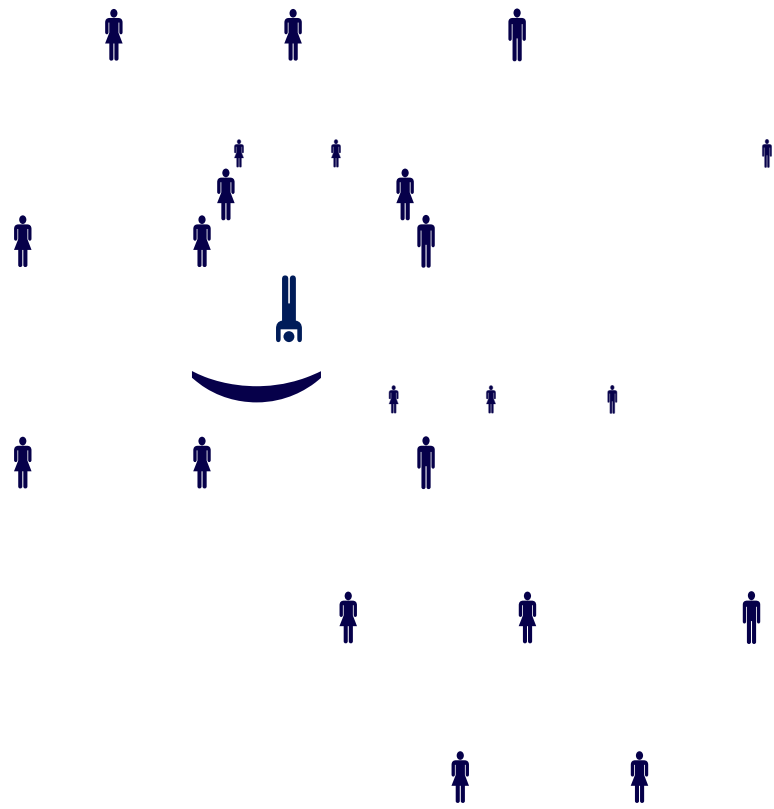




**Ein Handbuch**

# **Gleichstellung + Gender Mainstreaming**

**Brigitte Stepanek und Petra Krull**





# Gleichstellung und Gender Mainstreaming

---

Brigitte Stepanek und Petra Krull

Dritte geringfügig überarbeitete Auflage im Auftrag des Landesfrauenrates Mecklenburg-Vorpommern e.V.

Gefördert durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern

Männlich-  
Weiblich



-Menschlich

# Inhaltsverzeichnis

	Wozu solch ein Handbuch?	Seite	6
1.	Gleichstellung und Gleichstellungspolitik	Seite	11
2.	Warum wir Gleichstellung von Frauen und Männern brauchen	Seite	19
3.	Wie ist Gleichstellung zu erreichen? Gender Mainstreaming und spezifische Maßnahmen für Frauen und Männer	Seite	23
3.1.	Was bedeutet Gender Mainstreaming?	Seite	23
3.2.	Wie verbindlich ist Gender Mainstreaming?	Seite	29
3.3.	Gender Mainstreaming und Frauen Ist Gender Mainstreaming das Ende von Frauenpolitik?	Seite	36
3.4.	Gender Mainstreaming und Männer	Seite	40
3.5.	Wer ist für Gender Mainstreaming zuständig?	Seite	45
3.6.	Keine Angst vor Stolpersteinen	Seite	47
3.7.	Welche Bausteine brauchen wir für Gleichstellung oder: Wie ist denn nun Gleichstellung zu erreichen?	Seite	48
4.	Methoden und Instrumente	Seite	53
4.1.	Arbeitsformen und Führungsdokumente	Seite	54
4.2.	Statistik	Seite	56
4.3.	Ausbildung in Gleichstellung und Gender Mainstreaming	Seite	57
4.4.	Analyse- und Kontrollmethoden	Seite	59
4.5.	Gleichstellungsstrategie	Seite	80
4.6.	Gleichstellungsplan	Seite	82
4.7.	Gleichstellungszertifizierung	Seite	88
5.	Anhang	Seite	93
5.1.	Zum Weiterlesen und Weiterarbeiten	Seite	93
5.2.	Kleines „Lexikon“ der Gleichstellung	Seite	96
5.3.	Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen in Mecklenburg-Vorpommern	Seite	98
	Impressum	Seite	100



## Wozu solch ein Handbuch?

Wenn Sie mit der Welt, in der wir heute leben, zufrieden sind, sollten Sie dieses Handbuch weglegen. Wenn Sie sich hingegen die natürliche Fähigkeit erhalten haben, sich zu wundern, alles zu hinterfragen und wenn Sie Lust haben, die Welt ein kleines Stück mit zu verändern, sie besser zu machen für sich und andere, dann lohnt es weiterzulesen.

Gleichstellung und Gender Mainstreaming sind Begriffe, die - wenn sie vor dem Berg scheinbar wichtiger Probleme überhaupt wahrgenommen werden - häufig noch immer in die „Frauenecke“ abgeschoben werden. Dabei sind sie einer der gesellschaftspolitischen Schlüssel zu dem, was vielen von uns -Frauen und Männern- wichtig ist: Lebensqualität, die sich an mehr als materiellen Dingen orientiert.

Die EU-Kommission hat Gleichstellung von Frauen und Männern und Gender Mainstreaming - nicht zuletzt auf Betreiben des Weltmeisters in Gleichstellung Schweden - seit Mitte der 90er Jahre zu einem der zentralen Themen und Förderschwerpunkte europäischer Politik entwickelt. In Deutschland bahnen sich Fortschritte in diesem Bereich noch mühseliger ihren Weg.

Dies war auch der Ausgangspunkt für unser Projekt Frauenbildungsnetz Ostsee. Vier Jahre lang haben wir im Rahmen des Vierten Mittelfristigen Aktionsprogrammes für die Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zusammen u.a. mit schwedischen, finnischen, österreichischen und deutschen Partnern und Partnerinnen gearbeitet. Die praktischen Erfahrungen und theoretischen Diskussionen innerhalb dieses transnationalen Netzwerkes sind in das Handbuch eingeflossen.

Zeitgleich ist ein Arbeitsmaterial unter dem Titel: „Gender Mainstreaming in der Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik – europäische Erfahrungen“ mit schwedischen und österreichischen Handlungsansätzen entstanden. Damit vervollständigen wir die Reihe unserer Publikationen zur Gleichstellungspolitik (vgl. 5.1.).

Die Literatur zum Thema Gender Mainstreaming ist in den letzten Monaten zunehmend gewachsen. Dennoch sind bei vielen, die sich mit Gleichstellung und Gender Mainstreaming beschäftigen und damit arbeiten wollen, fehlendes Wissen und Unsicherheit im Umgang mit den Begriffen zu spüren.

Fragen nach dem Verhältnis von Gleichstellung und Gender Mainstreaming, von Gender Mainstreaming und Frauenpolitik, nach Sinn oder Unsinn von Männerpolitik, nach Geltungsbereich und Verantwortlichkeiten, nach dem „Wie“ der Umsetzung von Gender Mainstreaming stehen dabei im Mittelpunkt.

Deshalb wollen wir mit diesem Handbuch versuchen, Ihnen auf verständliche Art und Weise den Umgang und die Arbeit mit Gleichstellungsfragen zu erleichtern.



Fertige Rezepte und Lösungen haben auch wir nicht anzubieten, aber Wissen und einen „Methodenkoffer“, der mit vielen, zum Teil schon von anderen benutzten Werkzeugen und Instrumenten gefüllt ist und darauf wartet, von Ihnen geöffnet zu werden.

Anders als die meisten in Deutschland erschienen Materialien der jüngsten Zeit widmet sich das Handbuch nicht sofort Gender Mainstreaming, sondern zunächst den Begriffen von Gleichstellung von Frauen und Männern und Gleichstellungspolitik und stellt sie in ihren gesellschaftlichen Zusammenhang. Hierbei geht es auch um die Frage, wozu Gleichstellung gut ist, wem sie nützt.

Der zweite Teil beschäftigt sich mit Gender Mainstreaming, der Strategie und Hauptmethode zur Schaffung einer gleichgestellten Gesellschaft.

Neben einem Überblick über rechtliche Grundlagen wird vor allem folgenden Fragen nachgegangen: Was bedeutet dieser relativ junge Begriff? Neues Modewort oder mehr? Wer ist dafür zuständig? Bedeutet Gender Mainstreaming das Ende von Frauenpolitik, von spezifischer Frauenförderung? Was haben Männer damit zu tun? Brauchen wir eine Männerpolitik? Welche Bausteine sind für den Gleichstellungsweg erforderlich? Wo liegen Stolpersteine?

Dem schließt sich der „Methodenkoffer“ mit vielfältigen, besonders schwedischen Erfahrungen an. Von Statistik über Gleichstellungspläne und Checklisten reicht sein Inhalt bis zur 3R-Methode und anderen Hilfsmitteln für die konkrete Arbeit mit Gender Mainstreaming.

Literaturtipps, Kontaktadressen und ein kleines „Lexikon“ sollen dem Bedürfnis nach weiterer Information und Beschäftigung mit dem Thema Rechnung tragen.

Mit dem Handbuch wollen wir Ihr Verständnis und das Finden eigener Antworten und Handlungsstrategien für mehr Gleichstellung von Frauen und Männern erleichtern. Wir möchten Sie ermuntern, Gewohntes in Frage zu stellen, vorhandene Werkzeuge und Instrumente zu benutzen, neue zu entwickeln und alte Strukturen -wenn nötig- zu verändern.

Gender Mainstreaming bedeutet Gesellschaftsgestaltung ohne Ausgrenzung des einen oder des anderen Geschlechts auf dem Weg zu einer gleichgestellten Gesellschaft.

## Männlich - Weiblich - Menschlich

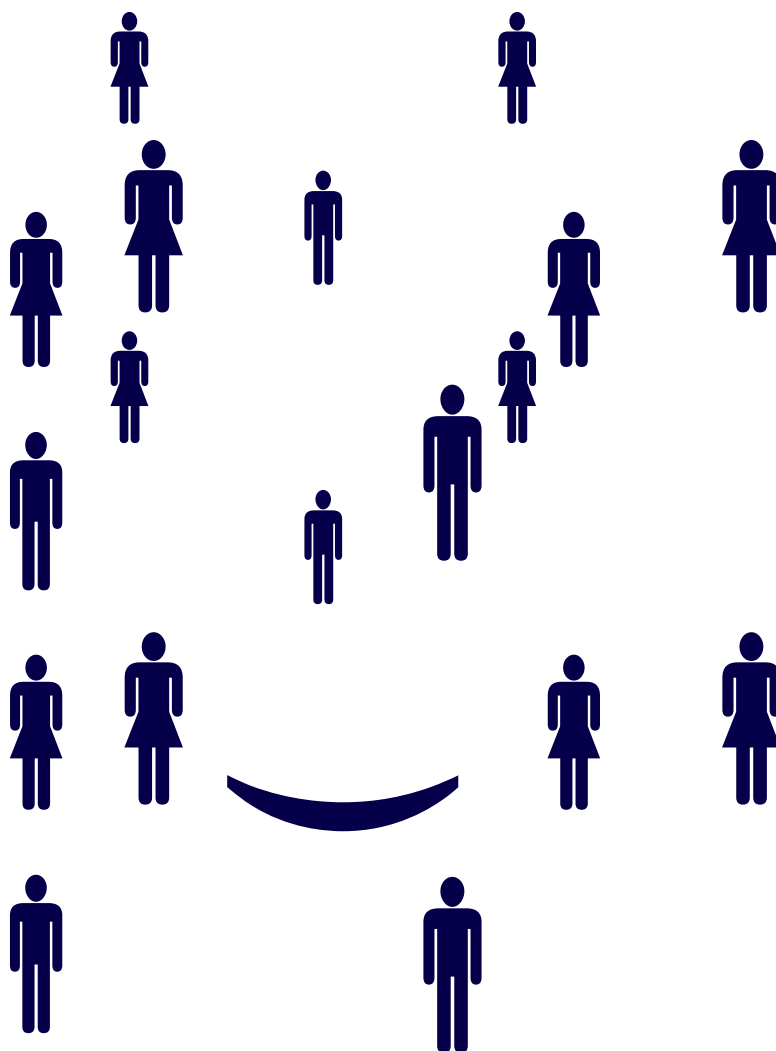






# 1.

## Gleichstellung und Gleichstellungspolitik



# 1. Gleichstellung und Gleichstellungspolitik

Die Welt von heute besteht zu annähernd gleichen Teilen aus Frauen und Männern.

Sollte die Gleichstellung beider Geschlechter in allen gesellschaftlichen Lebensbereichen nicht schon aus diesem einfachen Grunde eigentlich etwas Natürliches, Selbstverständliches sein? Ist Gleichstellung ausgehend vom gleichen Wert jedes Menschen nicht in aller erster Linie eine Frage der Gerechtigkeit?

Fast jeder wird diese Fragen spontan mit „ja“ beantworten.

Und dennoch ist die gesellschaftliche Realität eine andere. In der herrschenden Gesellschaftsstruktur bestimmt in der Regel nach wie vor der Mann die Norm und sind Frauen die Ausnahme, sind Männer übergeordnet und Frauen untergeordnet, haben Männer viel Macht, Frauen wenig.

„Dieses Konstrukt geht von ungleichen Machtverhältnissen aus, in denen die Männer dominieren und die Frauen ihnen in den meisten Lebensbereichen untergeordnet sind. Die Männer und die ihnen zugeschriebenen Aufgaben, Rollen, Funktionen und Werte werden – in vielerlei Hinsicht höher eingestuft als diejenigen, die zu Frauen gehören. Die Erkenntnis setzt sich immer stärker durch, dass die Gesellschaft von dieser Voreingenommenheit zugunsten des Männlichen bestimmt wird: Die männliche Norm gilt als Maßstab für die gesamte Gesellschaft, und dementsprechend sehen die politischen Konzepte und Strukturen aus. Politik und Strukturen schreiben oft ohne Absicht die Ungleichheit von Frauen und Männern fest.“

Einschätzung des Geschlechterverhältnisses durch eine Expertengruppe des Europarates, in Council of Europe. Gender Mainstreaming: Konzeptueller Rahmen, Methodologie und Beschreibung bewährter Praktiken; Schlussbericht über die Tätigkeit der Group of Specialists on Mainstreaming. EG-S-MS(98)2 German Version, Strasbourg, Juni 1998, S.6.

Selbst das 1995 von der UNO zum Weltmeister in Gleichstellung gekürte Land Schweden hat zwar eine gehörige Strecke des Weges zu einer gleichgestellten Gesellschaft zurückgelegt, aber bis zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist es auch hier noch weit, müssen noch viele Stolpersteine beiseite geräumt werden.

Zunehmend wird in jüngster Zeit von Seiten der EU die Gleichstellung von Frauen und Männern verstärkt gefordert, ist ihre Förderung mit dem Amsterdamer Vertrag und nachfolgenden Rechtsakten zur „Aufgabe der Gemeinschaft“<sup>1</sup> und damit auch zwingend für Deutschland geworden.

<sup>1</sup> Vertrag von Amsterdam, Artikel 2. In Kraft seit dem 1.5.1999.





- „Der Beginn des 21. Jahrhunderts ist ein symbolischer Zeitpunkt für die Formulierung eines
- neuen Gesellschaftsvertrags zwischen den Geschlechtern, in dem die faktische Gleichstellung von
- Frauen und Männern im öffentlichen und privaten Leben von der Gesellschaft als Bedingung für
- Demokratie, Staatsbürgertum sowie individuelle Autonomie und Freiheit anerkannt wird und dem
- in allen Politiken der EU Rechnung zu tragen ist.“
- Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Minister für Beschäftigung und Sozialpolitik vom 29. Juni 2000 über eine
- ausgewogene Teilhabe von Frauen und Männern am Berufs- und Familienleben. Absatz 11.

## Was verbirgt sich hinter Gleichstellung?

Gleichstellung<sup>1</sup> bedeutet, **dass Frauen und Männer dieselben Rechte, Pflichten und Chancen in allen wesentlichen Bereichen des öffentlichen und privaten Lebens haben.**

Das heißt: **Gleichstellung ist immer Gleichstellung von Frauen und Männern, für Frauen und Männer und mit Frauen und Männern.**

Gleichstellung hat sowohl eine quantitative als auch eine qualitative Seite.

Die **quantitative Seite** beinhaltet die gleiche Verteilung von Frauen und Männern in allen Bereichen der Gesellschaft sowie die gleiche Teilhabe an den vorhandenen Ressourcen und an der politischen und ökonomischen Macht.

Die **qualitative Seite** bedeutet, dass die Kompetenz, die Kenntnisse, Erfahrungen und Wertvorstellungen beider Geschlechter berücksichtigt werden und Frauen und Männer die gesellschaftliche Entwicklung bereichern und beeinflussen können.

Erst dadurch wird eine allseitige gesellschaftliche Entwicklung möglich, kann Demokratie voll verwirklicht werden. Gleichstellung ist also nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit und der Entwicklung des Einzelnen, sondern auch von gesellschaftlicher Entwicklung, Fortschritt und Demokratie.

Dieses Verständnis von Gleichstellung liegt Gleichstellungspolitik zugrunde.

<sup>1</sup> Der Begriff der Gleichstellung, wie er in den nordeuropäischen Ländern seit langem verwendet wird und bereits vom theoretischen Ansatz her immer als Gleichstellung von Frauen und Männern verstanden worden ist, hat sich in jüngster Zeit auch in der EU und den entsprechenden Dokumenten durchgesetzt, wobei mitunter Chancengleichheit als Synonym benutzt wird.

# 1. Gleichstellung und Gleichstellungspolitik

## Welche Ziele verfolgt Gleichstellungspolitik?

Gleichstellungspolitik bedeutet allgemein **Politik von Regierungen und Organisationen zur Durchsetzung von Gleichstellung in der Gesellschaft.**

Sie richtet sich demzufolge auf **alle** Bereiche der Gesellschaft, öffentliche und private.

Ihr **übergreifendes Ziel** besteht darin zu erreichen, dass Frauen und Männer in der Praxis dieselben Rechte, Pflichten und Chancen in allen wesentlichen Lebensbereichen haben.

### Einzelziele:

- gleiche Verteilung von Macht und Einfluss zwischen Frauen und Männern
- gleiche Möglichkeiten für Frauen und Männer zu ökonomischer Unabhängigkeit
- gleiche Bedingungen und Voraussetzungen für Frauen und Männer für Arbeit, Unternehmenstätigkeit, Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten im Beruf
- gleicher Zugang für Mädchen und Jungen, Frauen und Männer zur Ausbildung sowie gleiche Möglichkeiten, persönliche Ambitionen, Interessen und Talente zu entfalten
- gleiche Verantwortung von Frauen und Männern für Kinder und Haushalt
- Freiheit von sexueller (geschlechtsbezogener) Gewalt

Die größte Herausforderung für Gleichstellungspolitik ist es, die zum Teil Jahrtausende alten gesellschaftlichen Strukturen zu verändern.

Da Politik sich immer unter konkreten ökonomischen, politischen und ideologischen Bedingungen umsetzt, sind auch für die Verwirklichung von Gleichstellungspolitik entsprechende gesellschaftliche Rahmenbedingungen erforderlich, die in den einzelnen EU-Ländern sehr unterschiedlich sind.





## Welche Voraussetzungen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen braucht erfolgreiche Gleichstellungspolitik?<sup>1</sup>

- starker politischer Wille der Regierung
- breiter politischer Konsens über Parteigrenzen hinweg
- Thematisierung von Gleichstellung in ihrer ganzen Vielfalt in der Öffentlichkeit
- gesellschaftliche Akzeptanz von Gleichstellung als gesellschaftlicher Norm und nicht als Randfrage
- enges Zusammenwirken von Politik, Organisationen und Bewegungen
- stabiles Wirtschaftswachstum
- Wissen über die reale Situation von Frauen und Männern in öffentlichen und privaten Bereichen
- Wissen über Inhalt, Ziele, Methoden, Arbeitsweisen und Organisationsformen von Gleichstellung und Gleichstellungspolitik

<sup>1</sup> Die Darstellung der Rahmenbedingungen beruht im Wesentlichen auf der Analyse schwedischer Erfahrungen.

# 1. Gleichstellung und Gleichstellungspolitik

Gleichstellungspolitik realisiert sich jedoch nicht im Selbstlauf. Zu ihrer Durchsetzung bedarf es unterschiedlichster **Methoden**.

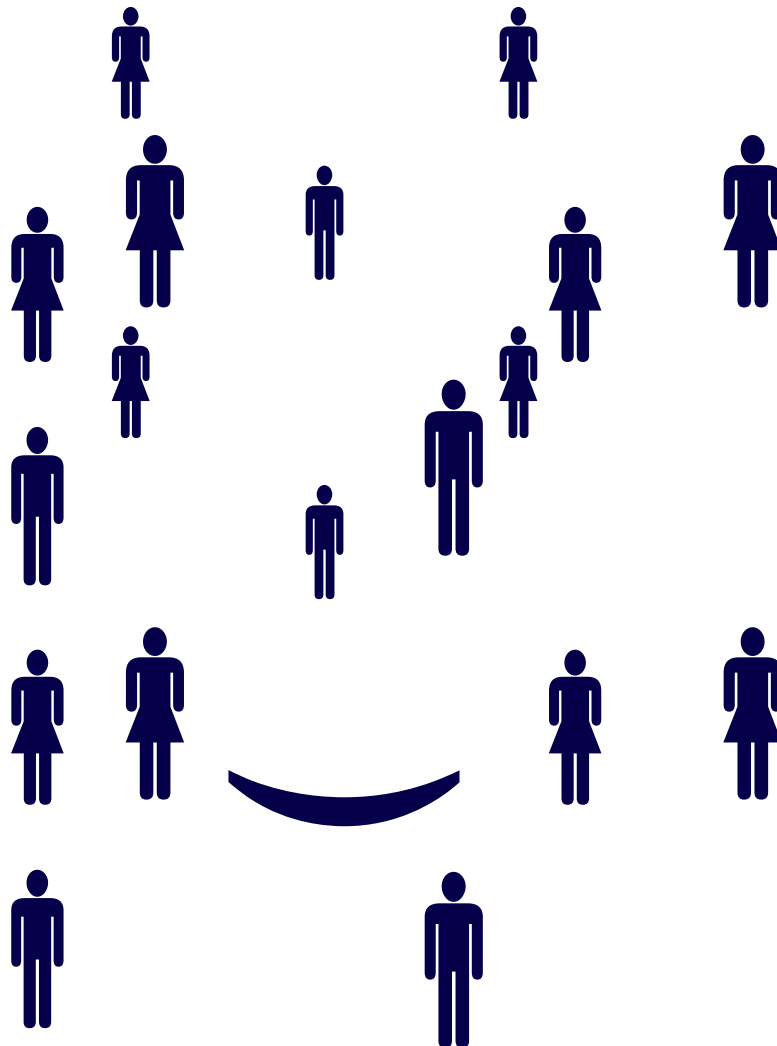
Als Hauptmethode, oft auch als Strategie bezeichnet, hat sich international **Gender Mainstreaming** herauskristallisiert. Weitere Methoden, Arbeitsweisen und Hilfsmittel, die sich auch im Gender-Mainstreaming-Prozess wiederfinden, sind zum Beispiel Statistik, Ausbildung in Gleichstellung, Gleichstellungsstrategien und -pläne, Checklisten, Wettbewerb, 3R-Methode und Gleichstellungszertifizierung von Unternehmen (s. 4.).





