

Gender Mainstreaming in Charlottenburg-Wilmersdorf

**Teil 3:
Dokumentation der Fachkonferenz Gender Mainstreaming am
09.03.2005 im Rathaus Charlottenburg-Wilmersdorf**

Inhalt

Begrüßung Monika Thiemen	3
Fachbezogene Gender Analyse in Charlottenburg-Wilmersdorf Christine Rabe	4
Gender Mainstreaming in der Abteilung Bauwesen Olaf Jungebluth	8
Auch Menschen mit Behinderungen haben ein Geschlecht – oder: Pflege ist Frauen–Sache? Martina Schmiedhofer	10
Projektbereich Bürgerämter Joachim Krüger	12
Sind Mädchen und Jungen in den Freizeiteinrichtungen gleichberechtigt? Heiko Rolfes	13
Internetnutzung durch Kinder und Jugendliche in der Stadtbibliothek Bernhard Skrodzki	16
Kultur/Kunst/Künstlerinnen im Kontext von Gender Mainstreaming Elke von der Lieth	18
Was ist das eigentlich – Gender Kompetenz? Denise Steinert	21
Anhang	26
Literatur	
Liste der Drucksachen	
Beschluss zur Weiterführung von Gender Mainstreaming	

Monika Thiemen

Bezirksbürgermeisterin Charlottenburg-Wilmersdorf

Meine sehr verehrten Damen und Herren,

zu unserer Fachkonferenz Gender Mainstreaming begrüße ich Sie sehr herzlich. Ich freue mich, dass Sie so zahlreich unserer Einladung gefolgt sind und begrüße besonders die Referentinnen der Veranstaltung, meine Kollegin und meine Kollegen des Bezirksamtes und unsere Gäste aus anderen Bezirken Berlins. Ich heiße ebenso herzlich die Studentinnen der Freien Universität Berlin und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unseres Hauses willkommen.

Es ist gute Tradition in Charlottenburg und jetzt in Charlottenburg-Wilmersdorf im März anlässlich des Internationalen Frauentages zahlreiche Veranstaltungen durchzuführen. In diesem Jahr können wir Ihnen u. a. heute im Rahmen dieser Fachkonferenz die ersten Ergebnisse unserer Bemühungen um Gender Mainstreaming präsentieren.

Zunächst eine kleine Einführung von meiner Seite: wie ist Gender Mainstreaming (GM) als neue Strategie für mehr Geschlechtergerechtigkeit nach Charlottenburg-Wilmersdorf gekommen?

Wie Ihnen wahrscheinlich bekannt ist, wurde GM bereits 1985 auf der 3. Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen in Nairobi als politische Strategie vorgestellt und 1995 auf der 4. Weltfrauenkonferenz in Peking in der verabschiedeten Plattform verankert, was bedeutet, dass alle Mitgliedstaaten der UNO verpflichtet sind, ein Konzept zur Implementierung von GM zu entwickeln.

Europa hat sich 1999 zu einer effektiven Gleichstellungspolitik im Sinne des Gender Mainstreaming im Amsterdamer Vertrag verpflichtet. Auch die Bundesregierung legte 1999 fest, die Gleichstellung von Frauen und Männern mittels der Strategie des Gender Mainstreaming zu fördern.

Der Berliner Senat beschloss die Einführung von GM in der Berliner Verwaltung und Politik im Mai 2001.

Gender Mainstreaming ist schwer zu übersetzen. Was bedeutet es? Wir sagen: GM ist Fragestellung und Auftrag an die Verwaltung:

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

Auftrag soll bedeuten, dass zukünftig – nach Möglichkeit – jedes Verwaltungshandeln genutzt wird, um mehr Gleichberechtigung, mehr Chancengleichheit in Politik und Verwaltung umzusetzen.

Auch 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.“

Das Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf hat in seiner Sitzung am 28. Oktober 2003 ein Umsetzungskonzept für Gender Mainstreaming einschließlich Leitlinien, Arbeitsplan und Operationalisierung beschlossen. Kernstück des Konzeptes ist die Fachbezogene Gender Analyse (FGA). Alle Abteilungen der Verwaltung haben mit ersten Analysen und anderen Maßnahmen begonnen.

Alle Abteilungen werden heute ihre Ergebnisse vorstellen. Nach jedem Vortrag haben Sie die Möglichkeit, die Referentin bzw. den Referenten zu befragen. Ich wünsche Ihnen und uns viele Anregungen und einen guten Austausch zum Thema Gender Mainstreaming.

Ich übergebe das Wort an unsere Genderbeauftragte Christine Rabe

Christine Rabe
Genderbeauftragte des Bezirksamtes Charlottenburg-
Wilmersdorf

Fachbezogene Gender Analyse

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit Beschluss des Bezirksamtes Charlottenburg-Wilmersdorf am 28. Oktober 2003 wurde ich beauftragt, die Einführung von GM in der Bezirksverwaltung zu steuern. Das bedeutete zunächst, die zu Papier gebrachte Idee mit anderen gemeinsam umzusetzen. Ganz im Sinne des Top-down-Prinzips sind das die Mitglieder des Bezirksamtes, die jeweiligen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner GM der Abteilungen und nach und nach alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung. Auch die Steuerungsrunde des Bezirksamtes beteiligte sich bereits im Vorfeld am Prozess der Einführung. Ebenso die Bezirksverordnetenversammlung: Das Bezirksamt wurde aufgefordert, der BVV jährlich einen Bericht über die Umsetzung der gleichstellungspolitischen Leitlinien vorzulegen.

Der erste Bericht liegt Ihnen heute im Entwurf vor. Er wird voraussichtlich in der kommenden Woche im Bezirksamt beschlossen und der Bezirksverordnetenversammlung zur Kenntnis gegeben¹.

Das Gender Mainstreaming Konzept Charlottenburg-Wilmersdorf besteht aus zwei Teilen:

- einem **organisatorischen Teil**, sozusagen der Verwaltung, der Organisation von Gender Mainstreaming: einem Arbeitsplan mit konkreten Arbeitsschritten, Aufgaben, Terminen und Zuständigkeiten und
- einem **inhaltlichen Teil**, der Operationalisierung, also die inhaltliche Antwort auf die Frage: Wie geht Gender Mainstreaming?

Zum **organisatorischen Teil** soviel: Im Februar 2004 hat das Bezirksamt die Leitlinien beschlossen. Jede Abteilung der Verwaltung hat entsprechend Arbeitsplan einen Testbereich festgelegt und für diesen Testbereich einen Maßnahmenplan erarbeitet. Das Bezirksamt hat in seiner Sitzung am 04. Mai 2004 die Umsetzung der Maßnahmenpläne beschlossen.

Zum inhaltlichen Teil des Konzeptes möchte Ihnen jetzt das Kernstück des Konzeptes, die fachbezogene Gender Analyse (FGA) vorstellen. Inhalt der FGA ist die analytische Fragestellung, die die Umsetzung der gleichstellungspolitischen Leitlinien anstrebt und für jedes Fachgebiet unterschiedlich beantwortet wird.

Zu den Inhalten und Zielen der Gleichstellungspolitik hat sich das Bezirksamt im Rahmen eines Beschlusses zu **Gleichstellungspolitischen Leitlinien** verständigt.

Diese sind m. E. sowohl für den Prozess als auch für die Qualität der Analyse unbedingt notwendig. Hier die Themen der Leitlinien²:

- Gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen
- Verbesserung der wirtschaftlichen Eigenständigkeit von Frauen und Teilhabe beider Geschlechter an allen Ebenen des Arbeitsmarktes
- Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Chancengleichheit in der Stadtplanung
- Förderung einer öffentlichen Auseinandersetzung über Gewalt gegen Frauen und Kinder in der Familie und im öffentlichen Raum sowie entsprechende Beratungs- und Hilfsangebote
- Förderung einer geschlechterdifferenzierten Gesundheitsplanung
- Gezielte geschlechtsspezifische Förderung der Selbstorganisation

Wie stehen nun die Leitlinien und die fachbezogene Gender Analyse in Beziehung? Dazu das

¹ Drucksache der Bezirksverordnetenversammlung Nr. 763/2

² Drucksache der Bezirksverordnetenversammlung Nr. 825/2

Organisationsmodell Gender Mainstreaming In der Bezirksverwaltung Charlottenburg-Wilmersdorf



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 (Leitlinien) treffen für mein Fachgebiet zu?
In einigen Fachgebieten kann es zweckmäßig sein, zunächst eine geschlechtsspezifische Datenerfassung und –bewertung vorzunehmen.

