



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Implementierung von Gender Mainstreaming in die Arbeit der Bundesregierung.

Grundlagen und Rahmen der Implementierung

Gender Mainstreaming hat Tradition in der internationalen Gemeinschaft: Die Initialzündung war die Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen 1995 in Peking. Die Europäische Union und der Europarat haben diese Strategie ebenfalls auf der Agenda.

Auch in der Bundesrepublik Deutschland ist Gender Mainstreaming Teil des Regierungshandelns. Basis ist das Grundgesetz: Auf der Grundlage des in Art. 3 Absatz 2 Satz 2 GG festgelegten Staatsziels ist die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip anerkannt. Diese Aufgabe wird auch mittels der Strategie des Gender Mainstreaming gefördert.

Am 26.7.2000 wurde in § 2 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien die Verpflichtung aller Ressorts festgelegt, diesen Ansatz bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesregierung zu beachten.

Auch im Bundesgleichstellungsgesetz vom 30.11.2001 ist in § 2 der Grundsatz des Gender Mainstreaming verankert. Diese Vorschrift begründet für alle Aufgabenbereiche der Bundesverwaltung die Verpflichtung, die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip zu berücksichtigen. Damit ist Gender Mainstreaming ein rechtlich verpflichtender Bestandteil des Verwaltungshandelns geworden.

Aufgrund der föderalen Struktur der Bundesrepublik Deutschland haben die Länder für ihre Verwaltung ebenfalls Regelungen zu Gender Mainstreaming getroffen

Gender Mainstreaming ist nicht nur eine Strategie für mehr Gleichstellung und damit nicht nur ein gleichstellungspolitisches Thema. Gender Mainstreaming ist in den komplexen Aufgabefeldern der Bundesverwaltung ein Strukturprinzip, das genauso selbstverständlich wie etwa die Rechtsfolgenabschätzung, die Beschreibung von Auswirkungen auf das Preisniveau oder die Abschätzung finanzieller Folgekosten werden soll.

Gender Mainstreaming ist kein Selbstläufer. Rechtliche Vorgaben bedeuten nicht, dass diese Strategie auch automatisch regelmäßig und nutzbringend angewendet wird. Die Bundesregierung hat sich deshalb für ein Implementierungskonzept entschieden, das in mehreren Schritten Gender Mainstreaming als Element einer unbürokratischen, effizienten und zielgerichtet arbeitenden Verwaltung etablieren wird.

Ziel des Implementierungsprozesses der Bundesregierung ist es, unter Beachtung des Ressortprinzips und der damit verbundenen eigenen Verantwortung der Ministerien die geschlechtersensible Sichtweise zum selbstverständlichen Teil des Arbeitsalltags in einer modernen Verwaltung werden zu lassen. Die Strategie soll möglichst umfassend angewandt werden, damit sie bestehende Arbeitsabläufe ergänzt und den Wirkungsgrad politischer Maßnahmen erhöht.

Der Implementierungsprozess der Bundesregierung steht unter Federführung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Sein besonderes Charakteristikum ist die Beachtung des Ressortprinzips. Damit verbunden ist die eigene Verantwortung der Ministerien Wege zu finden, damit die geschlechtersensible Sichtweise zum selbstverständlichen Teil des Arbeitsalltags in ihrer Verwaltung wird.

Umsetzungsschritte

Erster Schritt des Implementierungsprozesses war die Einrichtung der Interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming (IMA GM) im Mai 2000. Sie ist Motor und Steuerungsgremium dieses Prozesses. Ihr gehören die Abteilungsleiter und Abteilungsleiterinnen aller Ressorts an, die in ihrem Ministerium für die Einführung von Gender Mainstreaming zuständig sind. Das Gremium wird geleitet durch den Staatssekretär des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Für die Koordination der IMA GM ist das Referat Gender Mainstreaming/Gleichstellungsgesetze des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zuständig. Die IMA GM arbeitet mit dem Instrument der Arbeitsvereinbarungen, um ihre Ziele und Vorhaben gemeinsam und mit einem hohen Grad der Verbindlichkeit zu fixieren.

