying Experts' zur Beratung in spezifischen fachlichen Fragestellungen (in Schweden, Niederlande)
- die wissenschaftliche Begleitung des Implementierungsprozesses (in Schweden, Belgien, Niederlande)
- die Entwicklung einer analytischen Methode zur Abschätzung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen von Maßnahmen (Gender Impact Assessment - GIA) (in Finnland, Schweden, Niederlande)
- die Beauftragung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit der Erarbeitung von Gutachten oder Studien (in Niederlande, Belgien, Kanada, Großbritannien).

Quelle: Schweikert, Birgit: Grundlagenpapier zu Gender Mainstreaming, 2000.

II.5. Haushaltsplanung als Teil von Gender Mainstreaming

Die Strategie des Gender Mainstreaming (GM) als durchgängige Orientierung auf Gleichstellung findet auch Anwendung bei der Erstellung des Haushalts sowohl eines einzelnen Ressorts als auch der gesamten Bundesregierung. GM ist daher nicht nur bezogen auf Fragen der Personalentwicklung, der Organisation, der Rechtsetzung oder der Programmgestaltung, sondern auch auf die Haushaltsplanung. Der Haushaltsplanung kommt für GM durch die Anreiz- und Steuerungswirkungen, die die Strukturierung der Ein- und Ausgaben hat, besondere Bedeutung zu. Mit der Verteilung von Ressourcen im Haushaltsplan werden Aufgabenstellungen definiert und (politische) Prioritäten gesetzt.

Der Haushaltsplan gemäß § 2 HGrG und § 2 BHO ist die

- zahlenmäßige Darstellung des Arbeitsprogramms und Aufgabenstellung des Ressorts;
- hat politische Programmfunktion, insofern darin die Kosten für die zukünftigen Aufgaben und Leistungen und Verwaltungstätigkeiten kalkuliert werden;
- hat finanzwirtschaftliche Steuerungsfunktion, insofern jedes Verwaltungshandeln auch als Haushaltsvollzug verstanden werden kann;
- hat volkswirtschaftliche und gesellschaftliche Steuerungsfunktion, weil der Staat über die Einnahmen- und Ausgabenplanung auf die Wirtschaft und Gesellschaft einwirkt;
- hat politische und administrative Kontrollfunktion, da mit internen und externen Haushaltskontrollen geprüft werden kann, inwieweit politische Programme tatsächlich umgesetzt worden sind.

Die konsequente und systematische Umsetzung der Strategie des GM bei der Haushaltsaufstellung, beim Haushaltsvollzug und bei der Haushaltskontrolle wird auch als 'Gender Budgeting' bezeichnet.

II.6. Akzeptanz und Vermittlung von Gender Mainstreaming

Auf die Anforderung, die eigene Arbeit zu 'gendern', zeigen Beschäftigte in der öffentlichen Verwaltung ganz unterschiedliche Reaktionen und Verhaltensweisen. Sehr verbreitet ist die Befürchtung, dass sich mit Gender Mainstreaming (GM) eine erhöhte Arbeitsbelastung verbindet. Allgemein wird oft erst im späteren Routinehandeln der Sinn und die Nützlichkeit des 'Neuen' deutlich, das bei der Einführung noch auf Ablehnung und Kritik gestoßen ist. Vor dem Hintergrund dieser Erfahrungen wird in allen Modernisierungsvorhaben der Akzeptanz für die Veränderung und auch der Motivation des Personals eine große Bedeutung beigemessen. So wurde beispielsweise in der Bilanz 2002 des Reformprogramms 'Moderner Staat - moderne Verwaltung' das Personal als 'zentrale Ressource für die Steigerung von Effizienz und Effektivität im öffentlichen Dienst' gewertet, und 'motivierte Beschäftigte' war ein Leitziel in diesem Programm. Auch GM lebt von der Akzeptanz der Beschäftigten. Die spezifischen Vorbehalte gegenüber GM können aktiv adressiert werden. Folgende Vorbehalte spielen oft eine Rolle:

Es geht um Instrumente zur Vermeidung von Diskriminierung, also um gleichstellungsorientierte Arbeit, die historisch als 'Frauensache' stigmatisiert ist.

Es geht um ein auch 'persönliches' Thema, zu dem Männer und Frauen eigene Erfahrungen und oft dezidierte Einschätzungen haben.

Es geht um etwas Neues (die Strategie des Mainstreaming) in einer alten Tradition der Gleichstellungspolitik; Missverständnisse und Unkenntnis der Details sind daher weit verbreitet.

Die Ursachen für Akzeptanzprobleme können systematisch aktiv angegangen werden; die Arbeit an Akzeptanzproblemen liegt vor allem bei den Führungskräften und gehört zu ihrer Führungsverantwortung.

Allgemein erprobte Mittel zur Bearbeitung von Akzeptanzproblemen sind Information, Fortbildung und die Bereitstellung von Ressourcen wie Instrumenten, Arbeitshilfen und das Wissen von internen und externen Expertinnen und Experten. Mit dem Wissenszuwachs zum Thema Gleichstellung und zu Gender Mainstreaming wachsen auch Interesse und Akzeptanz. Informationen, Fortbildungen, die Weiterentwicklung und Optimierung von Arbeitshilfen, aber auch ressortübergreifende Arbeitsgruppen sind daher wichtige Mittel, um die Akzeptanz für GM zu gewinnen.

Reaktionen und Verhaltensweisen

In den Bundesministerien hat eine Befragung der Mitglieder der Interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming (IMA) und der Verantwortlichen für die Pilotprojekte zu Beginn der Implementierungsphase zur Akzeptanz von GM ergeben:

- 20 % der Befragten zeigten eine positive und engagierte Einstellung zu GM.

- 50 % der Befragten äußerten sich positiv aber noch zurückhaltend und forderten weitere Informationen und Fortbildung.
- 25 % der Befragten waren aus persönlichen Gründen skeptisch und formulierten ihre Ablehnung.
- 5 % Befragten äußerten sich gleichgültig und dem Thema gegenüber indifferent.

Aufgrund der unterschiedlichen Ursachen für Akzeptanzprobleme lassen sich die skeptischen oder ablehnenden Reaktionen auf die Anforderung, Gender Mainstreaming (GM) umzusetzen, typisieren. Typische Reaktionen und Verhaltensweisen sind:

Die Zuständigkeit für die Aufgabe 'Gleichstellung' wird auf andere delegiert: 'Dafür bin ich nicht zuständig'. Begründet wird das häufig damit, dass die Gleichstellungsbeauftragte zuständig sei. Dabei wird verkannt, dass GM als Querschnittsaufgabe alle fordert, Gleichstellungsbeauftragte dagegen nur für den Teilbereich zuständig sind, der im Bundesgleichstellungsgesetz beschrieben ist.

Auf GM wird ablehnend reagiert, weil 'wieder etwas Neues' verlangt wird. Das ist einerseits eine typische Reaktion auf die Anforderungen der Verwaltungsmodernisierung. Andererseits kann sich hinter dieser Reaktion auch ein Akzeptanzproblem in Bezug auf GM als Strategie und Gleichstellung von Männern und Frauen als Ziel verbergen.

Ablehnend wird auch reagiert, weil 'Wichtigeres' zu tun ist, für GM 'kein Geld' vorhanden ist und bei dem vorhandenen Arbeitspensum 'keine Zeit' für diese 'zusätzliche' Aufgabe bleibt. Hier wird nicht wahrgenommen, dass GM keine Zusatzaufgabe sondern eine integrative Strategie ist, durch die Fachaufgaben verändert werden. Weiter wird übersehen, dass Gleichstellung eine verfassungsrechtlich vorgegebene Staatsaufgabe ist und durchgängig, also im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel und Zeithorizonte, zu verwirklichen ist.

GM wird auch abgelehnt, weil 'keine Daten' zu Gender-Aspekten in den Fachpolitiken vorliegen und oft das Fachwissen dazu fehlt. Dabei kann aber davon ausgegangen werden, dass weit mehr Daten vorhanden sind als vermutet wird. Darüber hinaus weisen moderne Verwaltungen ihr Defizit an Planungsdaten aus und stützen sich nicht auf Stereotypisierungen.

Vereinzelt wird GM abgelehnt, weil die Strategie 'ohnehin nur auf Frauenförderung hinausläuft'. Hier wird die Strategie mit einer einzelnen Maßnahme verwechselt, die neben anderen umgesetzt wird, wenn das sachlich gefordert ist.

Der Umsetzung von GM wird mit der Überzeugung widersprochen, dass mit einem geschlechtsneutralen Vorgehen die Gleichstellung von Männern und Frauen bereits ausreichend gesichert wird. Dies ist jedoch dann nicht der Fall, wenn durch 'Neutralität' bestehende Ungleichheit und Ungerechtigkeit festgeschrieben und bestätigt werden. Mit GM wird den tatsächlichen Lebenssituationen von Männern und von Frauen in ihrer Unterschiedlichkeit Rechnung

getragen. Dabei werden insbesondere Benachteiligungen und die Ansatzpunkte für ihren Abbau sichtbar.

Die Bedeutung von GM für das eigene Arbeitsgebiet wird verneint. Dabei wird jedoch das Ausmaß der Wirkungen einer Maßnahme auf die Lebenswelten von Männern und Frauen in der Regel verkannt. Mit Hilfe der Instrumente und Arbeitshilfen oder der Gender-Kompetenz von internen und externen Expertinnen und Experten können die Gender-Aspekte in einzelnen Themen, Vorhaben oder Maßnahmen herausgearbeitet und so auch die grundsätzliche Bedeutung von GM für die Fachaufgabe bestimmt werden.

Die Anwendung von GM-Instrumenten wird mit einem Zuwachs an Bürokratie verbunden, was im Widerspruch steht zu den Zielen der Verwaltungsmodernisierung, Verwaltungen durch einen Bürokratieabbau zu optimieren. Erfahrungen zeigen jedoch, dass das Verwaltungshandeln mit Instrumenten und Arbeitshilfen zu GM optimiert werden kann.

Ursachen für Akzeptanzprobleme

Akzeptanzprobleme bei der Einführung von GM sind auf bestimmte Ursachen zurückzuführen. Zu ihnen gehören:

- die Angst vor Überforderung bei nicht ausreichender Unterstützung durch die Leitung und vorhandenen oder vermuteten Wissensdefiziten,
- Stereotypisierungen, Vorurteile und fehlende Reflektion des Geschlechterverhältnisses in der Gesellschaft,
- persönliche Betroffenheit aufgrund von beruflichen und privaten Erfahrungen der Diskriminierung oder Privilegierung,
- Furcht vor persönlichen Nachteilen und Verlusten,
- eine unbewusste systematische Verzerrung (Gender Bias) als grundlegende Wahrnehmungsstruktur.

Arbeit an Akzeptanzproblemen

Neben den bekannten Instrumenten der Personalentwicklung (z.B. Kooperationsgespräche, positive Anreize, Motivationsförderung) können auch andere Instrumente eingesetzt werden, um Akzeptanzprobleme zu bearbeiten. Dazu gehören:

- die kontinuierliche Information, Sensibilisierung und Fortbildung zu GM und zu Gender-Aspekten der Facharbeit, Einführung in die Nutzung der spezifischen Informationen zu GM für die Verwaltung im Internet,
- die regelmäßige Information des Personals über die Notwendigkeit, den fachlichen Nutzen und die Formen der Anwendung von Gender Mainstreaming,
- die Förderung der Gender-Kompetenz durch den fachlichen Austausch in den Dienstbesprechungen,

Wissensnetz Gender Mainstreaming

- das Angebot an fachlicher Begleitung durch interne und externe Expertinnen und Experten,
- die Bildung von fachspezifischen, ressortübergreifenden Arbeitsgruppen (Gleichstellung ist Querschnittsaufgabe!) zur fachlichen Vernetzung,
- die konsequente Überprüfung der Anwendung der Arbeitshilfen (Führungsverantwortung),
- der Hinweis auf die Verpflichtung zur Anwendung von GM-Instrumenten entsprechend der rechtlichen Vorgaben und der GGO,
- die organisatorische Verankerung von GM und die Entwicklung von verbindlichen Arbeitsstrukturen und Zuständigkeiten.

Literaturhinweise:

Höyng, Stephan/ Puchert, Ralf, Die Verhinderung der beruflichen Gleichstellung, 1998

Stiegler, Barbara [www.fes.de/library/index_gr.html]

II.7. Zusammenarbeit mit Externen

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming kann durch eine kurzfristig oder längerfristig angelegte fachbezogene Beratung von Expertinnen und Experten unterstützt und gefördert werden, an die allerdings bestimmte Anforderungen zu richten sind. Ebenso können externe Fachkräfte mit den für die Umsetzung notwendigen Fortbildungsmaßnahmen auf der Fach- und auf der Führungsebene beauftragt werden.

Externe Expertinnen und Experten, die die Verwaltung bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming unterstützen, müssen nachweislich über Gender-Kompetenz und möglichst auch über entsprechende Referenzen verfügen. Die Gender-Kompetenz lässt sich anhand spezifischer Indikatoren im beruflichen Lebenslauf ermitteln.

Anforderungen an externe Expertinnen und Experten sind:

Kenntnisse zu regelhaften Aufgaben und Arbeitsabläufen der öffentlichen Verwaltung und ihrer organisatorischen Umsetzung innerhalb ihrer hierarchischen Strukturen, sowie Kenntnis der Regelung von Kompetenzverteilung und Zuständigkeiten für die Implementierung von Gender Mainstreaming.

Fachbezogene Kenntnisse zu dem Zuständigkeitsbereich des Ressorts und zu dessen Gleichstellungsrelevanz. Insbesondere sollten Externe die aktuellen Ergebnisse der Geschlechterforschung im jeweiligen Fachgebiet kennen, so dass sie sie für den Beratungs- oder Fortbildungsprozess für den spezifischen Bedarf der Verwaltung aufbereiten können.

Kenntnisse zur Bedeutung von formalen Machtstrukturen und informellen Kommunikationsstrukturen, um einschätzen zu können, ob und wie die richtigen/wichtigen Personen einbezogen sind oder am Prozess teilnehmen, welchen Bedarf die handelnden Personen haben, um den Umsetzungsprozess voranzubringen und inwieweit andere in informellen Zusammenhängen als Motoren/treibende Kräfte funktionieren; so z.B. auch um die formalen Funktionen und die informelle Bedeutung der Gleichstellungsbeauftragten für den Implementierungsprozess ermitteln zu können.

Kenntnisse zur Bedeutung des Zusammenhangs von fachlichem Wissen in der Verwaltung und den politischen Anforderungen an die Verwaltung. Denn die beiden Handlungsebenen der Verwaltung, die administrative und die politische, werden nicht nur auf der Führungsebene vermittelt, sondern auch in der Arbeit der Fachreferate, der Arbeitsebene.

Kenntnisse zu den grundlegenden Mechanismen der Personalentwicklung in der öffentlichen Verwaltung, um auch die handelnden Personen und ihre spezifischen Interessen auf allen Ebenen der Hierarchien einschätzen zu können.

Diese Kenntnisse werden regelmäßig nicht nur durch Studien erworben, sondern beruhen auch auf Erfahrungen in der beruflichen Praxis. Daher ist es wichtig, Externe für die Implementierung

Wissensnetz Gender Mainstreaming

und Umsetzung von Gender Mainstreaming zu gewinnen, die bereits Erfahrungen in der Arbeit mit öffentlicher Verwaltung haben. Wichtig ist auch, dass die externen Fachkräfte eine positive Haltung gegenüber den Besonderheiten der Verwaltung vermitteln, u.a. zur Rechtsförmigkeit des Handelns, zu den formalisierten Verfahren, Zuständigkeitsregelungen oder zur Hierarchie, um Informationen vorurteilsfrei einordnen zu können und in der Beratung glaubwürdig zu sein.

Einige Indikatoren für Gender-Kompetenz im beruflichen Lebenslauf

Ausbildung: eine spezialisierte Ausbildung in Frauen- und Geschlechterforschung, Frauenforschung oder Geschlechterstudien an ausländischen Universitäten, Ausbildung in spezialisierten Institutionen, Fachkompetenz in bestimmten Politikfeldern in Verbindung mit deren Geschlechterrelevanz;

Erfahrung: relevante, nachweisbare Berufserfahrung auf dem Gebiet der Frauen- und Geschlechterforschung oder der Gleichstellungspolitik und fachbezogen in spezifischen Politikfeldern;

Kontakte: Mitgliedschaft in Berufsorganisationen, Netzwerken oder Redaktionen, die auch Gender-Aspekte in ihrem jeweiligen Themenbereich bearbeiten.

II.8. Entwicklung von Arbeitshilfen

Arbeitshilfen sind Anleitungen, durch die die Integration der Gleichstellungsorientierung in die Facharbeit erleichtert werden kann. In der Entwicklung einer Arbeitshilfe liegen Vorteile für die Verwaltung, weil sie ein systematisch strukturiertes Instrument gewinnt. Darüber hinaus werden in diesem Entwicklungsprozess die eigenen Arbeitsprozesse weitergehend optimiert. Eine Übersicht über internationale Instrumente und Arbeitshilfen zeigt die Bedeutung, die dem Einsatz von Instrumenten in der Umsetzung von Gender Mainstreaming (GM) auch international beigegeben wird.

In der Strategie GM sind daher Instrumente und Arbeitshilfen wichtige Bausteine der Verwaltungsmodernisierung. Arbeitshilfen können zum Wissenstransfer in der Verwaltung beitragen. Sie enthalten spezialisiertes Fachwissen und Erfahrungen bezüglich der Prozessabläufe und Arbeitsschritte. Sie erleichtern den Beschäftigten die Einarbeitung und stellen die Qualität der Arbeit auch auf Dauer sicher.

Taugliche Arbeitshilfen lassen sich regelmäßig nur entwickeln, wenn die spezifischen Rahmenbedingungen der jeweiligen Verwaltung, z.B. ihre Organisationsstruktur, Ressourcen, Arbeitsabläufe und Entscheidungsprozesse oder die Formen der Zusammenarbeit mit Externen in die Entwicklung einbezogen werden. Arbeitshilfen, die dagegen aus einem anderen Land oder von anderen Organisationen wie der EU stammen, müssen daher zunächst an das eigene Handlungsfeld angepasst werden. Eine Methode zur Entwicklung einer Arbeitshilfe ist wie die Arbeitshilfe selbst eine systematisch strukturierte Vorgehensweise.

Methode zur Entwicklung einer Arbeitshilfe

Aus den bisherigen Erfahrungen in der Phase der Implementierung von Gender Mainstreaming innerhalb der Bundesregierung können Leitsätze für die Praxis der Entwicklung von Arbeitshilfen formuliert werden.

Anforderungen an eine Arbeitshilfe sind

- praxisnah am Routinehandeln in der Facharbeit anzusetzen,
- die Gleichstellungsorientierung im Hinblick auf zu erledigende Aufgaben zu konkretisieren und
- den Beschäftigten Anregungen für das konkrete Vorgehen zu vermitteln.

Bei der Entwicklung einer Arbeitshilfe ist es sinnvoll, in mehreren Schritten vorzugehen:

Klärung des Arbeitsauftrages

Wissensnetz Gender Mainstreaming

In diesem ersten Schritt geht es darum, die Fachaufgabe genau zu bestimmen, sie auch gegenüber anderen Aufgaben abzugrenzen und ihre Ziele zu definieren.

Vorgehensweise

Im zweiten Schritt werden die zur Erfüllung des Arbeitsauftrages notwendigen Verfahrensschritte beschrieben, auch wenn sie in der Praxis nicht trennscharf sind oder aufgrund von Zeitvorgaben o.ä. nicht immer vollständig durchlaufen werden. Durch die Systematisierung der einzelnen Schritte wird deutlich, welche Arbeit zu leisten ist und wo die Möglichkeiten bzw. ein Bedarf für Arbeitserleichterungen und unterstützende Kooperationen liegen. Durch die Einbeziehung aller mit der Aufgabe betrauten Beschäftigten, z.B. durch Befragung, wird deren Sachverstand und werden deren Erfahrungen und insbesondere auch Arbeitsroutinen in die Arbeitshilfe einfließen. In diesem Prozess wird geklärt:

- welche Verfahrensschritte wann erfolgen,
- welche Informationsquellen zur Verfügung stehen und
- wer formell beteiligt und wer wird informell einbezogen wird.

Ergänzung gleichstellungsrelevanter Aspekte

In diesem dritten Arbeitsschritt sind

- das Ziel der Fachaufgabe unter Berücksichtigung von Gleichstellung als Querschnittsaufgabe zu bestimmen und
- die Verfahrensschritte in Bezug auf das um Gleichstellungsaspekte erweiterte Ziel zu optimieren.

Erkenntnisleitende Fragestellungen dazu sind:

- Welche weiteren Unterlagen, welche Daten und welches Hintergrundwissen werden benötigt, um gleichstellungsrelevante Aspekte berücksichtigen zu können?
- Wo können fehlende Informationen ermittelt werden?
- Inwieweit können interne und externe Expertinnen und Experten mit Gender-Kompetenz in den Entwicklungsprozess einbezogen werden?
- An welchen Stellen und in welcher Form wird die Integration der Gleichstellungsorientierung bei der Erledigung der Fachaufgabe ausgewiesen?

Schreiben der Arbeitshilfe

Die Ergebnisse werden in einer Arbeitshilfe gebündelt. Der praktische Nutzen der Arbeitshilfe kann optimiert werden, wenn

- zu Beginn ihre Funktion und ihr Aufbau erklärt werden, wobei auf die üblichen Routinen Bezug genommen wird,

Wissensnetz Gender Mainstreaming

- die Fachaufgabe gleichstellungsorientiert beschrieben ist,
- Beispiele, Anregungen oder erkenntnisleitende Fragen enthalten sind,
- Checklisten für einzelne Arbeitsschritte, z.B. für die Durchführung von Anhörungen aufgenommen sind,
- kurze Texte mit fachlichen Hinweisen zur Gleichstellungs-Relevanz der Aufgaben eingefügt sind,
- die Arbeitshilfe nach Inhalt und Aufbau der Komplexität der Fachaufgabe angemessen ist und nicht nur eine Checkliste ist, die abgehakt werden muss.
- die Arbeitshilfe nach den Regeln der geschlechtergerechten Sprache formuliert ist.

Erproben der Arbeitshilfe

In einer Erprobungsphase mit regulären Aufgaben wird die Arbeitshilfe von den Beschäftigten getestet und bewertet. Die Erprobungsphase wird zeitlich verbindlich geplant und die Rückmeldungen systematisch ausgewertet. Die Ergebnisse sind Anregungen für die Optimierung der Arbeitshilfe.

Benutzung der Arbeitshilfe sicherstellen

Der Einsatz einer Arbeitshilfe wird klar und verbindlich geregelt; das ist Teil der Führungsverantwortung und der Organisationsentwicklung. So können Akzeptanzprobleme vermieden werden. Erfahrungen im europäischen Ausland zeigen, dass Unklarheiten bezüglich des Stellenwertes von Arbeitshilfen ein zentrales Problem bei der Umsetzung von GM sind.

Der Einsatz der Arbeitshilfen im Routinehandeln kann unterstützt werden, indem sie in der systematischen Einführung [link zu Papier 'Möglichkeiten zur Einführung der Arbeitshilfe GM bei der Vorbereitung von Rechtsvorschriften in der Erprobungsphase'] und in Fortbildungsveranstaltungen an konkreten Beispiele aus der Praxis eingeübt werden.

II.9. Geschlechtergerechte Sprache

Die Verwaltungssprache in Vorschriften, Erlassen, Vermerken, Briefen und anderen Textproduktionen soll verständlich, eindeutig und klar sein und dabei auch die Komplexität von Sachverhalten vermitteln. Dazu gehört seit langem auch die sprachliche Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die auch für die Umsetzung der Strategie Gender Mainstreaming (GM) wichtig ist. Rechtliche Vorgaben und Arbeitshilfen der Bundesregierung enthalten dazu weitergehende Regelungen.

Die sprachliche Gleichbehandlung von Männern und Frauen in den Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Bundes und im dienstlichen Schriftverkehr ist im Bundesgleichstellungsgesetz § 1 verbindlich geregelt. Weiter sind in der öffentlichen Verwaltung seit Jahren Handreichungen und Formulierungshilfen für eine geschlechtergerechte Sprache im Gebrauch, insbesondere das 'Handbuch der Rechtsförmlichkeiten' des Bundesjustizministeriums von 1999 mit vielfältigen Anregungen und Beispielen für die Praxis. Sehr viele anregende Beispiele enthält neben seiner klaren Gliederung das Handbuch zur nichtsexistischen Sprachverwendung in öffentlichen Texten von Fuchs und Müller aus dem Jahr 1993.

Die sprachliche Gleichstellung der Geschlechter ist nicht nur in Vorschriften, sondern auch in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der Ressorts gefordert. Inhalte und Aufmachung der Botschaften und Produkte sollen klar, leicht verständlich und zielgruppengerecht sein. Dazu gibt es eine Checkliste Gender Mainstreaming bei Maßnahmen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.

Literaturhinweise:

Bundesministerium der Justiz, Handbuch der Rechtsförmlichkeit (2), 1999.

Deutscher Bundestag, Maskuline und feminine Personenbezeichnungen in der Rechtssprache, Bericht der Arbeitsgruppe Rechtssprache vom 17. Januar 1999, Drucksache 12/1041.

Hellinger, Marlis, Feministische Sprachpolitik und politische Korrektheit – der Diskurs der Verzerrung, in: die deutsche Sprache zur Jahrtausendwende. Sprachkultur oder Sprachverfall? 2000.

Müller, Sigrid / Fuchs, Claudia, Handbuch zur nichtsexistischen Sprachverwendung in öffentlichen Texten, 1993.

Pusch, Luise, F., Das Deutsche als Männersprache, 1984.

[link: <http://www.yle.fi/gender>]

[link: <http://www.bva.bund.de/imperia/md/>]

III. Ziele von Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming (GM) zielt als Strategie darauf ab, durchgängig sicherzustellen, dass Gleichstellung als Staatsaufgabe (Art. 3 Abs. 2 GG und weitere rechtliche Vorgaben) von allen Akteuren der öffentlichen Verwaltung verwirklicht wird. Bei allen Entscheidungen, also im Hinblick auf Produkte, Außendarstellungen, Personal und Organisation, ist immer zu berücksichtigen, dass sich Frauen und Männer individuell, geschlechtsspezifisch und aufgrund weiterer gesellschaftlicher Strukturen in unterschiedlichen Lebenslagen befinden. Nur wenn die jeweiligen Unterschiede berücksichtigt werden, ist Diskriminierung zu vermeiden. Damit sorgt GM dafür, dass mit scheinbar neutralen Maßnahmen nicht faktisch Benachteiligungen erzeugt wird. Gleichstellung wird in Recht und Politik oft mit unterschiedlichen Begriffen bezeichnet. Damit verbinden sich auch unterschiedliche Zielsetzungen. Zudem ist hinsichtlich der Maßnahmen insbesondere das Verhältnis von GM zur Frauenpolitik - und auch zur Männerpolitik sowie zum Diversity-Ansatz zu klären.

Ob das Ziel der Gleichstellung erreicht wird, lässt sich mit Hilfe von Indizes ermitteln. Diese sind für die Verwaltung von besonderer Bedeutung, da mit den in Indizes gebündelten Indikatoren Prozesse des GM gesteuert und der Stand der Gleichstellung gemessen werden kann.

III.1. Gleichstellung als Aufgabe der Verwaltung

Gender Mainstreaming ist eine Strategie, um ein bestimmtes Ziel - Gleichstellung - zu erreichen. Dieses Ziel wird in Recht und Politik unterschiedlich benannt. Gängig sind die Begriffe

- **Gleichheit**,
- **Gleichberechtigung**,
- **Gleichstellung**,
- **Chancengleichheit** und
- **Diskriminierungsverbot**.

In der Diskussion um Gleichstellungspolitik sind **weitere Differenzierungen zu Gleichstellung** gebräuchlich, die im Rahmen für die Strategie GM ebenfalls von Bedeutung sein können.

Gleichheit ist der juristische und auch politische Oberbegriff: Gleichheit ist das Ziel von Emanzipationsbewegungen – ‘égalité!’ - und in allen Menschenrechts-Dokumenten sowie den Verfassungen der Staaten heute als Grundsatz der Rechtsordnung verankert. Gleichheit ist gemeinsam mit der Freiheit zum Schutz der Menschenwürde Kern aller Gerechtigkeit.

Gleichberechtigung ist der Begriff, der im Grundgesetz in Art. 3 Abs. 2 Satz 1 im Hinblick auf das Geschlechterverhältnis Anwendung findet. Mit dem Begriff wird klargestellt, dass es nicht um Angleichung an einen - letztlich historisch gewachsenen männlichen, weißen usw. Maßstab geht, sondern um gleiche Rechte in der Unterschiedlichkeit.

Gleichstellung ist das Ziel der Maßnahmen, die Gleichberechtigung verwirklichen. Wenn gleiche Rechte gesichert sind, so gibt es das Grundgesetz in Art. 3 Abs. 2 vor, wird tatsächliche Gleichstellung erreicht. Damit wird klargestellt, dass Gleichstellung nicht durch formale Gleichbehandlung entsteht, sondern differenzierte Maßnahmen fordert, die auf ein tatsächliches Ziel ausgerichtet sind.

Chancengleichheit wird als Begriff in der Rechtsprechung insbesondere des Europäischen Gerichtshofes benutzt, um zum Ausdruck zu bringen, dass Recht nicht Lebensweisen diktieren soll, sondern unterschiedliche Lebensentscheidungen diskriminierungsfrei ermöglichen muss. Ziel der Gleichstellungspolitik ist nicht Ergebnisgleichheit in einem strengen Sinn, sondern Chancengleichheit, die allerdings - das besagt eben die Gleichstellungs-Vorgabe in Art. 3 Abs. 2 S. 2 Grundgesetz - tatsächlich gegeben sein muss.

Gleichstellung als **Diskriminierungsverbot** oder als Benachteiligungsverbot: Es soll verhindert werden, dass Menschen Nachteile erleiden, weil sie ‘anders’ sind. Beispielsweise urteilt das Bundesverfassungsgericht, der Gesetzgeber dürfe niemandem Rollen zuweisen und an Rollen keine Nachteile knüpfen. Das verlangt die Anerkennung von Differenz und die Ablehnung jeder Dominanz. In diese Richtung weist – im Einklang mit dem internationalen Recht, insbesondere der Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau (CEDAW) - auch die

Wissensnetz Gender Mainstreaming

Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs: unmittelbare (de jure/formale) und mittelbare (de facto/materielle) Diskriminierung ist als Benachteiligung unabhängig von Motiven und Absichten, also folgenorientiert verboten.

Weitere Differenzierungen zu 'Gleichstellung'

Individuelle Gleichbehandlung: Es soll verhindert werden, dass Individuen ungerecht, also diskriminierend behandelt werden. Gleichheit ist danach kein Recht von Gruppen, sondern ein Gebot der Einzelfallgerechtigkeit.

Gleichheit als **Differenzierungsverbot**: Es soll verhindert werden, dass anhand von Geschlecht, Rasse etc. unterschieden wird. Exemplarisch dafür ist die direkte (de jure, formale) Diskriminierung.

Gleichstellung im Hinblick auf die Zugehörigkeit zu **Gruppen**: Es soll verhindert werden, dass bestimmte Menschen, insbesondere Angehörige von Minderheiten, immer wieder ausgegrenzt werden. Das Augenmerk liegt auf Strukturen. Es geht nicht um 'die Frauen' oder 'die Männer', sondern um 'geschlechtsbezogene' Benachteiligung. Exemplarisch dafür ist die mittelbare Diskriminierung.

Gleichstellung als **Teilhabe**: Es soll verhindert werden, dass Menschen an Entscheidungen oder Ressourcen keinen Anteil haben und gesellschaftlich oder kulturell nicht präsent sind.

III.2. Das Verhältnis von Gender Mainstreaming zu Frauenpolitik – Das Verhältnis von Gender Mainstreaming zu Männerpolitik

Gender Mainstreaming (GM) ist eine Strategie zur Verwirklichung tatsächlicher Gleichstellung. Frauenförderung ist ebenso wie Männerförderung nur eine Maßnahme, die aufgrund dieser Strategie ergriffen werden kann. Der Ansatz von GM insgesamt ist breiter. Diskussionen zeigen, dass in diesem Zusammenhang Missverständnisse um das Verhältnis von Frauenpolitik oder Männerpolitik zu GM geklärt und missbräuchliche Interpretationen von GM korrigiert werden müssen. Dabei geht es um Vorbehalte, die gegenüber Frauenpolitik bestehen, und um Annahmen in der Männerpolitik, sowie um die Visionen, die mit dem Begriff Geschlechterdemokratie verbunden sind. Des Weiteren sind auch Funktionen und Aufgaben für die gleichstellungspolitischen Akteure und Akteurinnen – Gleichstellungsbeauftragte, Frauenministerien usw. – bei der Umsetzung von GM zu bestimmen.

Literaturhinweise:

Bothfeld, Silke/Gronbach, Sigrid/Riedmüller, Barbara, Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik – Zwischenberichte aus der politischen Praxis, 2002.

Krannich, Margarete (Hg.), Geschlechterdemokratie in Organisationen, 1999.

Riebe, Helga/Düringer, Sigrid/Leistner, Herta, Perspektiven für Frauen in Organisationen – Neue Organisations- und Managementkonzepte kritisch hinterfragt, 2000.

Frauenförderung und Männerförderung

Frauenförderung und Männerförderung sind Instrumente, die im Rahmen der Strategie GM eingesetzt werden. Oft ist eher die Rede von 'Frauenpolitik', seltener von 'Männerpolitik', womit meist eine einseitige Zielorientierung auf die Förderung von Frauen oder von Frauen gemeint ist.

Vorbehalte

Typische Vorbehalte oder Missverständnisse gegenüber der Maßnahme der Frauenförderung sind:

Frauenförderung gilt nur als eine rechtfertigungsbedürftige Sondermaßnahme. Dabei wird übersehen, dass das allgemeine Ziel der Gleichstellung in bestimmten Bereichen nur mit Mitteln der Frauenförderung verwirklicht werden kann. Heute wird das juristisch oft deutlich formuliert. So sagt Art. 141 EG-Vertrag, dass Fördermaßnahmen keine Diskriminierung darstellen. Das ist nur konsequent, da mit ihnen Diskriminierung gerade abgebaut werden soll.

Im Begriff 'Frauenförderung' liegt implizit die Annahme eines Defizits bei den Frauen. Diese Annahme hat ihre Wurzeln darin, dass traditionell 'die Frau' und 'Weiblichkeit' als defizitär definiert waren. Ein Beispiel für die Wirkung dieser Annahme ist bis heute der Begriff 'Quotenfrau'.

Es wird von vielen Frauen, die beruflich Karriere gemacht haben, als Stigma empfunden, weil sie sich damit in ihrer Kompetenz und ihrer beruflichen Leistung abgewertet sehen.

Mit Frauenförderung werden die geschlechtsspezifischen Zuschreibungen und Stereotypisierungen reproduziert. Ein Beispiel dafür ist die 'Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf', wenn nur Frauen Zielgruppen entsprechender Maßnahmen sind, dabei aber übersehen wird, dass auch Männer Vereinbarkeitsprobleme haben bzw. Frauen und Männer nicht nur Familie, sondern auch andere soziale Verpflichtungen, Ehrenämter oder auch das Privatleben mit der beruflichen Tätigkeit sinnvoll miteinander verbinden wollen.

Eine der Frauenförderung vergleichbare Männerförderung mit spezifischen Programmen und Aktivitäten zum Abbau der Benachteiligung von Männern wurde bisher noch nicht aufgelegt. Stattdessen werden in geschlechtsneutral formulierten Programmen, wie beispielsweise in der Sportförderung, nicht selten Männer bevorzugt, weil nicht ausreichend differenziert wird, welche Förderung wem zugute kommt. Das belegen beispielsweise Untersuchungen des Sozialministeriums in Sachsen-Anhalt, wo ein Pilotprojekt zur Sportförderung [link: <http://www.sachsen-anhalt.de/pdf/pdf/4293.pdf>] durchgeführt worden ist.

In **politischen Diskussionen** werden Frauenförderung und Männerförderung häufig als angeblich separate Politikbereiche voneinander abgegrenzt und nicht selten auch gegeneinander ausgespielt. Darin liegt eine Fehlinterpretation dessen, worauf Gleichstellungspolitik zielt, die Männer und Frauen jeweils differenziert adressiert. Gerade mit GM wird Gleichstellungspolitik für Frauen und für Männer gestaltet. Die Maßnahmen sind entsprechend dem Sachgebiet, Handlungsfeld und Auftrag jeweils verschiedene haben jedoch alle das Ziel, Gleichstellung effizient und nachhaltig zu fördern.

Zum Verständnis des Verhältnisses von GM zu Frauen- oder Männerpolitik ist das **Wissen um ihre Geschichte von Bedeutung**. Die Strategie GM hat ihre Wurzeln in der neuen - internationalen - Frauenbewegung. In den 80er Jahren wurden auch in Deutschland Institutionen geschaffen als öffentliche Orte für die Interessen von Frauen. Dabei ging es den Frauen bei der Durchsetzung dieser Politik nicht nur um ihre rechtlich-formale Gleichstellung, sondern schon immer grundlegender um den Abbau von direkten und indirekten Diskriminierungen und Benachteiligungen im Geschlechterverhältnis sowie um die Erhöhung der Partizipationschancen von Frauen in allen gesellschaftlichen Bereichen. Die Instrumente der Frauenpolitik waren von Beginn an:

- Frauenförderprogramme und Frauenförderpläne, Gleichstellungsregeln,
- organisationsgebundene und kommunale Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte,
- Frauen- oder Gleichstellungsministerien des Bundes und der Länder,
- Nicht-Regierungsorganisationen und Projekte als Interessenvertretung für die Rechte der Frauen.

Wissensnetz Gender Mainstreaming

In Bund und Ländern wurden Frauenbeauftragte und Frauenbüros installiert und Frauenprojekte und -einrichtungen gefördert. Die Gleichstellungsgesetze auf Länder- und Bundesebene traten in Kraft. Am 1. September 1994 wurde Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes um den Satz erweitert: 'Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.'

Engagierte Frauen in Politik und Verwaltung, in Gewerkschaften, Parteien, Verbänden und Organisationen haben eine **vielfältige Infrastruktur** für die Wahrnehmung der Interessen von Frauen geschaffen. Dort finden sich auch heute wichtige gleichstellungspolitische Akteurinnen und Akteure. Allerdings wachsen ihnen mit GM neue Aufgaben zu. Im Rahmen der Strategie des GM verfügen sie meist über die Kompetenz, die GM benötigt. Sie sind jedoch nicht mehr diejenigen, denen die Verantwortung für die Gleichstellungsorientierung der Verwaltung zufällt: mit GM sind dabei heute alle gefragt.

Männerbewegung - Männerpolitik

Erst langsam hat sich im Bereich der Gleichstellungspolitik auch ein öffentliches Engagement von Männern entwickelt. Die Entwicklung einer Männerpolitik steht allerdings (noch) am Anfang und hat den Differenzierungsgrad der Frauenpolitik bislang nicht erreicht. Am Beispiel der schwierigen Umsetzung von Elternzeiten für Väter wird deutlich, dass in vielen Politikbereichen zwar ein Handlungsbedarf für Männerpolitik gesehen wird, viele Männer selbst aber bisher noch kaum politisch initiativ geworden sind. Auch in der Jugendarbeit wird eine systematische Differenzierung der Angebote nach Geschlecht seit langem gefordert, aber nur in ersten Ansätzen auch praktiziert. Dabei kann es jedoch nicht um eine Konkurrenz um finanzielle Ressourcen gehen. Vielmehr muss eine scheinbar neutrale Jugendpolitik zu einer Politik für Mädchen und für Jungen werden, in der die unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten und Perspektiven beider Geschlechter berücksichtigt werden. Das bedeutet auch, Mittel für die Jugendarbeit entsprechend anders zu verteilen.

Analog zur Frauenpolitik wird daher von der kritischen Männerbewegung eine Männerpolitik gefordert, in der die möglichen Benachteiligungen von Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen und ihre unmittelbare und mittelbare Diskriminierung (mit Hilfe von GM) aufgedeckt und durch politische Entscheidungen und mit angemessenen Maßnahmen abgebaut werden. Ein Beispiel ist die Forderung nach einem Männergesundheitsbericht, der ergänzend zum Frauengesundheitsbericht des BMFSFJ erarbeitet werden soll.