Hier die Schritte im Einzelnen:

1. Jede Abteilung prüft in dem zu untersuchenden, bzw. zu bearbeitenden Bereich, welche der allgemeinen Gleichstellungsziele der Leitlinien für den Fachbereich zutreffend sind und angewandt werden können bzw. sollten.
2. Dann ist es notwendig, die Fachaufgabe genau zu beschreiben und abzugrenzen. Wer ist zuständig, wie viele Mitarbeiter/innen sind beteiligt?
3. Welche Dienstleistung soll und wird für wen erbracht? Genaue Produktbeschreibung! Hier helfen die Produktblätter.

4. Für das Fachgebiet müssen jetzt konkrete inhaltliche Gleichstellungsziele (mittel- und langfristige) aufgestellt werden.
5. Zur Erreichung der Ziele stellt die Abteilung Maßnahmen auf, die im Folgenden durch den Fachbereich umzusetzen sind.

Die Maßnahmenpläne nach der FGA enthalten folgende Informationen:

- Gleichstellungspolitische Ziele
- Teilziele der Abteilung (fachlich, zeitlich)
- Maßnahmen-Nr.
- Maßnahme
- Verantwortung
- In Kooperation mit
- Termine

Wie weit ist der Prozess in Charlottenburg-Wilmersdorf voran gekommen? Wo stehen wir? Wie geht es weiter? Dazu einen Auszug aus dem Arbeitsplan des BA-Beschlusses:

Arbeits-schritt Nr.	Aufgaben	Termin	Zuständigkeit
11.	Auswertung der Einführungsphase	03/2005	Steuerungsgruppe Genderbeauftragte Ansprechpartner/in GM
12.	Fortschreibung der gleichstellungspolitischen Ziele	04/2005	Genderbeauftragte Steuerungsgruppe
13.	Überarbeitung der Handlungsanleitung ³	05/2005	Genderbeauftragte Steuerungsgruppe
14.	Kenntnisnahme des Berichtes und Beschluss zur Weiterführung von GM	06/2005	Bezirksamt

Im Juni wird das Bezirksamt die Weiterführung von Gender Mainstreaming nach der Einführungsphase beschließen. Dazu wird es einerseits notwendig sein, die Arbeit in den Testbereichen fortzusetzen und andererseits weitere Bereiche zu benennen und auch für diese Maßnahmenpläne aufzustellen⁴.

³ Rabe, Christine: Gender Mainstreaming in Charlottenburg-Wilmersdorf, Teil 1: Eine Handlungsanleitung, 3. Überarbeitete Fassung, September 2004

⁴ Anhang: Drucksache der Bezirksverordnetenversammlung Nr. 1533/2 Weiterführung von Gender Mainstreaming nach der Einführungsphase, 05. Juli 2005

Olaf Jungebluth
Abteilung Bauwesen des Bezirksamtes Charlottenburg-
Wilmersdorf

Gender Mainstreaming in der Stadtplanung

Die Frage nach dem grundsätzlichen Nutzen des Gender Mainstreaming in der Stadtplanung ist vergleichsweise leicht zu beantworten, da es als ein allseits anerkanntes Ziel gilt, in der Stadt einen gleichermaßen attraktiven, qualitativ wertvollen Lebensraum für Frauen und Männer und im Übrigen für alle sozialen Gruppen zu schaffen.

Der im Mai 2004 vom Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf beschlossene Maßnahmenplan enthält als Zielvorgabe u.a. die Herstellung der „Chancengleichheit in der Stadtplanung“. Gleichzeitig wurde die bezirkliche Bebauungsplanung als erster Testbereich zur Umsetzung des Gender Mainstreaming der Abteilung Bauwesen ausgewählt.

Der Grundsatz einer Gleichstellung der Geschlechter soll damit auch als Bestandteil städtebaulicher Planungen verankert werden.

Prinzipiell ist der Planer verpflichtet, die Inhalte seiner Entwürfe in ihren Auswirkungen auf die Umwelt und die betroffenen Bürger und Bürgerinnen verträglich zu gestalten. Im Allgemeinen geht er hierbei davon aus, dass diese Inhalte in ihren Auswirkungen auch geschlechtsneutral sind. Die Strategie des Gender Mainstreaming kann möglicherweise helfen, hier etwas genauer hinzusehen.

Im Rahmen der Testphase wurde vereinbart, anhand eines aktuellen Bebauungsplanverfahrens (für den Bereich des Heizkraftwerkes Charlottenburg) eine Klärung darüber herbeizuführen, wie die Umsetzung des im Maßnahmenplan formulierten Zieles – die Chancengleichheit in der Stadtplanung - erreicht werden kann.

In diesem Zusammenhang wurde auch eine enge Zusammenarbeit mit dem Frauenbeirat für Stadtplanung beschlossen, der in der Folge in die Planungen eingebunden war.

Rasch wurde deutlich, dass es eines Kriterienkatalogs bedarf, anhand dessen die Inhalte einer Planung hinsichtlich der Berücksichtigung der unterschiedlichen Belange von Männern und Frauen überprüft werden können. Der erste vom Frauenbeirat erarbeitete Entwurf hierzu liegt mittlerweile vor⁵.

Die hierin formulierten Vorschläge müssen nunmehr hinsichtlich der hierfür heranzuziehenden Planungs- und Realisierungsebene (Planverfahren, Maßnahmen im öffentlichen Raum, Maßnahmen der Privatinvestoren) sowie auf ihre rechtliche Instrumentierung und Umsetzbarkeit überprüft werden.

Was die gleichwertige Teilhabe von Männern und Frauen am Planungsprozess angeht, so ist diese nach den Erfahrungen des Stadtplanungs- und Vermessungsamtes bereits ausreichend gewährleistet. Dies belegt die in der Regel pa-

⁵ Bauer, Uta: Arbeitshilfe Gender Mainstreaming (GM) in der Bauleitplanung, Januar 2005

ritätische Beteiligung von Bürgern und Bürgerinnen bei den jeweiligen Bebauungsplanverfahren.

Die einzelnen Vorschläge und Hinweise werden vom Stadtplanungsamt, soweit diese hier nicht selbst in die Planung integriert werden können, an die jeweils zuständigen Fachämter oder die beteiligten Investoren und Architekten weitergeleitet.

Als Beispiel dafür, dass in der Bauleitplanung selbst bei weitem nicht alles zu regeln ist, sei der wichtige Aspekt genannt, den städtischen Raum angstfrei zu gestalten, d.h. etwa eine gute Einsehbarkeit zu gewährleisten und für ausreichende Beleuchtung in der Nacht zu sorgen. Im Detail ist so etwas im eigentlichen Bebauungsplanverfahren nur bedingt regelbar und muss auf die Ausführungsebene verwiesen werden.

Das Baugesetzbuch, die gesetzliche Grundlage des bauleitplanerischen Handelns, hat im Juli 2004 eine Neufassung erfahren. Hierin ist nunmehr als Grundsatz der Bauleitplanung festgeschrieben, dass die unterschiedlichen Belange von Mann und Frau bei der Aufstellung von Bebauungsplänen zu berücksichtigen sind.

Bereits in der Vergangenheit galt der planerische Grundsatz, die möglichen Auswirkungen einer Planung auf alle sozialen Gruppierungen zu überprüfen. Mit der Aufnahme in das BauGB werden die unterschiedlichen Belange von Mann und Frau nunmehr jedoch noch verstärkt Beachtung finden.

