



GemiNi

Gender Mainstreaming
in Niedersachsen

Grundlagen und Beispiele

Gender Mainstreaming in Niedersachsen

Gleiche Chancen

Gleiche Rechte

Politik mit Konsequenz



Niedersächsisches Ministerium
für Soziales, Frauen, Familie
und Gesundheit

Chancengleichheit für Frauen und Männer

Konsequent



Grundlagen und Beispiele

Gender Mainstreaming in Niedersachsen

Gleiche Chancen

Gleiche Rechte

Politik mit Konsequenz

Vorwort

Eine demokratische Gesellschaft zeichnet sich dadurch aus, dass jeder Mensch Gerechtigkeit, angemessene Teilhabe und Wertschätzung erfährt – unabhängig vom Geschlecht. Frauen und Männer werden jedoch kulturell und sozial unterschiedlich geprägt. Lebensverlauf, Chancen und Perspektiven entscheiden sich maßgeblich nach dem Geschlecht. Deshalb bleibt Gleichberechtigung und Gleichstellung eine große gesellschaftliche Aufgabe.

„Die Gleichheit von Männern und Frauen ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen.“ Dieser Grundsatz wird nach der Ratifizierung der Verfassung für Europa in den 25 Mitgliedstaaten der Europäischen Union verbindliches Recht sein.

Niedersachsen ist dafür gewappnet. Die Niedersächsische Verfassung schreibt bereits die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen als ständige Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Landkreise vor. Da jedoch im politischen Handeln und in der Verwaltung gezielte Strategien gebraucht werden, um tatsächlich Gleichberechtigung und Chancengleichheit zu schaffen, hat sich das Land in seiner Geschäftsordnung zu Gender Mainstreaming verpflichtet und sich der Gleichstellung als durchgängiges Leitprinzip verschrieben. Demokratie braucht Partizipation – Gender Mainstreaming schafft sie für Männer und Frauen gleichermaßen.

Gender Mainstreaming lenkt bei allen Vorhaben die Aufmerksamkeit systematisch auf deren Auswirkungen auf Männer und Frauen. Denn auch scheinbar neutrale, „rein fachliche“ Themen haben spezifische Folgen. Die rechtzeitige Folgenabschätzung eröffnet die Chance, ein Vorhaben wenn nötig zu verändern oder zu stoppen. Unterschiede zu erkennen und zwischen spezifischen Belangen zu differenzieren ist mühsam und erfordert oft, die Dinge ganz neu sehen zu lernen. Doch die Mühe lohnt, denn Gender geprüfte Entscheidungen sind besser und sie helfen sparen. Durch Passgenauigkeit, Effektivität und Zielorientierung werden Fehler, Reparaturbedarfe und deren unnötige Folgekosten vermieden. Der „Gender-Check“ ist ein Qualitätsprüfungsmerkmal in der modernen Verwaltung.

Diese Broschüre soll Hilfestellung geben. Sie erläutert was genau sich hinter Gender Mainstreaming verbirgt und welches Potenzial darin steckt. Sie kann Impulse geben und zur Nachahmung anregen. Die Beispiele aus Justiz, Psychiatrie, Steuerverwaltung und Arbeitsmarktpolitik zeigen, wie durch aufmerksames Handeln die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ein gutes Stück voran gebracht werden kann. Zudem kann die beschriebene Gender-Praxis eines niedersächsischen Landkreises als Vorbild dienen, Gender Mainstreaming erfolgreich auch in den Kommunen umzusetzen.

Inhalt

Definition, Ziele, Inhalte und Rechtsgrundlagen Gender Mainstreaming	6
Die Umsetzung des Gender Mainstreaming Gestaltung politischer Prozesse nach dem Prinzip des Gender Mainstreaming	10
Gender Mainstreaming in Niedersachsen: Geschlechtergerechtigkeit in allen Bereichen der Landesverwaltung schaffen Gleichstellung ist eine Gemeinschaftsaufgabe	14
Beispiele aus der Praxis	
Untersuchung zu unterschiedlichen Beurteilungs- ergebnissen bei Frauen und Männern im höheren Justizdienst Gleiche Karrierechancen für Frauen und Männer schaffen	16
Geschlechtsspezifische Behandlungs- bedürfnisse von Patientinnen und Patienten in der stationären Psychiatrie Richtungsweisender Gender Mainstreaming- Ansatz für das Gesundheitswesen in Niedersachsen	20
Arbeitszeit und Gender Mainstreaming – Probleme der Finanzämter mit Teilzeit Finanzamt Celle erprobt sechs Jobmodelle	24
Mehr als ein Projekt: Gender Mainstreaming in der niedersächsischen Arbeitsmarktpolitik Beschäftigungsförderung von Frauen und Männern	30
Der Landkreis Schaumburg wagt den Schritt nach vorn Gender Mainstreaming als Strategie in der Kommune	36

Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming bedeutet vereinfacht ausgedrückt, dass Entscheidungsprozesse in allen Bereichen und auf allen Ebenen auf die tatsächliche Gleichheit zwischen den Geschlechtern gerichtet sein sollen. Diese Orientierung ersetzt nicht, sondern ergänzt die üblichen kompensatorischen Programme der Diskriminierungsabwehr und der Frauenförderung. Sie ist darauf angelegt, die Durchsetzungsdefizite der auf die Gleichheit zwischen den Geschlechtern abzielenden Normen effektiv zu überwinden und dadurch zu tatsächlicher Gleichheit beizutragen.

Definition (angelehnt an die des Europarats 1998)

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

Diese Definition wird anschaulicher, wenn auf einzelne Komponenten näher eingegangen wird: Das Konzept des Gender Mainstreaming richtet sich an die an politischer Gestaltung beteiligten Akteurinnen und Akteure. Angesprochen sind damit insbesondere gewählte haupt- und ehrenamtliche Politikerinnen und Politiker sowie an diesen Prozessen beteiligte Beschäftigte. Der Kreis der Personen, die das Prinzip des Gender Mainstreaming in ihrer Arbeit anwenden sollen, beschränkt sich nicht auf Führungskräfte, sondern bezieht auch darunter liegende Hierarchieebenen ein. Im Kern geht es darum, dass sich auf allen Ebenen ein neues Denken etabliert, das den Aspekt der Gleichstellung als substanzielles Teilziel in die Politik integriert.

Verständnisprobleme gibt es oft hinsichtlich der Komponente Gleichstellung von Frauen und Männern. Gemeint ist hiermit nicht eine formale Gleichbehandlung, die alle „über einen Kamm schert“ ungeachtet der unterschiedlichen Ausgangsbedingungen

und Lebenssituationen. Ziel ist vielmehr die Herstellung tatsächlicher Chancengleichheit. Eine solche Politik differenziert in allen Bereichen bei der Betrachtung der Ziel- und Adressatengruppen,

1. zunächst zwischen Männern und Frauen, um zu vermeiden, dass sich politische Programme, Maßnahmen, Dienstleistungen usw. an einseitigen Leitvorstellungen orientieren, die – bewusst oder unbewusst – an einer männlichen Bürgerschaft, Kundschaft oder Belegschaft orientiert sind;
2. darüber hinaus aber auch innerhalb dieser Gruppen. Das heißt: Eine solche Politik begreift Frauen und Männer nicht jeweils als homogene Gruppen, sondern trägt der Tatsache Rechnung, dass auch innerhalb dieser Gruppen vielfältige Lebenssituationen und Bedürfnisse bestehen. Solcherart differenzierende Analysen lenken den Blick auf Bedingungen und Interessen, die nicht mit gängigen Geschlechterstereotypen übereinstimmen (z.B. der allein erziehende Vater oder der Wunsch von männlichen Führungskräften nach Teilzeitarbeit). Mit anderen Worten: Eine solche Politik ist bestrebt, vielfältigen zielgruppenspezifischen Konstellationen und Interessenlagen entgegen zu kommen und stereotype Zuschreibungen und Vorannahmen zu vermeiden.

Die oft verwendete Formel von den „geschlechterspezifischen Sichtweisen“ birgt dagegen die Gefahr in sich, dass stereotypisiert wird. Wenn dagegen nicht nur zwischen Frauen und Männern, sondern auch innerhalb dieser Gruppen differenziert wird, dann können von Gender Mainstreaming auch Männer profitieren – vor allem diejenigen, die nicht gängigen Geschlechterrollenstereotypen entsprechen.

