

# **Gender Mainstreaming**

**Best-Practice-Beispiele aus den Kommunen**

Arbeitshilfe des Deutschen Städtetages  
in Zusammenarbeit mit den Mitgliedstädten  
Dezember 2003

# Inhaltsverzeichnis

<b>I. Vorwort</b>	<b>4</b>
Dr. Stephan Articus, Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Deutschen Städtetages	
<b>II. Gender Mainstreaming in den Mitgliedstädten des Deutschen Städtetages – Methoden, Bereiche und Zuständigkeiten im Überblick</b>	<b>5</b>
1. Umsetzung von Gender Mainstreaming in unterschiedlichen Bereichen	5
2. Methoden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming	6
3. Zuständigkeiten für die Umsetzung der Strategie	7
<b>III. Best-Practice-Beispiele aus unserer Mitgliedschaft</b>	<b>8</b>
<b>1. Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe von Rat und Verwaltung</b>	<b>8</b>
Hannover – Geschlechtsdifferente Verwaltungs-Drucksachen	8
Essen – 64 Frauenbeauftragte in der Stadtverwaltung	9
<b>2. Gender Mainstreaming – Mehr Repräsentation und Ressourcen</b>	<b>9</b>
Heidelberg – Mehr Frauen in die Kommunalpolitik	9
München – Gender Budgeting, mehr finanzielle Ressourcen für Frauen	10
Frankfurt – Gender-sensible Haushaltsplanung	12
<b>3. Gender Mainstreaming in der Stadt- und Verkehrsplanung</b>	<b>12</b>
Berlin – Gegenderte Bauleitplanung und Bebauungspläne in Friedrichswerder West	12
Wiesbaden – Umgestaltung des Bahnhofvorplatzes	13
Pulheim – Gender Mainstreaming goes Stadtentwicklung	14
<b>4. Kinder und Jugendliche</b>	<b>15</b>
Hannover – „Gendern“ von Ferienangeboten für Jugendliche	15
Leipzig – Gender Mainstreaming in der Erziehungsberatung	15
	2

Ulm – Ein mädchengerechter Spielplatz	16
Darmstadt – Geschlechtsspezifische / mädchengerechte Jugendhilfe	18
<b>5. Erwachsenenbildung</b>	<b>19</b>
Offenbach am Main – Gender Mainstreaming in der Erwachsenenbildung	19
<b>6. Wirtschaftsförderung / Existenzgründung</b>	<b>20</b>
Lübeck – Lübecker Markt der Frauen	20
<b>7. Migration</b>	<b>20</b>
Gelsenkirchen – Gender Mainstreaming im Integrationskonzept der Stadt Gelsenkirchen	20
<b>IV. Gender Mainstreaming im Verhältnis zur Frauen- und Gleichstellungsarbeit</b>	<b>21</b>
<b>Positionspapier des Frauen- und Gleichstellungsausschusses des Deutschen Städtetages</b>	<b>21</b>
Definition Gender Mainstreaming	21
Kommunale Gleichstellungsstellen – Entwicklung und Aufgabenstellung	22
Bedeutung des lokalen Bezugs	23
Die räumlichen Gegebenheiten	24
Institutioneller Rahmen	24
Ausstattung der Frauenbüros / der Gleichstellungsstelle	24
Umsetzungsstrategien kommunaler Gleichstellungspolitik	25
Gender Mainstreaming-Strategie zur Unterstützung der kommunalen Gleichstellungsarbeit	26
<b>V. Kontakte</b>	<b>29</b>

## I. Vorwort

Mit dieser Arbeitshilfe möchten wir Sie dabei unterstützen, die Strategie des Gender Mainstreaming in Ihrer Kommune umzusetzen. Dabei ist die Strategie Gender Mainstreaming nicht als Blaupause zu haben. Denn: Es gibt nicht die eine Methode zur Umsetzung der Strategie, die auf alle Institutionen, Verwaltungen oder Organisationen übertragbar ist. Jede Verwaltung wird ihre eigene Form der Umsetzung finden. Dabei können Anregungen und gute Beispiele aus anderen Organisationen und Behörden sehr hilfreich sein. Und hierzu möchten wir mit unserer Arbeitshilfe einen Beitrag leisten.

An dieser Stelle möchte ich mich ganz herzlich bei allen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bedanken, die uns gezeigt haben, wie sie in ihren jeweiligen Kommunen Gender Mainstreaming umsetzen. Sie haben dazu beigetragen, die Strategie des Gender Mainstreaming praxisfest zu machen. Gender Mainstreaming ist keine graue Theorie, sondern eine Strategie, die Tag für Tag in unseren Mitgliedstädten sichtbar wird. Darüber freue ich mich.

Die Best-Practice-Modelle haben wir anhand einer Umfrage in unseren Mitgliedstädten ermittelt. Weitere Recherchen in unseren Mitgliedstädten haben uns zu der vorliegenden Auswahl von 15 Beispielen aus den unterschiedlichsten Themenfeldern von kommunalen Haushalten über Stadtentwicklung zum Bereich Kinder und Jugend geführt. Natürlich gibt es auch weitere innovative Ideen und nachahmenswerte Modelle, die wir im vorliegenden Arbeitsheft nicht darstellen können.

Weiter enthält diese Arbeitshilfe eine Positionsbestimmung des Frauen- und Gleichstellungsausschusses des Deutschen Städtetages zur Strategie Gender Mainstreaming. Darin wird insbesondere deutlich, dass Gender Mainstreaming keine Neuerfindung der Gleichstellungsarbeit bedeutet, sondern eine Weiterentwicklung vorhandener Strukturen.

Mit Hilfe der vorliegenden Arbeitsbroschüre hoffen wir, noch weitere Gender-Botschafter/innen zu finden, die uns auf dem Weg zu mehr Chancengleichheit in den Städten unterstützen.



Dr. Stephan Articus

## II. Gender Mainstreaming in den Mitgliedstädten des DST - Methoden, Bereiche und Zuständigkeiten im Überblick

Auf den Punkt gebracht bedeutet Gender Mainstreaming, dass die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern planerisch und strategisch bei allen wesentlichen Planungen, Vorhaben und Entscheidungen berücksichtigt werden. Rechtlich verbindlich ist die europäische Strategie seit Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrages 1997, der 1999 ratifiziert wurde. Der englische Begriff Gender bezeichnet das soziale Geschlecht, also gesellschaftlich bestimmte Rollen, Rechte und Pflichten von Frauen und Männern. Dieser Begriff impliziert die Auffassung, dass Geschlechterrollen nicht ererbt, sondern durch die Gesellschaft bestimmt werden. Das wiederum bedeutet auch, dass die Rollen veränderbar sind. Mainstream (deutsch Hauptstrom) soll ausdrücken, dass ein bestimmtes Handeln (hier ein geschlechterbewusstes) zum Bestandteil eines normalen Organisationshandeln wird. Wie ein roter Faden also soll sich der Blick auf die Geschlechterverhältnisse durch die Organisation ziehen. Geschlechtergerechtigkeit wird immer und grundsätzlich bei allen Maßnahmen und Entscheidungen mitgedacht. Am ehesten könnte dieser Automatismus des „Mitdenkens“ mit Kostenüberlegungen verglichen werden. Niemand trifft Entscheidungen, ohne darüber nachzudenken, wie sie sich finanziell auswirken.

### 1. Umsetzung von Gender Mainstreaming in unterschiedlichen Bereichen

12 Fragen rund um Gender Mainstreaming haben wir Anfang 2003 an 348 Mitgliedstädte und Gremienmitglieder geschickt. Immerhin 81 Städte haben geantwortet, also über 23 Prozent. Erfreulich ist: Alle Kommunen, die geantwortet haben, kennen die Strategie des Gender Mainstreaming.

Mehr als die Hälfte (54%) aller Städte, die uns geantwortet haben, geben an, die Strategie des Gender Mainstreaming auch in ihrer Stadtverwaltung umzusetzen. Wie setzen einzelne Städte die Strategie um? Wesentliches Kriterium der Strategie ist, dass die Geschlechterfrage in allen Bereichen, auch in vermeintlich geschlechtsneutralen, berücksichtigt wird. Tatsächlich sind die meisten Bereiche nicht geschlechtsneutral.

Selbstverständlich nutzen beide Geschlechter kommunale Sportanlagen, allerdings werden kommunal geförderte Sportanlagen zu 70% von Männern genutzt. Der Grund: Die Anlagen sind eher auf Sportarten zugeschnitten, die Jungen bevorzugen. Wie zum Beispiel Mannschaftssportarten wie Fußball und Basketball. Mädchen bevorzugen Freizeitsportarten wie Turnen, Tennis und Tanzen. Gender Mainstreaming bedeutet nicht, neutrale Entscheidungen zu treffen und im nachhinein durch spezielle Frauenförderprogramme eine Integration zu bewirken. Gender Mainstreaming bedeutet, direkt bei der Planung auf unterschiedliche Bedürfnisse hinzuweisen. Dadurch werden auch Kosten vermieden, weil weniger nachträgliche Korrekturen nötig sind.

Natürlich nutzen beide Geschlechter den öffentlichen Nahverkehr. Aber nicht in gleichem Umfang, denn Frauen verfügen für den alltäglichen Gebrauch wesentlich seltener über ein Auto als Männer. Deswegen kommen Verbesserungen des Leistungsangebotes auch eher Frauen als Männern zugute.

Und selbstredend frequentieren Jungen wie Mädchen Jugendzentren. Aber die meisten Jugendzentren in deutschen Kommunen werden von Jungen dominiert. Gibt es allerdings geschlechterspezifische Jugendarbeit bedeutet das meistens Mädchenarbeit. Gender Mainstreaming will Bedürfnisse von Jungen und Mädchen ausmachen und zielgenaue Angebote schaffen. Mit Gender Mainstreaming soll die Qualität kommunaler Dienstleistungen, die sich zielgenau an die Nutzer orientieren, erhöht werden.

17 Städte haben angegeben, die neue Strategie in unterschiedlichsten Fachbereichen umzusetzen. Die häufigst genannten Fachgebiete sind in der Reihenfolge: Stadtplanung, Spielplätze, Jugendarbeit und Verkehrspolitik. Im Bereich Stadtplanung wird zum Beispiel berücksichtigt, dass Frauen, insbesondere berufstätige Frauen, ein ganzes anderes Wegenetz in der Stadt zurücklegen. Während Männer in der Regel zwei Wege zurücklegen, von der Wohnung zur Arbeit und wieder zurück, sind es bei Frauen häufig mehr als fünf. Von der Wohnung, in die Schule, zur Arbeit, wieder zur Schule, zum Einkaufen und zur Wohnung.

## **2. Methoden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming**

Wie wird eigentlich ermittelt, ob bestimmte Entscheidungen oder Maßnahmen geschlechtergerecht sind oder nicht? Nach welcher Methode funktioniert die Umsetzung der Strategie? Natürlich macht es Sinn, mehrere Methoden gleichzeitig zu verwenden. Wir stellten 5 Methoden zur Auswahl: Analytische Methoden, Bildungsinstrumente, Konsultationsinstrumente, Gender Beauftragte und Verankerung der Gleichstellungsaufgabe in Fachausschüssen. Fast alle Kommunen gaben Mehrfachnennungen an. 31 Städte wenden unter anderem analytische Instrumente an.