Zweiter Schritt war, Pilotprojekte in allen Ressorts durchzuführen: insgesamt 33 Projekte. So wurden an konkreten Beispielen Gleichstellungsaspekte in die Arbeit einbezogen. Einige Ministerien richteten dazu Steuerungsgruppen ein, teilweise wurde externe Expertise für Pilotprojekte hinzugezogen.

Die Pilotprojekte deckten die gesamte Bandbreite politisch-administrativen Handelns ab und lassen sich nach folgenden Themenfeldern zusammenfassen:

- Maßnahmen zur Aktivierung Dritter (z.B. Förderrichtlinien, Forschungsvergabe, Öffentlichkeitsarbeit),
- Vorhaben der Rechtsetzung und

- Maßnahmen des ressortinternen Handelns (wie z.B. Organisation von Verwaltungsabläufen, Personalentwicklungskonzepte).

Ergebnisse von Pilotprojekten wurden in der IMA GM von den jeweiligen Ressorts als best practice vorgestellt und insbesondere unter dem Aspekt der Übertragbarkeit auf alle Ressorts diskutiert, z.B.:

- Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (BMU): Gender Impact Assessment für Fachaufgaben des BMU,
- Bundesministerium für Gesundheit und Soziales (BMGS): Gender Mainstreaming im Zuwendungsbereich – Pilotprojekt berufliche Rehabilitation,
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ): Handreichung für Ressortforschung; Arbeitshilfe für Rechtsetzungsvorhaben,
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA): Gender Mainstreaming in der Öffentlichkeitsarbeit – Pilotprojekt Wirtschaftsbericht 2001,
- Bundesministerium des Innern (BMI): Fortbildungsveranstaltung für Referatsleitungen des BMI zur fachlichen Umsetzung von Gender Mainstreaming.

Die meisten Pilotprojekte waren bis zum Ende der Pilotphase im Dezember 2003 abgeschlossen.

Wesentliche Ergebnisse der Pilotprojekte und damit des zweiten Schritts sind:

- ressortübergreifende Arbeitshilfen und Checklisten
- das Wissensnetz Gender Mainstreaming

Dadurch wird es leichter, geschlechtersensibles Handeln in die tägliche Arbeit einzubeziehen.

Die ressortübergreifenden Arbeitshilfen und Checklisten wurden in Arbeitsgruppen aus Fachleuten der Ressorts und unter Nutzung bestehender Strukturen und Zuständigkeiten entwickelt. Basis waren die für die Belange der jeweiligen Einzelressorts entwickelten Produkte der Pilotprojekte. Bislang liegen Arbeitshilfen für die Vorbereitung von Rechtsvorschriften, für die Ressortforschung, für das Berichtswesen und für die Öffentlichkeitsarbeit vor (siehe Anlage).

Andere Pilotprojekte erreichten Teilschritte, die Synergieeffekte mit anderen Pilotprojekten oder mit anderen Entwicklungen aus Wissenschaft und Praxis bewirkten. Diese gewonnenen Erkenntnisse, Erfahrungen und Arbeitsergebnisse wurden in einem elektronischen Handbuch, dem „**Wissensnetz** – Gender Mainstreaming für die Bundesverwaltung“ zusammengefasst und im Internet veröffentlicht. In einer viel beachteten Fachveranstaltung im November 2004 wurde dieses Wissensnetz vorgestellt und an Hand von Praxisbeispielen erläutert.

