

Gerrit Kaschuba, Gunter Neubauer,
Reinhard Winter, Helga Huber

GeKom

**Gender-Kompetenz
und Gender Mainstreaming
im kommunalen Raum**



VERLAG
DASHÖFER

In Kooperation
mit der
Baden-Württemberg
Stiftung

**BADEN-
WÜRTTEMBERG**
STIFTUNG 
Wir stiften Zukunft

Gerrit Kaschuba, Gunter Neubauer, Reinhard Winter, Helga Huber

Gender-Kompetenz und Gender Mainstreaming im kommunalen Raum

Fachbroschüre im Rahmen des Programms
„Chancen=Gleichheit. Gleiche Chancen für Frauen und Männer“
der Baden-Württemberg Stiftung

Hrsg.: Baden-Württemberg Stiftung
Stuttgart 2011



Verlag Dashöfer GmbH

Fachverlag für Wirtschaft, Behörden, Selbständige
und Freiberufler

Barmbeker Straße 4a · 22303 Hamburg

Telefon: 0 40/41 33 21-0 · Fax: 0 40/41 33 21-10

E-Mail: info@dashoefer.de · Internet: www.dashoefer.de

Stand: Juli 2011

Copyright © 2011 Dashöfer Holding Ltd., Zypern & Verlag Dashöfer GmbH, Hamburg. Alle Rechte, insbesondere Titelrecht, Lizenzrecht und gewerbliche Schutzrechte sind im alleinigen Eigentum der Dashöfer Holding Ltd. Zypern.

Alle Rechte sind vorbehalten, insbesondere das Recht auf Vervielfältigung und Verbreitung sowie Übersetzung. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (durch Druck, Fotokopie, elektronische oder andere Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert werden.

Die in diesem Werk enthaltenen Informationen wurden nach bestem Wissen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung erarbeitet, erfolgen aber wegen der uneinheitlichen Ergebnisse in Forschung, Rechtsprechung und Verwaltung ohne Gewähr. Der Verlag haftet insbesondere nicht für den Inhalt der vorgestellten Internet-Seiten. Die Verantwortung für Inhalt und Funktion der Links liegt bei den jeweiligen Betreibern.

Satz: Reemers Publishing Services GmbH, Luisenstraße 62, 47799 Krefeld
Druck: Mailfix e. K., 22145 Hamburg

Inhaltsverzeichnis

Impressum.....	1
Vorwort der Baden-Württemberg Stiftung.....	2
1 Entwicklung von Gender-Kompetenz in kommunalen Arbeitsfeldern – Aufgabe und Chance.....	4
2 Gender Mainstreaming –innovativ für Kommunen.....	8
3 Das Projekt GeKom: „Gender-Kompetenz im kommunalen Raum – Bildungsmaßnahmen zur Umsetzung von Chancengleichheit“.....	16
3.1 Kurzcharakteristik.....	16
3.2 Ausgangslage.....	17
3.3 Ziele der GeKom-Projekts.....	18
3.4 Gender-Kompetenz und Gender-Qualität.....	19
3.5 Das GeKom-Zielgruppendreieck.....	22
3.6 Unterstützungs- und Begleitangebote.....	23
3.7 Auswahl der Kommunen.....	24
3.8 Verlauf.....	26
3.9 Bildungsteam und Evaluation.....	28
3.10 Beirat – Begleitung von außen.....	29
4 „So kann’s gehen“: Gender-Perspektiven im kommunalen Raum.....	31
4.1 Das GeKom-Bildungskonzept.....	31
4.2 Das Bildungskonzept in den beteiligten Kommunen.....	36
4.2.1 Karlsruhe.....	36
4.2.2 Ulm.....	38
4.2.3 Leonberg.....	40
4.2.4 Nagold.....	42
4.2.5 Landkreis Sigmaringen.....	44
4.3 Bildungsprozesse in den Anwendungsprojekten.....	46
4.3.1 Learning on the job.....	46
4.3.2 Genderbezogene Analysen durchführen.....	51
4.3.3 Angebote geschlechtergerecht konzipieren.....	55

