



Gender Mainstreaming-Konzept der Stadt Karlsruhe Stand 22.03.2006



1. Auftrag Projektgruppe / Rechtsgrundlagen

Auf **europäischer Ebene** ist Gender Mainstreaming im Amsterdamer Vertrag von 1998 als durchgängiges Leitprinzip verankert.

Auch das Bundeskabinett hat 1999 die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip der **Bundesregierung** anerkannt.

Das **baden-württembergische** Chancengleichheitsgesetz vom 05.10.2005 definiert in § 23 Abs. 1 die Verwirklichung des Verfassungsgebots der Gleichberechtigung von Frauen und Männern auch als kommunale Aufgabe: *„Die Gemeinden und die Landkreise stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass Aufgaben der Frauenförderung wahrgenommen werden und Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen kommunalen Aufgabenbereichen berücksichtigt sowie inhaltlich und fachlich begleitet wird.“*

Der **Gemeinderat** beauftragte die Verwaltung mit der Erstellung eines strategischen Gender Mainstreaming-Konzepts mit dem Ziel, *Chancengleichheit von Frauen und Männern* in allen Bereichen der Stadt Karlsruhe zu verankern und systematisch zu verfolgen.

Zur Erarbeitung eines Konzeptvorschlags wurde vom **Bürgermeisteramt** eine interdisziplinäre Projektgruppe gebildet, der VertreterInnen des Dezernats 2, des Gesamtpersonalrats, des Personal- und Organisationsamts, der Sozial- und Jugendbehörde, der Stadtkämmerei, des Stadtplanungsamts sowie des Zentralen juristischen Dienstes/Frauenbüro angehörten. Sie nahm im März 2005 die Projektgruppenarbeit auf. Zur Förderung und Begleitung des Entwicklungsprozesses auf der Ebene der Verwaltungsführung wurde gleichzeitig mit der Aufnahme der Projektgruppenarbeit die Funktion des Promotors an Herrn Ersten Bürgermeister König übertragen.

Für die Ermittlung und Bewertung des Ist-Zustandes sowie daraus abgeleiteter Empfehlungen und Orientierungspunkte zur Umsetzung eines Gender Mainstreaming-Konzepts konnten TeilnehmerInnen des städtischen Qualifizierungsprogramms 'Lust auf Perspektiven' (LuP-Gruppe) gewonnen werden.

2. Definition Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming ist eine systematische Strategie zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Geschlechtergerechtigkeit wird somit als Gemeinschafts- bzw. Querschnittsaufgabe definiert und bedeutet konkret:

Alle Entscheidungen werden bereits im Vorfeld daraufhin überprüft, ob sie der Chancengleichheit von Frauen und Männern hinderlich oder förderlich sind und ob geschlechtsbezogene unterschiedliche Lebenslagen Berücksichtigung finden. Das Ziel Geschlechtergerechtigkeit wird in allen Arbeitsbereichen und auf allen Ebenen der Organisation verankert und in entsprechenden Arbeitsprogrammen umgesetzt. Dies erfolgt im Rahmen eines kontinuierlichen, systematisch-methodischen Verfahrens.

3. Ziele und Nutzen von Gender Mainstreaming für die Stadt Karlsruhe

➤ **Gender Mainstreaming als systematisches Verfahren zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit**

Das vorliegende Konzept soll dazu beitragen Gender Mainstreaming als politisches Leitprinzip für Geschlechtergerechtigkeit bei der Stadt Karlsruhe zu verankern und einen Rahmen zur strategischen Umsetzung bilden.

➤ **Gender Mainstreaming als Leitprinzip** zielt darauf ab, dass Artikel 3, Abs. 2 GG, von allen AkteurInnen in Politik und Verwaltung umgesetzt wird.

In jedem Bereich sind alle Entscheidungen hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf Frauen und Männer, Jungen und Mädchen zu überprüfen. Im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses baut die Umsetzungsstrategie auf bisher schon erfolgreichen gleichstellungspolitischen Aktivitäten auf (z.B. Kultur, Jugendarbeit, Personalarbeit, Stadtplanung). Dazu ist ein systematisiertes Verfahren stufenweise zu entwickeln, in das bereits vorgenommene gleichstellungspolitische Maßnahmen ggf. in Kombination mit gezielten Frauenfördermaßnahmen eingebunden werden.

➤ **Gender Mainstreaming als Teil des Qualitätsmanagements und der Verwaltungsmodernisierung**

Im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung wurde der Fokus auf die vier Zieldimensionen BürgerInnenzufriedenheit, Erfüllung des Leistungsauftrags, Wirtschaftlichkeit und MitarbeiterInnenzufriedenheit gerichtet. Gender Mainstreaming fließt bei allen vier Zieldimensionen als elementarer Bestandteil der Qualitätsoptimierung ein.

Die darüber hinausgehende Verknüpfung von Gender Mainstreaming mit Organisations- und Personalentwicklungsprozessen und die durchgehende Einbeziehung der Geschlechterperspektive bringt folgende Vorteile¹:

- Die **Qualität der Maßnahmen verbessert sich** durch systematische Folgeabschätzungen und Wirkungsanalysen, Erhöhung der Zielgruppengenauigkeit und dementsprechend zielgerichtete Planungsmöglichkeiten.
- Die **Arbeitsweise der Verwaltung wird effektiver**, weil alle zentralen Zieldimensionen im Blick sind, ungewollte Nebenwirkungen frühzeitig erkannt und ressortübergreifende Projektgruppen unter identischen Leitzielen die effektive Ausschöpfung der in der Organisation vorhandenen Ressourcen (Wissen, Fähigkeiten, Motivation, Perspektiven, Kontakte u.a.) ermöglichen.
- **Beteiligungsverfahren** fördern die Transparenz bei der Suche nach tragbaren Lösungen. Die Auswirkungen geplanter Maßnahmen auf Frauen und Männer (BürgerInnen bzw. MitarbeiterInnen) können besser abgeschätzt werden.
- **Finanzielle Vorteile** können durch differenziertere Planung (Vermeidung von Fehlplanungen) und Erhalt von Fördermitteln, die teilweise bereits an das Gender Mainstreaming-Prinzip gebunden sind (z. B. Europäischer Sozial Fond - ESF), erschlossen werden.
- **Imagegewinn** nach innen und außen. Durch die Verpflichtung von Gemeinderat und Verwaltung Geschlechtergerechtigkeit zu fördern wird das Ansehen der Stadtverwaltung sowohl in der Öffentlichkeit als auch bei den Beschäftigten positiv beeinflusst.