Eine analytische Methode ist zum Beispiel die 3-R-Methode, die zuerst in schwedischen Kommunen praktiziert wurde. Mit diesen Methoden wird der Frage nachgegangen, ob es Unterschiede zwischen Frauen und Männern hinsichtlich Repräsentation, Ressourcen und Realisierung gibt. Bei der Repräsentation wird geprüft, wie viele Frauen und Männer von einer Maßnahme betroffen sind und wie viele daran mitwirken. Der Begriff Ressourcen weist darauf hin, wie Mittel von Geld, Raum und Zeit zwischen den Geschlechtern aufgeteilt werden. Und bei der Realisierung werden nach den Ursachen der festgestellten Verteilung von Repräsentation und Ressourcen gefragt und - wenn nötig - Handlungsstrategien entwickelt.

Weiter zählen zu den analytischen Methoden geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselte Daten. Teilweise werden vorhandene Statistiken verwandt oder es müssen neue erhoben werden. Die Ergebnisse einer solchen Untersuchung sind oft Grundlage für weitere Planungen, indem sie Handlungsbedarf aufzeigen.

Einige Kommunen arbeiten mit Checklisten. Mit diesem Instrument werden für ein sehr konkretes Themengebiet per Checkliste eine Bestandsaufnahme gemacht, Ziele vereinbart, Maßnahmen entwickelt und evaluiert. Zum Beispiel: In einem ersten Schritt wird erhoben wie viele Mädchen und Jungen einen Spielplatz nut-

zen (Bestandaufnahme). Angenommen es wird ein Ungleichgewicht festgestellt: Als nächstes wird das Ziel formuliert, dass der Spielplatz für Mädchen und Jungen gleichermaßen attraktiv sein sollte (Zielvereinbarung). Dann würden entsprechende Geräte aufgestellt werden (Handlungsstrategien) und zum Schluss muss natürlich festgestellt werden, ob die Maßnahme auch erfolgreich war (Evaluation).

25 Städte nannten als Methoden, um Gender Mainstreaming umzusetzen, u. a. Bildungsinstrumente, wie Schulungen und Gender Trainings. Ziel von Gender Trainings ist, Wissen über unterschiedliche Perspektiven von Männern und Frauen zu vermitteln. Nicht alles muss neu statistisch ermittelt werden. Viele Fakten sind in der Fachwelt der Gender-Experten und Expertinnen längst benannt, aber nicht bei allen Entscheidern/Entscheiderinnen.

14 Kommunen berücksichtigen unterschiedliche Perspektiven von Frauen und Männern in Fachausschüssen. Die Verknüpfung von Fach- und Frauenpolitiken in Fachausschüssen kann zum Beispiel durch den Einsatz von Gender-Beauftragten erreicht werden (6 Nennungen). Mit Gender-Beauftragten, die gleichzeitig auch für einen bestimmten Bereich Fachfrauen und -männer sind, soll die Geschlechterfrage eng mit den Fachpolitiken verzahnt und nicht isoliert behandelt werden.

Im Rahmen konsultativer Methoden (11 Nennungen) wird praktisches Erfahrungswissen zum Beispiel durch Betroffene eingebracht. Denn das Wissen um die Geschlechterverhältnisse ist nicht nur in wissenschaftlichen Abhandlungen vorhanden, sondern viele Männer und Frauen erleben es in ihren ganz persönlichen Lebenssituationen.

### **3. Zuständigkeiten für die Umsetzung der Strategie**

Gender Mainstreaming ist eine Strategie, die in den Händen derer liegt, die Verantwortung tragen und Entscheidungen treffen (TOP-DOWN- Prozess). So liegt die Verantwortung für die Anwendung der Strategie bei der Verwaltungsspitze. Dabei muss die Verwaltungsspitze die erforderlichen finanziellen, personellen und organisatorischen Ressourcen bereitstellen. Die Anwendung und Durchführung der Strategie gilt aber nicht nur für Entscheidungsträger, sondern für alle Mitglieder der Verwaltung. Männer wie Frauen werden dazu verpflichtet, Chancenungleichheiten zwischen den Geschlechtern zu beseitigen. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte werden oft als zentrale Controlling-Einheit eingebunden. Wichtig ist: Gender Mainstreaming ist kein Ersatz, sondern eine ergänzende Strategie für die kommunale Gleichstellungsarbeit.

Wer setzt nun Gender Mainstreaming in unseren Mitgliedstädten um? Absender/innen unseres Fragebogens waren in der Mehrzahl die jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten in den Kommunen. Eigentlich ein Indiz dafür, dass sich die Verwaltungsspitze nicht an aller erster Stelle für zuständig hält. 14 Antworten kamen immerhin nicht aus der Gleichstellungsstelle, sondern aus dem Personalamt, dem Hauptamt, der Presse oder aus dem Büro des Oberbürgermeisters. Die Frage, ob und inwieweit die Führungsebene eingebunden ist, haben dennoch 36 Städte bejaht. Einige Kommunen sandten uns den Fragebogen zweifach. Die eine Antwort kam aus der Gleichstellungsstelle, die andere zum Beispiel

aus dem Büro des Oberbürgermeisters. Dabei zeichnete das OB-Büro in allen Fällen ein positiveres Bild über den Stand der Umsetzung der Chancengleichheit als die Gleichstellungsstelle.

Was sind die Hürden und Widerstände in den Städten, um GM umzusetzen? Neun Möglichkeiten der Abwehr haben wir zur Auswahl gestellt. Vom nicht ernst gemeintem Lippenbekenntnis über einen Mangel an Geschlechtersensibilität bis hin zur Behinderung durch Bürokratie. Auch hier antworteten die meisten Kommunen mehrfach. In nur acht Mitgliedstädten verlief die Umsetzung ohne nennenswerte Probleme. Die meisten nannten als Hürden: Mangel an Geschlechtersensibilität bei Politiker/innen (19 mal). 16 Städte gaben an, dass in ihren Kommunen die Umsetzung der Strategie auf die Frauen- und Gleichstellungsgelle abgeschoben wird. In 13 Städten werden Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen schlicht abgestritten. 8 mal wurde moniert, dass die Umsetzung eher ein Lippenbekenntnis ist, aber kein echtes Interesse an der Umsetzung vorhanden ist.

Die folgenden Beispiele beweisen, dass Gender Mainstreaming funktionieren kann.

### **III. Best-practice- Beispiele aus unserer Mitgliedschaft**

#### **1. Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe von Rat und Verwaltung**

##### **Hannover - Geschlechterdifferente Verwaltungs-Drucksachen**

In der Landeshauptstadt Hannover werden alle Drucksachen der Stadtverwaltung gegendert. Nach einem Ratsbeschluss vom Juli 2003 wird bei jeder Drucksache vermerkt, ob erstens die verwendeten Daten geschlechterspezifisch erhoben und ausgewertet wurden und zweitens inwieweit Frauen und von der geplanten Maßnahme anders betroffen sind als Männer im Hinblick auf Repräsentation, Ressourcen und Beteiligung (angelehnt an die 3 R-Methode). Jede Drucksache der Verwaltung enthält eine Anlage, die geschlechter-differenzierte Daten enthält. Wird dabei eine Abweichung zwischen den Geschlechtern deutlich, muss weiter dargelegt werden, wie diese Unterschiede bei den jeweiligen Maßnahmen berücksichtigt wurden. Dadurch soll die Diskussion in den Ausschüssen erleichtert werden. Schließlich sind geschlechtsspezifische Daten erforderlich, um herauszufinden, ob ein Vorhaben oder eine Entscheidung unterschiedliche Auswirkungen auf Männer und Frauen hat. So hat die Verwaltung vorgeschlagen, sog. Parkranger einzusetzen, eine Art Sicherheitsdienst auf öffentlichen Plätzen und in Parkanlagen. In der Anlage Geschlechterdifferenzierung hieß es, dass „neben der allgemeinen Sicherheit dem tendenziell größeren Sicherheitsbedürfnis von Frauen im Sinne von Gender Mainstreaming entsprochen werden soll“.

Alle Drucksachen der Verwaltung, in denen die unterschiedliche Betroffenheit von Männern und Frauen nicht berücksichtigt wurde, gelangen grundsätzlich zur Beratung in den Gleichstellungsausschuss. Dieser wiederum gibt dem Fachausschuss eine Empfehlung, in der die Ziele der Chancengleichheit berücksichtigt werden.

## **Essen - 64 Frauenbeauftragte in der Stadtverwaltung**

Gender Mainstreaming bedeutet, dass Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nicht allein zuständig sind, sondern im Prinzip alle Mitglieder einer Verwaltung, die Verantwortung haben und Entscheidungen treffen. Wer soll in der Praxis aber den Einzelnen auf die Finger schauen, damit gewährleistet ist, dass alle Vorhaben, Planungen und Entscheidungen geschlechtergerecht sind? Gender-Beauftragte mit ihrem jeweiligen Know-How beobachten für ihr Aufgabengebiet, ob und wie die Geschlechterperspektive berücksichtigt wird. Die Gleichstellungsstelle arbeitet wie eine zentrale Steuerungseinheit, bei der alle Fäden zusammenlaufen.

In Essen beschloss der Rat die Benennung von Frauenbeauftragten in den einzelnen Fachbereichen bzw. Ämtern. Die Gleichstellungsstelle griff die vom Rat verabschiedeten Beschlüsse auf und leitete die Umsetzung ein. Zunächst wurden in allen Fachbereichen die Amts- und Verwaltungsleitungen sowie alle interessierten Frauen in Form von Gesprächen, Foren und Fortbildungen zum Thema Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern informiert. Sie wurden gefragt, wie sie ihre Situation am Arbeitsplatz einschätzen und wie sie zur Benennung einer Frauenbeauftragten in den Ämtern stehen. Dadurch setzte sich ein Prozess in Gang, in dem das Profil der Frauenbeauftragten aufgestellt, ihre Rechte und Pflichten ausgearbeitet und die Benennung der Frauenbeauftragten eingeleitet wurde. Heute verfügt die Stadt Essen über 33 Ämter, in denen je nach Größe mindestens eine Frauenbeauftragte tätig ist. Ihre Tätigkeit üben die Frauenbeauftragten neben ihren originären Aufgaben aus. Benannt werden sie durch die Amtsleitung. Die Frauenbeauftragten haben die Aufgabe, mit der Gleichstellungsstelle zusammenzuarbeiten und den Informationstransfer zwischen Gleichstellungsstelle und Fachbereich zu unterstützen. Die Gleichstellungsstelle koordiniert das Netzwerk der Frauenbeauftragten und lädt einmal monatlich zu einer Konferenz ein, auf der Erfahrungen ausgetauscht, Probleme erörtert, aber auch Anregungen zu neuen Themen gegeben werden. Und die Frauenbeauftragten werden zu allen Vorhaben frühzeitig informiert, damit ihre Anregungen, Vorschläge und Bedenken berücksichtigt werden können. Sie haben ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Fachbereichsleitung, diese wiederum unterstützen die Frauenbeauftragten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Die Frauenbeauftragten des Essener Systemhauses, das für die EDV-Vernetzung der Stadtverwaltung zuständig ist, haben zum Beispiel gemeinsam mit dem Jugendamt eine Kinderbetreuung für Kinder städtischer Beschäftigter in den Schulferien organisiert. Insgesamt bilden die 64 Frauenbeauftragten somit ein Netz von Ansprechpartnerinnen und Akteurinnen zum Thema Frauenförderung und Gender Mainstreaming in Essen.