4.3.4	Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit genderbezogen qualifizieren	56
4.3.5	Institutionelle Qualitätsentwicklung und Qualifizierungunterstützen.	59
4.3.6	Städtebauliche Planung und Entwicklung verbessern	64
4.3.7	Finanzielle Rahmenbedingungen gestalten und verändern	69
4.3.8	Produkte entwickeln.	74
4.3.9	Fazit.	74
5.	Ergebnisse der Evaluation.	76
5.1	Evaluationsverfahren.	77
5.2	Steuerungsprozesse in der Verwaltung	79
5.2.1	Entscheidungsprozesse auf der obersten Verwaltungsebene zu Beginn	80
5.2.2	Ermöglichkeiten und Behinderungen während des Projektverlaufs	83
5.2.3	Zusammenfassung.	89
5.3	Wirkungszusammenhänge in Bildungs- und Umsetzungsprozessen	90
5.3.1	Qualifizierungsprozesse in übergreifenden Bildungsangeboten.	91
5.3.2	Qualifizierungsprozesse in Anwendungsprojekten.	93
5.3.3	Widerstände und Blockierungen.	100
5.3.4	Motivierungsprozesse als Dreh- und Angelpunkt für Gender-Kompetenz	102
5.3.5	Verbesserung der Dienstleistungsqualität: Nutzen für Bürgerinnen und Bürger.	104
5.3.6	Zusammenfassung.	105
5.4	Wirkungen: Entwicklung von Gender-Qualität und Gender-Kompetenz	107
5.5	Resümee: Wichtige Erkenntnisse zum Gelingen genderorientierter Qualifizierungsprozesse.	111
6	Und so wird's gemacht: Anregungen zum Transfer	114
7	Anhang	133
7.1	Literatur	133
7.2	Materialien (Auswahl).	137
7.2.1	Leitfäden	137
7.2.2	Arbeitspapiere und -materialien.	151
7.2.3	Sprachflyer „Geschlechtergerechte Sprache“ der Stadt Leonberg.	160
7.2.4	Sprachflyer „Geschlechtergerechte Sprache“ der Stadt Ulm.	160
7.3	Kontakt- und Bezugsadressen.	161

Impressum

Das Projekt „GeKom – Gender-Kompetenz im kommunalen Raum“ wurde im Rahmen des Programms „Chancen=Gleichheit. Gleiche Chancen für Frauen und Männer“ vom Forschungsinstitut tifs e. V. Tübingen im Auftrag der Baden-Württemberg Stiftung durchgeführt. SOWIT, das Sozialwissenschaftliche Institut Tübingen, arbeitete im Auftrag des Forschungsinstituts tifs e. V. mit. Das Programm „Chancen=Gleichheit. Gleiche Chancen für Frauen und Männer“ ist ein Programm der Baden-Württemberg Stiftung. Das Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Senioren und das Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg begleiten das Programm und sind von der Baden-Württemberg Stiftung mit der Projekträgerchaft beauftragt.

Autorinnen und Autoren:

Dr. Gerrit Kaschuba

Gunter Neubauer

Dr. Reinhard Winter

Helga Huber

Baden-Württemberg Stiftung gGmbH

Im Kaisemer 1

70191 Stuttgart

info@bwstiftung.de

www.bwstiftung.de

Vorwort der Baden-Württemberg Stiftung

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Verpflichtung zur Umsetzung einer effektiven Gleichstellung im Sinne des Gender Mainstreamings ergibt sich sowohl aus EU-Recht als auch aus unserem nationalen Verfassungsrecht. Trotzdem ist die Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Kommunen nach wie vor keine Selbstverständlichkeit und stellt Städte und Gemeinden vor eine große Herausforderung. Die Gleichberechtigung und die Chancengleichheit von Frauen und Männern erfordert immer noch aktives Engagement, um sie in der Gesellschaft sowie in den Köpfen der Menschen nachhaltig zu verankern.

Die Baden-Württemberg Stiftung hat deshalb im Jahr 2007 das Programm „Chancen=Gleichheit. Gleiche Chancen für Frauen und Männer“ initiiert. Sieben Forschungs- und Praxisprojekte wurden in diesem Programm realisiert, außerdem wurden verschiedene Publikationen veröffentlicht und Veranstaltungen durchgeführt. Ziel des Programms war es, die Chancengleichheit von Frauen und Männern in unterschiedlichen Lebensbereichen zu fördern. Konkrete Einzelprozesse wurden im Rahmen des Programms erprobt, begleitet und Akteurinnen und Akteure zielgerichtet qualifiziert. Damit wurde auch die Öffentlichkeit für das Anliegen der Chancengleichheit von Frauen und Männern sensibilisiert. Das Forschungsinstitut tifs e. V. Tübingen hat das Projekt „GeKom – Gender-Kompetenz im kommunalen Raum“ im Auftrag der Baden-Württemberg Stiftung durchgeführt. SOWIT, das Sozialwissenschaftliche Institut Tübingen, arbeitete im Auftrag des Forschungsinstituts tifs e. V. mit.

