



# Gender Mainstreaming geht alle an

Mit Beispielen zur Umsetzung

## Gender Mainstreaming ist die Strategie für mehr Geschlechtergerechtigkeit

- Geschlechtergerechtigkeit geht alle an. Frauen und Männer können sich in allen Lebensbereichen dafür engagieren.
- Die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten Mittelfranken zeigt Hintergründe von Gender Mainstreaming auf und gibt Beispiele.

## Was bedeutet Gender Mainstreaming?

**Gender** (Geschlecht) bezeichnet die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechterrollen von Frauen und Männern. Diese sind erlernt und damit veränderbar.

**Mainstream** (Hauptstrom) bedeutet, Dinge, die bisher nur am Rande betrachtet wurden, zu zentralen Kriterien, zum "roten Faden" zu machen.

»Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein zu berücksichtigen, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern effektiv verwirklichen zu können.«

*Die Bundesregierung*

## Warum Gender Mainstreaming?

- Die systematische Berücksichtigung der Lebensrealitäten und Interessen beider Geschlechter bei allen Maßnahmen, Planungen und Entscheidungen führt zu effektiveren Lösungen.
- Bedarfsgerechtere Produkte und Dienstleistungen steigern deren Qualität und damit die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden, der Bürgerinnen und Bürger.
- Fehlplanungen und damit kostenintensive Nachbesserungen werden vermieden.
- Motivation und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden erhöht.
- Organisationen verbessern ihr Image und ihre Zukunftsfähigkeit.

## Wie funktioniert Gender Mainstreaming?

Gender Mainstreaming stellt die Geschlechterverhältnisse bei der Prüfung von Organisationsabläufen und bei der Entwicklung neuer Initiativen ins Zentrum. Dazu brauchen die Beteiligten so genannte Gender-Kompetenzen.

Gender-Kompetenz ist die Fähigkeit, Ungleichbehandlungen auf Grund des Geschlechts zu erkennen und korrigierende Maßnahmen zu entwickeln. Solche methodischen, fachlichen und sozialen Kompetenzen werden in Fortbildungsmaßnahmen erlernt und vertieft.

Als Strategie funktioniert Gender Mainstreaming nur, wenn die Führungsebenen die Initiative ergreifen und die Spitzen von Wirtschaft, Verwaltung und Politik aktiv bei der Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit mitwirken.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Verantwortung für die Umsetzung und die Integration der geschlechtsspezifischen Sichtweise in ihr fachliches Handeln.

## Rechtliche Grundlagen und Leitlinien

Mit dem Amsterdamer Vertrag von 1997 wurden alle Mitgliedsstaaten der Europäischen Union verpflichtet, die Gender Mainstreaming-Strategie anzuwenden.

Bereits das Grundgesetz der Bundesrepublik verpflichtet den Staat zu einer aktiven und wirkungsvollen Gleichstellungspolitik. Gender Mainstreaming wurde 1999 von der Bundesregierung als durchgängiges Leitprinzip anerkannt, diese Querschnittsaufgabe soll von allen Ministerien erfüllt werden. Damit sind die Maßnahmen aller Politikbereiche auf ihre geschlechtsspezifischen Auswirkungen hin zu überprüfen und gegebenenfalls zu verändern.

In Bayern hat der Ministerrat 2002 beschlossen, dass eine »geschlechtersensible Sichtweise« (Gender Mainstreaming) als Strategie zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Bayern weiter gefördert werden soll und bei allen Vorschriften gebunden und verwaltenden Maßnahmen der Staatsverwaltung zu beachten ist.

In einigen bayerischen Kommunen wurden bereits Beschlüsse zur Umsetzung von Gender Mainstreaming gefasst.

# Beispiele von A bis Z

**ARBEIT:** Chancengleichen Zugang zu bezahlter Arbeit ermöglichen; unbezahlte Arbeit in Familie und Gesellschaft geschlechtergerecht verteilen.

**BERATUNG:** Geschlechterstereotype und -klischees in der professionellen Beratung hinterfragen.

**BERUF:** Das Berufswahlspektrum von Mädchen und Jungen erweitern.

**BEZAHLUNG:** Gleiche Bezahlung gleichwertiger Tätigkeiten; Aufwertung sogenannter frauentypischer Berufe.

**BILDUNG:** Geschlechtersensibilisierung von Dozenten und Dozentinnen. Bildungsprozesse inhaltlich, methodisch und didaktisch so gestalten, dass beide Geschlechter sich gleichermaßen relevantes Wissen aneignen und neue Lernerfahrungen machen.