Der zweite Schritt wurde durch einen **dritten Schritt** komplettiert:

Pilotprojekte sind „Inseln“ im Implementierungsprozess. Sie bedürfen ergänzender Maßnahmen, um Sensibilität für Gender Mainstreaming herzustellen und zu vertiefen. Es wurden deshalb parallel zu den Pilotprojekten in allen Ressorts **Fortbildungen** und andere Sensibilisierungsmaßnahmen durchgeführt. Diese sollten dem Aspekt Rechnung tragen, dass Gender Mainstreaming nicht zuletzt eine erweiterte Wahrnehmung des eigenen Auftrags, der eigenen Sichtweise und des Selbstverständnisses im eigenen Arbeitsbereich bedeutet. Gender Mainstreaming ist damit Teilaspekt einer lernenden Organisation.

Intensität und Streuung dieser Maßnahmen waren unterschiedlich: Den Idealfall von Sensibilisierungsmaßnahmen, die auf einzelne Beschäftigungsgruppen zugeschnitten sind und sich durch alle Hierarchieebenen bis hin zur Hausleitung ziehen, gab es nur selten. In vielen Ressorts bezogen sich die Gender-Fortbildungen auf bestimmte Personengruppen (z.B. Führungskräfte), für die Gender-Wissen aus unterschiedlichen Gründen, z.B. für das Controlling, für die Facharbeit, wichtig war.

Ohne **Öffentlichkeitsarbeit** erreichen die Arbeitsergebnisse nicht den Bekanntheitsgrad und die Akzeptanz, die zu einer weiteren Verbreitung dieser Strategie als Bestandteil einer modernen Verwaltung erforderlich sind. Im April 2002 wurde deshalb ein Internetauftritt zu Gender Mainstreaming vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend freigeschaltet (**www.gender-mainstreaming.net**). Seit dem 8. März 2004 steht eine modernisierte Website zur Verfügung. Diese enthält links sowohl zu den einzelnen Ressorts als auch zu den Bundesländern. Der Implementierungsprozess der Bundesregierung mit den wesentlichen Ergebnissen wie Wissensnetz und Arbeitshilfen ist nachgezeichnet. Die Besucherinnen und Besucher der Gender Mainstreaming-Website haben die Möglichkeit, sich mit Fragen und Hinweisen zu Gender Mainstreaming an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zu wenden.

Seit Januar 2004 gibt es auch Flyer zu Gender Mainstreaming und zum GenderKompetenz-Zentrum.

Der **vierte Schritt** im Implementierungsprozess wurde von der IMA GM nach Abschluss der Pilotphase im Dezember 2003 und auf der Basis der Ergebnisse des Regierungsprogramms „Moderner Staat - Moderne Verwaltung: Bilanz 2002“ eingeleitet: Gender Mainstreaming soll als Element moderner Verwaltung in den Ressorts etabliert werden.

In dieser Phase befindet sich die Bundesverwaltung derzeit.

Dabei soll im Verwaltungsalltag das Bewusstsein wachsen, dass eine geschlechtersensible Abschätzung der Folgen geplanter Maßnahmen für eine höhere Zielgenauigkeit sorgt, nachhaltigere Ergebnisse bringt und die Qualität der Arbeit sichert. Gender Mainstreaming soll damit nicht primär nur zum Aufarbeiten von Defiziten bei einem Geschlecht und der Förderung des benachteiligten Geschlechts führen. Vielmehr sollen die besonderen Potenziale von Frauen und Männern in einer modernen effizienten Verwaltung unter Nutzung und Entwicklung einer entsprechenden Datenbasis herausgearbeitet und als Qualitätsgewinn für die Politikgestaltung genutzt werden.

Nachdem im Rahmen des zweiten Schritts des Implementierungskonzepts Bausteine bereitgestellt worden sind und die IMA GM Anregungen, Grundlagen und Empfehlungen gegeben hat, geht es nun in diesem vierten Schritt darum, die Umsetzung in den Ressorts den jeweiligen Verhältnissen und Gepflogenheiten anzupassen. Dies ist im Interesse der geschlechtergerechten Sichtweise. Es geht dabei nicht darum, eine zusätzliche Aufgabe mit einer gesonderten Behandlung zu kreieren. Sie soll vielmehr als selbstverständlicher Teil in die Alltagsarbeit integriert werden.