Was sich hieraus entwickelt, welche Auswirkungen der Prozess des Gender Mainstreaming im einzelnen haben wird, bleibt abzuwarten. Zu konstatieren ist jedoch bereits eine zunehmende Sensibilisierung der Beteiligten einerseits und eine noch bundesweit nicht abgeschlossene Diskussion über die Operationalisierbarkeit der Grundsätze des Gender Mainstreaming andererseits.

Als weiteren GM-Fachbereich der Abteilung Bauwesen hat Herr Bezirksstadtrat Gröhler das Bau- und Wohnungsaufsichtsamt benannt.

Martina Schmiedhofer

Bezirksstadträtin für Soziales, Gesundheit, Umwelt und Verkehr

Menschen mit Behinderung haben ein Geschlecht – oder: Pflege ist Frauen–Sache?

Menschen mit Behinderung, die die Hilfe unserer Ämter in Anspruch nehmen, haben unterschiedliche Formen von Handicaps: Behinderungen von Kindheit an, während des aktiven Lebens erworbene oder erlittene Einschränkungen z.B. durch Unfälle / schwere Erkrankungen, zu einem großen Teil jedoch auch ein altersbedingter Pflegebedarf.

Frauen leben im Durchschnitt 5 Jahre länger als Männer, zudem ist die Ehefrau im Durchschnitt 4 Jahre jünger als ihr Ehemann. Die Konsequenzen sind in jeder Statistik ablesbar wie im Seniorenclub: Die Mehrheit der Frauen verbringt die letzten Lebensjahre ohne den langjährigen (Ehe-) Partner. Dem frühen Tod der Männer gehen natürlich auch frühzeitigere Krankheitsepisoden voraus. Die durchschnittlichen Lebensverhältnisse spiegeln sich auch in den Ergebnissen der Untersuchung⁶ wieder: Männliche Klienten sind im Schnitt 67 Jahre alt, die Klientinnen hingegen 72 Jahre. Zwar leben Männer und Frauen zu 1/3 bei ihren Familien, davon die Männer fast ausschließlich mit ihrer Frau, während diese als Klientinnen je zur Hälfte mit dem Ehemann oder den Kindern, hier überwiegend den Töchtern leben. Das System: Frauen sorgen für ihre Männer, Töchter für das (verwitwete) Elternteil zieht sich wie ein roter Faden durch die Untersuchung. Bis zur Hilfeleistung durch unser Amt werden 1/3 der Klientinnen und Klienten durch die eigene Familie, und zwar von den Töchtern versorgt. Dies auch, wenn hilfebedürftige Frauen mit dem Ehepartner zusammen leben: nur jeder 4. Ehemann übernimmt die Pflege seiner Frau, hingegen $\frac{3}{4}$ der Ehefrauen, die mit hilfebedürftigen Männern im Haushalt leben.

Bei der Beantragung der Hilfeleistungen gibt es signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern, jedoch gibt die Datenlage nichts her bezüglich der persönlichen Bedürftigkeit. Die professionellen Mitarbeiter sind überwiegend (2/3) der Meinung, dass es keinen geschlechtsspezifischen Bedarf gibt. So beantragen deutlich weniger (1/2) Männer das Modul „Mittagessen kochen“ als Frauen (2/3), vermutlich weil es Ehemännern sonst von der Partnerin zubereitet wird, was umgekehrt deutlich seltener geschieht.

Bei der Beantragung von „Hauswirtschaft“ ist auffällig, dass sie Klienten zu 78% bewilligt werden, Klientinnen nur zu 73%. Auffällig ist die Bewilligungspraxis hinsichtlich der sozialen Betreuung durch Sozialarbeiterinnen bzw. Sozialarbeiter von beiden Geschlechtern gleich (die Hälfte) beantragt, werden sie bei 90% der Männer bewilligt gegenüber nur 67% der Frauen, allerdings durch die Sozialarbeiterinnen. Bei den Sozialarbeitern ist es deutlich anders: Sie befür-

⁶ Die Untersuchung wurde vom Studiengang Gender Kompetenz der Freien Universität Berlin durchgeführt: Schmidt, Helen / Steinert, Denise: Implementierung von Gender Mainstreaming im Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin – Bericht über die Ergebnisse der Gender Analyse im Testbereich Gesundheitsamt und Sozialamt, Dezember 2004

worten die „Soziale Betreuung“ zu 100%. Hier halte ich eine Evaluierung der Bewilligungspraxis für angesagt, denn es ist nicht ausgeschlossen, dass ein Mehr an Mitgefühl von Sozialarbeiterinnen („dem armen vereinsamten alten Mann“) gegenüber den alten Frauen („die schaffen das schon, hat doch Nachbarn und Kinder“), als subjektiver geschlechtsparteiischer in die Bewilligungspraxis mit eingeht.

Der Vergleich zu der Bewilligungspraxis der Mitarbeiter des Gesundheitsamtes zeigt deutliche berufsspezifische Unterschiede, die die geschlechtsspezifischen überlagern.

Generell lehnen die Mitarbeiterinnen des Gesundheitsamtes deutlich mehr Aufträge komplett ab. Bei den bewilligten Leistungen sind geschlechtsspezifische Bewilligungen deutlich, aufgrund mangelnder differenzierter Datenlage können diese jedoch nicht seriös bewertet werden.

Fazit:

Die Kategorie „Geschlecht“, die andere Erwartungen und Anforderungen an Männer und Frauen stellt, hat auch auf die Arbeit für Menschen mit Behinderungen Einfluss. „Geschlechtsneutral“ gibt es nicht, wenn Menschen – Männer oder Frauen – mit anderen Menschen – Männern oder Frauen – arbeiten. Deshalb ist diese erste Untersuchung ein Anstoß für nachfolgende tiefergehende Analysen und Konsequenzen.

Joachim Krüger

Bezirksstadtrat für Bürgerdienste, Wohnen und Personal

Gender-Mainstreaming-Bericht der Abteilung Bürgerdienste, Wohnen und Personal

Im Rahmen der Leitungstreffen der Abteilung Bürgerdienste, Wohnen und Personal ist entschieden worden, in den Bürgerämtern eine Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchzuführen, um unter geschlechterspezifischen Gesichtspunkten Informationen über die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit, über die Zufriedenheit mit der eigenen Arbeitssituation, den Bedingungen am Arbeitsplatz, der Bezahlung und den Aufstiegsmöglichkeiten zu gewinnen. Daraus sollen z.B. sehr konkrete Veränderungen z.B. bei der Arbeitsorganisation abgeleitet werden.

Um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den sehr konkreten Bezug dieser Umfrage zu verdeutlichen und ihnen zugleich die weitest gehende Anonymität der Umfrage zu vermitteln, fand eine Veranstaltung mit allen zu Befragenden statt, auf die Vertreterinnen der Freien Universität Berlin, die die Fragen entworfen haben und auch die Befragung und die Auswertung vornehmen werden, die LuV⁷-Leitung und ich als zuständiger Stadtrat das Projekt vorstellten und auf die unterschiedlichsten Fragen der Betroffenen eingingen.

Nach vollständiger Ausarbeitung des Fragenkatalogs und Einbeziehung des Personalrats wurde die Befragung an den drei Standorten durchgeführt. Da im ersten Durchgang die Teilnahme noch sehr mäßig war, wandte ich mich mit einem erneuten Schreiben zur Erläuterung des Fragenkatalogs an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Schließlich wurde eine sehr beachtliche Beteiligung von 76,6 % erreicht. Inzwischen haben die beiden Mitarbeiterinnen des FU-Seminars Gender-Kompetenz, Fr. Nordt und Fr. Claassen, die Auswertung durchgeführt, erste Ergebnisse wurden bereits vorgestellt, ein umfassender Auswertungsbericht steht jedoch noch aus und ist im April 2005 zu erwarten.