# 2.

## Warum wir Gleichstellung von Frauen und Männern brauchen





## 2. Warum wir Gleichstellung von Frauen und Männern brauchen

### 10 ARGUMENTE FÜR GLEICHSTELLUNG

1. vollständige Durchsetzung der Menschenrechte erfordert de jure und de facto eine Anerkennung der Gleichbehandlung der Geschlechter und des Rechts auf gleiche Teilnahme in allen Bereichen des Lebens als ein **grundlegendes Menschenrecht**
2. Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Frage der **Gerechtigkeit** in einer Gesellschaft, die zu annähernd gleichen Teilen aus Frauen und Männern besteht
3. volle Verwirklichung von **Demokratie** setzt die gleiche Teilnahme und Teilhabe von Frauen und Männern an allen wesentlichen Bereichen der Gesellschaft voraus
4. gleiche Einbeziehung von Frauen und Männern in die Politik führt zu einer **anderen, einer reicheren und menschlicheren Politik**
5. Arbeit, Kreativität und Entscheidungsmacht auch von Frauen sind für die **Wettbewerbsfähigkeit von Wirtschaft und Gesellschaft** unverzichtbar
6. durch Nutzung der Kompetenzen, Erfahrungen, Wertvorstellungen und Sichtweisen auch von Frauen wird eine **allseitige gesellschaftliche Entwicklung** möglich
7. gemischte Arbeitskollektive, gleiche Geschlechterverteilung auf den verschiedenen Ebenen einer Organisation bzw. eines Unternehmens bedeuten **größere Vielfalt, besseres Arbeitsklima, höhere Effektivität und Qualität in der Arbeit**
8. durch tatsächliche Gleichstellung wird Frauen und Männern die **Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie** ermöglicht
9. Gleichstellung ermöglicht Frauen und Männern **gesünder zu leben**
10. Gleichstellung bedeutet in vielfacher Hinsicht für Frauen und Männer eine **höhere Lebensqualität und mehr Entscheidungsfreiheit** für die eigene Lebensgestaltung

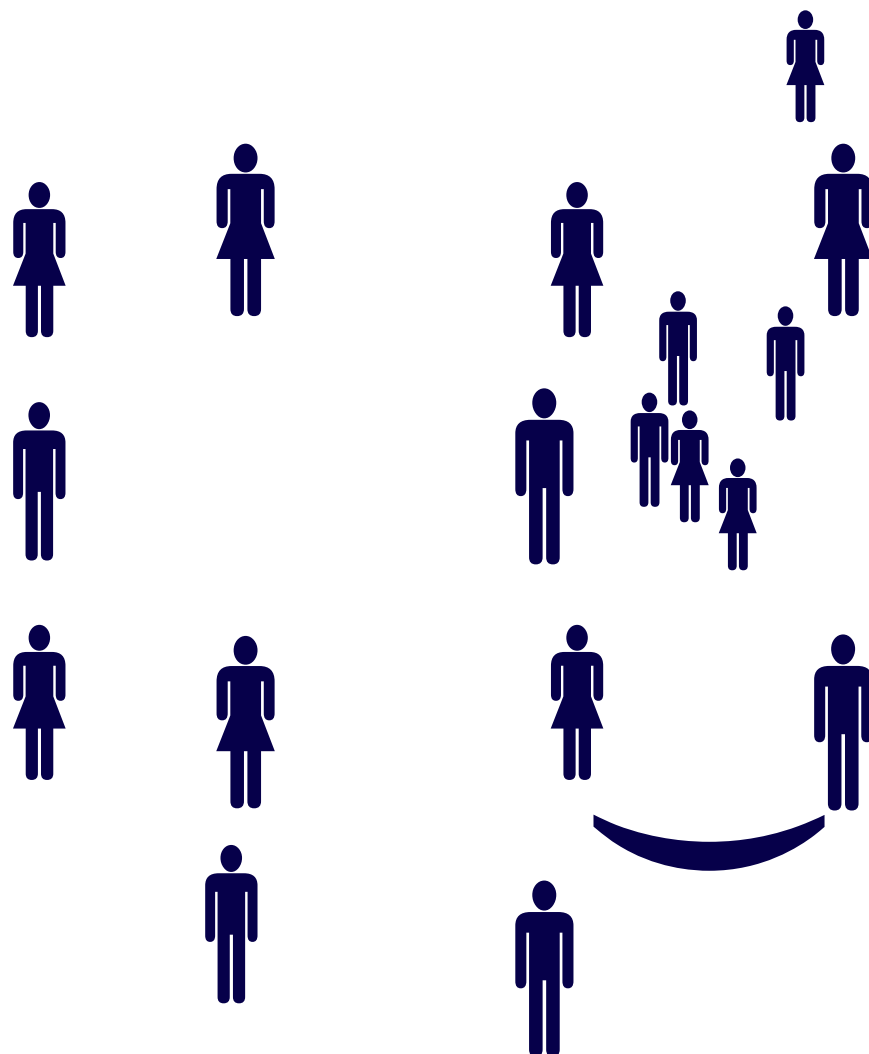




# 3.

## Wie ist Gleichstellung zu erreichen?

Gender Mainstreaming und/oder spezifische Maßnahmen für Frauen und Männer



## 3. Wie ist Gleichstellung zu erreichen?

Gender Mainstreaming und/oder spezifische Maßnahmen für Frauen und Männer

### 3.1. Was bedeutet Gender Mainstreaming ?

Mainstream leitet sich vom englischen Wort Hauptstrom ab.

„To mainstream“ bedeutet, etwas, das bisher lediglich am Rande betrachtet wurde, als zentrales Kriterium aufzunehmen, mitzudenken, als durchgängigen, „roten“ Faden zu sehen.

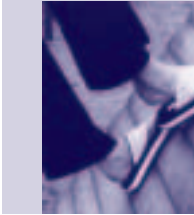
Gender (das soziale Geschlecht)

bezieht sich auf die sozio-kulturellen Unterschiede von Frauen und Männern. Jeder Mensch trifft auf gesellschaftlich mehr oder weniger ausgeprägte Vorstellungen darüber, wie er als Frau oder Mann sein sollte, wie er zu leben hat. Diese „zugeordneten“ Rollen (Genderrolle, Genderidentität) können sich kulturhistorisch verändern und werden individuell ausgestaltet und weitergegeben. Frau oder Mann zu sein ist eines der wichtigen Kriterien dafür, welchen sozialen Platz der einzelne Mensch in unserer Gesellschaft einnehmen kann, auf welche Bedingungen er für die eigene Lebensgestaltung trifft.

Sex (das biologische Geschlecht)

bezeichnet im Unterschied dazu die weltweit gleichen angeborenen biologischen Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Diese unterschiedlichen, sich in vielen Bereichen ergänzenden natürlichen Veranlagungen und Fähigkeiten weiblicher und männlicher Individuen sind ebenfalls zunehmend Forschungsgegenstand wissenschaftlicher Untersuchungen (z.B. in der Gehirnforschung oder Organisationsentwicklung).

Die Unterscheidung in ein biologisches und ein soziales Geschlecht zeigt, dass vieles, was zunächst als „typisch weiblich“ oder „typisch männlich“ erscheint, in Wirklichkeit auf gesellschaftlich vorgegebene Muster und Strukturen zurückzuführen ist. Einerseits sind die jeweilige persönliche Wahrnehmung, Wertvorstellungen und das Verhalten als Frau oder Mann durch Geschlechtermuster beeinflusst. Andererseits ist der gesamte Lebensalltag im privaten und öffentlichen Bereich nach unterschiedlichen und unterschiedlich bewerteten sozialen Rollen und Aufgabenbereichen von Frauen und Männern organisiert. Das soziale Geschlecht beschreibt somit nicht nur, wie sich eine Frau oder ein Mann entsprechend der aktuellen gesellschaftlichen Vorstellung zu verhalten hat. Es bestimmt gleichzeitig immer auch das **soziale Verhältnis der Geschlechter** zueinander (Gleichwertigkeit/Gleichrangigkeit oder Ungleichheit/Hierarchie).



**Beispielsweise** werden strukturelle Ungleichheiten noch immer bei der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in Erwerbs- und Familienarbeit deutlich. Mehr und mehr Frauen dringen in die gesellschaftlich hoch bewertete, ursprünglich männliche Sphäre Berufsarbeit vor. Diese ist noch immer stark geprägt von einem Leitbild kontinuierlicher und uneingeschränkter Vollzeittätigkeit und flexibler Verfügbarkeit. Rahmenbedingungen wie Familien- und Hausarbeit werden zumeist als selbstverständlich individuell geregelt vorausgesetzt. Für erwerbstätige Frauen bleibt dieser Verantwortungsbereich in der Regel bestehen, da Männer sich bisher nicht in gleichem Ausmaß in diese traditionell weibliche Sphäre begeben haben. Gleichzeitig treffen Frauen auf die männlichen Normen im Berufsleben. In der Konsequenz haben sich einerseits neue unterschiedliche individuelle Lösungsvarianten von Frauen (aber kaum von Männern) herausgebildet. Diese reichen vom „gleichgestellten Partner“ über verschiedene Arten von beruflichen Abstrichen bis hin zum Verzicht auf Familie. Gleichzeitig werden Frauen durch stereotype Rollenzuschreibungen (potentielle Mutterschaft und Familienarbeit, geringeres berufliches Engagement, hohe Abwanderungsbereitschaft etc.) noch immer vorwegnehmend aus anspruchsvollen beruflichen Positionen ausgegrenzt.

**Die Strategie und Hauptmethode, mit der solche sozialen Unterschiede und strukturellen Ungleichheiten für Frauen und Männer im alltäglichen Leben hinterfragt, sichtbar gemacht und ihre Ursachen, dort wo nötig, beseitigt werden sowie Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht werden kann, ist Gender Mainstreaming.**

Die gegenwärtig am häufigsten verwendete Definition lautet:

**Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung von Entscheidungsprozessen mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteure und Akteurinnen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen.<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Vgl. Council of Europe. Gender Mainstreaming: Konzeptueller Rahmen, Methodologie und Beschreibung bewährter Praktiken; Schlussbericht über die Tätigkeit der Group of Specialists on Mainstreaming: EG-S-MS(98)2 German Version, Strasbourg, Juni 1998, korrigierte deutsche Übersetzung der ursprünglich französischen Definition der Sachverständigen-Gruppe des Europarates durch Krell, Mückenberger, Tondorf.

### 3. Wie ist Gleichstellung zu erreichen



#### Gender Mainstreaming ist also zunächst prozessorientiert:

- In diesem Zusammenhang steht Gender Mainstreaming für eine Strategie, einen **strukturellen Veränderungsprozess**. Dieser stützt sich auf die Anerkennung der sozialen Gleichwertigkeit von Frauen und Männern und die Erkenntnis, dass soziale, kulturelle und biologische Unterschiedlichkeit von Menschen Entwicklungspotential beinhaltet. Die Strategie ist daher konsequent auf Frauen und Männer als Zielgruppe ausgerichtet.
- Gender Mainstreaming ist gleichzeitig ein **Querschnittsprozess**, der nicht separiert als Nebenstrecke durch speziell dafür verantwortliche (Frauen)-Experten und Expertinnen abläuft. Gleichstellungspolitische Ziele werden vielmehr in die Lösung von allen Grundsatz- und Sachproblemen, in strukturelle Veränderungen und in die innere Entwicklung von Organisationen und Institutionen integriert.
- Die Bestimmung der Inhalte, Ziele und des Verlaufs des jeweiligen Gender-Mainstreaming - Prozesses orientiert sich sowohl an der Umsetzung des übergreifenden Zieles Gleichstellung im entsprechenden Arbeitszusammenhang als auch an den konkreten Ergebnissen von geschlechterspezifischen Analysen in diesen Bereichen (Statistiken, gezielte Nachfragen zu den Mechanismen der bestehenden Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern, Aufdecken der „gängigen“ geschlechtsspezifischen Sichtweisen etc.). In diesem Sinn ist Gender Mainstreaming immer auch ein **analytischer Prozess**.
- Gender Mainstreaming wird außerdem als übergreifende **Methode** verstanden. Dazu sind vielfältige Instrumente und spezielle Methoden (vgl. 4.) und auch Wissen von Experten und Expertinnen zum sozialen Verhältnis der Geschlechter notwendiges Handwerkszeug.





### Gleichzeitig ist Gender Mainstreaming ergebnisorientiert:

- Gender Mainstreaming zielt auf die **Nutzung der Vielfalt** weiblicher und männlicher natürlicher Veranlagungen und sozialer Fähigkeiten, Rollen und Werte und die Schaffung tatsächlicher **sozialer Gerechtigkeit**.
- Im Ergebnis kann sowohl ein **Zuwachs an Gleichstellung** als auch ein **Qualitätsgewinn** bei konkreten fachlichen Problemlösungen erreicht werden.
- Langfristig gesehen führt Gender Mainstreaming zu einer gleichgestellten Gesellschaft und trägt zur **vollen Verwirklichung von Demokratie** bei.
- Es werden **neue Sichten** auf alltägliche Abläufe und **Veränderungen gesellschaftlicher Strukturen** (auch über den direkten gleichstellungspolitischen Bezug hinaus) möglich.
- Die Anwendung dieser Strategie kann im Ergebnis die **Wettbewerbsfähigkeit** von Unternehmen und Organisationen erhöhen.
- Wenn Gender Mainstreaming selbst als Ziel bezeichnet wird, beinhaltet dies, dass die Methode als Bestandteil unseres Denkens aufgenommen und als selbstverständliches **Prinzip in unserer Arbeitsweise** gesehen wird.

### 3. Wie ist Gleichstellung zu erreichen

Gender Mainstreaming umsetzen heißt,

**sich im eigenen Denken und Handeln sowie bei der Gestaltung gesellschaftlicher Prozesse konsequent am Ziel zu orientieren, dass beiden Geschlechtern in ihrer jeweiligen sozialen (und biologischen) Vielfalt gleiche Rechte und Pflichten sowie reale Möglichkeiten für ihre Lebensgestaltung zustehen.**

Die ersten Schritte zu diesem individuellen und gesellschaftlichen Entwicklungsprozess sind:

- die gleichzeitige Wahrnehmung unserer Welt aus der sozialen Situation, aus der Sicht und mit den Möglichkeiten sowohl von Frauen als auch von Männern und
- die Frage danach, welche Auswirkungen Beschlüsse und Entscheidungen in allen Lebensbereichen für die konkrete Lebenssituation und Lebensgestaltung von Frauen und Männern haben.

**Gender Mainstreaming entspricht mit anderen Worten der Fähigkeit und sozialen Kompetenz, alles, was im Zusammenhang mit Menschen steht, mit einer weiblichen und männlichen Doppelperspektive (sozusagen mit einer Gleichstellungsbille) zu analysieren und zu entscheiden.**

M Ä N N L I C H - M Ä N N L I C H - M Ä N N L I C H -  
W E I B L I C H - W E I B L I C H - W E I B L I C H -  
M E N S C H L I C H M E N S C H L I C H M E N S C H L I C H  
M Ä N N L I C H - M Ä N N L I C H - M Ä N N L I C H -  
W E I B L I C H - W E I B L I C H - W E I B L I C H -  
M E N S C H L I C H M E N S C H L I C H M E N S C H L I C H







**Gender Mainstreaming**

ist die Strategie und Methode, die die Gleichstellungsperspektive in die reguläre Tätigkeit integriert und deren Ziel die Schaffung einer gleichgestellten Gesellschaft ist.

Diese Gleichstellungsperspektive einzunehmen bedeutet Analyse und Berücksichtigung der Konsequenzen für Frauen und Männer bei Vorschlägen und Beschlüssen in allen Tätigkeits- und Politikbereichen.

Gender Mainstreaming =  
auf Gleichstellung ausgerichtetes Denken und Handeln  
in der täglichen Arbeit.



## 3. Wie ist Gleichstellung zu erreichen

### 3.2. Wie verbindlich ist Gender Mainstreaming?

Gleiche Rechte und Chancen für Frauen und Männer in allen Lebens- und Gesellschaftsbereichen sind gesetzlich vorgeschrieben.

Gleichstellung und Gender Mainstreaming (etwa ab Mitte der 80er Jahre) basieren auf internationalen politischen Grundsatzserklärungen und einem umfangreichen Rechtskatalog, wie im folgenden auszugsweise dargestellt.

- 1945 Charta der UN: „Wir, die Völker der Vereinten Nationen, fest entschlossen,(...) unseren Glauben an Würde und Wert der menschlichen Persönlichkeit, an die Gleichberechtigung von Mann und Frau (...) erneut zu bekräftigen, haben beschlossen, in unserem Bemühen um die Erreichung dieser Ziele zusammenzuwirken.“<sup>1</sup>
- 1948 UNO, Art 2 Nr. 1 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, Diskriminierungsverbot in Hinblick auf das Geschlecht
- 1957 Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, Artikel 119 (seit Amsterdamer Vertrag Artikel 141) Rechtsgrundlagen für die Gleichstellung von Männern und Frauen<sup>2</sup>
- Seit 1975 Erlass von Rechtsrichtlinien des Rates der Europäischen Gemeinschaften zur Durchsetzung der Gleichstellung<sup>3</sup>
- 1979 UNO, Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau
- 1985 Dritte Weltfrauenkonferenz Nairobi, Lebenssituationen von Frauen müssen in gesellschaftliche Entwicklungszusammenhänge einbezogen werden
- 1986/1987 Resolutionen der UN-Kommission über die Rechte der Frau mit der Aufforderung an alle Organe der Vereinten Nationen umfassende politische Konzepte für Gleichstellung zu erarbeiten

<sup>1</sup> Zitiert nach: Menschenrechte. Hrsg. Bundeszentrale für politische Bildung, 3.Aufl. 1999, S.38.

<sup>2</sup> Es waren primär wirtschaftliche Motive ausschlaggebend, um den Anspruch gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit gesetzlich zu verankern. Dennoch war dies ein wichtiger Baustein auf dem Weg zu einer Serie von politischen Deklarationen und Festlegungen internationaler und nationaler menschenrechtlicher Mindeststandards.

<sup>3</sup> detailliert: in Europäisches Parlament, Generaldirektion Wissenschaft: Die Rechte der Frau und der Vertrag von Amsterdam: Arbeitsdokument, Reihe Rechte der Frau, FEMM 104DE, 5-1998.



- 1991 - 1995 Drittes Aktionsprogramm der EU zur Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern
- 1993 Reform der Strukturfonds der EU, Chancengleichheit wird Gemeinschaftsziel in der Rahmenverordnung aller Fonds
- 1995 Vierte Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen in Peking mit zwei Aufforderungen an alle Regierungen und andere Akteure: Förderung der konsequenten Einbeziehung einer geschlechterbezogenen Perspektive in alle Politiken und Programme und Vorab-Analyse der Auswirkungen von Entscheidungen auf Frauen bzw. Männer
- 1995 - 2000 Programm für nordische Kooperation zur Gleichstellung der Geschlechter
- 1996 - 2000 Viertes Mittelfristiges Aktionsprogramm der EU zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern
- 1996 Mitteilung der Kommission über die Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft; Gender Mainstreaming wird als Grundsatz bezeichnet, zu dem sich die Gemeinschaft bekennt.
- ▼ 1997 Amsterdamer Vertrag (vorrangig Artikel 2, 3,13,141), rechtsverbindlich seit 01.05.1999

„Bei allen in diesem Artikel genannten Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.“

Amsterdamer Vertrag Artikel 3, Absatz 2, Vertrag von Amsterdam: Texte des EU-Vertrages und des EG-Vertrages mit den deutschen Begleitgesetzen: hrsg. v. Thomas Läufer, Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, 3.Aufl. 1999, S. 57.

- 1997 Aktionsplan des Nordischen Ministerrates für die Implementierung von Gleichstellungsaspekten von Frauen und Männern in die Tätigkeit des Nordischen Ministerrats
- 1998 Schlussbericht über die Tätigkeit einer Expertengruppe des Europarates für Mainstreaming



### 3. Wie ist Gleichstellung zu erreichen

- 1998 - 2001 Jährliche Beschäftigungspolitische Leitlinien der EU auf der Grundlage der europäischen Beschäftigungsstrategie (Luxemburger Gipfel 1997), die Gleichstellung als eine der vier Säulen der Beschäftigungspolitik und ab 1999 zusätzlich als Querschnittsaufgabe der Beschäftigungspolitik der Mitgliedsstaaten festlegt
- 1999 Festschreibung des Doppelansatzes von spezifischen Maßnahmen und Politiken zur Geschlechtergleichstellung und Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe in der Verordnung zu den EU-Strukturfonds Zeitraum 2000-2006
- 2000 Rahmenstrategie der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern für 2001-2005 als sämtliche Gemeinschaftspolitiken einbeziehender Ansatz
- 2000 Beschluss des Nordischen Ministerrats zur Übernahme der Hauptverantwortung für die interne Arbeit mit Gleichstellung und Gender Mainstreaming sowie zur Formulierung gleichstellungspolitischer Zielstellungen durch alle Sektoren
- 2000 Aktionsprogramm der Gemeinschaft betreffend der Gemeinschaftsstrategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2005)
- 2000 Generalversammlung der Vereinten Nationen, Bestätigung der Gender Mainstreaming Strategie
- 2001 Programm des Nordischen Ministerrats für die Zusammenarbeit bei der Gleichstellung von Frauen und Männern in den Jahren 2001-2005

Für Deutschland, Mecklenburg-Vorpommern und weitere Bundesländer sind politische und rechtliche Grundlagen darüber hinaus inzwischen u.a. in folgenden Dokumenten verankert:

- 1949 Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland, einschl. Ergänzung im Rahmen der Verfassungsreform von 1994 (Art. 3) mit der Formulierung der staatlichen Verpflichtung zu aktiver Gleichstellungsarbeit

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Art.3 Abs.2 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, Nomos Verlagsgesellschaft Baden-Baden, 1999, S.5.