Missbräuchliche Interpretationen von Gender Mainstreaming

Neue Begriffe werden erst im Laufe der Zeit einheitlich definiert. Gender Mainstreaming ist ein Begriffspaar, das in bestimmten Zusammenhängen auch fehlerhaft oder sogar missbräuchlich benutzt wird, beispielsweise wenn Programme oder Projekte, die Frauen adressieren, unter

Hinweis auf 'Gender Mainstreaming' abgebaut werden. Dagegen zeigen gerade die im Rahmen von GM erforderlichen Gender-Relevanz-Prüfungen und Gleichstellungsfolgenabschätzungen, dass in bestimmten Politikfeldern Maßnahmen erforderlich sind, die nur Frauen adressieren, in anderen Bereichen dagegen Strategien genutzt werden müssen, die sich in erster Linie mit Männern auseinandersetzen, und in wieder anderen nicht so sehr das Geschlecht, sondern eher die Lebensweise oder das Alter im Vordergrund stehen. GM zielt nicht pauschalisierend auf die Aufgabe bisheriger Formen der Gleichstellungspolitik, sondern auf ihre analytische Fundierung, also auf ihre optimierte Planung und Gestaltung.

Aufgaben der gleichstellungspolitischen Akteurinnen und Akteure

Mit der Strategie GM sollen Gender-Aspekte in den Mainstream des Routinehandelns der Verwaltung integriert werden. Das bedeutet in erster Linie, dass alle Akteure und Akteurinnen in ihren jeweiligen Handlungsfeldern fachspezifisch gefordert sind. In GM sind daher Männer ebenso wie Frauen als Beschäftigte in der Verwaltung einerseits und als Zielgruppen von Maßnahmen und Programmen andererseits in die Analysen zu deren Gleichstellungsrelevanz immer einbezogen.

Zu erwarten ist, dass Frauenpolitik durch GM gewinnen wird, indem ihre Kompetenzbereiche erweitert werden. Insbesondere die in der langen Praxis ausgebildete Beratungs- und Expertinnenfunktion für Geschlechterfragen wird für die Implementierung von GM und auch später für die Regelpraxis von Bedeutung sein.

Geschlechterdemokratie

Der Begriff Geschlechterdemokratie ist Anfang der neunziger Jahre in der Frauenbewegung als Gegenbegriff zum scheinbar neutralen, tatsächlich aber Frauen und Minderheiten ausgrenzenden westlichen 'Demokratieverständnis' geprägt worden. Der Begriff wird heute in Politik und Wirtschaft, insbesondere von Gewerkschaften und politischen Organisationen, genutzt, wobei im Begriff 'Geschlechterdemokratie' eine Vision des Ziels von Gleichstellung enthalten ist. Geschlechterdemokratie bedeutet insgesamt, ähnlich wie Gleichstellung, dass Interessen von Frauen und Männer gleich berücksichtigt und gleich bewertet werden. Mit dem Wort 'Demokratie' wird ausgedrückt, dass es um einen nach demokratischen Regeln gestalteten Aushandlungsprozess zwischen den Geschlechtern geht, in dem die Vorstellung von Gleichstellung gemeinsam und kontrovers entwickelt und verwirklicht wird.

Mit Geschlechterdemokratie wird ein Zustand gleicher Chancen, Rechte und Pflichten der Geschlechter in allen gesellschaftlichen Bereichen beschrieben. Zur Charakterisierung dieses Zustandes haben Angelika Blickhäuser und Henning von Bargen eine Art Vision entworfen [link <http://www.boell.de>]:

'Es herrscht Pluralismus und es besteht die Bereitschaft, Differenzen auszuhalten und sich produktiv mit ihnen auseinander zu setzen.

Wissensnetz Gender Mainstreaming

Frauen und Männer sind strukturell vollständig integriert in allen Positionen und in allen Hierarchiebereichen gleichmäßig repräsentiert.

Frauen und Männer sind vollständig in die informellen Netzwerke integriert.

Es gibt weder Vorurteile noch Diskriminierung. Das Verhalten von Männern und Frauen ist weder sexistisch noch rassistisch und nicht auf die heterosexuelle Norm festgelegt.

Alle Beschäftigten identifizieren sich gleichermaßen mit der Organisation; das Ausmaß der Identifikation ist nicht abhängig von der Geschlechtszugehörigkeit.

Zwischen Frauen und Männern gibt es nur wenige bzw. schwach ausgeprägt Konflikte, die sich auf Geschlechtszugehörigkeit gründen. Sie tragen Konflikte konstruktiv und lösungsorientiert aus, handeln rücksichtsvoll gegenüber anderen und sind kompromissbereit.

Die Organisation übernimmt in ihrer Außendarstellung und in Beziehung zu Kunden und Kundinnen die Verantwortung für das Ziel Geschlechterdemokratie. Frauen und Männer sind bereit, offen und öffentlich darüber zu berichten und die Umsetzung des Leitbildes regelmäßig zu überprüfen.'

III.3. Das Verhältnis von Gender Mainstreaming zu Diversity Management

Mit dem Begriff 'Diversity' wird international eine Strategie zur Erhaltung der 'Vielfalt' bezeichnet. Der Begriff stammt aus der ökologischen Bewegung, wo sich 'Diversity' vor allem gegen die Monokulturen der weltweit agierenden Landwirtschaftsindustrie (Agrobusiness) wendet. Heute zielt 'Diversity' neben der biologischen Vielfalt auch auf wirtschaftliche, kulturelle und soziale Vielfalt. Als 'Diversity Management' ist dieser Ansatz international in die Personalentwicklung von Unternehmen eingeführt und in der Literatur beschrieben worden. Diversity Management zielt im Kern auf die optimale Ausnutzung personeller Ressourcen.

Diversity Management und Gender Mainstreaming haben **einiges miteinander gemein:**

beide setzen auf differenzierte Wahrnehmung, denn 'Gender' benennt das Geschlecht als eine Strukturierung neben der ethnischen Zugehörigkeit oder Herkunft, der sexuellen Orientierung, der sozialen Lage, der Befähigung bzw. Behinderung.

beide benennen also soziale Strukturen, die Menschen prägen,

beide können gegen Diskriminierung wirken.

Zwischen Diversity Management und Gender Mainstreaming (GM) gibt es aber in der bisherigen Praxis auch bedeutende **Unterschiede:**

- GM zielt nicht nur auf Modernisierung, sondern vor allen Dingen auf Gleichstellung von Frauen und Männern in ihrer Vielfalt. Diversity Management stellt dagegen den ökonomischen Nutzen deutlich in den Vordergrund;
- Diversity Management richtet sich nicht immer eindeutig auf Diskriminierung, während GM alle Formen der Diskriminierung von Frauen und von Männern adressiert;
- Diversity Management orientiert sich meist primär an den Anforderungen der Ökonomie und den Zielen des Unternehmens, während GM diese Ziele beeinflusst und verändern kann;
- Diversity Management wird meist nicht als Gemeinschaftsaufgabe verstanden, während GM die systematische Anerkennung der Vielfalt ebenso wie die Orientierung auf Gleichstellung als Aufgabe aller versteht.

GM und Diversity Management können folglich auch sinnvoll miteinander verknüpft werden, wenn sich Diversity Management eindeutig gegen Diskriminierungen stellt und 'Gender' neben anderen sozialen Strukturmerkmalen als eine wesentliche Kategorie anerkennt, die Gesellschaft heute prägt. Dafür müssen sich die Ziele, die bislang mit Diversity Management verfolgt werden, aber erweitern.

Ziele von Diversity Management

Diversity benennt das Mosaik von Menschen, die eine Vielfalt von Lebens- und Berufserfahrung, Sichtweisen und Werten als Kapital in ihren Arbeitsbereich einbringen. Diversity Mana-

gement zielt dann als Personalentwicklungsstrategie darauf, diese Unterschiede gezielt wahrzunehmen und bewusst anzuerkennen, um daraus Nutzen für den wirtschaftlichen Erfolg zu ziehen. Mit Diversity Management versucht die Wirtschaft also, die Vielfalt der Humanressourcen des Unternehmens produktiv für den wirtschaftlichen Erfolg zu nutzen. Diversity Management ist damit vorrangig eine Strategie zur Verbesserung der Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens. Gemischte Teams gelten als wesentlich effizienter in der Entwicklung neuer Güter und Dienstleistungen. Vor allem in den USA hat sich gezeigt, dass Unternehmen beim 'Abschöpfen der Kaufkraft' erfolgreicher sind, wenn es gelingt, mit ihren Leistungen unterschiedliche Kundinnen- und Kundengruppen zufrieden zu stellen. Also können mit Methoden des Diversity Management neue Kundenpotenziale erschlossen werden, z.B. Frauen in der modernen Informationstechnologie.

Entsprechend dieser primär auf ökonomische Ziele orientierten Logik werden auch die Ziele von Diversity Management formuliert.

Diversity Management ist danach eine Strategie, mit der die Kundenorientierung differenzierter und zielgenauer werden soll, und mit der die Potenziale der Mitarbeiterschaft erkannt und für das Unternehmen ausgeschöpft werden können.

Als wesentliche Erfolgsfaktoren für Unternehmen in der Strategie des Diversity Management gelten u. a.:

- Akzeptanz: Vermeidung der Bevorzugung von spezifischen Zielgruppen durch Berücksichtigung der gesamten Vielfalt;
- Ganzheitlichkeit: Vernetzung von Humankapital, Marketing und Unternehmenskommunikation mit weiteren betrieblichen Funktionen zur Verbesserung des Unternehmenserfolges;
- Kohärenz: Zusammenführen von Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Unternehmensführung;
- Einheit als Vielfalt: wertschätzen und nutzen von Unterschieden.

Literaturhinweise:

Assig, Dorothea/Beck, Andrea, Frauen revolutionieren die Arbeitswelt – Das Handbuch zur Chancengerechtigkeit, 1996.

Krell, Gertraude (Hrsg.), Chancengleichheit durch Personalpolitik (3), 2001.

Ladwig, H., Desiree, Team -Diversity – Die Führung gemischter Teams. In.: Rosenstiel, L. von (Hg.). Führung von Mitarbeitern, Stuttgart, 1999.

Broschüre: Frauen – Macht – Karriere, Diversity – Potenziale der Unterschiedlichkeit, Dokumentation der Veranstaltung, IHK, Frankfurt am Main.

Wissensnetz Gender Mainstreaming

Kreß, Brigitta, Frauen in Führungspositionen. Diskriminiert, hofiert, ignoriert, in: Nuber, Ursula (Hg.), Wir wollten alles – was haben wir nun? Eine Zwischenbilanz der Frauenbewegung, 1993.

IV. Instrumente und Arbeitshilfen für Gender Mainstreaming

Mit Instrumenten und Arbeitshilfen wird die Umsetzung von Gender Mainstreaming (GM) unterstützt, indem sie für unterschiedliche Bereiche und Aufgaben Beispiele, Anregungen und Anleitungen für die Praxis enthalten. Inzwischen sind auch Erfahrungen zur Entwicklung von Arbeitshilfen ausgewertet worden und werden bereits bei der Implementierung von GM genutzt. Außerdem sind Beispiele von internationalen Instrumenten und Arbeitshilfen in der Implementierungsphase von GM innerhalb der Bundesregierung aufgegriffen worden.

Arbeitshilfen werden vor allem als Unterstützung für Fachaufgaben entwickelt. Allerdings erlauben Arbeitshilfen, die nur in Form von Checklisten eingesetzt werden häufig nicht den systematischen fachbezogenen Zugang zur Fachaufgabe, so dass die gleichstellungsrelevanten fachlichen Aspekte und die möglicherweise nachteiligen Folgen des administrativen Handelns für Frauen und für Männer nicht ausreichend berücksichtigt werden.

IV.1. Wissensgrundlagen zur Anwendung von Instrumenten

Instrumente und Arbeitshilfen beruhen auf spezifischen Grundlagen. Zur erforderlichen Gender-Kompetenz gehören in der Verwaltung insbesondere das Wissen um die Strategie GM selbst, also zur Bedeutung von Gender und Mainstreaming, Wissen zu Fakten und Daten und Wissen zu Fragen der Beteiligung. Weiter sind Kenntnisse erforderlich zu geschlechtsspezifischen Verzerrungseffekten (Gender Bias), zu Stereotypisierungen in der Wahrnehmung und zu geschlechtsbezogener Diskriminierung.

Mit Arbeitshilfen und Instrumenten wird die Umsetzung von Gender Mainstreaming in den unterschiedlichen Handlungsfeldern der öffentlichen Verwaltung gefördert:

im Bereich interne Steuerung, zu dem Personalentwicklung, einschließlich Fortbildung, Organisationsentwicklung, Gender Budgeting, Ressortforschung und E-Government gehören,

- im Bereich externe Steuerung mit den Aufgabenbereichen Rechtsetzung und Berichtswesen,
- im Bereich Aktivierung Dritter mit Öffentlichkeitsarbeit, Förderprogrammen und Förderinstrumenten.

Instrumente

Als 'Instrumente' werden alle Verfahren, Organisationsstrukturen, Daten und Arbeitshilfen bezeichnet, die Leitungskräfte bei der Wahrnehmung ihrer Führungsverantwortung im Rahmen von GM und Beschäftigte bei der Umsetzung von GM in der Facharbeit zur Unterstützung einsetzen können.

Für die unterschiedlichen Aufgaben können jeweils zugeschnittene Instrumente genutzt werden:

- Instrumente für die institutionelle Verankerung von Gender Mainstreaming, z.B. Beratung, Konsultation von Externen, Fachtagungen,
- Instrumente zur Koordination, z.B. Lenkungsgruppen, Stabstellen, oder Projektgruppen,
- Instrumente zur internen und externen Beteiligung,
- Instrumente zur ausgewogenen Repräsentation der Geschlechter auf allen Entscheidungsebenen.

Nach ihren Funktionen und Aufgaben werden die Instrumente systematisiert in:

- Instrumente für die Erschließen von Wissen und die Vermittlung von Kompetenzen mit den Elementen Fortbildung, Kooperation mit Externen, Wissensmanagement,
- Instrumente für die konkrete Facharbeit mit Arbeitshilfen, geschlechtsdifferenzierten Daten und Statistiken, Ergebnissen der Frauen- und Geschlechterforschung.

Arbeitshilfen

Für die Umsetzung von GM in der Facharbeit werden Arbeitshilfen eingesetzt. Arbeitshilfen sind Anleitungen für die gleichstellungsorientierte Bearbeitung von Fachaufgaben. Die Entwicklung von Arbeitshilfen und ihre kontinuierliche Optimierung sind Teil der Strategie GM.

In Arbeitshilfen werden Arbeitsabläufe systematisch und damit idealtypisch dargestellt. Darin werden die Arbeitsschritte, bei denen eine geschlechtsdifferenzierte Betrachtung oder eine gleichstellungsorientierte Vorgehensweise möglich und erforderlich ist, ausgewiesen. Einige Arbeitshilfen enthalten auch Hinweise auf Fundstellen für geschlechtsdifferenzierte Daten, die als Arbeitsgrundlage benötigt werden. In anderen Arbeitshilfen werden Beispiele oder Memopunkte als Anregung genutzt, häufig werden Fragen formuliert, in denen gleichstellungsrelevante Aspekte thematisiert werden. Mit der kontinuierlichen Anwendung der Arbeitshilfen wächst daher auch die fachbezogene Kompetenz zu Gleichstellungsaspekten.

Mit klaren und verbindlichen Vorgaben durch die Leitung zur Anwendung von Arbeitshilfen (Führungsverantwortung) und die systematische Einführung in fachbezogene und praktische Fortbildungsangebote wird der effektive und erkenntnisreiche Einsatz von Arbeitshilfen unterstützt.

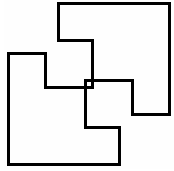
Internationale Instrumente und Arbeitshilfen

In einigen europäischen und außereuropäischen Ländern und in verschiedenen Organisationen wurde früher als in der Bundesrepublik Deutschland damit begonnen, Instrumente und Arbeitshilfen für die Umsetzung von GM zu entwickeln.

Beispiele:

Gender Management System des Commonwealth Sekretariats: es enthält aufgaben- und politikfeldspezifische Instrumente u.a. zu Finanzen, Handel und Industrie, Wissenschaft und Technology, jeweils mit 'Quick Guide' sowie ausführlichem 'Manual' [link: <http://www.thecommonwealth.org/gender/> 'Publications +' => 'Gender Management System Series']

Database of Instruments for Gender Mainstreaming (DIGMA): dies ist eine internationale Sammlung von Instrumenten: [link: <http://www.dbscape.be/cgi-bin/digma/cgint.exe/100633-35?9&1000=1&ULANG=EN> Link 'Free Search']



Gesellschaft für Sozialwissenschaftliche Frauenforschung e.V.

Herausgeber/-in	Arbeitshilfe	Bezugsquelle	Kommentierung	
			Ansatz	Verfahren
Canada, State Secretary Status of Women	Gender-based Analysis	http://www.swc-cfc.gc.ca/pubs/gbaguide/gbaguide_e.html	prospektiv – bei beabsichtigter Regelung	Anregungen für Erarbeitung politischer Vorhaben durch Integration von Genderaspekten bei Problemformulierung, Folgenabschätzung, Suche nach Informationsquellen, Ressortforschung, Entwicklung von Regelungsalternativen, Empfehlungsformulierung, Kommunizieren des Ergebnisses, Evaluierung des Vorgehen.
Deutschland, Karin Tondorf	6 Schritte Modell	http://www.wien.gv.at/ma57/gender_mainstreaming/schritte.htm	prospektiv – bei beabsichtigter Regelung	Anregung für Definition der gleichst.polit. Ziele, Problem- und Zielgruppenanalyse, Optionenentwicklung, Optionenanalyse u. Lösungsentwicklung, Implementation, Evaluierung der Maßnahme.
Deutschland, Sachsen-Anhalt, Ministerium für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales	Gleichstellungspolitischer Check von Kabinettsvorlagen	in: Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen Anhalt (Hrsg.), Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt: Konzepte und Erfahrungen, 2003,	begleitend – ausgehend von vorliegendem Entwurf	Definition von frauen- und geschlechterpolitischer Relevanz; Verfahrensvorschlag für Prüfverfahren: Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten/Beauftragten für Frauenpolitik; Darstellung unterschiedlicher Betroffenheit

Wissensnetz Gender Mainstreaming

		Leske+Budrich, S. 151 ff.		von Frauen; Bearbeitung des Entwurfs; Bericht der Gleichstellungsbeauftragten/Beauftragten für Frauenpolitik.
Irland, Department of Justice, Equality and Law Reform	Gender Impact Assessment	http://www.justice.ie/80256976002CB7A4/vWeb/fsWMAK4Q7JKY (=>Publications, =>1999 to 2000, =>03-September-1999-Publication-Gender Proofing and the European Structural Funds, S. 41)	begleitend – ausgehend von vorliegendem Entwurf	Anregungen für Zielvorgaben für das politische Vorhaben; Überprüfung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen (nach Leitfaden der Europäischen Kommission); Optionenentwicklung; Empfehlungsformulierung; Implementation; Begleitung, Evaluierung der Maßnahme.
Herausgeber/-in	Arbeitshilfe	Bezugsquelle	Kommentierung	
			Ansatz	Verfahren
Neuseeland, Ministry of Women's Affairs	Gender Analysis	http://www.mwa.govt.nz/pub/gender/whtga.html	prospektiv, begleitend u. retrospektiv, sowie Qualitätssicherung im privaten Sektor	Anregungen für Zielformulierung, Problem- und Zielgruppenidentifizierung, Optionenentwicklung u. -bewertung, Empfehlungsformulierung, Implementierung, Begleitung und Evaluierung der Maßnahme
Niederlande, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgele-	Emancipatie Effect Rapportage	http://www.emancipatieweb.nl/uploads/141/61_HandleidingEER.pdf (vom BMFSFJ teilweise übersetzt)	begleitend – ausgehend von vorliegendem Entwurf	Vorprüfung zur geschlechtsspezifischen Relevanz des Vorhabens; Analyse des Politikvorhabens; Beschreibung der Ausgangslage; Beschreibung des erwarteten

Wissensnetz Gender Mainstreaming

genheid				teten Trends ohne Regelung (Nullanalyse); Analyse d. Vorhabens für Gleichstellung; Gewichtung der Auswirkungen; Formulierung von Alternativen; Berichterstellung.
ursprünglich Niederlande, heute Teil des Leitfadens der Europäischen Kommission	SMART Simple Method to Assess the Relevan- ce of Policies to Gender	Abschnitt 'Überprüfung der geschlechtsspezifischen Relevanz' im 'Leitfaden zur Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen' der Europäischen Kommission (s.o.)	begleitend – ausgehend von vorliegendem Entwurf	Einschätzung der geschlechtsspezifischen Relevanz eines Vorhabens durch 2 Fragen zu Zielgruppen und Unterschieden zwischen den Geschlechtern bezüglich Rechten, Ressourcen, Repräsentation, Werte, Normen.
Schweden, Swedish Association of Local Authorities	3-R Methode	http://www.wien.gv.at/ma57/gender_mainstreaming/3r.htm	begleitend/retrospektiv, Sammlung der Datengrundlage für Daten-analyse zur Optimierung von Maßnahmen	Frageliste zu den Bereichen Repräsentation, Ressourcen, 'Realia' (Ursachenanalyse)

Beispiel: Einführung einer Arbeitshilfe

Vom Referat Gender Mainstreaming, das die Geschäftsführung der IMA GM inne hat, gibt es ein

- Papier zur 'Funktion der Arbeitshilfe GM bei der Vorbereitung von Rechtsvorschriften' und ein
- Papier zu 'Möglichkeiten zur Einführung der Arbeitshilfe GM bei der Vorbereitung von Rechtsvorschriften in der Erprobungsphase'.

IV.1.1. Die Begriffe 'Gender' und 'Mainstreaming'

Siehe die Textteile I. Was ist Gender Mainstreaming? und I.1. Die Bedeutung von Gender.

IV.1.2. Fakten als Grundlage der Facharbeit

Modernes Verwaltungshandeln beruht auf dem Wissen um die gesellschaftliche Wirklichkeit, in die Verwaltung interveniert. Mit systematisch erhobenen qualitativen und quantitativen Daten der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften werden die aus administrativer Sicht relevanten Aspekte gesellschaftlicher Wirklichkeit abgebildet. Sie werden regelmäßig erhoben im Rahmen der amtlichen Statistik und stehen als Datenbestand der Bundesregierung für die Arbeit der Verwaltung zur Verfügung. Darüber hinaus werden Daten ermittelt im Rahmen der Ressortforschung. Außerdem gibt es vielfältige Datenbestände an wissenschaftlichen Hochschulen und außeruniversitären Forschungsinstituten, die in bestimmten Sachgebieten genutzt werden können.

In internationalen Vereinbarungen und in verschiedenen Instrumenten zur Umsetzung von Gender Mainstreaming (GM) wird auf die Notwendigkeit hingewiesen, Daten geschlechtsdifferenziert darzustellen. Nur so kann der Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in den verschiedenen Lebensbereichen (Lebenslagen) angemessen abbildet werden.

Dies geschieht - im Rahmen des Verwaltungshandelns insbesondere in der Gesetzesfolgenabschätzung

- prospektiv in Vorbereitung von Gesetzen und Maßnahmen,
- begleitend bei der Einführung von Gesetzen und Maßnahmen oder
- retrospektiv bei der Evaluierung von Gesetzesfolgen und Programmen.
- Erforderlich ist daher die durchgängige Umsetzung von GM in der amtlichen Statistik und in der Ressortforschung. Für die Darstellung des Standes der Gleichstellung in unterschiedlichen Sachgebieten können Indikatoren und Indizes gebildet werden.

Datenbestand der Bundesregierung

Die Bundesregierung verfügt über umfangreiche Datenbestände:

Das sind vor allem die Daten, die im Rahmen der von Amts wegen durchgeführten, rechtlich vorgegebenen amtlichen Statistik regelmäßig erhoben werden, z.B. Bevölkerungsstatistik, Wirtschaftsstatistik, Sozialhilfestatistik, Mikrozensus, Einkommens- und Verbrauchsstichprobe. Mit dem Statistischen Bundesamt ist eine eigene Behörde für die Erhebung und Auswertung der Daten zuständig. Die Daten werden regelmäßig - z.T. auch bereits geschlechterdifferenziert - erhoben und fortlaufend publiziert. Auf der Grundlagen entsprechender Anfragen kann das Statistische Bundesamt die Daten weitergehend als bisher nach Geschlecht differenziert auswerten.

Die Bundesregierung verfügt auch über Daten, die im Rahmen der Ressortforschung in wissenschaftlichen Untersuchungen zu ressortbezogenen Fragestellungen erhoben werden. Die Ressortforschung liegt in der Verantwortung der einzelnen Ressorts. Insbesondere zu den fortlaufenden Berichten der Bundesregierung werden in der Regel Studien vergeben. Beauftragt werden nachgeordnete Regierungseinrichtungen, wie z.B. das Statistische Bundesamt oder die Landesämter, Universitäten, mit öffentlichen Mitteln geförderte Forschungseinrichtungen oder freie Anbietende. Die Ergebnisse der Studien werden in der Regel publiziert, eine Übersicht über alle Daten, die im Rahmen der Ressortforschung gewonnen wurden, gibt es jedoch bisher nicht. Auch hier kann die Umsetzung von GM bedeuten, Daten systematischer nach Geschlecht differenziert aufzubereiten und zukünftig auch weitergehend entsprechend zu erheben (Arbeitshilfe Ressortforschung). Die Verwaltung nutzt auch Datensammlungen der Wirtschafts- und Sozialforschung in Deutschland. Detaillierte Übersichten dazu sind im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung begleiteten Projekts 'Wege zu einer besseren informationellen Infrastruktur zwischen Wissenschaft und Statistik' erarbeitet worden und stehen auf CD-ROM zur Verfügung [link http://www.bmbf.de/presse01/A-FIN4_.pdf]. Auch diese Datensammlungen sind allerdings einer Prüfung hinsichtlich ihrer Geschlechterdifferenzierung zu unterziehen, bzw. kann durch eine entsprechende Nachfrage die geschlechterdifferenzierte Aufbereitung der Daten vorangetrieben werden.

Indikatoren und Indizes zu Gleichstellung

Auf der Grundlage statistischer Daten können zu einzelnen Bereichen Indikatoren gebildet werden, mit denen in Indizes zusammengefasst der Stand der Gleichstellungsentwicklung gemessen werden kann. Diese Informationen unterstützen die Formulierung gleichstellungspolitischer Ziele. Es gibt einige Beispiele für Gleichstellungsindikatoren und Indizes, wie beispielsweise die Gleichstellungsindikatoren der Europäischen Kommission, die gendersensitiven Indikatoren des Commonwealth Sekretariats, die Indizes der Vereinten Nationen, der schwedische Gleichstellungsindex oder der Schweizer Gleichstellungsindex.

Gleichstellungsindikatoren

Bereich	Indikatoren
<i>Ursachen</i>	
Geschlechtsspezifische Bildungsunterschiede	Bevölkerung über 15 Jahren nach Ausbildungsniveau und Alter Bevölkerung nach Hochschulausbildung nach Studiengebiet und Alter Erwerbstätige nach Bildungsniveau und Alter
Innerfamiliäre Aufgabenteilung	Zeitaufwand für bezahlte und unbezahlte Arbeit nach Familienstand Zeitaufwand für verschiedene Arten unbezahlter Arbeit nach Familienstand, mit und ohne Kinder Erwerbstätigenquoten nach Familienstand und Kindern Erwerbstätigenquoten nach Familienstand, Zahl und Alter der Kinder Erwerbstätige, die aus der Erwerbsbevölkerung nach der Geburt des ersten/zweiten Kindes ausscheiden Erwerbstätige in Erziehungszeit
<i>Konsequenzen</i>	
Einkommensunterschiede	Löhne/Gehälter nach Beschäftigung Löhne/Gehälter nach Branchen Löhne/Gehälter im öffentlichen/privaten Sektor
Beschäftigungsunterschiede	Beschäftigte nach hierarchischen Positionen Arbeitgeber nach Branchen und Betriebsgrößen Arbeitslose Arbeitszeiten

aus Schratzenstaller 2002:146

Gleichstellungsindikatoren der Europäische Kommission

Im Rahmen der Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in die Strukturfondsmaßnahmen enthält das 'Technische Papier 3' der Europäischen Kommission die Gleichstellungsindikatoren, welche messen sollen

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

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

Geeignete Gleichstellungsindikatoren erfordern somit mehr als nur eine Addition der Beteiligung von Frauen und Männern an Maßnahmen im Rahmen des Projekts. Solche Indikatoren sind für den Output von Maßnahmen oder Tätigkeiten relevant, aber sie reichen nicht aus, um den Abbau von Disparitäten oder die Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern, also Ergebnisse oder Auswirkungen zu messen.

Nachfolgend sind einige Beispiele für Indikatoren für wesentliche Gleichstellungsziele auf den drei Ebenen Output, Ergebnis und Wirkung aufgeführt, die Hinweise darauf geben sollen, welche Indikatoren auf den einzelnen Ebenen des Plans oder Programms relevant sein können. In diesem Zusammenhang sei auf das Arbeitspapier 3 der Kommission für den neuen Programmplanungszeitraum 2000-2006 mit dem Titel 'Indikatoren für die Begleitung und Bewertung: Eine indikative Methode' hingewiesen.

Gleichstellungsziel: Ausgewogenere Teilhabe von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt	
Output-Indikatoren	Verminderte Disparitäten in der Teilhabe von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt nach Stellung im Beruf, Wirtschaftszweig und Berufsgruppe.
	Höherer Anteil von Unternehmen oder Institutionen, die Gleichstellungsstrategien umsetzen.
Ergebnis-indikatoren	Verminderte Disparitäten zwischen Frauen und Männern durch Unterstützungsmaßnahmen, bezogen auf die Quote der Personen, die eine Beschäftigung aufnehmen.
	Bessere Arbeitsmarktchancen für Frauen im Vergleich zu Männern nach der Teilnahme an Arbeitsförderungsmaßnahmen.
	Verminderte Segregation zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten in bestimmten Berufsgruppen in Unternehmen oder Institutionen, die eine Unterstützung erhalten.
	Verbesserte Stellung im Beruf für mitarbeitende Ehegatten in landwirtschaftlichen Betrieben und Familienbetrieben.
Wirkungs-indikatoren	Verminderte Disparitäten zwischen den Erwerbsquoten von Frauen und Männern.
	Vermindertem Gefälle zwischen weiblichen und männlichen Arbeitslosen- und Langzeitarbeitslosenquoten.

	Verminderte vertikale und horizontale Segregation zwischen Frauen und Männern in bestimmten Wirtschaftszweigen (NACE) und Berufsgruppen (ISCO).
	Vermindertes Gefälle im Verdienst von Frauen und Männern.

Gleichstellungsziel: Ausgewogenere Teilnahme von Frauen und Männern an Maßnahmen zur allgemeinen und beruflichen Bildung	
Output-Indikatoren	Verminderte Disparitäten zwischen Frauen und Männern, gemessen am Prozentsatz der Teilnahme an und der Abschlüsse von Fortbildungsmaßnahmen nach Berufs- oder Ausbildungsfeldern.
	Höherer Anteil unterstützter Unternehmen, die das Qualifikationsniveau von weiblichen Beschäftigten gegenüber den männlichen Beschäftigten fördern.
	Ausgewogenere Teilnahme von Frauen und Männern an anerkannten Berufsbildungskursen.
Ergebnis-indikatoren	Verminderte Disparitäten zwischen den beruflichen Qualifikationen von Frauen und Männern in der/den Zielgruppe/n nach Qualifikationsniveau und Berufsfeldern.
	Mehr Chancengleichheit für Frauen und Männer in Qualifikationen und Stellung auf dem Arbeitsmarkt nach der Teilnahme an Ausbildungsmaßnahmen.
Wirkungs-indikatoren	Verminderte Disparitäten zwischen den beruflichen Qualifikationen von Frauen und Männern in der Erwerbsbevölkerung nach Qualifikationsniveau und Berufsfeldern.
	Verminderte vertikale und horizontale Segregation zwischen Frauen und Männern in Unternehmen oder Institutionen, die Fortbildungsmaßnahmen anbieten.

Gleichstellungsziel: Ausgewogenere Teilhabe von Frauen an der Gründung und am Wachstum von Unternehmen	
Output-Indikatoren	Höherer Anteil von Unternehmen in Frauenbesitz erhält Unterstützung.
	Höherer Anteil Frauen nutzt die Unterstützungsangebote für KMU (finanzielle Hilfe, Beratung, Schulung, Gründerzentren).
	Höherer Anteil der finanziellen Unterstützung geht an Unternehmen in Frauenbesitz.
Ergebnis-indikatoren	Höherer Anteil Frauen, die Unternehmen gründen.
	Höherer Anteil Frauen, die Unternehmen in den Bereichen Forschung und Technologie gründen.
Wirkungs-indikatoren	Höherer Anteil Unternehmen in Frauenbesitz.
	Höherer Anteil Frauen, die sozialwirtschaftliche Einrichtungen leiten.
	Höherer Umsatz und Gewinn von Unternehmen in Frauenbesitz gemessen am Umsatz und Gewinn aller Unternehmen.

Gleichstellungsziel: Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf	
Output-Indikatoren	Anzahl der unterstützten Betreuungsprojekte.
	% der unterstützten Unternehmen mit Beschäftigungsplänen, die die Chancengleichheit fördern.
	% der unterstützten Unternehmen mit Dienstleistungsangeboten für die Beschäftigten (Krippe, Einkauf, Transport, Bank).
Ergebnis-indikatoren	Nettoanstieg der Zahl der Betreuungsplätze für abhängige Personen.
	Nettoanstieg der Anzahl ausgebildeter Betreuungspersonen.
	Nettoanstieg der Dienstleistungen in unmittelbarer Nähe.
Wirkungs-indikatoren	Höhere Zufriedenheit von weiblichen und männlichen Beschäftigten mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
	Verminderte Fehlzeiten und geringerer Personalwechsel; Anstieg der Produktivität.
	% weniger Personen, die nicht arbeiten können, weil es an Einrichtungen zur Betreuung von Kindern und von älteren und behinderten Menschen fehlt.

Im Handbuch des Commonwealth Sekretariats wird ein 'Gleichstellungs-Index' aus gendersensitiven Indikatoren ('gender-sensitive indicator') gebildet. Dabei handelt es sich um mehr als ein nach Geschlecht aufgeschlüsseltes Merkmal: 'Während die geschlechtsspezifische Statistik sachliche Informationen über den Status von Frauen vermittelt, vermittelt ein gendersensitiver Indikator direkte Anhaltspunkte zum Status von Frauen, in Relation zu einem allgemein anerkannten normativen Standard oder zu einer ausdrücklichen Referenzgruppe.' (Beck 1999:7).

Beispiele für gendersensitive Indikatoren (A quick Guide to Using Gender-Sensitive Indicators, Gender Management System Serie, Commonwealth Sekretariat, 1999):

In zehn 'Schlüsselbereichen' werden Indikatoren für die Darstellung der Gleichstellung von Frauen und Männern auf nationaler Ebene gewonnen, u.a. für den Bereich Haushalt und Familie, Familienstatus und Geburtenrate, informelles und formales Bildungssystem oder wirtschaftliche Aktivitäten und Erwerbsarbeit. Im Bereich Haushalt und Familie könnte etwa nach dem Anteil von Frauen und Männern an der unentgeltlichen Haus- und Familienarbeit gefragt werden.

Die ausgewählten Indikatoren werden mit darauf bezogenen Fragen gendersensitiv analysiert. Z.B. wird in Bezug auf die Scheidungsrate gefragt, inwieweit eine Scheidung für Männer und Frauen unter vergleichbaren Bedingungen (Einkommen, Unterhalt usw.) möglich ist.

Beispiel für den Index: wirtschaftliche Tätigkeiten - Erwerbsarbeit

Gendersensitiver Indikator	Relevante Fragen
Anteil von Frauen/Männern in der Landwirtschaft, Industrie und Dienstleistungssektor	In welchen Bereichen arbeiten überwiegend Männer oder Frauen? Welche Geschlechtsrollenstereotype bestehen in der Beschäftigung? Welche Konsequenzen haben sie? Mit welchen Maßnahmen wird der Diskriminierung von Frauen in der Erwerbsarbeit begegnet? Wie werden diese Maßnahmen durchgesetzt?
Anteil von Frauen/Männern im erwerbsfähigen Alter mit Berufsausbildung und im Management	
Anteil von Frauen/Männern im erwerbsfähigen Alter in unbezahlte Familienarbeit oder in informellen Beschäftigungsverhältnisse	
Beschäftigungs- und Erwerbslosenrate von Frauen/Männern im städtischen und ländlichen Bereich	Ist die Entwicklung der Fraueneinkommen positiv oder negativ? Welche Konsequenzen hat die Entwicklung für Frauen?

Zeitverwendung in ausgewählten Aktivitäten (einschließlich unbezahlte Hausarbeit und Kinderbetreuung)	Gibt es Berufe, die durch Gesetz oder von der Tradition her vorwiegend von Frauen ausgeübt werden oder ihnen verschlossen sind?
Häufigkeit von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung von Frauen und Männern	Besteht ein Defizit an Kinderbetreuungseinrichtungen, so dass Frauen an einer Erwerbstätigkeit gehindert sind?
Anteil von Frauen/Männern in Erziehungszeit	Erhalten Frauen und Männer für gleiche Arbeit die gleiche Entlohnung?
Anteil an verfügbaren Krediten und finanzieller Förderung von staatlichen und nicht staatlichen Organisationen an Frauen/Männer	Mit welchen Gesetzen wird die Gleichstellung von Frauen in der Erwerbsarbeit gewährleistet? Wie unterstützend wirken die Gesetze in der Praxis?
Lohn- und Gehaltsdifferenzen zwischen Frauen und Männern nach Stellung im Beruf und Branchen	Wird die unbezahlte Hausarbeit von Frauen in nationalen Statistiken erfasst? Berücksichtigen nationale Statistiken die Rolle der Frauen in der Wirtschaft? Mit welchen Maßnahmen wird gewährleistet, dass in nationalen Erhebungen die Rolle der Frauen im wirtschaftlichen Leben innerhalb und außerhalb des Privathaushaltes berücksichtigt wird?
Anteil der Arbeitgeber mit Kinderbetreuung und Anteil der Kinder im Alter zwischen 0 bis 3 und 3 bis 6 Jahren in Kinderbetreuungseinrichtungen	

Indizes der Vereinten Nationen

Die Vereinten Nationen nutzen Indikatoren (Gleichstellungsindex), um den Stand der Gleichstellung zwischen den Geschlechtern zu erfassen. Drei Indizes bilden die allgemeinen sozialen und ökonomischen Lebensbedingungen von Frauen und Männern in einem Land ab (vgl. auch Schratzenstaller 2002):

(1) Human Development Index (HDI)

Maß für die Erfassung des allgemeinen Lebensstandards mit den drei Dimensionen:

Lebenserwartung als Indikator für ein gesundes, langes Leben, die Freiheit von Krankheiten und die Quantität bzw. Qualität der Ernährung,

Alphabetisierungsgrad als Indikator für die Bildung von Humankapital,

reales Pro-Kopf-Einkommen als Indikator für den Zugang zu ökonomischen Ressourcen (Schratzenstaller 2002:144).

(2) Gender Development Index

Erweiterung des HDI um die Geschlechterperspektive; je nach dem Ausmaß der sozialen/wirtschaftlichen Ungleichheit (Soziale Ungleichheit) zwischen Frauen und Männern werden bei den drei Teilindikatoren Abschläge vorgenommen.

(3) Gender Empowerment Measure (GEM)

Maß für die relative Macht von Frauen und Männern im politischen und wirtschaftlichen Leben, ebenfalls mit drei Teildimensionen:

Anteil von Männern und Frauen an allen Arbeitsplätzen in Verwaltung und Managementpositionen,

Anteile an qualifizierten und technischen Berufen,

Anteile an Parlamentssitzen.

Ausgehend von diesen eher allgemeinen Indikatoren werden länderspezifische Indikatoren gebildet, mit denen die spezifischen sozialen und ökonomischen Lebensverhältnisse von Frauen und Männern bezogen auf den Entwicklungsstand eines Landes erfasst werden können.