In fünf Kommunen wurden beispielhafte Prozesse geschlechtergerechter Arbeit in der Verwaltung in Gang gebracht. Die hier gesammelten Erfahrungen, erzielten Ergebnisse und aufgebauten Netzwerke werden im Sinne der Nachhaltigkeit in dieser Broschüre für alle Interessierten beschrieben. Wir freuen uns sehr, dass aus dem erfolgreichen Projekt „GeKom“ diese Broschüre entstanden ist. Den Autorinnen und Autoren danken wir für die engagierte Arbeit und die Erstellung dieser Publikation.

Die Verwirklichung der tatsächlichen Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen unserer Gesellschaft ist ein wichtiges Anliegen, dem sich die Baden-Württemberg Stiftung verpflichtet sieht. Es braucht sowohl die gesellschaftliche als auch die politische Unterstützung, um Sensibilität und konkretes Handeln für Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit im Alltag zu erreichen. Wir hoffen, dass Sie mit dieser Fachbroschüre Anregungen und Hilfestellung für die Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Ihrer Kommune bekommen und wünschen Ihnen eine interessante Lektüre.



Christoph Dahl

Geschäftsführer
Baden-Württemberg Stiftung



Dr. Andreas Weber

Abteilungsleiter Bildung
Baden-Württemberg Stiftung

1 Entwicklung von Gender-Kompetenz in kommunalen Arbeitsfeldern – Aufgabe und Chance

Fünf ausgewählte Kommunen – Karlsruhe, Leonberg, Nagold, Ulm sowie der Landkreis Sigmaringen – waren am Projekt „GeKom – Gender-Kompetenz im kommunalen Raum“ beteiligt. Das Projekt fand zwischen November 2007 und November 2010 statt und wurde im Rahmen des Programms „Chancen=Gleichheit. Gleiche Chancen für Frauen und Männer“ der Baden-Württemberg Stiftung durchgeführt.

Neben der Zusammenarbeit mit den aktiv beteiligten Kommunen begegnete uns immer wieder Interesse aus anderen Kommunen, die gern ebenfalls „Projektkommune“ geworden wären. Auch viele weitere Verantwortliche aus kommunalen Verwaltungen waren am Verlauf oder an Ergebnissen des Projekts interessiert, weil sich für sie die Frage einer Implementierung von Gender Mainstreaming und der Entwicklung von Gender-Kompetenz in ähnlicher Weise stellt. Dies zeigte nicht zuletzt die große Resonanz auf die Abschlusstagung des Projekts. Solche Interessierte können bisher nur in beschränktem Umfang auf Literatur und Materialien zugreifen, die die Vielfalt der Kommunen berücksichtigen und reflektieren.

In dieser Broschüre zeichnen wir Ansätze, Wege, Entwicklungen und Ergebnisse des Projekts GeKom nach, um die Projekterfahrungen einem breiteren Kreis von Interessierten zugänglich zu machen. Sie soll zudem zu Diskussionen über Gender-Qualität und -Kompetenz anregen und darüber hinaus ermöglichen, dass sich Fach- und Führungskräfte in anderen Kommunen an die Akteurinnen und Akteure aus den „GeKom-Kommunen“ wenden und sich mit diesen vernetzen können.

Für die beteiligten Kommunen sehen wir in dieser Veröffentlichung eine Dokumentation und Anerkennung des Geleisteten. Sie zeigt in konzentrierter Form, was in verschiedenen Fachbereichen der Kommunen entwickelt wurde. Dies kann der Nachhaltigkeit der gewonnenen Erkenntnisse und Produkte dienen und Anregungen in diejenigen Fachbereiche einspeisen, mit denen aus Kapazitätsgründen nicht gearbeitet werden konnte.

Diese Broschüre wendet sich an die kommunalpolitisch Verantwortlichen, an Akteure und Akteurinnen an den Schnittstellen zwischen Verwaltung und Bürgerschaft sowie an die Beschäftigten in Kommunalverwaltungen. Damit wollen wir Erfahrungen und Ergebnisse des Bildungsprojekts einer interessierten Öffentlichkeit vorstellen. Unsere Perspektive richtet sich auf Exemplarisches und den Erkenntnisgewinn, der für andere Kommunen relevant sein kann.