**BÜRGERSCHAFTLICHES ENGAGEMENT & EHRENAME:** Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in allen Bereichen und Positionen; persönlichkeitsorientierte und geschlechtergerechte Förderung.

**CONTROLLING:** In Wirtschaft, Politik und Verwaltung Prüfkriterien zu Geschlechtergerechtigkeit in Controllingverfahren einbinden.

**DISKRIMINIERUNG:** Alle Formen der Diskriminierung, insbesondere die sexuelle Diskriminierung, ächten sowie geschlechtergerechte Präventionsstrategien und Unterstützungsangebote für Betroffene entwickeln.

**ERZIEHUNG:** Spielräume jenseits von Geschlechterklischees ermöglichen.

**FÜHRUNG:** Mehr Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen berücksichtigen; Teilzeit in Führungsfunktionen fördern, geschlechtersensible Führungsstile praktizieren.

**GESUNDHEIT:** Forschung, Aus- und Fortbildung von medizinischem Personal nach Geschlecht differenzieren, um unterschiedliche Gesundheitsrisiken und Krankheitsverläufe von Frauen und Männern zu erkennen; Prävention, Information und Beratung darauf abstimmen.

**GEWALT:** Maßnahmen der Gewaltprävention auf die unterschiedlichen Sozialisationsbedingungen der Geschlechter abstimmen; geschlechtsspezifische Unterstützung der Opfer; Maßnahmen und Sanktionen gegenüber Verursachern.

**HAUSHALT:** Entwicklung von Zielen und Anwendung von Kriterien einer geschlechterdifferenzierten kommunalen Haushaltsplanung.

**INTERESSEN:** Berücksichtigung geschlechter-spezifischer Interessen bei Planungs- und Beteiligungsprozessen.

**LEBENSLAGENPRINZIP:** Geschlecht im Kontext von Lebenslagen, z.B. Alter, Arbeitslosigkeit, allein Erziehende, Migration, Behinderung, wahrnehmen; Angebote auf Geschlecht und Lebenslagen abstimmen.

**MEDIEN:** Frauen- und Männerbilder als veränderbar vermitteln; eine geschlechtergerechte, kreative Sprache in den Medien anwenden.

**ORGANISATIONSENTWICKLUNG:** Flexible Arbeitsformen und Arbeitszeiten ermöglichen und die Informations- und Kommunikationsstrukturen an veränderte Arbeitsweisen anpassen.

**PERSONALENTWICKLUNG:** Vorhandene Instrumente auf Geschlechtergerechtigkeit überprüfen; spezifische Maßnahmen hierzu entwickeln.

**PLANUNG:** Mobilitäts-, Wohnumfeld- und Sicherheitsbedürfnisse von Frauen, Männern und Kindern berücksichtigen.

**POLITIK:** Frauen und Männer in allen politischen Bereichen gleichermaßen beteiligen.

**SOZIALE SICHERUNG:** Geschlechtergerechte Versorgung bei Krankheit, Erwerbslosigkeit und im Alter.

**SPORT:** Geschlechtersensible Angebote und geschlechtergerechte Förderung.

**TECHNIK:** Unterstützung von Mädchen und Frauen in Handlungsfeldern der Technik.

**VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF:** Unterstützungsangebote von Wirtschaft und Gesellschaft für Frauen und Männer mit Kindern oder mit pflegebedürftigen Angehörigen. Personalwirtschaft und Organisationsabläufe so gestalten, dass Frauen und Männer Familien- und Erwerbsarbeit miteinander vereinbaren können.

**WISSENSCHAFT:** Wissenschaftliche Karrieren von Frauen fördern; geschlechtersensible Forschungsvorhaben unterstützen.

**ZEIT:** Förderung der (Zeit-)Souveränität für Frauen und Männer hinsichtlich Umfang und Lage von Erwerbsarbeitszeiten, Familien- und Freizeiten; Entzerrung der Familiengründungs- und Karrierezeiten.