M Ä N N L I C H -  
W E I B L I C H -  
M E N S C H L I C H

M Ä N N L I C H -  
W E I B L I C H -  
M E N S C H L I C H

- 1949 Verfassung der DDR u.a. Art. 7, 18, 30 und 32, in der Fassung vom 6.4.1968 u.a. Art. 20, Absatz 2: Gleichberechtigung von Mann und Frau sowie Förderung der Frau, besonders in der beruflichen Qualifizierung sind als gesellschaftliche und staatliche Aufgabe festgeschrieben.<sup>1</sup>
- 1957 1. Gleichberechtigungsgesetz (BGBl. I 609) und Reform des Ehe- und Familienrechtes in Deutschland
- 1986 Bürgerliches Gesetzbuch in der Fassung der Änderungen vom 8.12.1986 und später 1994; Die §§ 611 und 612 regeln das Verbot der Benachteiligung aufgrund des Geschlechtes beim Abschluss von Dienstverträgen, legen die Beweislast auf Seiten des Arbeitgebers fest und verbieten die geringere Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit aufgrund des Geschlechts.<sup>2</sup>
- 1993 Verfassung für Mecklenburg-Vorpommern, Formulierung von Gleichstellung als Verfassungsziel

„Die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Kreise sowie der anderen Träger der öffentlichen Verwaltung. Dies gilt insbesondere für die Besetzung von öffentlich-rechtlichen Beratungs- und Beschlussorganen.“

IVMV, Art. 13, Verfassung des Landes Mecklenburg-Vorpommern,  
Hrsg. Landeszentrale für politische Bildung Mecklenburg-Vorpommern, Schwerin, 1995.

- 1994 Kommunalverfassung für Mecklenburg-Vorpommern, § 41: Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern als Aufgabe der Gemeinden
- 1994 Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Novellierung 1998)
- 1994 Gesetz zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Zweites Gleichberechtigungsgesetz des Bundes, BGBl. I S.1406)
- seit 1998 Nationale Beschäftigungspolitische Aktionspläne (NAP) der Bundesrepublik Deutschland mit Umsetzung der gleichstellungsrelevanten beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU



### 3. Wie ist Gleichstellung zu erreichen

NAP 2001 der Bundesregierung:

- Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe -Gender Mainstreaming- (Leitl.16)
- Abbau geschlechtsspezifischer Unterschiede am Arbeitsmarkt (Leitl. 17)
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Leitl.18)

Bundestags-Drucksache 14/5513, 8.3.2001.

1999 Beschluss der Bundesregierung vom 23.6.1999, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern ein durchgängiges Leitprinzip der Bundesregierung wird

1999 Beschluss des Bundeskabinetts zum „Programm Frau und Beruf“ und Programm „Frau und Beruf – Aufbruch in der Gleichstellungspolitik“ der Bundesregierung, Ankündigung der Einrichtung einer interministeriellen Arbeitsgruppe auf Leitungsebene und Entwicklung eines Kriterienkataloges, der auf die stärkere Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Fragen in der Arbeit der Bundesregierung ausgerichtet ist

1999 Programm zur Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Bundesland Sachsen – Anhalt

2000 Konstituierung der interministeriellen Steuerungsgruppe Gender Mainstreaming in der Bundesregierung (24.05.2000)

2000 Ergänzung der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien durch einen Passus zur Gleichstellungspolitik (26.07.2000)

„Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist durchgängiges Leitprinzip und soll bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesregierung in ihren Bereichen gefördert werden (gender mainstreaming).“

§ 2 Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien, Kabinettsbeschluss vom 26.07.2000.

2000 Gleichstellungskonzeption der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern (28.07.2000)<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Vgl. Verfassung der DDR vom 6. April 1968, Staatsverlag der DDR, Berlin 1972 sowie weiterführend Lehrgangskonzeption für die Fort- und Weiterbildung zum Landesgleichstellungsgesetz, Hrsg.: Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern, 1998, Baustein I, Abschn. 3: Die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung in Deutschland.

<sup>2</sup> Vgl. Bürgerliches Gesetzbuch, 46. überarbeitete Auflage, Stand 10.01.2000.

<sup>3</sup> Weiterführende Literatur, Dokumente und Internetverweise zu europäischen und nationalen politischen und rechtlichen Grundlagen vgl.5.1.



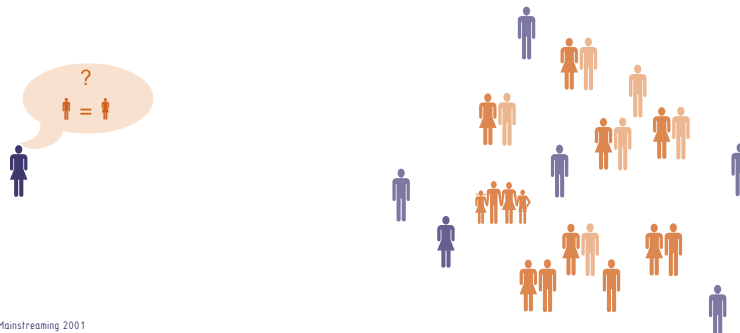
„Um die Gleichstellung von Männern und Frauen entsprechend den gesetzlichen Regelungen umzusetzen, müssen die Unterschiede zwischen den Lebensverhältnissen, den -situationen und den Bedürfnissen von Frauen und Männern in allen politischen Bereichen und allen Aktionen der Landesregierung berücksichtigt werden.“

Gleichstellungskonzeption der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern, Landtag Mecklenburg-Vorpommern, Drucksache 3/1443, S.7.

In vielen Lebensbereichen sind Frauen - trotz dieser inzwischen rechtlich und politisch scheinbar „guten Ausgangslage“ - nach wie vor nicht gleichgestellt.

Im Kontext u.a. mit Globalisierungsprozessen entstanden sogar neue Ausgrenzungs- und Abwertungsmechanismen, die Frauen anders und intensiver betrafen und betreffen als Männer. Solche Problemfelder sind Arbeitslosigkeit, Entwertung menschlicher Arbeit, größere soziale Ungleichheiten und Veränderungen im Selbstverständnis der staatlichen Politik, die Fortschritt offensichtlich stärker an wirtschaftlichen als an menschlichen Werten misst. Analysen und Studien wie z.B. die Jahresberichte der EU zur Chancengleichheit zeigen dies konkret.

Eine Ursache für bisher offensichtlich begrenzte Erfolge bei der Beseitigung von ungleichen gesellschaftlichen Chancen für Frauen und Männer lag in der bis vor einiger Zeit in den meisten europäischen Ländern als politisch üblich praktizierten Einengung von Gleichstellungsfragen auf Frauenfragen. Spezifische Frauenförderpolitik kann aber im Rahmen einer sonst weitgehend geschlechterneutralen Politik nur begrenzte Veränderungen der strukturellen Ungleichheiten in den Lebenszusammenhängen von Frauen und Männern bewirken. Diese Erkenntnis, ökonomische Zwänge und die Suche nach wirksameren Politiken für Gleichstellung führten - in der EU verstärkt seit Mitte der 90er Jahre - zur Strategie des Gender Mainstreaming.



### 3. Wie ist Gleichstellung zu erreichen

#### EU - Realität heute:

- Beschäftigungsquote der Frauen liegt immer noch 18 Prozentpunkte unter der der Männer.
- Arbeitslosenquote der Frauen steht 3 Prozentpunkte über der der Männer.
- Frauen stellen 77% der Niedriglohnbezieher.
- Frauen werden bei gleicher und gleichwertiger Arbeit schlechter bezahlt als Männer. Die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede sind in der Privatwirtschaft höher (25%) als im öffentlichen Sektor (9%). Strukturelle Faktoren wie Alter, Beruf und Branche liefern keine ausreichende Erklärung für das geschlechtsspezifische Lohngefälle.
- Nur 23 % der Unternehmen in der EU befinden sich im Besitz von Frauen.
- In der Landwirtschaft stellen Frauen 34% der Arbeitskräfte. Als Leiterinnen sind sie nur mit einem Anteil von 22% vertreten.
- Der durchschnittliche Anteil der Frauen in den Regierungen beträgt derzeit 24,1 %, in den Parlamenten der Länder 18,6% und im Europäischen Parlament 30,2%.

Jahresbericht Chancengleichheit 2000, KOM(2001)17, Rahmenstrategie der Gemeinschaft für Gleichstellung KOM(2000)335.

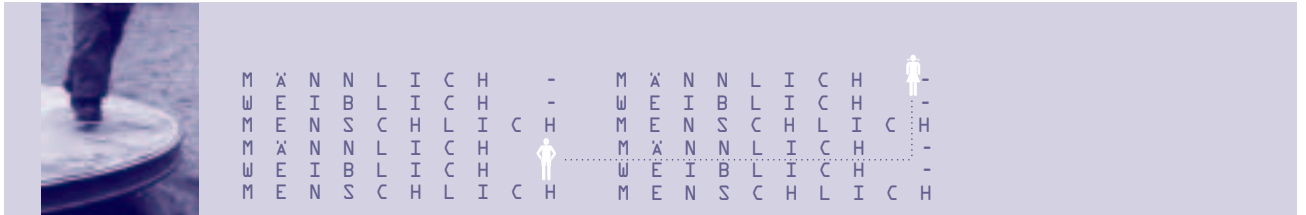
#### Mecklenburg-Vorpommern - Realität heute:

- Beschäftigungsquote der Frauen liegt 10 Prozentpunkte unter der der Männer.
- Arbeitslosenquote der Frauen steht 3,4% höher als die der Männer.
- Fast zwei Drittel der Langzeitarbeitslosen sind Frauen.
- In Angestelltenberufen sind 66% der erwerbstätigen Frauen tätig; lediglich 26% arbeiten in gewerblichen Berufen und 2% als Beamtinnen. Nur 5,2% sind selbstständige Unternehmerinnen.
- Anteil weiblicher Führungskräfte liegt je nach Größe des Unternehmens zwischen 3 und 8%.
- Durchschnittseinkommen der Arbeiterinnen beträgt rund 71% des Einkommens der Männer; bei weiblichen Angestellten sind es nur 65%.
- Mit einem monatlichen Nettoeinkommen unter 1000 DM müssen 23,1% der Frauen auskommen.
- Anteil der Frauen im Landtag beläuft sich auf 32,4%, in den Kreistagen der Landkreise und Stadtvertretungen bzw. Bürgerschaften der kreisfreien Städte auf 25%.

Statistische Sonderhefte. Frauen in Mecklenburg-Vorpommern im Spiegel der Zahlen.  
Statistisches Landesamt Mecklenburg-Vorpommern, 2000, Heft 7.







### 3.3. Gender Mainstreaming und Frauen Ist Gender Mainstreaming das Ende von Frauenpolitik?

Nein! Gender Mainstreaming unterstützt, vertieft und verbreitert die bisher immer noch in vielen Ländern stark auf Frauenpolitik reduzierte Gleichstellungspolitik.

Ebenso wie andere Fachgebiete ist auch Gleichstellung ein Wissensgebiet, das sich weiterentwickelt. Bisherige Handlungsansätze unter den Begriffen Chancengleichheit, Gleichberechtigung, Gleichbehandlung oder Frauenförderung sind deshalb nicht falsch. Sie haben jeweils spezifische Aspekte der Gleichstellung in den Vordergrund geholt und ganz konkrete Ergebnisse hervorgebracht. Diese sind auch die Grundlage dafür, dass der neue strategische Ansatz des Gender Mainstreaming heute diskutiert und in die Praxis eingeführt werden kann.

Durch Forderungen der Frauenpolitik wurden und werden Bausteine für den Gender-Mainstreaming-Ansatz gelegt. Viele Gleichstellungsbeauftragte organisieren beispielsweise inzwischen, dass Frauen in die konzeptionelle Entwicklung der Stadtplanung oder andere Bereiche kommunaler Politik einbezogen werden. Und das Ergebnis einer Gender-Mainstreaming-Analyse erfordert häufig als erste Maßnahme sog. positive Aktionen für Frauen (oder positive Maßnahmen für Männer - z. B. im Bereich der Elternzeit).

Frauenpolitik steht damit vor einer zusätzlichen neuen Herausforderung. Sie muss sich mit allen ihren Ressourcen (Fachwissen, methodisches Wissen, politische Erfahrung, Strukturen...) als „Kompetenzzelle“ für den Gender-Mainstreaming-Prozess einbringen. Parallel wird sich das Politikfeld Männerpolitik stärker entwickeln müssen.

#### **Beispiel: Vereinbarkeit Familie und Beruf für Frauen und Männer**

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird nicht erst seit Gender Mainstreaming diskutiert. Bisher typische, wenn auch in sehr unterschiedlichem Maße in einzelnen EU-Ländern praktizierte, Lösungsansätze waren beispielsweise:

- Teilzeitangebote für Frauen
- Flexible Arbeitszeiten für Frauen
- Flexible Zeiten bei der Kinderbetreuung
- Weiterbildungsmöglichkeiten und Kontakt zum Unternehmen in der Elternzeit
- Wiedereinstieg nach der Familienpause für Frauen durch Sonderprogramme

### 3. Wie ist Gleichstellung zu erreichen

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde aufgrund der ungeschriebenen, aber gut funktionierenden sozialen Normen wesentlich als Frauenproblem verstanden.

Gender Mainstreaming anzuwenden heißt, sich zunächst solche Fragen zu stellen wie: Betrifft die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nur Frauen - und Männer nicht? Oder sind Männer anders als Frauen damit konfrontiert? Welche gesellschaftlichen Ursachen, Rahmenbedingungen und Strukturen stehen in direktem oder indirektem Zusammenhang mit Berufstätigkeit und der Familienarbeit für Frauen und für Männer?

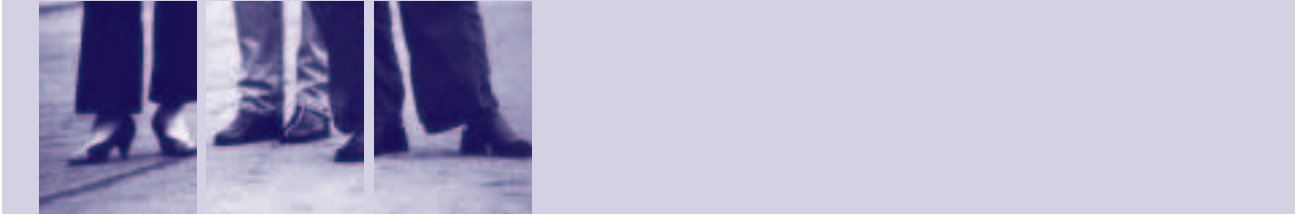
Es ist unstrittig, auch Männer können Familie haben und damit ein Vereinbarkeitsproblem. Dieses war bisher allerdings (von wenigen Ausnahmen in einzelnen meist nordeuropäischen Ländern abgesehen) kaum öffentliches Thema. Der Bezug Familie und Mann reduziert sich im Alltagsdenken auch heute noch häufig auf die begrenzte und im Einzelfall sogar möglicherweise den Mann diskriminierende Rolle des Versorgers aus finanzieller Sicht.

**Frauenpolitik durch Gender Mainstreaming ergänzen**, bedeutet deshalb zum einen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch durch *spezielle Lösungen für Männer* zu ermöglichen. Dies können ähnliche Maßnahmen wie bei den Frauen sein:

- Teilzeitangebote für Männer
- Flexible Arbeitszeiten für Männer
- Flexible Zeiten bei der Kinderbetreuung
- Weiterbildungsmöglichkeiten und Kontakt zum Unternehmen in der Elternzeit
- Wiedereinstieg nach der Familienpause für Männer durch Sonderprogramme

Zum anderen bedeutet Gender Mainstreaming *Strukturen, Normen, Verhaltensweisen, gesetzliche Regelungen und andere Rahmenbedingungen so zu ändern*, dass sie die Wirksamkeit der spezifischen Maßnahmen unterstützen oder in neuen Dimensionen und neuer Qualität ermöglichen.

Längerfristig gesehen wird die konsequente Anwendung von Gender Mainstreaming Sondermaßnahmen in der Art und Weise, wie sie bisher als eine Art begrenzte Reparatur wirken, überflüssig machen.



Mit Gender Mainstreaming als Methode und Arbeitsprinzip ergeben sich damit auch zusätzliche Gestaltungsbereiche für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter. Dazu gehören beispielsweise:

- Gesellschaftliche Umbewertung der Familien- und Teilzeitarbeit
- Öffentliche Motivation von Männern (aber gegebenenfalls auch von Frauen) für Familien- und Teilzeitarbeit
- Anerkennung von Familienkompetenz als soziale Kompetenz bei Frauen und Männern
- Änderung in Sozialversicherungssystemen
- Sensibilisierung von Unternehmen für Gleichstellung

**Spezifische Maßnahmen/Politiken zur Verbesserung der gesellschaftlichen Situation für Frauen oder Männer und Gender Mainstreaming als auf Gleichstellung ausgerichtetes Querschnittsdenken ergänzen sich gegenseitig.**

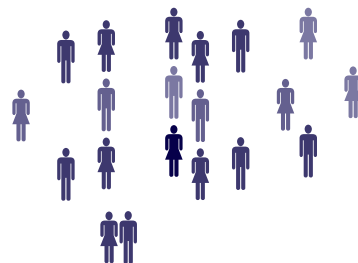
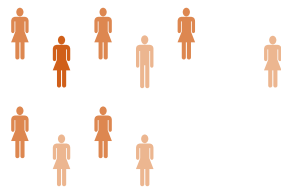
### 3. Wie ist Gleichstellung zu erreichen

#### Spezifische Maßnahmen

- zielen direkt auf den Ausgleich von Benachteiligung
- reagieren auf bestehende, offensichtliche Ungleichgewichte
- betreffen begrenzte Zielgruppe innerhalb der sozialen Gruppe Frau oder Mann als Problemgruppe
- bieten zügige, unmittelbare Verbesserung der Lebenssituation, aber in der Regel zeitlich befristete Lösungen
- werden meist durch Frauenpolitikerinnen initiiert
- bearbeiten Spezialfragen und politische Strategien, die andere Politikbereiche nicht abdecken

#### Gender Mainstreaming

- zielt primär auf Rahmenbedingungen und Strukturen
- baut auf Analyse und erkennt Ungleichgewichte in Zusammenhängen, hinterfragt Ursachen von Geschlechterunterschieden
- betrifft Frauen und Männer im Vergleich und als in sich differenzierte Zielgruppen
- orientiert auf komplexe Lösungen in zwei Zeithorizonten: kurzfristigen Ausgleich von Benachteiligungen (Nähe zu spezifischen Maßnahmen) und längerfristigen Abbau von Ungleichheitsstrukturen (Hauptperspektive)
- wird durch Frauen und Männer aus den unterschiedlichsten Ebenen aller Politik- und Fachbereiche umgesetzt
- bearbeitet Gleichstellung innerhalb von Sachbezügen als „inneres Kriterium“ von Fachpolitik, Querschnittsaufgabe





### 3.4. Gender Mainstreaming und Männer

Bei Gender Mainstreaming geht es - genau wie bei Gleichstellung - um Frauen und Männer. Es lässt sich nicht von engagierten Frauen und einigen männlichen Vorreitern durchsetzen, sondern nur von Frauen und Männern gemeinsam. Gender Mainstreaming als reine Frauensache wäre von vornherein zum Scheitern verurteilt.

**Anders ausgedrückt:** Ohne das gemeinsame Tun von Frauen und Männern zur Beseitigung von Benachteiligungen des einen oder anderen Geschlechts auf allen Ebenen und in allen Bereichen, für eine gleiche Teilhabe an den vorhandenen Ressourcen sowie für die Nutzung der Kompetenzen von Frauen und Männern wird es keine Gleichstellung, keine wahrhaft demokratische Gesellschaft geben.

Das bedarf eines neuen Verständnisses, eines neuen Denkens und grundlegender Veränderungen in der Geschlechterrolle.

#### Was haben nun Männer mit Gender Mainstreaming zu tun?

- Auf den verschiedenen Ebenen von Staat und Kommune, in Gewerkschaften und Organisationen, besonders in großen, aber auch mittleren und kleinen Unternehmen sind es zum überwiegenden Teil immer noch Männer, die die Führungspositionen innehaben, die die Chefsessel besetzen. Da die Anwendung von Gender Mainstreaming zunächst „Chefsache“ ist (s.3.5.), sind es also vor allem Männer, die den Durchbruch wagen müssen.
- So wie das Kind ein Recht auf Mutter und Vater hat, besteht nicht nur für die Mutter, sondern auch für den Vater das Recht auf die Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft.
- Um die Aufteilung des Arbeitsmarktes in typisch weibliche und typisch männliche Berufe mit allen negativen Folgen langfristig zu überwinden, müssen mehr Männer in bisher frauendominierte Berufsgruppen und mehr Frauen in männerdominierte eindringen.
- Wenn über Jahrhunderte vorherrschende männliche Normen ins Wanken geraten und Frauen gesellschaftliche Normen mehr und mehr mitprägen, ist es an der Zeit, dass auch die Männer beginnen sich zu ändern.

### 3. Wie ist Gleichstellung zu erreichen

- Männer beginnen sich mehr und mehr mit ihrer eigenen Rolle als Mann auseinander zu setzen und die Differenzierung im Männerbild wahrzunehmen.<sup>1</sup>
- Der Gewinn aus Gender Mainstreaming und tatsächlicher Gleichstellung besteht auch für Männer in neuen Möglichkeiten für ihre persönliche Entwicklung, für eine Bereicherung ihrer Lebensqualität.
- Männer haben ebenso wie Frauen eine große Verantwortung für die notwendigen Veränderungen, die - wie alle Veränderungen - eine gehörige Portion Mut erfordern.

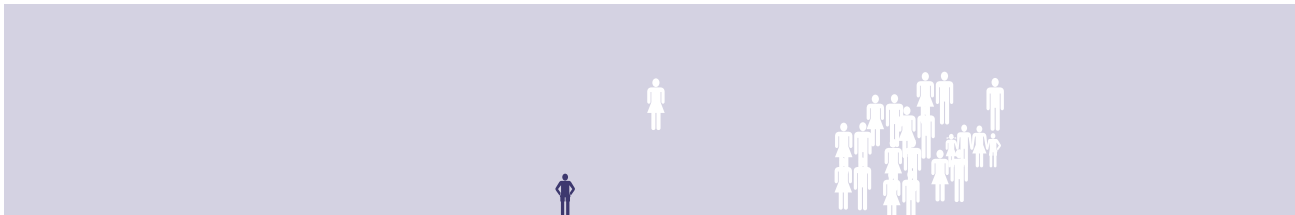
Männer sind also zugleich Betroffene und Akteure. Schon deshalb ist die Einbeziehung von Männern in Gleichstellung unabdingbar.