Schwedischer Gleichstellungsindex (Gender Equality Index)

In Schweden ist ein 'Gender Equality Index' entwickelt worden (EqualX – kartografiert im Internet [link: <http://www.h.scb.se> oder link: <http://www.scb.se>] dargestellt in Sigma 2/2001). Der Index wird mit einer gewichteten Kombination von etwa 10 verschiedenen Standardvariablen auf Gemeindeebene und auf der Ebene der Verwaltungsbezirke gebildet. Zu den nach Geschlecht differenzierten Variablen gehören u.a.:

- Anteil der Personen mit Bildungsabschluss oberhalb der Sekundarstufe,
- Anteil der Erwerbstätigen,
- Anteil der Arbeitssuchenden,
- Gesamteinkommen aus Erwerbstätigkeit,
- Anzahl der Tage für Leistungen bei Elternurlaub,
- Anzahl der Tage für Leistungen bei befristetem Elternurlaub,
- Krankenstände,
- Gemeinderat,
- Gemeindevorstand Unternehmer mit mindestens 9 Beschäftigten.

Mit dem Index können die 289 Gemeinden und die Verwaltungsbezirke in Schweden nach dem Grad der Gleichstellung von Frauen und Männern miteinander verglichen werden. Bei Fortschreibung der Zeitreihen geben diese Daten über einen längeren Zeitraum hinweg Aufschluss über die Gleichstellung zwischen Frauen und Männer in der Gesellschaft bzw. über deren Fortschritte.

Schweizer Gleichstellungsindex

Der Schweizer Gleichstellungsindex wurde in Anlehnung an den Human Development Index (HDI, Gender Budgeting) entwickelt mit fünf Messgrößen errechnet:

- Anteil traditioneller bürgerlicher Paarhaushalte,
- Frauenanteil am bezahlten Beschäftigungsvolumen,
- Frauenanteil an den leitenden Angestellten und Direktoren,
- Frauenanteil in den Gemeindeexekutive,
- Anteil der Bildungsjahre der 30- bis 49jährigen Frauen an jenen der gleichaltrigen Männer.

Mit diesem Index wurden Unterschiede in der Verwirklichung der Gleichstellung von Mann und Frau in den Schweizer Regionen ermittelt. [link: <http://www.snf.ch/PrintScript/PrintPage/asp>]

Quantitative und qualitative Daten

Nach den Methoden der Datenerhebung her wird unterschieden zwischen quantitativen und qualitativen Daten.

Quantitative Daten werden erhoben, wenn soziale Phänomene für die Bevölkerung insgesamt oder einen Teil der Bevölkerung mit statistischen Verfahren analysiert werden. Das zu untersuchende Problem, z.B. Armut, wird dabei in quantitativ messbare Einheiten, Indikatoren, übersetzt. Die erhobenen Werte werden mit mathematisch-statistischen Verfahren ausgewertet. Die Lebensverhältnisse werden auf der Grundlage von theoretischen Annahmen und Fragestellungen quantifiziert. Z.B. wird Armut definiert als ein prozentualer Wert des Durchschnittseinkommens der Bevölkerung (50 %). Auf der Grundlage der Definition wird die Häufigkeit von Armut in der Gesellschaft gemessen (Erster Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung [link: <http://www.bmgs.de>]).

Mit statistischen Analysen können Entwicklungen in der Gesellschaft beobachtet werden, z.B. die Entwicklung von Einkommen über einen bestimmten Zeitraum, die Geburtenhäufigkeit pro Frau, die durchschnittliche Lebenserwartung, das wirtschaftliche Wachstum und noch vieles mehr. Die amtliche Statistik ist eine umfassende Sammlung von quantitativen Daten aus allen Politikbereichen.

Weil mit einer Merkmalsausprägung, mit nur einem Indikator, nur ein kleiner Ausschnitt aus einem komplexen Zusammenhang dargestellt werden kann, können mehrere Indikatoren nach einem vorab festgelegten Verfahren zu einem Index zusammengefasst werden (z.B. Human Development Index).

Die vielen Vorbehalte gegenüber statistischen Daten sind vor allem auf die Auswahl und die Definition von Erhebungsmerkmalen, d.h. die Bildung von Indikatoren, mit denen soziale Verhältnisse gemessen werden soll, und die Interpretation der Ergebnisse zurückzu-

führen. So werden z.B. Frauen als Beschäftigungsgewinnerinnen bezeichnet werden, weil ihr Anteil an der Zahl der Beschäftigten stärker gewachsen ist als der der Männer. Um ein realistisches Bild der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern zu erhalten, müsste aber die Beschäftigungsquote unter Berücksichtigung des Arbeitsvolumens in Vollzeit-äquivalenten dargestellt werden (IAB Kurzbericht 11/1.8.2003).

Qualitative Daten: Soziale Phänomene werden auch mit qualitativen Daten beschrieben und analysiert. Dabei geht es nicht darum, Massenphänomene zu messen und darzustellen, sondern soziales Handeln zu beschreiben und zu verstehen. Deshalb sind sie nicht numerisch gefasst. Qualitative Daten sind daher keine Messgrößen, sondern Aussagen und Meinungen, deren Sinn mit interpretativen Verfahren aufgeschlüsselt wird.

Qualitative Methoden werden häufig eingesetzt, um neue Entwicklungen zu verstehen und für eine statistische Analyse zu öffnen. Denn soziale Phänomene lassen sich nicht umstandslos in quantitative Messgrößen übertragen, insbesondere dann nicht, wenn die Zusammenhänge für Verhalten und Einstellungen nicht bekannt sind. So wird beispielsweise die Geburtenhäufigkeit der weiblichen Bevölkerung in einer amtlichen Statistik festgehalten, doch sind weitergehende empirische Analysen notwendig, um das reproduktive Verhalten von Männern und Frauen zu verstehen.

Beispiele

Vermutlich nehmen sehr viel mehr Frauen als Männer an verschiedenen allgemeinen und beruflichen Bildungsmaßnahmen teil. Doch wenn die Frauen (z.B. wegen ihrer häuslichen Verpflichtungen) kürzere Kurse absolvieren und deshalb geringere Qualifikationen erwerben, tragen diese Maßnahmen in Ergebnis und Wirkung nicht zur Gleichstellung von Frauen und Männern bei.

Ebenso ist es möglich, einen höheren Anteil von frauengeführten Unternehmen in Unterstützungsprogramme für KMU (Klein- und Mittelunternehmen) (Output) aufzunehmen oder die Quote der Unternehmensgründungen von Frauen zu erhöhen (Ergebnis), doch das reicht möglicherweise nicht aus, um die Disparitäten zwischen Unternehmerinnen und Unternehmern zu reduzieren oder die Überlebensraten und den Umsatz von Unternehmen in Frauenhand im Vergleich zu Unternehmen im Besitz von Männern zu verbessern (Wirkung). Hier sind zusätzliche Anstrengungen erforderlich, um die Unternehmensgründungen und den Gesamtumsatz zu erhöhen und den Frauenanteil zu steigern.

Literatur zum Thema

Beck, Tony, A quick Guide to Using Gender-Sensitive Indicators, Gender Management System Serie, Commonwealth Sekretariat, 1999.

Gender Development Index, Vereinte Nationen [link <http://www.undp.org/hdr/2003/>]

'Gender Equality Index' (EqualX – kartografiert im Internet unter <http://www.h.scb.se> oder <http://www.scb.se>; dargestellt in Sigma 2/2001).

Kommission zur Verbesserung der informationellen Infrastruktur zwischen Wissenschaft und Statistik (Hrsg.), Wege zu einer besseren informationellen Infrastruktur. Gutachten der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung eingesetzten Kommission zur Verbesserung der informationellen Infrastruktur zwischen Wissenschaft und Statistik, 2001.

Statistik

In der Regel werden amtliche Statistiken - soweit sie personenbezogen sind - bereits geschlechterdifferenziert geführt, so dass sie auch geschlechterdifferenziert ausgewertet werden können. Anfragen zur Auswertung und die Auswertung selbst sind jedoch noch nicht durchgängig geschlechtssensibel. Insbesondere wird die Querschnittbedeutung des Merkmals Geschlecht noch kaum berücksichtigt. Das bedeutet, dass die Daten nicht zu allen Themen und nicht nach allen relevanten Merkmalen jeweils geschlechterdifferenziert ausgewertet werden. Nur mit dieser Auswertung können Statistiken aber Aufschluss über geschlechterspezifisch unterschiedliche Lebenslagen und soziale Ungleichheit auch im

Hinblick auf Gender als prägendem Strukturmerkmal von Gesellschaft geben. Dies ist eine Voraussetzung für eine gleichstellungsorientierte Politikgestaltung.

Beispiel

In den Veröffentlichungen der Bundesanstalt für Arbeit finden sich Daten zur Erwerbslosigkeit. Sie sind einmal geschlechterdifferenziert, an einer anderen Stelle altersdifferenziert. Die beiden Merkmale werden aber nicht miteinander verbunden, d.h. die Altersgruppen werden nicht auch nach Geschlecht aufgeschlüsselt, obwohl das aufgrund der Datengrundlage möglich wäre und damit eine Fülle weiterer und präziserer Daten erschlossen werden könnten.

Lebenslagen

Mit dem Begriff 'Lebenslagen' wird ein sozialwissenschaftliches Konzept benannt, in dem das Zusammenwirken der unterschiedlichen ökonomischen, sozialen und kulturellen Faktoren in den konkreten Lebensverhältnissen von Individuen und sozialen Gruppen theoretisch erfasst wird (Literatur zum Lebenslagenansatz). Neben den objektiven - materiellen und immateriellen - Dimensionen einer Lebenslage werden auch die subjektiven Dimensionen in die Verarbeitung einbezogen, indem Aktivitäten und Entscheidungen, aber auch Interessen und Erwartungen von Männern und Frauen in Beziehung gesetzt werden zu objektiven Dimensionen ihrer Lebenslagen. Das Konzept ist als 'Lebenslagen-Ansatz' in der Politikfeldanalyse eingeführt.

Der Lebenslagenansatz eignet sich als Analyseinstrument für die zielgruppenorientierte Erfassung von Politikfeldern und damit als Grundlage für die Politikgestaltung nach Gender Mainstreaming. Die Bundesregierung hat den Lebenslagenansatz als theoretisches Konzept ihrer Armuts- und Reichtumsberichterstattung zugrunde gelegt.

Als 'Lebenslagen' werden die individuellen Handlungsspielräume definiert, die von einer Vielzahl von individuell nicht beeinflussbaren strukturellen Faktoren begrenzt werden. Diese Spielräume haben einzelne Personen bzw. Paare oder Familien für die Befriedigung aller ihrer materiellen und immateriellen Interessen zur Verfügung. Sie füllen sie jeweils einzeln und in Bezug auf oder in Abstimmung mit ihrem sozialen Umfeld aus.

Zur Lebenslage gehören ökonomische, nicht-ökonomische und immaterielle, objektive und subjektive Dimensionen (z.B. Einkommensniveau, Wohnqualität, Gesundheit, Wohlbefinden). Sie wird insgesamt zentral bestimmt vom Haushaltseinkommen, weil damit der Zugang zur Befriedigung zahlreicher anderer Bedürfnisse gewährt bzw. verwehrt ist. In den gegebenen gesellschaftlichen (Infra-)Strukturen liegen die Möglichkeiten und Grenzen für die individuellen Handlungsspielräume.

Die Lebenslagen von Zielgruppen werden auf unterschiedlichen Handlungs- bzw. Entscheidungsebenen geschlechterdifferenziert erfasst:

Versorgungs- und Einkommensspielraum (Umfang der Versorgung mit Gütern und Diensten; Zugang zu Ressourcen),

Kontakt- und Kooperationsspielraum (Möglichkeiten der Kommunikation und Interaktion; soziale Netze),

Lern- und Erfahrungsspielraum (Möglichkeiten der Entfaltung und Realisierung von Interessen, je nach Sozialisation schulische und berufliche Bildung, Erfahrungen in der Arbeitswelt und Ausmaß an sozialer und räumlicher Mobilität),

Muße- und Regenerationsspielraum (Möglichkeiten des Ausgleichs psycho-physischer Belastungen durch Arbeits-, Wohn- und Umweltbedingungen),

Dispositions- und Partizipationsspielraum (Ausmaß der Teilnahme, Mitbestimmung und Mitentscheidung in verschiedenen Lebensbereichen).

Weiter werden gezielt Faktoren erfasst, die als ausschlaggebend für die soziale Ungleichheit der Geschlechter gelten:

Sozialbindungsspielraum: Festlegungen durch soziale Bindungen und Beziehungen, insbesondere in den beiden Bereichen Mutterschaft oder Vaterschaft sowie das Vorhandensein oder Fehlen einer Ehe/Partnerschaft. Soziale Bindungen und Beziehungen entscheiden über den Zugang zu materiellen und sozialen Ressourcen und über Schutz. Umgekehrt können soziale Bindungen und Beziehungen die Verpflichtung zur Bedürfnisbefriedigung und Versorgung von Angehörigen beinhalten. Sie sind in der Regel mit materiellen Versorgungsverpflichtungen verknüpft.

Geschlechtsrollenspielraum: Geschlechterrollen-Zuschreibungen (Stereotypisierung) und Festlegungen durch die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung. Darin enthalten sind sowohl strukturell begründete Benachteiligungen und versteckte Diskriminierungen als auch Vorteile und Privilegien.

Schutz und Selbstbestimmungsspielraum: Beeinträchtigung, Bedrohungen bzw. Erfahrungen mit Gewalt oder durch Gewalt geprägte Familien- und Beziehungssituationen, die für beide Geschlechter häufig bereits in der Kindheit begonnen haben und die Täter- und Opferperspektive einschließen.

Diskutiert wird weiter ein 'sozialstaatlicher Handlungsspielraum', der den Zugang zu oder den Ausschluss von den staatlichen Leistungssystemen umfasst.

Literatur zum Lebenslagenansatz

Abraham, Anke: Weibliche Lebenslagen im Spiegel der Körperlichkeit. Biographische Rekonstruktionen zur Bedeutung des Körpers in den Lebensläufen und Lebensbewältigungsmustern von jetzt alten Frauen. In: Hammer/Lutz (Hrsg.) 2002

Andreß, Hans-Jürgen / Liepsmeier, Gero: Was gehört zum notwendigen Lebensstandard und wer kann ihn sich leisten? Ein neues Konzept zur Armutsmessung. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, B 31-32/95, 28.

Döring, Diether / Hanesch, Walter / Huster, Ernst-Ulrich: Armut und Wohlstand, Frankfurt am Main 1990.

Enders-Drägässer, Uta / Sellach, Brigitte: Weibliche 'Lebenslagen' und Armut am Beispiel von allein erziehenden Frauen. In: Hammer/Lutz (Hrsg.) 2002.

Glatzer, Wolfgang/Hübinger, Werner: Lebenslagen und Armut. In: Döring u.a. 1990

Hammer, Veronika: Eingeschränkte Möglichkeitsräume allein erziehender Frauen – Inspirationen gegen eine Kultur der Ausgrenzung. In: Hammer/Lutz (Hrsg.) 2002.

Hammer, Veronika / Lutz, Ronald (Hrsg.): Weibliche Lebenslagen und soziale Benachteiligung. Theoretische Ansätze und empirische Beispiele. Frankfurt/New York 2002.

Knab, Maria: Wege aus gesellschaftlicher Marginalisierung. Entwicklung einer lebenslagenorientierten Perspektive sozialpädagogischer Frauenforschung. Dissertation, Tübingen 1998.

Voges, Wolfgang / Jürgens, Olaf / Meyer, Elke / Sommer: Thorsten, Methoden und Grundlagen des Lebenslagenansatzes. 1. Zwischenbericht im Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, 2001.

IV.1.3. Beteiligung als Ressource

Für die Umsetzung von Gender Mainstreaming ist Beteiligung mehrfach wichtig: die Beteiligung von Beschäftigten im öffentlichen Dienst, also die verwaltungsinterne Mitbestimmung und Beteiligung im weiteren Sinne, die Beteiligung an Entscheidungen insbesondere in Gremien, die allgemeine Beteiligung von fachkundigen Bürgerinnen und Bürgern, deren Zusammenschlüssen, Vereinen und Verbänden, die im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter engagiert sind, und von gesellschaftlich relevanten Gruppen, die über fachpolitisches Wissen zur Gleichstellung verfügen. Auch Zuwendungsempfängerinnen und -empfänger in Programmen verfügen vielfach über spezialisierte Kenntnisse in den unterschiedlichen Politikfeldern und können über vielfältige Formen der Beteiligung in die Facharbeit einbezogen werden.

Verwaltungsinterne Mitbestimmung und Beteiligung

Im Bereich der Internen Steuerung in der öffentlichen Verwaltung sind Beteiligungsformen und -verfahren grundsätzlich in den Vorschriften zur Personalvertretung geregelt. Den Erfordernissen der Gleichstellung von Männern und Frauen in der öffentlichen Verwaltung wird darüber hinaus durch das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten (BGleiG) von 2001 Rechnung getragen. Darin ist auch die Wahl einer Gleichstellungsbeauftragten vorgesehen, die bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ihrer Dienststelle mitwirkt, in denen Gleichstellungsaspekte enthalten sind.

Verwaltungsexterne Beteiligung von Bürgerinnen und Bürgern

Im Bereich der externen Steuerung in der öffentlichen Verwaltung enthält die Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesregierung (GGO) in § 47 die Verpflichtung zur Beteiligung von Nicht-Regierungsorganisationen und Expertinnen und Experten an der Rechtssetzung. Danach sind Zentral- und Gesamtverbände sowie Fachkreise rechtzeitig in Maßnahmen der Rechtssetzung einzubeziehen.

Zur Strategie des GM gehört, dass die in den Konsultationsprozessen zu beteiligenden gesellschaftlich relevanten Gruppen grundsätzlich auch zu Gleichstellungs- und Geschlechteraspekten befragt werden. Daher sind neben den fachspezifischen Gruppen auch Frauen- und andere Verbände sowie weitere Expertinnen und Experten mit Gender-Kompetenz anzusprechen.

Im Bereich der Aktivierung Dritter in der öffentlichen Verwaltung sind mehrere Zugänge für die Beteiligung von Nicht-Regierungsorganisationen, gesellschaftlichen Gruppen und Einzelpersonen vorgesehen.

Eine zwingende Verpflichtung zur Berücksichtigung der Gleichstellung bei der Beteiligung Dritter enthält das Bundesgremiengesetz (BGremBG) von 1994. Mit den Vorschriften des Gesetzes soll eine angemessene Repräsentanz beider Geschlechter in Vorständen, Beiräten, Kommissionen, beratenden Ausschüssen und anderen Gremien sichergestellt werden. Danach haben der Bund und andere am Besetzungsverfahren von Gremien Beteiligte darauf hinzuwirken, dass eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien geschaffen oder erhalten wird. Die Vorschlagsberechtigten und entsendenden Stellen sind verpflichtet, für die von ihnen zu besetzenden Gremiensitze jeweils ein weibliches und ein männliches Mitglied vorzuschlagen. Soweit diese Auflage aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen nicht erfüllt werden kann, ist das schriftlich zu begründen. Die berufende Stelle muss ihrerseits durch die entsprechende Auswahl unter den vorgeschlagenen Mitgliedern beider Geschlechter die Repräsentanz beider Geschlechter sicherstellen. Die Bundesregierung wird verpflichtet, dem Deutschen Bundestag in jeder Legislaturperiode einen Bericht über den Anteil von Frauen in wesentlichen Gremien im Bereich des Bundes sowie über die Entsendung von Frauen in wesentliche Gremien außerhalb des Bereichs des Bundes vorzulegen.

Ein weiterer Zugang für die Beteiligung von Nicht-Regierungsorganisationen, gesellschaftlichen Gruppen und Einzelpersonen wird bei der Entwicklung von Programmen oder Förderschwerpunkten eröffnet. Bei der Formulierung der inhaltlichen Schwerpunkte sind in der Umsetzung der Strategie des GM auch die gleichstellungspolitischen Aspekte zu berücksichtigen. Deshalb wird vom Beginn der Planung an der Diskurs mit dem Kreis der potentiellen Programm-Trägerinnen und Träger vorgesehen. Dazu gehört auch, dass nicht nur etablierte oder die traditionellen Institutionen und Unternehmen als Zuwendungsempfängerinnen und -empfänger angesprochen und zuvor auch in die Abstimmung sowie Umsetzung eines Programms einbezogen werden, sondern auch Netzwerke, Vereine oder Initiativen mit entsprechender Gender-Kompetenz.

Eine Form der indirekten Beteiligung stellt die Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung im Allgemeinen und der Bundesministerien und ihrer nachgeordneten Behörden im Besonderen dar. In der Öffentlichkeitsarbeit geht es darum, in der Gesellschaft für die Ziele der Gleichstellung zu werben, indem u.a. auch bei der Darstellung des Regierungshandelns der Strategie GM gefolgt wird.

IV.1.4. Gender Bias – ein zentrales analytisches Konzept

Als 'Bias' werden systematische Verzerrungseffekte bezeichnet, die Wissen und Wahrnehmung beeinträchtigen und benachteiligende Wirkungen haben. Die Verzerrungseffekte gehen auf Voreingenommenheiten, Vorurteile, Stereotypen, fehlerhafte und vorschnelle Werturteile usw. zurück und prägen individuelle und soziale Wahrnehmungsmuster. Wahrnehmungen werden dann als Gewissheiten zum Ausdruck gebracht und - im Falle der Wahrnehmungen von Geschlechterdifferenz - oft biologisch 'begründet'. Viele Geschlechterstereotype finden aber auch unbewusst Anwendung. Benachteiligende Verzerrungseffekte können sich zudem auf vielerlei beziehen: auf das Geschlecht, auf die Ethnie, soziale Herkunft, Alter, Behinderung oder sexuelle Orientierung.

Die benachteiligenden Verzerrungseffekte sind bezogen auf die Geschlechter, die Beziehungen zwischen den Geschlechtern, die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung (geschlechtsspezifische Arbeitsteilung), die Lebensverhältnisse von Frauen und Männern oder die Bilder von Weiblichkeit und Männlichkeit.

Gender Bias beruht auf vielfältigen Ursachen, die miteinander zusammenhängen können (Fuchs u.a. 2002) und weit verbreitet sind. Wegen der gesellschaftlichen Benachteiligungswirkungen ist Gender Bias von hoher Bedeutung für die gleichstellungsorientierte Politikgestaltung, wie an vielen Beispielen gezeigt werden kann und in der Literatur zum Thema beschrieben wird.

Als Ursachen geschlechterspezifischer Verzerrungseffekte gelten drei, oft implizite Annahmen (Eichler/Fuchs/Maschewski-Schneider 2002) [link: http://www.bzph.de/csg/bzphDe/content/e4/e91/reihe_name99/index_ger.html]:

die Annahme der Unterschiedlichkeit von Frauen und Männern dort, wo (möglicherweise) keine besteht,

- die Annahme der Gleichheit von Frauen und Männern dort, wo Gleichheit nicht vorhanden ist,
- die unterschiedliche (Be-)Wertung von Faktoren, die bei beiden Geschlechtern auftreten.
- Diese Annahmen äußern sich im Wesentlichen in sieben Ausprägungen und produzieren ungewollte geschlechterbezogene Benachteiligungen:

Androzentrismus: Perspektive, die auf Männer zutrifft, aber verallgemeinert wird und für die dann auch bei Frauen Geltung beansprucht wird. Der Begriff 'Normalerwerbsbiografie' ist ein Beispiel für eine solche Verallgemeinerung.

Geschlechterblindheit (oft bezeichnet als Geschlechterneutralität): Geschlecht wird als Kategorie von grundlegender Bedeutung systematisch ignoriert. Unterschiede zwischen Frauen und Männern gelten als bedeutungslos oder werden nicht beachtet. Z.B. bleibt bei

der Berechnung des Durchschnittseinkommens aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der strukturell vermittelte Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen unberücksichtigt, wenn es für beide Geschlechter gemeinsam ermittelt wird.

Geschlechterdichotomie: die Geschlechter werden grundsätzlich komplementär wahrgenommen. Angenommene Unterschiedlichkeiten werden betont bzw. überspitzt (z.B. geschlechtsspezifische Arbeitsteilung).

Familialismus: Haushalt, Familie, Eltern werden als kleinste Adressateneinheit behandelt. Dabei wird nicht danach gefragt, inwieweit Frauen und Männer in unterschiedlicher Weise innerhalb dieser Einheiten betroffen sind. Zum Beispiel sind 'Eltern' Väter und Mütter, deren individuelle Situation und Aufgaben bei Erziehung und Vereinbarkeit bei unentgeltlicher Familienarbeit, bei der Verfügungsgewalt über Einkommen, wirtschaftlicher Unabhängigkeit, usw. unterschiedlich.

Übergeneralisierung: Daten, Sachverhalte, die nur für ein Geschlecht zutreffen, werden undifferenziert auf beide Geschlechter übertragen. Die neuen Erkenntnisse über geschlechtsspezifische Verläufe von Herzinfarkten weisen beispielhaft auf, wie fatal sich unbeabsichtigte Übergeneralisierungen auswirken können.

Doppelstandard: Identische Verhaltensweisen, Eigenschaften, soziale Situationen werden nach Geschlecht unterschiedlich bewertet. Offensichtliche Beispiele wären Emotionalität, Körperkraft, ausgeprägte Karriereorientierung, Übernahme von Familienpflichten. Hierbei spielt auch die implizite Zuschreibung höherer Wertigkeit des Männlichen gegenüber dem Weiblichen eine Rolle.

Geschlechterstereotype: geschlechterspezifische Unterschiede werden als wesensmäßige Charaktereigenschaften begriffen. So werden geschlechtertypische Tendenzen in der Berufswahl durch den Verweis auf das Geschlecht erklärt, wobei jedoch geschlechtsspezifische Zuschreibungen, Normen und Wertvorstellungen von Bedeutung sind.

Beispiele (**siehe auch Arbeitshilfe Ressortforschung**):

Beispiel 1

Wenn bei Untersuchungen z.B. zu Jugendgewalt oder Jugendkriminalität nicht 'Jugendliche' untersucht werden, sondern explizit männliche und weibliche Jugendliche, könnte ermittelt werden, welches die geschlechtsspezifischen Charakteristika oder Unterschiede im Gewalthandeln bzw. kriminellen Handeln sind. Damit wird klarer, welche Schlussfolgerungen auf männliche Jugendliche und welche auf weibliche Jugendliche bezogen werden können.

Die Fortschreibung von Stereotypen wäre, männliche Jugendliche als Täter und weibliche Jugendliche als Opfer zu befragen.

Beispiel 2

Statt nach der 'Überschuldung junger Erwachsener' zu fragen, könnte die Frage geschlechtsspezifisch konkretisiert werden, z.B. in Bezug auf die 'Situation von Frauen als Bürgen für ihren Partner'.

Beispiel 3

Beispiele für Untersuchungen, die ohne eine systematische geschlechtsspezifische Erhebung von Daten unvollständig und deshalb keine Basis für weitere Maßnahmen sind, sind Untersuchungen über

'Straßenkinder'; stattdessen: 'Mädchen und Jungen als Straßenkinder',

'Herz-Kreislaufbeschwerden bei Senioren', stattdessen: 'Verlauf und Symptomatik von Herz-Kreislaufbeschwerden bei Männern und Frauen ab 70 Jahren'.

Beispiel 4

Wenn Männer 'typisch weibliche' Verhaltensweisen zeigen, z.B. gerne kochen oder Kinder versorgen, wird dies als abweichendes Verhalten betrachtet. Ebenso gelten Frauen als abweichend, die karriereorientiert oder durchsetzungsbewusst auftreten.

Beispiel 5

Wenn Schwangerschaft bei einer Untersuchung zur Abwesenheit vom Arbeitsplatz als Krankheit erfasst wird, kommt es zu höheren Werten für Frauen. Wenn dies korrigiert wird, erweist sich der Unterschied des Krankenstandes zwischen Frauen und Männern als minimal und korreliert mit Alter, Art der Arbeit (Position) und anderen Variablen.

Beispiel 6

Die jeweiligen Arbeitsbelastungen der männlichen und weiblichen Personen in einem Haushalt durch unentgeltliche Versorgungsarbeit für die Familie bzw. durch Erwerbsarbeit können bei einer Aggregation von Daten auf der Ebene von Haushalten nicht ermittelt und nicht aufeinander bezogen werden.

Verzerrungen entstehen auch, wenn Männer als 'Hauptverdiener' nach der Angemessenheit des Einkommens und Frauen als 'Partnerin' nach der Verwendung des Einkommens befragt werden.

Beispiel 7

Die Feststellung von Mykotoxinen im Getreide ist ein Forschungsprojekt, das keine Geschlechterrelevanz hat. Es könnten sich aber geschlechterrelevante Anschlussfragen stellen, wenn z.B. die Aufnahme von Mykotoxinen sich physiologisch unterschiedlich auf

Männer und Frauen auswirken sollte. Ist eine Veröffentlichung vorgesehen, muss auf eine geschlechtergerechte Sprache geachtet werden. Beim Forschungsteam sollten Männer und Frauen gleichermaßen vertreten sein.

Beispiel 8

Pluralbildungen oder Oberbegriffe wie 'Studierende' oder 'Behinderte' können den Blick auf die unterschiedlichen Lebenslagen von Studentinnen und Studenten bzw. von behinderten Frauen und behinderten Männern verstellen. Im Oberbegriff 'Eltern' verschwinden die Unterschiede zwischen Vätern und Müttern in der Wahrnehmung ihrer jeweiligen elterlichen Aufgaben.

Beispiel 9

Frauen sollen auch zu angeblich 'typisch männlichen' Aspekten befragt werden (z.B. zu ihren Karriere-Vorstellungen, ihrer Expertinnen-Kompetenz, zu ihrer wirtschaftlichen Situation innerhalb der Familie, als Akteurinnen und Entscheiderinnen in betrieblichen Hierarchien, zu Freizeit und Sport, Technik und Computernutzung usw.) und Männer zu sogenannten typisch weiblichen Aspekten (Probleme mit der Vereinbarkeit; Belastungen im Alltag mit Kindern bzw. versorgungsbedürftigen Angehörigen, Nahrungszubereitung, Hausarbeit usw.).

Beispiel 10

Väter sind in der gleichen Weise wie Mütter zu befragen, wie sie sich für ihre Kinder/Angehörigen verantwortlich verhalten und mit unentgeltlicher Familienarbeit für sie sorgen; Frauen sind in der gleichen Weise wie Männer zu befragen, ob sie (eigentlich) eine Vollzeiterwerbsarbeit suchen, aber wegen zu ermittelnder Faktoren nicht in dem Umfang realisieren können, in dem sie es wünschen.

Beispiel 11

Geschlecht eignet sich im Normalfall nur als differenzierende Variable. Wenn z.B. die Überstunden oder der Umfang der Arbeitszeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern untersucht werden, sind 'beruflicher Status', 'Alter', 'Anzahl der Kinder', 'familiäre Verpflichtungen' usw. erklärende Merkmale, aber nicht 'Geschlecht'.

Berufswahl Tendenzen ergeben sich nicht durch das Geschlecht 'weiblich' oder 'männlich', bedeutsam sind Normen und Vorstellungen zu Weiblichkeit und Männlichkeit.

Beispiel 12

Männer werden in der aktiven Rolle, in der 'normsetzenden' Rolle dargestellt, Frauen passiv oder als Ausnahme von der Norm.

Beispiel 13

Die Leistungs- und Beitragsunterschiede zwischen Männern und Frauen in Lebens- und Rentenversicherungen werden begründet mit der unterschiedlichen Lebenserwartung von Männern und Frauen im Mitteleuropa der Jetztzeit. Dabei werden 86 % der Männer und Frauen heute gleich alt. Die Unterschiede sind statistisch konstruiert. Sie beruhen weitgehend auf den Folgen von zwei Weltkriegen, nicht auf biologisch begründeten körperlichen Unterschieden oder Unterschieden in der Lebensweise.

Literaturhinweise

Margrit Eichler, *Nonsexist Research Methods - A Practical Guide*, 1988.

Margrit Eichler; Judith Fuchs und Ulrike Maschewsky-Schneider, Richtlinien zur Vermeidung von Gender Bias in der Gesundheitsforschung, in: *Zeitschrift für Gesundheitswissenschaften*, 8. Jg. 2000, H.4, S. 293 – 310.

Judith Fuchs; Kris Maschewsky und Ulrike Maschewsky-Schneider, Zu mehr Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern: Erkennen und Vermeiden von Gender Bias in der Gesundheitsforschung. Deutsche Bearbeitung eines vom kanadischen Gesundheitsministeriums herausgegeben Handbuchs, erarbeitet von Margrit Eichler et al. Dezember 1999, in: *Blaue Reihe Berliner Zentrum Public Health*, Mai 2002.

IV.1.5. Effekte von Stereotypisierung

Gender Mainstreaming zielt darauf, Stereotypisierungen zu vermeiden und differenzierte Analysen der gesellschaftlichen Wirklichkeit dem staatlichen Handeln zugrunde zu legen. Stereotypisierungen sind sozial gefestigte, undifferenzierte und verallgemeinernde **Wahrnehmungsmuster**. Als Geschlechterstereotypisierung sind sie historisch und kulturell eingefahrene, normative Definitionen von Weiblichkeit und Frauen und von Männlichkeit und Männern.

Geschlechterstereotype **suggestieren** grundlegende **Unterschiede** ('typisch weiblich' und 'typisch männlich') zwischen den Geschlechtern, indem sie pauschal Männern und Frauen Eigenschaften und Verhaltensweisen zuweisen, die als natürlich gelten und komplementär zueinander stehen. Was 'typisch weiblich' ist, erscheint hierbei untypisch für Männer und umgekehrt. Bei genauerem Hinsehen ist in der Komplementarität meist eine Benachteiligung für ein Geschlecht enthalten – historisch und im Regelfall: für Frauen, in manchen Bereichen auch für Männer.

Die Stereotype für die Geschlechter sind nicht nur komplementär. Sie vermitteln oft auch eine **implizite hierarchische Wertung** ('starkes Geschlecht - schwaches Geschlecht'). Stereotyp männliche Eigenschaften, Verhaltensweisen und Fähigkeiten sind meist positiv konnotiert oder höher bewertet als das weibliche Pendant. Stereotyp weibliche Eigenschaften, Verhaltensweisen und Fähigkeiten sind oft negativ oder mit Schwäche konnotiert. Sie werden sprachlich durch Verneinung beschrieben, wodurch implizit auf die positive männliche komplementäre Eigenschaft referiert wird. In der Literatur zum Thema werden vielfältige Beispiele genannt.

Geschlechterstereotype haben **Folgen**. Sie prägen die Erwartungshaltung an Verhaltensweisen, Wesenszüge, Auftreten und Charaktereigenschaften von individuellen Frauen und Männern und beeinflussen dadurch die Wahrnehmung:

Abweichungen von Stereotypen werden gar nicht oder kaum wahrgenommen. Wenn sie wahrgenommen werden, wird das 'atypische' Verhalten oft negativ gewertet und sanktioniert. Dies geschieht z.B. durch das Absprechen der Geschlechtszugehörigkeit der betreffenden Person, z.B. 'Mannweib', 'Ein echter Mann weint nicht'.

Stereotypes Verhalten wird verstärkt wahrgenommen. Aufgrund der Hierarchie in der Wertigkeit von Geschlechterstereotypen kann dies für Frauen ein Nachteil sein.

Durch Geschlechterstereotype wird die **Wahrnehmung** von Leistungen, Leistungsfähigkeit, Potenzialen und Kompetenzen **verhindert oder verzerrt**. Dies ist besonders in Bewertungssituationen, z.B. bei Bewerbungen, von Bedeutung.

Stereotype können auch dazu führen, dass Inkompetenzen und Unzulänglichkeiten durch eingefahrene Wahrnehmungsmuster nicht bemerkt oder nicht gerecht bewertet werden (Geschlechtsspezifische implizite und explizite Arbeitsanforderungen und Indikatoren).

Geschlechterstereotype wirken in Form stereotyper Geschlechterideale auch als Maßstäbe für das Selbstbild und vermitteln Menschen Vorgaben von scheinbar 'echter Weiblichkeit' und scheinbar 'echter Männlichkeit'. Sie wirken damit auf die Selbstverständlichkeit geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung.

Stereotypisierung durch andere beeinflusst auch die Selbstwahrnehmung und Selbsteinschätzung. Dies wiederum kann das Selbstbewusstsein, das Körpergefühl und das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten negativ beeinflussen. Versagensängste und Schamgefühle können die Folge sein und körperliche, wirtschaftliche und sozial risikoreiche Anpassungsleistungen zur Folge haben. Extreme Beispiele für Anpassungsleistungen auf wahrgenommene Abweichungen von den Idealen bezüglich des Körpergefühls sind Anorexie und Schönheitsoperationen bei Frauen und exzessives Bodybuilding bei Männern.

Beispiele

Charakterliche Stereotypisierung

Frauen werden z.B. stereotypisiert als emotional, gefühlvoll, abhängig, verletzlich, passiv, schwach, unterlegen, sanft, mütterlich, intuitiv, unwissend, verführerisch oder eitel.

Männer werden z.B. stereotypisiert als überlegen, stark, aggressiv, vernünftig, dominierend, mutig, ehrgeizig, entschieden, zurückhaltend, bestimmt, beschlagen, logisch, unabhängig, rau.

Soziale Stereotypisierung

Frauen werden wahrgenommen als Mütter, die den Ehemann (Partner) und die Kinder versorgen, bildlich dargestellt in der Wohnung, in der Küche oder mit Kindern auf dem Spielplatz. Männer werden wahrgenommen als erwerbstätige Männer, dabei jedoch nicht auch als Väter, bildlich dargestellt an Arbeitsplätzen oder mit Aktivitäten im öffentlichen Raum.

Sexuelle Stereotypisierung

Grundsätzlich wird davon ausgegangen, dass alle Menschen heterosexuell sind und Partner/Partnerinnen des anderen Geschlechtes wählen. Dabei gelten Junggesellen als freie und unabhängige Männer, während unverheiratete Frauen, selbst in Darstellungen von modernen, an Karriere orientierten Frauen, noch als auf der Suche nach einem Partner dargestellt werden.

Literatur zum Thema Stereotypisierung

Bilden, Helga: Geschlechtsspezifische Sozialisation. In: Hurrelmann, Klaus; Ulich, Dieter (Hrsg.): Handbuch der Sozialisationsforschung, 1991.

Dietzen, Agnes: Soziales Geschlecht – Dimensionen des Gender-Konzepts, 1993.

Frevert, Ute: Mann und Weib, und Weib und Mann- Geschlechterdifferenzen in der Moderne, 1995.

Mühlen-Achs, Gitta: Wer führt? Körpersprache und die Ordnung der Geschlechter, 2003.

Schmerl, Christiane: Das Frauen- und Mädchenbild in den Medien, 1984.

IV.1.6. Diskriminierung als zentrale Kategorie

Gender Mainstreaming zielt auf Gleichstellung von Frauen und Männern in ihrer Unterschiedlichkeit. Mit verschiedenen Instrumenten und Arbeitshilfen können Maßnahmen entwickelt werden, mit denen das Ziel möglichst effizient erreicht werden soll.

Ein wesentlicher Bestandteil von GM im Verwaltungshandeln ist es also, Diskriminierungen

zu vermeiden,

dafür Sorge zu tragen, dass andere nicht diskriminieren.

Diskriminierung kann unterschiedlich aussehen. Die Orientierung auf 'Gender' verlangt, insbesondere auf die sozialen, kulturellen und normativen Dimensionen von Geschlecht zu achten. Entscheidend ist, an die Geschlechtszugehörigkeit oder Geschlechterrollen keine Nachteile zu knüpfen. Nachteile sind gegeben, wenn Menschen Schaden zugefügt wird, wenn sie eine Chance nicht erhalten oder ausgegrenzt werden.

Unterschieden wird zwischen:

direkte/unmittelbare Diskriminierung: Sie liegt vor, wenn eine Frau oder ein Mann ausdrücklich bzw. eindeutig benachteiligt wird, nur weil sie dem einen oder anderen Geschlecht angehören, zugeordnet werden oder einer stereotypen Vorstellung von Mann bzw. Frau nicht entsprechen. Worum es hier tatsächlich geht, illustrieren Beispiele.

Indirekte/mittelbare Diskriminierung: Sie liegt vor, wenn eine neutral wirkende Maßnahme tatsächlich gerade Frauen oder gerade Männer benachteiligt. Das wird europarechtlich definiert, ist aber auch in der Rechtsprechung deutscher Gerichte anerkannt. Auch dafür gibt es zahlreiche Beispiele.