Um Missverständnissen vorzubeugen, sei noch einmal festgehalten: Die Einbeziehung des Ziels der Gleichstellung von Frauen und Männern in alle „Fachpolitiken“ macht die bisherige spezifische Gleichstellungspolitik nicht überflüssig. Vielmehr ist Gender Mainstreaming Teil einer Doppelstrategie: Gleichstellung als Querschnitts- oder Gemeinschaftsaufgabe ergänzt die bisherige spezifische Gleichstellungspolitik, kann sie aber nicht ersetzen. Ganz im Gegenteil: Gender Mainstreaming braucht eine spezifische Gleichstellungspolitik als Basis. Dies gilt es insbesondere bei der Planung und Verteilung der Ressourcen zu berücksichtigen.

Entstehung und rechtliche Grundlagen des Gender Mainstreaming

Die Strategie des Gender Mainstreaming hat ihren Ursprung in der Entwicklungspolitik im frauenpolitischen Zusammenhang. Erstmals weltweite Resonanz erfuhr diese Antidiskriminierungsstrategie während der Weltfrauenkonferenz in Nairobi im Jahr 1985. Mit der vierten Weltfrauenkonferenz in Peking im Jahr 1995 kam der Durchbruch für Gender Mainstreaming. Die dort gestellte Forderung, generell jede politische Entscheidung auf ihre Auswirkungen auf Männer und Frauen zu überprüfen, hatte sichtbare Konsequenzen: 189 Staaten verpflichteten sich noch im selben Jahr, sämtliche Politikbereiche und Maßnahmen unter die Prämisse der Geschlechtergerechtigkeit zu stellen und entsprechend zu handeln. Seither wird der Leitgedanke von Geschlechtergerechtigkeit fortentwickelt und zunehmend mit Leben gefüllt. Die Europäischen Union und die Bundesrepublik Deutschland haben rechtliche Grundlagen für die Implementierung des Gender Mainstreaming geschaffen. In den Bundesländern werden unterschiedliche Wege beschritten, Gender Mainstreaming zu verankern.

Europäische Gemeinschaft

Gleichstellung

Artikel 2 des EG-Vertrages besagt: „Aufgabe der Gemeinschaft ist es, durch die Errichtung eines gemeinsamen Marktes und einer Wirtschafts- und Währungsunion sowie durch (...) die Gleichstellung von Männern und Frauen, (...) die Hebung der Lebenshaltung und der Lebensqualität, den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt und die Solidarität zwischen den Mitgliedstaaten zu fördern.“

In Artikel 23 (1) der Charta der Grundrechte der Europäischen Union ist verankert: „Die Gleichheit von Männern und Frauen ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen.“



Im bisher noch nicht verabschiedeten Entwurf der Verfassung für Europa, die der Europäische Konvent vorgelegt hat, wird die Gleichheit wortgleich der Charta festgeschrieben. Die Aussage wird – vorbehaltlich der Mehrheitsfähigkeit des Entwurfs zwischen den Mitgliedsstaaten – in allen 25 Staaten der Europäischen Union verbindliches Recht werden.

Gender Mainstreaming

Für die Politik der EU ist Gender Mainstreaming seit 1996 weitgehend verbindlich. Dies belegen zum Beispiel die Mitteilung der Kommission „Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft“ vom 21. Februar 1996 und das vierte mittelfristige Aktionsprogramm der Europäischen Union zur Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern (1996-2000).

Rechtliche Verbindlichkeit erlangte Gender Mainstreaming am 1. Mai 1999 durch den Vertrag von Amsterdam, denn gemäß Art. 2 des EG-Vertrags wird dort die Gleichstellung von Männern und Frauen als Aufgabe der Europäischen Gemeinschaft definiert. Im geänderten Art. 3 des EG-Vertrags werden die Tätigkeitsfelder der EG benannt, unter anderen die Handels-, Landwirtschafts-, Beschäftigungs-, Sozial-, Bildungs- und Forschungspolitik, für die laut Absatz (2) gilt: „Bei allen in diesem Artikel genannten Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.“ Die systematische Einbeziehung der Dimension der Chancengleichheit gilt somit für alle Politikfelder.