## Noch Fragen oder Anregungen?

Wir freuen uns über Ihr Interesse:

### Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten Mittelfranken

**Landratsamt Ansbach:** Regine Michl,  
Crailsheimstr. 1, 91522 Ansbach,  
Tel. 0981 468-191, Fax 0981 468-102,  
regina.michl@landkreis-ansbach.de

**Stadt Ansbach:** Ingrid Eichner,  
Nürnberger Str. 28/30, 91522 Ansbach,  
Tel. 0981 51-343, Fax 0981 51 1343,  
gleichstellungsstelle@ansbach.de

**Bezirk Mittelfranken:** Christina Eberlein-Poetzel  
Danziger Straße 5, 91522 Ansbach,  
Tel. 0981 4664-1040, Fax 0981 4664-1049,  
gleichstellungsbeauftragte@bezirk-mittelfranken.de

**Landratsamt Erlangen-Höchstadt:** Claudia Wolter  
und Judith Hasmüller, Marktplatz 6,  
91054 Erlangen, Tel. 09131 803-211 und 803-277,  
Fax 09131 803-101,  
gleichstellung@erlangen-hoechstadt.de

**Stadt Erlangen:** Doris Aschmann und  
Dr. Cornelia Höschele-Frank, 91051 Erlangen,  
Schuhstr. 30, Tel. 09131 86-2986 und 86-2339,  
Fax 09131 86-2863,  
doris.aschmann@stadt.erlangen.de,  
cornelia.hoeschele-frank@stadt.erlangen.de

**Landratsamt Fürth:** Marion Reißig,  
Im Pinderpark 2, 90513 Zirndorf,  
Tel. 0911 9773-1105, Fax 0911 9773-1106,  
m-reissig@lra-fue.bayern.de

**Stadt Fürth:** Martina Ertl-Pilhofer und  
Hilde Langfeld, Königstraße 88, 90762 Fürth,  
Tel. 0911 974-1237, Fax 0911 974-1236,  
martina.ertl-pilhofer@fuerth.de,  
hil-de.langfeld@fuerth.de

**Landratsamt Neustadt/Aisch Bad Windsheim:**  
Luise Dreise, Konrad-Adenauer-Str. 1,  
91413 Neustadt/Aisch, Tel. 09161 92-227,  
Fax 09161 92-106, lui-se.dreise@landkreis-nea.de

**Landratsamt Nürnberger Land:**  
Jutta Berlinghof, Waldluststraße 1, 91207 Lauf,  
Tel. 09123 950-297, Fax 09123 950-450,  
gleichstellung@nuernberger-land.de

**Stadt Nürnberg:** Ida Hiller und Eva Löhner,  
Fünferplatz 1, 90403 Nürnberg, Tel. 0911 231-4184  
oder 231-4185  
Fax 0911 231-5095, fb@stadt.nuernberg.de

**Landratsamt Roth:** Edith Pichl, Weinbergweg 1,  
91154 Roth, Tel. 09171 81-481, Fax 09171 81-7481,  
edith.pichl@landratsamt-roth.de

**Stadt Schwabach:** Johanna Zerer, Rathaus,  
Königsplatz 1, 91126 Schwabach,  
Tel. 09122 860-279, Fax 09122 860-201,  
gleichstellungsstelle@schwabach.de

## Weitere Informationen

Informationen zu Gender  
Mainstreaming und zur  
Umsetzungsstrategie der  
Bundesregierung  
[www.gender-mainstreaming.net](http://www.gender-mainstreaming.net)

Das "GenderKompetenzZentrum"  
ist eine anwendungsorientierte  
Forschungseinrichtung an der  
Humboldt-Universität zu Berlin  
[www.genderkompetenz.info](http://www.genderkompetenz.info)

Arbeitsgemeinschaft der kommunalen  
Gleichstellungs- und  
Frauenbeauftragten Mittelfranken  
[www.frauenmittelfranken.de](http://www.frauenmittelfranken.de)

Landesarbeitsgemeinschaft der  
bayerischen kommunalen  
Gleichstellungsbeauftragten  
[www.gleichimnetz.de](http://www.gleichimnetz.de)

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

## Impressum:

Herausgeberin:  
Arbeitsgemeinschaft der kommunalen  
Gleichstellungs- und  
Frauenbeauftragten Mittelfranken

Gestaltung: Gillitzer Werbeagentur  
[www.gillitzer.net](http://www.gillitzer.net)  
Druck: Offsetdruck Karl Frey, Nürnberg  
1. Auflage 13.000  
Februar 2005