## **2. Gender Mainstreaming- mehr Repräsentation und Ressourcen**

### **Heidelberg - mehr Frauen in die Kommunalpolitik**

Gender Mainstreaming in der Kommunalpolitik bedeutet auch, dass Frauen und Männer angemessen repräsentiert sind. Vorschläge und Wertvorstellungen beider Geschlechter sollen in Entscheidungsprozesse einfließen. Nur so können die Inte-

ressen und Bedürfnisse der gesamten Bevölkerung repräsentiert werden. Doch ist die „ganze“ Demokratie vielfach noch Zukunftsmusik: In Politik und Wirtschaft geben Männer den Ton an. Grund genug für das Gleichstellungsamt Heidelberg, seit seinem Bestehen eigene Initiativen zur Belebung und Wiederbelebung der politischen Teilnahme von Frauen zu entwickeln.

Beispielsweise in Form von Zukunftswerkstätten: Sie wurden Anfang der neunziger Jahre in allen 14 Stadtteilen für Frauen ins Leben gerufen. Aus diesen Think-Tanks sind nicht nur zahlreiche Anregungen für die Kommunalpolitik entstanden und umgesetzt worden. Bezirksbeirätinnen, Kinderbeauftragte und sogar eine Stadträtin sind aus diesen Gruppen hervorgegangen. Noch 10 Jahre nach ihrer Gründung mischen sich „Zukunftswerkstätten“ bei den unterschiedlichsten Gelegenheiten ein. Nur machen einige Schwalben noch keinen Sommer! Und so ist immer wieder zu beobachten, dass Frauen abgeschreckt werden, nachhaltig am Ball des Politikmachens zu bleiben – vor allen Dingen in den „höheren“ Etagen.

Von 417 Personen, die 1999 in Heidelberg für die Kommunalwahl kandidierten, waren nur 146 Frauen, also 35 Prozent. Ihr Bevölkerungsanteil liegt aber bei 53 Prozent. Inzwischen sind von diesen Frauen überproportional viele gewählt worden. Seit der letzten Kommunalwahl 17 von 40 Ratsmitgliedern. Das sind 42,5 Prozent. 1994 waren es nur 32,5 Prozent.

Um die positiven Entwicklungsprozesse zu stärken, wurden im Rahmen einer mündlichen Umfrage Heidelbergerinnen angesprochen, die sich bereits in Vereinen, Parteien und Verbänden ehrenamtlich engagieren. Gefragt wurde, was ihnen bei dem jeweiligen Ehrenamt am meisten Spaß gemacht hat und wo die größten Schwierigkeiten lagen. Was müsste sich ändern, damit sie sich besser auf politischem Parkett einbringen können? Was würde es für sie bedeuten, für eine aussichtsreiche, interessante und verantwortliche politische Position zu kandidieren? Auf dieser Grundlage entwickelte die Gleichstellungsbeauftragte ein Konzept, für das sie frühzeitig die Mitwirkung der Oberbürgermeisterin, der Landeszentrale für Politische Bildung sowie des DPWV als Organisator der Freiwilligenarbeit gewinnen konnte.

Gearbeitet wurde am Ausbau von Kompetenzen, die auch für den beruflichen Einstieg oder Wiedereinstieg von Bedeutung sind: Selbstpräsentation, Ziel- und Zeitmanagement, Diskutieren und Argumentieren, Sitzungen moderieren, Projektmanagement, Öffentlichkeitsarbeit, Resignation vorbeugen. Die Fortbildungsreihe wurde in zwei Blöcke eingeteilt. Im ersten ging es um Einblicke in die Grundlagen der Kommunalpolitik. Im zweiten um den Transfer der erworbenen Kenntnisse in die Praxis. So konnten die Teilnehmerinnen während des zweiten Blocks eigene aktuelle Anliegen wie die Vorbereitung auf eine Kandidatur oder die Durchführung einer Podiumsdiskussion einbringen.

### **München - Gender Budgeting, mehr finanzielle Ressourcen für Frauen**

Die Landeshauptstadt München will in ihrer Haushaltsplanung unterschiedliche Bedürfnisse von Männern und Frauen berücksichtigen. Denn: Öffentliche Haushalte sind die monetäre Umsetzung politischer Beschlüsse und Programme. Gender Budgeting bedeutet, dass der kommunale Haushalt aus einer Geschlechterperspektive analysiert, geplant und verteilt bzw. konsolidiert wird.

Grundgedanke des Gender Budgeting ist, dass es keinen geschlechtergerechten Haushalt gibt, denn alle Politikbereiche haben direkte oder indirekte Auswirkungen auf Frauen und Männer. Vor diesem Hintergrund wird gefragt: Ziehen eher Männer oder Frauen von staatlichen Ausgaben und Förderungen Nutzen? Vergrößern oder verkleinern finanzpolitische Instrumente bestehende Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern?

Treffen Konsolidierungen eher Männer oder Frauen? Viele Einsparungen gehen tendenziell stärker zu Lasten von Frauen als von Männern. Das wiederum hängt mit der unterschiedlichen Machtverteilung zwischen Frauen und Männern und den männlich geprägten Traditionen in Politik und Verwaltung zusammen.

Ein geschlechterbewusster Haushalt berücksichtigt die unterschiedlichen Auswirkungen der Haushaltsentscheidungen auf Frauen und Männer. Gender Budgeting bedeutet die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Finanz- und Haushaltsplanung.

Um die Wirkungen des Haushalts auf die Lebenssituationen von Frauen und Männern zu beurteilen, müssen Kriterien und Messgrößen für die Erstellung eines geschlechtergerechten Haushalts entwickelt werden. Eine Münchener Bürgerbefragung ergab erste Hinweise auf eine unterschiedliche Prioritätensetzung von Frauen und Männern.

Frauen räumen der Beschäftigungsförderung, der ambulanten Pflege, Beratungsstellen, Bildungs- und erzieherischen Leistungen eine höhere Priorität ein als Männer. Dafür könnte aus Frauensicht der Straßenbau eine geringere Rolle spielen. Männer hingegen fordern mehr Geld für den Straßenunterhalt und Straßenausbau.

Wie können Kriterien für die Erstellung eines geschlechterdifferenzierten Haushalts entwickelt werden? Auf Initiative der Stadtratskommission für Frauengleichstellung und einer Stadträtin sollte die unterschiedliche Betroffenheit von Männern und Frauen in der Stadtverwaltung durch Einsparungen dargestellt werden. Hierfür wurde den verschiedenen Referaten in der Münchener Stadtverwaltung ein Fragebogen vorgelegt, in dem zunächst die Konsolidierungsmaßnahme beschrieben werden sollte. Gleichzeitig waren der Haushaltsansatz 2002 und die Einsparsumme im Jahre 2003 darzulegen. In einem zweiten Schritt mussten die Referate eine Zielgruppenanalyse vornehmen. Wie hoch ist der Anteil der Nutzerinnen und Nutzer der Maßnahme deren Budget gekürzt oder gestrichen wird? Die Fragebögen gingen dann an die Stadtkämmerei. Danach sollte festgestellt werden, ob es zutrifft, dass die Einsparungen insgesamt eher zu Lasten von Frauen als zu Lasten von Männern gehen. Wenn ja, wäre das ein Grund gegenzusteuern und die Einsparungen gerechter zu verteilen.

In den nächsten Jahren sollen die Grundlagen für ein Gender Budgeting Schritt für Schritt aufgebaut werden. Dabei sollen die vorhandenen Datenbestände der Stadt daraufhin überprüft werden, ob daraus Informationen für die Beurteilung der Geschlechtergerechtigkeit der Haushaltsplanung gewonnen werden können. Des Weiteren wird erwägt, Bürgerbefragungen zu nutzen, um qualitative Indikatoren zu generieren. Dabei soll die Kategorie Geschlecht auch mit Merkmalen wie Alter, Bildung, Familienstand, ethnische Zugehörigkeit gekoppelt werden, um den un-

terschiedlichen Lebenssituationen von Frauen wie Männern in der Stadt gerecht zu werden.

### **Frankfurt – Gender-sensible Haushaltsplanung**

Zur Initiierung und Begleitung des Gender Mainstreaming Prozesses in Frankfurt am Main hat der Magistrat der Stadt bereits zu Beginn des Jahres 2002 ein (gemischtgeschlechtliches) Gender Team, bestehend aus Gabriele Wenner der Leiterin des Frauenreferates und Werner Schneider, dem Referenten für Gender Mainstreaming Prozesse, eingesetzt. Die Haushaltskonsolidierung ist das herausragende Thema in Frankfurt am Main. Soll Gender Mainstreaming sich auf Dauer in Frankfurt etablieren, dann muss sich das Prinzip insbesondere auch in dieser Frage bewähren. Die Aufstellung des Haushaltes (auch) unter geschlechterpolitischen Gesichtspunkten soll im besten Falle zu mehr Haushalts-Transparenz, einer größeren Effektivität und Zielgenauigkeit städtischer Maßnahmen sowie insgesamt zu einer größeren Verteilungsgerechtigkeit der städtischen finanziellen Mitteln und sächlichen Ressourcen führen.

Ausgehend von dieser Erkenntnis wurde zunächst die Aufstellung des eigenen Haushalts des Frauenreferates, insbesondere des Subventionshaushalts für 2004 unter dieser Zielsetzung in Angriff genommen. In Anlehnung an die „6-Schritte-Methode“ zur Anwendung von Gender Mainstreaming (geschlechterspezifische Analysen des Arbeitsfeldes, der Zielgruppen, geschlechterpolitische Zielsetzungen, Benennung von Problemen und Schwierigkeiten, Beschreibung der Leistungsbereiche und Evaluation und Erfolgskontrolle) wurden Förderungsrichtlinien erarbeitet, die den Trägerinnen frauenpolitischer Projekte in Frankfurt als Leitlinie für die Erarbeitung ihrer Anträge dienen sollte. Erreicht wurde damit eine größere Transparenz und Effizienz beim Antragsverfahren und bei der Finanzplanung. Auf der Grundlage dieser Erfahrungen werden allgemeingültige Förderungsrichtlinien gemeinsam mit der Kämmerei erarbeitet, die der GM-Methode entsprechen.

In Zukunft soll – so vereinbart mit dem Kämmerer- der Gesamthaushalt der Stadt Frankfurt in seinen Strukturen den Erfordernissen des Gender Mainstreaming angepasst werden. Dabei muss die Leistungsseitendarstellung der Produktgruppen um eine geschlechtsspezifische Dimension erweitert werden. So könnte beispielsweise im Bereich der Existenzgründung dargestellt werden, inwiefern Männer und Frauen unterschiedlich von der Förderung profitieren. Wenn nötig, könnten daraufhin Umverteilungen veranlasst werden.