In der Rahmenstrategie der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2005) sind die aktuellen Vorstellungen der Kommission zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern dargestellt. Auch hierin ist Gender Mainstreaming als „proaktiver Ansatz“ festgeschrieben. Es wird ein Aktionsrahmen vorgegeben, innerhalb dessen alle Maßnahmen der Gemeinschaft ihren Beitrag zur Erreichung des in Artikel 3 Absatz 2 des Vertrags verankerten Ziels leisten können, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. „Im Bemühen, die Geschlechtergleichstellung zu fördern, wird diese Rahmenstrategie sämtliche Gemeinschaftspolitiken einbeziehen, wobei eine Anpassung der betreffenden Politiken vorgenommen wird (proaktiver Ansatz: „Gender Mainstreaming“) und/oder konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der gesellschaftlichen Situation der Frau durchgeführt werden (reaktiver Ansatz: spezifische Maßnahmen).“

In Nummer 6 der beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU von 2003 heißt es: „Die Mitgliedstaaten werden im Wege eines integrierten Ansatzes, der die durchgängige Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gender Mainstreaming) und spezifische strategische Maßnahmen miteinander verbindet, die Erwerbsquote von Frauen anheben und die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den Beschäftigungsquoten, bei den Arbeitslosenquoten und beim Arbeitsentgelt bis 2010 in erheblichem Maße abbauen.“

Als weiteren Handlungsschwerpunkt führt die Leitlinie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Ausbau des Betreuungsangebots für Kinder auf.

Deutschland

Der Ausgangspunkt des bundesdeutschen Antidiskriminierungsrechts ist Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes:

„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.“

Man kann streiten, inwieweit bereits diese Vorschrift nach deutschem Grundrechtsverständnis Elemente des Gender-Mainstreaming-Ansatzes enthält. Explizit geworden ist der Ansatz erstmals im bundesdeutschen Recht durch den 1997 mit dem neu geschaffenen Dritten Buch des Sozialgesetzbuches in Kraft getretenen § 8 Abs. 1 SGB III:

„Die Leistungen der aktiven Arbeitsförderung sollen die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt fördern. Zur Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen ist durch sie auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die Überwindung des geschlechtsspezifischen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes hinzuwirken.“

Mit dem Job-AQTIV-GESSETZ vom 14. Dezember 2001 wurde das SGB III neu gefasst. In § 1 (Ziele der Arbeitsförderung) wurde die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Prinzip verankert:

(1) Die Leistungen der Arbeitsförderung sollen dazu beitragen, dass ein hoher Beschäftigungsstand erreicht und die Beschäftigungsstruktur ständig verbessert wird. Sie sind insbesondere darauf auszurichten, das Entstehen von Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder die Dauer der Arbeitslosigkeit zu verkürzen. Dabei ist die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Prinzip zu verfolgen. (...)

Auch § 8 SGB III wurde geändert, wobei § 8 Abs. 1 und 2 als Frauenförderungsinstrumente einzuschätzen sind und der zugehörige § 8a als Gender-Ansatz verstanden werden kann, da er die Lebensverhältnisse von Frauen und Männern bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf berücksichtigt sehen will:

§ 8 Frauenförderung

(1) Zur Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen ist durch Leistungen der aktiven Arbeitsförderung auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die Überwindung des geschlechtsspezifischen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes hinzuwirken.

(2) Frauen sollen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit gefördert werden.

§ 8a Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Leistungen der aktiven Arbeitsförderung sollen in ihrer zeitlichen, inhaltlichen oder organisatorischen Ausgestaltung die Lebensverhältnisse von Frauen und Männern berücksichtigen, die aufsichtsbedürftige Kinder betreuen und erziehen oder pflegebedürftige Angehörige betreuen oder nach diesen Zeiten wieder in die Erwerbstätigkeit zurückkehren wollen.

Im nationalen beschäftigungspolitischen Aktionsplan 2003 der Bundesrepublik Deutschland wird ausgeführt, dass die Bundesregierung den Doppelansatz von Gender Mainstreaming und Frauenförderung im Bereich der Beschäftigungspolitik verfolgt.