Dazu gehört ganz wesentlich der Prozess der Entwicklung und Implementierung von Gender-Perspektiven in das Verwaltungshandeln vor Ort.

Zentrale Projekterfahrungen

In dem Projekt zeigte sich, dass Schlagworte wie „Geschlechtergerechtigkeit“ oder „Chancengleichheit“ von den Kommunen häufig akzeptiert sind oder schnell unterschrieben werden. Damit sind aber noch keineswegs konkrete Ziele und Ansätze für die Umsetzung benannt: Von welchem Geschlechterbegriff wird ausgegangen? Geht es bei der Umsetzung um das Erkennen von Unterschieden von Frauen und Männern, von unterschiedlichen Ausgangsbedingungen oder geschlechterbezogenen Zuschreibungen?

Die Reflexion der – häufig aus Alltagswissen gespeisten – Gender-Konzepte der Beteiligten war von daher ein zentraler Bestandteil in dem Projekt und seinen konkreten Pilotprojekten, (im Folgenden Anwendungsprojekte genannt). Dabei konnten wir auf vorhandene Gender-Kompetenz einzelner Personen aufbauen. Keineswegs ist aber Gender-Kompetenz systematisch in der Verwaltung oder den anderen beteiligten Organisationen verbreitet. Die bei den Beteiligten bereits im Zusammenhang mit der zu Beginn in jeder Kommune durchgeführten Gender-Situationsanalyse aufkeimende Erkenntnis, dass mit der Gender-Perspektive die Qualität der fachlichen Arbeit – etwa durch eine Zielgruppendifferenzierung – verbessert werden kann, wirkte für viele motivierend, sich damit noch intensiver und in Bezug auf das eigene fachliche Handeln auseinander zu setzen.

Im Zuge der Fortbildungen, Begleitung und Beratung bei den Anwendungsprojekten entwickelten Mitarbeitende und Führungskräfte ihre Gender-Kompetenzen weiter. Stellenweise übernahmen sie sogar die Funktion als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für die fachliche Integration der Gender-Perspektive.

Besondere Anforderungen stellen sich an die Führungsspitze, ihre Rolle in diesem Prozess stärker wahrzunehmen.

Inhalt und Überblick

Das Kapitel 2 beschreibt Stand und Perspektive von Gender Mainstreaming im kommunalen Raum, bevor Kapitel 3 das GeKom-Projekt mit seinen Zielen und Inhalten charakterisiert. Hier geht es auch um einen Blick auf den Verlauf und die Struktur des Projekts. Kapitel 4 beschreibt anschließend das grundlegende Bildungskonzept. Die Umsetzung in den Kommunen wird zunächst in einer kurzen Übersicht skizziert, um dann ausführlicher auf die Bildungsprozesse in einzelnen Anwendungsprojekten einzugehen. Kapitel 5 stellt dann Verfahren und Ergebnisse der projektinternen Evaluation dar. Dabei interessieren besonders Entscheidungs- und Verlaufsprozesse in den Kommunen, der Umgang mit inhaltlichen und strukturellen Herausforderungen, die Wirkungszusammenhänge zwischen Bildungsangeboten und kommunalen Aktivitäten sowie Wirkungen und Fragen der Nachhaltigkeit. Im letzten Kapitel werden Aspekte, die für einen Transfer in andere kommunale Zusammenhänge wichtig und erfolgversprechend sind, dargestellt. Diese Zusammenstellung leitet sich ab aus der Diskussion von Erfolgen und Erfolgsfaktoren von förderlichen Rahmen- und Prozessbedingungen, von Widerständen und Motivierung und der zentralen Frage der Implementierung und fachlichen Integration als Gender-Querschnittsperspektive. Diese Diskussion haben wir im GeKom-Team, bei Auswertungsgesprächen in den Pilot- bzw. Anwendungsprojekten und mit weiteren Beteiligten in den Kommunen sowie zuletzt – mit den Vertreterinnen und Vertretern der Kommunen und der interessierten Fachöffentlichkeit – bei unserer Abschlusstagung am 29. September 2010 in Ulm geführt.

In einem Anhang finden Leserinnen und Leser einige ausgewählte Instrumente und Materialien, ein Literaturverzeichnis sowie Kontaktadressen.

