

Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin

- Entwurf -
(2. überarbeitete Fassung)

-
-

Gender Mainstreaming in Charlottenburg-Wilmersdorf

Teil 1:

Eine Handlungsanleitung für die Bezirksverwaltung

Inhalt

Vorwort der Bezirksbürgermeisterin

1. Gender Mainstreaming – was ist das ?
2. Gender Mainstreaming – wie geht das ? (Operationalisierung)
3. Beispiele

Anlage: Arbeitsplan

Vorwort der Bezirksbürgermeisterin

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung Charlottenburg-Wilmersdorf,
das Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin hat in seiner Sitzung am 28. Oktober 2003 beschlossen, Gender Mainstreaming (GM) in der Bezirksverwaltung einzuführen. Wir werden also in Zukunft bei jeder Entscheidung, die wir als Bezirkspolitikerinnen und Bezirkspolitiker treffen können, bedenken, ob und wie wir mit dieser Entscheidung die Geschlechterdemokratie für die Bürgerinnen und Bürger im Bezirk verbessern werden. Und das gilt auch für alle Dienstleistungen unserer Verwaltung: Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in ihre Aufgaben den Verfassungsauftrag der Gleichstellung der Geschlechter integrieren müssen. Gender Mainstreaming bedeutet auch, die Verwendung aller öffentlichen Ausgaben auf das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter hin zu überprüfen. Wir haben uns demzufolge im Vorbericht des Haushaltsplanes 2004/2005 verpflichtet, mit der Bewirtschaftung der Mittel ab 2004 die Voraussetzungen dafür zu schaffen, die Ansätze künftiger Haushaltspläne auf der Basis einer gendersensiblen Analyse aufzustellen. Das bedeutet, dass in einem ersten Schritt für alle Ausgaben, die direkt oder indirekt Personen zugeordnet werden können, Statistiken anzufertigen sind. Bei der Vergabe von Aufträgen, Honorarmitteln, Zuwendungen und Zuschüssen sind zukünftig dem Vertragspartner bzw. Zuwendungsempfänger Auflagen hinsichtlich der Führung von entsprechenden nach Geschlecht zu differenzierenden Statistiken zu erteilen. Die Bedingungen zur Einführung von Gender Mainstreaming in Berlin sind gut: Der Senat hat am 14. Mai 2002 die "Strategie des Gender Mainstreaming zur Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Berliner Verwaltung" beschlossen. Wir haben mit dem § 21 Landesgleichstellungsgesetz eine zusätzliche gesetzliche Grundlage zur Umsetzung von GM in den Bezirksverwaltungen. So zahlreich der Wille ist, es zu tun, so zahlreich ist die Frage nach dem Wie-geht-es? Ich hoffe, dass wir mit dieser Handlungsanleitung einen wesentlichen Beitrag zur

Umsetzung dieser aus meiner Sicht so hoffnungsvollen Strategie für mehr Geschlechterdemokratie leisten werden.

Als Ansprechpartnerin in diesem Prozess steht Ihnen die vom Bezirksamt benannte Beauftragte für Gender Mainstreaming Frau Christine Rabe zur Verfügung.

Monika Thiemen

1. Gender Mainstreaming (GM) – was ist das ?

Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen Entscheidungen von Politik und Verwaltung die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern zu berücksichtigen und alle Entscheidungen für die Gleichstellung der Geschlechter zu nutzen.

Gender (englisch für Geschlecht) bezeichnet die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechtsrollen von Frauen und Männern. Diese sind – anders als das biologische Geschlecht – erlernt und damit auch veränderbar.

Mainstream (englisch für Hauptstrom) bedeutet, dass eine bestimmte inhaltliche Vorgabe – hier die Geschlechtergerechtigkeit – zum zentralen Bestandteil bei allen Entscheidungen und Prozessen gemacht wird.

Gender Mainstreaming ist Fragestellung und Auftrag an die Verwaltung.

Fragestellung soll bedeuten, zukünftig alle Verwaltungsentscheidungen hinsichtlich ihrer unterschiedlichen Auswirkungen auf die Geschlechter und das Geschlechterverhältnis zu überprüfen.