## **3. Gender Mainstreaming in der Stadt- und Verkehrsplanung**

### **Berlin- Gegenderte Bauleitplanung und Bebauungspläne in Friedrichswerder West**

Im Rahmen des Projektes „Friedrichswerder-West“ wurden die verbindliche Bauleitplanung, der landschaftsplanerische Wettbewerb, die Planungen für den öffentlichen Raum und die Bieter- und Vergabeverfahren für den Grundstückserwerb unter Kriterien des Gender Mainstreaming geprüft und weiterentwickelt. Im Rahmen des Bebauungsplanverfahrens erfolgte die Implementierung von Gender

Mainstreaming zunächst im Rahmen der Beteiligung der Träger öffentlicher Belange (TöB), wie z. B. Verbände und Kirchen. Dabei werden insbesondere TöB angesprochen, die durch die Gender-Brille das Bebauungsplanverfahren beurteilen können, wie z. B. Frauen- und Genderbeauftragte. Im Rahmen des Beteiligungsverfahrens wird den TöB ein spezieller Kriterien- und Erläuterungskatalog an die Hand gegeben, der über den sonst üblichen Rahmen und Konkretisierungsgrad in der verbindlichen Bauleitplanung hinausgeht. Die wesentlichen Kriterien sind dabei:

- die unterschiedlichen Möglichkeiten der Raumeignung für beide Geschlechter,
- die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit,
- der Schutz vor physischer und psychischer Gewalt, insbesondere bei der Schaffung baulich-räumlicher Strukturen.

Besonders intensiv wurde der Bebauungsplan, der konkretere Planungen als der Bauleitplan enthält, gegendert. Im Bereich „Baustruktur und Nutzung“ wurde z. B. danach gefragt, ob es genügend Kommunikationsbereiche gibt. Im Themenbereich „Straßen, Wegeverbindungen“ wurde untersucht, ob es Defizite und Potenziale für die Raumeignung von Männern und Frauen gibt. Ein weiteres Thema sind Angsträume. Aufgabe dabei ist es, die Gebäude so einzuordnen, dass eine soziale Kontrolle möglich wird. Zentrales Thema bei der Gestaltung von Straßen sind auch Wegenetze. So wird berücksichtigt, ob die Verwaltung die Planung einer Stadt der kurzen Wege befördert und ob die Geh- und Radwege ausreichend breit genug sind, um sie barrierefrei mit Kindern (Kinderwagen, Dreirädern etc.) zu nutzen.

### **Wiesbaden - Umgestaltung des Bahnhofsvorplatzes**

Den Auftakt zur Umgestaltung des Bahnhofsvorplatzes bildete Ende 2002 eine Umfrageaktion mittels Postkarten und Internet. Bürgerinnen und Bürger wurden aufgefordert, Meinungen und Anregungen für den neuen Bahnhofsvorplatz zu äußern. Natürlich wollten die Planer/innen im Sinne von Gender Mainstreaming auch wissen, ob Männer und Frauen unterschiedliche Bedürfnisse und Anforderungen an den neuen Bahnhofsvorplatz haben. Deswegen wurde auch das Geschlecht auf den Fragebögen mit abgefragt. Was ist Ihnen sehr wichtig oder unwichtig am Bahnhofsvorplatz? 12 Antwortmöglichkeiten waren vorgeben, angefangen von der Beleuchtung, über die Sicherheit zu Fahrradabstellplätzen. Insgesamt 1109 Bürgerinnen und Bürger nahmen an der Umfrageaktion teil. Am unterschiedlichsten fiel die Antwort zwischen Frauen und Männern für den Punkt Sicherheit aus. Während 17% der Männer diesen Bereich unwichtig finden, sind es bei den Frauen nur 3%. Frauen fühlen sich am Bahnhofsvorplatz also unsicherer als Männer. Kein Wunder: Schließlich sind der Hauptbahnhof und sein Umfeld der Einzelplatz mit den meisten registrierten Sexualstraftaten in Wiesbaden. Gibt es Bereiche, in denen Sie sich nicht gerne aufhalten? Fast doppelt so viele Frauen wie Männer nannten die Unterführung. Ein klassischer Angstraum für Frauen. Wie geht es weiter? Natürlich sollen die Planer die Bedürfnisse der Bürgerinnen und Bürger berücksichtigen. Damit das Prinzip des Gender Mainstreaming auch im weiteren Verlauf genügend Beachtung findet, wurde bereits in der Wettbewerbsausschreibung bestimmt, dass bei der Umsetzung das Prinzip des Gender Mainstreaming berücksichtigt werden soll. Neben anderen

Sachverständigen befindet sich auch Petra Monsees als Expertin für Gender Mainstreaming im Preisgericht, das darüber entscheidet, welche Firma den Zuschlag für die Umgestaltung des Bahnhofsvorplatzes letztendlich erhält.

### **Pulheim – Gender Mainstreaming goes Stadtentwicklung**

Die Implementierung von Gender Mainstreaming im Bereich Stadtentwicklung bestand aus zwei Schritten: Erst einmal wurden Leitziele für die Stadtentwicklung in Pulheim formuliert. Aus vorliegenden Anträgen zu verschiedenen Themenfeldern im Bereich Umwelt, Energie und Stadtplanung wurden konsistente Ziel-Bausteine für eine qualitätsvolle Stadtentwicklung entwickelt. Im zweiten Schritt sollten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtplanung dabei erstmals ihr Handeln unter der Gender-Perspektive betrachten: die Stadtentwicklungs-Ziele sollten „gegendert“ werden. Ziel war es, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtplanung mit der Strategie Gender Mainstreaming vertraut zu machen, ihre Wahrnehmung zu schulen und die Verbindung von Gender- und Fachwissen einzuüben. Mittelfristig ging es um die Entwicklung von Routineverfahren und Checklisten als Instrumente für ein gegendertes Arbeiten in der Stadtplanung, etwa bei der Erstellung von Vorlagen für Rat und Ausschüsse.

Diese inhaltliche Arbeit – die Entwicklung der Stadtentwicklungsziele und die Diskussion über ihre Auswirkung und Bedeutung für Männer und Frauen – wurde in der Projektgruppe von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, bzw. Leiter/innen aus verschiedenen Ämtern geleistet, deren Fachgebiete von den vorliegenden Anträgen berührt sind (Stadtplanung, Bauordnung, Immobilienmanagement, Tiefbau, Koordinierungsstelle Umweltschutz, Kämmerei, Gleichstellungsstelle). Die interne Projektleitung, Kommunikation und Abstimmung mit der Verwaltungsspitze war Aufgabe einer vierköpfigen Steuerungsgruppe.

Die sehr heterogenen Ziele und geforderten Maßnahmen wurden in die Handlungsfelder Verkehr, Energie, Siedlungsentwicklung, Grünplanung, Boden und Wasser eingeordnet. Die Fachleute aus den verschiedenen Bereichen entwickelten daraus eine stimmige Ziele-Matrix (samt abgeleiteter Maßnahmen). Einige Stichworte sollen das Spektrum der Themen illustrieren: Die Palette reichte von "Siedlungsdichte angemessen erhöhen" bis "Bauberatung ausbauen", vom "Stadtbus-Konzept" bis zum "Förderprogramm für Fotovoltaik". Nun ging es darum, die Gender-Brille aufzusetzen. Stadtplanungs-Ziele und daraus resultierende Maßnahmen wurden in ihren Auswirkungen auf die Gleichstellung von Männern und Frauen überprüft. So nutzen Frauen mehr als Männer z. B. den Stadtbus. Dieser „Gender-Check“ sollte zu einem Routine-Verfahren für die Verwaltung weiter entwickelt werden.

Anregungen zur Implementierung der Gender-Perspektive ergab auch der von Projekt- und Steuerungsgruppe gemeinsam mit den Berater/innen vorbereitete und extern moderierte Großgruppen-Workshop. Dazu waren Vertreterinnen und Vertreter der Fraktionen geladen, Antragsteller/innen, Bürger/innen und Interessengruppen, Beiräte, Naturschutzverbände und bisher nicht beteiligte Ämter.

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen wurden in kleinen (nach Männer/Frauen sowie nach Fraktions- bzw. Gruppenzugehörigkeit gemischten) Gruppen auf eine

Ideen- und Info-Reise geschickt. An einzelnen „Info-Inseln“ stellten die Fachleute die gegenderten Stadtentwicklungsziele vor und zur Diskussion.

Im nächsten Schritt werden die entwickelten Routine-Verfahren zur Anwendung von Gender Mainstreaming von den Praktiker/innen auf ihre Alltagstauglichkeit hin überprüft.

#### **4. Kinder und Jugendliche**

##### **Hannover - „Gendern“ von Ferienangeboten für Jugendliche**

In Hannover wurde der Jugendbereich mit der 3-R- Methode gegendert. Die drei R stehen für Repräsentation, Ressourcen und Realisierung. Bei der Repräsentation wird geprüft, wie viele Frauen und Männer bzw. Mädchen und Jungen von einer Maßnahme betroffen sind und wie viele daran mitwirken. Der Begriff Ressourcen weist darauf hin, wie Mittel von Geld, Raum und Zeit zwischen den Geschlechtern aufgeteilt werden. Und bei der Realisierung werden nach den Ursachen der festgestellten Verteilung von Repräsentation und Ressourcen gefragt und - wenn nötig - Handlungsstrategien entwickelt.

Jungen und Mädchen in Hannover haben die Möglichkeit, in der Ferienzeit Angebote der Stadtverwaltung für Jugendliche wahrzunehmen, die in der Programmzeitschrift „Feriencard“ veröffentlicht werden. Dabei wurde festgestellt, dass insgesamt mehr Jungen als Mädchen an den Aktionen teilnahmen (Repräsentation) und außerdem, dass für Jungen mehr Mittel bereit gestellt wurden als für Mädchen (Ressourcen). Weiter wurde festgestellt, dass sich viele Angebote auch aufgrund der Schriftform vermehrt an Jungen richteten, danach wurde mit der Änderung des Feriencard-Programmheftes begonnen (Realisation).

Als Veranschaulichung soll folgendes Beispiel gelten:

„Total cool - das ist bestimmt eine Tour mit dem Drachenboot! Der Drachenbootverein Hannover lädt zu einer Fahrt auf dem Maschsee ein. 22 Padler, ein Steuermann und ein Trommler bilden eine vollständige Mannschaft. Der Trommler gibt den Takt an, um den 13 m langen Drachen die Richtung zu weisen!“ An der Aktion nahmen 2001 11 Mädchen und 27 Jungen teil. 2002 wurde das Angebot wie folgt vorgestellt: „Hey boys and girls! Wollt Ihr einen Mannschaftsport mit ungewöhnlichen Klängen ausprobieren ? Dann seid ihr hier richtig. Der Drachenbootverein Hannover lädt zu einer Fahrt auf dem Maschsee ein. 22 PadlerInnen, ein Steuermann und eine Trommlerin bilden eine vollständige Mannschaft. Die Trommlerin gibt den Takt an, um dem 13 m langen Boot die Richtung zu weisen.“ An dem Angebot nahmen 17 Mädchen und 21 Jungen teil.

##### **Leipzig- Gender-Mainstreaming in der Erziehungsberatung**

Erziehungsberatung reicht von unterstützender Beratung bis hin zur therapeutischen Begleitung. Die Aufgabe besteht darin, Ratsuchende darin zu unterstützen, ihre Probleme zu reflektieren und eigene Lösungswege zu erarbeiten. Die zentrale Funktion von Erziehungsberatung liegt in der Unterstützung und Wiederherstellung elterlicher Erziehungscompetenz sowie kindlicher Entwicklungsmöglichkeiten. Zielgruppen sind Kinder, Jugendliche, Eltern und Familien.