Mittelbare Diskriminierung – die Definition des EG-rechts

Richtlinie des Rates 97/80/EG

Es 'liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren einen wesentlich höheren Anteil der Angehörigen eines Geschlechts benachteiligen, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind angemessen und notwendig und durch nicht auf das Geschlecht bezogene sachliche Gründe gerechtfertigt'.

Beispiele für direkte / unmittelbare Diskriminierung

Ein Tarifvertrag setzt für Frauen und für Männer bei gleicher Arbeit unterschiedliche Löhne fest.

Ein Betrieb weist Männern regelmäßig andere Aufgaben zu als Frauen, weil sie diesen scheinbar besser gewachsen seien. (Stereotypisierung)

Ein Betrieb weist Männern regelmäßig andere Aufgaben als Frauen zu, weil Frauen 'nun einmal dafür da seien'. (Rollenzuweisung)

Ein Kollege schreibt einer Kollegin täglich mehrere e-mails mit Bemerkungen über ihre Figur, ihr Lächeln und ihr Auftreten sowie mit Einladungen zu Unternehmungen nach Dienstschluss. (Sexuelle Belästigung)

Ein Arbeitgeber unternimmt nichts gegen sexistische Bemerkungen und pornografischen Poster in einem Großraumbüro. (Sexuelle Belästigung in Form der feindseligen Arbeitsumgebung nach § 2 Beschäftigtenschutzgesetz)

Ein Gesetz verbietet es Arbeitgebern, Frauen in Nachtschichten zu beschäftigen. (Ausgrenzung. Eine solche Regelung wurde folglich - wegen Verstoß gegen Art. 3 Abs. 2 GG - vom Bundesverfassungsgericht aufgehoben.)

Ein Gesetz verbietet es Frauen, in der Bundeswehr Dienst an der Waffe zu leisten. (Ausgrenzung. Die Regelung wurde folglich wegen Verstoß gegen Europarecht vom Europäischen Gerichtshof aufgehoben.)

Beispiele für indirekte / mittelbare Diskriminierung

Ein Gebäude verfügt über Toiletten für Männer mit je zwei geschlossenen Abteilen und vier Pissoirs und für Frauen mit je zwei Abteilen.

Ein Unternehmen verlangt von Männern und von Frauen angemessene Kleidung. Tatsächlich müssen Männer Anzug und Frauen Kostüm mit Rock tragen. Die neutrale Regelung fixiert also tradierte Rollenverständnisse. Ohne Rechtfertigung wäre sie, da neutral formuliert, mittelbar diskriminierend – und zwar für beide Geschlechter.

Eine Regelung sieht ohne eine arbeitszeitbezogene Begründung vor, dass Teilzeitbeschäftigte bestimmte Vergünstigungen nicht in Anspruch nehmen dürfen. Teilzeitbeschäftigte sind ganz mehrheitlich Frauen. Folglich liegt eine geschlechtsbezogene Diskriminierung vor.

Eine Regelung sieht vor, dass Menschen, die in einer Lebensgemeinschaft ohne Kinder über das höhere Einkommen verfügen, auch verpflichtet sind, bestimmte Abgaben für die Gemeinschaft allein zu tragen. Der größte Teil der Höherverdienenden sind Männer. Folglich liegt geschlechtsbezogene Diskriminierung vor.

Eine Ausführungsvorschrift legt fest, welche hygienischen Bedarfsartikel jedem Menschen – beispielsweise in Haft - grundsätzlich zur Verfügung stehen müssen. Rasierer werden genannt, Binden und Tampons nicht. Oder: Rasierer werden nicht genannt, Binden und Tampons schon. Es liegt geschlechtsbezogene Diskriminierung vor.

Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung

Als geschlechtsspezifische Arbeitsteilung wird die Einteilung der gesellschaftlich notwendigen Arbeit in bezahlte Erwerbsarbeit und unbezahlte Haus- und Familienarbeit und ihre

Zuschreibung an Männer und Frauen bezeichnet. Sie ist eine der Ursachen für die ökonomische und soziale Ungleichheit zwischen den Geschlechtern.

Ein konstitutives Element der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung ist die normative Zuschreibung von unterschiedlichen -Lebenslagen für Frauen und Männer, mit denen ungeachtet der individuellen Interessen und der gelebten Realität die unentgeltliche Haus- und Familienarbeit als 'weiblich' und die Ernährerrolle und damit die entgeltliche Erwerbsarbeit als 'männlich' gelten.

Eine weitere Dimension der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, die in der Literatur zum Thema dokumentiert wird, zeigt sich in der Segregation des Arbeitsmarktes. In der vertikalen Segregation sind Machtpositionen geschlechtsspezifisch verteilt, in der horizontalen Segregation kann zwischen typisch 'männlichen' und typisch 'weiblichen' Berufen unterschieden werden.

In vielen gesellschaftlichen Bereichen dominiert trotz des sozialen Wandels und einer modernisierten Form der Arbeitsteilung weiter ein traditionelles Modell der Geschlechterverhältnisse. Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung weist, vor allem in den alten Bundesländern, Männern die Rolle des alleinigen Familienernährers und Frauen die Hausfrauenrolle zu. Dabei wird die 'Normalerwerbsbiografie' einer Person mit kontinuierlicher Vollzeitbeschäftigung und Freistellung von Haus- und Familienarbeit gleichgesetzt. Auch wenn in der früheren DDR Frauen weitgehend in die Erwerbsarbeit eingebunden waren, haben sie auch dort die Verantwortung für die Haus- und Familienarbeit weitgehend alleine getragen.

In Deutschland liegt dieses Modell vielen Regelungen, wie z.B. dem Rentenrecht und dem Steuerrecht, zugrunde. Auch infrastrukturelle Angebote, wie etwa die Betreuung von Kindern (z.B. schulische Zeitregelungen) und von alten und kranken Angehörigen gehen von diesem Modell geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung aus.

Dies hat einschneidende Konsequenzen für die eigenständige wirtschaftliche Absicherung von Frauen in Form von Benachteiligungen im Erwerbsleben, im Steuer- und im Rentensystem.

Sozialer Wandel

Die selbstverständliche Annahme traditioneller geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung ist aus unterschiedlichen Gründen immer weniger zutreffend. So haben Frauen in den letzten Jahrzehnten durch die Veränderung ihrer Lebenskonzepte, die zunehmend auf wirtschaftliche und soziale Selbständigkeit ausgerichtet sind, einen sozialen Wandel ausgelöst.

Dem Modell des alleinigen Familienernährers und der Hausfrauenehe wird das Modell einer Mitverantwortung und Mitbeteiligung an der Erwirtschaftung des Familieneinkommens entgegen gesetzt. Die Selbstverständlichkeit der männlichen Rolle des Familienernährers ist ebenfalls in Bewegung geraten.

Eine wichtige Rolle für das Auslaufen des traditionellen Familienmodells spielen auch die langfristigen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere die wachsende Erwerbsbeteiligung von Frauen.

Modernisierte Form der Arbeitsteilung

In Abkehr vom traditionellen Modell mit alleinigem Familienernährer und Hausfrauenehe hat sich das Modell der modernen Versorgerehe mit der Norm der männlichen Vollzeitbeschäftigung und weiblicher Teilzeit-Erwerbstätigkeit in der Phase aktiver Elternschaft entwickelt.

Auch diese Form der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung ermöglicht keine eigenständige wirtschaftliche Absicherung von Frauen, da weder die 'alten' noch die 'neuen' Lebenskonzepte eine wirtschaftliche Absicherung garantieren. Die moderne Variante des 'Ernährermodells' birgt erhebliche Risiken, z.B. wenn die Beziehung scheitert oder Frauen nur diskontinuierlich erwerbstätig waren, z.B. aufgrund der unzureichenden Infrastruktur für Kinderbetreuung.

Des Weiteren wirken sich die geschlechtsspezifischen strukturellen Benachteiligungen im Erwerbsleben, wie überproportional häufig befristete Arbeitsverhältnisse, Teilzeitbeschäftigung, Minijobs oder ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse negativ auf die Absicherung vor allem von Frauen aus.

Gerade für gut qualifizierte jüngere Frauen ist die Erwerbstätigkeit zu einer Alternative für Mutterschaft und Familienarbeit geworden.

Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung gilt in den Sozialwissenschaften als grundlegendes Strukturelement der Gesellschaft. Die Auswirkungen auf Lebensverhältnisse, vor allem auf die von Frauen, sind durch die Frauenforschung untersucht und als Frauenpolitik auf die politische Agenda gesetzt worden. Die Auswirkungen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung auf Männer beschäftigen zunehmend auch die Geschlechterforschung.

Aus den Daten der Zeitbudgeterhebung von 2001 wird wie in der ersten von 1991/1992 deutlich, dass Männer nicht in gleichem Umfang in die Haus- und Familienarbeit eingestiegen sind, wie umgekehrt Frauen in die Erwerbsarbeit (Soziale Ungleichheit). Frauen haben im früheren Bundesgebiet 1,6-mal so viel Zeit für unbezahlte Arbeit aufgebracht, in den neuen Bundesländern 1,4-mal so viel Zeit wie Männer. 2001 betrug der Zeitbudgeterhebung zufolge das Jahresarbeitsvolumen an unbezahlter Arbeit in Deutschland einschließlich der Wegezeiten 96 Mrd. Stunden gegenüber 56 Mrd. Stunden bezahlter Arbeit. Der Wert der unbezahlten Arbeit im Haushalt, die vom Statistischen Bundesamt mit einem Nettostundenlohn von 7 € bewertet wird, beträgt 684 Mrd. Euro. [link <http://www.destatis.de>].

Literatur zum Thema Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung

Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend (Hrsg.), Andreß, Hans-Jürgen; Lohmann, Henning, Die wirtschaftlichen Folgen von Trennung und Scheidung, 2000.

Bundesministerium für Familie und Senioren, Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Wo bleibt die Zeit? Die Zeitverwendung der Bevölkerung in Deutschland. Wiesbaden 1994.

Bundesregierung: Lebenslagen in Deutschland. Der erste Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. Bonn 2001.

Deutsche Forschungsgemeinschaft (Hrsg.): Sozialwissenschaftliche Frauenforschung in der Bundesrepublik Deutschland. Berlin 1994.

Geissler, Birgit: Arbeitsmarkt und Familie: Alte und neue gesellschaftliche Integrationsformen von Frauen. In: Zeitschrift für Sozialreform 11/12 1991.

Gerhard, Ute: Die soziale Unsicherheit weiblicher Lebenslagen. Perspektiven einer feministischen Sozialpolitikanalyse. In: Glatzer, Wolfgang (Hrsg.): Ansichten der Gesellschaft. Frankfurter Beiträge aus Soziologie und Politikwissenschaft. Opladen 1999.

Helwig, Gisela; Nickel, Hildegard, Maria (Hrsg.): Frauen in Deutschland 1945 - 1992. Bonn 1992.

Holst, Elke; Friederike, Maier: Normalarbeitsverhältnis und Geschlechterordnung. Sonderdruck aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 31. Jahrgang, 1998.

Veil, Mechtild; Prinz, Karin; Gerhard, Ute (Hrsg.): Am modernen Frauenleben vorbei. Verliererinnen und Gewinnerinnen der Rentenreform 1992. Berlin 1992.

Raabe-Kleeberg; Ursula: Frauenberufe – zur Segmentierung der Berufswelt. Bielefeld 1987.

Schweitzer, Rosemarie von: Einführung in die Wirtschaftslehre des privaten Haushalts, Stuttgart 1991.

Soziale Ungleichheit

Mit dem Begriff 'soziale Ungleichheit' wird die ungleiche Verteilung und Bewertung von materiellen Ressourcen, der Zugang zu hoch bewerteten gesellschaftlichen Positionen und Privilegien und die damit verbundenen Lebenschancen von Individuen oder Bevölkerungsteilen in der Gesellschaft bezeichnet. Als Dimensionen 'sozialer Ungleichheit' gelten u.a. Vermögen, Bildung, Stellung im Beruf, Qualifikation, Zugang zu Infrastruktureinrichtungen und Gesundheit.

Soziale Unterschiede sind für sich allein gesehen nicht negativ. Soziale Ungleichheit ist jedoch – wie Gleichbehandlung oder Gleichstellung – ein normativer Begriff, der sich auf soziale Hierarchien bezieht. Diese sozialen Hierarchien, die Benachteiligung und Diskriminierung enthalten, sind systematisch und strukturell mit Merkmalen wie Geschlecht, Ethnie oder Familienstand verknüpft. Bei einem systematischen Zusammenhang zwi-

schen einem Merkmal, wie beispielsweise Geschlecht, und einem darauf gegründeten erschweren Zugang zu Ressourcen liegt Benachteiligung vor.

Soziale Ungleichheit und Geschlecht

Mit Verfahren und Instrumenten der geschlechtersensiblen Forschung (Frauenforschung, kritische Männerforschung, Geschlechterforschung/Gender Studies), des Gender Mainstreaming (GM) und insbesondere des Gender Budgeting kann soziale Ungleichheit identifiziert und bewertet werden. Typische Beispiele für die Ungleichheit zwischen Männer und Frauen sind empirisch belegt für die Einkommensgewinnung aus der Erwerbsarbeit, die Verteilung der unbezahlten Arbeit im Privathaushalt, die Repräsentanz von Männern und Frauen in der Öffentlichkeit und in Leitungsfunktionen und den Gefährdungsgrad in Bezug auf Gewalt.

Sozialer Ungleichheit aufgrund von Geschlecht kann nicht durch formale Gleichbehandlung begegnet werden. Vielmehr müssen Maßnahmen und Programme so gestaltet sein, dass aus gegebener sozialer Ungleichheit als Ausgangslage keine Nachteile erwachsen. Genau darauf zielt auch GM.

Die soziale Ungleichheit zwischen den Geschlechtern ist empirisch nachgewiesen. Sie kann offenkundig oder versteckt sein. Von ausschlaggebender Bedeutung für die soziale Ungleichheit zwischen Frauen und Männern haben sich insbesondere die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, die Geschlechterhierarchie mit der Dominanz des Männlichen in allen Lebensbereichen und männliche Gewalt gegen Frauen erwiesen.

Beispiele

Beispiel 1: Ungleichheit zwischen Männern und Frauen nach Einkommen aus der Erwerbsarbeit.

‘Die über das Leben kumulierten Erwerbszeiten und Erwerbseinkommen von Frauen sind deutlich geringer als diejenigen von Männern. Das kumulierte Erwerbseinkommen von Frauen (Geburtsjahrgänge 1936 bis 1955) beträgt deshalb im Durchschnitt nur 42% des Männereinkommens’ (Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern, 2002:3. Drucksache 14/8952).

Daten

Durchschnittliche Bruttoverdienste nach Arbeitnehmer/-innengruppen und Geschlecht im produzierenden Gewerbe, Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe (in €)

Jahr	Früheres Bundesgebiet		Neue Länder und Berlin-Ost	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
1997	2.320	1.692	1.710	1.284

1998	2.372	1.738	1.743	1.330
1999	2.428	1.791	1.784	1.368
2000	2.499	1.841	1.822	1.410
2001	2.531	1.865	1.855	1.434
Angestellte im produzierenden Gewerbe, Handel, Kredit und Versicherungsgewerbe				
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
1997	3.204	2.222	2.483	1.832
1998	3.270	2.281	2.539	1.894
1999	3.358	2.352	2.607	1.952
2000	3.448	2.428	2.668	2.006
2001 (1)	3.546	2.506	2.721	2.036

Quelle: Statistisches Bundesamt, Zahlenkompass 2002 für die Bundesrepublik Deutschland, S. 44 f. (1) ohne Angabe für Berlin. [link <http://www.destatis.de>].

Erwerbstätige nach der normalerweise geleisteten Wochenarbeitszeit (in 1.000)

Jahr	Unter 15 Std.		15 - 20 Std.		21 - 35 Std.		36 - 40 Std.		41 Std. und mehr	
	Män- ner	Frauen	Män- ner	Frauen	Män- ner	Frauen	Män- ner	Frauen	Männer	Frauen
1999 (1)	503	1.868	338	2.237	1.657	2.793	13.921	7.654	4.239	1.192
2000 (2)	501	1.915	361	2.269	1.674	2.860	13.882	7.688	4.262	1.192
2001 (1)	525	2.029	379	2.405	1.733	2.944	13.962	7.726	4.031	1.083

Quelle: Statistisches Bundesamt, Zahlenkompass 2002 für die Bundesrepublik Deutschland, S. 35. (1) Mikrozensus, Stand April, (2) Mikrozensus Stand Mai [link <http://www.destatis.de>].

[Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern. Drucksache 14/8952, 2002, link: <http://www.bundestag.de>]

Beispiel 2: Ungleichheit zwischen Männern und Frauen nach der durchschnittlich geleisteten bezahlten und unbezahlten Arbeit

Aus der Zeitbudgeterhebung 2001 wird als Ergebnis festgehalten: 'Unbezahlte Tätigkeiten (in privaten Haushalten von und für die Familie) umfassen mehr Stunden als die bezahlte Arbeit. Frauen leisten mit knapp 31 Stunden (in der Woche) deutlich mehr unbezahlte Arbeit als Männer mit 19,5 Stunden. Bei der Erwerbsarbeit kehrt sich das Verhältnis um (Frauen: 12 Stunden, Männer: 22,5 Stunden). Dennoch zeigt sich unter dem Strich: die gesamte Zeitbindung durch die bezahlte und unbezahlte Arbeit zusammen ist bei Frauen mit 43 Stunden pro Woche durchschnittlich etwa eine Stunde höher als bei Männern mit 42 Stunden' [link: <http://www.destatis.de>].

Beispiel 3: Ungleichheit zwischen Männern und Frauen in Bezug auf ihre gesellschaftliche Anerkennung

Soziale Unterschiede zwischen Frauen und Männern sind auch festzuhalten in Bezug auf ihre Repräsentanz in Leitungsfunktionen und in der Wahrnehmung von öffentlichen Ämtern.

Daten

Frauen im Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe	Frauenanteil in %			
	1993	1996	1999	2000
Höherer Dienst	14,5	16,8	19,6	20,0
Gehobener Dienst	29,7	32,1	32,5	31,9
Mittlerer Dienst	75,7	76,2	78,2	78,4

Einfacher Dienst	18,5	14,6	24,4	18,0
Insgesamt	39,2	40,3	43,4	42,2

Quelle: Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Wirtschaftsbericht 2001, S. 64

[link: <http://www.bmwi.de/Redaktion/Inhalte/Downloads/br-wirtschaftsbericht-2001.pdf,property=pdf.pdf>]

Frauen in der Politik (Angaben für 2001)

Land	Anteil in der Regierung	Anteil im Parlament
Schweden	50,0	45,0
Dänemark	42,9	37,1
Finnland	38,9	37,0
Deutschland	38,6	29,6
Niederlande	36,0	33,3
Großbritannien	32,9	17,1
Österreich	31,3	24,7
Frankreich	29,4	8,7
Luxemburg	28,6	16,7
Belgien	22,2	25,6
Irland	21,9	14,6
Spanien	17,6	27,1
Italien	14,1	10,2
Griechenland	12,5	10,3
Portugal	9,8	19,6
Total	24,7	20,6

Quelle: Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Wirtschaftsbericht 2001, S. 60

[link: <http://www.bmwi.de/Redaktion/Inhalte/Downloads/br-wirtschaftsbericht-2001.pdf,property=pdf.pdf>]

Beispiel 4: Bedrohung durch männliche Gewalt

Zum Ausmaß der häuslichen Gewalt gegen Frauen gibt es für Deutschland noch keine wissenschaftlich abgesicherten Erkenntnisse, eine repräsentative Erhebung im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird zurzeit ausgewertet. Im 'Unicef Innocenti Digest' vom Juni 2000 sind Daten aus anderen vergleichbaren Industrieländern genannt:

Canada (Studie gilt wegen ihrer Repräsentativität als beispielhaft): 29 % der Frauen berichten, ab dem Alter von 16 Jahren von ihrem gegenwärtigen oder einem früheren Partner körperlich misshandelt worden zu sein.

Schweiz: 20 % der befragten Frauen berichten über Gewalterfahrungen.

Großbritannien: 25 % der Frauen berichten, dass sie im Verlauf ihres Lebens von ihrem Partner oder Expartner gestoßen oder geschlagen wurden.

USA: 28 % der Frauen berichteten von wenigstens einer Episode körperlicher Gewalt von ihrem Partner.

Aus der Polizeilichen Kriminalitätsstatistik für die Bundesrepublik Deutschland kann der Unterschied zwischen Frauen und Männer in Bezug auf ihren Gefährdungsgrad abgelesen werden. Der unterschiedliche Gefährdungsgrad der einzelnen Alters- und Geschlechtsgruppen wird deutlich, wenn die Opfer auf die Einwohnerzahl bezogen werden (je 100.000 Einwohner der jeweiligen Alters- und Geschlechtsgruppe). Es zeigt sich, dass das Risiko der männlichen Bevölkerung das der weiblichen mit Ausnahme der Sexualstraftaten erheblich übertrifft. Jugendliche und Heranwachsende sind besonders bei Körperverletzung, Raub und Straftaten gegen die persönliche Freiheit gefährdet. Sie bilden umgekehrt auch die statistisch am stärksten kriminalitätsbelasteten Altersgruppen. Das Risiko älterer Frauen ab 60 Jahre, Opfer eines Raubes zu werden, ist bei vollendetem Handtaschenraub relativ am höchsten.

Der Anteil weiblicher Tatverdächtiger war in den neuen Ländern mit 21,6 % (1999: 21,4 %, 1998: 21,3: 20,4 %, 1997: 20,4 %, 1996: 19,9 %) niedriger als in den alten Ländern mit Berlin mit 23,5 % (1999: 23,8 %, 1998: 23,8 %, 1997: 23,5%, 1996: 23,2 %).

Der durchschnittliche Anteil weiblicher Tatverdächtiger im gesamten Bundesgebiet betrug 23,1 % und wurde unter den aufgeführten Straftaten(gruppen) nur beim Diebstahl ohne erschwerende Umstände mit über einem Drittel (34,7 %) der Tatverdächtigen (meist Landdiebstahl), bei Betrug (26,3 %) sowie bei Beleidigung (24,5 %) überschritten. Demgegenüber stellen sich besonders Vergewaltigung einschließlich besonders schwerer Fälle der sexuellen Nötigung, Verletzung der Unterhaltspflicht, Straftaten gegen das Waffengesetz und gegen das Kriegswaffenkontrollgesetz, Diebstahl unter erschwerenden Umständen sowie Raub als Straftaten mit in der Regel männlichen Tatverdächtigen dar.

Daten

Opfer und Täter in der Polizeilichen Kriminalitätsstatistik

Schlüssel	Straftaten(gruppen)	Opfer insgesamt (100 %)	Geschlecht		Alter					
			männ- lich	weib- lich	Kin- der	Ju- gend- liche	He- ran- wach- sen- de	Erwachse- ne		
								21 60	< 60 + äl- ter	
in %										
0100+ 0200	Mord und Tot- schlag	vollen- det	1 015	56,9	43,1	11, 3	2,9	5,2	66,2	14, 4
		ver- sucht	2 072	67,8	32,2	3,3	3,8	8,0	78,2	6,7
		insg.	3 087	64,2	35,8	6,0	3,5	7,1	74,2	9,2
1100	Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestim- mung unter Ge- waltanwendung oder ausnutzen eines Abhängig- keitsverhältnis- ses	vollen- det	12 487	8,5	91,5	14, 3	28,3	13,1	42,8	1,4
		ver- sucht	2 705	5,0	95,0	5,9	22,3	13,5	55,7	2,6
		insg.	15 192	7,8	92,2	12, 8	27,3	13,2	45,1	1,6
2100	Raub, räuberi- sche Erpressung und räuberischer Angriff auf Kraft- fahrer	vollen- det	53 620	68,9	31,1	8,5	19,0	10,4	50,6	11, 5
		ver- sucht	12 793	66,6	33,4	15, 4	16,7	8,6	46,4	12, 9
		insg.	66 413	68,4	31,6	9,8	18,6	10,1	49,8	11, 7
2200	Körperverletzung	vollen- det	420 729	65,3	34,7	9,8	13,6	12,0	60,2	4,5
		ver- sucht	15 603	72,4	27,6	7,1	9,1	8,2	70,1	5,6
		insg.	436 332	65,5	34,5	9,7	13,4	11,9	60,5	4,5

Wissensnetz Gender Mainstreaming

2300	Straftagen gegen die persönliche Freiheit	vollen-	156							
		det	330	59,4	40,6	5,8	7,2	8,3	72,4	6,2
		ver-				12,				
		sucht	3 869	57,5	42,5	1	9,1	7,2	66,3	5,2
		insg.	160							
			199	59,3	40,7	6,0	7,3	8,3	72,3	6,2

Geschlechtsverteilung der Tatverdächtigen bei den einzelnen Straftaten(gruppen)

Schlüssel	Straftaten(gruppen)	Tatverdächtige				
		insgesamt 100%	männlich Anzahl	in %	weiblich Anzahl	in %
0100+ 0200	Mord und Totschlag	3.196	2.802	87,7	394	12,3
1110	Vergewaltigung und sexuelle Nötigung §§ 177 Abs. 2,3 und 4, 178 StGB	5.888	5 818	98,8	70	1,2
2100	Raubdelikte	38.747	35 274	91,0	3 473	9,0
2220	Gefährliche und schwere Körperverletzung	133.939	117 309	87,6	16 630	12,4
2240	(Vorsätzliche leichte) Körperverletzung	230.750	198 627	86,1	32 123	13,9
2300	Straftaten gegen die persönliche Freiheit	128.590	114 140	88,8	14 450	11,2
3***	Diebstahl ohne erschwerende Umstände	620.992	405 643	65,3	215 349	34,7
4***	Diebstahl unter erschwerenden Umständen	133.176	121 153	91,0	12 023	9,0
5100	Betrug	373.809	275 479	73,7	98 330	26,3
5200	Veruntreuungen	26.400	20 909	79,2	5 491	20,8
5300	Unterschlagung	55.987	43 477	77,7	12 510	22,3
5400	Urkundenfälschung	61.301	50 482	82,4	10 819	17,6
6200	Widerstand gegen die Staatsgewalt und Straftaten gegen die öffentliche Ordnung	104.372	87 681	84,0	16 691	16,0
6300	Begünstigung, Strafvereitelung, Hehleri und Geldwäsche	28.673	23 803	83,0	4 870	17,0
6400	Brandstiftung und Herbeiführen einer Brandgefahr	14.624	11 719	80,1	2 905	19,9
6500	Wettbewerbs-, Korruptions- und Amtsdelikte	7.572	6 619	87,4	953	12,6
6710	Verletzung der Unterhaltspflicht	15.327	14 820	96,7	507	3,3
6730	Beleidigung	132.489	100 054	75,5	32 435	24,5
6740	Sachbeschädigung	168.366	149 777	89,0	18 589	11,0

6760	Straftaten gegen die Umwelt (StGB)	22.662	20 106	88,7	2 556	11,3
7100	Straftaten gegen strafrechtliche Nebengesetze auf dem Wirtschaftssektor	25.782	21 475	83,3	4 307	16,7
7250	Straftaten gegen das Waffengesetz und gegen das Kriegswaffenkontrollgesetz	22.973	21 775	94,8	1 198	5,2
7300	Rauschgiftdelikte (BtMG)	202 291	177 642	87,8	24 649	12,2
---	Straftaten insgesamt	2.286.372	1.757.400	76,9	528 972	23,1

Quelle: Bundeskriminalamt: Polizeiliche Kriminalitätsstatistik 2000, Bundesrepublik Deutschland, o.S.

[link: http://www.bmi.bund.de/Annex/de_20088/Polizeiliche_Kriminalstatistik_als_PDF-Download.pdf]

IV.2. Interne Steuerung: Verwaltungsinterne Ansatzpunkte für Gender Mainstreaming

Der internen Steuerung in der öffentlichen Verwaltung dienen alle Maßnahmen, die auf die Optimierung der eigenen Arbeitsabläufe gerichtet sind. Hauptaufgaben der internen Steuerung sind die Personalentwicklung, also Personalauswahl, Beurteilungsverfahren, Fortbildungen u.a., und die Organisationsentwicklung, u.a. die Festlegung von Arbeitsstrukturen und -abläufen, Beteiligung, Wissensmanagement. Personal- und Organisationsentwicklung sind gebunden an gesetzliche Vorgaben. In der Verwaltungsmodernisierung sind Personal- und Organisationsentwicklung zentrale Bausteine. Daher sind sie auch wichtige Ansatzpunkte für die Umsetzung von Gender Mainstreaming (GM). So haben im Rahmen des Reformprojektes 'Moderner Staat - Moderne Verwaltung' beispielsweise alle Ressorts auf der Grundlage von gemeinsam vereinbarten Eckpunkten Personalentwicklungskonzepte erarbeitet. Im Rahmenkonzept zur Personalentwicklung im BMFSFJ wurde im Rahmen des Pilotprojektes GM in der Personalentwicklung GM systematisch umgesetzt.

Personalentwicklung als Teil der Verwaltungsmodernisierung

In der Bilanz zum Reformprogramm wurden als Ziele für die moderne Verwaltung im Bereich 'Interne Steuerung' festgeschrieben:

effiziente Strukturen durch Aufgabenkritik und modernes Management,
motivierte Beschäftigte: durch Novellierung des Dienstrechts, Delegation von Verantwortung, Personalentwicklung.

Die Grundsätze für die Organisation der Bundesministerien sind in der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien (GGO) (2000) festgelegt. Dazu gehören:

Flexibilität in der Organisation in Bezug auf gesellschaftliche Anforderungen,
organisatorische Regelungen zur Unterstützung einer selbständigen, eigenverantwortlichen sowie kosten- und qualitätsbewussten Wahrnehmung der Aufgaben, gleichzeitig ein Beitrag zur Motivation und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
eine an den aktuellen fachlichen Notwendigkeiten orientierte Organisations- und Personalentwicklung,
angemessen große Organisationseinheiten bei wenigen Hierarchieebenen,
Zusammenführung von Aufgabe, Kompetenz und Verantwortung auf der jeweiligen Bearbeitungsebene,
Erprobung und gegebenenfalls Einführung von Steuerungs- und Führungsinstrumenten wie Leitbildern,

Zielvereinbarungen, Controlling, Personal- und Organisationsmanagement, ebenso eine Kosten- und Leistungsrechnung in geeigneten Bereichen, Förderung von Verbesserungsvorschlägen.

Von den Führungskräften wird gefordert, dass sie die Beschäftigten an Entscheidungen beteiligen, sie in ihrer Eigenverantwortung stärken und die Zusammenarbeit fördern.

Gesetzliche Vorgaben zur Personalentwicklung

Personal- und Organisationsentwicklung sind gebunden an gesetzliche Vorgaben.

Für die Personalentwicklung sind besonders wichtig das Dienstrecht einschließlich der Gleichstellungsgesetze in Bund und Ländern (rechtliche Vorgaben), die Bundeslaufbahnverordnung, einschlägige Verwaltungsvorschriften und die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst.

Vorgaben zur Organisation sind in den Geschäftsordnungen der jeweiligen Behörde und in der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesregierung (GGO) enthalten.

Neben den gesetzlichen Vorgaben gelten in Organisationen auch informelle Normen und Werte.

Für die Personalentwicklung sind akzeptierte - oder eben abgelehnte - Umgangsformen, Rituale, Gewohnheiten und mehr oder minder explizierte Leitbilder von 'gutem Personal' entscheidende Orientierungen.

Die Arbeit in einer Behörde wird ganz wesentlich bestimmt von ihrer Organisationskultur und dem Leitbild, dem die Behörde explizit oder implizit folgt.

Instrumente der Personal- und Organisationsentwicklung setzen auf beiden Ebenen an, bei den formalisierten Verfahren ebenso wie bei den informellen Normen. Instrumente können dann auch dazu beitragen, die Beschäftigten zu motivieren, die Komplexität von Aufgaben zu reduzieren, indem Aufgaben verteilt, ihrem Volumen nach personal- bzw. teambezogen zugewiesen und Arbeitsabläufe geregelt werden. Darin liegt immer auch die Gestaltung und Steuerung der interpersonalen Beziehungen und Kommunikationsstrukturen innerhalb der Organisation. Wenn mit den Maßnahmen alle Beschäftigten erreicht werden sollen, muss die Bedeutung von Gender in diesem Zusammenhang einbezogen werden.

In der Personalentwicklung gibt es Regeln zur Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts, z.B. die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Erwerbsarbeit und Privatleben), die immer auch auf die Gleichstellung der Geschlechter zielen. Personalentwicklung im Rahmen der Strategie Gender Mainstreaming bedeutet darüber hinaus, alle Maßnahmen der Personalentwicklung auf ihre Gender-Aspekte hin zu überprüfen, um die in den Maßnahmen enthaltenen Diskriminierungseffekte zu verhindern und Gleichstellung zu fördern.

In der Organisationsentwicklung gibt es Zuständigkeiten und Verfahrensvorschriften. Organisationsentwicklung im Rahmen der Strategie GM bedeutet, alle Maßnahmen der Organisationsentwicklung - von der Geschäftsverteilung bis zum Controlling - auf Gender-Aspekte hin zu überprüfen, um wiederum die in den Maßnahmen enthaltenen Diskriminierungseffekte zu verhindern und Gleichstellung zu fördern.

GM in der Personal- und Organisationsentwicklung ist, wie im Reformprogramm 'Moderner Staat - Moderne Verwaltung' Bilanz 2002 ausgeführt, ein 'systematisch angelegter Organisationsprozess von (...) Verwaltung und ein gleichstellungspolitischen Check des nach innen (...) gerichteten Verwaltungshandelns zur Berücksichtigung der Interessen und unterschiedlichen Lebenslagen von Frauen und Männern'.

Die durchgängige Gleichstellungsorientierung wurde als Teil des Leitbildes in der Organisationskultur der Bundesregierung in ihrer Gemeinsamen Geschäftsordnung normativ verankert. Im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wurde GM bei der Erarbeitung des Rahmenkonzeptes zur Personalentwicklung berücksichtigt.

IV.2.1. Die Personalentwicklung

Zu Personalentwicklung gehören alle an den Aufgaben und Erfordernissen der öffentlichen Verwaltung und am Entwicklungspotenzial der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes orientierten Maßnahmen der

Gewinnung von Beschäftigten, ihrer individuellen Förderung, der Förderung ihrer Motivation, der Entwicklung ihres Potenzials und ihrer leistungsgerechten Beurteilung (Kompetenz- und Leistungsbewertung),

Entwicklung von Führungsverantwortung,

Verbesserung der internen Kommunikation.

Ziel von Gender Mainstreaming (GM) in der Personalentwicklung des öffentlichen Dienstes ist die faktische Gleichstellung von Männern und Frauen in allen Bereichen der Verwaltung und in allen Laufbahngruppen:

bei der Art und Weise der Aufgabenwahrnehmung im öffentlichen Dienst die Unterschiede in den Lebensverhältnissen von Männern und Frauen, insbesondere ihre sozialen Verpflichtungen zu berücksichtigen;

Verteilungsgerechtigkeit unter Männern und Frauen in die Zielvereinbarungskaskaden einzubinden;

in Bezug auf Männer und Frauen die Binnenstruktur des öffentlichen Dienstes fair zu organisieren und zu gestalten; dazu gehören die Auswahl, Beurteilung, Einstellung und Karriereförderung sowie die Gestaltung der konkreten Arbeitsbedingungen;

GM in das Anforderungsprofil von Führungskräften zu integrieren;

Quelle: Zukunft des öffentlichen Dienstes - öffentlicher Dienst der Zukunft, Bericht der von der Landesregierung Nordrhein-Westfalen eingesetzten Kommission, Düsseldorf 2003 [link: <http://www.im.nrw.de>].

Zentrale Gender-Aspekte in der Personalentwicklung sind:

die Gewährleistung einer vorurteilsfreien und gleichberechtigten Förderung aller Beschäftigten,

die Vermeidung unterschiedlicher Auswirkungen von Maßnahmen auf weibliche und männliche Beschäftigte,

die Gestaltung eines diskriminierungsfreien und die Gleichstellung fördernden Arbeitsumfeldes,

die Schaffung von Rahmenbedingungen für den Abbau von Benachteiligung und die Entwicklung des Potenzials aller Beschäftigten,

der Abbau von geschlechtsspezifischen impliziten und expliziten Arbeitsanforderungen (Stereotypisierung).

Die Bundeslaufbahnverordnung wurde im Prozess ihrer Novellierung einer Prüfung im Sinne des GM unterzogen.

Wissensnetz Gender Mainstreaming

Geschlechtsspezifische implizite und explizite Arbeitsanforderungen und Indikatoren

Geschlecht ist ein soziales Merkmal und wird sofort wahrgenommen. Berufliche Kommunikation ist, unabhängig von betrieblichen Erfordernissen, auch an Geschlechtsrollen orientiert; als 'männlich' bewertete Verhaltensmuster werden dabei höher bewertet als Verhaltensmuster, die als 'weiblich' gelten:

Dimensionen	Zuschreibungen/Geschlechtsrollenstereotype	Gender Mainstreaming Prüfung
Verfügbarkeit	stereotyp: wenn Verfügbarkeit als Leistung gilt und geschlechtsspezifisch unterschiedlich bewertet wird. Auch die Bereitschaft zu Zusatzaufgaben ist für sich noch keine Leistung.	zutreffend: wenn das Arbeitsergebnis bewertet wird in Relation zur eingesetzten Arbeitszeit. Die Bereitschaft zu Zusatzaufgaben ist abhängig vom persönlichen Zeitkontingent und muss in Relation zu den sozialen Verpflichtungen gestellt werden.
Überstunden	stereotyp: wenn die Bereitschaft dazu eher Männern positiv zugeschrieben und als Einsatzbereitschaft gewertet wird.	zutreffend: wenn Überstunden als Indikator dienen für eine nicht angemessene Arbeitsbemessung oder für Unter- bzw. Überforderung.
Durchsetzungsfähigkeit	stereotyp: wenn Durchsetzungsfähigkeit eher als männliche 'Eigenschaft' gewertet wird.	zutreffend: wenn Durchsetzungsverhalten nicht mit Geschlechterrollen verknüpft wird, Durchsetzungsverhalten hat sowohl fachliche, soziale und persönliche Dimensionen, enthält z.B. auch argumentative und kompromissbereite Elemente.
positiver Beitrag zum Betriebsklima	stereotyp: wenn soziale Kompetenz als eher 'weibliche' Eigenschaft gewertet wird.	zutreffend: wenn Kompetenz/Arbeitsleistung nicht als Persönlichkeitsmerkmale sondern als Arbeitsleistungen bewertet werden. Auch soziale Dimensionen von Leistung sind in die Bewertung einzubeziehen; ein gutes Betriebsklima ist z.B. leistungsfördernd.
Leistungspotenzial (Leistungsbereitschaft und Belast-	stereotyp: wenn Leistungspotenziale geschlechtsspezifisch gewertet werden; häufig mit der Folge, dass Frauen wegen ihrer sozia-	zutreffend: wird u.a. bestimmt von den Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz und den außerdienstlichen Verpflichtungen, z.B. der Wahrnehmung von Familienaufgaben.