Die Nagelprobe für unsere Vorgehensweise wird sein, ob sich aus den Umfrageergebnissen konkrete Vorschläge für Veränderung ableiten lassen, die sich als durchführbar erweisen und den befragten Kolleginnen und Kollegen spürbare Verbesserungen bringen. Nur, wenn das der Fall sein wird, können wir in unserer Abteilung auch zukünftig auf Mitarbeiterzustimmung zu Gender-Mainstreaming-Aktivitäten rechnen.

Einstweilen konzentrieren wir uns ganz auf diese Herausforderung und werden derzeit keine weiteren neuen Gender-Ansätze in Angriff nehmen.

Mein Dank gilt schließlich den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des LuV's Bürgerdienste, Fr. Bloch und Fr. König sowie den Kolleginnen aus dem FU-Seminar Gender Kompetenz, Fr. Nordt und Fr. Claassen für ihr hervorragendes Engagement⁸.

⁷ LuV: Leistungs- und Verantwortungszentrum

⁸ Stefhanie Nordt: Bericht Genderorientierte MitarbeiterInnenbefragung bei den Bürgerämtern des Bezirks Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin, März 2005

Heiko Rolfes

Abteilung Jugend, Familie, Schule und Sport

„Sind Mädchen und Jungen in Freizeiteinrichtungen gleichberechtigt?“

Die Antwort lautet: **Ja**
(Wenn man von der Statistik ausgeht.)

Folgende Aspekte sollten bei der weiteren Erörterung der Frage berücksichtigt werden:

Der quantitative Aspekt ergibt sich z. B.:
anhand der letzten Erhebung in den bezirklichen und freien Einrichtungen im Bezirk mit Stand 31.12.2004 zum neuen Berliner Jugendfreizeitstättenbericht kann von einer paritätischen Nutzung von Mädchen und Jungen ausgegangen werden.

Dies war nicht immer so.

Die Fragestellung unter rein quantitativen Aspekten zu erläutern, reicht aber offensichtlich nicht aus, vielmehr ist es notwendig zu überprüfen, ob durch inhaltliche Fragestellungen Antworten gefunden werden können.

Der qualitative Aspekt ergibt sich z. B.:
nach KJHG § 9 Abs. 3 sind „... die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen und Jungen zu berücksichtigen, Benachteiligungen abzubauen und die Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen zu fördern.“
Aus dieser Verpflichtung ergibt sich, dass die o. a. Fragestellung nur durch die Qualität und die Inhalte der pädagogischen Arbeit geklärt werden kann.

„GM“ im Testbereich Jugend- und Familienförderung

Ausgangslage:

Forderungen und Ergebnisse aus der Auftaktveranstaltung zu Gender Mainstreaming im November 2003 :

- **Reflektion des eigenen Rollenverständnisses mit dem Ziel der Kompetenzerweiterung**
- **Gender-gemäße Überprüfung der Arbeit**
- **Auseinandersetzung um GM in den jeweiligen Arbeitszusammenhängen/Teams**
- **Verankerung von GM in allen pädagogischen Konzeptionen und Rahmenplänen**

Für den Fachbereich Jugend- und Familienförderung bedeutete dies, dass GM als ein prozessorientiertes Verfahren zur Qualitätsentwicklung in der Kinder- und Jugendarbeit eingeführt und dauerhaft eingesetzt wird.

Hierzu müssen Instrumente und Verfahren entwickelt werden.

„QM Handbuch Berliner Jugendarbeit“

Die Berliner Jugendarbeit verfügt seit nunmehr über ein Jahr über ein Instrument zur Qualitätsentwicklung und zum Qualitätsmanagement ihrer Arbeit. Das Handbuch ist mit Beschluss des Landesjugendhilfeausschusses und anderer Gremien von allen öffentlichen Einrichtungen und geförderten Einrichtungen freier Träger der Kinder- und Jugendarbeit in Berlin (mit über 400 Einrichtungen) verbindlich als Maßnahme zur Selbstevaluation einzusetzen. Das Projekt im Fachbereich Jugend- und Familienförderung sollte einen Beitrag zur Weiterentwicklung unter Einbeziehung und Berücksichtigung von GM für das Handbuch leisten, einen zentralen Arbeitsbereich im Jugendfreizeitheim untersuchen, einen Checkbogen hierzu entwickeln, der die inhaltliche Auseinandersetzung um GM im jeweiligen Team initiiert und fördert sowie Durchführung eine Befragung von Mädchen und Jungen in unseren Einrichtungen.

Maßnahmenplan der Jugend- und Familienförderung

Untersuchung des offenen Bereiches von Jugendfreizeiteinrichtungen als Ort des ersten Kontaktes zwischen BesucherInnen und PädagogInnen und seiner Gestaltung und Wirkung auf die BesucherInnen. Förderung der Auseinandersetzung in den Teams um GM und Befragung der BesucherInnen als Kundenmonitor und Feedbackschleife. Konzeptionelle Verankerung von GM in den Einrichtungen.

1. Arbeiten zum „best practice“
2. Entwicklung eines GM Checks zur pädagogischen Arbeit und zur Gestaltung des offenen Bereichs
3. Information und Beteiligung der Einrichtungen in öffentlicher und freier Trägerschaft und der Gremien für die Kinder- und Jugendarbeit im Bezirk
4. Untersuchung durch Interviews der Einrichtungen anhand des GM Checks.
5. Entwicklung eines Fragebogens für die Mädchen und Jungen
6. Befragung von Mädchen und Jungen anhand des Fragebogens
7. Auswertung und Dokumentation der Ergebnisse
8. Vorstellung und Präsentation der Ergebnisse

Ergebnisse

Zu 1.

Es wurde in ganz Deutschland keiner gefunden, aber es gibt Einrichtungen und Projekte, die sich sehr intensiv mit GM und Qualitätsentwicklung beschäftigt haben: u.a. Kreisjugendring München, TDK Wasserturm Kreuzberg, u.a.

Zu 2.

Es wurde ein dreiseitiger Teamfragebogen entwickelt. Bestandteile: Fragen zur Konzeption, z.B. ist Geschlechtergerechtigkeit im Profil der Einrichtung verankert?

Fragen zur Arbeit im offenen Bereich, z.B. die Mitarbeiterinnen sind sich ihrer Vorbildfunktion bzgl. gelebter „Weiblichkeit“ und „Männlichkeit“ bewusst.

Fragen zur Gestaltung des offenen Bereichs, z.B. finanzielle Ressourcen werden geschlechtergerecht verteilt.

Zu 3.

Hierzu fand eine große Veranstaltung für alle Mitarbeiterinnen der Kinder- und Jugendarbeit in öffentlicher und freier Trägerschaft statt, an der auch Mitarbeiterinnen anderer Fachbereiche des Jugendamtes teilgenommen haben. Zusätzlich wurden in verschiedenen Gremien wie AK Mädchen und AK Jungen über das Projekt und deren Verlauf berichtet.

Zu 4.

Die Befragung anhand des Teamfragebogens fand in 20 Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen des Bezirks im Herbst/ Winter letzten Jahres statt. Es haben sich daran ca. 80 Mitarbeiterinnen der Jugend- und Familien-Förderung und bezirklich geförderter freier Träger beteiligt.

Zu 5.

Es wurde ein zweiseitiger offener Fragebogen entwickelt, der z.B. folgende Themen beinhaltete, mir gefällt hier, dass.....

Ich fühle mich als Mädchen/ Junge in der Einrichtung, weil

Zu 6.

Zeitgleich mit der Teambefragung wurden in allen 20 Einrichtungen Besucherinnen anhand des Fragebogens befragt. Es haben sich insgesamt mehr als 2000 Mädchen und Jungen beteiligt.

Zu 7./8.

Eine Auswertung und Zusammenstellung der Ergebnisse wird zur Zeit durchgeführt und voraussichtlich im September 2005 präsentiert werden können.

Weitere Entwicklung:

Rahmenkonzeption der Jugend- und Familienförderung.

(GM hat einen zentralen Stellenwert und ist explizit dargestellt.)