Im Sinne von Gender Mainstreaming wird analysiert, wie viele Mütter und wie viele Väter diese Leistung in Anspruch nehmen. Wie hoch ist der Anteil von Mädchen und Jungen, die in der Beratungsstelle vorgestellt werden? Wie wird mit Mädchen und Jungen in der Beratungsarbeit umgegangen?

Erfahrungen aus der Beratungsarbeit zeigen, dass in knapp zwei Dritteln aller Fälle Mütter Kontakt zur Beratungsstelle aufnehmen. Demgegenüber standen laut Leipziger Statistik 2002 12 Prozent Väter und nur in ca. 8 Prozent der Fälle erfolgte die Kontaktaufnahme durch beide Elternteile. In der traditionellen Rollenverteilung wird überwiegend Müttern die Aufgabe der Erziehung der Kinder und Jugendlichen zugeschrieben. Anspruch der Jugendhilfe und damit der Beratungsstellen ist es jedoch, Eltern, Mütter und Väter, in ihrer gemeinsamen Verantwortung für die Kindererziehung anzusprechen und zu unterstützen. Es ist also notwendig, Männer frühzeitig bei der Wahrnehmung ihrer Verantwortung als Elternteil zu unterstützen. Ziel ist also im Zeitraum von fünf Jahren den Anteil der Väter, die an Beratungsgesprächen teilnehmen, um 5 Prozent zu erhöhen. Es sollen Angebote für Mütter und Väter gemacht werden, die sie unterstützen, ein neues Bewusstsein für die Rollenverteilung zu entwickeln. Auch Selbsthilfegruppen werden dabei unterstützt, die Väter bei der Erziehungsarbeit zu beraten und zu begleiten.

In der Erziehungs- und Familienberatung stellen Eltern und andere an der Erziehung beteiligten Personen unterschiedliche seelische Problemen und Entwicklungsauffälligkeiten bei Jungen und Mädchen fest. Bundesweite Statistiken und Erfahrungen belegen, dass Jungen von ihren Eltern eher in der Erziehungsberatung vorgestellt werden als Mädchen. Es besteht ein Verhältnis von 57 zu 43 Prozent. Jungen dominieren im Alter bis zu zwölf Jahren. Mädchen und junge Frauen überwiegen dagegen ab dem Alter von 15 Jahren, wenn sie bereits durch eigene Entscheidung Beratung in Anspruch nehmen können. Neben dieser Unterschiedlichkeit in den Altersklassen bestehen im Bundesdurchschnitt auch geschlechtliche Unterschiede in den Anlässen für das Aufsuchen einer Beratungsstelle. So werden bei Jungen als Beratungsanlass eher auffälliges Sozialverhalten oder Schulprobleme benannt, während es bei Mädchen eher emotionale Probleme sind. Die Leipziger Statistik der Beratungsstellen bestätigt diese Unterschiede allerdings nicht. Möglicherweise führten in Leipzig gezielte Angebote für Mädchen, z.B. Mädchengruppen, und eine aufklärende Öffentlichkeitsarbeit zu einer frühzeitigen Wahrnehmung von Mädchenproblemen. Mädchen haben eher als Jungen die Tendenz, ihre Probleme zu internalisieren. Diese aufklärende Öffentlichkeitsarbeit soll weiter fortgeführt werden.

Weiter sollen geschlechtsspezifische Gruppenangebote den verschiedenen Bedürfnissen von Jungen und Mädchen in Lebenskrisen gerecht werden. Auch diese Maßnahmen in Erziehungs- und Familienberatungsstellen haben das Ziel, zur Chancengleichheit der Geschlechter beizutragen.

### **Ulm - ein mädchengerechter Spielplatz**

Wie sieht ein mädchengerechter Spielplatz aus? Haben Mädchen und Jungen unterschiedliche Wünsche an einen Spielplatz und wie kann diesen Bedürfnissen Rechnung getragen werden? Ziel eines Projektes in Ulm war, besonders die Vor-

stellungen von Mädchen zu berücksichtigen. Durch Spielaktionen sollte eruiert werden, welche Wünsche und Vorstellungen die Mädchen für einen mädchengerechten Spielplatz haben. Auch Jungen wurden in die Aktion mit einbezogen, um zum einen unnötige Konflikte zu vermeiden und zum anderen einen direkten Vergleich zu den Mädchen herzustellen.

Zuerst die Bestandsaufnahme: Welches Spielgerät mögen Mädchen, was lehnen sie ab? Der Schwerpunkt lag in der direkten Beteiligung der Kinder, denen sowohl neue, aber auch altbewährte Spielmöglichkeiten, Geräte und Materialien vorgestellt wurden. Die Betreuerinnen und Betreuer dokumentierten jeden Tag ihre Erfahrungen mit den Kindern, die geschlechtsspezifischen Vorlieben, Verhaltensweisen und das Spielverhalten der Jungen und Mädchen.

Ein weiterer wichtiger Bestandteil der Aktion war der Modellbau. Die Kinder wurden an zwei Tagen dazu animiert, ihren Lieblingsspielplatz zu bauen. Sowohl Mädchen als auch Jungen sehen im Wasser ein entscheidendes Element zur Gestaltung ihres Spielplatzes. Während sich die Mädchen aber abwechslungsreiche Wasserlandschaften mit viel Vegetation, Klettergerüsten und Riesenschaukeln wünschen, sind die Vorstellungen der Jungen stark von Abenteuer- und Aktionselementen geprägt und erinnern an Freizeitparks.

Entscheidend für die geschlechtsspezifische Analyse war auch die Befragung der Kinder. Die Kinder wurden im Rahmen der Befragung von den Mitarbeitern der Frauenbeauftragten nach dem Zufallsprinzip angesprochen. Insgesamt wurden 55 Fragebögen ausgefüllt, davon 34 von Mädchen. Welches ist euer Lieblingsspielort? Was stört euch an Spielplätzen? Welche Geräte dürfen auf Eurem Spielplatz nicht fehlen?

Die Antworten auf die Frage des Lieblingsspielortes ergaben, dass Mädchen sich verstärkt aus dem öffentlichen Raum zurückziehen. 42 Prozent der Mädchen gaben „zu Hause“ und den Garten als Lieblingsspielort an, während kein einziger Junge diese Orte nannte. Am meisten störte es Mädchen, wenn der Spielplatz verdreckt ist. 35 Prozent der Mädchen gaben an, dass sie Dreck und Müll auf dem Spielplatz ablehnen. Bei den Jungen störte der Dreck nur 17 Prozent. Auch die Frage nach den Lieblingsgeräten beantworteten Mädchen und Jungen sehr unterschiedlich. Von den Mädchen wurde am häufigsten die Schaukel in allen Variationen genannt, während die Jungen Platz eins der Rangliste an die Drehscheibe vergaben. Erstaunlich war auch die Häufigkeit der Nennung von Klettergeräten bei den Mädchen. Von den Mädchen wünscht sich fast jedes ein Gerät zum Klettern, während sich bei den Jungen nur jeder zweite ein solches vorstellt.

Anhand dieser und anderer Fragen und der Erfahrungen der Betreuerinnen konnte umfassendes Datenmaterial erstellt werden, das die unterschiedlichen Prioritäten der Mädchen und Jungen bezüglich eines Spielplatzes wiedergibt. Nach dieser Bestandsaufnahme wurde die Zielvereinbarung getroffen, einen mädchengerechten Spielplatz zu bauen, der die gewonnenen Erkenntnisse berücksichtigt. Das mündete in den Umbau des Spielplatzes. Seitdem freuen sich die Mädchen über kleine Häuschen (Nischen), viel Wasser und sogenannte Nestschaukeln, in denen bis zu 5 Mädchen gleichzeitig schaukeln können. Die Idee, einen Spielplatz nach den Vorstellungen von Mädchen zu gestalten ist auch in

anderen Stadtteilen Ulm aufgegriffen und nach diesen Ergebnissen umgesetzt worden.

## **Darmstadt – Geschlechtsspezifische/mädchengerechte Jugendhilfe**

Das Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG), sowie die 1999 vom Magistrat der Wissenschaftsstadt Darmstadt veröffentlichten Darmstädter Leitlinien zur Förderung der Mädchenarbeit in der Kinder- und Jugendhilfe sind Meilensteine zur Herstellung von Chancengleichheit für Mädchen und Jungen in Darmstadt. Ziel der Leitlinien ist die Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Sozialisationsbedingungen und der Abbau bestehender Benachteiligungen von Mädchen und jungen Frauen. Maßnahmen hierzu sind die Überarbeitung von Konzeptionen in allen Feldern der Jugendhilfe unter geschlechtsspezifischen Aspekten, sowie vorrangige Förderung von Angeboten und Leistungen, in denen geschlechtsbezogene konzeptionelle Ansätze ausgewiesen sind. Auch bei der Vergabe von städtischen Haushaltsmitteln im Jugendhilfebereich sind diese geschlechtsdifferenziert zu gewichten.

In den Leitlinien wird Geschlechterdifferenzierung als Prämisse und Querschnittsaufgabe der Jugendhilfeplanung benannt, ebenso in Form einer differenzierten Berücksichtigung der Zielgruppe Mädchen und junge Frauen in der gesamten Jugendhilfeplanung.

Wie Jugendhilfeplanung diesen differenzierten Blick umsetzt möchten wir hier beispielhaft aufzeigen: 14.924 Mädchen und junge Frauen zwischen sechs und siebenundzwanzig Jahren leben in Darmstadt. Wie sehen sie ihre Stadt? Wo halten sie sich bevorzugt auf? Womit beschäftigen sie sich? Wie bewerten sie die Angebote der Jugendhilfe? Was erwarten sie von diesen, wo wünschen sie sich Unterstützung und welche fehlen ihnen? Welche Anforderungen haben Eltern an eine mädchengerechte und geschlechtsspezifische Jugendarbeit? Welche Bedarfe benennt das pädagogische Fachpersonal in Bezug auf mädchengerechte – geschlechtsspezifische Jugendarbeit in Darmstadt?

Basierend auf diesem Hintergrund gab der Magistrat der Wissenschaftsstadt Darmstadt drei Befragungen in Auftrag, welche die genannten Fragestellungen zugrunde legten.

- |            |  |
|------------|--|
| Baustein 1 | „Girls in town – Bedarfserhebung/Adressatinnenbeteiligung für die Jugendhilfeplanung“  |
| Baustein 2 | „Bedarfsplanung – Mädchenarbeit/geschlechtsspezifische Jugendarbeit in Darmstadt – Gruppengespräche mit pädagogischem Fachpersonal“    |
| Baustein 3 | „Bedarfsplanung – Mädchenarbeit/geschlechtsspezifische Jugendarbeit in Darmstadt – Gruppengespräche mit Mädchen, Gespräche mit Eltern“ |

Eine der zentralen Forderungen des pädagogischen Fachpersonals lautet, Verankerung eines verbindlichen Arbeitsauftrages zur Mädchenarbeit. Die Befragung

der Adressatinnen macht unter anderem deutlich, wie wichtig ihnen Partizipation an Planungsprozessen ist. Die Befragungsergebnisse werden derzeit öffentlich präsentiert und diskutiert. Sie fließen als Handlungsempfehlungen in die Jugendhilfe/Jugendhilfeplanung ein. Daraus abgeleitete Handlungsschritte für die unterschiedlichen Arbeitsfelder der Jugendhilfe sollen umgesetzt werden.