#### Anteil von Männern

in den 10 am meisten frauendominierten Berufsgruppen in Schweden 1999



<sup>1</sup> Vgl. u. a. den Forschungsbericht Zulehner, Paul M./Rainer Volz: Männer im Aufbruch: wie Deutschlands Männer sich selbst und wie Frauen sie sehen; ein Forschungsbericht, Hrsg. Gemeinschaft der Katholischen Männer Deutschlands und der Männerarbeit der Evangelischen Kirche in Deutschland, Ostfildern, 1999, 3. Auflage.



### Anteil von Frauen in den 10 am meisten männerdominierten Berufsgruppen in Schweden 1999

Bauarbeiter/in (Hoch- und Tiefbau) u.a.....	1%	†
Mechaniker/in.....	1%	†
Maschinist/in.....	2%	††
Offizier.....	2%	††
Betriebsmaschinist/in.....	2%	††
Gießer/in, Schweißer/in, Klempner/in.....	2%	††
Bautischler/in.....	4%	††††
Bergleute, Steinmetz.....	4%	††††
Kumpel im Erzbergbau, Brunnenbohrer/in...	4%	††††
Maler/in, Lackierer/in, Schornsteinfeger/in....	6%	††††††

Zusammengestellt nach: På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2000. SCB.

### Anteil von Männern in der kommunalen Kinderbetreuung in Schweden 1998

Arbeitsleiter in der Kinderfürsorge.....	10%	††††††††
Kindergärtner.....	3%	†††
Kinderpfleger.....	6%	††††††
Muttersprachenlehrer.....	14%	††††††††††
Freizeitpädagoge.....	21%	††††††††††††††
Tagesvater.....	0%	

Zusammengestellt nach: På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2000. SCB.

Mehr Männer in die Schule

Die Lehrerausbildung an der Hochschule in Malmö beginnt eine 1-jährige Ausbildung - ein Vorbereitungsjahr - in Zusammenarbeit mit dem Provinzialarbeitsamt in Skåne. Der Sinn besteht darin, neue Wege zu erproben, um mehr Männer für den Lehrerberuf zu gewinnen.

Wer sind Sie?

Sie sind ein Mann zwischen 20 und 40 und wohnen in der Provinz Skåne. Sie sind Arbeitsuchender, sind an der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen interessiert und haben eine für die Lehrerausbildung erforderliche Gymnasialausbildung.

**Sie bekommen eine Studienplatzgarantie in der Lehrerausbildung!**

Text der Vorderseite eines Plakats des Provinzialarbeitsamts und der Hochschule Malmö für das Studienjahr 2001/2002.

### 3. Wie ist Gleichstellung zu erreichen

#### Was bedeutet das für Gleichstellungsarbeit und Gender Mainstreaming?

- Bewusstmachen der Rolle der Männer im gesellschaftlichen und privaten Leben
- Öffentlichmachen der Bereiche, in denen Männer nicht gleichgestellt sind, in denen sie benachteiligt sind
- Arbeit mit konkreten Projekten/Netzwerken auf verschiedenen Ebenen sowie ihre ideelle und finanzielle Unterstützung

Für die Gestaltung einer gleichgestellten Gesellschaft sind auf längere Sicht spezifische Maßnahmen nicht nur für Frauen, sondern auch für Männer unverzichtbar, bedarf es einer Männerpolitik. Sie muss sich u.a. darauf richten, den Anteil der Väter, die Elternurlaub in Anspruch nehmen, zu erhöhen, mehr Männer als Lehrer für die Schule und als Kindergärtner zu gewinnen, Männer und Projekte, die versuchen, Gewalt gegen Frauen und Kinder zu bekämpfen, zu unterstützen sowie Geschlechterforschung aus männlicher Perspektive zu befördern.<sup>1</sup>

Die Entwicklung der letzten Jahre in Schweden und anderen nordischen Ländern zeigt, dass das keine graue Theorie sein muss. Infolge einer gezielten Politik der Regierungen und einer Bewegung von unten, einer allmählich heranwachsenden neuen Männerbewegung, beginnen sich die Männer zu verändern.<sup>2</sup>

Gender Mainstreaming, Frauenpolitik und Männerpolitik bleiben so lange aktuell, bis ausnahmslos alle gesellschaftlichen Prozesse so strukturiert sind, dass sich darin Frauen und Männer mit ihrer individuellen Spezifik gleichermaßen entfalten können („Gleichstellungskultur“).

<sup>1</sup> Vgl. Brigitte Stepanek. Gleichstellung für Frauen ... und Männer? Studie zur Gleichstellungspolitik in Schweden, 2. Auflage, Rostock 2000, S.50ff; Gleichstellungspolitik Schwedens und Männer? Arbeitsmaterial, Rostock 2000.

<sup>2</sup> Das Programm des Nordischen Ministerrats für die Zusammenarbeit bei der Gleichstellung von Frauen und Männern in den Jahren 2001-2005 konzentriert sich besonders auf folgende drei Gebiete: Geschlechter- und Gleichstellungsperspektive in der nordischen Wirtschaftspolitik, Männer und Gleichstellung, „Frauenfrieden“.





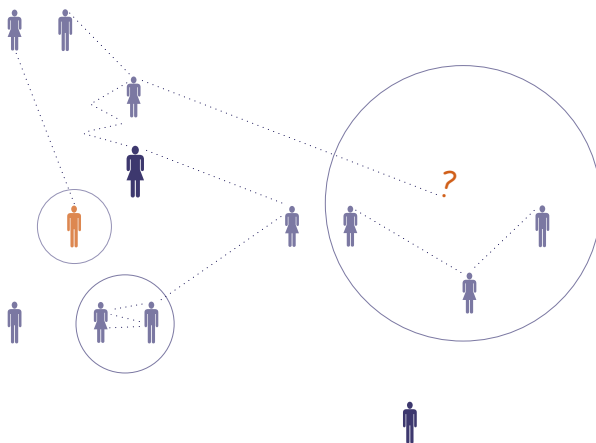


„Damit Gleichstellung in allen Bereichen der Gesellschaft zur Realität wird, bedarf es eines Willens zur Veränderung und einer aktiven Teilnahme von Frauen und Männern. Eine wichtige Herausforderung besteht heute darin, Männer in die Gleichstellungsarbeit einzubeziehen und Fragen, die mit der Rolle des Mannes verbunden sind, zu integrieren.“

Aus dem Zusammenarbeitsprogramm des Nordischen Ministerrats für Gleichstellung 2001-2006. Nordisk likestillingsamarbejde 2001-2005. NMR, S.6.

„Es ist schwer mit etwas Unsichtbarem zu arbeiten. Ein Blick auf die Ergebnisse der Männerforschung bestätigt, dass Männer früher und heute hinter dem Begriff „Mensch“ versteckt waren bzw. sind. Die männliche Norm verhindert Bewusstsein und öffentliche Debatte über den Mann. Erst wenn man beginnt, die verschiedenen Aspekte der Rolle des Mannes zu verstehen, kann das dazu führen, dass viele Gewohnheiten und Traditionen in der Gesellschaft infrage gestellt werden – was einen gewissen Widerstand gegenüber der Diskussion über „Männer“ hervorrufen kann.“

Aus der Zusammenfassung der Ergebnisse der unter dem schwedischen EU-Vorsitz durchgeführten Expertenkonferenz mit Vertretern aller EU-Mitglieds- und Kandidatenländern zu „Männer und Gleichstellung“ in Örebro. Expertkonferens om män och jämställdhet, Örebro den 16 mars 2001. Sammanfattning av mötet.



## 3. Wie ist Gleichstellung zu erreichen

### 3.5. Wer ist für Gender Mainstreaming zuständig?

Gender Mainstreaming ist weder einer speziellen Gruppe von Politikern, Politikerinnen, weiblichen oder männlichen Entscheidungsträgern vorbehalten, noch auf spezifische Inhalte oder Politikfelder beschränkt.

Gute Erfolge wurden bisher dort erzielt, wo der Prozess zunächst ein „top-down“-Prozess (Chefsache) war. Nur wenn die Führungsebene selbst für Gender Mainstreaming brennt, wird die Strategie in der politischen Organisation oder im Unternehmen Fuß fassen. Dabei geht es ebenso um die Umsetzung von Gender Mainstreaming im inneren Management und die Identifizierung aller Betroffenen mit einem Gleichstellungsziel wie um die Freigabe notwendiger finanzieller und personeller Mittel.

„Inzwischen ist allgemein anerkannt, dass institutionelle Praktiken und Strukturen, eine klare Festlegung der Verantwortlichkeiten, eine Unterstützung auf höchster Ebene sowie eine ressortübergreifende Zusammenarbeit zentrale Elemente der Mainstreaming - Politik sind. Außerdem müssen die leitenden Beamten in der gesamten Organisation für die Geschlechterproblematik sensibilisiert sein, ihr gebührende Aufmerksamkeit schenken....“

EU-Chancengleichheitsbericht 2000, KOM(2001)179, S.9.

Die konkrete inhaltliche Arbeit erfolgt in der Zusammenführung mit einem „bottom-up“-Prozess (Sache aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen). Aufgabe ist es hier, gemeinsam festgelegte Gleichstellungsziele, konkretes fachliches Wissen und geschlechterspezifisches Wissen zu verbinden.

„Wir haben alle eine Verantwortung dafür, dass Gleichstellung voranschreitet. Alle Minister, alle Reichstagsabgeordneten müssen sich ebenso wie alle übrigen Bürger Schwedens wie Schwedens Gleichstellungsminister fühlen.“

Jämställdhetspolitiken inför 2000 – talet. Regeringens skrivelse 1999/2000:24, Stockholm 1999, S.6.



Zu den bisher allgemein üblichen Kriterien bei Entscheidungen zählen:

- politische Ziele
- rechtliche Grundlagen
- fachliche Analysen
- finanzieller Rahmen
- personelle Machbarkeit
- ökologische Verträglichkeit

Als neues und mit den anderen zu kombinierendes, sie durchdringendes (mainstream) Kriterium kommt hinzu

- Ausgangssituation und Folgewirkung für Frauen und Männer -  
sozusagen eine „Gleichstellungsverträglichkeitsprüfung“

Gender-Mainstreaming-Experten und -Expertinnen (Männer und Frauen, die als Gleichstellungsbeauftragte arbeiten, Frauenpolitikerinnen, Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, Frauen- und Männerprojekterfahrene...) haben die Aufgabe, diesen Prozess einzufordern, zu begleiten und beratend zu unterstützen. Für die Umsetzung von Gleichstellung als Bestandteil fachlicher thematischer Arbeit ist daher eine enge Koordination mit der bisher für Gleichstellung zuständigen Fachabteilung aber auch eine Schaffung neuer Konsultations- oder Kooperationswege mit von außen kommenden Experten und Expertinnen (z.B. NGO, Gleichstellungsberater und -beraterinnen) sinnvoll.<sup>1</sup>

Zuständig für Gender Mainstreaming sind letztlich ebenso alle diejenigen, die von Entscheidungen in Verwaltung, Politik, Bildung, Gesundheitsfürsorge, Regionalplanung usw. betroffen sind.

Je nachdrücklicher unterschiedliche mit geschlechterspezifischen Erfahrungen zusammenhängende Erwartungen und Bedürfnisse formuliert werden, desto größer ist der Druck der Verantwortlichen, diesen Bedarf auch wahrzunehmen.

<sup>1</sup> Ansprechpartner und -partnerinnen vgl. 5.3.

## 3. Wie ist Gleichstellung zu erreichen

### 3.6. Keine Angst vor Stolpersteinen

Gleichstellung und Gender Mainstreaming werden heute auch in Deutschland formalrechtlich und politisch auf den Weg gebracht. An der notwendigen breiten gesellschaftlichen Akzeptanz und Selbstverständlichkeit dieser Fragen mangelt es allerdings noch. Zu den bisher vorliegenden praktischen Erfahrungen mit den neuen Methoden und Ansätzen im Gender Mainstreaming gehören daher auch einige scheinbar typische Stolpersteine.

Einen „Gender-Mainstreaming-Stolperstein“ räumt man - genauso wie jeden normalen Stolperstein - am besten aus dem Weg, indem man ihn bewusst wahrnimmt und direkt anpackt!

#### Zu typischen Stolpersteinen gehören:

- traditionelle Denk- und Verhaltensweisen bei Frauen und Männern
- geschlechterbezogene Vorurteile
- ungenügendes gesellschaftliches und individuelles Bewusstsein der Bedeutung und Notwendigkeit von Gleichstellung
- alte überholte Strukturen
- Unkenntnis über den tatsächlich erreichten Stand von Gleichstellung in allen Bereichen der Gesellschaft
- Nichtverstehen gesellschaftlicher Zusammenhänge (z.B. Demokratie und Gleichstellung)
- Angst vor Veränderungen und vor Mehrarbeit
- Delegierung der Verantwortung von „oben“ nach „unten“
- Furcht vor Verlust von Einkommen, Status oder Macht
- individuell anders ausgerichtete Werte- und Gerechtigkeitsvorstellungen Einzelner
- die Meinung, Gleichstellung sei bereits erreicht

„Nenne den Troll beim Namen und er wird platzen.“

Schwedisches Sprichwort





### 3.7. Welche Bausteine brauchen wir für Gleichstellung oder: Wie ist denn nun Gleichstellung zu erreichen?

Die Einführung von Gender Mainstreaming als „normales“ Prinzip gesellschaftlicher Gestaltung und der Weg zu einer gleichgestellten Gesellschaft stellen neue Anforderungen an Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Wissenschaft, aber auch an die einzelne Frau und den einzelnen Mann.

Gleichstellung und Gender Mainstreaming gibt es nicht zum „Nulltarif“!

Wir brauchen:

Wissen

- interdisziplinäres Wissen in Geschlechter- und Gleichstellungsfragen
- politische Klarsicht über den Zusammenhang von Gerechtigkeit, sozialer Gleichwertigkeit von Frauen und Männern und Gleichstellung bzw. Gender Mainstreaming
- Profilierung und Diskussion von Gleichstellung als Bestandteil des Allgemeinwissens in einer zukunftsfähigen Gesellschaft

Willen (politischen und persönlichen)

- Bereitschaft, dem jeweils anderen Geschlecht Neues (Verhalten, Tätigkeiten, Verantwortlichkeiten etc.) zuzutrauen
- Mut zu bisher nicht erprobten Problemlösungen
- Offenheit für die Zusammenarbeit mit neuen Partnern und Partnerinnen
- Aufgeschlossenheit für unbequeme Fragen, neue Strukturen und Organisationsabläufe
- Motivation und Engagement für die Durchsetzung von Gleichstellung und Gender Mainstreaming

### 3. Wie ist Gleichstellung zu erreichen

#### Recht

- umfassende gesetzliche Regelungen für alle gesellschaftlichen Bereiche
- Rechtspraxis
- Kontrollmechanismen und -befugnisse

#### Ressourcen

- finanzielle, strukturelle und personelle Ressourcen
- Zugang zu Informationskanälen und zur öffentlichen Diskussion
- Zeit
- Kreativität

#### Macht

- Entscheidungsbefugnis für Veränderungen
- Bereitschaft von Frauen und Männern von ihrer bisherigen jeweils spezifischen Macht abzugeben

#### Methoden

- Methoden und Instrumente als Handwerkszeug, um Gleichstellung systematisch und komplex in allen Teilbereichen der Gesellschaft zu erreichen
- Formalisierung von Gleichstellungsarbeit und Aufbau administrativer Organisationsformen und Routineabläufe zur Frauen- oder Männerförderung und zum Gender Mainstreaming als übergreifender Strategie und Methode.

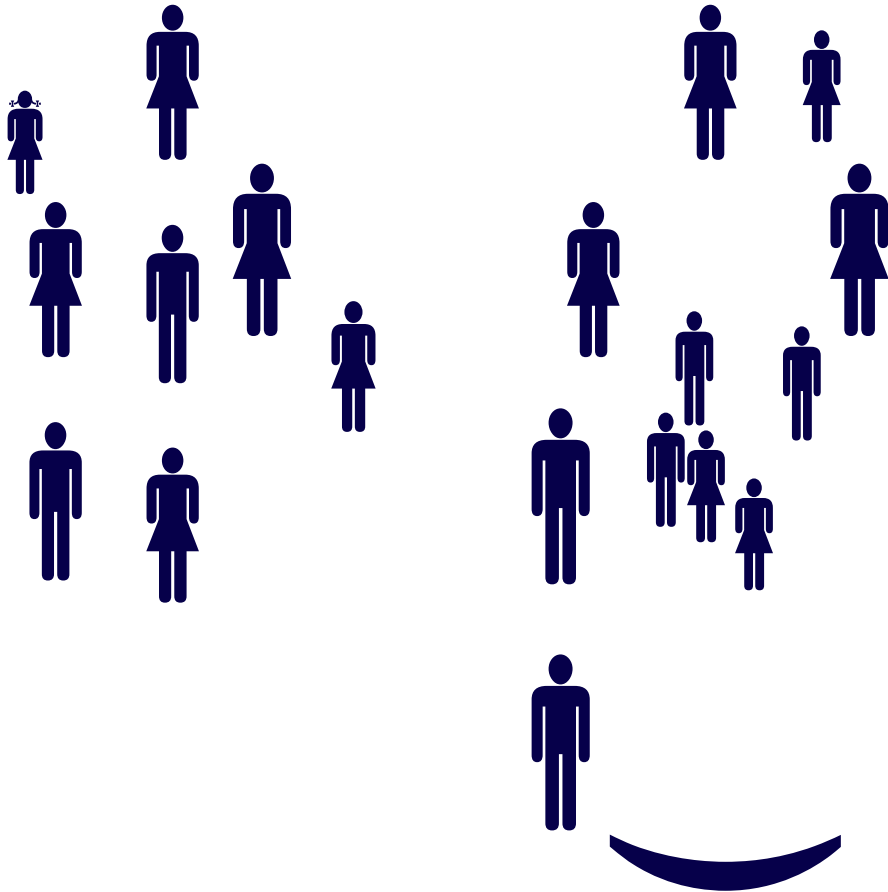






# 4.

## Methoden und Instrumente





## 4. Methoden und Instrumente



Zur Schaffung einer gleichgestellten Gesellschaft müssen vielfältige Anstrengungen zur Veränderung gesellschaftlicher Strukturen und zur Überwindung von Defiziten an Gleichstellung unternommen werden. Diese Arbeit erfordert nicht nur Geduld, Langfristigkeit und Konstruktivität. Sie braucht auch unterschiedliche Hilfsmittel, Instrumente und Methoden.

In Schweden wird *Gleichstellungsarbeit* mitunter mit einem *stabilen, guten Stuhl* verglichen, der - wie jeder andere Stuhl - *vier Beine* hat.

Das *erste Bein* besteht aus **Gesetzen**. Hierbei geht es sowohl um die Entfernung diskriminierender Formulierungen als auch um die Schaffung neuer Gesetze. Ein Beispiel ist das Gleichstellungsgesetz, das für den öffentlichen Bereich und die Privatwirtschaft gleichermaßen gilt. Es schreibt u.a. vor, dass jedes Unternehmen, jede Einrichtung mit mehr als 9 Beschäftigten, einen jährlichen Gleichstellungsplan, der konkrete Ziele und kontrollierbare Maßnahmen enthält, aufstellen muss.<sup>1</sup>

Das *zweite Bein* ist die **Arbeit zur Veränderung in Form von aktiven Maßnahmen**. Seit den 80er Jahren werden mit Unterstützung der Regierung in verschiedenen Organisationen kleine und große Programme und Projekte durchgeführt wie z.B. das KOM-Programm. Es war ein umfangreiches Projekt auf Landesebene, das darauf gerichtet war, mehr gleichgestellte Arbeitsplätze zu schaffen.

Das *dritte Bein* ist die **geschlechterspezifische Statistik**. Entsprechend einem Beschluss des Reichstags, dem schwedischen Parlament, muss jede personenbezogene Statistik geschlechterspezifisch sein.

Das *vierte Bein* ist **Gender Mainstreaming** als strategische Arbeitsweise, als Hauptmethode. Das heißt, dass die Gleichstellungsfrage überall dort gestellt wird, wo Beschlüsse gefasst und Ressourcen verteilt werden – von der höchsten bis zur untersten Ebene, bis dorthin, wo die konkrete Umsetzung erfolgt.<sup>2</sup>

Gender Mainstreaming erfordert eine systematische, ziel- und ergebnisorientierte Arbeitsweise und eine regelmäßige Kontrolle.

<sup>1</sup> Vgl. Brigitte Stepanek. Gleichstellung für Frauen...und Männer?, a.a.O., S. 39ff, 106ff; Veränderungen seit dem 1.1.2001 in: Edeltraud Felfe/Friederike Weber. Gender Mainstreaming in der Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik – europäische Erfahrungen. Arbeitsmaterial, Hrsg. Frauenbildungsnetz Ostsee, Rostock 2001, S. 76ff.

<sup>2</sup> Vgl. Nyckeltal för jämställdhet. Rapport från Länsstyrelsen Östergötland, Linköping 1999, S. 7f.



## 4.1. Arbeitsformen und Führungsdokumente

Für Gleichstellungsarbeit, Gleichstellungspolitik und die Anwendung von Gender Mainstreaming sind entsprechende **Arbeitsformen/Organisationsstrukturen**, die den jeweiligen Bedingungen angepasst werden müssen, erforderlich.

In **Schweden** wird die Gleichstellungsarbeit auf zentraler Ebene beispielsweise von der *Gleichstellungsministerin* mit Unterstützung einer *Gleichstellungsabteilung* betrieben. Ihr zur Seite stehen ein Staatssekretär und politische Sachverständige.

Ein *Rat für Gleichstellungsfragen*, dem Vertreter und Vertreterinnen von politischen Parteien und ihren Frauenverbänden, Frauenorganisationen, von Gewerkschaften und Verbände der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen sowie verschiedenen Volksbewegungen angehören, ist Beratungsgremium für die Ministerin und Forum für Ideen- und Erfahrungsaustausch. Hinzu kommt der *Gleichstellungsombudsman*, eine Institution, die im gesamten Land die Einhaltung des Gleichstellungsgesetzes überwacht und kontrolliert.

Dem *Gleichstellungsausschuss* obliegt es vor allem, nach Antrag auf Bußgeldbescheid durch den Gleichstellungsombudsman, die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen zu veranlassen, das Gleichstellungsgesetz einzuhalten und aktive Maßnahmen zu ergreifen. Er besteht aus Juristen und Juristinnen, Vertretern und Vertreterinnen der Arbeitsmarktparteien sowie Experten und Expertinnen für Gleichstellungs- und Arbeitsmarktfragen.

Auf regionaler Ebene koordinieren die bei der jeweiligen Provinzialregierung angesiedelten *Gleichstellungsexperten und -expertinnen* die Tätigkeit. Sie beraten staatliche, kommunale und privatwirtschaftliche Einrichtungen in ihrer Gleichstellungsarbeit, initiieren Projekte zur Durchsetzung von Gender Mainstreaming u.a.