Dank

Wir möchten uns vor allem bei den beteiligten Kommunen bedanken, bei der Baden-Württemberg Stiftung, dem Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Senioren Baden-Württemberg und dem Beirat des Projekts, dessen Mitglieder dem Projekt wertvolle Impulse gaben.

Im Februar 2011 – das GeKom-Team:

Gerrit Kaschuba, Gunter Neubauer, Reinhard Winter, Helga Huber

2 Gender Mainstreaming – innovativ für Kommunen

Das GeKom-Projekt zielte auf die Integration der Gender-Perspektive in verschiedene fachliche Bereiche an den Schnittstellen von kommunaler Verwaltung, Organisationen und Bürgerinnen und Bürgern in der Kommune. Die Kommunen zeigten Interesse an dem Innovationsgehalt von Gender Mainstreaming als umfassender gleichstellungspolitischer Organisationsentwicklungsstrategie auf Europa-, Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene. Diese zielt auf Geschlechtergerechtigkeit und Verbesserung der Gleichstellung von Männern und Frauen in allen Lebensbereichen. Das Projekt konnte nun nicht zum Ziel haben, in allen beteiligten Kommunen diese Strategie in ihrer Komplexität umfassend zu verankern. Aber sie bot einen wichtigen Orientierungsrahmen für die unterschiedlichen Kommunen, indem sie dann entscheiden konnten, in welcher Intensität und in welchem Ausmaß sie sich auf die Gender-Perspektive einlassen bzw. welche Bereiche sie zunächst reflektieren und bearbeiten wollten.

Geschlechtergerechtigkeit ist in der Kommune, die ja das unmittelbare Lebensumfeld bedeutet, für Frauen und Männer direkter erfahrbar und gestaltbar als auf landes- oder bundespolitischer Ebene. Dies bezieht sich auf kommunale Angebote und Dienstleistungen und auf die direkten Kontakte der Verwaltungen zu Bürgerinnen und Bürgern. Auch wegen der vielerorts bereits existierenden kommunalen Gleichstellungspolitik verfügen Kommunen über gute Ausgangsbedingungen für weitergehende genderbezogene Lern- und Organisationsentwicklungsprozesse. Sie müssen aber für jede Kommune aufgrund der unterschiedlichen strukturellen Bedingungen anders gestaltet werden.

Rahmenbedingungen

Auf EU-Ebene wurde die gleichstellungspolitische Strategie des Gender Mainstreaming 1999 im Amsterdamer Vertrag verankert und in Folge auf Bundes- und Länderebene bis hin zur kommunalen Ebene in Deutschland eingeführt. Gender Mainstreaming bietet eine Möglichkeit, die grundgesetzliche Aufgabe des Staates umzusetzen, *„die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen*

und Männern zu fördern“ und „auf die Beseitigung bestehender Nachteile“ hinzuwirken (Art. 3 Abs. 2). Als Leitprinzip ist Gender Mainstreaming in der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesregierung (§ 2 GGO) seit 2000 verankert. In einer Pilotphase (2000-2003) wurden in allen Ressorts der Bundesministerien über 30 Pilotprojekte umgesetzt, die von externen Wissenschaftlerinnen begleitet wurden. Deren Ergebnisse liefern im „Wissensnetz“ des BMFSFJ wertvolle Anregungen (vgl. Sellach u. a. 2003). Leider lässt sich in den Folgejahren eine Verflüchtigung der Umsetzung von Gender Mainstreaming auf Bundesebene erkennen, was sich nicht nur in der zunehmenden De-Thematisierung des Begriffs ausdrückt, sondern auch in den konkreten Aktivitäten des BMFSFJ als federführendem Ministerium, die weitgehend zum Erliegen kamen.

Im Bundesgebiet hat das Land Berlin zahlreiche Aktivitäten in Sachen Gender Mainstreaming vorzuweisen. Jüngst wurden mit dem gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm die wichtigsten politischen Handlungsfelder benannt und Ziele formuliert, die in der Legislaturperiode 2008 bis zum Jahr 2011 erreicht werden sollen. Hervorgehoben wird, dass der Prozess der Zielerreichung in den verschiedenen Handlungsfeldern nur in Zusammenarbeit und Abstimmung mit den anderen maßgeblichen Akteurinnen und Akteuren und den Sozialpartnern vorangebracht werden kann (vgl. Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen Berlin 2008). Zur Umsetzung des Rahmenprogramms ist 2009 ein Masterplan Gleichstellung mit konkreten Maßnahmen und Aktionen erstellt worden. Als erste Landesregierung verbindet der Berliner Senat durch den Masterplan die wichtigsten politischen Vorhaben mit der Gleichstellungspolitik.