Derzeit sollen auf Grundlage der gewonnenen Erkenntnisse aus dem Feld der Mädchenarbeit Darmstädter Leitlinien zur Förderung der Jungenarbeit entwickelt werden.

## **5. Erwachsenenbildung**

### **Offenbach am Main - Gender Mainstreaming in der Erwachsenenbildung**

Auch bei der Erwachsenenbildung sollten unterschiedlichen Bedürfnissen von Männern und Frauen Rechnung getragen werden. Das jedenfalls ist das Ergebnis eines Gender-Projektes aus Offenbach, bei dem die Volkshochschule (vhs) ins Visier genommen wurde. Leitfragen waren: Wann sind gemischt-, wann getrenntgeschlechtliche Angebote sinnvoll? Wie werden Frauen und Männer jeweils angesprochen? Welche Bilder bzw. welche Rollenzuschreibungen werden in der Darstellung (an-)geboten? Werden Geschlechtsrollen reproduziert oder aufgebrochen? Wo gibt es Veränderungsbedarf? Welche Zielgruppen werden mit welchen Angeboten faktisch erreicht bzw. nicht erreicht?

Eine Folgemaßnahme dieses Untersuchungsprozesses war eine Fortbildung für neue Kursleiterinnen und Kursleiter der vhs mit theoretischer Einführung und praktischen Übungen zu Gender Mainstreaming. Diese Veranstaltung wurde aufgrund ihrer multiplikatorischen Wirkung durchgeführt, da die Kursleiter/innen das Angebot nutzen sollten, um ihre Veranstaltungen künftig gender-sensibel zu gestalten.

Dass das Geschlecht für die Wirksamkeit und Erreichbarkeit von Angeboten der Erwachsenenbildung eine erhebliche Rolle spielt, wurde im Rahmen von geschlechtsspezifischen Analysen deutlich: Ein Großteil der Teilnehmerinnen sind Frauen. Die Quote insgesamt beträgt 2,14. Das heißt: Für jeden Mann kommen 2,14 Frauen. Betrachtet man aber nur den Bereich Arbeit/Beruf beträgt die Quote nur noch 1,15. Gegenläufig ist der Trend im Gesundheitsbereich. Dort beträgt die Quote 4,69. Ist dieses stereotype Interesse genetisch bedingt? Ilona Hakert, Frauenbeauftragte aus Offenbach bezweifelt dies: Ihrer Meinung nach waren für die geschlechtsrollen-stereotype Aufteilung auch die Ansprache und der Sprachstil der Ausschreibungstexte sowie die Struktur der Angebote erheblich. Wenn zum Beispiel die Angebote im Fachbereich Gesundheit mit einem Schminkkurs beginnen oder die Texte im EDV-Bereich – anders als im übrigen Programm- nur in der männlichen Form geschrieben sind, steuert das bei Männern und Frauen die Entscheidung mit, ob sie teilnehmen möchten. Unter der Rubrik „Familie, Partnerschaft und Individuum“ werden jetzt Mütter, Väter und Kinder als einzelne Zielgruppen angesprochen und der Bereich „Körper und Gesundheit“ beginnt im Programmheft nun mit Entspannungstechniken.

## 6. Wirtschaftsförderung/Existenzgründung

### Lübeck - Lübecker Markt der Frauen

Wer bestimmt eigentlich, welche Frau oder welcher Mann einen Markt beschicken darf? Gemeint sind nicht Wochenmärkte, sondern Jahrmärkte, Weihnachtsmärkte und diverse Themenmärkte, wie Ritterfeste, die es dann über das ganze Jahr verteilt gibt. Bei der Evaluierung der Teilnehmer/innenzahlen des Lübecker Marktes wurde deutlich, dass nur 28% der Marktstände in Frauenhand waren, d.h. fast drei Viertel der „Marktbeschicker/innen“ (das sind die Besitzer/innen der Marktstände) waren Männer. Als Ursache für diesen relativ niedrigen Frauenanteil wurde das Vergabeprinzip 'bekannt und bewährt' ausgemacht, das für die Vergabe von Marktständen entsprechend der bundesweit anzuwendenden Gewerbeordnung Gültigkeit hat. Mit dem Prinzip 'bekannt und bewährt' haben Frauen, die neu als Marktbeschickerinnen ins Geschäft kommen wollen, wenig Chancen.

Vor diesem Hintergrund entstand die Idee des „Lübecker Marktes der Frauen“ - ein Markt, zu dem nur Besitzerinnen von Marktständen zugelassen sind. Nach einer Teilnahme am „Lübecker Markt der Frauen“ gelten auch diese Marktbeschickerinnen als 'bekannt und bewährt' und somit erhöht sich die Chance, den Frauenanteil aller Lübecker Märkte mittelfristig zu erhöhen.

So wurde der Lübecker Markt der Frauen von insgesamt 17 Marktständen in Frauenhand bestritten. Mehr als die Hälfte, nämlich 9 von Frauen, die erstmals auf einem Lübecker Markt standen und seitdem 'bekannt und bewährt' sind.

Der Lübecker Markt der Frauen ist allerdings nicht allein ein Markt der Marktbeschickerinnen, sondern es handelt sich sowohl um einen Verkaufsmarkt als auch um einen Infomarkt für Frauenverbände, -initiativen und -projekte. Beim 2. Lübecker Markt der Frauen waren 24 Frauenprojekte und -verbände beteiligt. Gleichzeitig gibt es ganztägig ein Kulturprogramm von Frauen. Beabsichtigt ist, den Lübecker Markt der Frauen mit dieser Konzeption - Marktstände von Frauen, Infostände von Frauenprojekten und -verbänden, Kulturprogramm von Frauen - in Abständen von 2-3 Jahren stattfinden zu lassen.

In Folge des Frauenmarktes werden nun auch mehr Frauen als Marktbeschickerinnen für die traditionellen Jahrmärkte und Sondermärkte zugelassen.

## 7. Migration

### Gender Mainstreaming im Integrationskonzept der Stadt Gelsenkirchen

Eine Steuerungsgruppe, die sich in Gelsenkirchen aus Verwaltung und Politik zusammensetzt, hat ein Integrationskonzept erstellt, dessen Ziel es ist, Ideen, Anregungen und Handlungskonzepte im Hinblick auf die immer differenzierteren Anforderungen einer multikulturellen Gesellschaft zu entwickeln.

Abweichend von dem üblichen Vorgehen, die Belange von Migrantinnen als „Defizitthema“ in einer gesonderten Arbeitsgruppe zu behandeln, ist es das erklärte Ziel bei der Erstellung des Integrationskonzeptes, die unterschiedlichen Lebenslagen, Bedürfnisse und Wünsche von ausländischen Frauen/Mädchen und Männern/Jungen grundsätzlich in allen inhaltlichen Bereichen zu berücksichtigen. Dazu wurden Arbeitskreise gegründet wie: „Interkulturelle Öffnung von Institutionen und Verwaltung“, „Schulische und außerschulische Bildung“, „Kultur, Freizeit und Sport“, „Wirtschaft und Beschäftigung“, „Soziales und Gesundheit“, „Stadtentwicklung, Bauen, Wohnen und Verkehr“.

Im Bereich „Schulische und außerschulische Bildung“ fließen z.Bsp. Fragestellungen ein, warum Mädchen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu ihren männlichen Mitschülern immer bessere Schulabschlüsse bekommen, sich dies aber keineswegs an der Teilhabe am Erwerbsleben und im Einkommen wieder spiegelt. Es werden Handlungsstrategien entwickelt, damit Qualifikationen ausländischer Mädchen auch im Berufsleben sichtbar werden und nicht verschütten.

Eine Fragestellung im Bereich „Soziales und Gesundheit“ ist beispielsweise, wie das Gesundheitssystem zugewanderten Frauen zugänglicher gemacht werden kann.

Im AK „Wirtschaft und Beschäftigung“ wird ein Augenmerk auf Chancen zur qualifizierten Ausbildung, Erwerbstätigkeit und Existenzgründung von zugewanderten Frauen liegen.

Insgesamt sollten auch die Lebenslagen von Frauen ohne gesicherte Aufenthaltserlaubnis, von Zwangsprostituierten und Heiratsmigrantinnen wahrgenommen werden.

Die konsequente Berücksichtigung weiblicher und männlicher Perspektiven bedeutet auch einen Paradigmenwechsel in der traditionell männlich geprägten Ausländerarbeit. So werden die Interessen von Ausländerinnen herkömmlich von Männern in Ausländerbeiräten und-vereinen vertreten.

#### **IV. Gender Mainstreaming im Verhältnis zur Frauen- und Gleichstellungsarbeit-**

##### **Positionspapier des Frauen- und Gleichstellungsausschusses des Deutschen Städtetages**

###### **Definition Gender Mainstreaming**

Gender Mainstreaming ist eine Strategie zur Verwirklichung des Ziels Gleichstellung und Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Gender Mainstreaming bedeutet, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern eine Querschnittsaufgabe ist. Die Debatte über die Umsetzung von Gender Mainstreaming in Deutschland, die mit Stichworten wie „alte Frauenpolitik“, „neues Gender Mainstreaming Prinzip“ geführt wird, vermittelt den Eindruck, es ginge um einen Paradigmenwechsel in der Gleichstellungspolitik. Das hat zu Verunsicherungen in der Praxis der kommunalen

Gleichstellungspolitik geführt. Es ist deshalb sinnvoll, die Position der Städte zu diesem Thema zu klären.

Die Städte sind in Deutschland die politische Ebene mit der längsten Erfahrung in einer professionellen Umsetzung des Ziels Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsaufgabe, die alle Aufgaben der kommunalen Verwaltung umfasst. Als Reformagenturen wurden eigene Fachdienststellen, die Gleichstellungsstellen oder Frauenbüros eingerichtet.

## **Kommunale Gleichstellungsstellen – Entwicklung und Aufgabenstellung**

1978 beschloss der Hamburger Senat zum 1. Januar 1979 die „Leitstelle Gleichstellung der Frau“ einzurichten. Ziel war, die Gleichstellung von Frauen zu fördern durch: Die Prüfung von Vorhaben, Maßnahmen, Verfahren und Gesetzen bereits in der Entwurfsphase auf mögliche frauenbenachteiligende Wirkungen, die Initiierung von Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligung von Frauen, Verbesserung der Beteiligungschancen von Frauen an der Gestaltung von Politik. Nach diesem Vorbild wurden in der Folgezeit in Kassel, Köln und Gelsenkirchen die ersten kommunalen Gleichstellungsstellen geschaffen. Den vollen Durchbruch schaffte das Konzept erst in der zweiten Hälfte der 80er Jahre.

Die Einrichtung von Frauenbüros oder Gleichstellungsstellen wurde in vielen Städten von einem breiten Bündnis von Frauen aus der autonomen Frauenbewegung, aus politischen Parteien, Gewerkschaften, kirchlichen Frauenverbänden und traditionellen Frauenorganisationen durchgesetzt. Die autonome Frauenbewegung hatte weit über den Kreis der Aktiven hinaus bei Frauen das Bewusstsein für ihre gesellschaftliche Benachteiligung geschärft und die Demokratiedefizite offengelegt. In den 60er Jahren beginnen sich auch die Rahmenbedingungen für Frauen zu ändern. Mit der Bildungsoffensive steigt die Zahl der gut ausgebildeten Frauen. Die rasch wachsende Wirtschaft braucht weibliche Arbeitskräfte. Die Forderung nach einer Demokratisierung der Gesellschaft mobilisiert auch Frauen.