4. Bestandsaufnahme und IST-Analyse

4.1 Bestandsaufnahme Stadt Karlsruhe:

4.1.1. Gesamtstädtische Befragung

Ausgangspunkt für die IST-Analyse bildet die Bestandsaufnahme. Erste Erkenntnisse lieferte die Auswertung eines **Fragebogens**, der von rd. 75 % aller Dienststellenleitungen ausgefüllt wurde. Danach haben sich rd. 68% in ihrem Dienststellenbereich bei der Erledigung ihrer Aufgaben bereits mit Gender Mainstreaming beschäftigt. Rd. 86% der befragten Dienststellenleitungen signalisierten Bereitschaft, Gender Mainstreaming in ihrem Zuständigkeitsbereich umzusetzen.

Ein Schwerpunkt liegt im Handlungsfeld Personal. Darüber hinaus sind im Planungsbereich (auch bei den ‚technischen‘ Dienststellen) sowie im Dienstleistungsbereich ebenfalls erste Ansätze von Gender Mainstreaming zu erkennen. Die vorliegenden Rückmeldungen zeigen allerdings auch, dass für eine Vielzahl der Dienststellen die Unterscheidungslinie zwischen Gender Mainstreaming und Frauenförderung noch unklar ist.

Die Auswertung des Fragebogens zeigt des Weiteren, dass in der Anfangsphase ein hoher Informations- und Schulungsbedarf gesehen wird.

¹ in Anlehnung an Dr. Barbara Stiegler, *Gender macht Politik*, September 2002.

4.1.2 Untersuchung einzelner Dienststellen

Vertiefend wurde durch die LuP-Gruppe mit ausgesuchten Dienststellen insgesamt 19 **Interviews** sowie ein **Workshop** durchgeführt. Darüber hinaus wurden die Ergebnisse der Gespräche mit weiteren Personen bzw. Bereichen einbezogen, die im Hinblick auf Gender Mainstreaming eine besondere Funktion innerhalb der Stadt Karlsruhe wahrnehmen. Dies waren die Frauenbeauftragte Frau Niesyto, Herr Erster Bürgermeister König in seiner Funktion als Promotor, der Gesamtpersonalratsvorsitzende Herr Henn und die ESF-Geschäftsstelle bei den Arbeitsförderungsbetrieben aufgrund ihrer praktischen Erfahrungen mit Gender Mainstreaming im Rahmen der ESF-Förderanträge.

Bis dato werden nicht überall in der Stadtverwaltung Genderansätze als solche wahrgenommen. Alle GesprächspartnerInnen erkannten eine Genderrelevanz im Handlungsfeld Personal. Dies ist sicherlich ein Verdienst der nachhaltigen nunmehr 20 Jahre bestehenden Frauenförderung bei der Stadt Karlsruhe. Im Handeln nach außen haben die Befragten für ihr Aufgabenfeld zunächst eher weniger Ansätze für Gender Mainstreaming gesehen. Dies liegt daran, dass Gender Mainstreaming bisher noch keine verbindliche Vorgabe bei der Aufgabenerfüllung war und viele der befragten MitarbeiterInnen sich mit der Begrifflichkeit schwer tun. Dennoch kristallisierte sich insbesondere bei den Interviews heraus, dass schon in vielen Arbeitsbereichen genderrelevante Ansätze zu finden sind, die sich im wesentlichen aus der Reflexion des eigenen Handelns und durch zielgruppenorientiertes Planen und Arbeiten entwickelt haben. Die LuP-Gruppe stieß bei ihren Befragungen auf insgesamt 24 sogenannte Best-Practice-Beispiele mit Ansätzen von Gender Mainstreaming.

Fazit:

Die Best-Practice-Beispiele verdeutlichen, dass Gender Mainstreaming schon in vielen Bereichen ansatzweise verstanden ist und umgesetzt wird. Es fehlt jedoch noch an

- ⇒ einem Konzept, das die Aktivitäten in den Dienststellen an einem stadtweiten Ziel ausrichtet
- ⇒ Vermittlung von Gender-Kompetenz (Fortbildung und AnsprechpartnerInnen bei den Dienststellen)
- ⇒ operationalen Hilfsmitteln für die Umsetzung (Leitfragen bzw. Checklisten etc.)
- ⇒ Genderverbindlichkeit durch Anwendung von Controlling und Evaluationsmethoden

IST-Analyse Stadt Karlsruhe

Die Erhebungen zeigten, dass in nahezu allen Aufgaben- und Handlungsfeldern der Stadtverwaltung genderrelevante Faktoren eine Rolle spielen. In fast allen Bereichen lohnt es sich die Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse zu betrachten. Die wichtigsten Kernaussagen, die sich aus der Bestandsaufnahme ergeben, wurden den vier Zieldimensionen BürgerInnenzufriedenheit, Erfüllung des Leistungsauftrags, MitarbeiterInnenzufriedenheit und Wirtschaftlichkeit zugeordnet. Dabei zeigt sich, dass die von Gender Mainstreaming erhofften und eingangs genannten Vorteile (siehe Seite 3) bei der Stadt Karlsruhe schon in Ansätzen sichtbar sind.