Wissensnetz Gender Mainstreaming

barkeit)	len Verpflichtungen ein geringeres Leistungs- potenzial unterstellt wird.	
----------	--	--

Wissensnetz Gender Mainstreaming

Fortsetzung: Geschlechtsspezifische implizite und explizite Arbeitsanforderungen und Indikatoren

Dimensionen	Zuschreibungen, Geschlechtsrollenstereotype	Gender Mainstreaming Prüfung
Karriereorientierung	stereotyp: wenn Karriereorientierung als persönliche Eigenschaft gewertet und Männern eher positiv, Frauen eher negativ zugeschrieben wird.	zutreffend: Karriereorientierung ist abhängig von den geschlechtsspezifisch strukturierten Karrierewegen und der Berücksichtigung von sozialen Verpflichtungen, z.B. bei Teilzeitbeschäftigung.
Fort- und Weiterbildung	stereotyp: wenn Frauen ein geringeres Interesse an Fortbildung unterstellt wird.	zutreffend: Die Bereitschaft zur Teilnahme/Akzeptanz hängt ab von Rahmenbedingungen, dem Nutzen von Fortbildung u.a..
Aufgabenverteilung	ist nicht ohne weiteres per se geschlechtsneutral	interessante Aufgaben, zeitaufwändige Aufgaben, weniger anspruchsvolle bzw. anspruchsvolle Aufgaben können auch nach Geschlecht zugewiesen sein, indirekt über Zuteilung nach Verfügbarkeit
Anleitung, Kommunikation, Informationsfluss	stereotyp: wenn sie ohne weiteres und immer als geschlechtsneutral gelten.	zutreffend: Qualität, Häufigkeit, Anlass, Modus usw. können geschlechtsspezifisch unterschiedlich sein.
Informelle Runden	stereotyp: informelle Runden bilden sich nicht nur nach 'Sympathie' außerhalb der Arbeit.	zutreffend: sie bilden sich auch nach Geschlecht, bzw. indirekt werden Teilzeitbeschäftigte ausgeschlossen; sie dienen außerdem zur informellen Regelung von Sachfragen und Problemen.
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	stereotyp: Vereinbarkeit ist eine Aufgabenstellung nur für Frauen.	zutreffend: Rahmenbedingungen einbeziehen (defizitäre Kinderbetreuung, ungleiches Einkommensgefüge, Geschlechtsrollenstereotype, z.B. Vorurteilen gegenüber 'Hausmännern' u.a.), die Vereinbarkeit zur Aufgabe für beide Geschlechter machen.

Quelle: Landeshauptstadt München - Gleichstellungsstelle für Frauen: Das erfolgreiche Beurteilungsgespräch. Leitfaden für weibliche Beschäftigte, München o.D.

Wissensnetz Gender Mainstreaming
Kompetenzen und Leistungsbewertung

Im Leitfaden Zielvereinbarungs- und Beurteilungsgespräch ZBG der Stadt Zürich und aus der Vereinbarung der Landesregierung Schleswig-Holstein mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften nach § 59 Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein zum Anforderungsprofil für Führungskräfte sind Definitionen für Kompetenzen enthalten, in die die fachlichen, organisatorischen, persönlichen und sozialen Elemente von Kompetenz so eingegangen sind, dass Leistungen ausschließlich bezogen auf Anforderungen und unabhängig vom Geschlecht der Beschäftigten/Führungskräfte bewertet werden können.

Persönliche Kompetenz (Zürich)		Selbstkompetenz (Schleswig-Holstein)	
Durchsetzungsvermögen	Getroffene Entscheidungen werden auch gegen Einwendungen unter Berücksichtigung anderer Interessen durchgesetzt.	Fähigkeit, mit unterschiedlicher Unterstützung zu arbeiten, unterschiedlich große Handlungsfreiräume wahrzunehmen und darin eigenverantwortlich zu handeln, Chancen und Gefahren zu erkennen und nach neuen Lösungen zu suchen.	Selbständigkeit
Entschlusskraft	Treffen und Umsetzen von Entscheidungen zum richtigen Zeitpunkt und Fähigkeit, sich rechtzeitig verbindlich festzulegen.	Stichwörter: Eigeninitiative; aktives Handeln (treibt die Dinge vorwärts); von sich aus; unabhängig; übernimmt Eigen-Verantwortung; Handlungsräume und Freiräume nutzen; kann Prioritäten setzen; Mut, die eigenen Ansichten zu vertreten; braucht wenig Anleitung/Unterstützung	
Kritikfähigkeit	Kritik an Zuständen und Personen gegenüber anderen sachlich zum Ausdruck bringen und mit ihnen konstruktive Lösungen suchen.		
Selbstreflexion/ Selbstkritik	Kritik an eigener Person zulassen und daraus konstruktive Lösungen entwickeln, sowie über eigenes Verhalten nachdenken und sich selbst in Frage stellen.	Fähigkeit, sich rasch auf wechselnde und evtl. neuartige Aufgaben, Situationen, Prioritäten und Personen einzustellen. Stichwörter: Offen gegenüber Neuem; Innovations-	Geistige Beweglichkeit/ Flexibilität

Wissensnetz Gender Mainstreaming

Gerechtigkeits-sinn	Abwägen unterschiedlicher Standpunkte und Treffen von ausgewogenen Entscheidungen, die keine willkürliche Ungleichbehandlung erkennen lassen.	fähigkeit; rasch reagieren und einstellen auf Neues; Lernfähigkeit; geistige Beweglichkeit; Kreativität; Toleranz; Reaktionsvermögen; Aufgeschlossenheit
Belastbarkeit	Der Belastung durch Zeitdruck, wechselnde sowie schwierigen Arbeits- und Führungssituationen gewachsen zu sein.	

Wissensnetz Gender Mainstreaming
 Fortsetzung: Beispiel Kompetenzen und Leistungsbewertung

Persönliche Kompetenz (Zürich)		Selbstkompetenz (Schleswig-Holstein)	
Verantwortungsbereitschaft	Fähigkeit, sich der Tragweite seiner/ihrer Verantwortung für Arbeitsabläufe, Entwicklungen von Entscheidungen bewusst zu sein und Bereitschaft, sie innerhalb der übertragenen Zuständigkeit zu übernehmen auch unter Berücksichtigung sozialer und gesundheitlicher Aspekte.	Bereitschaft, kontinuierliche Leistung zu erbringen, und zwar in persönlicher Hinsicht wie auch für das Team und die Abteilung. Stichwörter: Ausdauer; (kontinuierlicher Leistungseinsatz und Leistungswille; Fleiß; Durchhaltevermögen; Leistungsorientierung; Wille, Einfluss zu nehmen; Solidarität (Zuverlässigkeit); Identifikation	Engagement
Kreativität/Innovation	Bestehendes wird in Frage gestellt, neue Lösungen werden gesucht, langfristige Trends werden kritisch aufgegriffen und ggf. in Perspektiven oder Ideen umgesetzt; visionäres Planen kann gefordert sein.		
Zuverlässigkeit	Aufgaben werden verantwortungsbewusst und berechenbar erledigt, andere können sich auf die Entscheidungsträgerin oder den Entscheidungsträger verlassen.	Fähigkeit, im Rahmen der übertragenen Kompetenzen angemessene und rasche Entscheidungen zu treffen und dafür die Verantwortung zu übernehmen. Stichwörter: Entscheidungsfreude; risikogerechtes Entscheiden; Denken in Varianten; kann verschiedene Interessen berücksichtigen; kann die getroffenen Entscheidungen in geeigneter Art und Weise kommunizieren; Entscheidungsgeschwindigkeit; Anspruchsgruppen in den Entscheid einbeziehen	Entscheidungsfähigkeit
Verbal-kompetenz	Fähigkeit, verständlich und adressatengerecht zu kommunizieren; Gedanken und Sachverhalte werden schriftlich und mündlich adressatengerecht und dem Zweck der Äußerungen angemessen formuliert.		
Auffassungsgabe	Fähigkeit, den wesentlichen Gehalt eines Sachverhaltes schnell und differenziert zu erfassen.		

Wissensnetz Gender Mainstreaming

Geistige Beweglichkeit	Fähigkeit, sich von gewohnten Denk- und Handlungsweisen oder Aufgabenbereichen zu lösen und sich auf andere Anforderungen und Bedingungen einzustellen.	
------------------------	---	--

Wissensnetz Gender Mainstreaming
 Fortsetzung: Beispiel Kompetenzen und Leistungsbewertung

Sozialkompetenz (Zürich)		Sozialkompetenz (Schleswig-Holstein)	
Kooperationsfähigkeit	Verbindungen aufnehmen und erhalten. Durch Zusammenarbeit mit anderen gemeinsame Ergebnisse erzielen. Verständnis für die Standpunkte und Interessen anderer sowie die Bereitschaft zur Berücksichtigung anderer Auffassungen.	Fähigkeit zur konstruktiven Zusammenarbeit in einer Arbeitsgruppe/im Team im Rahmen der gemeinsamen Leistungserbringung Stichwörter: Integrationsfähigkeit; Kooperationsfähigkeit, Hilfsbereitschaft; Kollegialität; Rücksichtnahme, Gerechtigkeitsförderndes Verhalten;	Teamfähigkeit/Kooperationsfähigkeit
Teamfähigkeit	Fördern und Bündeln der Entscheidungs- und Leistungsbereitschaft einzelner im Team.	Geduld; Offenheit; Verständnis; Toleranz, kann Ideen anderer Personen aufnehmen und weiterentwickeln; Bereitschaft, getroffene Entscheidungen mitzutragen; kann für eigene Leistungen und Verhaltensweisen geradestehen; kann Rückmeldungen geben/nehmen	
Kommunikationsfähigkeit	Zugehen auf andere, mit ihnen reden, auf Personen und Argumente eingehen und ihre Rückmeldungen wahrnehmen.	Fähigkeit, verständlich zu sprechen und überzeugend zu argumentieren sowie aktiv zuzuhören	Kommunikationsfähigkeit
Wahrnehmungsfähigkeit für die unterschiedlichen Lebens- und Arbeitssituationen von	Bereitschaft, unterschiedliche Realität von Frauen und Männern in der Gesellschaft wahrzunehmen und Frauen nach gesetzlichen Regeln zu fördern; Umsetzung der Ziele des Gleichstellungsgesetzes und des Frauenförderplanes.	Fähigkeit, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichberechtigt zu behandeln und die Gleichstellung von Frau und Mann im Betrieb nachhaltig zu fördern, diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen sowie ein Klima des gegenseitigen Respekts und der Toleranz zu schaffen. Stichwörter: Personalwerbung, Auswahlverfahren	Gleichstellungsförderndes Verhalten

Wissensnetz Gender Mainstreaming

Frauen und Männern		und Anstellung gleichstellungsgerecht durchführen, Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs von Frauen; Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen, paritätische Besetzung von Stellen, Projekt- und Arbeitsgruppen; Prävention gegen sexistische und sexuelle Belästigung	
-----------------------	--	---	--

Wissensnetz Gender Mainstreaming
 Fortsetzung: Beispiel Kompetenzen und Leistungsbewertung

Sozialkompetenz (Zürich)		Sozialkompetenz (Schleswig-Holstein)	
Integrationsfähigkeit	Beteiligen aller und Einbinden auf sozialer und fachlicher Ebene.	Fähigkeit, mit Kritik umzugehen, Konfliktsituationen frühzeitig zu erkennen, konstruktiv anzugehen und partnerschaftlich zu lösen ohne Schwächung der eigenen Arbeitsfähigkeit bzw. des Teams. Stichwörter: Aktive Auseinandersetzungsfähigkeit; kann Konflikte konstruktiv angehen; kann über den eigenen Schatten springen; partnerschaftlicher Umgang mit Kritik; Kritik als Chance; konstruktive Kritik ist immer erlaubt	Kritik-/ Konfliktfähigkeit
Informationsbereitschaft	Bereitschaft, Informationen umfassend und gezielt weiterzuleiten.		
Einfühlungsvermögen	Erkennen individueller Situationen, sich darauf einstellen können und Rücksicht nehmen.		
Wahrnehmung sozialer und gesundheitlicher Probleme	Erkennen gesundheitlicher und sozialer Probleme, sich darauf einstellen und Umsetzen von Konzepten zur Gesundheits- und Schwerbehindertenförderung.	Fähigkeit, mit den unterstellten Mitarbeitenden Ziele zu vereinbaren, sie unabhängig vom Geschlecht zu unterstützen, zu beurteilen, zu motivieren, zu fördern und zu fordern. Stichwörter: Fähigkeitsgerechter Einsatz von Mitarbeitenden; kann Leitplanken setzen; kann fordern (z.B. anspruchsvolle und realistische Ziele setzen); gibt offene und ehrliche Rückmeldungen; informiert die Mitarbeitenden; kann die Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden durch Verbesserungen ihres fachlichen und betrieblichen Wissens und Könnens verbessern; Motivationsfähigkeit; soziales Verständnis, Unparteilichkeit; nützt das Leistungspotenzial der Mitarbeitenden	Coaching/ Mitarbeitende führen
Erkennen von Potenzialen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Erfassen der individuellen Stärken und Fähigkeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (insbes. zur sachgerechten Verteilung und Delegation von Aufgaben).		

Wissensnetz Gender Mainstreaming
 Fortsetzung: Beispiel Kompetenzen und Leistungsbewertung

Sozialkompetenz (Zürich)		Sozialkompetenz (Schleswig-Holstein)	
Anerkennung von Leistungen / Motivationsfähigkeit	Anerkennung guter Leistungen; Herausstellen des Anteiles der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Erfolgen gegenüber Vorgesetzten, Förderung der Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter/-innen.		
Offenheit	Aufgreifen der Belange anderer, sie ernst nehmen und sich ihnen mitteilen.		
Konfliktfähigkeit	Erkennen von Konflikten und Lösungen mit anderen gemeinsam suchen.		
Einsatzbereitschaft	Einsetzen für die Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.		

Quellen [link:http://www.schleswig-holstein.de/landsh/im/recht/im_pekonz_12.html] und Personalamt der Stadt Zürich, Personal- und Organisationsentwicklung, Zürich o.D.

Wissensnetz Gender Mainstreaming
 Rahmenkonzept zur Personalentwicklung aus dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

[link: <http://www.gender-mainstreaming.net>]

Im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wurde das Rahmenkonzept zur Personalentwicklung nach den Prinzipien des GM erarbeitet. Dabei wurden Ziele und Maßnahmen auf ihre Wirkungen auf Frauen und Männer untersucht. Grundlage der Bewertung waren u.a. die Unterschiede in den Lebensverhältnissen von männlichen und weiblichen Beschäftigten - insbesondere in den sozialen Verpflichtungen, Geschlechtsrollenstereotype und Vorurteile bei der Bewertung von Leistungen und geschlechtersensible Sprache.

Entwurf	Endfassung (Neue Formulierungen sind hervorgehoben.)
<p>in der Präambel:</p> <p>Entwurf: Motivierte und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind eine wesentliche Voraussetzung für eine leistungsstarke und leistungsbereite Verwaltung, die im Hinblick auf die Personalentwicklung geprägt ist durch</p> <ul style="list-style-type: none"> einen kooperativen Führungsstil Eigenverantwortlichkeit Vertrauen und Information transparente Entscheidungen Team- und Projektarbeit Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten ergebnisorientierte Kommunikation 	<p>in der Präambel:</p> <p>Motivierte und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind eine wesentliche Voraussetzung für eine leistungsstarke und leistungsbereite Verwaltung, die im Hinblick auf die Personalentwicklung geprägt ist durch</p> <p>Respekt und Toleranz</p> <p>Vertrauen und Information</p> <p>einen kooperativen Führungsstil</p> <p>Zivilcourage</p> <p>Eigenverantwortlichkeit</p> <p>transparente Entscheidungen</p> <p>Team- und Projektarbeit</p> <p>Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten</p> <p>ergebnisorientierte Kommunikation</p>

Entwurf	Endfassung
<p>im Abschnitt Anforderungsprofil der Führungskräfte:</p> <p>Entwurf: Voraussetzung für eine effektive Qualifizierung ist die Entwicklung eines Anforderungsprofils, das die erforderlichen fachlichen, persönlichen und sozialen Kompetenzen der Führungskräfte sowie ihre Aufgaben als Sollzustand definiert und als Orientierungsrahmen für entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen vorgibt. Das Anforderungsprofil für Führungskräfte soll unter Einbeziehung der Beschäftigten in Workshops erarbeitet werden.</p>	<p>im Abschnitt Anforderungsprofil der Führungskräfte:</p> <p>Voraussetzung für eine effektive Qualifizierung ist die Entwicklung eines Anforderungsprofils, das die erforderlichen fachlichen, persönlichen, sozialen und organisatorischen Kompetenzen und das gleichstellungsfördernde Verhalten der Führungskräfte sowie ihre Aufgaben als Sollzustand definiert und als Orientierungsrahmen für entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen vorgibt. Das Anforderungsprofil für Führungskräfte soll unter Einbeziehung der Beschäftigten in Workshops erarbeitet werden. Um Diskriminierung zu vermeiden, dürfen die Anforderungskriterien keinen Raum für eventuelle klischeehafte Vorstellungen von weiblichem und männlichem Rollenverhalten bieten.</p>
<p>im Abschnitt Kommunikation:</p> <p>Eine offenen Kommunikation, die geprägt ist durch die rechtzeitige und umfassende Weitergabe von Informationen, konstruktive Kritik, den Austausch von Wissen und Erfahrungen und den Umgang mit Konflikten bildet die Grundlage für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und damit für die Förderung und Motivation der Beschäftigten.</p>	<p>Im Abschnitt Kommunikation:</p> <p>Eine offene, sachliche und der jeweiligen Situation angemessene Kommunikation bildet die Grundlage für eine diskriminierungsfreie und vertrauensvolle Zusammenarbeit und damit für die Förderung der Motivation aller Beschäftigten. Sie ist geprägt durch die rechtzeitige und umfassende Weitergabe von Informationen, die Kenntnis von Strukturen und Aufgaben, eine unterstützende Beratung, soziales Verständnis, konstruktive Kritik, den Austausch von Wissen und Erfahrung und den lösungsorientierten Umgang mit Konflikten. Hierzu gehört, sich auf andere einzustellen, Raum für eigene Vorstellungen zu geben und sich mit den</p>

Entwurf	Endfassung
<p>im Abschnitt Konfliktmanagement:</p> <p>Eine wesentliche Voraussetzung für ein durch kooperatives Verhalten geprägtes Arbeitsklima ist der konstruktive Umgang mit Konflikten. Damit unbewältigte Konflikte erkannt, aufgegriffen und einer von allen Beteiligten akzeptierten Lösung zugeführt werden können, bedarf es der Stärkung der Kommunikationsfähigkeit aller Beschäftigten durch entsprechende Schulungen sowie eines einheitlichen Verfahrens des Konfliktmanagements.</p>	<p>im Abschnitt Konfliktmanagement:</p> <p>Eine wesentliche Voraussetzung für ein durch kooperatives und vorurteilfreies Verhalten geprägtes Arbeitsklima ist der konstruktive Umgang mit Konflikten. Damit die Beschäftigten Konflikte frühzeitig erkennen, aufgreifen und einer von allen Beteiligten akzeptierten Lösung zuführen können, bedarf es der Stärkung der Kommunikationsfähigkeit aller Beschäftigten durch entsprechende Schulungen sowie eines einheitlichen Verfahrens des Konfliktmanagements.</p>
<p>im Abschnitt Individuelle Förderung:</p> <p>Eine umfassende Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt nicht nur im Interesse der Beschäftigten selbst, sondern auch im Interesse der Dienststelle. Eine gezielte, auf den individuellen Bedarf zugeschnittene Qualifizierung motiviert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zeigt Entwicklungsmöglichkeiten auf.</p>	<p>im Abschnitt Individuelle Förderung:</p> <p>Eine umfassende Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die frei von Vorurteilen ist und alle Beschäftigten gleichermaßen erfasst, liegt nicht nur im Interesse der Beschäftigten selbst, sondern auch im Interesse der Dienststelle. Eine gezielte, auf den individuellen Bedarf und die sozialen Verpflichtungen zugeschnittene Qualifizierung motiviert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zeigt berufliche Entwicklungsmöglichkeiten auf.</p>
<p>im Abschnitt Auslandsaufenthalte:</p> <p>keine Aussage</p>	<p>im Abschnitt Auslandsaufenthalte:</p> <p>Zur Personalentwicklung in diesem Bereich gehört auch die Entwicklung von Maßnahmen zur Berücksichtigung sozialer Verpflichtungen bei Auslandsaufenthalten, vor allem der Kinderbetreuung und –erziehung.</p>

Quelle: Rahmenkonzept zur Personalentwicklung im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2002.

Beispiel: Personalsysteme - Eingruppierungssystem des BAT

Das Bundesministerium des Innern hat im Zuge der Verhandlungen mit den Gewerkschaften zur Überprüfung des Eingruppierungssystems des Bundesangestelltentarifs (BAT) GM in die Verhandlungen eingeführt. Danach ist die Arbeitgeberseite bereit, Diskriminierungspotentiale im Eingruppierungssystem zu beseitigen.

Die Verhandlungen mit den Gewerkschaften sind noch nicht abgeschlossen.

IV.2.2. Die Gestaltung von Fortbildung

Gender Mainstreaming (GM) setzt auf motiviertes und kompetentes Personal, um die Gender-Aspekte in alle Sachgebiete und Handlungsfelder integrieren zu können. Zentraler Bestandteil der Personalentwicklung ist die Fortbildung als systematisch angelegtes Programm. Sie gehört daher auch zum Reformprozess der Verwaltungsmodernisierung.

Zielgruppen der Fortbildung sind alle Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung, auf der Arbeitsebene ebenso wie in Führungsverantwortung. Mit Fortbildungsmaßnahmen sollen sie sich für die aktuellen und zukünftigen Aufgaben und Anforderungen in der modernen Verwaltung qualifizieren können. In der Fortbildung wird ein Ausgleich geschaffen zwischen den persönlichen Interessen, Ambitionen und sozialen Verpflichtungen des Personals und den dienstlichen Anforderungen.

Ziele werden ebenso wie Inhalte und Methoden des Fortbildungsprogramms auf die aktuellen Anforderungen der Verwaltungsarbeit zugeschnitten. Die Umsetzung von GM im Bereich der Fortbildung bedeutet, Wissen um GM, zu Gender und auch Übungen mit praktischen Beispielen zur Umsetzung von GM in die Fortbildung zu integrieren.

GM wirkt sich insgesamt auf die Planung von Fortbildung und noch spezieller auf die Auswahl externer Unterstützung aus. Wichtig ist es, den Bedarf an Fortbildung genau zu erfassen. Maßnahmen der Fortbildung sollten zudem evaluiert werden. Ein gutes Fortbildungsprogramm genügt bestimmten **Qualitätsstandards**. Die Angebote im Fortbildungsprogramm müssen

die Zielgruppe erreichen,

das für das Alltagsgeschäft notwendige Wissen anbieten,

aktuell sein und in Bezug auf das Gleichstellungswissen ständig optimiert werden.

Das bedeutet:

Gute Fortbildung beruht auf guter Einschätzung und Bewertung des Fortbildungsbedarfs.

Fortbildung enthält die Orientierung auf die Gleichstellungsdimensionen der Tätigkeit als Routine und schult den Umgang mit Instrumenten des GM in der alltäglichen Arbeit.

Fortbildung ist umso erfolgreicher, je enger sie an die Alltagspraxis anknüpft.

Wissensnetz Gender Mainstreaming

Ziele der Fortbildung zu Gender Mainstreaming

Ziele von GM-Fortbildungen sind u.a.:

Vermittlung von fachlichen Informationen zu den europäischen und internationalen Übereinkünften, den Umsetzungsanordnungen der Regierung, den Abläufen, Maßnahmen, zu den Zielen der Implementierung von GM und Beispielen der Umsetzung von GM in anderen Ländern,

Vermittlung von Fachwissen zum Gleichstellungsauftrag,

Anregungen und Arbeitshilfen für die Umsetzung der Fortbildungsinhalte im Aufgabenbereich,

Vermittlung von Informationen zu Expertinnen und Experten, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren und gesellschaftlich relevanten Gruppen, die über Gender-Kompetenz verfügen,

Erarbeiten von eigenen GM-Instrumenten, ihre Anwendung und Erprobung und die Einführung in Controlling-Verfahren.

Inhalte und Methoden der Fortbildung zu Gender Mainstreaming

Die Implementierung der Strategie Gender Mainstreaming erfordert Gender-Kompetenz. Die Anforderungen an Gender-Kompetenz sind ebenso wie die Methoden ihrer Vermittlung in Abhängigkeit von der jeweiligen Aufgabe zu bestimmen. Führungskräfte benötigen neben dem Fachwissen auch das Wissen um Gender Mainstreaming als Strategie, Referentinnen und Referenten wiederum detailliertes Wissen zu Gender-Aspekten in den Fachgebieten. Durchgängig gehören zur Gender-Kompetenz:

die Sensibilisierung für Diskriminierung,

das Grundlagenwissen um die Bedeutung von Gender im Fachgebiet und

das Wissen um die Implementierung von GM.

Diese Elemente können mit Fortbildung auf unterschiedliche Weise vermittelt werden.

Methoden, Aufwand und Auswahl der Lehrenden werden an den Zielen der Fortbildung orientiert. In Betracht kommen:

Individuelles und kollektives Briefing,

Vortrag und Präsentation,

Gender Training,

Workshop, Planspiel,

Arbeitsgespräch.

In der Fortbildung zur Sensibilisierung für Diskriminierung werden thematisiert:

Wahrnehmung von und Einfühlungsvermögen in die vielfältigen Reaktionen, Interessen und Erfahrungen unterschiedlicher Männer und unterschiedlicher Frauen,

Reflexion von Interaktionen in Bezug auf ihre geschlechtsspezifischen Voraussetzungen und Wirkungen,

selbstkritische Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle, den Erfahrungen und den eigenen Vorverständnissen zu Geschlechterverhältnissen.

In fachbezogener Fortbildung werden thematisiert:

die gesellschaftlichen Auswirkungen von Geschlechterdifferenzen,

Ziele, Geschichte und Instrumente der Gleichstellungspolitik und Anwendungsweisen von Gleichstellungsmaßnahmen,

die für das Fachgebiet relevanten Dimensionen von Gender.

In der Fortbildung zur Implementierung von GM werden thematisiert:

die Wertschätzung der Gleichstellungsziele und weitere Ziele von GM,

Strategien der Durchsetzung von GM,

der Umgang mit Akzeptanzproblemen

die Vermittlung und Konkretisierung der GM-Ziele,

Möglichkeiten des Controlling.

Gender Mainstreaming in der Planung von Fortbildung

Gender Mainstreaming muss auch in der Planung von Fortbildungen berücksichtigt werden. Dieser Auftrag richtet sich an:

Fortbildungsverantwortliche in den Ressorts,

Angehörige der Bundesakademie für die öffentliche Verwaltung (BAKöV), an andere Fortbildungseinrichtungen und an interne und externe Experten und Expertinnen in der Fortbildung.

Es geht um:

Hinweise zur Integration von GM in die Fortbildung. Die für Fortbildung Verantwortlichen in den Ministerien sollen in die Lage versetzt werden, auf allen Ebenen das notwendige Wissen zu vermitteln, das als Voraussetzung für die erfolgreiche Umsetzung von GM gilt,

Evaluation und Ergebniskontrolle von Fortbildungsprogrammen.

Die Auswahl von fachkompetenten Personen für Fortbildungen in diesem Bereich hat eine große Bedeutung für die Akzeptanz des Angebotes.

Innerhalb der BAKöV sind die dort tätigen Dozentinnen und Dozenten dafür verantwortlich, dass GM Fachwissen und GM-Implementierungsverfahren in die laufenden Programme integriert werden.

In den Ressorts liegt es im Zuständigkeitsbereich der Personal- und Fortbildungsbeauftragten, sich Kenntnisse zu Geschlechterdifferenzen, den Gleichstellungszielen und den Zielen von GM anzueignen, um das Fortbildungsprogramm für das Haus angemessen gestalten zu können.

Externe, die in der Fortbildung zu GM in der Verwaltung tätig werden, benötigen neben einer qualitativ hochwertigen Gender-Kompetenz auch besondere Kenntnisse in der

methodischen Aufbereitung und Darbietung der GM-Inhalte sowie Erfahrungen mit den speziellen Anforderungen der öffentlichen Verwaltung.

Es gibt einige Indikatoren, die es ermöglichen, Qualifikationen zu erkennen, die in diesem Bereich wichtig sind. Sie gelten auch für den gesamten Bereich der Zusammenarbeit mit Expertinnen und Experten. Indikatoren sind:

Ausbildung: Studium der Frauen-/Geschlechterforschung, entsprechende Schwerpunktsetzung (z.B. einzelne spezialisierte Seminare, Frauen-/Geschlechterforschung im Ausland; Ausbildung in spezialisierten Institutionen; Trainings zu Geschlechterrelevanz in speziellen Bereichen),

Mitgliedschaft in relevanten Berufsorganisationen, Netzwerken usw.,

nachgewiesene und dauerhafte Zusammenarbeit mit Organisationen, die über Gender-Kompetenz verfügen, z.B. Verbände oder spezialisierte Nichtregierungsorganisationen, relevante Praxis- oder 'Feld-'erfahrung in der Frauen-/Geschlechterforschung, in der Arbeit mit dem Ziel der Gleichstellung und Chancengleichheit, insbesondere aus der öffentlichen Verwaltung,

Referenzen kompetenter Institutionen.

Literaturhinweise

Baur, Esther, Marti, Madeleine, Kurs auf Gender Kompetenz, Basel, 2000.

Burbach, Christiane, Schlottau, Heike (Hg.) Abenteuer Fairness – Ein Arbeitsbuch zum Gendertraining, Göttingen 2001.

Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt, Broschüre des Ministeriums für Arbeit, Frauen Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt [link <http://www.gisa.de>].

Voraussetzungen für den Erfolg der Fortbildung zu GM:

Das Programm und die methodischen Konzepte werden mit erfahrenen Personen aus der Verwaltung überprüft und fortgeschrieben.

Die Ausbildungsverantwortlichen der Ressorts sind kompetent und engagieren sich in der Fortbildung.

Das Programm wird nachhaltig durchgeführt, die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen wird geschätzt und positiv bewertet.

Die Mischung aus Theorie und Praxis ist immer eher an Praxis orientiert, bzw. beinhaltet viele Praxiselemente.

Ein Workshop zur Einübung der Anwendung von Arbeitshilfen knüpft eng an die täglichen Arbeitserfordernisse der Beteiligten an.

In der Fortbildung werden immer auch Akzeptanzprobleme thematisiert, wobei mit der Menge an fachlichen Informationen über die gesellschaftlichen Auswirkungen von Geschlechterdifferenzen das Interesse und die Akzeptanz wachsen.

Jede Fortbildungsveranstaltung wird von einer oder mehreren Führungskräften begleitet, zumindest aber eingeleitet.

IV.2.3. Gender Mainstreaming in der Organisationsentwicklung

Als Organisationsentwicklung wird ein systematisches Vorgehen bezeichnet, innovative Ziele in einer Organisation zu entwickeln und sie strukturell zu verankern. Organisationsentwicklung umfasst eine Vielzahl von Methoden und Techniken der Veränderung in und von Organisationen im Rahmen einer Veränderungsstrategie unter Einbeziehung aller Beteiligten und deren Interessen; sie ist Bestandteil der Verwaltungsmodernisierung.

Ziele und Aufgaben von Gender Mainstreaming (GM) in der Organisationsentwicklung der öffentlichen Verwaltung sind auf die faktische Gleichstellung von Männern und Frauen auf allen Handlungsfeldern von Politik und Verwaltung gerichtet:

bei der Gestaltung von Arbeitsabläufen und Organisationsstrukturen im öffentlichen Dienst die Unterschiede in den Lebensverhältnissen von Männern und Frauen, insbesondere ihre sozialen Verpflichtungen zu berücksichtigen;

in Bezug auf Männer und Frauen die Binnenstruktur des öffentlichen Dienstes fair zu organisieren und zu gestalten; dazu gehört die Gestaltung der konkreten Arbeitsbedingungen;

die Umsetzung von GM organisatorisch sicherzustellen.

Jedes Bundesministerium ist zuständig und verantwortlich für die Gleichstellungsorientierung aller im Ressort vertretenen Politikbereiche/Handlungsfelder. In der Praxis der Bundesministerien werden daher neue Organisationsstrukturen geschaffen oder vorhandene Organisationseinheiten mit der Zuständigkeit für die Steuerung und Koordination der durchgängigen Anwendung von GM als Bestandteil des regelhaften Handlungsmusters in der Verwaltungsarbeit und ihrer Aufrechterhaltung und Optimierung beauftragt. Mit den Funktionen der Steuerung und Koordination werden sowohl Leitungskräfte als auch Beschäftigte auf der Arbeitsebene betraut werden. Gefordert sind Entscheidungskompetenzen, etwa auf der Ebene der Abteilungsleitung, um im Rahmen von Führungsverantwortung die Steuerungsfunktionen wahrnehmen zu können; Fachkompetenzen, etwa auf der Ebene der Referate, um die ressortspezifischen fachlichen Anregungen aufgreifen und vermitteln zu können.

Aufgaben von Leitung/Steuerung und Koordination sind:

kommunizieren, steuern und entscheiden im GM Prozess (Top Down),

aufgreifen von Initiativen und Fortschreiben der Strategie des GM im Fachbereich des Ressorts,

Wissens-Management (zu Daten, Instrumenten, Strategien),

Ermittlung des Fortbildungsbedarfs zu Gleichstellung und zu den Instrumenten von GM und Organisation und Planung mit der für Fortbildung zuständigen Organisationseinheit,

Wissensnetz Gender Mainstreaming

Vernetzung zu Strategien des GM (mit anderen Ressorts, der öffentlichen Verwaltung im In-/Ausland, auf der Ebene der Europäischen Union, mit gesellschaftlichen Gruppen und Verbänden),

Öffentlichkeitsarbeit zur Gleichstellungspolitik und den Ergebnissen der Umsetzung von GM im Ressort.

In den Bundesministerien wurden bei der Umsetzung von GM organisatorisch verschiedene Wege beschritten. Sie werden beispielhaft charakterisiert. Die verschiedenen Varianten werden außerdem auf Möglichkeiten und Probleme bei der Wahrnehmung der Aufgaben von Leitung, Steuerung und Koordination geprüft.

Wissensnetz Gender Mainstreaming
 Praxis der Bundesministerien bei der organisatorischen Umsetzung von Gender Mainstreaming

Resort	Steuerung und Koordination - Leitungsebene	Steuerung und Koordination - Fachebene	Möglichkeiten	Probleme
A	Koordinierungsgruppe GM	GM Beauftragte in den Abteilungen	Koordinierungsgruppe (alle Gender Beauftragten der Abteilungen) gewährleisten durchgängige Gleichstellungsorientierung der Arbeit im Ressort Gender Beauftragte in den Abteilungen mit Fachkompetenz auf der Arbeitsebene	Gender Beauftragte haben keine Weisungs- und Entscheidungskompetenz; Zuständigkeit für Gleichstellung wird auf Gender Beauftragte übertragen als Entlastung; Koordinierungsgruppe kann Steuerungsfunktion nicht wahrnehmen.
B	keine Sonderregelung: Verantwortung im Aufgabenkatalog der Leitung	Gender Beauftragte für das Ressort	Die Steuerungsfunktionen sind nach dem <u>Top Down</u> Prinzip organisiert. Für GM wurde eine eigenständige Zuständigkeit im Ressort geschaffen. Bei der Ansiedlung des Referates in Abteilung 1 können die Funktionen als Querschnittsaufgaben in alle Abteilungen hinein wahrgenommen werden.	Die Koordinierungsfunktion wird im Rahmen der Regelleitung wahrgenommen, ein besonderer Schwerpunkt bei GM wird nicht gesetzt. Ein(e)Gender Beauftragte(r) für das Ressort, möglicherweise ohne weitere personelle Ressourcen, birgt die Gefahr der Marginalisierung, z.B. können kaum ausreichend fachliche Impulse gegeben werden.
C	abteilungsübergreifende Steuerungsgruppe auf Leitungsebene	abteilungsübergreifendes Referat GM	Koordinierungs- und Steuerungsfunktionen sind nach dem <u>Top Down</u> Prinzip organisiert; in allen Abteilungen ist die Zuständigkeit geregelt. Für die Koordinierung und fachliche Beratung wurde eine eigene Organisationseinheit geschaffen, die alle not-	keine Ein abteilungsübergreifendes Referat GM kann nur eingerichtet werden, wenn das vom Umfang der Aufgaben im Ressort rechtfertigt ist.

Wissensnetz Gender Mainstreaming

			wendigen Aufgaben wahrnehmen kann.	
D	keine Sonderregelung: Verantwortung im Aufgabenkatalog der Leitung	Referat Gleichstellung als Stabsstelle in der Leitung	Die Steuerungsfunktionen ist in doppelter Weise nach dem <u>Top Down</u> Prinzip organisiert, einmal in der Zuordnung zu den Regelaufgaben der Leitung in Linie, zum anderen durch die Ansiedlung im Leitungsstab.	GM wird zwar als herausgehobene Aufgabe im Ressort eingeordnet, das Referat in Stabsfunktion hat jedoch keinen direkten Zugang zu den Abteilungen. Die Diskrepanz zwischen der fehlenden Schwerpunktsetzung in der Linie und der Herausgehobenheit in Stabsfunktion kann zu einer Beeinträchtigung der Aufgabenwahrnehmung führen.

Fortsetzung: Organisatorische Umsetzung von Gender Mainstreaming - die Praxis der Bundesministerien

Resort	Steuerung und Koordination - Leitungsebene	Steuerung und Koordination - Fachebene	Möglichkeiten	Probleme
E	keine Sonderregelung: Verantwortung im Aufgabenkatalog der Leitung	Beratungs- und Koordinierungsstelle	Die Steuerungsfunktionen sind nach dem Top Down Prinzip organisiert. Für die Koordinierung und fachliche Beratung wurde eine eigene Organisationseinheit geschaffen, die alle Aufgaben wahrnehmen kann.	Die Koordinierungsfunktion wird im Rahmen der Regelleitung wahrgenommen, ein besonderer Schwerpunkt bei GM wird nicht gesetzt. Es wurde zwar eine eigene Organisationseinheit mit einer entsprechenden Aufgabenstellung geschaffen, dieser hat aber keine Entscheidungs- und Weisungskompetenzen.
F	abteilungsübergreifende Steuerungsgruppe auf der Arbeitsebene	keine Sonderregelung: GM im Aufgabenkatalog der Referate	Steuerungs- und Koordinierungsfunktionen im Ressort werden abteilungsübergreifend gebündelt. GM wird in die Facharbeit integriert.	Der Steuerungsgruppe fehlen die notwendigen Leitungsbefugnisse. Die Voraussetzungen für die regelhafte Umsetzung von GM sind noch nicht durchgängig vorhanden. Fehlentwicklungen und Defizite werden nicht systematisch bearbeitet, fachbezogene Impulse und Anregungen kön-

Wissensnetz Gender Mainstreaming

				nen nicht gegeben werden.
G	keine Sonderregelung: Verantwortung im Aufgabenkatalog der Leitung	Koordinierung durch das Personalreferat	Die Steuerungsfunktionen sind nach dem Top Down Prinzip organisiert. Eine eigene Zuständigkeit auf der Arbeitsebene wird geschaffen, indem GM als neue Aufgabe dem Personalreferat zugeordnet wird, die Querschnittzuständigkeit für das Ressort ist damit gegeben.	Die Koordinierungsfunktion wird im Rahmen der Regelung wahrgenommen, ein besonderer Schwerpunkt bei GM wird nicht gesetzt. Bei entsprechendem Umfang der Aufgaben im Ressort stehen nicht genügend personelle Ressourcen zur Verfügung, außerdem können weitgehend nur Koordinierungsfunktionen wahrgenommen werden, weil der fachliche Bezug zur Aufgabenstellung GM im Personalreferat fehlt.
H	keine Sonderregelung: Verantwortung im Aufgabenkatalog der Leitung	Koordinierung durch das Organisationsreferat	Die Steuerungsfunktionen sind nach dem Top Down Prinzip organisiert. Eine eigene Zuständigkeit auf der Arbeitsebene wird geschaffen, indem GM als neue Aufgabe dem Organisationsreferat in Abteilung 1 zugeordnet wird; die Querschnittzuständigkeit für das Ressort ist gegeben.	Der Steuerungsgruppe fehlen die notwendigen Leitungsbefugnisse. Bei entsprechendem Umfang der Aufgaben im Ressort stehen nicht genügend personelle Ressourcen zur Verfügung, außerdem können weitgehend nur Koordinierungsfunktionen wahrgenommen werden, weil der fachliche Bezug zur Aufgabenstellung GM beim Organisationsreferat fehlt.

Wissensnetz Gender Mainstreaming

Bundesgleichstellungsgesetz (2001)

Ziele für die gleichstellungsorientierte Personal- und Organisationsentwicklung sind in § 1 des Gesetzes normiert. Danach geht es um:

den Abbau der Benachteiligung von Frauen,

die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen,

die sprachliche Gleichstellung von Männern und Frauen in allen Rechts- und Verwaltungsvorschriften.

In § 2 werden alle Beschäftigten aufgefordert, insbesondere auch die mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Diese Verpflichtung gilt als durchgängiges Leitprinzip in allen Arbeitsbereichen der Dienststelle und auch für die Zusammenarbeit mit anderen Dienststellen.

Abschnitt 2 des Gesetzes enthält Maßnahmen zur Personalentwicklung, einschließlich Fortbildung.