Entsprechend groß werden die Bandbreiten der Maßnahmen, ihre Intensität und ihre Gewichtung in den unterschiedlichen Ressorts sein. Aufbauend auf den Ergebnissen des zweiten und dritten Schritts gibt es aber viele Gemeinsamkeiten:

- Bekannte und auch innovative **Hierarchiestrukturen** werden genutzt, um Gender Mainstreaming in den Ressorts bekannt und selbstverständlich zu machen – z.B. durch Leitbilder, Hausanordnungen, Schreiben der Leitung an die Beschäftigten.
- Es werden die **internen Informationsstrukturen** verwendet, um Informationen über Gender Mainstreaming in die Häuser zu tragen: Intranet, Hausmitteilungen.
So kann im Rahmen einer Hausmitteilung z.B. ein umfassendes Informationsblatt zum gezielten Einsatz von Gender Mainstreaming im jeweiligen Ressort nebst der Arbeitshilfe „Gender Mainstreaming bei der Vorbereitung von Rechtsvorschriften“ an alle Beschäftigten verteilt werden. Durch die dort fixierten Vorgaben soll die Umsetzung von Gender Mainstreaming sowohl bei den operativen Tätigkeiten als auch bei den konzeptionellen Aufgaben gewährleistet werden.
- Die **Zuständigkeiten** für die Implementierung und Koordination, beginnend beim IMA-Mitglied, sind meist in der zentralen Verwaltungsabteilung angesiedelt, dort häufig im Organisations- oder im Personalreferat. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Arbeits-

einheiten ergänzen seit 2003 die IMA GM in einem Koordinations- und Vorbereitungskreis auf Fachebene.

Zur Umsetzung und Implementierung von Gender Mainstreaming werden also meist bestehende Organisationsstrukturen genutzt. Sofern es um die Behandlung spezifischer Themen geht (z.B. bei den Arbeitshilfen Gender Mainstreaming in der Rechtsetzung, in der Öffentlichkeitsarbeit, in der Ressortforschung, beim Berichtswesen, aber auch Gender Mainstreaming in den Feldern Personalentwicklung sowie Aus- und Fortbildung), werden in der Regel die zuständigen Fachreferate eingebunden. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind im Rahmen ihrer Tätigkeitsfelder also für Gender-Aspekte zuständig und damit mitverantwortlich für die Umsetzung von Gender Mainstreaming.

In einigen Ressorts erhält die Ebene der Unterabteilungsleitungen zunehmende Bedeutung bei der Implementierung von Gender Mainstreaming in die Alltagsroutine.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat z.B. 2001 eine Kontaktgruppe eingerichtet. In ihr vertreten sind alle Abteilungen des Ministeriums, der Leitungsbereich und der Arbeitsstab Zivildienst sowie die Gleichstellungsbeauftragte; lose eingebunden ist der Arbeitsstab der Integrationsbeauftragten. Die für dieses Gremium vorgesehene Hierarchiestufe ist die Unterabteilungsleitungsebene. Diese Führungsebene ist noch relativ dicht mit den konkreten Vorgängen befasst, ist gleichzeitig aber nahe genug mit den politischen Implikationen und Vorgaben vertraut, um eine realistische Implementierung von Gender Mainstreaming zu gewährleisten.

Wichtigste Aufgabe der Kontaktgruppe ist sowohl die Steuerung der gemeinsamen Vorhaben als auch die Steuerung in die Abteilungen hinein. So wurden hier die Sensibilisierungsmaßnahmen und die abteilungsinternen Fortbildungsmaßnahmen angestoßen. Hier fand auch der Erfahrungsaustausch statt über die Fortschritte und Herausforderungen bei den Pilotprojekten. Hier wurde eine Zielvereinbarung für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beschlossen.