QM Handbuch Berliner Jugendarbeit:

Die Jugend- und Familienförderung erarbeitet gemeinsam mit den Bezirken Treptow-Köpenick und Lichtenberg den Schwerpunkt „Geschlechtsbewusste Mädchen- und Jungenarbeit“ für das Handbuch (Aspekte und Erkenntnisse aus dem GM Projekt werden in die Bearbeitung des Schwerpunktes einfließen.)

Der Teamfragebogen und der BesucherInnenfragebogen werden nach der Auswertung und in überarbeiteter Form kontinuierlich in den JFE eingesetzt werden.

Bernhard Skrodzki

Bezirksstadtrat für Wirtschaft, Liegenschaften und Bibliotheken

Erfahrungen der Stadtbibliothek Charlottenburg-Wilmersdorf

Im Rahmen des Maßnahmenplans Gender Mainstreaming für unsere Abteilung hatten wir als Testbereich die Stadtbibliothek ausgewählt. Als Maßnahmen hatten wir einmal die Frage der gleichberechtigten Nutzung des Internetangebotes durch Mädchen und Jungen und zum zweiten ein allgemeines Kundenmonitoring in einem oder mehreren Standorten vorgeschlagen, bei dessen Auswertung alle Ergebnisse nach Geschlechtern aufgeschlüsselt werden sollten.

Da die zweite Alternative nur mit umfassender externer personeller Unterstützung denkbar gewesen wäre und diese nicht gewährleistet war, haben wir uns für die erste Alternative entschieden, die wir mit Boardmitteln bewältigen konnten. Diese Untersuchung entsprach dem Ziel 1 der gleichstellungspolitischen Leitlinien unseres Bezirkes, also der gleichberechtigten Beteiligung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen.

Einen Monat lang wurde in allen 8 Standorten der Stadtbibliothek Charlottenburg-Wilmersdorf die Internetnutzung von Mädchen und Jungen statistisch erfasst, wobei zwei Bibliotheken deswegen keine Berücksichtigung fanden, weil hier kaum eine Internetnutzung von Kindern und Jugendlichen festgestellt wurde.

An den übrigen 6 Standorten ergab sich eine Zweiteilung: an den drei Bibliotheken Jugendabteilung der „Dietrich-Bonhoeffer-Bibliothek“, „Stadtbibliothek West“ in der Nehringstraße und im Halemweg besteht ein Nutzungsverhältnis von 50:50 %. Zum anderen ergab sich an der Jugendbibliothek im Rathaus Schmargendorf, der Jugendbibliothek am Rüdeshheimer Platz und der Jugendabteilung der Bibliothek im Rathaus Charlottenburg mit einer Internetnutzung von 70 % durch Mädchen und nur zu 30 % durch Jungen eine deutliche Verlagerung in Richtung Mädchen. Dabei muss man jedoch berücksichtigen, dass die Bibliotheken ganz allgemein mehr durch Frauen/Mädchen als durch Männer/Jungen frequentiert sind. Das Verhältnis liegt etwa bei 60 zu 40 %. Der Grund dafür liegt nach unseren Erfahrungen und Beobachtungen vor allem an drei Faktoren:

- Jungen sind mehr auf der Straße unterwegs und toben lieber auf dem Schulhof, während sich Mädchen eher in dem geschützten Raum der Bibliotheken aufhalten.
- Mädchen haben vermutlich zu Hause weniger häufig einen ausreichenden Zugang zum Internet bzw. ausreichendes Equipment als die eher technikorientierten Jungen und
- Mädchen nutzen das Internetangebot in den Bibliotheken gezielt für E-Mail, Chat und Recherchen. Aus diesem Grund besuchen die Mädchen die Internetplätze regelmäßiger und in der Gesamtheit dann auch häufiger als die Jungen.

Alles in allem lässt sich gerade unter der Berücksichtigung der größeren Häufigkeit von Mädchenbesuchen in Bibliotheken gegenüber Jungen feststellen, dass eine gleichberechtigte Nutzung des Internetangebotes durch Jungen und Mädchen in der Stadtbibliothek mit einer leichten Tendenz hin zu den Mädchen gegeben ist, ein Ergebnis, das nicht nach Veränderung des Angebotes aus Gendergründen schreit.

Das Ergebnis lässt sich auch nicht als Ausdruck der Unterprivilegiertheit der Jungen erklären, eher aus den geschlechterspezifischen Gewohnheiten. Es besteht auf diesem Sektor gender-politisch - jedenfalls aus meiner Sicht - kein Handlungsbedarf.

Für die Zukunft werden wir aufgrund eines gemeinsamen Beschlusses auf der Ebene des Rates der Bürgermeister⁹ mit der Bibliothek einer der Pilotbereiche sein, in dem der Etat nach Gender-Gesichtspunkten aufgestellt werden soll und zwar für das Produkt „Entleihung“ bereits für den Haushalt 2006/2007. Dies wird die zweite gender-politische Testphase für unsere Abteilung sein. Dass die Bibliotheken als Pilotbereich ausgewählt wurden, liegt sicher auch daran, dass der VÖBB - der Verbund der öffentlichen Bibliotheken Berlins - ein mittlerweile sehr gut funktionierendes EDV-System darstellt, in dem für alle Bezirksbibliotheken detaillierte, statistische Daten erfasst werden können. Aus dem Bezirk Lichtenberg liegen Zahlen zur Entleihungshäufigkeit bestimmter Medienarten und Sachgruppen vor. Wichtig wird sein, diese Zahlen inhaltlich zu prüfen, um nicht Gefahr zu laufen, aus diesen Zahlen z.B. auf eine zahlenmäßige Angleichung der Nutzung 50:50 Männer zu Frauen anzustreben. Ich bin gespannt auf die Erfahrungen, die wir auf diesem Gebiet mit der Aufstellung des Haushaltes machen werden.

⁹ Rat der Bürgermeister: Beschluss-Nr. 621/ 04 vom 16.9.04

Elke von der Lieth Leiterin des Fachbereiches Kultur der Abteilung Finanzen, Bildung und Kultur

Kultur/Kunst/Künstlerinnen im Kontext von Gender Mainstreaming¹⁰

Analog zu den Gleichstellungspolitischen Leitlinien I. - VII. für Charlottenburg-Wilmersdorf wurden vom Fachbereich Kultur im Maßnahmenplan folgende Gender-Ziele definiert:

I.

Gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen

durch die paritätische Besetzung von Männern und Frauen in Jurys und Gremien und im Kulturbeirat

II.

Verbesserung der ökonomischen Eigenständigkeit von Frauen und Teilhabe beider Geschlechter

- durch die Beteiligung beider Geschlechter an Ausstellungen und Veranstaltungen in der KOMMUNALEN GALERIE
- Förderung durch Ankäufe/ Kunstsammlung
- Veröffentlichungen und Dokumentationen
- Vermittlung an andere Kulturinstitutionen und Kulturträger
- Bereitstellung von Infrastruktur für Workshops, Kurse, außerschulische Angebote, kulturpädagogische Angebote
- Aufbau von Netzwerken
- Gender Budget Analyse

III.

Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- durch ein spezifisches Programmangebot der KOMMUNALEN GALERIE
- Berücksichtigung des Genderaspekts im Leistungsauftrag
- flexible Öffnungszeiten

IV.

Chancengleichheit in der Stadtplanung

durch die Kooperation bei Projekten und Ausschreibungen, z.B. Kunst am Bau

V.

Förderung einer öffentlichen Auseinandersetzung über Gewalt gegen Frauen und Kinder in der Familie und im öffentlichen Raum sowie entsprechende Angebote

¹⁰ Unterstützt wurde hier der Prozess durch die Studierenden Sandra Briggs, Helen Schmidt und Denise Steinert des Studienganges Gender Kompetenz der Freien Universität Berlin

- durch die Präsentation von Kunst im Kontext von spezifischen gesellschaftspolitischen Themen
- Veranstaltungen zum Thema Gewalt

VI.

Förderung einer geschlechtsspezifischen Gesundheitsplanung

- durch die Erfassung der Künstlerinnen und Künstler im Bezirk und deren Lebenssituation

VII.