Auf kommunaler Ebene haben sich *Kontaktpersonen für Gleichstellung* in jeder Abteilung bewährt, die häufig in einem Netzwerk zusammenarbeiten. Sie sind „Wachhund“, beratende, helfende Hand und arbeiten den Gleichstellungsplan mit aus, während die Verantwortung jedoch bei dem jeweiligen Leiter bzw. der Leiterin liegt.

Sollen die Ziele der Gleichstellungspolitik realisiert werden, ist eine einheitliche *strategische Arbeit* auf allen Ebenen unabdingbar. Nationale Ziele müssen auf regionaler Ebene (Bundesländer) und lokaler Ebene (Kommunen) verankert und entsprechend den spezifischen Bedingungen umgesetzt werden. Sehr gute Erfahrungen sind in Schweden und den anderen nordischen Ländern mit folgender *Arbeitsweise*, die in anderen Politikbereichen schon lange Jahre praktiziert worden war, gemacht worden:

## 4. Methoden und Instrumente

**Thematisierung eines Problems – staatliche Untersuchung – Schlussfolgerungen – Festlegen von konkreten Maßnahmen u.a. in Form von Gesetzen – regelmäßige Kontrolle und Auswertung der Umsetzung bzw. der erzielten Ergebnisse – Thematisierung neuer Probleme...**

Der Aufbau einer administrativen Struktur und eine gewisse Formalisierung der Gleichstellungsarbeit sowie die Entwicklung von routinemäßigen Abläufen ermöglichen eine langfristige Planung und Durchführung von Veränderungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, die Bereitstellung finanzieller Mittel und anderer Ressourcen.

Als besonders wichtig für erfolgreiche Arbeit mit Gender Mainstreaming hat es sich erwiesen, wenn in allen übergreifenden **politischen Erklärungen** (Regierungserklärungen etc.) und **Führungsdokumenten** (Leitlinien, Direktiven, Geschäftsordnungen u.a.), deutlich das Ziel - die Schaffung einer gleichgestellten Gesellschaft - formuliert und sich zu Gender Mainstreaming als Strategie und Hauptmethode bekannt wird. So hat bereits im Herbst 1994 der damalige schwedische Ministerpräsident, Ingvar Carlsson, in einer Regierungserklärung hervorgehoben, dass Gleichstellung nicht Angelegenheit eines Ministers ist, sondern dass Gleichstellungsaspekte alle Bereiche der Politik durchdringen müssen (Mainstreaming) und dass dafür jeder Minister in seinem Ressort die entsprechende Verantwortung trägt.

„Die gestellten Gleichstellungsziele sind nicht erreicht. Schweden ist nicht gleichgestellt. Männer und Frauen haben nach wie vor unterschiedliche Möglichkeiten, zur Einflußnahme und zum Einkommenserwerb. Eine Gleichstellungsperspektive muss die gesamte Politik in allen Teilen der Gesellschaft durchdringen. Angestrebt werden stärkeres Unternehmertum von Frauen und eine Verringerung der Segregation des Arbeitsmarktes. Die Gesetzgebung zur Lohndiskriminierung auf Grund des Geschlechts wird untersucht.“

Aus der Regierungserklärung von Ministerpräsident Göran Persson im Herbst 1998.  
Regeringsförklaring 6 oktober, Stockholm 1998.

Ähnlich klar müssen Ziele und konkrete Aufgabenstellungen in Richtlinien, Verordnungen, Haushaltsplänen von Staat und Kommune u.a. sowie die Pflicht zur Auswertung und Berichterstattung enthalten sein.



## 4.2. Statistik

Eine grundlegende Voraussetzung für die Arbeit mit Gleichstellungsfragen und die Anwendung von Gender Mainstreaming besteht darin, die **Geschlechter sichtbar zu machen**, um die unterschiedliche Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern überhaupt wahrnehmen zu können. Auf dieser Basis können als nächste Schritte Ziele und Fragestellungen zur Auswirkung verschiedener Beschlüsse auf Frauen und Männer formuliert werden. Geschlechterspezifische Statistik kann zum Erfolg einzelner Maßnahmen und zur Erhöhung der Effektivität der Arbeit und der Verwendung von Mitteln beitragen. Das haben erste Erfahrungen z.B. im Bereich der Arbeitsmarktpolitik bestätigt. Deshalb ist eine geschlechterbezogene Statistik von besonderer Bedeutung.

### **Jede personenbezogene Statistik muss geschlechterspezifisch sein!**

Sie muss *Frauen, Männer und Gesamt* gesondert ausweisen und damit Gleichstellungsfragen und -probleme in der Gesellschaft widerspiegeln. Es nützt wenig, wenn die „Gesamtzahl“ und „davon Frauen“ angegeben werden und die Männer somit unsichtbar werden. Hierzu sind entsprechende gesetzliche Regelungen erforderlich, wie es z.B. in Schweden seit 1994 der Fall ist.

Geschlechterspezifische Statistik widmet beiden Geschlechtern gleiche Aufmerksamkeit; kein Geschlecht erscheint als Norm und keins als Problemgruppe.

Sie macht einerseits Gleichstellung bzw. den Mangel an Gleichstellung sichtbar. Andererseits ist sie ein geeignetes Mittel, um für dieses Thema zu sensibilisieren und es im Bewusstsein zu verankern.

Deshalb ist es nach Einschätzung der EU-Kommission<sup>1</sup> für Deutschland und die Mehrheit der EU-Länder höchste Zeit, entsprechende Maßnahmen zu ergreifen und immer noch vorhandene Defizite zu beseitigen. In einzelnen Bundesländern wie z.B. Mecklenburg-Vorpommern ist in Form von Statistischen Sonderheften ein Anfang gemacht worden<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Für eine Rahmenstrategie der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2005), KOM(2000)335 endgültig, 2000/01443 (CNS), S. 7f.

<sup>2</sup> Vgl. Frauen in Mecklenburg-Vorpommern im Spiegel der Zahlen. Statistische Sonderhefte, Hrsg. Statistisches Landesamt Mecklenburg-Vorpommern, 2000, Heft 7.

## 4. Methoden und Instrumente

### 4.3. Ausbildung in Gleichstellung und Gender Mainstreaming

Gleichstellung ist ein **Wissensgebiet**. Die gar nicht so selten anzutreffende Vorstellung, dass die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern bereits erreicht ist, stellt eins der wichtigsten Hindernisse für die Schaffung einer gleichgestellten Gesellschaft dar.

Um auf dem Gebiet der Gleichstellung möglichst effektiv arbeiten zu können und die Geschlechterperspektive in die reguläre Tätigkeit zu implementieren, sind **Information** und **Ausbildung** notwendig. Sie muss Führungskräfte und Personal gleichermaßen erfassen, um ihnen Kenntnisse und die nötige Kompetenz für die Arbeit mit Gleichstellungsfragen und deren direkte Einbeziehung in die normale Tätigkeit zu vermitteln und sie zu fundierten Diskussionen über untraditionelle Lösungen zu befähigen.

#### Welche Inhalte sollte eine Ausbildung in Gleichstellung haben?

- Informationen über die konkreten Lebensbedingungen von Frauen und Männern in der Gesellschaft bzw. in einem ausgewählten Teilbereich (Statistik, wissenschaftliche Untersuchungen)
- Informationen über die Teilhabe von Frauen und Männern an der politischen und ökonomischen Macht (Statistik, Forschungsergebnisse)
- Begriffsbestimmung von Gleichstellung, Gleichstellungspolitik, Gleichstellungsarbeit und Gender Mainstreaming
- Rechtliche Grundlagen (international, national, regional, lokal)
- gleichstellungspolitische Ziele
- Mittel und Methoden für die Gleichstellungsarbeit und die Anwendung von Gender Mainstreaming (allgemein und für konkrete Aufgabenbereiche)
- Verantwortlichkeiten für Gleichstellung und Gender Mainstreaming
- Vermittlung von Erfahrungen bei der Anwendung verschiedener Methoden



- Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen und die Ausprägung des Verständnisses für die eigene Verantwortung bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming
- Herausbildung eines Gleichstellungsbewusstseins

Die **Ausbildungsdauer** kann sehr unterschiedlich sein: 1-2 Tage, Wochenendkurse, eine oder mehrere Wochen, einmal wöchentlich/monatlich über einen längeren Zeitraum.

Gute Erfahrungen gibt es in Schweden. Seit 1994 wird auf Anordnung der Regierung eine Grundausbildung für Minister, Staatssekretäre, Pressesekretäre, politische Sachverständige und leitende Ministerialbeamte, für Mitarbeiter aller Ministerien sowie der Verwaltung, Sekretäre staatlicher Komitees und Untersuchungsausschüsse ebenso wie für Regierungspräsidenten in den Provinzen, Rektoren, Bischöfe und andere Vertreter der Kirche durchgeführt.<sup>1</sup> Diese Ausbildung erfolgt inzwischen auch auf den verschiedenen Ebenen in den Kommunen. Von der Regierung wurden und werden für die Initiierung und Durchführung weiterer Ausbildungsprojekte zusätzliche Mittel bereitgestellt. Das gilt auch für Universitäten und Hochschulen, wo derartige Kurse bei bestimmten Studienrichtungen (z.B. Pädagogik, Medizin) teilweise bereits in die Grundausbildung integriert wurden. Häufig werden Kurse für mit Gleichstellung Befasste bzw. Interessierte gemeinsam von Provinzialregierungen und Universitäten angeboten. Die Universität in Umeå hat im Auftrag des Provinzialarbeitsamtes in Västerbotten ein pädagogisch aufbereitetes Material für die Arbeit in Studienzirkeln entwickelt.<sup>2</sup>

Wurde die Ausbildung zunächst von Gleichstellungsexperten und -expertinnen sowie Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen abgedeckt, reicht das schon seit langem nicht mehr aus, so dass seit 1998 Kurse für Auszubildende in Sachen Gleichstellung abgehalten werden. Zunehmend werden **Vertiefungsseminare** für die einzelnen Politikbereiche veranstaltet und Abteilungen, Projekten und Arbeitsgruppen **maßgeschneiderte Kurse** als Unterstützung für ihre Arbeit mit Gender Mainstreaming angeboten.



## 4. Methoden und Instrumente



### 4.4. Analyse- und Kontrollmethoden

Gleichstellung als Ziel und Gender Mainstreaming als Strategie und Hauptmethode sind sehr komplex und wirken auf den ersten Blick zunächst vielleicht kompliziert und unverständlich. Für die Umsetzung werden deshalb möglichst einfache, verständliche, handhabbare und differenzierte Hilfsmittel gebraucht.

Sie sollen die unterschiedlichen Bedingungen für Frauen und Männer in allen Bereichen sichtbar machen und es ermöglichen, jede personenbezogene Frage/Entscheidung mit der Gleichstellungsbille zu betrachten und Konsequenzen von geplanten Veränderungen für Frauen und Männer vor der Beschlussfassung aufzudecken sowie konkrete Maßnahmen in ihren geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu überprüfen und Gleichstellungsarbeit in bezug auf die gestellten Ziele regelmäßig auswerten zu können. In jüngster Zeit sind auf EU-Ebene sowie in Österreich, den Niederlanden, Schweden, Deutschland und anderen Mitgliedsländern eine Reihe unterschiedlicher Instrumente und Methoden entwickelt und in der Praxis erprobt worden, von denen einige im folgenden vorgestellt werden sollen. Aktionspläne, übergreifende Pläne, Checklisten, Kriterien u.a. können sowohl allgemeingültig als auch spezifisch, für nur einen bestimmten Arbeitsbereich, zutreffend sein. Dort, wo sie nicht direkt übernommen werden können, sollen sie Anregungen vermitteln.

Bewährt hat sich, wenn z.B. Checklisten gemeinsam mit den Personen, die sie anwenden sollen, erarbeitet werden.

#### 3R-Methode

Die 3R-Methode wurde von der schwedischen Wissenschaftlerin Gertrud Åström im Rahmen eines Projektes zur Integrierung von Gleichstellungsaspekten in Kommunen (JämKom) entwickelt und in einer 3-Jahresperiode erfolgreich getestet.<sup>3</sup> Inzwischen wird sie nicht nur in allen Kommunen und verschiedenen öffentlichen Bereichen angewandt, sondern auch in anderen EU-Ländern.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Im Interesse der Lesbarkeit ist hier bei den männlichen Berufsbezeichnungen auf die entsprechende weibliche Form verzichtet worden.

<sup>2</sup> Mainstream. Studiecirkel i jämställdhet. Studiehäfte och handledarhäfte. Hrsg. Länsarbetsnämnden, 1999.

<sup>3</sup> Vgl. Anna Sandquist. 3R-metoden analyserar den vardagliga verksamheten. In: Jämställdhetsperspektivet i strukturfonderna. 18-19 november, NUTEK, Stockholm 1999, S. 16.

<sup>4</sup> In Österreich wird eine ähnliche Methode - die 4R-Methode - angewandt. Die 4 R stehen für: Recht, Repräsentanz, Ressourcen und Realisierung. Vgl. Isabel Naylor/Friederike Weber: Gender Mainstreaming als Ansatz einer Politik der Gleichstellung am Arbeitsmarkt. Hrsg. AMS Österreich, Wien 2000, S. 19ff.



Es ist eine einfache Analysemethode für die bewusste Berücksichtigung der geschlechtsspezifischen Dimension in der täglichen Arbeit. Das betrifft sowohl die Arbeit „nach innen“ als auch „nach außen“.

Sie geht von den drei Größen **Repräsentation, Ressourcen und Realität** aus, wobei es sich bei den zwei ersten um Quantitäten und bei letzterer um Qualität handelt. Die 3R-Methode ermöglicht in einem Arbeitsgang von drei Schritten auf den unterschiedlichsten Gebieten Antwort auf die Frage:

Wer bekommt was und zu welchen Bedingungen ?

## REPRÄSENTATION

In diesem ersten Schritt geht es um die Ermittlung und Offenlegung des Anteils von Frauen und Männern in der jeweiligen Behörde, wie und in welcher Hierarchie sie in den unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen, Komitees und Ausschüssen vertreten sind und wie sie an Entscheidungsprozessen beteiligt sind. Also beispielsweise: Wer hat den Vorsitz/die Leitung in den einzelnen Gremien? Wer hat die Funktion eines Dezernenten bzw. einer Dezernentin? Wer gestaltet und formuliert Anträge an politische Gremien? Hilfsmittel können z.B. Kontaktlisten sein, die Auskunft darüber geben, mit welchen Gruppen sie als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, Kunden und Kundinnen oder in externer fachlicher Zusammenarbeit Kontakt haben oder Themenlisten über Fragen, die von Frauen bzw. Männern in Beratungen und Kundengesprächen vorgebracht werden.

## RESSOURCEN

Als zweiter Schritt wird untersucht, wie die verschiedenen Ressourcen (Zeit, Geld, Raum) in der Behörde/Organisation/Abteilung verteilt und in Anspruch genommen werden. Wie viel Zeit reden Frauen und Männer bei Beratungen (intern und extern), in Kommissionen und Ausschüssen? Wie viel Geld wird für weibliche bzw. männliche Aktivitäten im Kultur- und Freizeitbereich zur Verfügung gestellt? Wie sind die Gehälter auf Frauen und Männer verteilt? In welchem Umfang werden Tätigkeiten von Frauen und Männern subventioniert? Wie viele Frauen bzw. Männer erhalten Arbeitslosengeld bzw. Sozialhilfe? Welcher Raum wird Frauen und Männern z.B. bei Sporthallen und Saunaeinrichtungen eingeräumt?...





## 4. Methoden und Instrumente

### REALITÄT

Als dritter Schritt schließt sich eine Analysephase an, die auf den Ergebnissen der beiden ersten aufbaut. Sie beleuchtet die Funktionsweise der Behörde, d.h. sie zieht Schlussfolgerungen aus den vorhandenen Gegebenheiten, den Normen, Werten und Qualitätsmaßstäben bei der alltäglichen Tätigkeit.

In welchem Maße erkennen sich Frauen und Männer in den Dienstleistungen der Behörde wieder? Warum werden Frauen und Männer unterschiedlich beurteilt?...

#### 3R-Methode

##### **Repräsentation – Wer?**

In welchem Umfang Frauen und Männer an den verschiedenen Arbeitsbereichen teilnehmen:

- Wer fasst Beschlüsse?
- Wer führt sie aus?
- Wer ist Nutzer bzw. Nutzerin?

##### **Ressourcen – Was?**

Wie werden die Ressourcen zwischen Frauen und Männern verteilt hinsichtlich:

- Zeit?
- Raum?
- Geld?

##### **Realität – Bedingungen?**

Der Zweck besteht darin, ausgehend von den zwei ersten R zu diskutieren und folgende Fragen zu beantworten:

- Wer bekommt was zu welchen Bedingungen?
- Welche Normen und Werte liegen den verschiedenen Tätigkeiten zugrunde?
- Wird den Interessen beider Geschlechter in gleich großem Umfang Rechnung getragen?



### Beispiel: Analyse eines Parkhauses in Umeå

Die Bürgerschaft der nordschwedischen Stadt Umeå beschloss im Dezember 1998, dass alle Ämter, Verwaltungen und Unternehmen 1999 Gender Mainstreaming in der Praxis anwenden sollten. Vorstand und Personal der Umeå Parkerings AG machten mit Hilfe der 3R-Methode eine Analyse des Parkhauses Nanna.

### REPRÄSENTATION

In der ersten Phase der Analyse wurden folgende Fragen an die Kunden, Frauen und Männer, gestellt:

- Wer parkt wo und wann?
- Wer möchte wozu Informationen haben?
- Wer parkt falsch?
- Wer legt Widerspruch ein?
- Wer kauft Parkkarten?
- Wer parkt dort, wo man lange stehen darf?

### RESSOURCEN

In der nächsten Phase wurde untersucht, wie groß der Anteil der Ressourcen des Unternehmens war, der für Nanna verwendet wurde:

- Welche Fragen (Kundenprobleme, Probleme mit dem Gebäude, Beschilderungsfragen) nehmen Zeit/keine Zeit in Anspruch?
- Wer (Geschäftspartner und -partnerinnen, Kollegen und Kolleginnen, Kundschaft, Frauen/Männer, Alte, Junge) erhält viel Zeit bei einem Besuch?
- Wessen Beschwerden (von Frauen/Männern, von Alten/Jungen) wird Zeit gewidmet?

### REALITÄT

Danach wurde das Parkhaus unter folgenden Gesichtspunkten besucht:

- Wie ist es, Frau/Mann in diesem Umfeld zu sein?
- Wie ist es, in diesem Umfeld Frau/Mann mit Kleinkindern zu sein?
- Wie ist es, alte/r Frau/Mann zu sein?
- Wie ist es, wenn ein alter Mensch mitfährt?
- Fühlt man sich sicher in diesem Haus?

## 4. Methoden und Instrumente

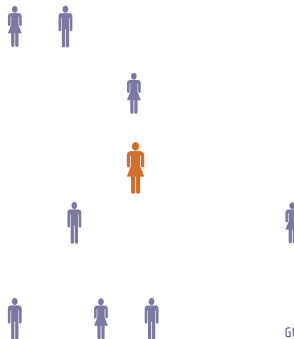
Nach der Analyse wurden u.a. folgende für beide Geschlechter relevante Schlussfolgerungen gezogen:

- Die Rampen zwischen jedem Parkdeck sind sehr schräg, sodass es für diejenigen schwer und gefährlich ist, die einen Kinderwagen schieben oder im Rollstuhl sitzen.
- Fußgänger und Fußgängerinnen - von und zum Auto - waren gezwungen, auf dem „Autoweg“ zu gehen.
- Das Parkhaus gab ein falsches Gefühl von Sicherheit, da die Besucher und Besucherinnen sich im Haus befanden.
- Grauer Beton vermittelte einen dunklen und tristen Eindruck.
- Das Treppenhaus verlieh ein Gefühl des Eingeschlossenseins und war unangenehm zu benutzen.
- Es gab keine Hinweisschilder zu den Fahrstühlen.

Vor dem Hintergrund der Analyse und der gemachten Erfahrungen beschloss der Vorstand im Mai 1999 eine völlige Umgestaltung des Parkhauses und leitete notwendige Maßnahmen ein, um - wenn irgend möglich - eine Zertifizierung zu bekommen. Beim Vorstand herrschte Einigkeit darüber, bei künftigen Planungen von Parkhäusern und Parkplätzen die 3R-Methode anzuwenden.<sup>1</sup>

An diesem Beispiel wird zugleich deutlich, dass mit Hilfe von Gleichstellungspolitik und Gender Mainstreaming nicht nur geschlechtsspezifische Probleme, Ungleichgewichte und Benachteiligungen des einen oder anderen Geschlechts sichtbar gemacht werden, sondern auch andere Missstände ans Tageslicht befördert werden können.

<sup>1</sup> Vgl. Tore Linghult/Carin Rosendal. Nanna – parkeringshuset som blev tryggare. In: Jämställd planering – att synliggöra ojämställdheten. Svenska Kommunförbundet, Västerås 2000, S.12.





## Reflexionsmethode

Diese **Methode**, die von der Gleichstellungsabteilung im schwedischen Wirtschaftsministerium für **gleichstellungspolitische Konsequenzanalysen** zur Unterstützung der Arbeit in den Ministerien ausgearbeitet worden ist, ähnelt der 3R-Methode. Sie ist einfach, leicht verständlich und kann im Prinzip in allen Bereichen angewandt werden. Mit der Methode kann z.B. sichtbar gemacht werden, ob ein Vorschlag oder Beschluss die Relationen zwischen Frauen und Männern beeinflusst.

Sie ist aber auch dafür geeignet, wenn es um die Überprüfung der eigenen Arbeit unter geschlechtsspezifischem Blickwinkel geht.

### Sie besteht aus 4 Fragestellungen:

1. Betrifft das Dokument eine oder mehrere Zielgruppen?  
Ist die Antwort „ja“, muss die Analyse unter geschlechterspezifischem Aspekt fortgesetzt werden.
2. Wie sehen die Verhältnisse für Frauen bzw. Männer in dem entsprechenden Sach-/Politikbereich aus?  
Hier wird die Vertretung in verschiedenen beschlussfassenden Organen, Verteilung von und Zugang zu Ressourcen sowie Rechte, Pflichten und Verantwortung unter dem Gesichtspunkt der Geschlechterperspektive analysiert.
3. Sind die ungleichen/gleichen Verhältnisse für Frauen bzw. Männer in dem jeweiligen Bereich zu erklären?  
Zu untersuchen sind Strukturen, Normen und Organisation der Arbeit.
4. Welche Maßnahmen, die auswertbar sind, werden geplant, um die Ziele für die Gleichstellungspolitik zu erreichen?<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Vgl. Jämställdhetsperspektiv inom alla politikområden – Mainstreaming. Regeringskansliet. Näringsdepartementet. Faktablad juni 1999, S. 2.