- **Fortbildungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen** zu Gender Mainstreaming finden Eingang in Personalentwicklungskonzepte. Die Referatsleitungen sehen sich in der Pflicht, auch auf die entsprechenden Fortbildungsschwerpunkte hinzuweisen. Gesonderte Schulungsveranstaltungen für neue Kolleginnen und Kollegen werden durchgeführt. Integriert in alle Schulungen für die Beschäftigten kann auch die Bedeutung der gendergerechten Sprache hingewiesen werden. Gender Mainstreaming fließt als Baustein bei zahlreichen Fortbildungen zu Führung, Kommunikation, Personalentwicklung usw. ein.
- Das Erfordernis einer **Qualitätssicherung** stellt sich in den verschiedensten Bereichen, da Gender Mainstreaming bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maß-

nahmen anzuwenden ist. Bei Maßnahmen der Qualitätssicherung können fachliche Aspekte und das Prinzip des Gender Mainstreaming nicht voneinander getrennt werden. Eine Überprüfung von Arbeitsergebnissen unter dem Aspekt Gender Mainstreaming soll daher auch künftig innerhalb der bestehenden Qualitätssicherungsstrukturen durch die Vorgesetzten innerhalb der für die jeweiligen Fachthemen zuständigen Referate und Abteilungen erfolgen.

Im weiteren Implementierungsprozess, also bei den **zukünftigen Schritten**, muss deutlich gemacht werden, dass die aufgezeichneten Ansätze zu einer breiten Verankerung von Gender Mainstreaming in der Facharbeit und zu entsprechendem Controlling führt.

Geeignete Schwerpunkte im weiteren Implementierungsprozess liegen in folgenden Bereichen

- **Fortbildung,**
 - z.B. interne Schulungen bei Führungskräften, die drei Ziele verfolgen: Die Führungskräfte sollen
 - (a) ihr Wissen über das Instrument und Verwaltungsleitprinzip des GM vertiefen,
 - (b) eigene Anwendungsbereiche und Handlungsfelder identifizieren und
 - (c) GM als Qualitätsmerkmal bei der Arbeit von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen einfordern.
 - z.B. zentral bei der BAKöV, indem dort Instrumente (z.B. bei der Curricula-Gestaltung, der Auswahl der Lehrenden, der Evaluierung) entwickelt werden, die Gender Mainstreaming integraler Bestandteil des Fortbildungsangebots werden lassen

- **Gender Budgeting:** Das Handeln und Gestalten der Bundesverwaltung ist durch die Haushaltsplanung vorbestimmt. Hier werden die Weichen für Projekte und politische Schwerpunkte gestellt. Für Gender Budgeting - als der finanzpolitische Schwerpunkt von Gender Mainstreaming - ist zu klären, welche Ansatzpunkte im Haushaltsverfahren für die Berücksichtigung von Gender Aspekten bestehen. Die IMA GM hat am 02.07.2003 eine Unterarbeitsgruppe eingerichtet mit dem Auftrag, konzeptionelle Vorschläge für die Implementierung von Gender Budgeting im Bundeshaushalt zu entwickeln. Zur Unterstützung wurde eine Studie vergeben („Machbarkeitsstudie Gender Budgeting“), deren Ergebnisse bis zum Sommer 2006 vorliegen sollen.

- In Bezug auf die **internen Strukturen** der Ministerien geht es darum, Gender Mainstreaming in bestehende und geplante Ablaufverfahren, bestehende Instrumente und organisatorische Maßnahmen zu integrieren, z.B. in Mitzeichnungsverfahren, Erlasse, Zielvereinbarungen, Formulare in Geschäftsverteilungspläne bzw. Geschäftsordnungen oder in das geplante Vorgangsbearbeitungssystem, um möglichst große Breitenwirkung zu erzielen. Eigene Arbeitshilfen könnten eine zielgenaue Unterstützung bieten.
- In der **Personalentwicklung** kann der persönliche Nutzen bei der Anwendung von Gender Mainstreaming in Kooperationsgesprächen, persönliche Zielvereinbarungen, geschlechtersensiblen Beförderungskriterien verdeutlicht werden.