Auftrag soll bedeuten, dass zukünftig – nach Möglichkeit – jedes Verwaltungshandeln genutzt wird, um mehr Gleichberechtigung, mehr Geschlechtergerechtigkeit, mehr Chancengleichheit in Politik und Verwaltung – entsprechend dem Leitbild umgesetzt wird. Es ist ein gleichstellungspolitischer Mehrwert zu erzielen.

Verpflichtung zur Umsetzung einer effektiven Gleichstellungspolitik im Sinne des Gender Mainstreaming sind festgeschrieben in den Artikel 2 und 3 Absatz 2 Amsterdamer Vertrag vom 2. Oktober 1997, der am 1. Mai 1999 in Kraft trat.

Der Berliner Senat hat am 14. Mai 2002 beschlossen, die "Strategie des Gender Mainstreaming zur Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Berliner Verwaltung" einzuführen.

Das Berliner Landesgleichstellungsgesetz verpflichtet im § 21 Absatz 1 die Bezirksverwaltungen: "Der Verfassungsauftrag der Gleichstellung und der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern ist bei der Wahrnehmung von Aufgaben und der Planung von Vorhaben in der Verwaltung zu beachten und gehört zu den Aufgaben der Berliner Bezirksverwaltungen."

2. Gender Mainstreaming – wie geht das ? (Operationalisierung)

Das folgende Ablaufdiagramm stellt ein Organisationsmodell dar, das für die einzelnen Schritte noch zu konkretisieren ist:

Zu den einzelnen Schritten:

Initiierung

Am 28. Oktober 2003 hat das Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf beschlossen:

1. die Einführung von Gender Mainstreaming in der Bezirksverwaltung von Charlottenburg-Wilmersdorf,
2. einen Arbeitsplan zur Einführung von Gender Mainstreaming (Anlage), der alle 3 Monate hinsichtlich des Zeithorizontes zu überarbeiten ist,
3. die Beauftragung der Frauenbeauftragten als Genderbeauftragte zunächst befristet bis 30.06.2005 unter Zugrundelegung der Aufgabenbeschreibung und
4. dass jede Abteilung je eine/einen Ansprechpartnerin/Ansprechpartner für die Einführung von Gender Mainstreaming in den Arbeitsbereichen (Testbereiche) der Abteilungen (Arbeitsplan – Arbeitsschritt 05) benennt.

Das Bezirksamt beruft sich dabei auf den Vertrag von Amsterdam, das Berliner Landesgleichstellungsgesetz und den Beschluss des Senats zur Einführung von Gender Mainstreaming.

Formulierung gleichstellungspolitischer Zielsetzungen

Mit dem Beschluss liegt auch ein erster Entwurf gleichstellungspolitischer Ziele als Leitlinien zukünftigen Handelns vor:

Gleichstellungspolitische Ziele
I. Gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen zum Beispiel: <ul style="list-style-type: none">• Ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern an Gremien• Information und Unterstützung von Frauenorganisationen und Netzwerken und ihre Beteiligung• Förderung von Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen
II. Verbesserung der ökonomischen Eigenständigkeit von Frauen und Teilhabe beider Geschlechter an allen Ebenen des Arbeitsmarktes zum Beispiel: <ul style="list-style-type: none">• Förderung, Ausbildung und gleichberechtigte Teilnahme von Frauen und Mädchen an allen, insbesondere auch technischen und zukunftsorientierten Berufen• Förderung von Männern und Jungen für Berufe im sozialen, pädagogischen und Gesundheitsbereich• Beratung von Unternehmen und Organisationen, Pläne zur Gleichstellung im Berufsleben zu entwickeln und umzusetzen• Frauenförderung für Tätigkeiten und Führungspositionen in der Verwaltung durch gezielte Personalentwicklungsplanung nach dem Berliner Landesgleichstellungsgesetz• stärkere Einbeziehung von Frauen in Maßnahmen der Hilfe zur Arbeit und Arbeitsfördermaßnahmen, insbesondere auch in technischen Berufen• Unterstützung von Unternehmerinnen
III. Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zum Beispiel: <ul style="list-style-type: none">• eine der Nachfrage gerecht werdende Bereitstellung von Bildungseinrichtungen zur ganztägigen und flexiblen Betreuung von Kindern• Förderung der Entwicklung erweiterter, sogenannter geschlechtsuntypischer Lebensplanung (Öffnung der Jungen für das Einplanen von Lebenszeit im Bereich der Erziehungs-, Familien- und Hausarbeit)