BürgerInnenzufriedenheit:

Die weitergehende Umsetzung von Gender Mainstreaming wird positive Auswirkungen auf die BürgerInnenzufriedenheit haben. In Bereichen, die ihre Arbeit bewusst an Zielgruppen ausrichten, wird schon heute häufig auch eine Differenzierung nach den Geschlechtern vorgenommen und von den BürgerInnen positiv erlebt (z.B. geschlechtsspezifische Beratungstage). Dort liegen in aller Regel auch geschlechterdifferenzierte Daten vor. Beispiele hierfür sind der Obdachlosenbereich (Frauenpension, geschlechtsspezifische Anlaufstellen, Tagestreff für Frauen) oder das Projekt 'Sport auf der Straße'.

Erfüllung des Leistungsauftrages:

Gender Mainstreaming kann zu einer grundlegenden Qualitätssteigerung beitragen. Die Aufgabenerledigung wird durch Gender Mainstreaming verbessert, da neben einer höheren BürgerInnenzufriedenheit auch eine bessere Wirkungsgenauigkeit erzielt wird. Als ein wichtiger Motor für den Genderprozess kann sich dabei der fachliche Anspruch des Personals an die eigene Aufgabenerledigung entwickeln. Bei der Umsetzung des Genderkonzepts ist zu beachten, dass die Eigenmotivation der MitarbeiterInnen ein ganz wesentlicher Erfolgsfaktor sein wird.

Bezogen auf die innere Organisation der Stadtverwaltung kann festgestellt werden, dass in aller Regel ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in Teams oder Arbeitsgruppen sich positiv auf die Nachhaltigkeit der Berücksichtigung von Geschlechteraspekten im Sinne des Leitprinzips Geschlechtergerechtigkeit auswirkt. Dies gilt auch für gezielte Ansätze von Beteiligung. Ein Beispiel dafür ist das Schulhofbeteiligungsprojekt. Bei der Schulhofplanung wird auch durch die heterogene Zusammensetzung des 'Planungsteams' aus SchülerInnen, Eltern, LehrerInnen eine Basis geschaffen, die die Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten und Bedürfnissen der AdressatInnen fördert.

MitarbeiterInnenzufriedenheit:

Neben dem gesellschaftlichen Wandel bewirkte insbesondere die Nachhaltigkeit der Frauenförderung in der Stadtverwaltung zahlreiche positive Veränderungen in der Arbeitswelt und dies nicht nur im Hinblick auf den Nachteilsausgleich von Frauen. Teilzeit ist heute eine weit verbreitete und in allen Bereichen akzeptierte Arbeitszeitform, die auch immer mehr von Männern in Anspruch genommen wird.