Am 26. Juli 2000 ist in § 2 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien die Verpflichtung aller Ressorts festgelegt worden, den Gender-Mainstreaming-Ansatz bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesregierung zu beachten. Zur Umsetzung dieser Vorgaben hat das BMFFSJ inzwischen eine Arbeitshilfe zur geschlechterdifferenzierten Gesetzesfolgenabschätzung herausgegeben.

Am 5. Dezember 2001 wurde Gender Mainstreaming in § 2 Bundesgleichstellungsgesetz (BgleichG) als durchgängiges Leitprinzip im Bundesdienst gesetzlich verankert:

„Alle Beschäftigten, insbesondere auch solche mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Diese Verpflichtung ist als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststelle sowie auch bei der Zusammenarbeit von Dienststellen zu berücksichtigen.“



Niedersachsen

Hervorzuheben ist für das Land Niedersachsen Art. 3 Abs. 2 Satz 3 der Niedersächsischen Verfassung. Dieser Bestimmung kommt besondere Bedeutung zu. Die niedersächsische Verfassung verweist zwar in Art. 3 Abs. 2 Satz 1 im Allgemeinen auf den Grundrechtskatalog des Grundgesetzes. Sie weist dann aber in Satz 3 der Gleichberechtigung von Männern und Frauen einen besonderen Rang zu:

„Die Achtung der Grundrechte, insbesondere die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen, ist eine ständige Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Landkreise.“

Wichtig an dieser Verfassungsbestimmung ist, dass mit dem Begriff der „Verwirklichung“ die – auch dem Gender Mainstreaming zu Grunde liegende – Überbrückung der Differenz zwischen Norm und Wirklichkeit angesprochen wird. Es bedarf eines modernen Instruments, um die Verfassung umzusetzen. Wichtig ist ferner die Ansprache sämtlicher Gebietskörperschaften und der Hinweis auf deren „ständige“ Aufgabe.

Am 30. März 2004 hat die Landesregierung beschlossen, die Gleichstellung von Frauen und Männern als Leitprinzip in die „Gemeinsame Geschäftsordnung der Landesregierung sowie der niedersächsischen Ministerien und der Staatskanzlei“ (GGO, § 2) aufzunehmen. Im Sinne von Gender Mainstreaming muss nunmehr Gleichstellung bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen beachtet werden. Die Regelung ist am 1. Mai 2004 in Kraft getreten.

Näheres zur praktischen Umsetzung in Niedersachsen lesen Sie in den nächsten Kapiteln.

Gestaltung politischer Prozesse nach dem Prinzip des Gender Mainstreaming

Bei der praktischen Umsetzung von Gender Mainstreaming stellt sich die Frage, wie denn die Entscheidungsprozesse in Ministerien, Abteilungen und Referaten zu gestalten sind, damit sie der Zielsetzung, nämlich „den Blickwinkel der Gleichstellung von Frauen und Männern einzubeziehen“, gerecht werden. Was ist gemeint, wenn von der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse gesprochen wird? Gibt es methodische Vorgehensweisen, die – ggf. in Form eines Leitfadens – den verantwortlichen Akteurinnen und Akteuren als Orientierung empfohlen werden können?



Entscheidungsprozesse nach dem Prinzip des Gender Mainstreaming kommen prinzipiell dann in Betracht, wenn ein Vorhaben (Gesetze, Programme, Arbeitsprojekte usw.) Frauen und Männer betrifft. Sie erfolgen systematisch, d.h. es ist eine gemeinsame Verständigung darüber notwendig, in welchen Phasen oder Schritten sich ein solcher Prozess vollziehen und auf welche Weise das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern in jeder Phase einbezogen werden soll. Der Bericht der vom Europarat eingesetzten ExpertInnenkommission enthält hierzu nützliche Hinweise (z.B. Praxisbericht Neuseeland). Darüber hinaus bietet auch die Forschung über die Entwicklung von Organisationen allgemeiner gehaltene Befunde darüber, wie Prozesse der Organisationsentwicklung erfolgreich gestaltet werden können. Die nachfolgend dargestellte Vorgehensweise orientiert sich an diesen Erkenntnissen. Die Gestaltung politischer Prozesse nach dem Prinzip des Gender Mainstreaming vollzieht sich demnach in sechs Schritten (Abbildung 1).

Was heißt eigentlich „Gleichheit“ von Frauen und Männern?