Abschnitt 3 des Gesetzes enthält Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit als Ziel für die Organisationsentwicklung in Bezug auf Arbeitszeiten und Beschäftigungsverhältnisse.

Novellierung der Bundeslaufbahnordnung (2002)

Sämtliche Vorschriften der Änderungsverordnung wurden auf ihre unterschiedlichen Wirkungen für Frauen und Männer hin geprüft und denkbare Unterschiede in der Begründung dargestellt. Das Ergebnis war, dass sich flexiblere Gestaltungsmöglichkeiten für Behörden, z.B. Außendienstzeiten oder Einstellungs- und Beförderungsentscheidungen gerade für Personen mit Familienpflichten günstig auswirken und soziale Verpflichtungen, die insbesondere Frauen haben, bei Einstellungen und Beförderungen berücksichtigt werden können.

IV.2.4. Das Konzept Gender Budgeting

Mit dem Begriff Gender Budgeting wird international die geschlechtsdifferenzierte Analyse der öffentlichen Haushalte bezeichnet. Gender Budgeting umfasst - im Rahmen der Strategie des Gender Mainstreaming (GM) – ein Bündel von Instrumenten, mit denen der Haushalt auf seine Wirkungen für die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern hin überprüft werden kann.

Der Haushalt ist für die Umsetzung von GM von besonderer Bedeutung. Der Haushaltsplanung kommt durch die Anreiz- und Steuerungswirkungen, die die Strukturierung der Ein- und Ausgaben hat, besondere Bedeutung zu. Mit der Verteilung von Ressourcen im Haushaltsplan werden Aufgabenstellungen definiert und (politische) **Prioritäten** gesetzt. Mit Hilfe des Gender Budgeting können dann die unterschiedlichen Auswirkungen der öffentlichen Einnahmen und Ausgaben auf Frauen und Männer im Allgemeinen und auf nach sozialen und wirtschaftlichen Lebenslagen zu unterscheidende Gruppen von Frauen und von Männern im Besonderen ermittelt werden.

Erkenntnisleitende Fragen im Rahmen von Gender Budgeting sind u.a.:

Wie ist die Verteilung von Ausgaben/Einnahmen auf die Geschlechter?

Wie wirkt die Haushaltspolitik kurz- und langfristig auf die geschlechtsspezifische Verteilung von Ressourcen?

Wie sind die Wirkungen in Bezug auf die bezahlte und unbezahlte Arbeit von Frauen und Männern?

Wie beeinflusst Haushaltspolitik die Geschlechterrollen? (Haushaltsplanung)

Der konzeptionelle Ausgangspunkt von Gender Budgeting ist, dass der gesamte öffentliche Haushalt und seine einzelnen Teile Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männer haben. Ansatzpunkte für Gender Budgeting können daher im Haushalt insgesamt oder in bestimmten Teilbereichen oder Sachgebieten identifiziert werden. Mit den Instrumenten des Gender Budgeting kann in den verschiedenen Phasen der Haushaltsperiode ermittelt werden, wie die Budgetgestaltung – aber auch die Verwaltung einzelner Titel - auf die Verwirklichung der Gleichstellung von Männern und Frauen wirkt (Beispiele).

Gender Budgeting gehört zur durchgängigen Gleichstellungsorientierung des Verwaltungshandelns, weil

soziale Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern bestehen und Einnahmen und Ausgaben des öffentlichen Haushaltes daher Männer und Frauen vielfach in unterschiedlicher Weise betreffen,

parallele Ökonomien in Form unbezahlter Arbeit als Voraussetzung der Ökonomie bezahlter Arbeit bestehen. Staatliche Haushaltspolitik wirkt auf diese wirtschaftlichen Strukturen der Gesellschaft.

Wissensnetz Gender Mainstreaming

Der Haushalt ist ein zentraler Ansatzpunkt bei Gender Mainstreaming, weil er die zahlenmäßige Darstellung eines Regierungsprogramms ist; die zahlenmäßige Gegenüberstellung der öffentlichen Einnahmen und Ausgaben zeigt; politische Programmfunktion hat, da im Budget Kosten für die zukünftigen Leistungen und Verwaltungstätigkeiten kalkuliert werden; finanzwirtschaftliche Steuerungsfunktion hat, insofern jedes Verwaltungshandeln auch als Haushaltsvollzug verstanden werden kann; volkswirtschaftliche Lenkungsfunktion hat, weil der Staat über die Einnahmen- und Ausgabenplanung auf die Volkswirtschaft und Gesellschaft einwirkt; politische und administrative Kontrollfunktion hat, da mit internen und externen Haushaltskontrollen geprüft wird, inwieweit das politische Programm tatsächlich umgesetzt wurde.

Ansatzpunkte für Gender Budgeting

Da im Gesamthaushalt eines Landes die gesamten staatlichen Einnahmen und Ausgaben der Regierung gebündelt sind, ist er ein sehr globales und komplexes Werk. Um den Zugang für eine Gender-Analyse zu erleichtern, können nach verschiedenen Kriterien Ansatzpunkte gewählt werden.

Ausgaben

Bezüglich der Ausgaben kann Gender Budgeting den Fokus richten auf allgemeine Ausgaben;

Ausgaben zur Förderung der Gleichberechtigung, z.B. Maßnahmen zur Veränderung von Tarifen auf dem Arbeitsmarkt und ausdrücklich auf ein Geschlecht bezogene Ausgaben, z.B. Frauengesundheitsprojekte (Sharp 2002).

Ein- und Ausgaben nach Teilbereichen, Sachgebieten und Phasen der Haushaltsplanung

Das Budget kann auch nach funktionalen Aspekten Ein- und Ausgaben untersuchen und an Teilbereichen, Sachgebieten oder Phasen der Haushaltsperiode ansetzen:

Teilbereiche sind:

Ausgaben ausgewählter Abteilungen von Ministerien oder Programme,

Ausgaben für neue Projekte,

ausgewählte Steuern, Abgaben oder Gebühren,

Veränderungen im Steuersystem,

die Umsetzung neuer Gesetze im Haushalt.

Da Haushaltsbeträge auf verschiedene Arten ausgewiesen sind, kann der Zugang für die Gender-Analyse auch über Sachgebiete gewählt werden:

Sachgebiete sind:

Förderprogramme und Subventionen,

Wissensnetz Gender Mainstreaming

funktional definierte Ausgaben mit breiten Zielen wie Verteidigung, Bildung, Gesundheit,

ökonomische begründete Ausgaben wie Kredite und Zinsen,

auf Regionen bezogene Einnahmen und Ausgaben

Einzelposten (z.B. Lohn-, Gehalts-, Reise-, Ausrüstungs- oder Baukosten).

Die Einzelposten-, Funktionalitäts- und Administrativklassifikationen dienen primär der Kontrolle, um die Ausgaben im legalen Rahmen der Haushaltsgesetzgebung zu halten.

Die Klassifizierung nach ökonomischen Aspekten soll die Analyse der Auswirkungen auf die Makroebene erleichtern. Die Klassifikation nach Programmen und Regionen sind besonders geeignete Ansatzpunkte für die Analyse von Ungleichheiten. (Elson 2002).

Phasen der Haushaltsperiode

Phase der Haushaltsaufstellung mit der Planung von Zielen,

Phase der Ausgaben, d.h. der Verteilung der Mittel,

Phase der Haushaltskontrolle,

Phase der Evaluation der Wirkungen der Ausgaben und der Bewertung, inwieweit die formulierten Ziele erreicht wurden.

In diesem Zugang zur Gender-Analyse des Haushaltes liegen spezifische Probleme. So sind z.B. die Spielräume für Planung und Bewertung durch Verpflichtungen und langfristige Haushaltsbindungen eng. Planung, Kontrolle und Fortschreibung der Ziele können nicht unmittelbar aufeinander bezogen werden, da der neue Haushalt bereits aufgestellt wird, bevor der alte abgeschlossen und ausgewertet ist.

Instrumente des Gender Budgeting

Budgetinzidenzanalyse

Eine Form des Gender-Budgeting ist die geschlechterdifferenzierte Budgetinzidenzanalyse, mit der der 'Nutzen' von Staatsausgaben kontrolliert werden soll. Mit der Budgetinzidenzanalyse können folgende Fragen beantwortet werden:

Wer empfängt welche staatlichen Leistungen (Ausgabeninzidenz)?

Wer trägt wie stark über Steuern und Abgaben zum Staatshaushalt bei (Einnahmeninzidenz)?

Wie wirkt sich dies auf die Umverteilung des Staatshaushaltes aus? Wer zahlt per Saldo und wer empfängt (Budgetinzidenz)?

Die Voraussetzung für diese Analysemethode ist die entsprechende geschlechtsdifferente Aufbereitung des Haushaltes auf der Einnahmen- und Ausgabenseite, um die Inzidenzen auf Personen bezogen abbilden zu können.

Beispiel:

Das Konzept der geschlechterdifferenzierten Budgetinzidenzenanalyse ist im Kanton Basel-Stadt umgesetzt worden [link: <http://www.gleichstellung-bs.ch>].

Wissensnetz Gender Mainstreaming

Geschlechterdisaggregierte Analyse öffentlicher Aufgaben

Mit Daten über die Nutzung von öffentlichen Mitteln und Einrichtungen durch Haushalte und Personen (Männer und Frauen) soll ermittelt werden, wem die Gelder konkret zufließen. Methodisch sind zwei Analyseebenen vorgegeben:

Einschätzung der Ausgaben für bestimmte öffentliche Leistungen pro Einheit (z.B. die durchschnittliche Ausgabe für die Nutzung einer Einrichtung pro Frau/Mann), der Grad der Nutzung einer Einrichtung nach Geschlecht (vgl. Frey 2003).

Geschlechterdisaggregierte Nutzenanalyse

Mit Umfragen und Erhebungen werden Interessen und Prioritäten von Bevölkerungsgruppen in Bezug auf den Nutzen von Ausgaben und Einsparungen ermittelt und darauf gegründet der Nutzen der Ausgaben in einzelnen Bereichen bestimmt. Dabei wird von der Annahme ausgegangen, dass Männer und Frauen von der staatlichen Ausgabenpolitik unterschiedlich profitieren, u.a. wegen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung. Ziel ist auch, vor allem auf kommunaler Ebene, Bürgerinnen und Bürger an der Aufstellung des Haushaltes zu beteiligen. (vgl. Frey 2003)

Geschlechterdisaggregierte Analyse des Steueraufkommens

Bei diesem Instrument wird die Einnahmeseite der öffentlichen Haushalte einer Gender-Analyse unterzogen. Gefragt wird nach dem Umfang, in dem Männer und Frauen zu den direkten und indirekten Steuern und zu Gebühren beitragen. Wegen ihrer volkswirtschaftlichen Bedeutung wird der Beitrag der unbezahlten Arbeit zur Volkswirtschaft in diese Analyse einbezogen, der über die Zeitbudgeterhebung als Satellitensystem zur volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung ermittelt werden kann (vgl. Frey 2003).

Beispiele für Gender Budgeting

Mögliche Ansatzpunkte für Gender Budgeting aus deutscher Perspektive

Bei den Beispielen wurde nicht zwischen Bundes-, Länder- und Gemeindehaushalten unterschieden.

Haushaltsposten	Geschlechtsspezifische Effekte	
	Direkte Effekte	indirekte Effekte
Ausgaben		
Personalausgaben/ Dienstleistungen (Beschäftigung im öffentlichen Sektor)	positive Effekte für Frauen: überdurchschnittlich gute Arbeitsbedingungen und Entlohnung	Effekt für Frauen: abhängig von der Art der Dienstleistungen; positiver Effekt z.B. durch Ganztagsbetreuung für Kinder oder Altenpflege
Investitionsausgaben	Positiver Effekt für Männer: Beschäftigte im Bausektor sind meist männlich	Abhängig von der Art der Infrastruktur; positiver Effekt z.B. durch Kinderbetreuungs- oder Altenpflegeinfrastruktur

Wissensnetz Gender Mainstreaming

Transferausgaben	Effekt für Frauen/Männer: abhängig von der Art der Transferausgaben; positiver Effekt z.B. bei Sozialhilfeausgaben	abhängig von der Ausgestaltung der Transferausgaben; negativer Effekt z.B. bei einkommensunabhängigem Erziehungsgeld
Einnahmen	Direkte Effekte	indirekte Effekte
Steuern	Verbrauchsbesteuerung negativer Effekt für Frauen: überdurchschnittlicher Anteil an Geringverdiener-Haushalten mit überdurchschnittlicher Konsumquote	Einkommensbesteuerung Effekt für Frauen: abhängig von der Ausgestaltung der Ehegattenbesteuerung; negativer Effekt z.B. bei Ehegattensplitting

Haushaltsposten (Forts.)	Geschlechtsspezifische Effekte (Forts.)	
Ausgaben	Direkte Effekte	indirekte Effekte
Gebühren	Effekt für Frauen: Abhängig von der Ausgestaltung der Gebühren; negativer Effekt z.B. bei einkommensunabhängigen Gebühren für die Nutzung von Kinderbetreuungs- und Altenpflegeeinrichtungen	Effekt für Frauen: abhängig von der Ausgestaltung der Gebühren; positiver Effekt z.B. bei einkommensabhängigen Gebühren für Kinderbetreuungs- und Altenpflegeeinrichtungen
öffentliche Kreditaufnahme	Positiver Effekt für Männer: Männer halten überdurchschnittlichen Anteil von Staatsschuldtiteln	---
Zuweisungen supranationaler Institutionen (Europäische Union)	Effekt für Frauen/Männer Abhängig von Zweck der Zuweisung; positiver Effekt für Männer z.B. durch Agrarsubventionen, Landwirte sind meist männlich; positiver Effekt für Frauen z.B. durch Förderung von Gleichstellungsprogrammen aus Europäischem Strukturfond	---

(aus Schratzenstaller 2002:149)

Gender Budgeting in der Bundesrepublik

Die interministerielle Arbeitsgruppe GM (IMA) hat in ihrer 9. Sitzung im Juni 2003 die Einsetzung einer Unterarbeitsgruppe 'Gender Budgeting' beschlossen. Ziel der Arbeit ist die Erarbeitung konzeptioneller Vorschläge zu Gender Budgeting in der Bundesregierung bis zum Frühjahr 2006.

Gender Budgeting in der Europäischen Union

Das Europäischen Parlament hat die Entschließung zu 'Gender Budgeting - Aufstellung öffentlicher Haushalte unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten' (2002/2198(INI)) verabschiedet.

In der Entschließung wird die Kommission ersucht, binnen zwei Jahren eine Mitteilung über Gender Budgeting auszuarbeiten und Indikatoren und Vergleiche aufzustellen, die die Ergebnisse der Arbeit der Sachverständigengruppe für Gender Budgeting berücksichtigen. Der Prozess soll dargestellt und eine Aktionsstrategie für die Europäische Union und die Mitgliedstaaten entworfen werden. Gender Budgeting soll außerdem bei

Wissensnetz Gender Mainstreaming

der Umsetzung des zweiten Teils des Fünften Programms für Chancengleichheit nach der Halbzeitbewertung im Dezember 2003 in die Ziele, Instrumente und Mechanismen der Rahmenstrategie für Gleichheit einbezogen werden.

Gender Budgeting wird definiert als die Anwendung von GM im Haushaltsverfahren zur geschlechtsspezifischen Bewertung der Haushaltspolitik, das heißt die Einbeziehung einer Geschlechterperspektive in sämtliche Ebenen des Haushaltsverfahrens und die Umstrukturierung von Einnahmen und Ausgaben mit Blick auf die Förderung der Gleichstellung.

Formulierte Grundsätze für die Aufstellung der Haushalte sind u.a.

Wirksamkeit: wirksamere Nutzen der Ressourcen, bessere Qualität und Wirksamkeit der öffentlichen Dienste entsprechend den unterschiedlichen Bedürfnissen von Bürgerinnen und Bürgern

Transparenz: besseres Verständnis der öffentlichen Ausgaben und Einnahmen seitens der Bürgerinnen und Bürger und somit verstärkte Transparenz und Rechenschaftspflicht nationaler und kommunaler Regierungen

Gleichstellung: faire und ausgewogene Haushaltspolitik im Hinblick auf die Verringerung von Ungleichheiten und zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in Wirtschaft und Gesellschaft

Die Aufstellung eines öffentlichen Haushalts unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten umfasst:

Feststellung, wie die verschiedenen Bürgerinnen und Bürger in den Genuss öffentlicher Ausgaben gelangen und zum öffentlichen Einkommen beitragen, und Herausstellung des Unterschieds zwischen Frauen und Männern durch Nutzung quantitativer und qualitativer Angaben und Vergleiche,

Bewertung der unterschiedlichen Auswirkungen der Haushaltspolitik und der Umverteilung von Mitteln in Form von Geld und Dienstleistungen auf Unterschiede zwischen Frauen und Männern bezüglich Sozial- und Hausarbeit und sozialer Reproduktion,

Analyse der geschlechtsspezifischen Auswirkungen in allen Sektoren der öffentlichen Intervention und schrittweise Einführung des Gender Budgeting in allen Politikbereichen wie Bildung, Wohlfahrt und soziale Dienste, Gesundheitsbetreuung, Aktionen und Maßnahmen für Beschäftigung, Verkehr, Wohnungsbau usw.,

Konzeption eines 'Bottom-up'-Haushaltsverfahrens und Förderung der Beteiligung und Mitwirkung von Bürgerinnen und Bürgern und betroffener Akteure (Verbände und NRO) mit dem Ziel, verschiedene konkrete Bedürfnisse sowie die jeweiligen Politiken und Maßnahmen herauszuarbeiten, um diesen zu entsprechen,

Prüfung, ob die Zuteilung der Mittel in angemessener und ausgewogener Weise den unterschiedlichen Bedürfnissen und Forderungen von Männern und Frauen entspricht,

Wissensnetz Gender Mainstreaming

Gewährleistung der gebührenden Berücksichtigung geschlechtsdifferenzierender Analysen und Auswirkungen in allen Phasen des Haushaltsverfahrens wie Entwurf, Beschluss, Durchführung, Kontrolle und Bewertung des Haushaltsplans,

Verwendung des öffentlichen Haushalts zur Festlegung aussagefähiger politischer Prioritäten und Ermittlung spezifischer Instrumente, Mechanismen und Aktionen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Männern und Frauen durch öffentliche politische Maßnahmen,

Neufestsetzung von Prioritäten und Neuzuweisung öffentlicher Ausgaben, ohne zwangsläufig das Gesamtvolumen des öffentlichen Haushalts aufzustocken,

Überprüfung/Rechenschaftsablegung betreffend Wirksamkeit und Effizienz öffentlicher Ausgaben im Hinblick auf festgesetzte Prioritäten und Verpflichtungen allgemein und konkret im Hinblick auf die Beachtung der Chancengleichheit von Männern und Frauen bei der Umverteilung der Ressourcen und öffentlichen Dienste.

Literatur zu Gender Budgeting

Byanyima, Winnie, Towards Gender Responsive Budgeting [link: <http://www.dgdc.be/en/topics/gender/unifem/byanyima.html>].

Elson, Diane, Macroeconomics and Macroeconomics Policy from a Gender Perspective, Public Hearing of Study Commission 'Globalisation of the World Economy-Challenges and Responses', Deutscher Bundestag, 2002.

Frey, Regina, Das bisschen Haushalt? Gender Budgeting als geschlechtspolitische Strategie, in: Brigitta Wrede (Hrsg.), Geld und Geschlecht, Tabus, Paradoxien, Ideologien, 2003.

Sharp, Rhonda, Broomhill, Ray, Budgeting for equality: The Australien experience, in: Feminist Economics, 8 (1).

Schratzenstaller, Margit, Gender Budgets - ein Überblick aus deutscher Perspektive, in: Bothfeld, Silke, Gronbach, Sigrid, Riedmüller, Barbara (Hg.), Gender Mainstreaming - eine Innovation in der Gleichstellungspolitik, 2002.

Schwendener, Peter, Pfeifer, Andrea, Eine geschlechtsdifferenzierte Budgetinzidenz-Analyse für Basel-Stadt, in: Gender Balance - Equal Finance, eine Fachtagung von Frauenrat und Gleichstellungsbüro Basel-Stadt zur geschlechterdifferenzierten Budget-Analyse, 2002.

IV.2.5. Die Gestaltung der Ressortforschung

Der Ressortforschung kommt für die Arbeit der Verwaltung oft eine wichtige Bedeutung zu. Sie liefert nicht selten die Grundlagen, um Politik zielgruppenorientiert und zielgenau entwickeln und gestalten zu können. Die Strategie des Gender Mainstreaming setzt ebenfalls darauf, in allen Sachgebieten die Bedeutung oder Wirkung von Gender-Aspekten genau zu erkennen. Mit quantitativen und qualitativen Daten und Forschungsergebnissen können insbesondere unbeabsichtigte geschlechtsspezifische Ungleichbehandlungen und Benachteiligungen erkannt und bewertet werden (Beispiele).

Für die Ressortforschung bedeutet Gender Mainstreaming, in allen Phasen gleichstellungsorientiert zu handeln. Von der Forschungsfrage über die Auswahl der Forschenden bis hin zur Abnahme eines Schlussberichtes sind Gender-Aspekte zu beachten. Fragestellungen müssen geschlechtsdifferenziert formuliert und Daten differenziert erhoben werden. Die Ergebnisse sind geschlechterdifferenziert darzustellen. Dazu gehört auch die geschlechtergerechte Sprache. Gender Mainstreaming in der Ressortforschung bedeutet, einen Gender Bias (Literatur) zu vermeiden, der zu unbeabsichtigten systematischen Verzerrungseffekten und Auslassungen führt.

Die systematische Beachtung der Kategorie Gender in der Forschung erzwingt ein Umdenken in den Methoden, Prämissen und Fragestellungen. Wichtige Erkenntnisse hat dazu die im Zusammenhang mit der neuen Frauenbewegung außeruniversitär entstandene Frauenforschung erbracht, die heute gemeinsam mit der kritischen Männerforschung (Men's Studies) und den Queer Studies sowie postkolonialen Studien insbesondere gegen Rassismus Teil der Geschlechterforschung ('Gender Studies') ist.

In diesem Zusammenhang sind auch im Auftrag der Bundesregierung zahlreiche differenzierte Studien zu Gender-Aspekten in verschiedenen Sachgebieten erstellt worden [link: <http://www.bmfsfj.de/Kategorien/Publikationen/Publikationen.html>]

[link: http://www.bmbf.de/pub/lebenslagen_von_maedchen_und_frauen.pdf].

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Ressortforschung wird durch die 'Arbeitshilfe zu § 2 GGO: Gender Mainstreaming in Forschungsvorhaben' (Ressortforschung) unterstützt.

Um inhaltliche Vorgaben durchzusetzen und die Berücksichtigung der GM-Grundsätze bei der inhaltlichen Ausgestaltung von Forschungsvorhaben zu gewährleisten, verpflichtet das BMFSFJ die Auftragnehmerinnen und Auftragnehmer vertraglich entsprechend, indem dem Vertrag eine Anlage 'Bedingungen zur Gewährleistung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Forschungsvorhaben' beigefügt [link <http://www.bmfsfj.de>] wird.

Beispiele

Die Aggregation von Daten ausschließlich auf der Ebene von 'Haushalt' oder 'Familie' zeigt nicht die geschlechtsspezifisch unterschiedliche Betroffenheit von Frauen wie Männern in Haushalten bzw. Familien. So fehlen wichtige Daten für die zielgruppengenaue Steuerung.

In der Gesundheitsforschung ist lange nicht wahrgenommen worden, dass Frauen die Symptomatik von Herz- und Kreislauferkrankungen bei Frauen und Männer verschieden ist - mit der Folge, dass Erkrankungen bei Frauen nicht immer zutreffend diagnostiziert wurden. Angeblich geschlechtsneutrale, letztlich aber geschlechtsblinde Forschungsansätze haben dazu geführt, dass nicht differenziert diagnostisch und therapeutisch gearbeitet werden konnte.

Literatur

Eichler, Margrit: Nonsexist Research Methods. A Practical Guide. Allen & Unwin, Boston London Sydney Wellington 1988.

Eichler, Margrit; Lapointe, Jeanne: On the Treatment of the Sexes in Research, published by the Social Sciences and Humanities Research Council of Canada, 1985.

von Braun, Christina/Stephan, Inge (Hg.): Gender-Studien. Eine Einführung. Stuttgart 2000.

Becker-Schmidt, Regina/Bilden, Helga, Impulse für die qualitative Sozialforschung aus der Frauenforschung. In: Uwe Flick u.a. (Hg.), Handbuch Qualitative Sozialforschung. München: Psychologie Verlags Union 1991.

Behnke, Cornelia/Meuser, Michael, Geschlechterforschung und qualitative Methoden, Opladen: Leske & Budrich 1999.

Harding, Sandra, Das Geschlecht des Wissens. Frankfurt, New York: Campus 1991
Exemplarisch für den Bereich der Gesundheitsforschung.

Fuchs, Judith; Maschewsky, Kris; Maschewsky-Schneider, Ulrike: Zu mehr Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern: Erkennen und Vermeiden von Gender Bias in der Gesundheitsforschung. Deutsche Bearbeitung eines vom kanadischen Gesundheitsministerium herausgegebenen Handbuchs, erarbeitet von Margrit Eichler et al. Dezember 1999. Blaue Reihe Berliner Zentrum Public Health, Berlin Mai 2002 (link: http://www.bzph.de/csg/bzphDe/content/e4/e91/reihe_name99/index_ger.html).

Jahn, Ingeborg: Methodische Probleme einer geschlechtergerechten Gesundheitsforschung. In: Hurrelmann, Klaus; Kolip, Petra (Hrsg.): Geschlecht, Gesundheit und Krankheit. Männer und Frauen im Vergleich. Bern 2002.

IV.2.6. Die Rolle von E-Government

Mit E-Government wird die Einführung und Nutzung moderner digitaler Datenverarbeitungs-, Informations- und Kommunikationstechnologien in der öffentlichen Verwaltung bezeichnet:

in der Kommunikation der Verwaltung mit den Bürgerinnen und Bürgern und als elektronische Dienstleistungen, z.B. Informationsangebote auf Webseiten, elektronische Anträge, Kommunikation via E-Mail,

in der verwaltungsinternen Zusammenarbeit, z.B. Kommunikation durch E-Mail und Intranet.

E-Government ist wie die Strategie Gender Mainstreaming (GM) Teil der Verwaltungsmodernisierung. Beide Strategien sind in allen Aufgabenbereichen relevant und jeweils auch füreinander von Bedeutung. So lassen sich sowohl Zielallianzen als auch Synergieeffekte zwischen E-Government und GM identifizieren. Wie in allen Aufgabenbereichen und Handlungsfeldern der öffentlichen Verwaltung sind auch in die Gestaltung von E-Government Gender-Aspekte einzubeziehen.

Zielallianzen zwischen E-Government und Gender Mainstreaming

Mit modernen Informations- und Kommunikationstechniken werden Arbeitsroutinen verändert: Sie bedürfen neuer Organisationsformen (vgl. § 20 GGO), sie enthalten neue Anforderungen an das Personal und eröffnen neue Möglichkeiten der Kommunikation und des Umgangs mit Wissen. Ähnliches gilt auch für Gender Mainstreaming: mit der Strategie werden Routinen verändert, Organisationsstrukturen angepasst und neue Anforderungen an die Beschäftigten in Bezug auf Gender-Kompetenz gestellt.

Zwischen E-Government und Gender Mainstreaming ergeben sich also Zielallianzen.

Beide Strategien beinhalten:

die Chance und die Notwendigkeit Arbeitsabläufe und Organisationsstrukturen zu optimieren,

die Personalentwicklung zu intensivieren und

das Selbstverständnis der Verwaltung im 'Sinne zunehmender Kundenorientierung' weiterzuentwickeln (BSI 2002, Kap. I., S. 3).

Gender Mainstreaming stellt insbesondere Anforderungen an das Fachwissen und die Kompetenz der Beschäftigten. Daher kommt der Verfügbarkeit von Wissen und Informationen für die Umsetzung dieser Strategie eine zentrale Bedeutung zu. Optimale Bedingungen für die effiziente Nutzung vorhandener Wissensressourcen können durch moderne Informationstechnologien im Rahmen des Wissensmanagements geschaffen werden. Hier ergeben sich Synergieeffekte.

Synergieeffekte

Wissensnetz Gender Mainstreaming

Mit E-Government kann die Implementierung von Gender Mainstreaming innerhalb der Verwaltung unterstützt werden durch:

moderne Technologien, die die Koordination von ressortinternen und ressortübergreifenden Arbeitsgruppen (z.B. Mailinglisten), den Austausch von Informationen und Erfahrungen (E-Mail, Anhängen von Dateien an E-Mails) sowie gemeinsame Arbeit an Dokumenten vereinfachen (z.B. Überarbeitungsfunktionen),

die Bereitstellung der Infrastrukturen für ein Wissensmanagement (Intranet), mit der Instrumente, Daten, Prozesskenntnisse und neue Wissensressourcen (Datenbanken, Internet) erschlossen werden können.

Außerhalb der Verwaltung kann der Implementierungsprozess gefördert werden durch: Informationen der Öffentlichkeit über Gender Mainstreaming (z.B. die spezielle Website der Bundesregierung www.gender-mainstreaming.net),

Die Kommunikation mit der interessierten (Fach-)Öffentlichkeit (E-Mail, Diskussionsforen).

Mit Gender Mainstreaming kann die Implementierung von E-Government unterstützt werden.

In der externen Arbeit da

Informations- und Interaktionsangeboten auf Männer und Frauen in den verschiedenen Zielgruppen zugeschnitten werden,

Gender Mainstreaming als Anwendungsfall für moderne Informationspolitik zu Querschnittsthemen genutzt werden kann.

Verwaltungsintern kann die Implementierung von E-Government durch Gender Mainstreaming gefördert werden, indem

die im Rahmen von E-Government notwendigen Schritte der Organisations- und Personalentwicklung diskriminierungsfrei gestaltet werden,

die Infrastrukturen des Wissensmanagements den Bedürfnissen der Beschäftigten entsprechend gestaltet werden,

Gender Mainstreaming ein komplexer Anwendungsfall ist, an dem die Implementierung und Weiterentwicklung von E-Government optimiert werden kann.

Literatur: Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik BSI, E-Government Handbuch, 2002, <http://www.bsi.de/fachthem/egov/5.htm>.

Gender-Aspekte des E-Government am Beispiel Internet

Für Inhalte und Formen der Kommunikation ist das Geschlecht der Kommunizierenden nicht nur im Kontext neuer Medien bedeutsam. Um diskriminierungsfreie Rahmenbedingungen für eine gleichberechtigte Nutzung der Informations- und Kommunikationstechniken von Frauen und Männern zu schaffen und darüber hinaus beide Geschlechter gleichermaßen anzusprechen, ist Hintergrundwissen erforderlich - auch um Stereo-

Wissensnetz Gender Mainstreaming

typisierung zu vermeiden, die gerade in techniknahen Themen die Diskussion noch oft prägen.

Geschlechterdifferenziertes Wissen ist daher für eine an Zielgruppen orientierte Gestaltung von Internetauftritten von großer Bedeutung wie beispielsweise:

Etwa 9 % der männlichen und 0,5 % der weiblichen Bevölkerung haben eine Rot-Grün-Schwäche oder -Blindheit

‘Heute sind insgesamt rund 35 % der Nutzenden des Internets in der BRD weiblich. Ausschlaggebend für diese Entwicklung sind vor allem die jüngeren Nutzungsgruppen. In der Altersklasse der unter 20jährigen sind die Frauen mit 55,1 % sogar überdurchschnittlich vertreten.’ (Wiesner 2003).

Zu den Gender-Aspekten der neuen Medien hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung das Gender Mainstreaming Pilotprojekt ‘Neue Medien in der Bildung’ durchgeführt. Die wissenschaftliche Begleitung des Projekts hat unter anderem erarbeitet:

Merkblatt ‘Gender Aspekten im Kontext Neuer Medien’ [link: <http://call.tu-dresden.de/fortbildung/at/gender-leitfaden.pdf>]

‘GM-Leitfaden’ [Link: <http://www.medien-bildung.net/> =>Gender mainstreaming, =>Literatur, =>Gender Mainstreaming Leitfaden]

Wissensmanagement bei Gender Mainstreaming

Durch die Einführung eines Wissensmanagements kann eine Infrastruktur für die Beschäftigten geschaffen werden, durch die sie unterstützt werden:

ihr Fachwissen geschlechterdifferenziert zu nutzen,

sich Gender-Kompetenz anzueignen,

sich vorhandene Informationsquellen - auch außerhalb der Verwaltung - zu erschließen, und damit zu vermeiden, das ‘Rad neu zu erfinden’,

neue Formen der Zusammenarbeit innerhalb der Ressorts (s. § 10 (2) GGO) und zwischen den Ressorts zu entwickeln bzw. bestehende zu nutzen (s. § 20 GGO),

den Fundus an Wissen und Daten in der Ministerialverwaltung für die Anforderungen durch Gender Mainstreaming verfügbar zu machen.

IV.3. Externe Steuerung: Die Aufgaben mit Außenbezug

Die öffentliche Verwaltung ist maßgeblich daran beteiligt, auf gesellschaftliche Vorgänge steuernd einzuwirken. Dieser Bereich des Verwaltungshandelns wird als externe Steuerung bezeichnet, in dem unterschiedliche Mittel eingesetzt werden. Neben der externen Steuerung gewinnt heute zunehmend der Bereich der Aktivierung Dritter an Bedeutung. Die Verwaltung setzt in diesem Bereich darauf, nicht direkt zu intervenieren, sondern Menschen – also Dritte – zu motivieren, selbst an politisch gewollten Veränderungen mitzuwirken.

Das zentrale Mittel externer Steuerung ist die Gesetzgebung, an der die Verwaltung maßgeblichen Anteil hat, aber auch der Erlass anderer, untergesetzlicher Normen, allgemeiner ausgedrückt, die Rechtsetzung.

Die Verwaltung arbeitet aber nicht nur mit dem Mittel der Regelung, sondern auch mit dem Mittel der Information. Dabei interveniert die allgemeine Öffentlichkeitsarbeit eher indirekt, während die Verwaltung im Rahmen des Berichtswesens direkt steuert.

Für die Umsetzung von Gender Mainstreaming werden Arbeitshilfen und Instrumente entwickelt und eingesetzt.

IV.3.1. Die Gestaltung von Rechtsetzung

Das zentrale Mittel externer Steuerung ist das Recht - in Form formeller Gesetze oder in Form untergesetzlicher Normen. Gender Mainstreaming bedeutet in diesem Handlungsfeld, dass alle Beteiligten in allen Phasen der Rechtsetzung Gender-Aspekte berücksichtigen und Rechtsetzung tatsächlich dazu beiträgt, Gleichstellung im Geschlechterverhältnis zu fördern. Das bedeutet insbesondere, in die Gesetzesfolgenabschätzung auch die Prüfung der Gleichstellungsfolgen einer Regelung mit aufzunehmen. Einige Staaten, Bundesländer und Organisationen haben Instrumente und Arbeitshilfen entwickelt, z.B. 'Gender Impact Assessments' (GIA) .

Die Bundesregierung nutzt die Arbeitshilfe Rechtsetzung. Sie beinhaltet:

eine Relevanzprüfung mit der ermittelt wird, inwieweit mit der beabsichtigten Regelung Gleichstellungsaspekte berührt werden;

eine Hauptprüfung, mit der die Wirkungen der beabsichtigten Regelung auf unterschiedliche Frauen und unterschiedliche Männer ermittelt werden.

Diese Arbeitshilfe ist auf alle Regelungsvorhaben anwendbar.

In der Rechtswissenschaft sind zudem einige Gender-Aspekte identifiziert worden, die hier regelmäßig von Bedeutung sind.

Gender-Aspekte in der Rechtsetzung

Männliche Norm: Normen und Vorschriften haben sich historisch lange ausschließlich an einer männlichen Lebensrealität orientiert. Dies wird schon sprachlich deutlich, wenn nur von männlichen Subjekten die Rede ist. Von einer männlichen Realität wird beispielsweise auch dann ausgegangen, wenn im Sozialrecht ein Leitbild dominiert, dass lebenslange Vollzeitberufstätigkeit zur Norm macht. Diese Norm erfüllen viele Frauen und zunehmend auch Männer nicht mehr. Um Fehler zu vermeiden, muss Gender immer mitgedacht werden.

Verdeckte Diskriminierung: Normen sind heute oft geschlechtsneutral formuliert. Sie treffen aber auf eine Wirklichkeit von geschlechtsspezifischer Unterschiede. Werden diese nicht beachtet, erzeugt dies oft mittelbare Diskriminierung, also eine tatsächliche Benachteiligung von Frauen oder von Männern trotz (bzw. wegen) geschlechtsneutraler Regelung.

Sprache: Normsprache normiert. Daher sollte bei der Formulierung von Rechtsvorschriften ausdrücklich auf Männer und auf Frauen oder auf beide in Begriffen, die wirklich explizit beide adressieren, Bezug genommen werden. Dies ist im Bund Pflicht (§ 1 Abs. 2 BGG, § 42 Abs. 5 GGO), aber auch sachlich angezeigt.

Ist-Zustand: Bei der Vorbereitung von Rechtsvorschriften sind die unterschiedlichen Lebenslagen von Männern und Frauen zu berücksichtigen, um adäquat steuern zu

können. Dabei sind insbesondere unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen zu erkennen und unterschiedliche Interessen zu ermitteln, die der Vielfalt heutiger Lebensformen und -entscheidungen entsprechen.

Folgenabschätzung: Zur Rechtsetzung gehört heute die prospektive Gesetzesfolgenabschätzung, um systematisch Regelungsfolgen realistisch und zielgruppenorientiert zu prognostizieren. Werden dabei Geschlechterdifferenzen ausgeblendet, bleibt diese Abschätzung ungenau, weil mögliche Stereotypisierungen reproduziert statt realistische Prognosen ermittelt werden. Im Rahmen eines Gender Impact Assessment (GIA), also einer Gleichstellungsfolgenabschätzung, können die Folgen einer geplanten Maßnahme auf Männer und auf Frauen differenziert erfasst werden. Dabei sind Hauptauswirkungen, aber gerade auch unbeabsichtigte Nebenwirkungen zu untersuchen. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat dazu ein Pilotprojekt Gender Mainstreaming in der prospektiven Gesetzesfolgenabschätzung eines Altenhilfestrukturegesetzes durchgeführt. Das Bundesministerium für Umwelt und Reaktorsicherheit hat die Strahlenschutzverordnung mit Hilfe einer GIA neu gefasst.

IV.3.2. Das Berichtswesen

Die Verwaltung arbeitet auch mit dem Mittel der Information, eher indirekt im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit, eher direkt im Rahmen des Berichtswesens. Dabei erstellt die Bundesregierung Berichte selbst oder nimmt Stellung zu Berichten Dritter.

In beiden Fällen wird die Erarbeitung eines Berichtes häufig an Dritte vergeben, bzw. werden im Rahmen der Ressortforschung Gutachten oder wissenschaftliche Studien in Auftrag gegeben, zur Ermittlung der Grundlagen für einen Bericht. In der Umsetzung von Gender Mainstreaming ist schon bei der Auftragsvergabe und bei der Auftragsabnahme die durchgängige Orientierung auf das Querschnittsziel der Gleichstellung gefordert. Hinweise zu den konkreten Fragen, die dann zu stellen sind, enthält die Arbeitshilfe Ressortforschung. Außerdem wird im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eine Arbeitshilfe für das Berichtswesen erarbeitet.

Leitlinien für das Berichtswesen sind:

Bereits in der Fragestellung wird der Aspekt der Gleichstellung berücksichtigt und Gender als wichtige Strukturkategorie einbezogen.

Im Vertrag mit oder im Auftrag an Dritte wird die Verpflichtung aufgenommen, Gender Mainstreaming umzusetzen, also Gender-Aspekte und das Gleichstellungsziel mit zu bearbeiten.

Bei der Abnahme des Berichts wird die Einhaltung der Vorgaben der Gleichstellungsorientierung überprüft. Die Vorgaben sind eingehalten, wenn der Bericht in geschlechtergerechter Sprache verfasst wurde, in Darstellungen und Bildern keine Geschlechterstereotype reproduziert werden, empirische Aussagen geschlechterdifferenziert getroffen und belegt werden und durchgängig Ausführungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern enthalten sind.