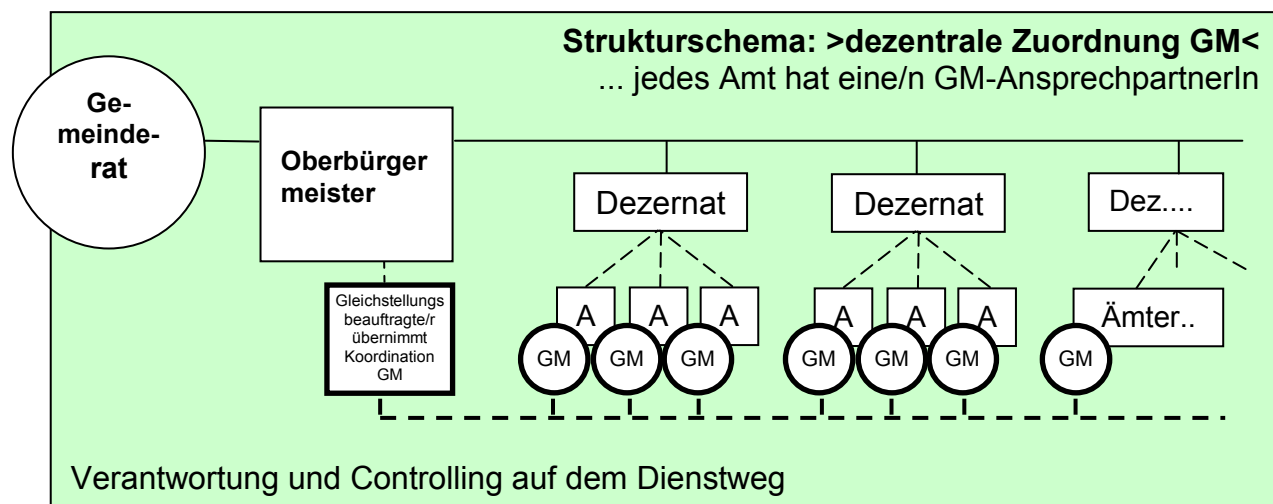
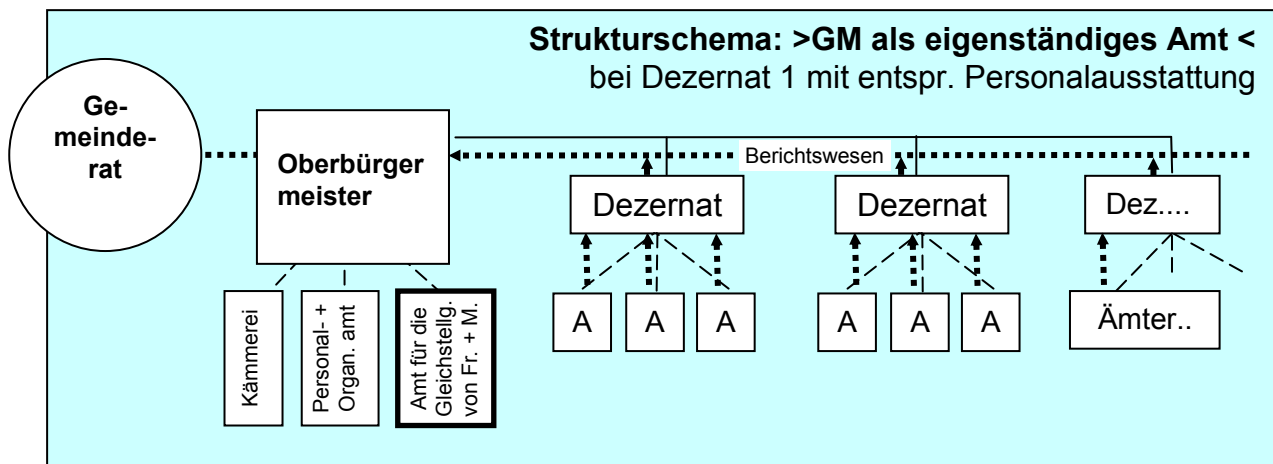
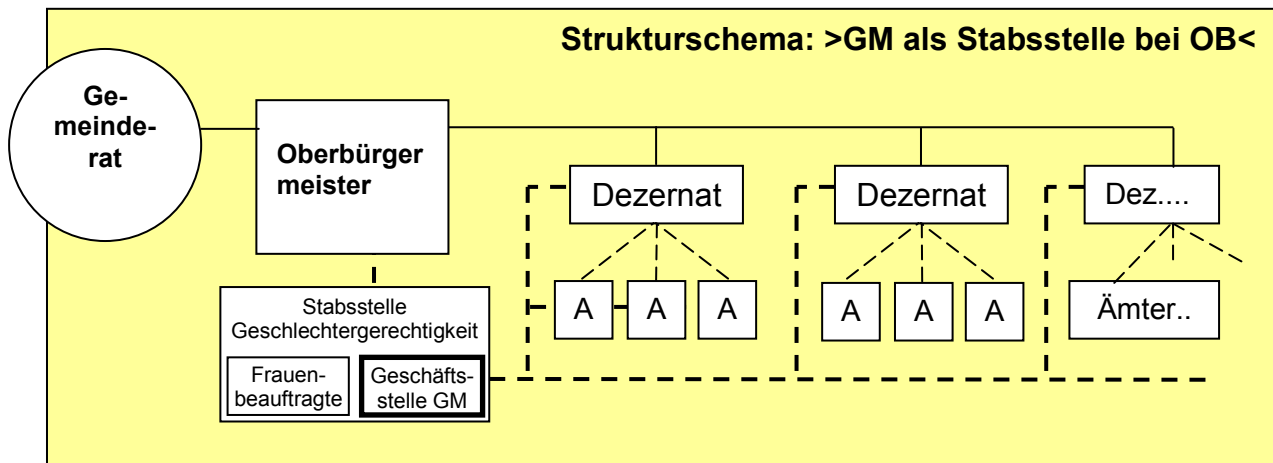
Gender Mainstreaming kommt gerade in Bezug auf eine familienfreundliche Personalpolitik ein hoher Stellenwert zu. Hinsichtlich einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer, die im besonderen Spannungsfeld von Arbeitszeitsouveränität und Arbeitszeitflexibilität steht, wird in Zukunft noch Handlungsbedarf gesehen.

Wirtschaftlichkeit:

Die Vermittlung von Genderkompetenz wird anfänglich zu Mehrausgaben führen. Durch die mit der Umsetzung von Gender Mainstreaming grundsätzlich erwarteten Qualitätsverbesserungen werden die Anfangskosten ausgeglichen. In vielen Bereichen wird auch eine kostenneutrale Umschichtung in zielgerichtete, geschlechtsspezifische Maßnahmen möglich sein. Damit wird bei gleichem Mittelaufwand der Wirkungsgrad erhöht.

4.2 Erkenntnisse aus interkommunalen Vergleichen

Die Abfrage interkommunaler Erfahrungen erfolgte im Rahmen verschiedener Arbeitsgruppen des Städtetages sowie über Internet-Recherche und persönliche Kontakte bei verschiedenen Städten innerhalb unterschiedlicher Fachdisziplinen. Die Recherche zielte dabei in erster Linie auf die strukturelle Verankerung in bereits formulierten oder beschlossenen Strukturpapieren ab und ergab drei wesentliche Grundmuster:

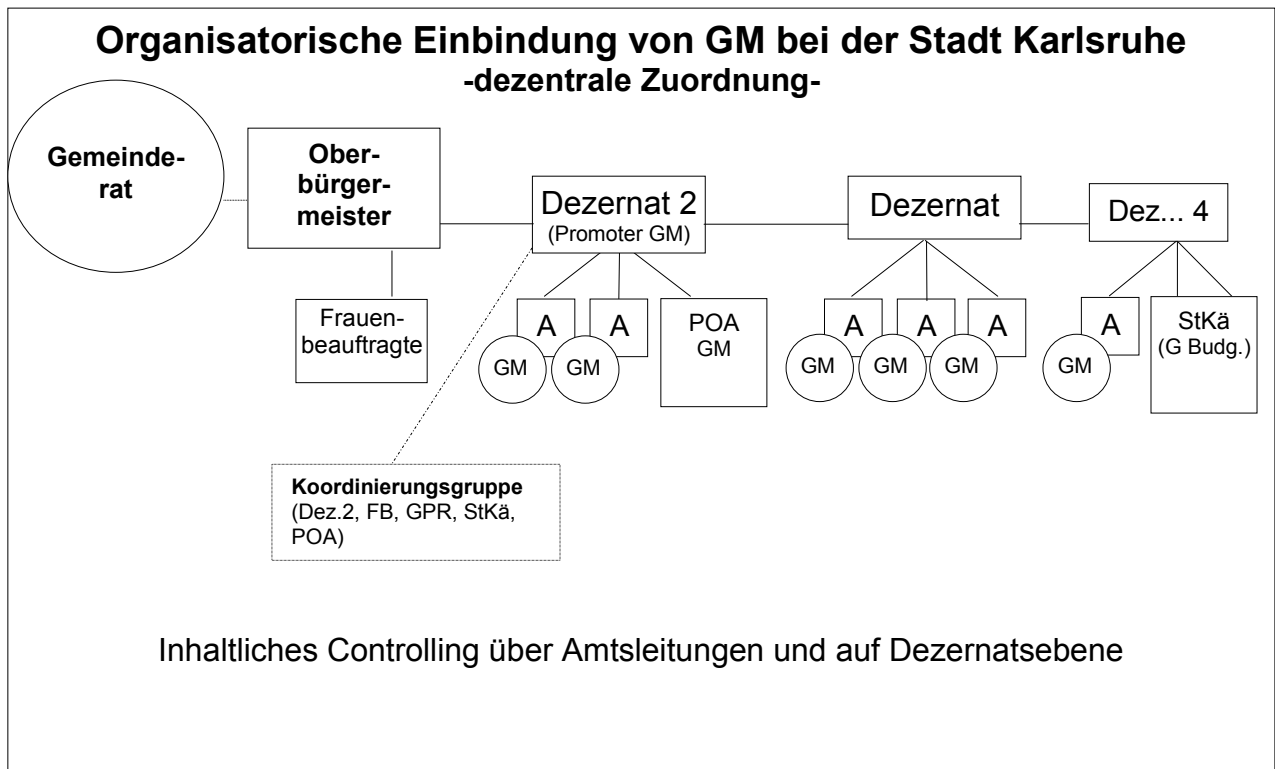


Die Strukturschemata unterscheiden sich insbesondere in der Ausbalancierung der zentralen und dezentralen Aufgabenwahrnehmung von Gender Mainstreaming. Das Thema kann als Stabsstelle, als eigenes Querschnittsamts oder weitgehend dezentralisiert in die vorhandene Linienstruktur eingebettet werden. Die Gleichstellungsbeauftragten/-ansprechpartnerInnen erfüllen unabhängig davon, wo sie angesiedelt sind, eine koordinierende Funktion.

5. Organisation und Umsetzungsstrategie bei der Stadt Karlsruhe

5. 1 Dezentrale Organisation

Gender Mainstreaming kann nur wirkungsvoll umgesetzt werden, wenn sich alle AkteurInnen in ihrem Kompetenzbereich verantwortlich zeigen. Die Umsetzungsverantwortung für Gender Mainstreaming kann insoweit nur in der Linienorganisation, d.h. insbesondere bei den Amtsleitungen und Vorgesetzten, verankert werden. Darüber hinaus haben alle MitarbeiterInnen im eigenen Aufgabenbereich die Verantwortung dafür, dass Gender Mainstreaming bei der täglichen Arbeit einfließt. Gender Mainstreaming als politisches Zielfeld muss deshalb dezentral organisiert werden. Ergänzende Querschnittsfunktionen auf zentraler und dezentraler Ebene fördern und koordinieren das zugrundeliegende Leitprinzip der Geschlechtergerechtigkeit; die dezentrale Verantwortung wird hiervon nicht berührt.



5.2 Umsetzungsstrategie

Die Implementierung von Gender Mainstreaming bei der Stadt Karlsruhe ist ein kontinuierlicher und zielführender Prozess. Im Folgenden werden die Ziele dieses Prozesses (Sollzustand), allgemeine Ansätze sowie erste Umsetzungsschritte tabellarisch folgenden Arbeitsfeldern zugeordnet:

- Verankerung Gender Mainstreaming und Herstellung von Gender-Verbindlichkeit
- Motivation, Kompetenz- und breite Akzeptanzsicherung
- Methodik und Standardisierung
- Gender-Budgeting und Ressourcen
- Berichterstattung und Controlling

Verankerung Gender Mainstreaming und Herstellung von Gender-Verbindlichkeit		
Sollzustand	So wollen wir das erreichen	Erste Umsetzungsschritte
<p>Gender Mainstreaming ist ein verbindliches Politikprinzip, das in einem langfristigen und ständigen Veränderungsprozess (Organisations- und Personalentwicklungsprozesse) in alle Aufgabebereiche der Stadt Karlsruhe einwirkt.</p> <p>Gender Mainstreaming führt zu einer Erweiterung der Perspektiven bei allen Verantwortlichen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gender Mainstreaming wird integrativ verankert, d.h. es werden keine parallelen Strukturen und Abläufe geschaffen. ▪ Gender Mainstreaming ergänzt die bisherige Frauenförderung. Diese Doppelstrategie fördert Qualität, Verbindlichkeit und Effizienz bei der Umsetzung der <i>Gleichstellung von Frauen und Männern</i>. ▪ Verantwortung aller AufgabenträgerInnen bei der Erfüllung der Aufgaben sowohl nach innen für die MitarbeiterInnen als auch nach außen für die BürgerInnen. ▪ Alle Dienststellen sind verpflichtet, die örtliche Umsetzung der Grundsätze zu konkretisieren. AnsprechpartnerInnen für Gender Mainstreaming in den Dienststellen (Multiplikatoren) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dezentralisierung der Verantwortung auf die Dienststellen (siehe auch Ziff. 5.3) ▪ Benennung der GM-AnsprechpartnerInnen ▪ Pilotprojekte innerhalb lohnender Einsatzfelder und danach sukzessive Ausbreitung in die Fläche ▪ Regelmäßige Abstimmung zwischen Koordinierungsgruppe und Erstem Bürgermeister ▪ Einbindung der Koordinierungsgruppe bei der Begleitung der Umsetzung und Fortschreibung des Gender Mainstreaming-Konzepts