Unterstützung von Außen

Externer Sachverstand unterstützte in der Bundesregierung von Anfang an die Implementierung von Gender Mainstreaming in das Alltagshandeln.

Der gesamte Implementierungsprozess wird wissenschaftlich unterstützt und abgesichert. Während der Pilotphase, also bis Ende 2003, hat ein Team von Wissenschaftlerinnen unterschiedlicher Disziplinen - unter der Leitung der Gesellschaft für Sozialwissenschaftliche Frauenforschung (GSF) e. V. - den Prozess aktiv begleitet und Synergieeffekte für alle Beschäftigten herausgearbeitet.

Diese wissenschaftliche Begleitung während der ersten drei Schritte war gekennzeichnet durch die Dualität von Praxisnähe und wissenschaftlichem Hintergrund. Dadurch wurde einerseits die Berücksichtigung nationaler und internationaler Erfahrungen und wissenschaftlicher Standards gewährleistet. Andererseits wurde der Implementierungsprozess den spezifischen Verhältnissen der Bundesregierung angepasst. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Pilotprojekten und bei der Entwicklung der Arbeitshilfen wurden jeweils dort „abgeholt, wo sie standen“.

Während des vierten Schritts unterstützt ein anderes Projekt des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, das GenderKompetenzZentrum, den Implementierungsprozess.

Das **GenderKompetenzZentrum** an der Humboldt-Universität zu Berlin ist eine anwendungsorientierte Forschungseinrichtung. Ziel des Zentrums ist es, an der Schnittstelle zwischen Geschlechterforschung und der Umsetzung von Gender Mainstreaming (GM) insbesondere in der öffentlichen Verwaltung Qualität sichernd zu wirken und dabei Drehscheibe zwischen aktueller

Forschung und Praxis zu sein. Dafür stellt das GenderKompetenzZentrum Wissen und Informationen bereit, vernetzt Akteure und bietet strategische Beratungen zur Implementierung von Gender Mainstreaming an.

Aufgabe des Zentrums ist es, insbesondere die Bundesregierung bei der Umsetzung und Anwendung von GM in der Verwaltung zu beraten und zu unterstützen. Das bedeutet, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu befähigen, GM in ihre tägliche Arbeit zu integrieren. Das GenderKompetenzZentrums ist – unter Berücksichtigung der Kapazitäten – offen für alle Anfragen und arbeitet institutionen- und parteienübergreifend.

Zu den Aufgaben des Zentrums gehören insbesondere:

- strategische Beratung und Unterstützung bei der Implementierung von GM in der Verwaltung, insbesondere der Bundesregierung (z.B. Unterstützung bei der Anwendung von Arbeitshilfen: Workshop „GM konkret“, proaktives Beratungsangebot „Fachinformation GM“),
- Forschung und Lehre zu Gender Mainstreaming,
- Vermittlung von Wissen und Informationen insbesondere zu Handlungsfeldern (z. B. Personalentwicklung, Organisationsentwicklung, Rechtsetzung, Zuwendungen) über www.genderkompetenz.info sowie "GenderKompetenzMail",
- Wissensdreh Scheibe zu Expertinnen und Experten im In- und Ausland und bei internationalen Einrichtungen,
- Maßnahmen zur Akzeptanz von Gleichstellungspolitik (Publikationen, Veranstaltungen wie Fachtagungen, Gender Lectures).