Geschlechtsspezifische Förderung der Selbstorganisation

- durch Bereitstellung von Infrastruktur, d.h. Räume für regelmäßige Treffen
- Mithilfe beim Aufbau von Netzwerken

Im Fachbereich Kultur wurde das Thema Gender Mainstreaming auf der Leitungsebene von KOMMUNALE GALERIE und KULTURBÜRO CITY WEST kommuniziert. Begleitend fand ein Workshop statt.

Als erste Maßnahme wurde eine qualifizierte Analyse der realen „IST-Situation“ in einer Einrichtung des Fachbereichs durchgeführt. Für die fachbezogene Gender Analyse (FGA) wurden dazu Daten von der KOMMUNALEN GALERIE aus dem Jahr 2003, nämlich der Tätigkeitsbericht und eine Besucherbefragung zugrunde gelegt und ausgewertet.

Es wurden die institutionellen Rahmenbedingungen, wie die Größe der Ausstellungsräume und deren Ausstattung usw. berücksichtigt.

Betrachtet und bewertet wurde auch die Zusammensetzung der zugeordneten Gremien, der Kulturbeirat und der Ausschuss für Bildung und Kultur.

Im Focus der Untersuchung stand das **Produkt 72628: Programmangebot Bildende Kunst..**

Das Produkt wurde bewusst ausgewählt, bildet es doch den Schwerpunkt in der Arbeit der Kommunalen Galerien in Charlottenburg-Wilmersdorf und auch in denen der anderen Berliner Bezirke. Mit dem genannten Produkt lässt sich der Leistungsumfang für eine Galerie im Fachbereich Kultur ausführlich darstellen. Weitere Aspekte haben die Auswahl auf das Produkt im Fachbereich mit befördert. Diese sind hier kurz benannt:

Z. Z. arbeiten die Kunst- und Kulturämter in Zusammenarbeit mit der Geschäftsstelle für den Produktkatalog für Berlin an einer Reduzierung der Produkte im Kulturbereich von fünf auf drei. In die Neufassung des Produktkataloges könnte Gender Mainstreaming mit einfließen.

Ebenso wird das Produkt 72628 mit fünf anderen ausgewählten Produkten in die produktbezogene Gender-Budgetierung-Analyse in den Bezirken aufgenommen. Darauf hat sich der Rat der Bürgermeister verständigt (Beschluss-Nr. 621/ 04 vom 16.9.04) Der RdB hat sich bereit erklärt, im Hinblick auf die Haushaltsplanung 2006 Gender Budgeting in allen Bezirken anhand ausgewählter und abgestimmter Produkte zu erproben.

Von der Senatsverwaltung für Wissenschaft, Forschung und Kultur wird geprüft, inwiefern Gender Mainstreaming ein relevanter Aspekt für den Nachweis des Mitteleinsatzes der Bezirkskulturfondsmittel sein kann.

Ausgangsfrage bei der Untersuchung war, wie die Geschlechterperspektive berücksichtigt wird. D.h. in der Betrachtung auf das Produkt 72628:

- Welche Ausstellungen fanden statt?
- Wer hat an diesen Ausstellungen teilgenommen?
- Welches Thema hatte die Ausstellung?
- Von wem wurde sie ausgerichtet?
- Welche Kooperationspartner waren beteiligt?
- In welchem Ausstellungsraum fanden sie statt?
- Welche Rahmenveranstaltungen gab es?
- Wie war die Resonanz auf die Ausstellung?
- Welche Zielgruppe hatte die Ausstellung?
- Welches Budget stand zur Verfügung?
- Wie wurden die Mittel verteilt?
- Wie waren die Öffnungszeiten zur Ausstellung?

Ergebnis:

Die KOMMUNALE GALERIE hat durch die kontinuierliche Zusammenarbeit mit dem Frauen Museum Bonn und dem Frauen Museum Berlin e.V. ein nahezu ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei der Ausrichtung des Programmangebotes erreicht.

Die Kooperation mit Einrichtungen aus dem Bezirksamt, nämlich der Frauenbeauftragten und der Migrantenbeauftragten, zeigt die positiven Auswirkungen der Vernetzung im Hinblick auf die Umsetzung von Gender Mainstreaming. In einzelnen Ausstellungen wird hier die Kunst in einen spezifischen Kontext gestellt. In der KOMMUNALEN GALERIE hat es jährlich mit der Ausrichtung einer Ausstellung zum FRAUENFRÜHLING diese Verknüpfung gegeben, wie beispielsweise bei der Ausstellung „FRAUEN IM ORIENT - FRAUEN IM OKZIDENT“, wo die Lebensperspektiven von Frauen von 23 internationalen Fotografinnen dargestellt wurden.

Maßnahmenplan, Fachbereich Kultur KOMMUNALE GALERIE, Teil 2:

Die fachbezogene Gender Analyse wird in der KOMMUNALEN GALERIE mit der Erhebung und Auswertung der Daten aus 2004 fortgesetzt im Hinblick auf Gender Budgeting für den Haushaltsplanentwurf 2006.

Im Fachbereich Kultur ist die Umsetzung der einzelnen gleichstellungspolitischen Ziele durchzuführen. Die Ausweitung auf andere Einheiten im Fachbereich erscheint sinnvoll, so zum Beispiel die Gender Analyse der Nutzerinnen und Nutzer der Artothek in der KOMMUNALEN GALERIE, mit der Absicht, in der Artothek zielgenaue Angebote zu machen, um die Qualität dieser besonderen kommunalen Dienstleistung zu verbessern.

Zur kontinuierlichen Umsetzung von Gender Mainstreaming im Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf könnte ein Leitbild beitragen, dass von den Beschäftigten erarbeitet wird.

Denise Steinert

Freie Universität Berlin, Studiengang Gender Kompetenz

Der GM-Blick „von außen“ Was ist das eigentlich – Gender-Kompetenz?

1. Was bedeutet der Begriff Gender?

Es gibt diverse Definitionen von dem Begriff Gender, deshalb möchte ich Ihnen hier meinen eigenen einmal kurz zusammengefasst darstellen, auch wenn Sie natürlich längst alle eine Vorstellung haben, was sich hinter diesem Wörtchen verbirgt.

Eine entscheidende, gesellschaftliche Strukturkategorie ist das Geschlecht, das heißt, ob ein Mensch ein Mann oder eine Frau ist. Das Alltagsverständnis enthält viele nicht hinterfragte Annahmen über Männer und Frauen. An das biologische weibliche bzw. männliche Geschlecht bzw. daran, ob wir jemanden als Frau oder Mann wahrnehmen. Da das biologische Geschlecht oft nicht sichtbar ist und in der Regel vermutet wird, sind bestimmte Interessen, Fähigkeiten und gesellschaftliche Aufgaben geknüpft und Geschlechtsrollen werden weitgehend als natürlich wahrgenommen. Der Begriff Gender umfasst Frauen und Männer im Verhältnis zueinander. Männer und Frauen sind durch Gemeinsamkeiten und durch kulturell bedingte Unterschiede gekennzeichnet. In den letzten Jahren hat sich zwar viel verändert bezüglich des Geschlechterverhältnisses, vor allem rechtlich gesehen, doch nach wie vor sind die Chancen der Geschlechter ungleich verteilt, wie es auch gestern wieder vielfach anlässlich des Internationalen Frauentages in den Zeitungen zu lesen war.

2. Was ist Gender-Kompetenz?

Gender-Kompetenz ist unerlässlich für die erfolgreiche Implementierung von Gender Mainstreaming. Doch was ist Gender-Kompetenz eigentlich? Ich möchte Ihnen Gender-Kompetenz anhand eines Bildes erklären. Wenn Sie ein Brot backen möchten, benötigen Sie bestimmte Zutaten, um es gelingen zu lassen. Hauptsächlich sind das Salz, Mehl und Wasser.

Was benötigt man nun, um Gender-Kompetenz zu backen? Auch hier sind es vor allem drei Zutaten, die ich brauche: Haltung, Wissen und Können.