- Unterstützung von Modellen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen verbessern, z. B. Tele- und Heimarbeit, Familienpausen, betriebliche Kinderbetreuung und moderne Arbeitszeiten
- Abstimmung der Zeiten von Ämtern, Geschäften, Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen

IV. Chancengleichheit in der Stadtplanung

zum Beispiel:

- Berücksichtigung der unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen, Männern und Kindern in der Stadt-, aber auch in der Verkehrsplanung (z. B. sollten sich Menschen unabhängig von Herkunft, Geschlecht oder Alter frei und ohne Angst bewegen können)
- Beteiligung des Frauenbeirats an allen Stufen der Planung

V. Förderung einer öffentlichen Auseinandersetzung über Gewalt gegen Frauen und Kinder in der Familie und im öffentlichen Raum sowie entsprechende Beratungs- und Hilfsangebote

zum Beispiel:

- Förderung der Kenntnisse über weibliches und männliches Rollenverhalten (u. a. in der Erziehung und Ausbildung)
- Entwicklung und Förderung geschlechterdifferenzierter Arbeit mit Angeboten sowohl im koedukativen als auch in geschlechtshomogenen Einrichtungen
- Förderung von Mädchen und Jungen in den Bereichen, die jeweils im Zuge der geschlechtsspezifischen Sozialisation zu kurz gekommen sind
- Förderung von Angeboten der Selbstverteidigung von Frauen und Mädchen
- Förderung von Schutz- und Beratungseinrichtungen
- Förderung der Anti-Gewalt-Arbeit einschließlich der Zusammenarbeit der zuständigen Einrichtungen (z. B. Polizei, freie Träger)
- Öffentlichkeitsarbeit

VI. Förderung einer geschlechterdifferenzierenden Gesundheitsplanung

zum Beispiel:

- Verbesserung einer geschlechtsspezifischen Datenbasis im Gesundheitswesen
- Förderung von geschlechtsspezifischen Gesundheitseinrichtungen und Angeboten

VII. Förderung der Selbstorganisation von Frauen und Mädchen

zum Beispiel:

- Förderung der Selbsthilfe und –erfahrung
- Förderung niedrigschwelliger, gesundheitsfördernder Angebote
- Förderung feministischer Beratung
- Förderung der Vernetzung

Wie können diese zum Teil sehr allgemeinen Zielstellungen für jedes Fachgebiet konkretisiert werden?

Ich empfehle einen Workshop je Abteilung, um Ziele für die Einführungsphase zu definieren. Dieser Workshop könnte folgende Funktionen haben:

1. Bestandsaufnahme über bisherige Frauen- und Gleichstellungspolitik – was war daran bereits Gender Mainstreaming, was hat gefehlt?
2. Erarbeitung von Kriterien für geeignete Vorhaben, Festlegung von Testbereichen.
3. Festlegung von Verantwortlichkeiten und Terminen.

FGA – Fachbezogene Gender Analyse – Formulierung von Teilzielen

Hinsichtlich der o. g. noch zu beschließenden Zielbestimmungen ist zukünftig jedes Verwaltungshandeln (zunächst in den Testbereichen) und alle Produkte unserer Bezirksverwaltung zu überprüfen und für mehr Gleichberechtigung zu nutzen.

Die Literatur schlägt verschiedene Analyse-Instrumente vor: Leitfaden der EU, Leitfaden der Landesarbeitsgemeinschaft der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten oder die 3-R-Methode aus Schweden.

Mein Vorschlag der "Fachbezogenen Gender Analyse" (FGA) zielt auf die analytische Fragestellung:

Was kann ich in meiner Fachabteilung, an meinem Arbeitsplatz, mit meiner Entscheidung tun, um gleichstellungspolitische Ziele umzusetzen?

Welche der o. g. Themen treffen für mein Fachgebiet zu?

In einigen Fachgebieten kann es zweckmäßig sein, zunächst eine geschlechtsspezifische Datenerfassung und –bewertung vorzunehmen. (s. u. Punkt Maßnahmen).

Maßnahmen

Im Ergebnis der arbeitsplatz- und aufgabenbezogenen Analysen werden gegebenenfalls unter Beteiligung externer Beratung (Gender Kompetenz) gleichstellungspolitische aufgabenbezogene Gleichstellungs-Teilziele festgelegt (s. Anlage Arbeitsplan 07).