Motivation, Kompetenz- und breite Akzeptanzsicherung

Sollzustand	So wollen wir das erreichen	Erste Umsetzungsschritte
<p>Transparenz der angestrebten Ziele bei allen MitarbeiterInnen. Nur so können sie sich ungehindert in die Umsetzung einbringen und dazu beitragen, den Gender Mainstreaming-Gedanken als tägliche Aufgabe und gemeinsames Ziel zu verankern.</p> <p>Alle Beschäftigten wissen, was Gender Mainstreaming ist, setzen sich damit konstruktiv auseinander und berücksichtigen dies.</p>	<p>Flächendeckende Information und Transparenz</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Regelmäßige, zentrale Infos durch OB/EB ▪ Verantwortlichkeit der örtlichen Führungskräfte für Weitergabe der Infos an alle ▪ Basisinfos werden so platziert, dass sie für alle Mitarbeiter/innen zugänglich sind (hausinterne Veröffentlichungsmedien). ▪ Hinsichtlich Info-Dichte und ständiger Aktualisierung kommt dem Intranet strategische Bedeutung zu. ▪ Regelmäßige Information und Austausch der Dienststellen über eigene Ziele und Vorhaben bei Gender-Projekten 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tagung für Frauen und Männer bei der Stadt Karlsruhe ,Es gibt nichts Gutes – außer Frau/Mann tut es! Gender in der Praxis' als Auftaktveranstaltung am 27.11.2006 ▪ Infoschrift für alle ▪ Einstellung ins Intranet (ggf. für alle zugänglich in Papierform) ▪ Rundschreiben an AmtsleiterInnen ▪ AmtsleiterInnen-Tagung ▪ Gesprächskreis Amtsleitungen ▪ Ggf. Aufbau einer Wissensdatenbank / Informationsservice
	<p>Kompetenzentwicklung</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Das Thema Gender Mainstreaming wird kontinuierlicher Bestandteil des städtischen Fortbildungsangebotes für Schlüsselkräfte aller Hierarchiestufen. ▪ In alle städtischen und örtlichen Fortbildungsveranstaltungen soll Gender Mainstreaming einfließen ▪ Erschließung fachbezogenen Genderwissens (externe Fortbildung, interne Workshops, Gender-Coaching etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Umfassende Thematisierung im Fortbildungsprogramm 2006 in Ergänzung des bisherigen Programms
	<p>Beteiligung</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ MitarbeiterInnen und Personalvertretung werden umfassend beteiligt bei Erarbeitung und Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Dienststellen (Ist-Zustand, Analyse, Zielsetzungen, Maßnahmenentwicklung, deren Umsetzung etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Thematisierung in Fachgesprächen, Innovations-/Qualitätszirkeln ▪ Projektgruppen mit heterogener Zusammensetzung ▪ Routinegespräche mit Personalvertretung und Gender-AnspartnerInnen ▪ MitarbeiterInnen- bzw. Personalversammlung ▪ Sowie ggf.: -Elektronischer Hausbrief -MitarbeiterInnen-Chat

Methodik und Standardisierung

Sollzustand	So wollen wir das erreichen	Erste Umsetzungsschritte
<p>Konzepte und Maßnahmen werden methodisch am Leitziel Geschlechtergerechtigkeit ausgerichtet. Bei allen Entscheidungsvorlagen, insbesondere für die Verwaltungsführung und alle gemeinderätlichen Gremien sind die Auswirkungen bzgl. Gender Mainstreaming in standardisierter Form explizit zu bewerten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Auswahl von Themenfeldern ▪ Ermittlung des Handlungsbedarfs ▪ Formulierung und Umsetzung operationalisierbarer Ziele ▪ In der Praxis angewandte und bewährte Methoden systematischer Folgebewertung sind auszuloten und ggf. nach örtlicher Anpassungen zu übernehmen. <p>Wesentliche Kriterien sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Schlüsselindikatoren - Qualitätsmaßstäbe 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bestimmung von zeitlich und inhaltlich überschaubaren Pilotprojekten und ▪ Festlegung der Ausbreitungsstrategie durch Verwaltungsführung und Gemeinderat ▪ Dienststellen mit Pilotprojekten definieren daraus abgeleitete Handlungsziele. Sie erheben notwendige Daten, analysieren diese und vereinbaren mit der Verwaltungsführung einen Maßnahmenkatalog. ▪ Überprüfung und ggf. Ergänzung der aufgabenspezifischen Leitungsfunktionen in einer Musterstellenbeschreibung ▪ Promotor Gender Mainstreaming fördert und unterstützt die Pilotprojekte. ▪ Leitfragen/Checkliste zu Genderrelevanzermittlung bilden einen ersten Rahmen und geben Hilfestellung (siehe Anlage 1) ▪ Formular für Gemeinderat/ gemeinderätliche Gremien ergänzen