## 4. Methoden und Instrumente

### Gleichstellungsindex (JämniIndex)

Der Gleichstellungsindex dient der **Bewertung des erreichten Niveaus an Gleichstellung von Frauen und Männern in Kommunen und Provinzen**. Das Statistische Zentralamt in Schweden (SCB) hat das System in Zusammenarbeit mit der Region Västra Götaland, den Provinzialregierungen und der Regierungskanzlei entwickelt. Mit Hilfe des mit einer Datenbank verbundenen Gleichstellungsindexes kann die tatsächliche Situation analysiert und können Kommunen und Provinzen miteinander verglichen werden. Gegenwärtig basiert der Index auf einem konkreten Zeitpunkt, dem letzten zugänglichen Jahr, während die Datenbank Zeitserien enthält. Der Index, dem die nationalen Ziele für Gleichstellung zugrunde liegen, umfasst im wesentlichen folgende **10 Variable**, jeweils nach Frauen und Männern getrennt:

- Anteil bei nachgymnasialer Ausbildung
- Anteil der Erwerbstätigen
- Anteil der Arbeitssuchenden  
(inkl. derjenigen, die sich in arbeitspolitischen Maßnahmen befinden)
- Erwerbseinkommen
- Inanspruchnahme des Elternurlaubs (Tage)
- Inanspruchnahme des Elternurlaubs zur Pflege erkrankter Kinder (Tage)
- Krankheitstage
- Zusammensetzung der Bürgerschaft
- Leitung der Kommune (Bürgermeisteramt, Dezernenten und Dezernentinnen)
- Unternehmen mit mindestens 9 Beschäftigten





Für geringe Unterschiede wird eine höhere Punktzahl vergeben; d.h. je höher der Durchschnittswert ist, desto gleichgestellter ist die Kommune.

Die Ergebnisse werden auf Karten und in Tabellen vom SCB dargestellt und sind jederzeit im Internet abrufbar. Sie stellen eine gute Basis für den seit langem in Schweden durchgeführten *Wettbewerb* um den begehrten Titel „*Gleichgestellteste Kommune des Jahres*“<sup>1</sup> dar und ermöglichen eine bessere Einschätzung der eigenen Kommune/Provinz. Der Gleichstellungsindex hat zugleich die Funktion eines Weckers: er soll wachrütteln, aufmerksam machen, Nachdenken und Diskussionen befördern.

Zukünftig soll es möglich sein, derartige Vergleiche zwischen verschiedenen Kommunen auf europäischer Ebene vorzunehmen.<sup>2</sup>

## Checklisten

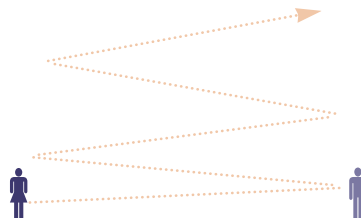
In letzter Zeit sind Checklisten in verschiedenen EU-Ländern entwickelt worden, um die Durchsetzung von Gender Mainstreaming in der täglichen Arbeit, insbesondere bei Entscheidungsprozessen zu unterstützen.

### Was ist eigentlich eine Checkliste?

Eine Checkliste ist zunächst ein Instrument, um die gewünschte **Qualität** bei einem bestimmten Arbeitsmoment zu sichern. Aber Checklisten sind auch in anderer Hinsicht bedeutungsvoll: Wenn man für einen bestimmten Teilbereich seiner Tätigkeit eine Checkliste aufstellt, beinhaltet das, dass man die Ziele für seine Gleichstellungsarbeit konkretisiert.

Danach hat die Checkliste sowohl eine **vorbeugende** als auch eine **kontrollierende Funktion**.

Mit Hilfe von Checklisten können auch konkrete **Kennziffern** für abschließende Berichterstattungen, Wertungen und Vergleiche auf den verschiedensten Ebenen (in und zwischen Ministerien, einzelnen Abteilungen/Referaten, in Verwaltungsbereichen von Kommunen und zwischen einzelnen Kommunen, zwischen Ämtern, Behörden, Institutionen und Einrichtungen im öffentlichen Sektor wie im privatwirtschaftlichen Bereich) ausgearbeitet werden.



## 4. Methoden und Instrumente

**Beispiel 1:** Allgemeine Checkliste für die Arbeit in einer Regierung/  
Verwaltung einer Kommune<sup>3</sup>

### **Ziel 1 für die Arbeitsplanung**

Beratungsgremien und -gruppen sollen immer sowohl aus Frauen als auch aus Männern bestehen. Wenn die Regierung die gesamte Verantwortung für die Zusammensetzung von Gruppen trägt, muss die Verteilung von Frauen bzw. Männern zwischen 40 und 60% liegen. Wenn die Regierung mit anderen Organisationen zusammenarbeitet und die Verantwortung mit ihnen teilt, muss sie a) deutlich über dieses Ziel informieren und b) bei ihren eigenen Vertreterinnen und Vertretern danach streben, mit gutem Beispiel voranzugehen.

*Die Berichterstattung der Abteilungen im Zusammenhang mit dem Jahresbericht muss folgendes beinhalten:*

- Anteil interner Beratungsgruppen, die aus Frauen und Männern bestehen  
Antwort: %
- Anteil interner Beratungsgruppen, die aus mindestens 40% des einen Geschlechts bestehen (Frauen oder Männer)  
Antwort: %
- Anteil der Beratungsgruppen mit externen Mitgliedern, die über das Ziel der Regierung für die Arbeitsplanung informiert worden sind  
Antwort: %
- Anteil der Beratungsgruppen, die sowohl aus Frauen und Männern bestehen  
Antwort: %
- Anteil der Beratungsgruppen mit externen Vertreterinnen und Vertretern, die aus mindestens 40% des einen Geschlechts bestehen  
Antwort: %
- Anteil der Beratungsgruppen mit externen Vertreterinnen und Vertretern, in denen die Regierungsrepräsentanten und -repräsentantinnen zu dem am wenigsten vertretenen Geschlecht gehören  
Antwort: %
- Anteil der Beratungsgruppen mit externen Vertreterinnen und Vertretern, in denen den Vorsitz eine Frau oder ein Mann innehat  
Antwort: % Frauen % Männern

<sup>1</sup> Vgl. Brigitte Stepanek. Gleichstellung und Kommunen...? Studie zur Gleichstellungspolitik in Schweden auf kommunaler Ebene, Hrsg. Frauenbildungsnetz Ostsee, Rostock 1999, S.28f.

<sup>2</sup> Vgl. SONJA nytt 2001, Stockholm Nr.2/2001; www.scb.se

<sup>3</sup> Die Checklisten in Beispiel 1 und 2 sind im Rahmen des Projekts „Schlüsselzahlen für Gleichstellung“ im Auftrag der schwedischen Regierung von der Provinzialregierung Östergötland entwickelt worden, um die Qualität in der Gleichstellungsarbeit zu erhöhen. Vgl. Nyckeltal för jämställdhet. Rapport från Länsstyrelsen Östergötland, Linköping 1999.S. 15ff.

### **Ziel 2 für die Arbeitsplanung**

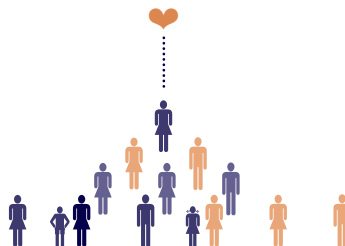
Die Regierung muss bei der Ausarbeitung von Programmen/Berichten – allein oder in Zusammenarbeit mit anderen - immer das Wissen über die Bedeutung der Gleichstellungsanalyse vor der Arbeit und die Forderung nach einer Gleichstellungsperspektive beim Endergebnis einbringen.

### **Ziel 3 für die Arbeitsplanung**

Die Regierung muss in ihrer gesamten Arbeit mit auf Personen bezogener Statistik dafür sorgen, dass sie einerseits nach dem Geschlecht gesammelt, analysiert und präsentiert wird und andererseits Gleichstellungsfragen und ihre Probleme in der Gesellschaft gemäß § 19 der Verordnung über die Statistik (1992:1668) widerspiegelt.

*Die Berichterstattung der Abteilungen im Zusammenhang mit dem Jahresbericht muss folgendes beinhalten:*

- Anteil an der Gesamtzahl von Programmen, bei denen in der Vorphase eine Gleichstellungsanalyse gemacht wurde  
Antwort: %
- Anteil an der Gesamtzahl von Programmen, in denen es eine geschlechterspezifische Dimension gibt  
Antwort: %
- Anteil an der Gesamtzahl der Programme, in denen jede auf personenbezogene Statistik nach Geschlecht gesammelt, analysiert und präsentiert ist  
Antwort: %
- Wenn die Abteilung in anderem Zusammenhang mit personenbezogener Statistik arbeitet, ist sie dann durchgehend nach Geschlechtern eingeteilt?  
Wenn nicht – begründen Sie es:





## 4. Methoden und Instrumente

### Beispiel 2: Abteilung für regionale Wirtschaft

#### *Finanzielle Unterstützung für Unternehmen - sämtliche Formen*

Siehe Prozesskarte (eine spezielle Form der Erfassung aller Aktivitäten - d.Verf.)

#### *Ziel vor der Arbeitsplanung:*

- a) bei Neueinstellungen - wie viele Frauen/wie viele Männer (Ziel: 40%)
- b) gibt es einen Gleichstellungsplan ja/nein
- c) wenn ja, schicken Sie ihn uns zu
- d) ist das Unternehmen im Besitz einer Frau oder eines Mannes (Ziel: x % Frauen)

#### *Beim Jahresbericht:*

Gesamt x finanzielle Unterstützungen für Unternehmen

x davon haben 30 - 40% Frauen neueingestellt; Antwort: %

x davon haben 20 - 30% Frauen neueingestellt; Antwort: %

x davon haben 10 - 20% Frauen neueingestellt; Antwort: %

Im Durchschnitt sind x % Frauen bzw. x % Männer neueingestellt worden.

x Unternehmen von insgesamt x Unternehmen, die finanzielle Mittel erhalten haben, haben mehr als 10 Angestellte

Antwort: %

x Unternehmen von insgesamt x Unternehmen mit mehr als 10 Angestellten, haben angegeben, einen Gleichstellungsplan zu haben

Antwort: %

Wie groß ist der Anteil derjenigen, die ihren Gleichstellungsplan eingeschickt haben?

Antwort: %

x von insgesamt x finanziellen Unterstützungen sind an Unternehmen von Frauen gegangen

Antwort: %

x von insgesamt x finanziellen Unterstützungen sind an Unternehmen von Männern gegangen

Antwort: %

x von insgesamt x finanziellen Unterstützungen sind an gemeinsam von Frauen und Männern betriebene Unternehmen gegangen

Antwort: %



### Beispiel 3:

Checkliste für Gender Mainstreaming bei Planungsprozessen  
 Detaillierter Plan<sup>1</sup>

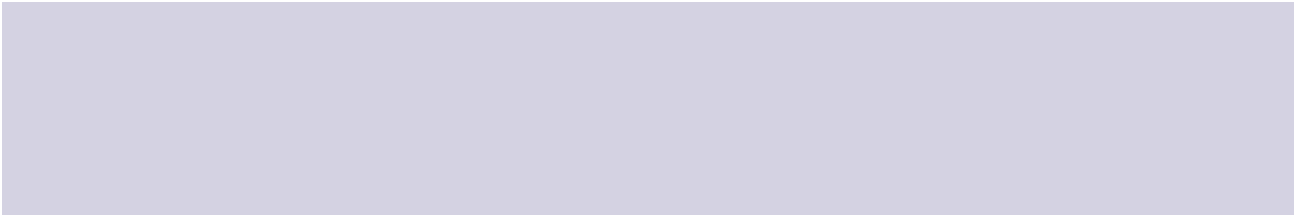
<b>Prozess und Beschlussfassung</b>	<b>Ja</b>	<b>Nein</b>
<b>Nachhaltige Entwicklung</b>		
Umfasst Ihre Arbeit für eine nachhaltige Entwicklung auch die soziale Dimension?		
<b>Gleichere Geschlechterverteilung</b>		
Ist eine gleichere Verteilung der Geschlechter im Beschlussprozess beachtet worden?		
Hat eine gleiche Geschlechterverteilung im Kontakt mit anderen Sektoren der Kommune Beachtung gefunden?		
Ist zu anderen Sektoren in der Kommune, z.B. zur Kinder- und Ausbildungsverwaltung, Pflege- und Fürsorgeverwaltung, Kultur- und Freizeitverwaltung, Koordinator/in für Agenda 21, Personalchef/in, Personalsekretär/in, Kontakt aufgenommen worden?		
Ist eine gleiche Geschlechterverteilung im Beratungsprozess beachtet worden?		

<sup>1</sup> Die Checkliste für eine Planung unter geschlechtsspezifischem Blickwinkel ist in einem gemeinsamen dreijährigen Projekt im Auftrag der Provinzialregierung von drei Kommunen in der südschwedischen Provinz Skåne entwickelt und erprobt worden. Sie wird heute - ebenso wie eine Checkliste für einen Übersichtsplan/Vertieften Plan ( in deutscher Übersetzung in: Edeltraud Felle/Friederike Weber, Gender Mainstreaming in der Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik – europäische Erfahrungen, a.a.O. S. 44ff) in vielen Kommunen und von Provinzialregierungen bei der Erarbeitung und Überprüfung derartiger Pläne angewandt. Vgl. Checklista för jämställd planering. Länsstyrelse i Skånelän, Malmö 2000, S.21ff.

## 4. Methoden und Instrumente

Planungsaspekte	Ja	Nein
<b>Handel und Dienstleistungen</b>		
Sind Vor- und Nachteile von an der Peripherie liegenden Geschäften unter einer Gleichstellungsperspektive abgewogen worden?		
Gibt es Voraussetzungen für einen guten und nahegelegenen Zugang zu Geschäften und anderen Dienstleistungen?		
Gibt es Kindergärten und Schulen in Wohnnähe?		
<b>Kulturelles Klima, Freizeitangebote und Begegnungsplätze</b>		
Werden Schulhöfe, Spiel-, Sport- und Erholungsräume unter Berücksichtigung gleicher Bedingungen und Möglichkeiten von Jungen und Mädchen angelegt?		
Gibt es natürliche Begegnungsplätze, die sowohl am Tage als auch nach Einbruch der Dunkelheit genutzt werden können?		
Gibt es für soziale und physische Aktivitäten Möglichkeiten in der unmittelbaren Nachbarschaft, sowohl für Männer als auch für Frauen?		
Werden kulturelle Denkmäler mit frauenhistorischen Werten bewahrt?		





	Ja	Nein
<b>Sicherheitsaspekte</b>		
Sind Geh-, Fahrrad- und Trimm-Dich-Wege so angelegt und geplant, dass sie rund um die Uhr sicher sind (Beleuchtung, Gebüsch etc.)?		
Werden Wohnviertel in Vierecken mit kurzen Abständen, natürlichen Wegen und gutem Durchkommen geplant?		
Ist das Gebiet so geplant, dass man sich bei guter Beleuchtung und deutlicher Beschilderung leicht orientieren kann?		
Wird in Parkhäusern, öffentlichen Fahrstühlen, Haltestellen von Stadtbahnen und Bussen durchsichtiges Material verwendet?		
Ist bei Grünflächen, Bepflanzungen und Parkanlagen den Sicherheitserfordernissen entsprochen worden?		
<b>Öffentliche Verkehrsmittel in Wohnnähe</b>		
Erleichtert ihre Planung Eltern, die Verantwortung für Haus und Kinder z. B. durch nahe der Wohnung gelegene öffentliche Verkehrsmittel zu teilen?		



## 4. Methoden und Instrumente

### **6-Schritte-Modell zur Gestaltung politischer Prozesse nach dem Prinzip des Gender Mainstreaming<sup>1</sup>**

Für die Anwendung von Gender Mainstreaming bei der Gestaltung politischer Prozesse (Entscheidungsprozess und Phase der Kontrolle und Evaluierung) ist ein systematisches, schrittweises Vorgehen erforderlich. Das **6-Schritte-Modell** beschreibt die wesentlichen Etappen, die in dem jeweiligen Politikbereich<sup>2</sup> zu durchlaufen sind.

Für eine erfolgreiche Anwendung dieses Modells bedarf es verschiedener **Voraussetzungen** wie z. B. erforderliche Ressourcen, Kenntnisse über den Ist-Zustand, Zugrundelegung einschlägiger Rechtsnormen, Programme..., Koordinierung mit allen betroffenen Bereichen, Wissen über Gleichstellung, Zuarbeit und Unterstützung (Gutachten, Materialien, Schulungen u.a.) Analyse- und Bewertungskriterien, Berichtssystem sowie verpflichtende Ursachenanalyse.

<sup>1</sup> Dieses Modell wurde von Dr. Karin Tondorf, Deutsche Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer entwickelt. Vgl. Karin Tondorf, Die Umsetzung des Gender Mainstreaming. In: Gender Mainstreaming. Informationen und Impulse. Hrsg.: Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales, 2000, S. 11.

<sup>2</sup> Ein Beispiel für die Anwendung dieses Modells im Zusammenhang mit der Personalbeurteilung/Personalpolitik, die u.a. das Problem der potentiell Diskriminierten von Frauen in männerdominierten Tätigkeiten/Bereichen und Beschäftigte beiderlei Geschlechts in frauendominierten Tätigkeiten/Bereichen einschließt, gibt Karin Tondorf in: Gender Mainstreaming. In: a.a.O., S. 13f.



## 6-Schritte-Modell

### 1. Definition der gleichstellungspolitischen Ziele

- Welcher Sollzustand wird durch das zu entscheidende Vorhaben angestrebt?

### 2. Analyse der Probleme der Betroffenen

- Welches sind die konkreten Hemmnisse auf dem Weg zu mehr Chancengleichheit?  
(diskriminierende Prinzipien, Verfahren, Instrumente...)
- Welche Gruppen sind betroffen?

### 3. Entwicklung von Optionen


- Welche Alternativen bestehen hinsichtlich der Realisierung?

### 4. Analyse der Optionen im Hinblick auf die voraussichtlichen Auswirkungen auf die Gleichstellung und Entwicklung eines Lösungsvorschlags

- Welche Option lässt den höchsten Zielerreichungsgrad erwarten?

### 5. Umsetzung der getroffenen Entscheidung

### 6. Erfolgskontrolle und Evaluation

- Wurden die Ziele erreicht?
  - Ursachen für Nicht- oder Teilerreichung?
  - Welche Maßnahmen sind notwendig?
- 

## 4. Methoden und Instrumente

### „Gleichstellungsverträglichkeitsprüfung“ - GIA (Gender Impact Assessment)

Die „Gleichstellungsverträglichkeitsprüfung“<sup>1</sup> wurde bereits 1994 in den Niederlanden als Methode für Entscheidungsprozesse im engeren Sinne entwickelt.

**Sie beinhaltet folgende Schritte:**

1. Bewertung der geschlechterbezogenen Relevanz des geplanten Vorhabens
2. Beschreibung der aktuellen und künftigen Situation auf einem bestimmten politischen Gebiet unter Bezugnahme auf den konzeptuellen Rahmen
3. Feststellung der dabei relevanten Strukturen und Prozesse und des Grades der Erfüllung der gleichstellungspolitischen Vorgaben
4. Analyse der vorgeschlagenen Politik anhand dieser Vorgaben
5. Entscheidung auf Basis der Analyseergebnisse.  
Als Vorgaben sind im Rahmen von GIA zwei *Prüfkriterien* entwickelt worden: die Gleichstellung im Sinne gleicher Rechte und (un)gleicher Behandlung (un)gleicher Fälle sowie die Autonomie in dem Sinne, dass Frauen die Möglichkeiten haben, ihre eigene Lebensführung frei zu wählen.

<sup>1</sup> Vgl. Council of Europe. Gender Mainstreaming: Konzeptueller Rahmen, Methodologie und Beschreibung bewährter Praktiken. Schlussbericht über die Tätigkeit der Group of Specialists on Mainstreaming: EG-S-MS(98)2 German Version, Strasbourg, Juni 1998, S. 56.



## Schritt-für-Schritt-Gleichstellungsanalyse von Lohnunterschieden

Auch zu Beginn des 21. Jahrhunderts haben Frauen im Durchschnitt wesentlich niedrigere Löhne als Männer. Das gilt weltweit, in Schweden ebenso wie in allen anderen EU-Ländern (vgl.3.2.); d.h. „gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ ist immer noch ein schöner Traum. Seine Nichterfüllung ist mit dem angestrebten Zustand einer gleichgestellten Gesellschaft jedoch nicht vereinbar.

Deshalb räumt die schwedische Regierung der Beseitigung von Lohnunterschieden, die im direkten oder indirekten Zusammenhang mit dem Geschlecht stehen und laut Gesetz verboten sind, seit 1998 in ihrer Gleichstellungspolitik Vorrang ein. Das hat neben vielen Maßnahmen und Projekten zu einer Verschärfung des Gleichstellungsgesetzes ab 1.1.2001 geführt, die bislang einmalig in der Welt ist. So ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, jährlich eine Bestandsaufnahme und Analyse der Löhne sowie Regeln und Praktiken für ihre Festsetzung vorzunehmen. Er muss das Ergebnis in Unternehmen und Einrichtungen mit mehr als 9 Beschäftigten offen legen und bei geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden einen Handlungsplan aufstellen, der innerhalb von drei Jahren zu ihrer Beseitigung führt.<sup>1</sup>

Für diese Bestandsaufnahme und Analyse zur Aufdeckung, Behebung und Verhinderung von unsachlichen Lohnunterschieden, die gleichzeitig für den Arbeitgeber die Grundlage für andere Gleichstellungsmaßnahmen (Kompetenzentwicklung u.a.) darstellen, wird die **Schritt-für-Schritt-Methode**<sup>2</sup> angewandt. Sie ist sowohl für kleine und große Unternehmen und Behörden als auch für Organisationen auf den verschiedenen Ebenen geeignet.

<sup>1</sup> Vgl. Jämställdhetslagen (1991:433) i dess lydelse den 1 januari 2001; Gleichstellungsgesetz. In: Brigitte Stepanek, Gleichstellung für Frauen ... und Männer? a.a.O., S. 106ff; Veränderungen im Gleichstellungsgesetz vom 1. Januar 2001. In: Edeltraud Felfe/Friederike Weber, Gender Mainstreaming in der Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik – europäische Erfahrungen, a.a.O., S.76ff.

<sup>2</sup> Jämställdhetsanalys av löneskillnader – steg för steg. Lönelots/JämO Rapport 2001:1, S. 4f.



