

**Auszug aus dem Positionspapier der Landesarbeitsgemeinschaft
der kommunalen Gleichstellungsstellen für Frauen in Bayern (LAG)
vom November 2002 (www.gleich-im-netz.de)**

Die Frauen- und Gleichstellungspolitik kommunaler Gleichstellungsbeauftragter war und ist zumeist schon immer eine Politik des Gender Mainstreaming

Das bayerische Gleichstellungsgesetz und zahlreiche Dienstanweisungen definieren die Aufgaben und die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten im Sinn von Querschnittseinrichtungen, die dazu beitragen sollen, den Verfassungsauftrag aus Artikel 3, Abs. 2 (Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.) zu realisieren.

Zwar lag die Verantwortung für die geschlechtergerechte Wahrnehmung von Verwaltungsaufgaben einer Kommune per Definition noch nie allein bei den Gleichstellungsbeauftragten. Dennoch zeigt die Praxis häufig ein anderes Bild, denn vielfach wurde und wird die Gleichstellungsbeauftragte in der Verwaltung als einzig zuständige Instanz zur Umsetzung von Gleichstellung wahrgenommen.

Gender Mainstreaming ist eine Methode, um dem Ziel der Chancengleichheit und Geschlechterdemokratie näher zu kommen

Die neue Qualität des Gender Mainstreaming für kommunale Gleichstellungsarbeit ist hauptsächlich darin zu sehen, dass die Verantwortung der Handelnden in der Verwaltung für die geschlechtergerechte Wahrnehmung von Verwaltungsaufgaben stärker betont wird. Doch um hier echte gleichstellungspolitische Erfolge erzielen zu können, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Es muss eine **klare politische Zielsetzung** ausgehandelt sein
zum Beispiel: Wie viel Prozent Frauen in Führungspositionen in welchem Zeitraum anzustreben sind oder: Wie viele Kinderbetreuungsplätze sind in welcher Zeit zu schaffen oder: Wie viele Teilzeitarbeitsplätze mit Entscheidungsfunktionen können/ sollen bis wann angeboten werden.
- Es müssen die Verantwortlichkeiten für die Umsetzung der Zielsetzungen auf den **verschiedenen Ebenen** klar geregelt sein und ein wirksames Gleichstellungscontrolling implementiert werden.
- Bei einem **Top-down-Verfahren** sind erfahrungsgemäß die Umsetzungschancen besonders hoch. Dies gelingt allerdings nur dann, wenn an dieser Stelle die Gleichstellungsbeauftragten ihre Fachkenntnisse in den Prozess einbringen können und -mit anderen betrieblichen Institutionen, wie Personalvertretung, Lenkungsgremien für die Verwaltungsreform etc.- Reforminstrumente für mehr Geschlechtergerechtigkeit entwickeln.
- Dazu gehört auch eine kontinuierliche **Sensibilisierung und Fortbildung** der Beschäftigten und der Verantwortlichen auf hohen und höchsten Hierarchiestufen zu Fragen der Geschlechtergerechtigkeit.
- Damit Gender Mainstreaming als Querschnittsansatz wirkungsvoll umgesetzt werden kann, bedarf es **qualifizierter Fachberatung** in Geschlechterfragen, z.B. bei der Festlegung von methodischen und inhaltlichen Vorgehen, bei Indikatorenbildung etc.

Anlage 5

- Es muss die **aktive Beteiligung sowohl von Männern als auch von Frauen** an der Gestaltung des Reformprozesses sichergestellt sein. Männer sind ebenso wie Frauen als Akteure des Wandels anzusprechen.
- Richtig verstanden sind die **spezifischen Einrichtungen** und Programme für Frauen zum Abbau von Diskriminierung von Frauen, wie z.B. Frauenhäuser, Notrufe, Wiedereinstiegskurse und vieles andere mehr Bestandteil dieses Querschnittsansatzes.

Die Verantwortung für den gesamten Gender Mainstreaming-Prozess liegt bei der Organisationsspitze

Die Erfahrungen aus annähernd 20 Jahren Gleichstellungspolitik in Bayern mit dem Anspruch, Verwaltungshandeln zu verändern, zeigen, dass jede Veränderung aktive Impulsgeberinnen und –geber braucht. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Verantwortlichen bei der Umsetzung des Gender Mainstreaming-Prinzips.

D.h. die Gleichstellungsbeauftragte kann als Reform-Agentin und Expertin für Gender-Fragen beraten und mitwirken z.B. bei

- ... der Initiierung geschlechtsspezifischer Bestandsanalysen und zwar bei allen Ressorts
- ... der Vorbereitung für Beschlüsse der Verwaltungsspitze zu Gender Mainstreaming
- ... der Entwicklung und systematischen Begleitung der Gender Mainstreaming-Ziele
- ... der Verankerung der dezentralen Verantwortung bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming
- ... der Vorbereitung von Gutachten und Handlungshilfen um hier Fachwissen zur Geschlechterforschung zur Verfügung zu stellen
- ... der Initiierung von strukturellen Maßnahmen und Modellprojekten
- ... dem Aufbau eines Gleichstellungs-Controllings und der Entwicklung von Konsequenzen.

Kommunale Gleichstellungsbeauftragte setzen sich dafür ein, dass Gender Mainstreaming nicht zu einer Reduzierung und Neutralisierung von Geschlechterpolitik/ Gleichstellungspolitik führt. So wie Gender Mainstreaming derzeit diskutiert und entwickelt wird, beinhaltet es nicht nur Chancen. Es besteht die Gefahr, dass Gender Mainstreaming der Legitimierung von Mittelkürzungen und Streichungen frauenspezifischer Einrichtungen und Maßnahmen zum Abbau bestehender Benachteiligungen dient. Damit einher geht nicht zuletzt die Verflachung geschlechterdifferenzierenden Wissens.

Zwar ist für solche gesellschaftlichen Rückschritte nicht das Prinzip Gender Mainstreaming verantwortlich, jedoch zeigt sich bereits mancherorts, dass gerade im Zeichen des Gender Mainstreaming mühsam Erreichtes, wie etwa frauenspezifische Einrichtungen etc., wieder geopfert wird.

Dennoch: Die Methode des Gender Mainstreaming kann zu einer Verbreiterung der gleichstellungspolitischen Diskussion führen und – richtig angewandt – einen methodischen Beitrag zur Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele zu leisten.