Gender-Budgeting und Ressourcen

Sollzustand	So wollen wir das erreichen	Erste Umsetzungsschritte
<p>Bei der Haushaltsplanung als zentralem Steuerungsmittel wird konkretisiert ob und welche Auswirkungen die einzelnen Positionen voraussichtlich auf das Geschlechterverhältnis haben</p> <p>Die für die Wahrnehmung von Gender Mainstreaming notwendigen finanziellen und personellen Ressourcen sind als 'harte Faktoren' gesichert.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Steuerungsrelevante Budgetdaten werden erhoben ▪ Im Produkthaushalt werden neben den Produktdarstellungen auch organisatorische Regelungen und nicht unmittelbar finanziell ausdrückbare inhaltliche Ziele dargestellt, zu denen auch Gender Mainstreaming gehört. ▪ Die Vergabe von finanziellen Mitteln oder vergleichbaren Leistungen der Stadt ist an Gender Mainstreaming gebunden (qualitative Auflage an ZuwendungsempfängerInnen). ▪ Im Rahmen des Rechenschaftsberichtes wird dargestellt, in wie weit Prognosen (siehe Controlling) eingetreten sind. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Darstellung, inwieweit Geschlechterverhältnisse bei der kommunalen Aufgabenerledigung angemessen berücksichtigt werden, kann im Rahmen der Haushaltsplanungen und des korrespondierenden Berichtswesens erfolgen. ▪ Im produktbezogenen Haushaltsplan werden quantitative und qualitative Ziele der zuständigen Dienststellen beschrieben. Teil dieser Darstellung können Aussagen zur Berücksichtigung von Gender-Aspekten in der Produkterstellung sein. ▪ Die Dienststellen bzw. einzelne ihrer Abteilungen, die nicht unmittelbar an der Produkterstellung beteiligt sind, können Aussagen über die Beachtung von Geschlechterverhältnissen in ihrer Tätigkeit treffen. ▪ Soweit die Ziele oder Zielindikatoren quantifizierbar sind, können passende Kennzahlen ausgewiesen werden, anhand derer im Berichtswesen die Zielerreichung überprüft werden kann. Die Evaluierung dieser und qualitativer Ziele sollte auch im unterjährigen Berichtswesen erfolgen, damit Entscheidungsprozesse zeitnah verbessert werden können.

Berichterstattung und Controlling		
Sollzustand	So wollen wir das erreichen	Erste Umsetzungsschritte
Sicherstellung der Verankerung von Gender Mainstreaming und der begleitenden Maßnahmen Systematische Soll-Ist-Vergleiche und Evaluation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bewertung der schrittweisen Implementierung von Gender Mainstreaming ▪ Überprüfung ob die gesteckten geschlechtergerechten Ziele erreicht werden konnten. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sammlung und Aufbereitung der Controllingdaten (durch Dienststellen), die es erlauben die Situation der Geschlechter und die Verwirklichung der Chancengleichheit zu beurteilen. ▪ Die Pilotdienststellen/ Dienststellen übermitteln jährliche Berichte an den Promotor. Die Inhalte der Berichte sind noch festzulegen. Die Koordinierungsgruppe legt dem Promotor hierzu einen Entwurf vor. ▪ Der Promotor berichtet dem Gemeinderat

5.3. Rollen und Zuständigkeiten

Gender Mainstreaming benötigt klare Verantwortlichkeiten und Steuerungsfunktionen, ausgehend von der Verwaltungsführung (Top-Down-Ansatz), und bindet alle politischen VertreterInnen und die Beschäftigten der Verwaltung – insbesondere die Führungskräfte – in die Verantwortung ein, auf die Gleichstellung der Geschlechter hinzuwirken.

Für eine erfolgreiche Umsetzung ist allerdings eine aktive Einbeziehung und Mitarbeit aller Beteiligten notwendig. Daher ist die Gewinnung und Sensibilisierung aller Beschäftigten wichtig und die Einbindung der Personalvertretung von besonderer Bedeutung

Rollen und Zuständigkeiten der AkteurInnen:

Wer	Was
Dezernate	Vereinbarung von Zielen mit den dezentral verantwortlichen Dienststellenleitungen; Qualitätscontrolling im Rahmen der strategischen Produktsteuerung
Dienststellenleitungen	Integration der Gender Mainstreaming-Grundsätze in die örtliche Aufgabenplanung; Förderung des Informationsflusses; Initiierung und Umsetzung von mitarbeiterorientierten Beteiligungs- und Kommunikationsprozessen; Benennung der örtlichen Gender Mainstreaming-AnsprechpartnerInnen (mit Personalvertretung im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit)

Wer	Was
Dezentrale Ansprechpartner/innen	Förderung/Sensibilisierung der dezentralen Aufgabenzuständigkeit auf Dienststellenebene
Alle MitarbeiterInnen	Eigenverantwortliche Integration von Gender Mainstreaming in die tägliche Aufgabenstellung
Personalvertretung	Vertrauensvolle Zusammenarbeit zur Unterstützung des Entwicklungsprozesses; Mitwirkung/Mitbestimmung bei der verwaltungsinternen/personalbezogenen Verwirklichung geschlechtergerechter Maßnahmen
Frauenbüro	Unterstützung der Verwaltungsführung (OB) bei der Entwicklung von Strategien für Gleichberechtigung von Frauen (Querschnittsfunktion); Ergänzende Einbindung bisheriger frauenpolitischer Aktivitäten und Schwerpunkte zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Gender Mainstreaming-Strategien; Nutzung von Expertinnenwissen
POA	Unterstützung der Verwaltungsführung (Promotor) bei Förderung und Begleitung des Entwicklungsprozesses; Initiierung verwaltungsinterner/personalbezogener Maßnahmen (Personal- und Organisationsmanagement); Beobachtung der interkommunalen Entwicklung
GM-Koordinationsgruppe (Dez. 2, FB, POA, StKä, GPR, u.a.)	Unterstützung des Promotors bei der Umsetzung und Fortschreibung des Gender Mainstreaming-Konzepts; Regelmäßige Abstimmung mit Promotor; Nutzung des gebündelten Fachwissens

6. Grenzen von Gender Mainstreaming

Die systematische Verfolgung des Ziels der Geschlechtergerechtigkeit kann zu Zielkonflikten führen. Deshalb werden bei allen Entscheidungen im Vorfeld vorhandene Zielkonflikte dargestellt, um eine qualifizierte Entscheidung – ggf. unter Berücksichtigung von Kosten-Nutzen-Betrachtungen - zu ermöglichen.