In Baden-Württemberg erfolgten erste Beschlüsse zu Gender Mainstreaming 2002. Die daraufhin ins Leben gerufenen Modellvorhaben koordinierte eine (weiterhin existierende) Lenkungsgruppe und eine interministerielle Projektgruppe unter Federführung des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Senioren. Ein Fachbeirat Gender Mainstreaming berät das Ministerium. Mit dem Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg im Jahr 2005 (Chancengleichheitsgesetz – ChancenG) wurde Gender Mainstreaming zur Aufgabe aller Landesbeschäftigten. Auch die Aufgaben für die kommunale Ebene sind darin – entsprechend dem Verwaltungsstrukturreformgesetz von 2004 mit seiner Vor-

gabe der Integration der Geschlechtergerechtigkeit in alle politischen und administrativen Prozesse – konkretisiert. Chancengleichheit soll als durchgängiges Leitprinzip in allen kommunalen Aufgabenbereichen berücksichtigt sowie inhaltlich und fachlich begleitet werden (§ 23 Abs. 1 Satz 2). Gemeinden mit mehr als 8000 Einwohnern und Einwohnerinnen sowie Stadt- und Landkreise sollen in eigener Verantwortung Chancengleichheitspläne erstellen (§ 24 Abs. 1). In Baden-Württemberg sind davon 44 Stadt- und Landkreise sowie mehr als 300 Gemeinden betroffen. *„Das Gesetz vereinfacht das Verfahren zur Bestellung der Beauftragten für Chancengleichheit, allerdings nicht zwingend im Hauptamt, womit ihre Einrichtung zu einer kommunalen Verhandlungssache wird, die zwar in vielen, aber keineswegs allen Kommunen durchgesetzt ist.“* (Bitzan 2011)

Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Kommunen

Vor 10 Jahren verabschiedete der Deutsche Städtetag Gender Mainstreaming als Verpflichtung mit dem Ziel, das kommunale Verwaltungshandeln daraufhin zu überprüfen, inwieweit es unterschiedliche Auswirkungen auf Männer und Frauen hat. Der Deutsche Städtetag führte im Jahr 2003 eine Umfrage zur Umsetzung in seinen Mitgliedsstädten durch (Deutscher Städtetag 2003). Häufig wurden für die Bereiche Stadtplanung, Spielplätze, Jugendarbeit, Verkehrspolitik Beispiele angeführt. Dabei zeigt sich, dass Gender Mainstreaming überwiegend als Umsetzung einzelner (Pilot-)Projekte verstanden wurde, nicht aber als umfassenderer Entwicklungsansatz in der kommunalen Verwaltung mit einer Verankerung von Gender Mainstreaming im Leitbild, in Konzepten und konkreten Umsetzungsschritten.

Als ein Beispiel für ein umfassenderes Verständnis von Gender Mainstreaming in einer baden-württembergischen Kommune kann Freiburg gelten: Die Einrichtung einer Geschäftsstelle Gender Mainstreaming ermöglicht hier die Unterstützung einer systematischen Integration der Gender-Perspektive. In verschiedenen Fachbereichen werden Projekte durchgeführt. Basierend auf langjährigen Erfahrungen in der gendersensiblen Stadtplanung wurde hier verschiedene Instrumente – beispielsweise ein Kompass „Gender Planning“ – entwickelt (vgl. Hösl-Kulike 2009).

Doch Gender Mainstreaming ist auch in anderen Kommunen keine Unbekannte. Begünstigend für die Integration der Gender-Perspektive wirken gesetzliche Vor-

gaben und vorhandene Erfahrungen in verschiedenen Fachbereichen. So ist die Strategie in verschiedenen Gesetzen verankert, wie etwa im Sozialgesetzbuch (SGB) – Achtes Buch (VIII) – Kinder- und Jugendhilfe – (§ 9,3, § 78-80), im Baugesetz (vgl. § 1, Abs. 6 insbesondere Nr. 2, 3ff) oder auf Landesebene im Kinder- und Jugendhilfegesetz für Baden-Württemberg, das für Kinder und Jugendliche Chancengleichheit explizit benennt und Ziele ausdifferenziert.