Weitere Informationen erhalten Sie im

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Referat 402 Gender Mainstreaming/Gleichstellungsgesetze
D – 11018 Berlin

email: gender-mainstreaming@bmfsfj.bund.de

www.bmfsfj.de

www.gender-mainstreaming.net

Anlage

Arbeitshilfen und Checklisten

Die **Arbeitshilfe „Gender Mainstreaming bei der Vorbereitung von Rechtsvorschriften“** wurde von der IMA GM zunächst als Prototyp im Jahr 2002 angenommen und sodann ein Jahr erprobt. Die Arbeitshilfe ermöglicht es den für ein Gesetzgebungsvorhaben federführenden Arbeitseinheiten und den mitberatenden Ressorts, durch Beantwortung von drei kurzen Fragen (sog. Relevanzprüfung) zu erkennen, ob im jeweiligen Gesetzgebungsvorhaben grundsätzlich gleichstellungspolitische Auswirkungen möglich sind. Wird dies bejaht, unterstützt die Arbeitshilfe die Erarbeitung von Zielallianzen zwischen dem fachpolitischen und dem gleichstellungspolitischen Ziel. Im Ergebnis dient sie damit der Qualitätssicherung, der Ziel- und Passgenauigkeit sowie der Nachhaltigkeit des Gesetzgebungsvorhabens.

Nach Abschluss der Erprobung und der darauf folgenden Evaluation wurde die Arbeitshilfe unter Berücksichtigung der in den Ministerien gesammelten Erfahrungen und Erkenntnissen überarbeitet. Die nunmehr vorliegende Fassung wurde im Februar 2004 über den Staatssekretärsausschuss an die Ressorts zur Anwendung gegeben.

Die Arbeitshilfe **„Gender Mainstreaming in der Ressortforschung“** resultiert aus der Weiterentwicklung des Ergebnisses eines Pilotprojekts des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend durch den Interministeriellen Arbeitskreis Ressortforschung. In der Arbeitshilfe wird praxisnah der Ablauf eines Forschungsvorhabens von der ersten Ideenfindung bis zur Veröffentlichung in acht Teilschritte zerlegt. Für jeden dieser Schritte wird dann aufgezeigt, mit welchen Fragestellungen Gender-Aspekte zur Qualitätssicherung eingebracht werden können. Ergänzend werden Beispiele und „Memo-Punkte“ aufgeführt, die die einzelnen Arbeitsschritte verständlicher machen. Die Bedeutung geschlechterdifferenzierter Daten wird herausgestellt. Der Aufbau dieser Arbeitshilfe unterstützt vor allem Personen, die sich zum ersten Mal mit diesem Aspekt in einem Forschungsprojekt befassen. Für routinierte Personen und für mögliche Auftragnehmerinnen und -nehmer gibt es eine Kurzversion mit Schlüsselfragen.

Die Checkliste **„Gender Mainstreaming in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit“** wurde auf der Basis einzelner Pilotprojekte zu diesem Thema unter Leitung des Bundespresseamtes von einer kleinen Arbeitsgruppe mit Expertinnen und Experten aus dem Bereich Öffentlichkeitsarbeit entwickelt. Sie trägt den Bedürfnissen der Zielgruppe Rechnung, sich Gender-Aspekten zu-

nächst anhand von wenigen prägnanten und zielführenden Schlüsselfragen zu nähern. Danach besteht die Möglichkeit, einzelne Aspekte zu vertiefen oder genauer zu hinterfragen. Der Aufbau der Arbeitshilfe in Ebenen zeichnet diese Möglichkeit der Vertiefung nach.

Mit Struktur und Aufbau dieser Checkliste wurde bewusst der Aspekt „Akzeptanzsicherung“ in den Vordergrund gestellt.

Die Arbeitshilfe „**Gender Mainstreaming im Berichtswesen**“ und das **Merkblatt** als Kurzversion für routinierte Anwenderinnen und Anwender greifen Elemente bestehender Arbeitshilfen auf, um eine maßgeschneiderte Unterstützung bei dieser regelmäßigen Pflichtaufgabe der Bundesverwaltung anzubieten. Berichte bilden die Grundlage für politische Entscheidungen, hier werden vergangene Entwicklungen dargestellt und zukünftige Entwicklungen prognostiziert. Entscheidend für die Qualität dieser Berichte und der daraus zu ziehenden Konsequenzen sind auch Aussagen über die Situation von Frauen und auf Männern sowie über die Auswirkungen auf beide Geschlechter in unterschiedlichen Lebenslagen.