## 4. Methoden und Instrumente

### Schritt-für-Schritt-Methode



Maßnahme	Erläuterung
1. Wählen Sie die Personen aus, die an der Bestandsaufnahme und Analyse arbeiten sollen.	Es müssen mindestens drei Personen sein, die Einsicht in die Tätigkeit und die Lohnfestsetzung haben. Sie sollen sowohl die Arbeitgeberschaft als auch die Gewerkschaften repräsentieren und zur Hälfte aus Frauen bestehen.
2. Ermitteln und analysieren Sie zuerst, welche Bestimmungen und welche Praxis für Löhne und andere Anstellungsbedingungen gelten.	Die Durchsicht soll alle relevanten Informationen über Lohnbestimmungen und Lohnvergünstigungen erfassen und die Grundlage für die Einschätzung darstellen, ob die Regeln auf Frauen und Männer gleich angewandt werden.
3. Legen Sie fest, welche Beschäftigten in den Vergleich einbezogen werden.	Im Prinzip sollen alle Beschäftigten in den Vergleich eingehen. Ausnahmen können für Personen gemacht werden, deren Löhne von der Leitung festgesetzt werden, für nur kurzzeitig beschäftigte Personen.
4. Bestimmen Sie, welche Arbeiten <i>gleich</i> sind.	Eine Arbeit kann von einer oder mehreren Personen ausgeführt werden, die dieselben oder nahezu dieselben Arbeitsaufgaben verrichten ( <i>gleiche Arbeit</i> ).
5. Geben Sie an, wie viele Frauen bzw. Männer die Arbeiten ausführen. Markieren Sie dann diejenigen, die als traditionell weiblich betrachtet werden.	Eine Arbeit kann als weiblich betrachtet werden, wenn sie traditionell von Frauen verrichtet worden ist und/oder heute hauptsächlich von Frauen ausgeführt wird (mehr als 60%).
6. Definieren Sie, auf welcher Basis unterschiedliche Arbeiten als <i>gleichwertig</i> betrachtet werden sollen.	Bei der Bestimmung dessen, was gleichwertige Arbeit ist, muss eine Gesamtbeurteilung von Forderungen nach Kenntnissen und Fertigkeiten, Verantwortung, Anstrengung sowie Arbeitsverhältnissen berücksichtigt werden.



<p>7. Gleichwertige Arbeiten werden dann zu Gruppen zusammengefasst. Ordnen Sie die Gruppen nach fallendem oder steigendem Schwierigkeitsgrad.</p>	<p>Eine Gruppe besteht also aus unterschiedlichen Arbeiten, die als gleichwertig eingeschätzt werden.</p>
<p>8. Legen Sie fest, welcher Lohnbegriff bei dem Lohnvergleich angewandt werden soll.</p>	<p>Wenn man „Grundlohn“ als Vergleichsbegriff verwendet, muss man in der Regel auch untersuchen, welche Arbeiten/Personen verschiedene Zuschläge erhalten. Es ist der <i>gesamte</i> Lohn, der frei von Geschlechterdiskriminierung sein muss.</p>
<p>9. Berechnen Sie den Durchschnittswert/ Medianwert der Löhne für Frauen bzw. Männer, die <i>gleiche Arbeit</i> verrichten.</p>	<p>Gesonderte Berechnungen und Vergleiche müssen für eventuelle Zuschläge und andere Bezüge gemacht werden.</p>
<p>10. Es ist auch wichtig, die Lohnstreuung und Lohnentwicklung für jede Arbeit/ Gruppe zu untersuchen.</p>	<p>Die Lohnstreuung ist der Unterschied zwischen dem am höchsten und am niedrigsten Entlohten. Die Lohnentwicklung ist ein Maß für die Entwicklung des Lohnes für Individuen/Gruppen über längere Zeiträume.</p>
<p>11. Analysieren Sie die Unterschiede im Lohn, in der Lohnstreuung und Lohnentwicklung für Frauen und Männer, die Arbeiten verrichten, die als <i>gleich</i> zu betrachten sind.</p>	<p>Eventuelle Unterschiede im Lohn müssen ausgehend von sachlichen Gründen, die nichts mit dem Geschlecht des Beschäftigten zu tun haben, erklärt werden können.</p>
<p>12. Für jede Gruppe mit <i>gleichwertigen Arbeiten</i> werden die Unterschiede im Lohn, Lohnstreuung und -entwicklung zwischen frauendominierter Arbeit und Arbeiten, die in der Regel nicht frauendominiert sind, analysiert.</p>	<p>Eventuelle Lohnunterschiede müssen ausgehend von sachlichen Gründen, die nichts mit dem Geschlecht des Beschäftigten zu tun haben, erklärt werden können.</p>
<p>13. Beschließen Sie die Lohnregulierungen, die durchgeführt werden sollen. Nehmen Sie eine Kostenberechnung der Lohnregulierungen vor.</p>	<p>Beschlüsse müssen von einer Person/ Personen gefasst werden, die ein entsprechendes Mandat haben.</p>

## 4. Methoden und Instrumente

14. Beschließen Sie einen Zeitplan für die Regulierungen.	Regulierungen müssen so bald wie möglich, spätestens innerhalb von drei Jahren durchgeführt werden.
15. Untersuchen Sie, ob andere Arten von Maßnahmen gerechtfertigt sind.	Z.B. Kompetenzentwicklung, um Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, ihre Lohnentwicklung zu beeinflussen.
16. Legen Sie das Ergebnis der Bestandsaufnahme, der Analyse, der Maßnahmen, der Kostenberechnung und des Zeitplans in einem Handlungsplan für gleichgestellte Löhne vor.	Legen Sie die Bestandsaufnahme, die Analyse und die beschlossenen Maßnahmen auch übersichtlich im Gleichstellungsplan vor oder fügen Sie den Handlungsplan als Anlage bei.
17. Nehmen Sie die Lohnregulierungen vor.	Das kann z.B. im Zusammenhang mit den Lohnverhandlungen geschehen.
18. Behalten Sie gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit durch regelmäßige/jährliche Bestandsaufnahmen und Analysen bei.	Beachten Sie besonders das Risiko für Diskriminierung bei Lohnrevisionen, Tarifveränderungen, Entstehen neuer Arbeiten, Elternurlaub, Neuanstellungen, Umstrukturierungen, Fusionen und ähnlichem.





## 4.5. Gleichstellungsstrategie

Ausgehend von der Bedeutung einer einheitlichen strategischen Arbeit für die Erreichung gleichstellungspolitischer Ziele und die Implementierung von Gender Mainstreaming wird auf Regierungsbeschluss seit Mitte der 90er Jahre in Schweden eine **Methode** angewandt, die sich mehr und mehr bewährt hat: die Arbeit mit **Gleichstellungsstrategien** auf regionaler Ebene (Provinzen, Regionen; denkbar in Deutschland: Bundesländer). Sie sind das Ergebnis umfangreicher Diskussionen der jeweiligen Provinzialregierung mit ihren verschiedenen Zusammenarbeitspartnerinnen und -partnern und stellen die Grundlage für die Gleichstellungsarbeit in einem konkreten Zeitraum dar.

Gleichstellungsstrategien sind ein Glied im Prozess zur Erreichung der nationalen Gleichstellungsziele, eine Untersetzung ausgehend von den vorhandenen Gegebenheiten. Sie sollen anregen, ermuntern und zu aktiver Gleichstellungsarbeit, die zu einer mehr gleichgestellten Gesellschaft führt, beitragen.

Eine Gleichstellungsstrategie<sup>1</sup> umfasst im wesentlichen folgende **gesellschaftliche Bereiche**:

- Macht und Einfluss
- Arbeitsmarkt
- Wirtschaft und Wachstum
- Lebensqualität zu Hause und am Arbeitsplatz
- Ausbildung vom Kindergarten bis zur Erwachsenenbildung
- Freiheit von Gewalt

Die einzelnen Bereiche enthalten:

- Beschreibung der Ausgangssituation
- konkrete Ziele
- Maßnahmen
- Verteilung der Verantwortung/Festlegung der Verantwortlichkeiten
- Zeitrahmen

## 4. Methoden und Instrumente



### Lebensqualität zu Hause und am Arbeitsplatz

**Ziel 1:** Gewinnen von mehr Männern für engagierte Gleichstellungsarbeit;  
Erhöhung der Anzahl der Männer in Skåne, die in der Periode 2001-2003  
Elternurlaub nehmen

#### Maßnahmen:

Seminar über Männer und Gleichstellung

Unterstützung beim Aufbau männlicher  
Netzwerke in Skåne

Weitere Maßnahmen und Kampagnen  
der Versicherungskasse für mehr Väter,  
die Elternurlaub nehmen.

Gezielte Informationsveranstaltungen  
für Personalverantwortliche sowie Personal-  
chefinnen und -chefs im Wirtschaftsleben

Auszug aus der Gleichstellungsstrategie für Skåne 2001-2003,  
Vgl. Jämställdhetsstrategi för Skåne 2001-2003. Skåne i utveckling 2001:14, S. 27.

#### Verantwortung:

Skånes Provinzialregierung,  
Herbst 2001

Skånes Provinzialregierung, 2001

Versicherungskasse, 2001-2003

<sup>1</sup> Beispiele für Gleichstellungsstrategien in: Brigitte Stepanek, Gleichstellung für Frauen... und Männer?, a.a.O., S. 116ff; Gleichstellung und Kommunen?, a.a.O., S. 35ff, 64ff; Edeltraud Felle/Friederike Weber, Gender Mainstreaming in der Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik – europäische Erfahrungen, a.a.O., S. 10ff, 36ff.



## 4.6. Gleichstellungsplan

**Gleichstellungspläne** sind heute in Verwaltungseinheiten, Abteilungen, Behörden, Ämtern, staatlichen, kommunalen und privatwirtschaftlichen Unternehmen, Organisationen u.a. in Schweden zu einem normalen **Arbeitsinstrument** für die Gleichstellungsarbeit geworden. Laut Gleichstellungsgesetz sind alle Arbeitgeber mit mehr als 9 Beschäftigten verpflichtet, jährlich gemeinsam mit dem Personal einen Gleichstellungsplan mit messbaren Maßnahmen und konkreten Zielen aufzustellen und die Erfüllung zu kontrollieren.

Die Einhaltung dieser gesetzlichen Bestimmung wird durch den Gleichstellungsombudsmann stichprobenartig überprüft und kann bei Verstoß mit Sanktionen (Bußgeldern u.a.) geahndet werden.

Bisherige **Erfahrungen** besagen: wenn ein Gleichstellungsplan entsprechend den Forderungen des Gesetzes gemacht und danach gearbeitet wird, führt das zu *mehr Gleichstellung am Arbeitsplatz, wird die Gleichstellungsperspektive mehr und mehr zu einem Bestandteil der regulären Tätigkeit.*

Auch wenn es in Deutschland auf Bundes- und Länderebene keine derartige gesetzliche Bestimmung gibt, sollte dieses Instrument verstärkt genutzt werden. Das gilt für kleine wie für große Einrichtungen.

### Was ist bei der Erarbeitung eines Gleichstellungsplans<sup>1</sup> zu beachten?

- **Verantwortung** liegt beim Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin
- **separate Gleichstellungspläne** solange Gleichstellungsarbeit kein selbstverständlicher Bestandteil der Tätigkeit ist
- Aufstellung des Plans durch den **Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmerinnen bzw. den Arbeitnehmern**
- **Ideenberatung** von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerschaft über Möglichkeiten zur Verbesserung der Gleichstellung im konkreten Arbeitsbereich
- **Sachkundigmachen** über nationale, europäische und internationale gesetzliche Bestimmungen

## 4. Methoden und Instrumente

- **Bestandsaufnahme** mit einer Gleichstellungsbrille über die Ausgangssituation (Statistik, Fragebögen über Wünsche und Bedürfnisse der Beschäftigten bzw. direkte Gespräche)

### Schlüsselwörter bei der Erarbeitung eines Gleichstellungsplans

#### Bestandsaufnahme/Analyse =

Untersuchung der Situation hinsichtlich Gleichstellung!

#### Konkrete Maßnahmen =

Was soll gemacht werden, wie soll es gemacht werden, wann und von wem?

#### Messbare Zielsetzung =

Ziele, zu denen die Maßnahmen führen sollen

#### Auswertung =

Hat die Gleichstellungsarbeit funktioniert?

Vgl. Att arbeta fram en jämställdhetsplan, JämO, 2000, S. 3.



Bei großen Unternehmen bzw. einer Kommune oder Stadt wird häufig ein Gesamtplan/übergreifender Plan erstellt, der dann durch Teilpläne<sup>2</sup> untersetzt wird.

Die Bürgerschaft der Stadt Malmö hat im April 2001 einen beispielhaften **übergreifenden Plan** für die Gleichstellungsarbeit beschlossen. Er betrachtet Gleichstellung als Frage der Qualität, ist kurz gefasst, leicht verständlich und enthält neben der Festlegung der Verantwortlichkeiten 5 Ziele sowie Maßnahmen und Handlungsvorschläge zu ihrer Erfüllung.

<sup>1</sup> Vom Gleichstellungsombudsmann ist ein umfangreiches Anleitungsmaterial für die Aufstellung eines Gleichstellungsplans und die Arbeit mit ihm herausgegeben worden, von dem hier nur ein Bruchteil präsentiert werden kann. Vgl. Att arbeta fram en jämställdhetsplan. JämO, Stockholm 2000; [www.jamombud.se](http://www.jamombud.se)

<sup>2</sup> Beispiele für Gleichstellungspläne in: Brigitte Stepanek, Gleichstellung für Frauen... und Männer?, a.a.O., S.118f; Gleichstellung und Kommunen, a.a.O., S.44ff, 74ff.



## **Übergreifender Plan für die Gleichstellungsarbeit in der Stadt Malmö** <sup>1</sup> (leicht gekürzte Fassung)

Der Übergreifende Plan drückt die Sicht der Kommune auf die Gleichstellungsarbeit aus... Der Plan ist eine gemeinsame Grundlage für Planung und Maßnahmen der Verwaltungen.

### **Qualität durch Gleichstellung**

Gleichstellung verleiht den Beziehungen Qualität und soll unsere Arbeitsplätze und unsere Serviceleistungen prägen.

Gleichstellung zwischen den Geschlechtern, unter den Angestellten und zwischen Angestellten und Einwohnerinnen und Einwohnern von Malmö trägt zu einer hohen Qualität der Tätigkeit, zu guter Personalentwicklung und einem guten Arbeitsklima bei. Deshalb müssen Gleichstellungsaspekte in allen Zusammenhängen in der täglichen Arbeit beachtet werden.

Gleichstellung ist eine Angelegenheit aller, ihrer Stellung und Funktion in der Organisation. Die eigene Verhaltensweise jeder Leiterin und jedes Leiters sowie jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters ist bedeutungsvoll. Zum professionellen Berufsbild von Angestellten der Stadt Malmö gehört das Bewusstsein über die Bedeutung der Gleichstellung. Dann wird Gender Mainstreaming möglich, d.h. die Gleichstellungsfragen können auf natürliche Weise in die Tätigkeit integriert werden.

### **Verteilung der Verantwortung**

Die Bürgerschaft hat die übergreifende Verantwortung auf der politischen Ebene und fasst Beschlüsse über einen übergreifenden Plan und über die Einbeziehung der Gleichstellungsperspektive in den Jahreshaushalt....

In jeder Verwaltung soll es eine Kontaktperson für Gleichstellungsfragen geben.

Leiter und Leiterinnen auf allen Ebenen tragen die operative Verantwortung für die Gleichstellungsarbeit.

Jede/r Angestellte hat eine eigene Verantwortung für die Mitarbeit in der Gleichstellungsarbeit.

Arbeitgeberschaft und Gewerkschaftsorganisationen haben eine gemeinsame Verantwortung für eine gute Gleichstellungsarbeit.



## 4. Methoden und Instrumente

### Gemeinsame Maßnahmen und Ziele

Die angegebenen Ziele gelten für alle Tätigkeiten. Sie müssen in den Gleichstellungsplänen der Verwaltungen durch spezifische Ziele ergänzt werden.

Für jedes Ziel enthält der Übergreifende Plan für alle Tätigkeiten zwei Maßnahmen, die damit für die Gleichstellungsarbeit der Verwaltungen obligatorisch sind.

Außerdem gibt es eine Anzahl allgemeiner Vorschläge für Handlungswege. Sie sind lediglich Beispiele für mögliche Wege zur Erreichung der Ziele und müssen auf der Grundlage des Aufgabenbereichs jeder Verwaltung, ihrer Besonderheit und eigene Gleichstellungsziele mit Maßnahmen komplettiert werden.

### Ziel

Die Gleichstellungsperspektive muss in jegliche Tätigkeit integriert sein.

### Maßnahmen

- Die Gleichstellungsplanung muss in die jährliche Haushaltsarbeit integriert und Gleichstellungskonsequenzen müssen in Beschlussvorlagen beschrieben werden.
- Die Information über die Gleichstellungsziele der Stadt Malmö und den eigenen Gleichstellungsplan muss Bestandteil im Rekrutierungsprozess und bei der Einführung von Neueingestellten sein.

### Vorschläge für Handlungswege

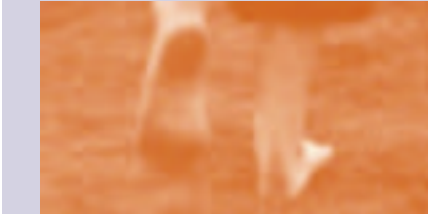
- Beschreiben Sie die Gleichstellungskonsequenzen bei Entwicklungsprojekten und Untersuchungen.
- Beachten Sie die Gleichstellungsaspekte bei der Untersuchung der Meinung der Einwohner von Malmö zum kommunalen Service.
- Verwenden Sie Pläne, Leistungen und erreichte Ergebnisse auf dem Gebiet der Gleichstellung beim Marketing für die Stadt Malmö als Arbeitsplatz und Dienstleistungsorganisation.

### Ziel

Die Gleichstellungsarbeit muss ausgehend von der Spezifik jeder Verwaltung methodisch geplant und durchgeführt werden.

<sup>1</sup> Malmö stad. Övergripande plan för jämställdhetsarbete, Malmö 2001.





### **Maßnahmen**

- Ämter/Bürgerschaft müssen jährlich einen Plan für die Gleichstellungsarbeit der Verwaltung beschließen und die erforderlichen Mittel für die Durchführung der im Plan enthaltenen Maßnahmen zur Verfügung stellen.
- Jede Verwaltung muss eine Kontaktperson für Gleichstellungsfragen benennen, die die Aufgabe hat, die Gleichstellungsarbeit innerhalb der Verwaltung zu koordinieren.

### **Vorschläge für Handlungswege**

- Benennen Sie Gleichstellungsbeauftragte für verschiedene Tätigkeiten, die die Aufgabe haben, über den Gleichstellungsplan zu informieren, die Arbeit mit dem Plan zu begleiten und neue Initiativen auf dem Gleichstellungsgebiet zu kanalisieren.
- Organisieren Sie jährlich einen Gleichstellungstag in der Verwaltung, an dem Sie die Gleichstellungsmaßnahmen, die erreichten Ergebnisse und den Bedarf neuer Maßnahmen durchgehen.
- Berücksichtigen Sie die methodischen Fragen in der Gleichstellungsarbeit und wenden Sie erprobte Methoden an.
- Nehmen Sie verschiedene Hilfsmittel wie z.B. Theaterspiele, Videoprogramme, Seminare und Studienzirkel in Anspruch, um die Gleichstellungsfragen zu beleuchten und das Engagement zu erhöhen.

### **Ziel**

Ein fortlaufender Gleichstellungsdialo g muss ein Teil der Personal- und Tätigkeitsentwicklung sein.

### **Maßnahmen**

- Gleichstellung muss ein wiederkehrender Tagesordnungspunkt bei den Arbeitsberatungen sein.
- Alle Führungsentwicklungsprogramme müssen einen Gleichstellungsteil enthalten.

### **Vorschläge für Handlungswege**

- Beziehen Sie Gleichstellungsaspekte in alle strategischen Überlegungen in beschließenden Organen und Führungsgruppen ein.
- Informieren Sie über den Inhalt im Gleichstellungsplan der Verwaltung und machen Sie den Plan an den Arbeitsplätzen und im Internet leicht zugänglich.
- Suchen Sie gute Beispiele dafür, wie eine Tätigkeit von Gleichstellung durchdrungen sein kann.

## 4. Methoden und Instrumente



### **Ziel**

Eine gleichere Verteilung der Geschlechter muss in den Bereichen erreicht werden, in denen es weniger als 40% in einem der beiden Geschlechter gibt.

### **Maßnahmen**

- Die Verwaltungen müssen Ziele für eine gleichere Geschlechterverteilung aufstellen und notwendige Maßnahmen ergreifen.
- Unfreiwillige Teilzeitarbeit soll identifiziert und in Vollbeschäftigung umgewandelt werden.

### **Vorschläge für Handlungswege**

- Schaffen Sie gute Voraussetzungen für den Elternurlaub von sowohl Männern als auch Frauen, und betrachten Sie Elternurlaub als eine wertvolle Erfahrung für die Angestellten der Stadt Malmö.
- Haben Sie eine großzügige Einstellung gegenüber Wünschen zur Anpassung der Arbeitszeit z.B. an die Bedürfnisse von Eltern mit Kleinkindern.
- Nutzen Sie die Möglichkeiten des Gleichstellungsgesetzes zu positiver Sonderbehandlung des unterrepräsentierten Geschlechts.
- Betrachten Sie Arbeitsbewertung als ein Hilfsmittel.
- Stimulieren Sie die Bildung von Netzwerken für das unterrepräsentierte Geschlecht.

### **Ziel**

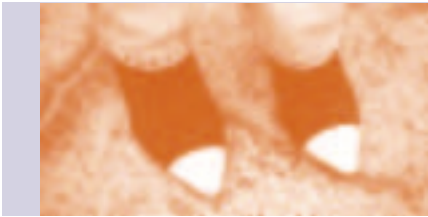
Geschlechterdiskriminierung und sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz dürfen nicht vorkommen.

### **Maßnahmen**

- Jede Verwaltung muss einen Handlungsplan für den Umgang mit Geschlechterdiskriminierung und sexuellen Belästigungen haben.
- Die Verwaltung muss aktiv darüber informieren, was Geschlechterdiskriminierung und sexuelle Belästigungen beinhalten.

### **Vorschläge für Handlungswege**

- Nutzen Sie Arbeitsberatungen, Ausbildungs- und Informationsveranstaltungen, um Ziele und Maßnahmen zu verankern.
- Fordern Sie alle auf, die sich Geschlechterdiskriminierung oder sexuellen Belästigungen ausgesetzt fühlen, Alarm zu schlagen.
- Koordinieren Sie die vielfältigen Maßnahmen und die Anwendung der Gesetzgebung gegen Diskriminierung.