IV.4. Aktivierung Dritter: Die Zusammenarbeit mit Dritten

Neben der externen Steuerung und der internen Steuerung ist ein dritter Aufgabenschwerpunkt der öffentlichen Verwaltung die Aktivierung Dritter. In diesem Bereich lassen sich alle Maßnahmen und Aktivitäten bündeln, die der Staat an Dritte, wie Unternehmen der Wirtschaft oder Nicht-Regierungsorganisationen richtet, damit sie an der Gestaltung gesellschaftlicher Vorgänge gestaltend mitwirken. Anstelle von direkten Interventionen werden meist mit finanziellen, manchmal auch mit immateriellen Anreizen Dritte aufgefordert oder ermächtigt, bestimmte Programme umzusetzen. Maßnahmen im Bereich der Aktivierung Dritter zielen daher immer auf Beteiligung, oft schon an der Entwicklung von Programmen, vor allem aber an ihrer Umsetzung und teilweise auch an der Evaluierung.

Zu den Handlungsfeldern im Aufgabenschwerpunkt Aktivierung Dritter gehören:

Öffentlichkeitsarbeit,

Förderprogramme,

Förderinstrumente.

Die Zielgruppen der Aktivierung Dritter sind vielfältig, Nicht-Regierungsorganisationen wie Verbände und Vereine, Einzelpersonen oder Unternehmen. Sie stellen die Gruppe der kompetenten und innovativen Personen und Akteure für Veränderungen und Neuerungen dar. Ihre Einbeziehung und Beteiligung in politische Entscheidungsprozesse zu einem frühen Zeitpunkt erhöht die Zielgenauigkeit der Entscheidungen und Maßnahmen. In den einzelnen Ressorts und deren Projektentwicklungen liegen breite und vielfältige Anwendungsmöglichkeiten von GM-Prüfinstrumenten (Instrumente und Arbeitshilfen), wie sie beispielsweise in der Praxis der Europäischen Sozialfonds - auch international - schon entwickelt worden sind.

IV.4.1. Die Gestaltung von Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung dient der Informationsvermittlung ihrer politischen und fachlichen Ziele und zur Darstellung der Arbeit der öffentlichen Verwaltung. Öffentlichkeitsarbeit ist die Kommunikation der Bundesregierung mit den Bürgerinnen und Bürgern; mit ihr werden gesellschaftspolitische Wahrnehmungs- und Kommunikationsprozesse beeinflusst. Im Reformprozess 'Moderner Staat - Moderne Verwaltung' bildeten Information, Dialog und Kooperation mit der Öffentlichkeit einen Teil der Verwaltungsmodernisierung mit dem Schwerpunkt beim Ausbau der Internetangebote (E-Government). Mit dem Medium Internet werden die direkte Interaktion und Kooperation mit den Bürgerinnen und Bürgern als eine neue Dimension von Öffentlichkeitsarbeit erschlossen.

Auch für das Aufgabengebiet Öffentlichkeitsarbeit besteht, wie für die anderen Aufgabenbereiche der öffentlichen Verwaltung, die Verpflichtung zur Umsetzung der Strategie Gender Mainstreaming (GM). Dabei kann in diesem Bereich ebenfalls an Erfahrungen und umfangreiche Literatur angeknüpft werden, denn an den Instrumenten der Öffentlichkeitsarbeit, vor allem an den Medien Text, Bild und Ton setzen seit langem Bemühungen an, Gender-Aspekte zu integrieren und mit Öffentlichkeitsarbeit gezielt die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.

Das Bundespresseamt hat eine 'Checkliste Gender Mainstreaming bei Maßnahmen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit' entwickelt. Sie dient der systematischen Berücksichtigung der Gleichstellungsperspektive in der Öffentlichkeitsarbeit. Die Checkliste wird gegenwärtig in allen Bundesministerien getestet. Auf der Grundlage der Ergebnisse einer Evaluation der Probephase soll die Checkliste weiter qualifiziert und als Instrument für Öffentlichkeitsarbeit von allen Ressorts regelhaft genutzt werden.

Besonders entscheidend ist hier die sprachliche Gleichstellung der Geschlechter. Gleiches gilt für die Auswahl von Bildmaterial. Auch scheinbar geschlechtsneutrale Abbildungen von Personen werden in der Öffentlichkeit immer auch als Männer- bzw. Frauen(Vor)Bilder wahrgenommen. Mit Bildern werden häufig - unbeabsichtigt - Stereotypisierungen von Männern und Frauen transportiert. Mit geschlechtssensibler Öffentlichkeitsarbeit kann daher auch die Effizienz von Öffentlichkeitsarbeit erhöht werden.

Einige Literaturhinweise zur Gleichstellung in der Öffentlichkeitsarbeit

Cornelißen, Waltraud; Gebel, Christa: Gleichberechtigung on air? Zur Präsentation von Männern und Frauen im niedersächsischen Rundfunk. Eine empirische Untersuchung im Auftrag der niedersächsischen Landesmedienanstalt für privaten Rundfunk, 1999

Deutscher Journalistinnenbund, Wer macht die Nachrichten? Zur Sichtbarkeit von Frauen in den Medien, 2002.

Wissensnetz Gender Mainstreaming

Holtz-Bacha, Christina; Fröhlich, Romy: Wie die Medien die Welt erschaffen und wie Menschen darin leben, 1998.

Huhnke, Brigitta: Macht, Medien und Geschlecht. Eine Fallstudie zur Berichterstattung der dpa, der taz sowie der Wochenzeitungen Die Zeit und Der Spiegel von 1980 bis 1995, 1996.

Klaus, Elisabeth, Kommunikationswissenschaftliche Geschlechterforschung, 1998.

NOS Gender Portrayal Department. Informative Programmes. Media Portrayal of Women and Men, 1996.

Schmerl, Christiane (Hg.): In die Presse geraten. Darstellung von Frauen in der Presse und Frauenarbeit in den Medien. 2. durchges. Auflage, 1989.

Schmerl, Christiane: Frauenbilder in der Werbung, in: Mühlen-Achs, Gitta (Hg.): Bildersturm. Frauen in den Medien, 1990, S. 183-204.

Seifert, Ruth: Machtvolle Blicke. Genderkonstruktion und Film, in: Mühlen-Achs, Gitta; Schorb, Bernd (Hg.): Geschlecht und Medien, 1995.

Gender-Aspekte in der Öffentlichkeitsarbeit

In den Print- und Onlineprodukten wird häufig - auch wenn bestimmte Zielgruppen direkt angesprochen werden sollen - nicht zwischen Frauen und Männern unterschieden. Damit werden zugleich auch die Unterschiede in der Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern ausgeblendet und es bleibt letztlich unklar, wer eigentlich gemeint ist. Denn Frauen und Männer leben z.B. aufgrund ihrer Herkunft, ihres kulturellen Hintergrundes, ihres Alter, ihrer körperlichen Behinderung/Befähigung oder sexuellen Orientierung in vielfältigen Lebensverhältnissen und sozialen Bezügen, die ebenso von ihrer Geschlechtszugehörigkeit wie von den anderen Dimensionen bestimmt sind.

In politischen und auch wirtschaftlichen Botschaften werden oft Statistiken genutzt, ohne dass die Daten nach Geschlecht und nach weiteren Kriterien gegliedert sind. Die daraus abgeleiteten Aussagen sind undifferenziert und zugleich ungenau.

Geschlechterdifferenzen werden häufig verzerrt in Form von Geschlechtsstereotypen, in Vorurteilen oder mit Werturteilen verknüpft dargestellt (Gender Bias).

In Bildern - Fotos, Grafiken oder Videos - tragen schon kleine Nuancen (beispielsweise in Haltung, Anzahl, Kleidung der abgebildeten Personen oder in der Farbgebung) dazu bei, bestehende Geschlechterstereotypen zu bestärken und zu verfestigen - oder aber, diese zu brechen.

Differenzierung - Diversität: Männer und Frauen sind in sich verschieden. Möglichst genaue Differenzierungen in der Ansprache der jeweiligen Zielgruppen sind notwendiger Bestandteil einer gleichstellungssensiblen Öffentlichkeitsarbeit.

IV.4.2. Gleichstellungsorientierung bei Programmen

Gewerbliche und gemeinnützige Träger in allen Politikbereichen erhalten öffentliche Mittel als Zuwendungen oder Subventionen, um politisch formulierte Ziele, für die im Wege der Haushaltsplanung Mittel im Haushalt eingestellt wurden, mit geeigneten Maßnahmen umzusetzen. Dies entspricht auch der Regelung in der GGO - Anlage 7 zu § 43 Abs. 1 Nr. 3, nach der bei der Rechtsetzung u.a. zu prüfen ist, ob private Dritte die Aufgaben erledigen können. Öffentliche Mittel fließen im Rahmen einer Vielzahl von Förderprogrammen auf der Ebene der Europäischen Union (in den Europäischen Strukturfonds), der Bundesrepublik Deutschland und der Bundesländer sowie auf kommunaler Ebene. Die Förderprogramme sind in der Regel zeitlich begrenzt, werden u.U. wiederholt aufgelegt und haben wechselnde inhaltliche Schwerpunkte.

Förderprogramme sind ein zentrales Steuerungsinstrument der öffentlichen Verwaltung. Fast alle nationalen, europäischen und internationalen staatlichen Förderprogramme enthalten daher - in der Umsetzung von Gender Mainstreaming - in ihren Vergabekriterien Anforderungen an die Gleichstellungsorientierung. Häufig wird gefordert, Strukturen zur Förderung der Gleichstellung nachzuweisen. Es gibt allerdings Unterschiede in Ausdrucksweise, im Bedeutungsgrad und in der konsequenten Einhaltung und Nachprüfbarkeit.

Ein Beispiel für die Integration der Gleichstellungsorientierung in Förderprogramme bietet der Kinder- und Jugendplan des Bundes. In die Richtlinien zum Kinder- und Jugendplan des Bundes (KJP) vom 19.12.2000 wurde die Verpflichtung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Maßnahmen der Kinder- und Jugendhilfe aufgenommen [link: <http://www.bmfsfj/Politikbereiche/gleichstellung/did=5076.html>].

Gender Mainstreaming in Förderprogrammen

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming (GM) beginnt bereits bei der Entwicklung eines Förderprogramms. Das Programm wird auf der Fachebene der Verwaltung konzeptionell vorbereitet, im partnerschaftlichen Abstimmungsprozess mit internen und externen Projektpartnerinnen und -partnern erörtert und der Leitung zur politischen Entscheidung vorgelegt.

Die für die Programmentwicklung und -umsetzung zuständigen Fachkräfte benötigen dazu Gender-Kompetenz und qualitative und quantitative Daten zum Stand der Gleichstellung im jeweiligen Politikfeld sowie Instrumente wie Arbeitshilfen, Gender Impact Assessments (GIA) oder Checklisten. Diese Grundlagen können z. B. durch entsprechende Statistiken und Forschungsberichte oder Befragungen geschaffen und für alle Beteiligten gut zugänglich und in systematischer Form bereitgestellt werden. Beispiele für eine systematische Aufbereitung von Daten sind vom G.I.S.A. - Gender-Institut

Wissensnetz Gender Mainstreaming

Sachsen-Anhalt [link: <http://www.g-i-s-a.de>] erarbeitet worden. Das GenderKompetenzZentrum an der Humboldt-Universität zu Berlin bietet eine kostenlose Erstberatung an für Umsetzung von GM in Programmen. [link: <http://www.genderkompetenz.info>]. Marianne Weg, die Gender-Expertin, hat Leitsätze für die Praxis der Förderprogramme in der Verwaltung formuliert. Beispiele für die systematische Berücksichtigung von Gender Mainstreaming sind die Europäischen Strukturfonds und der Kinder- und Jugendplan des Bundes.

Die Leitung (Führungsverantwortung) legt in der Umsetzung von GM in Förderprogrammen fest, dass

ein Förderprogramm auch die Gleichstellung von Frauen und Männern im Förderbereich zum Inhalt hat,

die Gesamtheit der Fördermittel nach den Maßstäben der Geschlechtergerechtigkeit verwendet wird (Gender Budgeting).

Ein Instrument zur Förderung der Gleichstellung bei Dritten ist die Auslobung von Preisen. So vergibt das BMFSFJ z.B. jährlich den Preis 'Der familienfreundliche Betrieb' und prämiert damit familienfreundliche Maßnahmen, die über das gesetzlich erforderliche Maß hinausgehen und als Ausdruck von Engagement und Initiative der Unternehmen gewürdigt werden [link: <http://www.bmfsfj.de/Politikbereiche/gleichstellung,did=3006.html>]. Der Preis wird seit 1992 alle vier Jahre an besonders engagierte Unternehmen und Organisationen verliehen, zuletzt im Jahre 2000 mit den Themenschwerpunkten 'Väterförderung' und 'Telearbeitsplätze'. Die nächste Auszeichnung ist für das Jahr 2005 geplant mit den Themenschwerpunkten 'Arbeitszeitflexibilisierung' und 'betrieblich geförderte Kinderbetreuung'.

Mainstreaming in den Europäischen Strukturfonds 2000 - 2006

aus: Europäische Kommission, Technisches Papier 3, Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in die Strukturfondsmaßnahmen, März 2000:

Zweck dieses Berichts

Die allgemeine Strukturfondsverordnung für den Zeitraum 2000-2006¹ enthält ganz neue Regelungen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Im vorliegenden Dokument werden die formalen Anforderungen an die Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in die Pläne und Programme im Rahmen der Strukturfonds beschrieben, und es wird gezeigt, wie diese Anforderungen in der Entwicklungs- und Durchführungsphase berücksichtigt werden können. Das Dokument ergänzt das Vademecum (Planungsdokumente für die Strukturfonds im Zeitraum 2000-

¹ Verordnung (EG) Nr. 1260/1999 des Rates vom 21. Juni 1999 mit allgemeinen Bestimmungen über die Strukturfonds, Abl. L 161 vom 26.6.1999, S. 1.

2006) und die dazugehörigen Arbeitspapiere² der Europäischen Kommission zur Methodik.

Gleichstellung (Gender Mainstreaming): eine rechtlich verankerte Verpflichtung

In den Bestimmungen der allgemeinen Strukturfondsverordnung zur Chancengleichheit finden wesentliche neue Verpflichtungen aus dem EG-Vertrag in der Amsterdamer Fassung ihren Niederschlag. Laut Artikel 2 des Vertrages ist 'die Gleichstellung von Männern und Frauen' eine Aufgabe der Gemeinschaft, und gemäß Artikel 3 'wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern'. Um das zu erreichen, findet die Strategie des sogenannten 'Gender Mainstreaming' Anwendung (siehe Tabelle 1).

Der Mainstreaming-Ansatz in den Strukturfonds bedeutet, dass nachhaltige und integrierte Anstrengungen unternommen werden, die in allen Mitgliedstaaten immer noch bestehenden Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern zu überwinden. Die Disparitäten, die nicht überall die gleiche Ausprägung haben, spielen in folgenden Zusammenhängen eine Rolle:

Erwerbslosen-, Arbeitslosen- und Langzeitarbeitslosenquoten;

Anteil an Vollzeit- und Teilzeitstellen und an atypischen Arbeitsverhältnissen;

Verdienst und Beschäftigungsbedingungen;

Gründung und Wachstum von Unternehmen;

Zugang zu Verkehrs- und anderen Dienstleistungen;

Teilung der unbezahlten Haus- und Familienarbeit.

Zwar mögen auch Männer geschlechtsspezifische Hindernisse erfahren, aber grundsätzlich benachteiligt sind Frauen. Einige Gruppen von Frauen haben besondere Schwierigkeiten, z.B. diejenigen, die Kinder und alte Menschen betreuen oder die in abgelegenen Gebieten und Randgemeinden wohnen.

Beitrag der Gleichstellung zur Wirksamkeit der Strukturfonds

Die Integration der Chancengleichheit in die Strukturfonds ist nicht nur aus rechtlichen Gründen geboten. Die Überwindung der Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt trägt zur Wirksamkeit der Pläne und Programme der Strukturfonds insgesamt bei. Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung sind nur durch die größtmögliche Mobilisierung aller Bürgerinnen und Bürger zu erreichen.

Es besteht eine starke Synergie zwischen den Zielen der Strukturfonds und der Chancengleichheit für Frauen und Männer. Einige Beispiele:

² Siehe Arbeitspapier 2: Die Ex-ante-Bewertung der Strukturfondsinterventionen, insbesondere Anhang IV; und Arbeitspapier 3: Indikatoren für die Begleitung und Bewertung, Fiche I (<http://info regio.cec.eu.int>).

Wissensnetz Gender Mainstreaming

Verbesserte Möglichkeiten zur Beteiligung von Frauen und Männern auf allen Ebenen des Arbeitsmarktes erhöhen Effizienz und Wirksamkeit der Investitionen in die Humanressourcen.

Bessere berufliche Qualifikationen und Fachkompetenzen von Frauen erhöhen die Produktivität und die Aussicht auf Beschäftigung und berufliches Fortkommen.

Die von Frauen entwickelten wirtschaftlichen Tätigkeiten sind häufig innovative Antworten auf Marktchancen und den örtlichen Bedarf.

Bessere Verkehrsverbindungen und Betreuungseinrichtungen öffnen mehr Frauen den Zugang zum Arbeitsmarkt und schaffen zugleich neue Arbeitsplätze.

Tabelle 1: Was ist Gender Mainstreaming?

‘Gender Mainstreaming’ bedeutet, dass bei der Vorbereitung, Durchführung, Begleitung und Bewertung aller allgemeinen Maßnahmen und Tätigkeiten die Auswirkungen auf die jeweiligen Situationen der Frauen und Männer erkennbar und aktiv berücksichtigt werden. Dazu gehören auch die Planung, Durchführung, Begleitung und Bewertung von gezielten Maßnahmen und Tätigkeiten zur Förderung der Gleichstellung und zur Unterstützung von Frauen, damit diese gleichberechtigt teilnehmen und profitieren können.

Die Pläne und Programme sollen insgesamt zur Gleichstellung von Männern und Frauen beitragen und so gestaltet sein, dass ihre Wirkung vor, während und nach der Durchführung erkennbar wird.

Mainstreaming unterscheidet sich von früheren Ansätzen zur Förderung der Gleichberechtigung durch die Strukturfonds, bei denen es vor allem um spezifische Maßnahmen zugunsten von Frauen ging. Zwar sind solche Maßnahmen wichtig, doch lassen sich damit die strukturellen Ungleichheiten in der Organisation des Familien- und Berufslebens, die vielen Frauen die Teilnahme am Arbeitsmarkt und am öffentlichen Leben versperren, nicht beseitigen.

Frauen und Männer haben nicht die gleichen Rollen, Ressourcen, Bedürfnisse und Interessen. Sie nehmen nicht im gleichen Maße an Entscheidungsprozessen teil. ‘Frauenarbeit’ wird anders bewertet als ‘Männerarbeit’. Diese Disparitäten, die gesellschaftlich und kulturell bedingt variieren, sind die sogenannten geschlechtsspezifischen Unterschiede.

Viele Politiken und Programme ignorieren diese Unterschiede mit der Folge, dass Dienstleistungen und Infrastrukturen nicht immer an den Bedürfnissen von Frauen ausgerichtet sind. Das gilt für das Angebot an öffentlichen und privaten Infrastrukturen und Dienstleistungen ebenso wie für die persönlicheren Bereiche Beschäftigung, Ausbildung und berufliche Selbständigkeit.

Welchen Beitrag leisten die Strukturfonds zur Chancengleichheit für Frauen und Männer?

Zielsetzungen für die Chancengleichheit

In der allgemeinen Verordnung wird wiederholt festgestellt, dass die Strukturfonds zu den Zielen der Gemeinschaft im Hinblick auf die Chancengleichheit für Frauen und Männer beitragen müssen. Die Gemeinschaftspolitik kennt fünf Bereiche, in denen die Reduzierung von Ungleichheiten und die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern besonders wichtig sind:

Zugang zu und Teilhabe an allen Bereichen des Arbeitsmarktes;

allgemeine und berufliche Bildung, insbesondere im Hinblick auf Fachkompetenzen und berufliche Qualifikationen;

Wissensnetz Gender Mainstreaming

Gründung und Wachstum von Unternehmen;

Vereinbarkeit von Familie und Beruf;

ausgewogene Beteiligung an Entscheidungsprozessen.

Die allgemeinen Gleichstellungsziele im Rahmen eines gemeinschaftlichen Förderkonzepts, eines einheitlichen Programmplanungsdokuments oder eines operationellen Programms sollen die Bereiche spezifizieren, in denen Verbesserungen erreicht werden müssen, und quantifizierte Zielsetzungen festlegen. Darüber hinaus können spezifischere Gleichstellungsziele formuliert werden wie bessere Verdienst- und Arbeitsbedingungen für Teilzeitkräfte, bessere Infrastrukturen für das soziale und wirtschaftliche Leben oder die berufliche Anerkennung mitarbeitender Ehepartner in Familienbetrieben. Vieles hängt vom Charakter des Ziels oder Programms und von den nationalen oder regionalen Prioritäten ab.

Tabelle 2 zeigt einige Beispiele für mögliche Beiträge der Strukturfonds zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Tabelle 2: Mögliche Beiträge der Strukturfonds zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Gleichstellungsziel	Beitrag der Strukturfonds
Besserer Zugang zu und Teilhabe an allen Ebenen des Arbeitsmarktes	<ul style="list-style-type: none">• Vermehrte Teilnahme von Frauen an Arbeitsförderungsmaßnahmen für technische Berufe.• Unterstützung für Unternehmen und Organisationen, die Pläne zur Förderung der Gleichstellung im Berufsleben entwickeln und umsetzen.• Unterstützung für Unternehmen zur Verbesserung der Qualifikationen und Arbeitsbedingungen für Teilzeitkräfte und atypische Arbeitsverhältnisse.• Besserer Zugang für Frauen zu Beschäftigungsmöglichkeiten durch Initiativen im Verkehrssektor und Betreuungsangebote.• Frauenförderung für Tätigkeiten und Führungspositionen in Forschung und Entwicklung, Technologie und Innovation.• Förderung von Männern in Dienstleistungsberufen durch Schulungen und Arbeitsförderungsmaßnahmen.• Maßnahmen zur Förderung der Teilhabe von Frauen an allen beruflichen Ebenen in Wachstumsbranchen wie Fremdenverkehr, Umweltschutz, Telekommunikation und Biotechnologie.
Gleichstellung in der allgemeinen und beruflichen	<ul style="list-style-type: none">• Vermehrte Teilnahme von Frauen an Berufsbildungsmaßnahmen zum Erwerb von fachlichen Qualifikationen und Berufsabschlüssen.

Bildung, vor allem beim Erwerb von Fachkompetenzen und beruflichen Qualifikationen	<ul style="list-style-type: none">• Vermehrte Teilnahme von Frauen an IT-Schulungskursen vor allem für höhere Qualifikationen.• Förderung der Teilnahme von Männern an Ausbildungsmaßnahmen für den Dienstleistungssektor.• Flexibleres Angebot an allgemeinen und beruflichen Bildungsmaßnahmen, um Frauen in ländlichen Regionen und abgelegenen Gebieten mit schlechter Verkehrsanbindung zu erreichen.
--	---

Gleichstellungsziel (Forts.)	Beitrag der Strukturfonds (Forts.)
Vermehrte Beteiligung von Frauen an der Gründung und am Wachstum von Unternehmen	<ul style="list-style-type: none"> • Für Manager und Unternehmensberater Bewusstseinsbildung und Schulungen zum Thema Gleichstellung von Frauen und Männern. • Neuorientierung und Planung von Angeboten zur Unterstützung von KMU (finanziell und fachlich), um den Bedürfnissen von Unternehmensgründerinnen besser gerecht zu werden. • Bessere Finanzdienstleistungen für Unternehmensgründerinnen. • Unterstützung für Netzwerke und Verbände von Unternehmerinnen und zur Begleitung der Maßnahmen von und für Frauen. • Besondere Unterstützung für Frauen bei der Gründung und beim Aufbau von Unternehmen in den Bereichen Telekommunikation und Spitzentechnologie • Unterstützung für Trägerinnen und Leiterinnen von Sozialeinrichtungen
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung für die Einrichtung von Betreuungsstätten für Kinder und andere abhängige Personen und für die Ausbildung und Qualifikation von Betreuungspersonen. • Unterstützung für Arbeitgeber, die ihren Beschäftigten Pausen in der beruflichen Laufbahn ermöglichen und die Kinderbetreuung und andere Familienbetreuungseinrichtungen vorhalten. • Verbesserungen im städtischen und ländlichen Umfeld, um die Mobilität und die Sicherheit zu erhöhen. • Bessere Schulungs- und Arbeitsmöglichkeiten für weniger mobile Frauen und Männer durch Unterstützung für Tele- und Heimarbeit sowie Transportangebote und Betreuungseinrichtungen.
Stärkere Beteiligung von Frauen an Entscheidungsprozessen	<ul style="list-style-type: none"> • Ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern an den Begleit- und Partnerschaftsausschüssen, die für die Verwaltung von Programmplanungsdokumenten zuständig sind. • Beteiligung von Gremien zur Förderung der Gleichberechtigung und Frauenorganisationen an Begleitausschüssen, Partnerschaften und anderen Foren während des Programmplanungszeitraums. • Förderung von Frauen in Führungs- und Entscheidungs-

	<p>sitionen in den Strukturen zur Verwaltung der Interventionen und Durchführung.</p> <ul style="list-style-type: none">• Regelmäßige Anhörung von Organisationen, die im Programmplanungszeitraum Gleichstellungsinteressen vertreten.• Information und Unterstützung für Frauenorganisationen und Netzwerke, um ihre Beteiligung als Projektträger zu fördern.
--	--

[link: http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ-opp/index_de.htm]

[link: http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ-opp/gender/gender_de.pdf]

Die Mitgliedstaaten setzen die Vorgaben der ESF-Förderung ebenso wie die deutschen Bundesländer unterschiedlich um. Viele haben bereits Handreichungen entwickelt, wie genau Gleichstellung in die Strukturförderung zu integrieren ist, z.B. das Land Berlin [link <http://www.berlin.de/strukturfonds/html/quer.html>], das Land Brandenburg [link http://www.esf-brandenburg.de/land/land3_6.html]. Sehr gute Informationen zum Thema sind in Österreich [<http://www.gem.or.at/de/index.htm>] zusammengestellt worden.

Im Auftrag des BMFSFJ wurde eine Checkliste zum Prüfverfahren von ESF-Projekten entwickelt ([Gender Mainstreaming Checkliste von ESF-Projekten](#)).

Leitsätze für die Praxis der Förderprogramme in der Verwaltung (Marianne Weg, Gender-Expertin)

Das Gleichstellungsziel wird in der Zielbeschreibung des Förderprogramms ausdrücklich formuliert und in den Förderrichtlinien entsprechend operationalisiert.

quantitative Messziffern; dies ist eine Voraussetzung für die Evaluation des Programms; sie dienen, soweit die Zielerreichung quantitativ messbar ist, zur Bestimmung des Grades der Zielerreichung;

qualitative Zielvorgaben, insbesondere für die Ziele, die nicht quantitativ angegeben werden können.

Die Gleichstellungsziele werden in einem Ziel-Diskussionsprozess formuliert, gestützt auf empirisches Wissen zum Ist-Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in dem Bereich, in dem das Förderprogramm angesiedelt ist. Der Ist-Stand wird mit Hilfe von Instrumenten der Gender-Analyse ermittelt.

Bei Analyse und Zieldiskussion wird auf die Beteiligung beider Geschlechter (als Expertinnen und Experten, als Akteurinnen und Akteure, als Betroffene) geachtet.

Wenn Zielgrößen in Quoten gefasst werden, ist zu prüfen, auf welche Grundgesamtheit die Quoten bezogen werden, z.B. indem folgende Fragen beantwortet werden:

Geben die statistisch erfassten Relationen von Frauen und Männer in der Grundgesamtheit (z. B. Langzeitarbeitslose) die reale Betroffenheit zutreffend wieder oder sind geschlechterspezifisch differierende Untererfassungen zu berücksichtigen?

Wissensnetz Gender Mainstreaming

Ist die Festlegung einer Quote im Programm entsprechend der Geschlechterrelation in der Zielgruppe für das angestrebte Ziel ausreichend oder schreibt sie bestenfalls die bisherigen Relationen z.B. auf dem Arbeitsmarkt fest und verhindert eine Verstärkung der Benachteiligung? Eine Zielsetzung 'mehr Frauen in IT-Berufen' müsste z.B. zur Folge haben, dass in einem Ausbildungs-, Umschulungs- oder Weiterbildungs-Programm die Frauenquote höher sein müsste als die bei den Arbeitslosenzahlen der Zielgruppe, oder höher als der Frauenanteil im entsprechenden Beschäftigungssegment.

Zu prüfen ist auch, ob Zielgrößen über die Quotierung der Fördermittel wirksamer gesteuert werden können, d.h. in Form einer Kontingentierung des Programmvolumens (Gender Budgeting).

Die Kriterien für die Zielgruppenbeschreibung des Programms sind so festgelegt, dass sie weder Frauen noch Männer ausschließen - auch nicht mittelbar.

Sind beispielsweise formale Voraussetzungen, die Männer eher als Frauen erbringen können (längere Berufstätigkeit, bestimmter Abschluss usw.) tatsächlich zwingend für die Bestimmung der Programmziele und der Definition der Zielgruppe?

Hat das Kriterium 'Leistungsbezug' als Voraussetzung in Programmen der Arbeitsverwaltung eine mittelbare Benachteiligung einer Gruppe von Frauen zur Folge? Daten zeigen, dass Frauen wegen des Einkommens des Ehemannes häufiger als Männer aus dem Leistungsbezug herausfallen oder als Berufsrückkehrerinnen nach einer längeren Familienphase keinen Leistungsanspruch haben.

Inwieweit sind bestimmte Kriterien der besonderen Benachteiligung 'Männerkriterien' in dem Sinne, dass sie männertypische Benachteiligungen in den Mittelpunkt stellen, anders gelagerte frauenspezifische Benachteiligungen aber nicht als solche gewichten?

Beispielsweise wird in Programmen für benachteiligte Jugendliche (junge Männer und junge Frauen) auf das Kriterium 'fehlender/schlechter Schulabschluss, Lernschwäche' abgehoben, während Mädchen auch bei guten Schulabschlüssen Schwierigkeiten haben, in Männern zugeschriebenen Bereichen einen Ausbildungsplatz finden.

Auch die Kriterien 'Dauer der Arbeitslosigkeit' oder 'Verfügbarkeit' können indirekt zum Ausschluss von Frauen aus Programmen des Arbeitsmarktes führen, da Frauen eher als Männer vorübergehend in der Stillen Reserve verschwinden oder dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen, wenn/weil die Lösung der Kinderbetreuungsprobleme individuell der Frau überlassen wird.

Bei der Beschreibung des Förderungsbereiches (Art der Projekte, förderfähige Kosten) werden die mittelbaren und unmittelbaren Wirkungen auf Frauen und Männer überprüft.

Durch die Beschreibung des Fördergegenstandes dürfen nicht mittelbare Maßnahmen ausgeschlossen werden, durch die Frauen besonders gefördert würden. Hier ist zu

Wissensnetz Gender Mainstreaming

klären, inwieweit die Beschreibungen ergänzt werden müssen, bzw. ob bereits die Erweiterung der Liste der Beispiele für die Präzisierung des Programms ausreicht. In diesem Zusammenhang ist auch zu überlegen, wie Erkenntnisse dazu gewonnen werden können (z.B. was fehlt bzw. durch welche Faktoren Frauen am Zugang zum Programm gehindert werden könnten).

Wenn durch die Förderphilosophie stark von Männern dominierte Branchen bevorzugt werden (z. B. klassische Technologiepolitik), dann sind zum einen innerhalb dieser Interventionen kompensatorische Maßnahmen für die Verbesserung der Chancen von Frauen notwendig. Außerdem muss das Förderspektrum gezielt erweitert oder umgebaut werden. Dies fällt in die Verantwortung der politischen Ebene - die Fachebene gibt dazu die erforderlichen Informationen und Hinweise. Die paritätische Quotierung von Frauen und Männern muss bzw. kann nicht in jedem Einzelprogramm das sinnvolle Ziel sein. Daher hat das einzelne Programm für sich gesehen seine Verpflichtung zur Umsetzung von GM erfüllt, wenn das 'realistische Optimum' bei einem politisch vorgegebenen Programmschwerpunkt geleistet wird oder der Weg dorthin beschritten wird. GM wäre auf der Fachebene auch dann umgesetzt, wenn z.B. von zehn auf den Arbeitsmarkt zielenden Programmen acht schwerpunktmäßig in Männer-Beschäftigungsbereichen angesiedelt sind und innerhalb jedes dieser Programme - unter Beachtung der politisch gesetzten Schwerpunkte – die Fachzuständigen gezielt (z.B. mit Angabe von quantitativen Zielgrößen) darauf hinwirken, dass auch mehr Frauen als zuvor Zugang erhalten und gefördert werden.

Bei der Festlegung des Förderzeitraums werden geschlechtsspezifische Lebenslagen, z.B. die Beschäftigungsbedingungen bei familiären Verpflichtungen durch die Möglichkeit zur Ausweitung der Laufzeit von Projekten berücksichtigt.

Dies ist bedeutsam, wenn im Sinne des GM eine größere Flexibilität und ein größeres Projekte-Spektrum innerhalb eines Programms möglich sein soll, um Frauen von Beginn an zu integrieren, statt zusätzlich Sonderprogramme für Frauen aufzulegen und damit ihre Lebenssituation als 'Sonderfall' zu deklarieren. Ein Beispiel hierfür ist die Förderung der Teilzeit-Qualifizierung für Alleinerziehende.

Der Kreis der Zuwendungsempfänger wird so bestimmt, dass auch 'nichtklassische' Träger, die besonders ausgeprägte Voraussetzungen für geschlechtergerechte Projekte aufweisen, gefördert werden können.

Dazu gehört, dass nicht nur etablierte oder die traditionellen Institutionen und Unternehmen als Zuwendungsempfänger angesprochen und zuvor auch in die Abstimmung sowie Umsetzung eines Programms einbezogen werden, sondern auch Netzwerke, Vereine oder Initiativen.

Die Antragsentscheidenden verfügen über Genderkompetenz und Genderwissen und gestalten das Antrags- und Entscheidungsverfahren so, dass Gleichstellungsrelevanz

Wissensnetz Gender Mainstreaming

und -qualität der Projekte bei den Förderentscheidungen angemessen gewichtet werden.

Dazu gehört zum einen, dass die am Antrags- und Auswahlverfahren Beteiligten qualifiziert sind und in jeder Phase des Verfahrens GM umsetzen können. Zum anderen ist die Umsetzung von GM durch entsprechende Vereinbarungen für die Gestaltung des Prüf- und Entscheidungsprozesses einschließlich geeigneter Instrumente (Indikatorenkataloge, Checklisten) gewährleistet.

Beachtet wird, dass die Besetzung beteiligter Gremien (Beiräte, beratende Ausschüsse usw.) hinsichtlich Geschlechterrepräsentanz und Beteiligung gleichstellungspolitischer Expertinnen ausgewogen ist. Die Gremien werden von Beginn an in die Strategie des GM eingeführt und darauf verpflichtet.

Bei Programmen, in denen im Rahmen eines Wettbewerbs eine unabhängige Jury über die Zuwendungen entscheidet, ist das Prinzip des GM über die Formulierung der Wettbewerbsbedingungen, die Auswahl der Mitglieder der Jury sowie - sofern erforderlich - durch Sensibilisierung und Qualifizierung der Jury-Mitglieder zu verankern. Im Vorfeld der Antragstellung sowie bei der Antragsberatung werden die Ansätze von GM unterstützt.

Es gibt verschiedenste Ansatzpunkte, um qualifizierte Projektkonzepte und -anträge zu unterstützen. Da es darum geht, die in den Förderprogrammen formulierten Ziele einschließlich des Ziels der Geschlechtergerechtigkeit umzusetzen, kann kein Interesse daran bestehen, dass Konzepte und Anträge umfangreich nachgebessert werden müssen, um wirklich die in den Förderrichtlinien vorgegebenen GM Kriterien zu erfüllen. Deshalb sind für den Start von GM in einem neuen oder bereits bestehenden Programm Informationsmaterialien, welche die Praxis des GM auf das Programm bezogen veranschaulichen und erklären, ebenso wichtig wie Informationsbesprechungen mit dem Kreis der Programm-Träger und direkte Beratung der Zuwendungsempfänger durch die hierfür Zuständigen.

Bei der Steuerung des Förderprogramms bleibt auch die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Blick.

Die Methoden der Steuerung der Förderung und der Interventionen sind verschieden anzusetzen, je nachdem wer mit der operativen und inhaltlichen Umsetzung des Förderprogramms betraut wird.

Für große Programme werden häufig externe Programmgeschäftsstellen, Projektträger oder auch nachgeordnete Behörden mit der Abwicklung beauftragt. Es ist klar, dass auch sie Genderkompetenz aufweisen bzw. durch Qualifizierung erwerben müssen. Je nach der Art des Programms und der generellen Programmsteuerung sind objektive Kriterien und Evaluationsverfahren (Standards) zur kurz-, mittel- und langfristigen Steuerung der Umsetzung von GM zu gestalten, und zwar sowohl in den einzelnen

Wissensnetz Gender Mainstreaming

Projekten als auch im gesamten Förderprogramm (GM-Checkliste zum Prüfverfahren von ESF-Projekten des BMFSFJ).

Ein wesentliches Steuerungsinstrument auch und gerade für die erfolgreiche Umsetzung der neuen Anforderung des GM sind regelmäßige Umsetzungsbesprechungen der für die Programmabwicklung Zuständigen mit den Zuwendungsempfängern.

Die an der Umsetzung der Förderprogramme beteiligten Organisationen und Akteure (staatlich, nichtstaatlich) setzen Gender Mainstreaming auch in ihrem eigenen Tätigkeitsbereich eigenständig um und bieten damit positive Voraussetzungen.

Für die Mehrzahl der Zuwendungsempfänger und sonstigen Akteure im jeweiligen Programmfeld ist GM nicht allein aufgrund dieses konkreten Programms relevant. Für staatliche Organisationen oder Körperschaften des öffentlichen Rechts wie z.B. Kommunen oder die Arbeitsverwaltung gilt das Gleichstellungsgebot des Grundgesetzes. Der Amsterdamer Vertrag bezieht ausdrücklich alle politischen Ebenen in die Verpflichtung zu gleichstellungsfördernder Politik ein. Viele öffentliche Verwaltungen sind darüber hinaus durch Fachgesetze oder durch politische Beschlüsse des zuständigen Parlamentes zur Umsetzung von GM in ihrem Zuständigkeitsbereich verpflichtet.

Zahlreiche nicht-staatliche Organisationen - darunter viele, die aus öffentlichen Mitteln Zuwendungen erhalten - haben begonnen, GM aufgrund eigener Entscheidung zu implementieren. Dieser Prozess kann durch eine entsprechende Ausgestaltung der Förderprogramme und ihrer inhaltlichen und organisatorischen Abwicklung unterstützt werden im Sinne der Aktivierung Dritter.

Es ist wichtig, diese eigenständigen Grundlagen der Zuwendungsempfänger für GM zu kennen und mit aufzugreifen.

Auf der anderen Seite ist vorausschauend nach internen und externen Informationsdefiziten, Motivationsschwächen oder Blockaden bei den Beteiligten zufragen. Sie können durch geeignete Maßnahmen bei der Information und Werbung für das Programm, bei der Beratung der Antragstellenden, durch spezifische Auflagen für die Organisation/den Träger sowie durch entsprechend gestaltete Umsetzungsbegleitung abgebaut werden. Viele Organisationen und Träger werden aus verschiedenen Zuwendungsprogrammen (des Bundes, der EU, der Länder) gefördert. Deshalb wird es wesentlich zur Akzeptanz und zum Umsetzungserfolg beitragen, wenn die Art und Weise, wie Genderkriterien und Auflagen von GM (z.B. Datenevaluierung) in Zuwendungsrichtlinien eingebaut sind, möglichst abgestimmt wird zwischen den verschiedenen Programmen. Hier liegt eine Kooperationsaufgabe für Programmverantwortliche.