Leitfragen zur Prüfung der Berücksichtigung von Gender Mainstreaming bei Vorhaben

1. Vorbemerkung

Die folgenden Leitfragen bilden lediglich einen allgemeinen Rahmen für die Überprüfung laufender Vorhaben und Planungen der Dienststellen.

Für die einzelnen Fachbereiche/ Arbeitsfelder empfiehlt es sich, spezifische Leitfragen zu entwickeln, um den Anforderungen an eine gezielte, übersichtliche und möglichst einfache Überprüfung Rechnung zu tragen:¹

- auf der Basis der untenstehenden allgemeinen Leitfragen
- des eigenen Arbeitsauftrags und fachlichem Genderwissens im eigenen Arbeitsfeld
- sowie ggf. bereits definierter gleichstellungspolitischer Ziele im eigenen Arbeitsfeld

2. Zieldefinition

Da Gender Mainstreaming eine Strategie zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann ist, ist auch bei der Analyse der Gender-Relevanz dieses Ziel immer im Auge zu behalten, um die relevanten Dimensionen zu erfassen. Es geht hierbei um

- gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in allen Bereichen, wie z.B. :
Entscheidungsmacht (Partizipation, Gremien, Position)
Öffentlichkeit (Sichtbarmachung, Sicherheit)
Einkommen und Ressourcen (Verdienst, Zuwendungen, Verfügungsmacht....)
Erwerbs- und Familienarbeit (berufliche Position und Berufsfelder, Arbeitsteilung....)
- Abbau von Benachteiligungen gegenüber Frauen und Männern (Antidiskriminierung)
- Ermöglichung einer von tradierten Rollenmustern freien, selbstbestimmten Lebensgestaltung beider Geschlechter
- Schutz vor Gewalt

3. Gender-Relevanz²:

Betrifft das Handlungsfeld mittelbar oder unmittelbar Personen?

- **Ja**
Wer ist genau betroffen und wodurch?
→ TM Gender-Analyse vornehmen (weiter zu Punkt 4)
- **Nein**
→ TM Ermittlung abgeschlossen / keine Genderrelevanz

4. Gender-Analyse³

- **Welche Personengruppen sind genau betroffen?**
(alle Betroffenen Personengruppen möglichst differenziert: Frauen und Männer, nach Alter, Lebenssituation, Herkunft, soziale Lage etc.)

σ Kann sich das Vorhaben auf eine vorliegende aktuelle und konkrete **geschlechtsdifferenzierte Analyse** des jeweiligen Feldes (z.B. Arbeitsmarkt, Wohnsituation) stützen?

¹ Als Anregung können beispielhafte 'Check-Listen' anderer Akteure dienen.

² in Anlehnung an 'Checkliste zur Berücksichtigung des Gleichstellungsgrundsatzes in Kabinettsvorlagen' des Landes Niedersachsen.

³ Vgl. Arbeitshilfe zur Anwendung von Gender Mainstreaming bei Kabinettsvorhaben (Bund)

- σ Welche **Daten** (z.B. allgemeine und Karlsruher Statistiken und Forschungsergebnisse) sind vorhanden? Wie muss / kann die vorhandene Datenlage ggf. verbessert werden?
 - σ Gibt es **unterschiedliche Belange / Bedürfnisse** der betroffenen Personengruppen? Wenn ja: wie sind diese jeweils zu definieren?
 - σ Gibt es einen **gleichstellungspolitischen Handlungsbedarf** im jeweiligen Feld? Wie ist er definiert oder ggf. aus der Analyse zu definieren/ konkretisieren? Sind bereits gleichstellungspolitische Ziele für dieses Feld definiert?⁴
- **Wodurch** genau sind diese Personengruppen betroffen?
 - Sind die **Frauen und Männer in unterschiedlicher Weise** betroffen?

Wenn NEIN bei allen Fragen:

→ Es erfolgt eine TM Begründung und das Ende der Prüfung.

Wenn JA bei einer oder mehr Fragen:

→ **Gender-Wirkungsprognose und Bewertung vornehmen (weiter zu Punkt 5 und 6)**

5. Gender- Wirkungsprognose

- Welche unterschiedlichen Auswirkungen des Vorhabens auf Frauen und Männer sowie auf das Geschlechterverhältnis sind erkennbar oder zu erwarten? (konkret und differenziert darstellen)
- Welche gleichstellungspolitischen Wirkungen und 'Nebenwirkungen' (ggf. im Hinblick auf bereits definierte Ziele) sind zu erwarten?
- Welche Möglichkeiten gibt es, um ggf. feststellbare geschlechtsbezogene Benachteiligungen zu vermeiden oder zu kompensieren?
- Gibt es andere Handlungsoptionen (Alternativen prüfen!)? Welche Wirkungen lassen diese erkennen oder erwarten?

6. Bewertung

- Wie sind die verschiedenen Handlungsoptionen im Hinblick auf gleichstellungspolitische Vor- und Nachteile zu bewerten? (differenzierte Darstellung)

Welche Zielkonflikte und Zielallianzen gibt es zwischen allgemeinen, fachpolitischen und gleichstellungspolitischen Zielen? (Konkrete Darstellung und Abwägung mit Entscheidungsvorschlag oder Entscheidung)

⁴ Bei den bereichsspezifischen Prüffragen sollten diese Ziele explizit abgefragt werden: Wie verhält sich das jeweilige Vorhaben im Hinblick auf diese definierten Ziele?