## 4.7. Gleichstellungszertifizierung

Auf der Suche nach neuen Instrumenten und Methoden für die Gleichstellungsarbeit ist 1997 in Schweden - ausgehend von Erfahrungen mit der Umweltzertifizierung und der Tatsache, dass umweltgerechte Produkte immer größere Marktanteile gewinnen - die Idee einer Gleichstellungszertifizierung für Unternehmen, Produkte und Dienstleistungen entwickelt worden, der international große Aufmerksamkeit geschenkt worden ist und die inzwischen auch auf EU-Ebene diskutiert wird. Seitdem laufen sowohl von staatlicher als auch von gewerkschaftlicher Seite verschiedene Studien und Projekte, die Voraussetzungen, Möglichkeiten, Formen und Kriterien untersuchen und praktisch in der staatlichen und privaten Wirtschaft erproben.<sup>1</sup>

Hiermit können neue gesellschaftliche Mechanismen für Gleichstellung und Gender Mainstreaming in Gang gesetzt und für Veränderungen genutzt werden. Es geht um die Macht der Konsumenten, die durch ihre Wahl bestimmter Produkte und ihren Verbrauch wirtschaftliche Prozesse, Sein oder Nichtsein von Unternehmen beeinflussen können. Es handelt sich um einen Bereich, in dem nicht Gesetze und Verordnungen, sondern die Kräfte des Marktes wirken.

Gleichstellung kann zu einem Markenzeichen für Unternehmen werden, das ihre Rentabilität und Wettbewerbsfähigkeit erhöht. In Schweden machen mehr und mehr Unternehmen diese Entdeckung und neuerdings auch in Deutschland.<sup>2</sup>

Auch wenn die Diskussion um die Kriterien für ein gleichgestelltes Unternehmen noch nicht abgeschlossen ist und starre Schemata sicher auch nicht sinnvoll sind, soll eine mögliche Kriterienliste vorgestellt werden.

<sup>1</sup> Von der damaligen schwedischen Gleichstellungsministerin, Ulrica Messing, wurde 1997 ein Projekt zur Gleichstellungszertifizierung initiiert und an Eva Amundsdotter eine Vorstudie in Auftrag gegeben. Dem folgten ein Gewerkschaftsprojekt und eine staatliche Untersuchung zur freiwilligen Gleichstellungszertifizierung von Produkten und Dienstleistungen (FRJA), deren Ergebnisse kürzlich vorgelegt wurden. Vgl. Jämställdhetsmärkning. Konsumentmakt för ett jämställt samhälle. Arbetsmarknadsdepartementet, Ds 1998:49; Frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster (FRJA), SOU 2001:9; Eva Amundsdotter/ Minna Gillberg. Det hållbara företaget – med jämställdhet i fokus (MS, erscheint im 2. Halbjahr 2001); Eva Amundsdotter. Zur Gleichstellungszertifizierung in Schweden. In: Auf der Suche nach der Zukunft. Ein kritisch-optimistischer Rück- und Ausblick auf die Gestaltungsmacht von Frauen in gegenwärtigen und künftigen EU-Ländern. Dokumentation eines internationalen Seminars im Rahmen der Europa-Woche 2000, Rostock 2000, S.66ff; Vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen für eine Rahmenstrategie der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, a.a.O.

<sup>2</sup> Vgl. Jämställdhet och lönsamhet, NUTEK, Stockholm 1999; Carola Busch/Gerhard Engelbrech. Wir brauchen die Besten! Warum und mit welchem Erfolg fördern Unternehmen Chancengleichheit? Endbericht zum Projekt Evaluation Total E-Quality - Entwicklung einer Kosten-Nutzen-Analyse, Bad Bocklet 2000.



## 4. Methoden und Instrumente

### Kriterienliste zur Gleichstellungszertifizierung

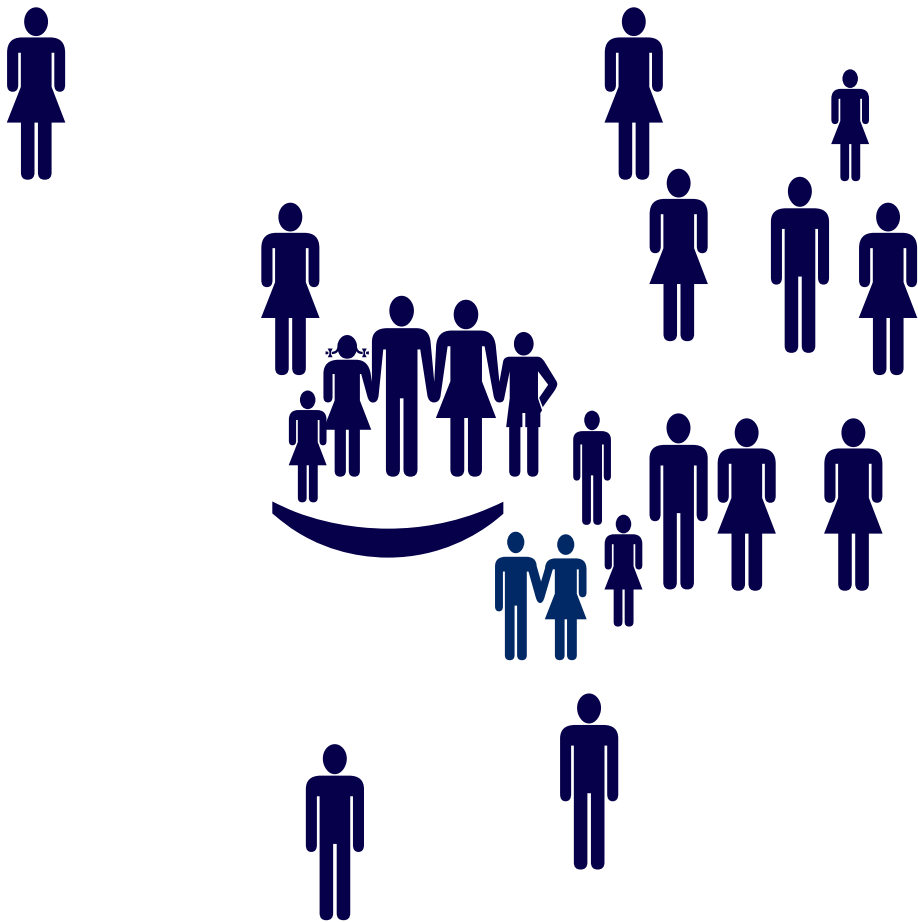
- Vorhandensein eines Gleichstellungsplans mit klaren, messbaren Zielen und konkreten Maßnahmen zu ihrer Erreichung (Einhaltung des Gleichstellungsgesetzes)
- keine oder nur geringfügige Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern, die auf dem Geschlecht beruhen; Vorhandensein eines Plans zu ihrer Beseitigung
- Vertretung beider Geschlechter auf den verschiedenen Leitungsebenen in Relation zu ihrem Anteil an den Beschäftigten
- gemischte Arbeitskollektive oder Gruppen
- Möglichkeiten zur Vereinbarung von Familie und Beruf
- Inanspruchnahme des Elternurlaubs durch die Väter
- gleiche Entwicklungsmöglichkeiten für weibliche und männliche Beschäftigte z.B. durch Fortbildung
- Arbeitsbedingungen entsprechend den Bedürfnissen beider Geschlechter
- Umwandlung von unfreiwilliger Teilzeitarbeit in Vollbeschäftigung
- Zeit und Mittel für Gleichstellung als qualitative Kennziffer





# 5.

## Anhang



## 5. Anhang



### 5.1. Zum Weiterlesen und Weiterarbeiten

Council of Europe: Gender Mainstreaming: Konzeptueller Rahmen, Methodologie und Beschreibung bewährter Praktiken; Schlussbericht über die Tätigkeit der Group of Specialists on Mainstreaming: EG-S-MS(98)2 German Version, Strasbourg, Juni 1998.

Döge, Peter: Geschlechterpolitik für alle, in: Blätter für deutsche und internationale Politik Heft 9/ 2000, S. 1055-1058.

Emmerich, Astrid/Krell, Gertraude: Managing Diversity-Trainings. In Krell, Gertraude(Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 2.Aufl., Wiesbaden, S. 369-386,1998.

Entscheidung des Rates vom 20.Dezember 2000 über ein Aktionsprogramm der Gemeinschaft betreffend die Gemeinschaftsstrategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2005), Abl. L17/22-29 vom 19.01.2001-04-03.

Europäische Kommission: Handbuch Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Europäischen Union, zweite Ausgabe, Luxemburg, 1999.

Felfe, Edeltraud/Weber, Friederike: Gender Mainstreaming in der Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik – europäische Erfahrungen, Arbeitsmaterial, Hrsg.: Frauenbildungsnetz Ostsee, Rostock 2001.

Gender-Mainstreaming: Dokumentation der Fachtagung am 12.10.2000, Hrsg.: Ministerium für Justiz, Frauen, Jugend und Familie des Landes Schleswig-Holstein, 2001.

Gender Mainstreaming: Eine Chance für NRW! Dokumentation einer Veranstaltung am 26.Oktober 2000, Hrsg.: Fraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN im Landtag NRW.

Gender mainstreaming, Es wird Zeit...: Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, HSt RBF 5/2001, Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste, Hrsg.: Bundesanstalt für Arbeit, 16. Mai 2001.

Gender Mainstreaming, Informationen und Impulse: Hrsg.: Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales, Juli 2000.

gender mainstreaming in Sachsen-Anhalt, Hrsg.: Ministerium für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt.

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, Nomos Verlagsgesellschaft Baden-Baden, 8.Aufl. 1999.

Härifrån till jämställdheten – Huvudrapport från programberedningen Kommunerna och jämställdheten, Stockholm 1999.

JämOs handbok om aktivt jämställdhetsarbete, Stockholm 1999.

Jämställdhetsmärkning. Konsumentmakt för ett jämställt samhälle. Regeringskansliet. Arbetsmarknadsdepartementet. Ds 1998:49, Stockholm 1998.

Jämställdhetsperspektiv inom alla politikområden – Mainstreaming. Regeringskansliet. Faktablad. Näringsdepartementet, Juni 1999.

Jämställdhetsstrategi för Skåne 2001-2003. Skåne i utveckling 2001:14, Malmö 2000.

Jämställd planering – att synliggöra ojämställdheten, Svenska Kommunförbundet, 2000.

Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Bericht der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Europäischen Union –Jahresbericht 2000, KOM(2001)179 endgültig, Brüssel, 02.04.01.





Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft, KOM(96) 67 endg. Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Für eine Rahmenstrategie der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2005), KOM(2000)335 endgültig, 2000/01443 (CNS).

Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen für eine Rahmenstrategie der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2005): Vorschlag für eine Entscheidung des Rates über das Programm zur Unterstützung der Rahmenstrategie der Gemeinschaft für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2005), KOM(2000)335, 7.6.2000.

Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Technisches Papier 3: Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in die Strukturfondsmaßnahmen, März 2000.

Kommunalverfassung für das Land Mecklenburg-Vorpommern, Hrsg.: Innenministerium Mecklenburg-Vorpommern, 3. veränd. Auflage 1998.

Krell, Gertraude/Mückenberger, Ulrich/Tondorf, Karin: Gender Mainstreaming - Informationen und Impulse – Eine Veranstaltung für die Steuerungsgruppe Gender Mainstreaming der Bundesregierung am 24.05.2000 in Berlin, im Auftrag des BMFSFJ, Mai 2000.

Kurs Gleichstellung, Hrsg.: ver.di vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2000.

Lehrgangskonzeption für die Fort- und Weiterbildung zum Landesgleichstellungsgesetz, Hrsg.: Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern, 1998.

Leitfaden zur Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen, Hrsg.: Europäische Kommission: Luxemburg, 1996.

Nordisk likestillingsamarbeide 2001-2005. Antaget i april 2001. Nordisk Ministerråd.

Nyckeltal för jämställdhet. Rapport från Länsstyrelsen Östergötland, Linköping 1999.

På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2000, Stockholm 2002 (engl. Version Women and Men in Sweden, Stockholm 2000).

Stepanek, Brigitte: Gleichstellung für Frauen ... und Männer?, Studie zur Gleichstellungspolitik in Schweden, Hrsg.: Frauenbildungsnetz Ostsee, Rostock 2000 2.Auf.

Stepanek, Brigitte: Gleichstellung und Kommunen...?, Studie zur Gleichstellungspolitik in Schweden auf kommunaler Ebene, Hrsg.: Frauenbildungsnetz Ostsee, Rostock 1999.

Stepanek, Brigitte: Ressourcententren in Schweden – ein Weg zu mehr Gleichstellung, Studienmaterial, Hrsg.: Frauenbildungsnetz Ostsee, Rostock 2000.

Stepanek, Brigitte: Gleichstellungspolitik Schwedens und Männer?, Studienmaterial, Hrsg.: Frauenbildungsnetz Ostsee, Rostock 2000.

Stiegler, Barbara: Wie Gender in den Mainstream kommt: Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender Mainstreaming; Hrsg. Wirtschafts- und sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, 2000.

Tondorf, Karin/Krell, Gertraude (1999): An den Führungskräften führt kein Weg vorbei!, edition der Hans-Böckler-Stiftung 23.

## 5. Anhang

Vertrag von Amsterdam: Texte des EU-Vertrages und des EG-Vertrages mit den deutschen Begleitgesetzen:  
hrsg. v. Thomas Läufer, Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, 3.Aufl. 1999.

20 Jahre Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, Hrsg.:  
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2000.

### Internetverweise mit weiteren Links

Europäische Kommission:  
[www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/index\\_de.html](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_de.html)

Europäisches Parlament:  
[www.europarl.eu.int/de](http://www.europarl.eu.int/de)

Europarat:  
[www.humanrights.coe.int/equality](http://www.humanrights.coe.int/equality)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend  
[www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern  
[www.mv-regierung.de/fg/index.htm](http://www.mv-regierung.de/fg/index.htm)

GeM – Koordinierungsstelle für Gender Mainstreaming im ESF, Österreich  
[www.gem.or.at](http://www.gem.or.at)

Nordischer Ministerrat  
[www.norden.org/jaemst/SK](http://www.norden.org/jaemst/SK)

Regierung Schwedens/Gleichstellungsministerin  
[www.regeringen.se](http://www.regeringen.se)

GM-CONSULT-MV  
[www.gm-consult-mv.org](http://www.gm-consult-mv.org)

Statistisches Zentralamt Schwedens  
[www.scb.se](http://www.scb.se)

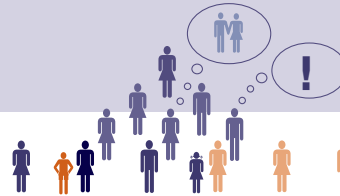




## 5.2. Kleines „Lexikon“ der Gleichstellung

- **Chancengleichheit:**  
häufig synonym mit Gleichstellung verwendet; Bestandteil von Gleichstellung, der nicht auf die Veränderung von Strukturen ausgerichtet ist
- **Frauenpolitik:**  
der Teil der Gleichstellungspolitik, der auf den Abbau der unmittelbaren Benachteiligung von Frauen zielt
- **Gender:**  
das soziale, kultur-historisch veränderbare Geschlecht von Frauen und Männern im Unterschied zum biologischen (angeborenen) Geschlecht
- **Gender Mainstreaming:**  
Strategie und Methode, um die Gleichstellungsperspektive in die reguläre Tätigkeit zu integrieren, bei Vorschlägen und Beschlüssen in allen Tätigkeits- und Politikbereichen die Konsequenzen für Frauen und Männer zu analysieren und eine gleichgestellte Gesellschaft zu schaffen
- **genderspezifisch:**  
die Unterschiedlichkeit von Frauen und Männern nach dem sozialen Geschlecht
- **geschlechtsspezifisch:**  
die sozialen (gender) und biologischen (sex) Unterschiede betreffend
- **geschlechtsspezifische Rollenbilder:**  
Bündel von Erwartungen und Aufgabenzuordnungen, die sich an die Geschlechtergruppen knüpfen bezüglich ihres Verhaltens in Staat, Politik, Beruf, Partnerschaft, Familie, Haushalt usw.
- **Gleichbehandlung:**  
Formelle, geschlechtsneutrale Herangehensweise, die die durch biologische und soziale Aspekte bedingte Differenziertheit der Geschlechter außer Acht lässt und sich lediglich an der Gleichheit von Personen vor dem Gesetz orientiert
- **Gleichberechtigung:**  
Begrenzung der Frage der Gleichstellung zwischen den sozialen Geschlechtern auf die formell rechtliche Sicherung der Gleichbehandlung im Sinne der Gleichheit vor dem Gesetz

## 5. Anhang



- **Gleichheit:**  
gerechte Verhältnisse für alle Individuen und Gruppen in der Gesellschaft unabhängig von Geschlecht, Rasse, Religion, sozialer Zugehörigkeit u.a.; eine ihrer wichtigsten Fragen ist die Gleichstellung von Frauen und Männern
- **Gleichstellung:**  
Frauen und Männer haben dieselben Rechte, Pflichten und Chancen in allen wesentlichen Bereichen des öffentlichen und privaten Lebens
- **Gleichstellungsarbeit:**  
Prozess der konkreten Umsetzung der Ziele der Gleichstellungspolitik durch politische, staatliche und nichtstaatliche Strukturen wie wirtschaftliche, soziale und kulturelle Träger
- **Gleichstellungsombudsman(n)**  
aus dem Schwedischen in den internationalen Sprachgebrauch übernommen; wichtigste Aufgabe des von der schwedischen Regierung ernannten Gleichstellungsombudsmans ist die Überwachung der Einhaltung des Gleichstellungsgesetzes im öffentlichen Sektor und in der Privatwirtschaft
- **Geschlechterperspektive:**  
Betrachtung der Gesellschaft aus der Sicht von Frauen und Männern
- **Gleichstellungspolitik:**  
Politik von Regierungen und Organisationen zur Durchsetzung von Gleichstellung in der Gesellschaft
- **Mainstream:**  
Hauptstrom; im übertragenen Sinn: in den Gesamtprozess als roter Faden einbezogen
- **Männerpolitik:**  
der Teil der Gleichstellungspolitik, der auf den Abbau der unmittelbaren Benachteiligung von Männern zielt
- **Segregation des Arbeitsmarktes:**  
Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt; Konzentration von Frauen und Männern in bestimmten Sektoren und Berufen sowie in unterschiedlichen Hierarchieebenen oder Positionen

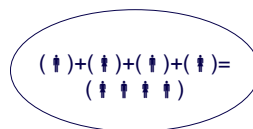
## 5.3 Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen in Mecklenburg-Vorpommern:

**Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern:**  
Schlossstrasse 2-4, 19053 Schwerin, Tel.: 0385 588 1004  
e-mail: frauenbeauftragte@stk.mv-regierung.de

**Landesfrauenrat Mecklenburg-Vorpommern e.V.:**  
Heiligengeisthof 3, 18055 Rostock, Tel.: 0381 4902442  
e-mail: info@landesfrauenrat-mv.de

**Frauenbildungsnetz Mecklenburg-Vorpommern e.V.:**  
Heiligengeisthof 3, 18055 Rostock, Tel.: 0381 4907714  
e-mail: frauenbildungsnetz@t-online.de

**GM-CONSULT-MV (Projekt des FBN MV)**  
Heiligengeisthof 3, 18055 Rostock, Tel.: 0381 3758648  
e-mail: info@gm-consult.org



Männlich-  
Weiblich



-Menschlich



## Impressum:

Dritte geringfügig überarbeitete Auflage im Auftrag  
des Landesfrauenrates Mecklenburg-Vorpommern e.V.



### Autorinnen:

Prof. Dr. Brigitte Stepanek  
e-mail: [stepanek@t-online.de](mailto:stepanek@t-online.de)  
Dr. Petra Krull  
e-mail: [pea.krull@t-online.de](mailto:pea.krull@t-online.de)

Erstauflage im Rahmen des EU-Projektes  
Frauenbildungsnetz Ostsee von 1997-2001



**Fotos/Layout:** Annett Brandstätter, JAKOTA Design Group, Rostock

**Druck:** adiant Druck, Roggentin

**Redaktionsschluss:** 31.12.2002

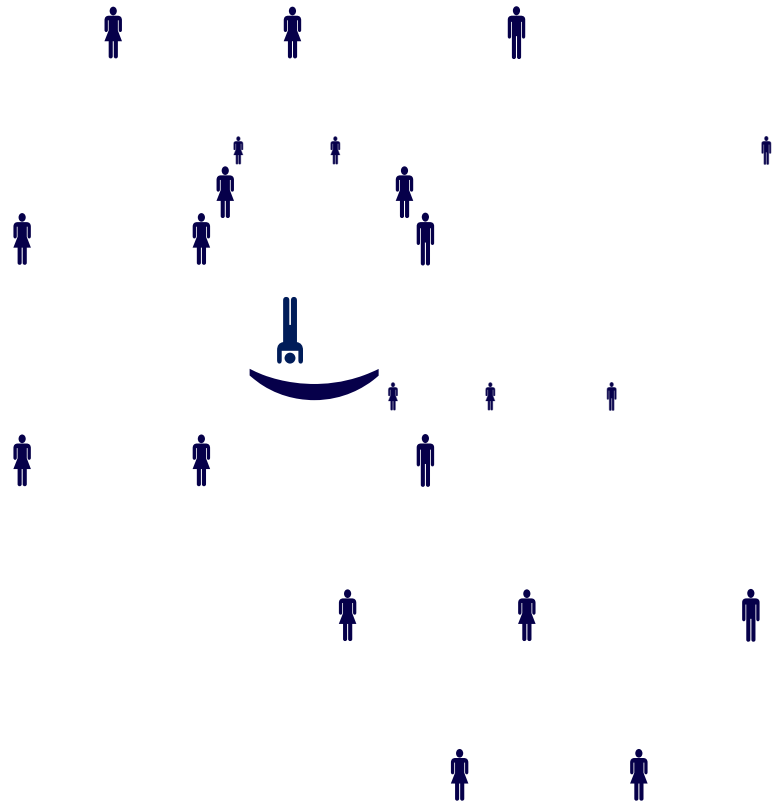
Vervielfältigung, auch auszugsweise, nur mit Quellenangabe

### Bestellung bei:

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte  
der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern  
Schlossstraße 2-4, 19053 Schwerin  
Tel.: 0385 588 1004  
e-mail: [Frauenbeauftragte@stk.mv-regierung.de](mailto:Frauenbeauftragte@stk.mv-regierung.de)

oder

GM-CONSULT-MV  
Heiligengeisthof 3  
18055 Rostock  
Tel.: 0381 375 8648  
e-mail: [info@gm-consult.org](mailto:info@gm-consult.org)







1. Gleichstellung 

2. Warum 

3. Gender Mainstreaming 

4. Methoden/Instrumente 

5. Anhang 



2  
0  
0  
3