Instrumente in der Privatwirtschaft

Für die Privatwirtschaft wurden mit Qualitätsprädikaten in Bezug auf Gleichstellung Instrumente entwickelt als Anreiz für die Implementierung von Maßnahmen zur Chan-

cengleichheit, welche über das gesetzlich geforderte Maß hinausgehen. Die beiden etablierten deutschen Prädikate sind:

Total E-Quality Deutschland e.V. [link <http://www.total-e-quality.de>],

Audit Beruf & Familie, eine Initiative der Hertie Stiftung [link <http://www.beruf-und-familie.de/start.html>]; neben einer Reihe von Privatunternehmen haben auch das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie im Jahr 2002 und das BMFSFJ im Jahr 2003 mit einem Audit das Grundzertifikat erworben.

Beide Qualitätsprädikate haben ähnliche Kontrollprinzipien. Durch den erneuten Erwerb des Prädikats im zwei bis dreijährigem Turnus wird ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess in den teilnehmenden Betrieben eingeleitet.

Für größere Unternehmen gelten die Qualitäts-Prädikate inzwischen als Image fördernde Maßnahmen. Nach außen und innen gleichzeitig präsentieren sie ein Personalmanagement, das sich durch aktives Engagement hinsichtlich der Entwicklung von Chancengleichheit auszeichnet.

IV.4.3. Die Gestaltung von Förderinstrumenten

Förderinstrumente im Rahmen von Programmen oder Projekte sind Zuwendungen oder Subventionen. Auch Förderinstrumente sind in die Strategie des Gender Mainstreaming einzubeziehen.

Zuwendung

Öffentliche Zuwendungen (Zuweisungen und Zuschüsse) sind Geldleistungen, die der Staat zur Erfüllung bestimmter Zwecke, also letztlich zur Aktivierung Dritter, an Stellen oder Personen außerhalb der Verwaltung geben kann, sofern das Interesse besteht, bestimmte Tätigkeiten, Institutionen oder Projekte zu fördern. Die Geldleistungen müssen zweckgebunden und zukunftsbezogen sein. Auf sie besteht grundsätzlich kein Anspruch, auch wenn über sie rechtsfehlerfrei – und insbesondere frei von Diskriminierungen – zu entscheiden ist. Geldleistungen können an natürliche Personen, öffentliche und private Unternehmen, soziale oder ähnliche Einrichtungen gehen.

Gender Mainstreaming im Bereich der Zuwendungen bedeutet, in allen Phasen des Zuwendungsverfahrens - von der Programmplanung an über die Ausschreibung bis hin zur Vergabe der Fördermittel - gleichstellungsorientiert zu handeln.

Schon in der Planungsphase einer Zuwendung kann GM umgesetzt werden, indem u.a. untersucht wird:

welche Zielgruppen vom Zweck der Zuwendung unmittelbar oder mittelbar begünstigt werden sollen,

auf welche Lebensbereiche die Zuwendung bezogen ist und

welche gleichstellungspolitischen Wirkungen von der Zuwendung voraussichtlich ausgehen werden.

Zuwendungen erfolgen im Rahmen und auf der Grundlage von Haushaltstiteln, in der Regel nach Förderrichtlinien, in denen die Kriterien für die Vergabe von Zuwendungen festgelegt sind. In den Richtlinien sind Informationen zu Voraussetzungen der Förderung, Höhe der Förderung, Antragsfristen, einzureichende Unterlagen und weitere Hinweise zum Verfahren der Beantragung enthalten.

In die Richtlinien kann – wie z.B. in den Richtlinien der Europäischen Sozialfonds – Gleichstellung als Querschnittziel bereits integriert werden. Generalklauseln sind dabei meist nur ein erster Schritt. Die Erarbeitung von differenzierteren Regeln erfordern die Beteiligung von fachkundigen Bürgerinnen und Bürgern und deren Zusammenschlüssen, Vereinen und Verbänden, die im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter engagiert sind und über fachpolitisches Wissen zum Regelungsbereich der Richtlinien verfügen.

Wissensnetz Gender Mainstreaming

Die Entscheidung über eine Zuwendung ist primär an fachlichen Kriterien und der Kompetenz der Antragstellenden orientiert. Gleichstellung kann aber auch in die Entscheidungsphase als Querschnittsziel integriert werden, indem z.B. untersucht wird, wie viele Männer und wie viele Frauen in welchen Lebenslagen unmittelbar von der Zuwendung begünstigt werden,

ob eine Entscheidung für andere gleichstellungspolitisch andere Wirkungen hat und ob mit der Entscheidung Bedingungen verknüpft werden können, mit der der Beachtung des Gleichstellungszieles bei den Zuwendungsempfängern und Zuwendungsempfängerinnen mehr Geltung verliehen wird.

Subventionen

Subventionen sind finanzielle Förderinstrumente, mit denen bestimmte politische Ziele vor allen Dingen durch die Förderung der Wirtschaft verfolgt werden. Auch Subventionen sind Geldleistungen, die einem Unternehmensbereich im Rahmen der Wirtschafts- und Forschungsförderung gewährt werden. Auf Subventionen besteht regelmäßig kein Anspruch, doch muss über sie rechtsfehlerfrei entschieden werden. Anders als Zuwendungen, die sich nur auf aktive Geldleistungen beschränken, können Subventionen auch in indirekter Form, z.B. als Steuersubventionen, gewährt werden. Subventionen erhalten regelmäßig nur private Rechtsträger. In der Regel sollen sie befristet, zeitlich abnehmend gestaltet und in geeigneten Fällen mit einer Rückzahlungsverpflichtung versehen sein.

Gender Mainstreaming bedeutet im Bereich der Subventionen, in allen Phasen der Entwicklung der Förderinstrumente bis hin zur Kontrolle neben den wirtschaftlichen Erfordernissen auch die der Gleichstellung zu berücksichtigen. Für diesen Bereich kann Gender Budgeting, das in Deutschland noch kaum angewendet wird, große Bedeutung erlangen.

V. Rechtliche Vorgaben für die Verwaltung

Mit der Strategie des Gender Mainstreaming werden die Ziele Gleichstellung und Modernisierung verfolgt.

Über die Gestaltung und die Wahl einzelner, diesen Zielen angemessener Maßnahmen wird im politischen und gesellschaftlichen Diskurs entschieden. Die rechtlichen Vorgaben, durch welche die Verwaltung in ihrer Arbeit an das Ziel der Gleichstellung auf mehreren Ebenen gebunden ist, sind bereits das Ergebnis einer jahrzehntelangen Gleichstellungspolitik.

Allgemein ergibt sich die Zielvorgabe aus dem Grundgesetz; daneben für die Bundesverwaltung aus dem Bundesgleichstellungsgesetz. Dort findet sich auch die Vorgabe zur geschlechtergerechten Sprache. Weiter gibt es in der Bundesverwaltung eine Vorgabe zur geschlechtergerechten Repräsentation in Gremien.

In Europa ergibt sich das durchgängige Gleichstellungsziel aus dem EG-Vertrag und aus zahlreichen Gleichstellungsrichtlinien.

Spezifischere Vorgaben zur Gleichstellung in unterschiedlichen Sachgebieten finden sich im einzelnen Gesetzen, für das Arbeits- und Sozialrecht auch aus dem EG-Vertrag oder in den untergesetzlichen Normen.

Umfassende Hinweise zum Verbot der Diskriminierung in allen Lebensbereichen finden sich im internationalen Übereinkommen - CEDAW -, das in Deutschland ratifiziert worden ist und daher als einfaches Gesetz gilt.

V.1. Rechtliche Vorgaben zu Gender Mainstreaming

Grundgesetz (GG): Art. 3 (Staatsziel):

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) 1 Männer und Frauen sind gleichberechtigt. 2 Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) 1 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. 2 Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Bundesgleichstellungsgesetz, § 1

(1) Dieses Gesetz dient der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Beseitigung bestehender und der Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts in dem in § 3 genannten Geltungsbereich dieses Gesetzes. Nach Maßgabe dieses Gesetzes werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern. Dabei wird den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung getragen.

Bundesgleichstellungsgesetz, § 2 (Verpflichtung)

Alle Beschäftigten, insbesondere auch solche mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Diese Verpflichtung ist als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststelle sowie auch bei der Zusammenarbeit von Dienststellen zu berücksichtigen.

Regeln für die Bundesregierung finden sich in der Gemeinsamen Geschäftsordnung der **Bundesministerien GGO**, § 2.

V.2. Vorgaben zur Sprache

Bundesgleichstellungsgesetz, § 1 (Sprache)

(2) Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Bundes sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck bringen. Dies gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr.

V.3. Repräsentation in Gremien

Bundesgremienbesetzungsgesetz § 4 (Präsenz in allen Gremien):

(1) Erfolgt eine Berufung aufgrund der Benennung oder des Vorschlages einer vorschlagsberechtigten Stelle, so hat diese, soweit ihr Personen verschiedenen Geschlechts mit der besonderen persönlichen und fachlichen Eignung und Qualifikation zur Verfügung stehen, für jeden auf sie entfallenden Sitz jeweils eine Frau und einen Mann zu benennen oder vorzuschlagen (Doppelbenennung).

V.4. Gender Mainstreaming in Europa

Artikel 2 EGV (Auszug)

Aufgabe der Gemeinschaft ist es, die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.

Artikel 3 Abs. 2 EGV (Auszug)

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

Entwurf eines Vertrags über eine Verfassung für Europa

(18. Juli 2003)

Artikel 3: Die Ziele der Union

(1) Die Union ... bekämpft soziale Ausgrenzung und Diskriminierungen und fördert soziale Gerechtigkeit und sozialen Schutz, die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Solidarität zwischen den Generationen und den Schutz der Rechte des Kindes.

V.5. Spezifische Vorgaben zur Gleichstellung

Beispielhafte, genauere Vorgaben zur Gleichstellung finden sich u.a. zu den Sachgebieten

- **Erwerbsarbeit, einschließlich der Regeln zur Mitbestimmung**
- **Soziales und Jugend**
- **Hochschulen und Schulwesen**

Gleichstellung in der Erwerbsarbeit

Gesetz zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Zweites Gleichberechtigungsgesetz – 2. GleibG), vom 24. Juni 1994, BGBl. I S. 1406,

Artikel 1 – Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes (**Frauenfördergesetz – FFG-Bund**)

Verordnung über statistische Erhebungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Dienststellen des Bundes (**Gleichstellungsstatistikverordnung – GleStatV**), Vom 18. Juni 2003, BGBl. I Nr. 26, 25. Juni 2003, S. 889

Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (**Beschäftigtenschutzgesetz**) vom 24.06.1994 (BGBl. I 1994, 1406, 1412; Art. 10 des Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern)

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), § 611a: Geschlechtsbezogene Benachteiligung

(1) Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme, insbesondere bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg, bei einer Weisung oder einer Kündigung, nicht wegen seines Geschlechts benachteiligen. Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts ist jedoch zulässig, soweit eine Vereinbarung oder eine Maßnahme die Art der vom Arbeitnehmer auszuübenden Tätigkeit zum Gegenstand hat und ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für diese Tätigkeit ist. Wenn im Streitfall der Arbeitnehmer Tatsachen glaubhaft macht, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lassen, trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass nicht auf das Geschlecht bezogene, sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist.

(2) Verstößt der Arbeitgeber gegen das in Absatz 1 geregelte Benachteiligungsverbot bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses, so kann der hierdurch benachteiligte Bewerber eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen; ein Anspruch auf Begründung eines Arbeitsverhältnisses besteht nicht.

(3) Wäre der Bewerber auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden, so hat der Arbeitgeber eine angemessene Entschädigung in Höhe von höchstens drei Monatsverdiensten zu leisten. Als Monatsverdienst gilt, was dem Bewerber bei regelmäßiger Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis hätte begründet werden sollen, an Geld- und Sachbezügen zugestanden hätte.

(4) Ein Anspruch nach den Absätzen 2 und 3 muss innerhalb einer Frist, die mit Zugang der Ablehnung der Bewerbung beginnt, schriftlich geltend gemacht werden. Die Länge der Frist bemisst sich nach einer für die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen im angestrebten Arbeitsverhältnis vorgesehenen Ausschlussfrist; sie beträgt mindestens zwei Monate. Ist eine solche Frist für das angestrebte Arbeitsverhältnis nicht bestimmt, so beträgt die Frist sechs Monate.

(5) Die Absätze 2 bis 4 gelten beim beruflichen Aufstieg entsprechend, wenn auf den Aufstieg kein Anspruch besteht.

Betriebsverfassungsgesetz, § 1 Errichtung von Betriebsräten

In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, werden Betriebsräte gewählt. ...

...

§ 5 Arbeitnehmer

Arbeitnehmer (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten,

...

§ 7 Wahlberechtigung

Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 18. Lebensjahr vollendet haben. ...

...

§ 15 Zusammensetzung nach Beschäftigungsarten und Geschlechtern

Der Betriebsrat soll sich möglichst aus Arbeitnehmern der einzelnen Organisationsbereiche und der verschiedenen Beschäftigungsarten der im Betrieb tätigen Arbeitnehmer zusammensetzen.

Das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, muss mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht.

...

§ 80 Allgemeine Aufgaben

Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;

...

2a die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, zu fördern;

die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern;

...

4. die Eingliederung Schwerbehinderter und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen zu fördern;

...

6. die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern;

7. die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern, sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen;

...

Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten; ...

Der Betriebsrat kann bei der Durchführung seiner Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist.

Gleichstellung in der Sozialpolitik

Arbeitsförderung nach Sozialgesetzbuch, § 8 Abs. 1 SGB III:

‘Die Leistungen der aktiven Arbeitsförderung sollen die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt fördern. Zur Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen ist durch sie auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die Überwindung des geschlechtsspezifischen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes hinzuwirken.’

Kinder- und Jugendhilfegesetz im SGB VII, I § 9

Grundrichtung der Erziehung, Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen

Bei der Ausgestaltung der Leistungen und der Erfüllung der Aufgaben sind

1. die von den Personensorgeberechtigten bestimmte Grundrichtung der Erziehung sowie die Rechte der Personensorgeberechtigten und des Kindes oder des Jugendlichen bei der Bestimmung der religiösen Erziehung zu beachten,
2. die wachsende Fähigkeit und das wachsende Bedürfnis des Kindes oder des Jugendlichen zu selbständigem, verantwortungsbewusstem Handeln sowie die jeweiligen besonderen sozialen und kulturellen Bedürfnisse und Eigenarten junger Menschen und ihrer Familien zu berücksichtigen,

3. die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen und Jungen zu berücksichtigen, Benachteiligungen abzubauen und die Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen zu fördern.

Gleichstellung an Hochschulen und Schulen

Hochschulrahmengesetz, § 3

Gleichberechtigung von Frauen und Männern

Die Hochschulen fördern die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Die Aufgaben und Mitwirkungsrechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen regelt das Landesrecht.

Übereinkommen gegen Diskriminierung im Unterrichtswesen vom 14. Dezember 1960, in Deutschland geltend aufgrund des Gesetzes vom 20. November 1964, GVBl. I S. 183

Artikel 1

(1) Im Sinne dieses Übereinkommens umfasst der Ausdruck 'Diskriminierung' jegliche auf der Rasse oder der Hautfarbe, dem Geschlecht, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Überzeugung, der nationalen oder sozialen Herkunft, den wirtschaftlichen Verhältnissen oder der Geburt beruhende Unterscheidung, Ausschließung, Beschränkung oder Bevorzugung, die den Zweck oder die Wirkung hat, die Gleichbehandlung auf dem Gebiet des Unterrichtswesens aufzuheben oder zu beeinträchtigen und insbesondere

- a) einer Person oder Personengruppe den Zugang zum Unterricht - gleichviel welcher Art oder Stufe - zu verwehren,
- b) eine Person oder Personengruppe auf einen niedrigen Bildungsstand zu beschränken,
- c) für Personen oder Personengruppen getrennte Unterrichtssysteme oder -anstalten zu schaffen oder zu unterhalten, mit Ausnahme der nach Artikel 2 zulässigen,
- d) eine Person oder Personengruppe in eine Lage zu versetzen, die mit der Menschenwürde unvereinbar ist.

(2) Im Sinne dieses Übereinkommens bezieht sich der Ausdruck 'Unterricht' auf dessen sämtliche Arten und Stufen und umfasst den Zugang zum Unterricht, dessen Niveau und Qualität sowie die Bedingungen, unter denen er erteilt wird.

Artikel 2

Soweit staatlich zugelassen, gilt es nicht als Diskriminierung im Sinne des Artikels 1,

- a) für Schüler der beiden Geschlechter getrennte Unterrichtssysteme oder -anstalten zu schaffen oder zu unterhalten, sofern sie gleichwertige Zugangsmöglichkeiten zum Unterricht eröffnen, über Lehrkräfte mit gleichwertiger Lehrbefähigung, über Unter-

richtsräume und Ausstattung gleicher Qualität verfügen und gleiche oder gleichwertige Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten bieten;

b) aus religiösen oder sprachlichen Gründen getrennte Unterrichtssysteme oder -anstalten zu schaffen oder zu unterhalten, die einen den Wünschen der Eltern oder des gesetzlichen Vormundes des Schülers entsprechenden Unterricht vermitteln, sofern in bezug auf die Zugehörigkeit zu solchen Systemen oder den Besuch solcher Anstalten kein Zwang ausgeübt wird und der dort erteilte Unterricht den Normen entspricht, welche die zuständigen Behörden, insbesondere für den Unterricht auf den gleichen Stufen, festgelegt oder genehmigt haben;

c) private Unterrichtsanstalten zu schaffen oder zu unterhalten, sofern ihr Ziel nicht auf den Ausschluss irgendeiner Personengruppe, sondern darauf gerichtet ist, zusätzliche Unterrichtsmöglichkeiten zu den durch die öffentliche Hand bereitgestellten zu bieten; und sofern solche Anstalten in Übereinstimmung mit dieser Zielsetzung geführt werden und der dort erteilte Unterricht den Normen entspricht, welche die zuständigen Behörden, insbesondere für den Unterricht auf den gleichen Stufen, festgelegt oder genehmigt haben.

V.6. Gleichstellung im internationalen Recht: CEDAW

Convention on the Elimination of all forms of Discrimination against Women = Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau vom 18. Dezember 1979 am 17.7.1980 von der Bundesrepublik Deutschland unterzeichnet. (Zustimmung von Bundestag und Bundesrat am 25. 04.1985 durch Gesetz - BGBL. 1985, Serie II, S. 648)

Hinterlegung der Ratifikationsurkunde beim Generalsekretär der Vereinten Nationen.

Am 9.07.1985 für Deutschland in Kraft getretene Texte in amtlicher Übersetzung (Auszug)

Präambel

Die Vertragsstaaten dieses Übereinkommens -

im Hinblick darauf, dass die Charta der Vereinten Nationen den Glauben an die Grundrechte des Menschen, an Würde und Wert der menschlichen Persönlichkeit und an die Gleichberechtigung von Mann und Frau erneut bekräftigt;

im Hinblick darauf, dass die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte den Grundsatz der Unzulässigkeit der Diskriminierung bekräftigt und feierlich feststellt, dass alle Menschen frei und an Würde und Rechten gleich geboren sind und dass jeder ohne irgendeinen Unterschied, einschließlich eines Unterschieds aufgrund des Geschlechts, Anspruch hat auf alle in der genannten Erklärung aufgeführten Rechte und Freiheiten;

im Hinblick darauf, dass die Vertragsstaaten der Internationalen Menschenrechtspakte verpflichtet sind, die Gleichberechtigung von Mann und Frau bei der Ausübung aller wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen, bürgerlichen und politischen Rechte sicherzustellen;

in Anbetracht der unter der Schirmherrschaft der Vereinten Nationen und der Sonderorganisationen geschlossenen internationalen Übereinkommen zur Förderung der Gleichberechtigung von Mann und Frau;

im Hinblick ferner auf die Entschließungen, Erklärungen und Empfehlungen der Vereinten Nationen und der Sonderorganisationen zur Förderung der Gleichberechtigung von Mann und Frau; jedoch besorgt darüber, dass die Frau trotz dieser verschiedenen Urkunden noch immer weitgehend diskriminiert wird;

unter Hinweis darauf, dass die Diskriminierung der Frau die Grundsätze der Gleichberechtigung und der Achtung der Menschenwürde verletzt, die Frauen daran hindert, unter den gleichen Voraussetzungen wie Männer am politischen, sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Leben ihres Landes teilzunehmen, das Wachstum des Wohlstands von Gesellschaft und Familie hemmt und der Frau die volle Entfaltung ihrer Fähigkeiten im Dienste ihres Landes und der Menschheit erschwert;

Wissensnetz Gender Mainstreaming

besorgt darüber, dass dort, wo Armut herrscht, Frauen beim Zugang zu Nahrungsmitteln, Gesundheitseinrichtungen, Bildung, Ausbildung und Beschäftigungsmöglichkeiten sowie bei der Befriedigung sonstiger Bedürfnisse am ehesten benachteiligt werden;

in der Überzeugung, dass die Errichtung der neuen Weltwirtschaftsordnung auf der Grundlage von Gleichheit und Gerechtigkeit wesentlich zur Förderung der Gleichberechtigung von Mann und Frau beitragen wird;

nachdrücklich darauf hinweisend, dass die Beseitigung der Apartheid, jeder Form von Rassismus, Rassendiskriminierung, Kolonialismus, Neokolonialismus, Aggression, ausländischer Besetzung und Fremdherrschaft sowie von Einmischung in die inneren Angelegenheiten der Staaten für die volle Ausübung der Rechte von Mann und Frau unerlässlich ist;

in Bekräftigung dessen, dass die Festigung des Weltfriedens und der internationalen Sicherheit, die internationale Entspannung, die Zusammenarbeit zwischen allen Staaten ungeachtet ihrer Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung, die allgemeine und vollständige Abrüstung - insbesondere die nukleare Abrüstung unter strenger und wirksamer internationaler Kontrolle -, die Durchsetzung der Grundsätze der Gerechtigkeit, der Gleichberechtigung und des beiderseitigen Nutzens in den zwischenstaatlichen Beziehungen und die Verwirklichung des Rechts der unter Fremd- und Kolonialherrschaft sowie ausländischer Besetzung lebenden Völker auf Selbstbestimmung und Unabhängigkeit sowie die Achtung der nationalen Souveränität und der territorialen Unversehrtheit den sozialen Fortschritt und die soziale Entwicklung fördern und somit zur Verwirklichung der vollen Gleichberechtigung von Mann und Frau beitragen werden;

überzeugt, dass die größtmögliche und gleichberechtigte Mitwirkung der Frau in allen Bereichen Voraussetzung für die vollständige Entwicklung eines Landes, für das Wohlergehen der Welt und für die Sache des Friedens ist;

eingedenk des bisher noch nicht voll anerkannten bedeutenden Beitrags der Frau zum Wohlergehen der Familie und zur Entwicklung der Gesellschaft, der sozialen Bedeutung der Mutterschaft und der Rolle beider Elternteile in der Familie und bei der Kindererziehung sowie in dem Bewusstsein, dass die Rolle der Frau bei der Fortpflanzung kein Grund zur Diskriminierung sein darf und dass die Kindererziehung eine Aufgabe ist, in die sich Mann und Frau sowie die Gesellschaft insgesamt teilen müssen;

in dem Bewusstsein, dass sich die traditionelle Rolle des Mannes und die Rolle der Frau in der Gesellschaft und in der Familie wandeln müssen, wenn die volle Gleichberechtigung von Mann und Frau erreicht werden soll;

entschlossen, die in der Erklärung über die Beseitigung der Diskriminierung der Frau niedergelegten Grundsätze zu verwirklichen und zu diesem Zweck die zur Beseitigung jeder Form und Erscheinungsweise einer solchen Diskriminierung erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen - sind wie folgt übereingekommen:

Teil I

Artikel 1 [Geltung für die Frau; Begriffsbestimmung]

In diesem Übereinkommen bezeichnet der Ausdruck 'Diskriminierung der Frau' jede mit dem Geschlecht begründete Unterscheidung, Ausschließung oder Beschränkung, die zur Folge oder zum Ziel hat, dass die auf die Gleichberechtigung von Mann und Frau gegründete Anerkennung, Inanspruchnahme oder Ausübung der Menschenrechte und Grundfreiheiten durch die Frau - ungeachtet ihres Familienstands - im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen, staatsbürgerlichen oder jedem sonstigen Bereich beeinträchtigt oder vereitelt wird.

Artikel 2 [Achtung der Frauenrechte; Diskriminierungsverbot]

Die Vertragsstaaten verurteilen jede Form von Diskriminierung der Frau; sie kommen überein, mit allen geeigneten Mitteln unverzüglich eine Politik zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau zu verfolgen, und verpflichten sich zu diesem Zweck,

1. den Grundsatz der Gleichberechtigung von Mann und Frau in ihre Staatsverfassung oder in andere geeignete Rechtsvorschriften aufzunehmen, sofern sie dies noch nicht getan haben, und durch gesetzgeberische und sonstige Maßnahmen für die tatsächliche Verwirklichung dieses Grundsatzes zu sorgen;
2. durch geeignete gesetzgeberische und sonstige Maßnahmen, gegebenenfalls auch Sanktionen, jede Diskriminierung der Frau zu verbieten;
3. den gesetzlichen Schutz der Rechte der Frau auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit dem Mann zu gewährleisten und die Frau durch die zuständigen nationalen Gerichte und sonstigen öffentlichen Einrichtungen wirksam vor jeder diskriminierenden Handlung zu schützen;
4. Handlungen oder Praktiken zu unterlassen, welche die Frau diskriminieren, und dafür zu sorgen, dass alle staatlichen Behörden und öffentlichen Einrichtungen im Einklang mit dieser Verpflichtung handeln;
5. alle geeigneten Maßnahmen zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau durch Personen, Organisationen oder Unternehmen zu ergreifen;
6. alle geeigneten Maßnahmen einschließlich gesetzgeberischer Maßnahmen zur Änderung oder Aufhebung aller bestehenden Gesetze, Verordnungen, Gepflogenheiten und Praktiken zu treffen, die eine Diskriminierung der Frau darstellen;
7. alle innerstaatlichen strafrechtlichen Vorschriften aufzuheben, die eine Diskriminierung der Frau darstellen.

Artikel 3 [Förderung der Frauen]

Die Vertragsstaaten treffen auf allen Gebieten, insbesondere auf politischem, sozialem, wirtschaftlichem und kulturellem Gebiet, alle geeigneten Maßnahmen einschließlich gesetzgeberischer Maßnahmen zur Sicherung der vollen Entfaltung und Förderung der

Wissensnetz Gender Mainstreaming

Frau, damit gewährleistet wird, dass sie die Menschenrechte und Grundfreiheiten gleichberechtigt mit dem Mann ausüben und genießen kann.

Artikel 4 [Sondermaßnahmen]

1. Zeitweilige Sondermaßnahmen der Vertragsstaaten zur beschleunigten Herbeiführung der Defacto-Gleichberechtigung von Mann und Frau gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Übereinkommens, dürfen aber keinesfalls die Beibehaltung ungleicher oder gesonderter Maßstäbe zur Folge haben; diese Maßnahmen sind aufzuheben, sobald die Ziele der Chancengleichheit und Gleichbehandlung erreicht sind.

2. Sondermaßnahmen der Vertragsstaaten - einschließlich der in diesem Übereinkommen genannten Maßnahmen - zum Schutz der Mutterschaft gelten nicht als Diskriminierung.

Artikel 5 [Verwirklichung der Frauenrechte]

Die Vertragsstaaten treffen alle geeigneten Maßnahmen,

1. um einen Wandel in den sozialen und kulturellen Verhaltensmustern von Mann und Frau zu bewirken, um so zur Beseitigung von Vorurteilen sowie von herkömmlichen und allen sonstigen auf der Vorstellung von der Unterlegenheit oder Überlegenheit des einen oder anderen Geschlechts oder der stereotypen Rollenverteilung von Mann und Frau beruhenden Praktiken zu gelangen;

2. um sicherzustellen, dass die Erziehung in der Familie zu einem richtigen Verständnis der Mutterschaft als einer sozialen Aufgabe und zur Anerkennung der gemeinsamen Verantwortung von Mann und Frau für die Erziehung und Entwicklung ihrer Kinder beiträgt, wobei davon ausgegangen wird, dass das Interesse der Kinder in allen Fällen vorrangig zu berücksichtigen ist.

Artikel 6 [Abschaffung von Frauenhandel und Prostitution]

Die Vertragsstaaten treffen alle geeigneten Maßnahmen einschließlich gesetzgeberischer Maßnahmen zur Abschaffung jeder Form des Frauenhandels und der Ausbeutung der Prostitution von Frauen.

Teil II

Artikel 7 [Wahlstimmrecht, Bekleidung öffentlicher Ämter, politisches Engagement]

Die Vertragsstaaten treffen alle geeigneten Maßnahmen zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau im politischen und öffentlichen Leben ihres Landes und gewährleisten insbesondere allen Frauen in gleicher Weise wie den Männern

1. das Stimmrecht bei allen Wahlen und Volksabstimmungen sowie das passive Wahlrecht für alle öffentlich gewählten Gremien;

2. das Recht auf Mitwirkung an der Ausarbeitung der Regierungspolitik und deren Durchführung sowie auf Bekleidung öffentlicher Ämter und auf Wahrnehmung aller öffentlichen Aufgaben auf allen Ebenen staatlicher Tätigkeit;

3. das Recht auf Mitarbeit in nichtstaatlichen Organisationen und Vereinigungen, die sich mit dem öffentlichen und politischen Leben ihres Landes befassen.

Artikel 8 [Frauen als Regierungsvertreter]

Die Vertragsstaaten treffen alle geeigneten Maßnahmen, um sicherzustellen, daß Frauen unter den gleichen Bedingungen wie Männer und ohne Diskriminierung die Möglichkeit haben, ihre Regierung auf internationaler Ebene zu vertreten und an der Arbeit internationaler Organisationen mitzuwirken.

Artikel 9 [Gleichstellung zum Mann]

1. Die Vertragsstaaten gewähren Frauen die gleichen Rechte wie Männern hinsichtlich des Erwerbs, des Wechsels oder der Beibehaltung der Staatsangehörigkeit. Insbesondere stellen die Vertragsstaaten sicher, dass weder durch Eheschließung mit einem Ausländer noch durch Wechsel der Staatsangehörigkeit des Ehemanns im Laufe der Ehe ohne weiteres sich die Staatsangehörigkeit der Frau ändert, diese staatenlos wird oder ihr die Staatsangehörigkeit ihres Mannes aufgezwungen wird.

2. Die Vertragsstaaten gewähren Frauen die gleichen Rechte wie Männern im Hinblick auf die Staatsangehörigkeit ihrer Kinder.

Teil III

Artikel 10 [Recht auf Bildung, Chancengleichheit in der Ausbildung]

Die Vertragsstaaten treffen alle geeigneten Maßnahmen zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau, um ihr im Bildungsbereich die gleichen Rechte wie dem Mann zu gewährleisten und auf der Grundlage der Gleichberechtigung von Mann und Frau insbesondere folgendes sicherzustellen:

1. gleiche Bedingungen bei der Berufsberatung, bei der Zulassung zum Unterricht und beim Erwerb von Zeugnissen an Bildungseinrichtungen jeder Art sowie in ländlichen als auch in städtischen Gebieten; diese Gleichberechtigung gilt im Hinblick auf Vorschulen, allgemeinbildende Schulen, Fachschulen, allgemeine und technische Bildungseinrichtungen im tertiären Bereich sowie für jede Art der Berufsausbildung;

2. Zulassung zu denselben Bildungsprogrammen und Prüfungen sowie Lehrkräften mit gleichwertigen Qualifikationen und zu Schulanlagen und Schulausstattungen derselben Qualität;

3. Beseitigung jeder stereotypen Auffassung in bezug auf die Rolle von Mann und Frau auf allen Bildungsebenen und in allen Unterrichtsformen durch Förderung der Koedukation und sonstiger Erziehungsformen, die zur Erreichung dieses Zieles beitragen, insbesondere auch durch Überarbeitung von Lehrbüchern und Lehrplänen und durch Anpassung der Lehrmethoden;

4. Chancengleichheit bei der Erlangung von Stipendien und sonstigen Ausbildungsbeihilfen;

5. gleiche Möglichkeiten des Zugangs zu Weiterbildungsprogrammen, darunter Programme für erwachsene Analphabeten und zur funktionellen Alphabetisierung, insbesondere zur möglichst baldigen Verringerung jeden Bildungsgefälles zwischen Mann und Frau;
6. Verringerung des Prozentsatzes von Frauen, die ihre Ausbildung abbrechen, sowie Veranstaltung von Programmen für Mädchen und Frauen, die vorzeitig von der Schule abgegangen sind;
7. gleiche Möglichkeiten zur aktiven Teilnahme an Sport und Leibesübungen;
8. Zugang zu spezifischen Bildungsinformationen, die zur Gesunderhaltung und zum Wohlergehen der Familie beitragen, einschließlich Aufklärung und Beratung in bezug auf Familienplanung.

Artikel 11 [Schutz bei Diskriminierung der Frau im Berufsleben, Schutz bei Mutterschaft]

1. Die Vertragsstaaten treffen alle geeigneten Maßnahmen zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau im Berufsleben, um ihr auf der Grundlage der Gleichberechtigung von Mann und Frau gleiche Rechte zu gewährleisten, insbesondere
 - a. das Recht auf Arbeit als unveräußerliches Recht jedes Menschen;
 - b. das Recht auf dieselben Arbeitsmöglichkeiten einschließlich der Anwendung derselben Auswahlkriterien bei der Einstellung;
 - c. das Recht auf freie Berufswahl und freie Wahl des Arbeitsplatzes, das Recht auf beruflichen Aufstieg, Arbeitsplatzsicherheit und alle Leistungen und Arbeitsbedingungen sowie das Recht auf Berufsausbildung und Umschulung, einschließlich einer Lehre, der Berufsbildung und der ständigen Weiterbildung;
 - d. das Recht auf gleiches Entgelt, einschließlich sonstiger Leistungen, und auf Gleichbehandlung bei gleichwertiger Arbeit sowie Gleichbehandlung bei der Bewertung der Arbeitsqualität;
 - e. das Recht auf soziale Sicherheit, insbesondere auf Leistungen bei Eintritt in den Ruhestand, bei Arbeitslosigkeit, Krankheit, Invalidität und im Alter oder bei sonstiger Arbeitsunfähigkeit sowie das Recht auf bezahlten Urlaub;
 - f. das Recht auf Schutz der Gesundheit und auf Sicherheit am Arbeitsplatz, einschließlich des Schutzes der Fortpflanzungsfähigkeit.
2. Um eine Diskriminierung der Frau wegen Eheschließung oder Mutterschaft zu verhindern und ihr ein wirksames Recht auf Arbeit zu gewährleisten, treffen die Vertragsstaaten geeignete Maßnahmen
 - a. zum - mit Androhung von Sanktionen verbundenen - Verbot der Entlassung wegen Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaubs sowie der Diskriminierung aufgrund des Familienstands bei Entlassungen;

b. zur Einführung des bezahlten oder mit vergleichbaren sozialen Vorteilen verbundenen Mutterschaftsurlaubs ohne Verlust des bisherigen Arbeitsplatzes, des Dienstalters oder sozialer Zulagen;

c. zur Förderung der Bereitstellung der erforderlichen unterstützenden Sozialdienste, die es Eltern ermöglichen, ihre Familienpflichten mit ihren beruflichen Aufgaben und mit der Teilnahme am öffentlichen Leben zu vereinbaren, insbesondere durch Förderung der Errichtung und des Ausbaus eines Netzes von Einrichtungen zur Kinderbetreuung;

d. zur Gewährung besonderen Schutzes für Frauen während der Schwangerschaft bei Beschäftigungsarten, die sich als schädlich für Schwangere erwiesen haben.

3. Die Gesetze zum Schutz der Frau in den in diesem Artikel genannten Bereichen werden in regelmäßigen Abständen anhand der wissenschaftlichen und technischen Erkenntnisse überprüft und erforderlichenfalls geändert, aufgehoben oder erweitert.

Artikel 12 [Recht auf Gesundheit, Betreuung bei Schwangerschaft]

1. Die Vertragsstaaten treffen alle geeigneten Maßnahmen zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau im Bereich des Gesundheitswesens, um der Frau gleichberechtigt mit dem Mann Zugang zu den Gesundheitsdiensten, einschließlich derjenigen im Zusammenhang mit der Familienplanung, zu gewährleisten.

2. Unbeschadet des Absatzes 1 sorgen die Vertragsstaaten für angemessene und erforderlichenfalls unentgeltliche Betreuung der Frau während der Schwangerschaft sowie während und nach der Entbindung und für die ausreichende Ernährung während der Schwangerschaft und der Stillzeit.

Artikel 13 [Wirtschaftliches und soziales Leben der Frau]

Die Vertragsstaaten treffen alle geeigneten Maßnahmen zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau in anderen Bereichen des wirtschaftlichen und sozialen Lebens, um der Frau nach dem Gleichheitsgrundsatz die gleichen Rechte wie dem Mann zu gewährleisten, insbesondere

1. das Recht auf Familienbeihilfen;

2. das Recht, Bankdarlehen, Hypotheken und andere Finanzkredite aufzunehmen;

3. das Recht auf Teilnahme an Freizeitbeschäftigungen, Sport und allen Aspekten des kulturellen Lebens.

Artikel 14 [Gleichberechtigung der Frau in ländlichen Gebieten]

1. Die Vertragsstaaten berücksichtigen die besonderen Probleme der Frauen auf dem Lande und die wichtige Rolle dieser Frauen für das wirtschaftliche Überleben ihrer Familien, einschließlich ihrer Arbeit in nicht monetären Wirtschaftsbereichen, und treffen alle geeigneten Maßnahmen, um dafür zu sorgen, dass die Bestimmung dieses Übereinkommens auch auf Frauen in ländlichen Gebieten Anwendung finden.

Wissensnetz Gender Mainstreaming

2. Die Vertragsstaaten treffen alle geeigneten Maßnahmen zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau in ländlichen Gebieten, um dafür zu sorgen, dass sie gleichberechtigt mit dem Mann an der ländlichen Entwicklung und an den sich daraus ergebenden Vorteilen teilhaben kann, und gewährleisten ihr insbesondere das Recht auf

- a. Mitwirkung - auf allen Ebenen - an der Aufstellung und Durchführung von Entwicklungsplänen;
- b. Zugang zu angemessenen Gesundheitsdiensten, einschließlich Aufklärungs- und Beratungsdiensten und sonstigen Einrichtungen auf dem Gebiet der Familienplanung;
- c. unmittelbare Leistungen aus Programmen der sozialen Sicherheit;
- d. schulische und außerschulische Ausbildung und Bildung jeder Art, einschließlich funktioneller Alphabetisierung, sowie die Nutzung aller Gemeinschafts- und Volkseinrichtungen, insbesondere zur Erweiterung ihres Fachwissens;
- e. Organisation von Selbsthilfegruppen und Genossenschaften zur Erlangung wirtschaftlicher Chancengleichheit durch selbständige oder unselbständige Arbeit;
- f. Teilnahme an allen Gemeinschaftsbeteiligungen;
- g. Zugang zu landwirtschaftlichen Krediten und Darlehen, Vermarktungseinrichtungen und geeigneten Technologien sowie Gleichbehandlung im Rahmen von Boden- und Agrarreformen und ländlichen Umsiedlungsaktionen;
- h. angemessene Lebensbedingungen, insbesondere im Hinblick auf Wohnung, sanitäre Einrichtungen, Elektrizitäts- und Wasserversorgung sowie Verkehrs- und Nachrichtenverbindungen;

Teil IV

Artikel 15 [Rechtsfähigkeit]

1. Die Vertragsstaaten stellen die Frau dem Mann vor dem Gesetz gleich.
2. Die Vertragsstaaten gewähren der Frau in zivilrechtlichen Fragen dieselbe Rechtsfähigkeit wie dem Mann und dieselben Möglichkeiten zur Ausübung dieser Rechtsfähigkeit. Insbesondere räumen sie der Frau gleiche Rechte in bezug auf den Abschluss von Verträgen ein und gewähren ihr Gleichbehandlung in allen Stadien gerichtlicher Verfahren.
3. Die Vertragsstaaten kommen überein, dass alle Verträge und alle sonstigen Privaturkunden, deren Rechtswirkung auf die Einschränkung der Rechtsfähigkeit der Frau gerichtet ist, nichtig sind.
4. Die Vertragsstaaten gewähren Männern und Frauen die gleichen Rechte hinsichtlich der Rechtsvorschriften über die Freizügigkeit und die freie Wahl ihres Aufenthaltsorts und ihres Wohnsitzes.

Artikel 16 [Schutz in der Ehe und Familie]