- **Wollen (damit ist gemeint Haltung/Einstellung/Bewusstsein, individuelle, personale Ebene):**
 - Biografische Auseinandersetzung mit der eigenen Geschlechterrolle und Reflexion
 - Sensibilität für das Geschlechterverhältnis, es also in seiner mannigfaltigen Wirkungsweise erfassen und Diskriminierungsstrukturen erkennen
 - Veränderbarkeit und Gestaltbarkeit des Geschlechterverhältnisses begreifen
 - Motivation, etwas zur Umsetzung von Gender Mainstreaming beizutragen

➤ **Wissen (Verstehen und Bewerten von Wissensbeständen, sachliche Ebene):**

- Basiert auf dem Bewusstsein über die vielschichtigen Strukturen des Geschlechterverhältnisses in unserer Gesellschaft, über die Entstehung von Geschlechterdifferenzen und -hierarchien und auf Geschlechtertheorien. Die Erkenntnisse der Frauen-, Männer- und Geschlechterforschung oder auch Gender Studies bilden die notwendige Grundlage für die Gleichstellungspolitik. Diese Theorien der Genderforschung sind sehr komplex und werden von der Politik noch zu wenig berücksichtigt. Dabei sind Gender Mainstreaming als politische Strategie und Gender Studies als wissenschaftliche Disziplin historisch und inhaltlich miteinander verknüpft. Fundamental ist zum Beispiel das Wissen darüber, dass von dem biologischen Geschlecht keine spezifischen Rollen vorbestimmt sind, sondern dass diese Geschlechterrollen in interaktiven Prozessen sozial definiert und hergestellt werden. Diese Erkenntnis gibt uns die Chance die soziale Praxis durch Gender Mainstreaming wirksam zu verändern. Um diese Strategie sinnvoll zu nutzen, bedarf es jedoch eines Wissens über die komplexen Lebenslagen von Frauen und Männern, das Wissen um die strukturellen Zusammenhänge von sozialer Geschlechterungleichheit und -diskriminierung ebenso wie über die Entstehungsprozesse von Geschlecht.
- Vertrautheit mit der Strategie Gender Mainstreaming in ihrer Entstehung, ihren rechtlichen Grundlagen und Umsetzungsmöglichkeiten
- Erkennen der wesentlichen Gender-Aspekte im jeweiligen Sachgebiet und Handlungsfeld
- Kenntnis zu genderrelevanten Daten oder die Fähigkeit, diese Daten zu erheben

➤ **Können (Gender Mainstreaming in der Praxis umsetzen können, Handlungskompetenz, methodische Ebene):**

- Gendersensibel und gendergerecht im beruflichen Alltag handeln und das erworbene Wissen im Arbeitsprozess einbeziehen
- Strategien der Umsetzung und Instrumente von Gender Mainstreaming auch handhaben können
- Qualitätsstandards für eine gendersensible und gendergerechte Arbeit konzipieren und einführen können
- Prozess- und Ergebnisevaluation sowie Controlling mit Gender-Aspekten durchführen können
- Soziale und kommunikative Kompetenz um Gender-Wissen zu vermitteln und argumentativ vertreten zu können (Gesprächsführungskompetenz)
- die Fähigkeit, gleichstellungspolitische Konzepte kritisch beleuchten, definieren, gestalten und implementieren zu können

Natürlich lässt sich Gender-Kompetenz nicht so einfach selbst backen, das ist mit sehr viel Zeit und Aufwand verbunden und nicht jede oder jeder kann und muss Gender-Kompetenz besitzen. Damit komme ich zur nächsten Frage: Wer hat eigentlich Gender-Kompetenz?

3. Wer hat Gender-Kompetenz?

Oder wo kann man sie kaufen, wenn man nicht backen kann?

Gender-Kompetenz ist die Voraussetzung für erfolgreiches Gender Mainstreaming. Gleichzeitig wird durch die Umsetzung von Gender Mainstreaming neue Gender-Kompetenz erzeugt. Die Strategie des Gender Mainstreaming legt die Verantwortlichkeit für Gleichstellungsarbeit bei der Führungsspitze fest (im Sinne des Top Down-Prinzip). Diese ist meist weitgehend unerfahren mit Gender-Themen. **Biografisch** eignet sich zwar fast jeder Mensch eine „Alltags-Gender-Kompetenz“ an und bringt diese auch in sein Arbeitsfeld mit. Für ein produktives, genderrelevantes Arbeiten muss diese oftmals stereotyp geprägte Kompetenz allerdings reflektiert, ausgebaut und modifiziert werden. Dies geschieht in der Auseinandersetzung mit alltagskulturellem, latent vorhandenem Wissen und wissenschaftlich gesicherten Erkenntnissen.

Dafür werden **Gender Trainings** angeboten. Gender Trainings haben zum Ziel, Gender-Kompetenz zu vermitteln. Doch es ist wichtig zu unterscheiden zwischen einer Sensibilität, die durch ein Gender Training erzielt wird und der Gender-Kompetenz, die sich **Experten und Expertinnen** in jahrelangem Studium und einer intensiven beruflichen als auch privaten Beschäftigung mit dem Gender-Thema aneignen. Es ist völlig klar, dass kaum eine Führungskraft noch die Mitarbeiter/innen die zeitlichen und finanziellen Mittel haben, solch eine umfassende Gender-Kompetenz im oben beschriebenen Sinne zu erwerben. Natürlich sind Wissen, Wollen und Können seitens der Verantwortlichen wichtige Faktoren zur erfolgreichen Umsetzung von Gender Mainstreaming und alle Beteiligten müssen das Ziel von Gender Mainstreaming in der eigenen Verwaltung kennen. Doch die externe Beratung durch eine Gender-Expertin oder/und einen Gender-Experten zur Unterstützung, die einen Blick von außen haben, ist nicht zu unterschätzen. Sie können den Prozess der Implementierung von Gender Mainstreaming begleiten und den Verantwortlichen beratend zur Seite stehen, dafür sorgen, dass die Erkenntnisse aus den Gender Studies für den Mainstream in der Politik nutzbar gemacht werden und dass altbekannte geschlechtsstereotype Denkmuster von „*der*“ Frau und „*dem*“ Mann aufgebrochen werden können. Gender-Experten und Gender-Expertinnen bringen neben einer qualitativ hochwertigen Gender-Kompetenz auch besondere Kenntnisse in der methodischen Aufbereitung und Darbietung der Gender Mainstreaming-Inhalte sowie Erfahrungen mit den speziellen Anforderungen der öffentlichen Verwaltung mit.

Es ist notwendig, Gender Mainstreaming als gemeinsames Projekt von Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik zu betrachten, bei dem die verschiedenen Bereiche miteinander kooperieren. Durch das Zusammenspiel der Gender-Kompetenz der Gender-Expertinnen und Gender-Experten und der Fachkompetenz der Amtsmitarbeiter und Amtsmitarbeiterinnen kann Gender Mainstreaming erfolgreich umgesetzt werden und sich eine wissenschaftlich fundierte und reflektierte Praxis entfalten. Die Einbeziehung wissenschaftlicher Erkenntnisse trägt wesentlich zur Qualitätssicherung bei.

4. Was heißt Gender-Kompetenz konkret im Bereich Gesundheit und Soziales?

Ich durfte während meines Postgradualen Studiums Gender-Kompetenz an der Einführung von Gender Mainstreaming im Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf mitwirken. Der Gender Mainstreaming-Testbereich, in dem ich mich am meisten engagierte und den ich wissenschaftlich begleitete, war der Testbereich der Abteilung Soziales, Gesundheit, Umwelt und Verkehr. Er setzte sich zusammen aus dem Sozialamt (Beratungsstelle für Menschen ab 65 Jahre, behinderte Menschen und Krebskranke) und dem Gesundheitsamt mit dem Schwerpunkt Behindertenberatung. Zum Testbereich gehörten 18 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sozialdienst sowie zwei Krankenschwestern und eine Ärztin im Gesundheitsamt.