Die Gleichstellungsziele sind nach Möglichkeit durch Kennzahlen zu beschreiben (Ist - Soll). Ziel ist, jeweils einen **gleichstellungspolitischen Mehrwert** zu erreichen.

Beispiele für Maßnahmen:

- In einem Haushaltstitel sind Festlegungen hinsichtlich seiner Verwendung zu treffen.
- Die Änderung einer Richtlinie, Verordnung oder eines Gesetzes ist notwendig und anzustreben.
- Eine nach Geschlecht differenzierte Datenbasis ist zu erstellen, oder eine Maßnahme ist durch eine nach Geschlechtern differenzierte Datenerhebung zu begleiten.
- Es ist ein neues (Landes-) Programm aufzulegen.
- Dem/r Zuwendungsempfänger/in, dem/r Auftragnehmer/in sind Auflagen zur inhaltlichen Umsetzung der Leitlinien zu erteilen.
- Festlegung von Kriterien im Flächennutzungsplan, in der Bereichsentwicklungsplanung, in Bebauungsplänen,...
- Bei der Erteilung von Baugenehmigungen sind folgende Auflagen zu erteilen:...
- Die Vergabep Praxis ist zu prüfen.
- Bei der Abnahme sind folgende Kriterien zu überwachen:...
- Die Zusammensetzung eines Gremiums ist zu verändern.
- Ein Produkt erhält gleichstellungsrelevante Qualitäts- bzw. Zielerreichungsindikatoren.
- Ein neues Produkt ist zu formulieren.
- ...

Die Maßnahmen sollten finanzrelevant sein. Das kann bedeuten, Vorschläge für die Verwendung von Mitteln zu machen. Das kann auch bedeuten, zunächst nach Geschlecht zu differenzierende Statistiken für einen oder mehrere Haushaltstitel zu führen.

Maßnahmenplan

Er enthält Gleichstellungsziele, Teilziele, Maßnahmen, Termine und Verantwortlichkeiten zum Ablauf der Umsetzung.

Ziele Nr.	Teilziele		Maßnahmen-Nr.	Maßnahmen	Verantwortlich für die Umsetzung			Zielerreichungsgrad
	langfristig	bis 12/2004						
I.			1.					
			2.					
			3.					
			...					
			...					
II.								
III.								
...								

Gleichstellungsbericht

Jährlich ist in einem Gleichstellungsbericht je Abteilung darzustellen:

- Bestandsaufnahme
- Ergebnisse der Analysen
- Teilziele aus den Fachbereichen einschließlich Kennzahlen
- Maßnahmenplanung und Umsetzung/Zielerreichungsgrad
- Vorschlag über ein Gleichstellungscontrolling im Kostenträgerbericht

Der erste Bericht wird die vom Bezirksamt beschlossenen Maßnahmenpläne der Abteilungen enthalten (s. Anlage: Arbeitsplan 08).

Ab zweitem Gleichstellungsbericht der jeweiligen Abteilung ist die Entwicklung im Vergleich zum Bericht des Vorjahres darzustellen. Es ist auch aufzuzeigen, ob die geplanten Teilziele der Fachbereiche erreicht wurden (Zielerreichungsgrad).

Auswertung und Weiterentwicklung

Die Steuerungsgruppe und die Genderbeauftragte bereiten die Gleichstellungsberichte der Abteilungen dem Bezirksamt zum Zweck der Auswertung und Weiterführung von Gender Mainstreaming auf.

3. Beispiele

Die auf den folgenden Seiten dargestellten Beispiele sind unvollständig ausgeführt und sollen lediglich Anregungen für Maßnahmenpläne in den Testbereichen geben.

Abkürzungen

FGA	Fachbezogene Gender Analyse
FFP	Frauenförderplan
FFV	Frauenförderverordnung
GM	Gender Mainstreaming
LAG	Landesarbeitsgemeinschaft der bezirklichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
LGG	Landesgleichstellungsgesetz

3R-Methode Analysemethode in Schweden	R: Repräsentation Wie groß ist der Anteil von Frauen und Männern? R: Ressourcen Wie werden die verschiedenen Ressourcen zwischen Männern und Frauen verteilt? R: Realität Warum ist die Situation so?

Literatur

Gender Mainstreaming. Was ist das? Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Bonn 2002