Eine flankierende Wirkung hat das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das *„Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“* verhindern oder beseitigen will und diesen Sachverhalt für Individuen einklagbar macht (§ 1 AGG). Fortbildungen von Zuständigen in den Kommunen zum AGG ermöglichen eine Auseinandersetzung mit Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Verknüpfung mit anderen Strukturkategorien.

Bei den am GeKom-Projekt beteiligten Kommunen wirkten sich deren unterschiedliche Größe, die unterschiedlichen Aktivitäten von Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten, aber auch von konkreten Personen in verschiedenen Fachbereichen, die sich aufgrund der rechtlichen Situation mit Gender Mainstreaming auseinandersetzen (müssen), auf die Rezeption des Projekts aus. Eine wichtige Grundlage stellen Frauenförder- oder Chancengleichheitspläne dar. Eine entscheidende Rolle spielte der Stand der Integration der Strategie des Gender Mainstreaming: In einer Kommune war die Strategie bereits verabschiedet, in einer anderen wurde sie parallel in der GeKom-Projektzeit entwickelt. Es zeigte sich, dass Gender Mainstreaming einen umfassenden, verbindlichen Rahmen zur Umsetzung des Ziels der Geschlechtergerechtigkeit in Organisationen selbst, in den Handlungsfeldern und bezogen auf die Personen und Interaktionen bietet.

Zu berücksichtigende Faktoren für die Umsetzung von Gender Mainstreaming oder Maßnahmen nach dem Chancengleichheitsgesetz in Baden-Württemberg sind aber immer die Selbstverwaltungshoheit der Kommunen sowie die Tatsache, dass jede Kommune ihre Form der Umsetzung entwickeln muss, die ihren Gegebenheiten entspricht.

Instrumente und weitere Maßnahmen

Gender Mainstreaming wird umgesetzt durch systematische Verfahren und Instrumente. Bei allen Vorgängen, Projekten und Maßnahmen der Verwaltung geht es darum, die möglichen Auswirkungen auf Frauen und Männer, Mädchen und Jungen zu berücksichtigen und bestehende Diskriminierungen zu beseitigen.

Neben Instrumenten wie etwa der 3R-Methode zur Gender-Analyse und -Planung oder konkreten Leitfäden zur gendersensiblen Stadtplanung, Öffentlichkeitsarbeit, Sprache und anderen Bereichen stellt Gender Budgeting ein immer mehr diskutiertes Instrument auf kommunaler Ebene dar, das z. B. in Berlin, München und Freiburg eingeführt wurde.¹ Es ist ein komplexes Instrument der Haushaltsplanung. Der kommunale Haushaltsplan ist mit dem Alltag von Bürgerinnen und Bürgern eng verknüpft und setzt Prioritäten in den Investitionen in die Infrastruktur. In Freiburg wurde insofern Neuland betreten, indem hier der erste geschlechtersensible Beteiligungshaushalt 2009/2010 durchgeführt und somit der Bevölkerung Gelegenheit gegeben wurde, ihre Vorstellungen zu Kommunalpolitik unter Berücksichtigung der Auswirkungen auf die Lebenswelten von Frauen und Männern zu formulieren (vgl. Färber 2009). Dieser Ansatz wird über das Internet weiter fortgeführt.²

Ein weiteres wichtiges Instrument stellen Gender-Indikatoren dar, um Entwicklungen im Geschlechterverhältnis zu erfassen. Der erste Gleichstellungsatlas beinhaltet ländereinheitliche Gender-Indikatoren zu Partizipation, Bildung und Ausbildung, Arbeit und Einkommen, Lebenswelt mit aktuellen Zahlen zum Geschlechterverhältnis (BMFSFJ 2009). Sinnvoll ist dieses Instrument vor allem dann, wenn es regelmäßig fortgeschrieben wird. Auch einige Kommunen in Baden-Württemberg haben bereits damit begonnen.

Städte wie etwa Heidelberg haben die „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf der lokalen Ebene“ unterschrieben. Sie definiert

1 Zu den verschiedenen Instrumenten s. z. B. Sellach, Brigitte u. a. 2003, Ministerium für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg (Hrsg.) 2006.

2 Ebenso wie das GeKom-Projekt wurde auch das Projekt „Geschlechtersensibler Beteiligungshaushalt“ in Freiburg im Rahmen des Programms „Chancen=Gleichheit. Gleiche Chancen für Frauen und Männern“ durch Mittel der Baden-Württemberg Stiftung finanziert.