Inhaltlich ging es um Bedarfsfeststellung und Stellungnahmen für behinderte Männer und Frauen. Da die vorhandenen Daten und Senatsstatistiken nicht ausreichend genderspezifisch waren, wurde ein Fragebogen für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Testbereichs entwickelt, durchgeführt und ausgewertet. Mittels dieses Fragebogens wurden die Leistungskomplexe „Hauswirtschaft“, „Mittagessen kochen“ und „soziale Betreuung“ betrachtet.

Folgende Fragestellungen sollten durch die Gender Analyse beantwortet werden:

1. Stellen Frauen und Männer unterschiedliche Anträge hinsichtlich Leistung, Volumen etc. ?
2. Werden die Anträge unterschiedlich bzw. geschlechtsspezifisch geprüft und bewertet?
3. Sind Unterschiede hinsichtlich der Stellungnahmen vorhanden, begründet und sinnvoll?

(Beantwortung dieser Fragen siehe Bericht über die Ergebnisse der Gender Analyse im Testbereich Gesundheitsamt und Sozialamt¹¹)

Hier eine kurze Zusammenfassung:

Prinzipiell beantragen Frauen mehr Module als Männer. Besonders auffällig sind Unterschiede beim Modul Mittagessen kochen. Frauen beantragen hier fast doppelt so viel wie Männer und bekommen es auch häufiger gestattet in Relation zu den gestellten Anträgen. Meine Empfehlung für einen gendergerechten Umgang mit behinderten Männern und Frauen ist, dass sich die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen immer genau hinterfragen, warum wer was genehmigt oder nicht genehmigt bekommt. Hierzu ist die Hinzuziehung einer gender-kompetenten Person von großer Bedeutung.

Fazit: Gesundheit ist genderspezifisch!

Oftmals wird Gesundheit noch immer geschlechtsneutral gesehen. Geschlechtsneutral heißt, dass das Thema Gesundheit so gesehen wird, als wür-

¹¹ Schmidt, Helen / Steinert, Denise: Implementierung von Gender Mainstreaming im Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin – Bericht über die Ergebnisse der Gender Analyse im Testbereich Gesundheitsamt und Sozialamt, Dezember 2004

de es keine Rolle spielen, ob es um eine Frau oder einen Mann geht. Deshalb wird auf deren Anforderungen nicht eingegangen.

Unterschiede zwischen Frauen und Männern betreffen die Organe, den Hormonhaushalt, den körperlichen Rhythmus, die Körperwahrnehmung sowie die Einstellung zum eigenen Körper. Unterschiede im gesellschaftlichen und sozialen Umfeld verstärken diese Verschiedenheit auch im Alltag: Frauen haben ein höheres Erkrankungsrisiko, weil sie unter größerem sozialen Druck stehen, attraktiv, fit und dynamisch sein zu müssen. Sie sind auch in höherem Ausmaß als Männer von Vereinsamung im Alter und von Armut betroffen. Zudem sind Frauen durch ihre Mutterrolle und diverse Mehrfachbelastungen einer hohen physischen und psychischen Belastung ausgesetzt. Sollen Krankheiten verhindert werden, so müssen alle diese Faktoren berücksichtigt werden.

Maßstab dafür, ob eine Frau / ein Mann als behindert bezeichnet wird, ist deren nicht erbrachte, an einem fiktiven gesellschaftlichen Durchschnitt gemessene Leistung. Behinderung als Form der Abweichung von der gesellschaftlichen Normalität wird also gemessen an einer Leistungsminderung im Zusammenhang mit gesundheitlichen Schädigungen und/oder intellektuellen Einschränkungen. Aufgrund der herrschenden geschlechterspezifischen Arbeitsteilung orientiert sich die Definition von Behinderung an geschlechterspezifischen Kriterien von Erwerbsarbeit und familiärer Reproduktionsarbeit.

Körper und Identität stellen eine untrennbare Einheit dar. Der Körper erfährt zwei wesentliche Beurteilungen: Die erste ist an das Geschlecht gebunden Die zweite ist an die Konstruktion von "Normalität und Abweichung" gebunden. Das weibliche Geschlecht erscheint als Abweichung von der männlichen Norm. Behinderung erscheint ebenfalls als Abweichung von dieser, als allgemein ausgegebenen Norm, ausgedrückt durch die Kategorien Gesundheit und Leistung.

Die als typisch weiblich geltende Arbeit, die aus familialer Reproduktionsarbeit/Hausarbeit oder aus einer Kombination von Hausarbeit und Erwerbsarbeit (häufig Teilzeitarbeit) besteht, wird nicht der männlichen Erwerbsarbeit vergleichbar entlohnt und gesellschaftlich anerkannt. Die Konzentration des Systems der sozialen Sicherung ausschließlich auf die Erwerbsarbeit und ihre Folgen hat zu einer engen, erwerbsarbeitsbezogenen Definition von Schwerbehinderung geführt, was vor allem in dem jahrzehntelang gebräuchlichen Begriff der "Minderung der Erwerbsfähigkeit" zum Tragen kam.

Ebenso werden die Definitionen der Begriffe "Arbeitsunfall" und "Berufskrankheit" auf die Erwerbsarbeit beschränkt. Mögliche Behinderungsursachen im Rahmen der familiären Reproduktionsarbeit von Frauen laufen in der Statistik allgemein unter "Krankheiten" oder sogar unter "sonstige Krankheiten", und der Arbeitsunfall der Hausfrau zählt nicht als solcher im juristischen Sinne; in der Behindertenstatistik rangiert er unter "ferner liefern".

Da auch die Erwerbsquoten der behinderten Frauen erheblich unter denen der behinderten Männer liegen (z.B. 1989 bei 18,6 % gegenüber 32,9 %), ist davon auszugehen, dass behinderte Frauen realiter in der Hauptsache Hausarbeit verrichten, in ihren eigenen Haushalten oder denen anderer Familienmitglieder (Kinder und Eltern). Die statistische Ignoranz der häuslichen Arbeit von Frauen aber führt dazu, dass die Realität der geschlechterspezifischen Arbeitsteilung nur sehr verzerrt abgebildet wird. Ob sich daran, vor allem unter Einfluss der politischen Handlungsstrategie des "Gender Mainstreaming", in Zukunft etwas ändern wird, wird sich zeigen.

Anhang

Literatur

Bauer, Uta: Arbeitshilfe Gender Mainstreaming (GM) in der Bauleitplanung, Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin, Januar 2005

Briggs, Sandra: Fachbezogene Genderanalyse für den Gender Mainstreaming Testbereich: Produkt 72628 Programmangebot Bildende Kunst, Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin, Februar 2005

Nordt, Stephanie: Bericht Genderorientierte MitarbeiterInnenbefragung bei den Bürgerämtern des Bezirks Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin, März 2005

Rabe, Christine: Gender Mainstreaming in Charlottenburg-Wilmersdorf, Teil 1: Eine Handlungsanleitung, 3. Überarbeitete Fassung, Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin, September 2004

Rabe, Christine: Gender Mainstreaming in Charlottenburg-Wilmersdorf, Teil 2: Erster Bericht zur Umsetzung von Gender Mainstreaming, Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin, März 2005

Schmidt, Helen / Steinert, Denise: Implementierung von Gender Mainstreaming im Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin – Bericht über die Ergebnisse der Gender Analyse im Testbereich Gesundheitsamt und Sozialamt, Dezember 2004

Drucksachen der Bezirksverordnetenversammlung Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin

- | | |
|--------|--|
| 714/2 | Einführung von Gender Mainstreaming, 31. Oktober 2003 |
| 825/2 | Gleichstellungspolitische Leitlinien, 24. Februar 2004 |
| 949/2 | Gender Mainstreaming – Maßnahmenpläne der Abteilungen des Bezirksamtes, 04. Mai 2004 |
| 763/2 | Erster Bericht zur Umsetzung von Gender Mainstreaming, 15. März 2005 |
| 1533/2 | Weiterführung von Gender Mainstreaming nach der Einführungsphase, 05. Juli 2005 |