Die Frauenbewegung ist Motor und Folge dieser gesellschaftlichen Umbrüche. Die neu entstehenden Frauenbüros haben deshalb einerseits die Aufgabe, Reformen in der Verwaltung anzustoßen, um den Forderungen der Bürgerinnen gerecht zu werden und andererseits die Arbeit in den Verwaltungen auf ein sich veränderndes gesellschaftliches Umfeld auszurichten.

Das Arbeitsprogramm der Frauenbüros umfasste von Anfang an das gesamte Spektrum der kommunalen Aufgaben. Die Frauenbüros wurden als Stabsstellen der Verwaltungsspitze zugeordnet, um ihrer Querschnittsfunktion gerecht werden zu können. Vom Arbeitsansatz handelt es sich um ein „Top-Down“ Konzept, wobei von Anfang an klar war, dass ohne eine starke Unterstützung durch die Frauenbasis die Reformarbeit nicht zu verwirklichen war und ist.

Die Arbeit der Frauenbüros war in den Verwaltungen neu und ohne Vorbilder. Sie musste in der Praxis entwickelt werden. Die Frauen- und Geschlechterforschung war in den 80er Jahren in Deutschland erst im Aufbau. Die Aufgabenbeschreibungen für die Frauenbüros waren daher anfangs eher allgemein gehalten. Das war für eine Verwaltungseinheit, der mit erheblichen Vorbehalten und mit Abwehr begegnet wurde, eine schwierige Ausgangsposition. Widerstände gab es insbesondere bei der Durchsetzung der Querschnittsfunktion. Eine gebräuchliche Form der Abwehr war die Einengung der Arbeit des Frauenbüros auf begrenzte frauenpolitische Themen

und Einzelprojekte. Die Verantwortung für die Umsetzung der Gleichstellung von Frauen, für die Verwirklichung des Grundgesetzauftrags wurde an das Frauenbüro abgeschoben, weder Führungskräfte noch die Beschäftigten fühlten sich in der Pflicht.

Eine Reihe von Frauenbüros erreichten die Klärung ihrer Aufgaben und Zuständigkeiten über eine Dienstvereinbarung. Der Fachausschuss des Deutschen Städtetags „Kommission der Frauenbeauftragten des Deutschen Städtetages“ (er wurde 1990 eingerichtet), hat als Beitrag zur Klärung der Kompetenzen die „Empfehlung für eine Dienstanweisung über die Aufgaben und Kompetenzen der Frauengleichstellungsstellen/Frauenämter (FGs) erstellt. Sie wurde 1993 vom Vorsitzenden der Kommission, dem geschäftsführenden Präsidialmitglied Jochen Dieckmann dem Präsidium des Deutschen Städtetags vorgelegt und ging anschließend an die Mitglieder des Deutschen Städtetags.

In diese Musterdienstanweisung waren die Praxiserfahrungen vieler Gleichstellungsbeauftragter eingegangen, bei der Durchsetzung von Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe, bei der Initiierung von Strukturreformen, bei der Verankerung einer dezentralen Verantwortung für die Reformaufgabe Gleichstellung in den Dienststellen. In der Empfehlung finden sich folgerichtig viele Elemente einer Strategie, die heute mit dem Begriff Gender Mainstreaming bezeichnet wird.

Als Allgemeiner Zuständigkeitsbereich ist definiert:

„Die FGs arbeitet auf kommunaler Ebene darauf hin, Diskriminierungen von Frauen abzubauen und das verfassungsrechtliche Gebot der Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie die übrigen zur Herstellung der Gleichberechtigung dienenden Gesetze zu verwirklichen. In der Zuständigkeit der FGs liegen alle frauenrelevanten Fragen und Angelegenheiten. Als frauenrelevant sind solche Fragen zu verstehen, die die Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen in anderem oder stärkerem Maße berühren als die von Männern. Es handelt sich um eine Querschnittsfunktion, die fachübergreifend alle Bereiche der Kommunalpolitik und Kommunalverwaltung berührt.“

Zur Umsetzung dieses Auftrags werden klare Regelungen für die Kompetenzen, Zuständigkeiten, Rechte, Beteiligungsverfahren und die Formen der Zusammenarbeit mit der übrigen Dienststellen vorgeschlagen.

### **Bedeutung des lokalen Bezugs**

Berichte und Analysen der Arbeit von Frauenbüros oder Gleichstellungsstellen sind häufig sehr allgemein gehalten, ohne Bezug zur konkreten Praxis in den Städten. Die Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter ist ein sensibler gesellschaftlicher Reformprozess. Entscheidend für den Erfolg ist die Beachtung der örtlichen Gegebenheiten. Kommunale Gleichstellungsarbeit ist seit Beginn geprägt durch einen starken lokalen Bezug. Sie orientiert sich an die Bedürfnissen und den Problemlagen von Frauen in der jeweiligen Stadt. Es gibt vielfältige Formen der Zusammenarbeit mit den verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen von Frauen. Die Frauenbüros sind Teil der lokalen Netzwerke und fördern eine Vernetzung von Frauen und der Männer, die sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern engagieren. Jede qualifizierte Gleichstellungspolitik beginnt mit einer Analyse der Ist-Situation des Bereichs, in dem ein Reformprozess in Gang gesetzt wird. Auf der kommunalen Ebene ist auf den räumlichen Bezug zu achten.

Wichtige Kriterien sind:

### **Die räumlichen Gegebenheiten**

- Einwohnerzahl
- Bevölkerungsstruktur
- Erwerbsbeteiligung
- Sozialstruktur
- Wirtschaftsstruktur und Entwicklung
- Bildungseinrichtungen/Schulen/Fachhochschulen/Universitäten
- Regionalstruktur/ländlich/industriell/Verdichtungsraum usw.
- Historische Entwicklung
- Art und Umfang bürgerschaftlicher Vereinigungen/Vereine
- Anzahl und Art von Frauengruppen/vereinen/verbänden
- Örtliche Geschichte der Frauenbewegung
- Anzahl und Art von frauenspezifischen Einrichtungen

### **Institutioneller Rahmen**

- Verwaltungsgröße
- Aufgabenspektrum der Kommunalverwaltung
- Zahl und Zusammensetzung der Beschäftigten (Geschlecht/Alter/Bildung/Ausbildung)
- Frauenanteil in Führungspositionen
- Gesetzeslage/Gemeindeordnung/Gleichstellungsgesetz
- Reformbereitschaft insgesamt
- Stand der Verwaltungsreform
- Stellenwert der Gleichstellungsarbeit
- Dienstanweisung zur Umsetzung der Gleichstellungsarbeit
- Unterstützung durch Führungskräfte
- Unterstützung durch Mitbestimmungsgremien
- Niveau der Genderkompetenz der Beschäftigten und der Führungskräfte
- Fortbildungsangebot, Fortbildungsbereitschaft und Stellenwert der Fortbildung in Gleichstellungsfragen
- Institutionalisierte Formen der Einbindung des Stadtrats in die kommunale Gleichstellungspolitik
- Institutionalisierte Formen der Beteiligung von Frauenvereinigungen

### **Ausstattung des Frauenbüros/ der Gleichstellungsstelle**

- Ansiedlung in der Verwaltungsorganisation
- Kompetenzen
- Beteiligungsrechte
- Personelle Ressourcen/ Stellenplan/Zahl der Beschäftigten/Ausbildung/Einwertung/Stundenkontingent
- Finanzielle Ressourcen
- Lage und Ausstattung der Räume der Dienststelle
- Historische Entwicklung des Frauenbüros

Die Bewertung der Arbeit eines Frauenbüros wie von kommunaler Gleichstellungspolitik insgesamt, muss im Kontext erfolgen, um einen Aussagewert zu haben. Dazu zwei Beispiele: Während in der einen Stadt Mädchenarbeit schon lange etabliert ist, können in einer anderen Stadt, etwa in einem konservativ geprägten ländlichen Umfeld, die Durchführung von Mädchentagen mit einem größeren Programm ein Durchbruch in Richtung Geschlechtergerechtigkeit in der Jugendarbeit sein. In der einen Stadt wird an der Modernisierung und Qualifizierung der Personalentwicklung schon seit Jahren gearbeitet, in der anderen Stadt stehen solche Reformen

noch am Anfang. Betriebliche Gleichstellungspolitik, die auf eine Veränderung der Strukturen abzielt, hat in einem Reformklima bessere Durchsetzungschancen, weil die Verfahren bereits auf dem Prüfstand stehen.

### **Umsetzungsstrategien kommunaler Gleichstellungspolitik**

Kommunale Gleichstellungspolitik hat als Querschnittsaufgabe einen umfassenden Handlungsansatz. Entsprechend der Komplexität der Aufgabe gibt es nicht die eine erfolgreiche Strategie. Die Instrumente zur Verwirklichung der Gleichstellung müssen sich an den unterschiedlichen Bedarfs- und Bedürfnislagen orientieren.

Professionell arbeitende Frauenbüros, mit hauptamtlichem, qualifiziertem Personal, setzen deshalb je nach Aufgabe flexibel ein breites Spektrum an Strategien und Reforminstrumenten ein. Die notwendigen Strukturveränderungen in der Kommunalverwaltung können sowohl durch eine Addition von Einzelmaßnahmen als auch durch eine Projektarbeit erreicht werden, vorausgesetzt sie sind in einen kontinuierlichen und strategisch angelegten Reformprozess eingebunden.

Auch in der Praxis ihrer Frauenförderungspolitik haben Frauenbüros einen komplexen Handlungsansatz entwickelt. Er umfasst die Reform der personalwirtschaftlichen Instrumente, die Verbesserung von Rahmenbedingungen, wie die Organisation von Kinderbetreuung, die Entwicklung und Umsetzung von Frauenförderplänen, Konzeption von Fortbildungsmaßnahmen, Beratung, Coaching, Unterstützung im Einzelfall, um nur einige zu nennen.

Auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten wurde in den Städten mit systematischer geschlechtsdifferenzierter Aufbereitung aller Daten begonnen, um die Arbeit nach drinnen und draußen besser planen zu können. Die Analyse der Lebenssituation von Frauen impliziert die der Situation von Männern. Der Aufbau geschlechtsspezifischer Jungen- und Männerarbeit ist Ergebnis der Forderung von Gleichstellungsbeauftragten nach einer geschlechtsdifferenzierten Ist-Analyse und Handlungsorientierung in allen kommunalen Handlungsfeldern.

Kommunale Gleichstellungspolitik nimmt von Anfang an alle Beschäftigten, weibliche wie männliche in die Verantwortung. Der Grundgesetzauftrag richtet sich nicht nur an Frauen.

Gleichstellungsstellen oder Frauenbüros haben in den meisten Städten die Funktion der zentralen Steuerung und Koordinierung der Reformaufgabe Gleichstellung von Frauen und Männern. Diese Organisationsform wird auch in Gutachten der EU zu Gender Mainstreaming zur Umsetzung der Gender Mainstreaming Strategie empfohlen.

Kommunale Gleichstellungsstellen müssen nicht nur ihre Arbeit nach draußen als einen kontinuierlichen Reformprozess gestalten, sondern auch die eigene Arbeit mit dem Fortschritt der eingeleiteten Reformen kontinuierlich verändern. Aufbauend auf den Grundlagen, die im letzten Jahrzehnt gelegt wurden, kann die Gender Mainstreaming Strategie ein wirkungsvolles Instrument in der kommunalen Gleichstellungsarbeit sein.

## **Gender Mainstreaming - Strategie zur Unterstützung der kommunalen Gleichstellungsarbeit**

Gleichstellungspolitik stößt immer noch auf allen Ebenen, ob Kommune, Land, Bund oder EU auf ähnliche Formen von Widerständen und Hindernissen. Mit vergleichbaren Problemen sieht sich auch die Gleichstellungspolitik in den anderen europäischen Ländern konfrontiert. Die wichtigsten sind:

- ❖ Führungskräfte halten Distanz. Sie wollen sich nicht zu intensiv mit den Aufgaben der Gleichstellungspolitik identifizieren lassen.
- ❖ Kenntnisse und Fähigkeiten für die Umsetzung von Gleichstellungspolitik sind bei Führungskräften wie den Beschäftigten in den Verwaltungen nicht ausreichend vorhanden.
- ❖ Das Ziel, die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern zu verwirklichen, tangiert persönliche Identitäten und Werthaltungen bei allen Akteurinnen und Akteuren, das führt zu emotionaler Abwehr.
- ❖ Erfolgreiche Gleichstellungspolitik führt zu einer Umverteilung von Chancen und Macht zwischen den Geschlechtern, diese Veränderungen stoßen nicht bei allen Beteiligten auf Zustimmung.

Gleichstellungspolitik wird als Frauenthema eingestuft und hat damit entsprechend unserer geschlechtshierarchischen Gesellschaftsverhältnisse einen geringen Stellenwert.

- ❖ Die Anliegen von Frauen werden nach wie vor marginalisiert.
- ❖ Für die Reformaufgabe Gleichstellung von Frauen und Männern werden meist nicht ausreichende personelle und finanzielle Ressourcen bereitgestellt.
- ❖ Aufgrund der Fortschritte bei der Gleichstellung von Frauen und Männern wird die Aufgabe für erledigt erklärt, bis zur Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit ist aber noch einiges zu tun.

Gender Mainstreaming wurde auf den Weltfrauenkonferenzen in Nairobi und Peking als eine Strategie entwickelt, die zum Ziel hat, in allen politischen Entscheidungsprozessen – von der Planung bis zur Evaluation – den Geschlechteraspekt zu berücksichtigen. Die EU hat diese Strategie für ihre Politik übernommen und im Amsterdamer Vertrag seit 1999 für alle Mitgliedstaaten verbindlich festgelegt. Im Rahmen der EU-Strukturfonds wird das Kriterium Chancengleichheit als Bedingung an die Vergabe von Mitteln geknüpft. Darüber hinaus ist auch auf kommunaler Ebene eine systematische Integration des Gleichstellungsziels in allen Zuständigkeitsbereichen gefordert. Vorschläge zur Umsetzung dieser Aufgabe wurden in vielen Städten von den Gleichstellungsstellen erarbeitet und bereits teilweise umgesetzt. Gender Mainstreaming zielt langfristig darauf, die Verantwortung für eine geschlechtergerechte Gestaltung der Gesellschaft auf alle Akteurinnen und Akteure einer kommunalen Verwaltung zu übertragen. Das bedeutet, bei der Planung und Umsetzung von Maßnahmen wie in der täglichen Verwaltungspraxis die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen. Gender Mainstreaming ist Teil des stattfindenden

Reformprozesses und ein unverzichtbarer Bestandteil bei der Modernisierung der Kommunen.

Die Verwirklichung der Chancengleichheit ist eine demokratische Verpflichtung der Kommunen wie aller anderen staatlichen Ebenen. Die Umbrüche und tiefgreifenden Veränderungen in den Geschlechterverhältnissen verlangen dringend eine Umorientierung der Verwaltung. Wenn dieser gesellschaftliche Wandel im Umfeld der Kommunalverwaltungen nicht beachtet wird, kommt es zu Fehlplanungen und einer Fehlallokation von Mitteln. Die Vernachlässigung und Marginalisierung gleichstellungspolitischer Aufgaben kommt den Kommunen und ihren Bürgern und Bürgerinnen langfristig teuer zu stehen, denn qualifizierte Dienstleistungen der Kommune sind durch eine vermeintlich geschlechtsneutrale Politik nicht zu erreichen. Um effektiv und wirtschaftlich zu arbeiten, muss sich eine Kommune an den realen Lebensbedingungen von Frauen und Männern orientieren und deren unterschiedlichen Bedürfnisse berücksichtigen.

Gerade in Anbetracht der schwierigen Haushaltslage der Städte ist es ein Gebot, die erforderlichen Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter systematisch fortzusetzen. Gender Mainstreaming eignet sich dabei als ergänzende Strategie aus folgenden Gründen:

- ❖ GM bindet alle Beschäftigten der Kommunalverwaltung – insbesondere die Führungskräfte – in die Verantwortung mit ein, auf die Gleichstellung der Geschlechter hinzuwirken.
- ❖ GM integriert die Geschlechterperspektive in alle Bereiche der Kommunalpolitik und unterstützt damit die Querschnittsfunktion von Gleichstellungspolitik.
- ❖ GM betont die Notwendigkeit eines systematischen Vorgehens bei der Umsetzung der Reformaufgabe Gleichstellung mit den bekannten Schritten: Gesamtziele definieren, geschlechtsdifferenzierte Ist-Analyse, Handlungsziele entwickeln, Konzept entwickeln, Ressourceneinsatz planen, Umsetzungsschritte festlegen, Controlling und Evaluierung der Ergebnisse.
- ❖ Zwischen Verwaltungsreform und Gender Mainstreaming gibt es Synergieeffekte in Bezug auf Qualität und Effizienz öffentlicher Aufgaben.
- ❖ Eine sich an den realen Bedürfnissen und Lebenssituationen von Frauen und Männern orientierende Planung und Umsetzung kommunalpolitischer Aufgaben verhindert aufwendige Kosten für spätere Korrekturen und kompensatorische Maßnahmen aufgrund von Fehlplanungen.

Die Umsetzung der GM Strategie ist eine Aufgabe, die von allen Beteiligten Fachkenntnisse verlangt. **Alle** Akteurinnen und Akteure müssen entsprechend qualifiziert werden.

GM setzt eine geschlechtsdifferenzierte Aufbereitung aller verfügbaren Daten und Informationen voraus. In den meisten Städten gibt es einen großen nach Geschlecht aufgeschlüsselten Datenbestand, der für die Analyse der Geschlechterverhältnisse herangezogen werden kann. Aufgaben und Verfahren in Bereiche, die sich bisher als geschlechtsneutral definieren, müssen auf eventuell vorhandene geschlechterdiskriminierende Auswirkungen hin überprüft werden.

Quantitative Daten können als erste Indikatoren für die Realität der Geschlechterverhältnisse in den verschiedenen kommunalen Aufgabengebieten dienen. Für die anschließend erforderliche Analyse der Wirkungszusammenhänge müssen die für diese Aufgabe erforderlichen fachlichen und methodischen Kompetenzen in der Verwaltung auf – und ausgebaut werden.

Der Aufgabenbereich der kommunalen Gleichstellungsarbeit war von Anfang an querschnittsorientiert. Es ist deshalb sinnvoll und notwendig, bei der Umsetzung der Gender Mainstreaming Strategie auf den Erfahrungen und dem Expertenwissen praktischer Gleichstellungsarbeit aufzubauen. Bei der Implementierung des Gender Mainstreaming Prinzips in die einzelnen Verwaltungsebenen kann auf die steuernde und fachliche Begleitung durch die Gleichstellungsstellen nicht verzichtet werden. Gender Mainstreaming als Methode fordert von allen Akteurinnen und Akteuren eine geschlechtersensible Herangehensweise bei der Planung und Umsetzung von Kommunalpolitik. Damit der Geschlechterblick nicht ziellos umherirrt, brauchen wir jedoch nach wie vor starke institutionalisierte Frauenvertretungen, ohne deren Ziel- und Interessensformulierungen Gender Mainstreaming ins Leere läuft. Auf dieser Grundlage kann Gender Mainstreaming zu einer gemeinsamen Anstrengung führen, um Chancengleichheit für Frauen und Männer auf kommunaler Ebene zu verwirklichen.

## V. Kontakte:

Hannover	Brigitte Vollmer-Schubert Tel.: (05 11) 1 68-4 53 01 <a href="mailto:brigitte.vollmer-schubert.10@hannover-stadt.de">brigitte.vollmer-schubert.10@hannover-stadt.de</a>
Essen	Gerda Kassner Tel. (02 01) 88 88-9 50 <a href="mailto:gerda.kassner@gleichstellungsstelle.essen.de">gerda.kassner@gleichstellungsstelle.essen.de</a>
Heidelberg	Dörthe Domzig Tel. : (0 62 21) 58 15 50 <a href="mailto:gleichstellungsamt@heidelberg.de">gleichstellungsamt@heidelberg.de</a>
München	Friedel Schreyögg Tel. : (0 89) 2 33-9 24 64 <a href="mailto:friedel.schreyoegg@muenchen.de">friedel.schreyoegg@muenchen.de</a>
Frankfurt am Main	Gabriele Wenner / Werner Schneider Tel.: (0 69) 2 12-3 63 62/-3 28 41 <a href="mailto:gabriele.wenner.amt11c@stadt-frankfurt.de">gabriele.wenner.amt11c@stadt-frankfurt.de</a> <a href="mailto:werner.schneider.amt11c@stadt-frankfurt.de">werner.schneider.amt11c@stadt-frankfurt.de</a>
Berlin	Hilmar von Lojewski Tel.: (0 30) 90 20-55 29 <a href="mailto:hilmar.vonlojewski@senstadt.verwalt-berlin.de">hilmar.vonlojewski@senstadt.verwalt-berlin.de</a>
Wiesbaden	Petra Monsees Tel.: (06 11) 31 31 80 <a href="mailto:petra.monsees@wiesbaden.de">petra.monsees@wiesbaden.de</a>
Pulheim	Ulrike Liebau Tel.: (0 22 38) 8 08-3 22 <a href="mailto:u249@pulheim.de">u249@pulheim.de</a>
Leipzig	Genka Lapön Tel.: (03 41) 1 23-26 80 <a href="mailto:Gleichstellung@leipzig.de">Gleichstellung@leipzig.de</a>

Ulm	A. Obermüller Tel.: (07 31) 16 11 061 <u><a href="mailto:a.obermueller@ulm.de">a.obermueller@ulm.de</a></u>
Darmstadt	Sabine Eller Tel.: (0 61 51) 13-21 83 <a href="mailto:sabine.eller@darmstadt.de">sabine.eller@darmstadt.de</a>
Offenbach am Main	Ilona Hakert Tel.: (069)80 65-20 10 <u><a href="mailto:ilona.hakert@offenbach.de">ilona.hakert@offenbach.de</a></u>
Lübeck	Elke Sasse Tel.: (04 51) 1 22 16 10 <u><a href="mailto:frauenbuero@luebeck.de">frauenbuero@luebeck.de</a></u>
Gelsenkirchen	Gaby Schäfer Tel.: (02 09) 1 69-27 12 <u><a href="mailto:frauenbuero@gelsenkirchen.de">frauenbuero@gelsenkirchen.de</a></u>