- *nicht „formale“ Gleichheit oder „alle über einen Kamm scheren“,*
- *sondern:*
unterschiedliche Voraussetzungen und Bedingungen von Frauen und Männern erkennen und bei der politischen Gestaltung berücksichtigen,
- *und außerdem:*
anerkennen, dass Frauen und Männer keine homogene Gruppe sind, sondern vielfältige Situationen und Bedürfnisse bestehen (z. B. allein erziehende Väter, Teilzeitwünsche von männlichen Führungskräften).
- *Gleichstellungspolitik ist keine Frauenförderung! Keine „Entwicklungshilfe“ für Frauen als defizitäre Wesen, keine tatsächliche oder vermeintliche Bevorzugung von Frauen, sondern:*
Veränderung von Politik und Verwaltung mit dem Ziel, allen Mitgliedern in Gesellschaft und Belegschaft eine Entwicklung und Entfaltung zu ermöglichen, die ihren Voraussetzungen und Interessen entspricht.

Abbildung 1 Sechs-Schritte-Konzept zur erfolgreichen Umsetzung von Gender Mainstreaming

Arbeitsschritte	Anforderungen/Überlegungen
<p>1. Definition der gleichstellungspolitischen Ziele</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welcher Soll-Zustand wird durch das zu entscheidende Vorhaben angestrebt? 	<p>Kenntnisse über Ist-Zustand, Zugrundelegung einschlägiger Rechtsnormen, Programme etc. Koordination mit allen betroffenen Bereichen</p>
<p>2. Analyse der Probleme und der Betroffenen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welches sind die konkreten Hemmnisse auf dem Weg zu mehr Chancengleichheit (diskriminierende Prinzipien, Verfahren, Instrumente ...) • Welche Gruppen sind betroffen? 	<p>Wissen über Gleichstellungsproblematik, Zusammenarbeit und Unterstützung, z.B. durch Gutachten, Materialien, Schulungen</p>
<p>3. Entwicklung von Optionen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Alternativen bestehen hinsichtlich der Realisierung? 	<p>Kenntnisse und Wissen wie oben</p>
<p>4. Analyse der Optionen im Hinblick auf die voraussichtlichen Auswirkungen auf die Gleichstellung und Entwicklung eines Lösungsvorschlags</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Option lässt den höchsten Zielerreichungsgrad erwarten 	<p>Erarbeitung von Analyse- und Bewertungskriterien</p>
<p>5. Umsetzung der getroffenen Entscheidung</p>	
<p>6. Erfolgskontrolle und Evaluation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wurden die Ziele erreicht? • Ursachen für Nicht- und Teilerreichung? • Welche Maßnahmen sind notwendig? 	<p>Daten über Zielerreichung, Berichtssystem, verpflichtende Ursachenanalyse</p>

1. Schritt: Definition der gleichstellungspolitischen Ziele

Zunächst geht es darum, dass die verantwortlichen Akteurinnen und Akteure definieren, welcher Soll-Zustand in puncto Gleichstellung von Frauen und Männern durch das zu entscheidende Vorhaben angestrebt wird. Solche Ziele lassen sich nur formulieren, wenn

- alle einschlägigen Rechtsnormen, Programme, Leitlinien usw. bekannt sind, die bestimmte Vorgaben hierzu enthalten,
- der Ist-Zustand bekannt ist und sich hieraus der Handlungsbedarf erkennen lässt.

Da die für die Zieldefinition erforderlichen Informationsgrundlagen geschlechterspezifische Fragen betreffen, kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Verantwortlichen in den verschiedenen Bereichen vollständig über diese Informationen

und Kenntnisse verfügen. So gehen bedeutsame Rechtsinformationen zu Gleichstellungsfragen vielfach über Landes- und Bundesrecht hinaus; sie umfassen u. a. auch europäische Richtlinien und Empfehlungen sowie Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs. Fraglich ist auch, ob die zur Verfügung stehenden (oder zu stellenden) Daten die Wirklichkeit von Frauen und Männern hinreichend abbilden. Hierzu sind ‚harte Daten‘ (z.B. Statistiken) und ‚weiche Daten‘ (z.B. Befragungsergebnisse) notwendig, die nach Geschlechtern aufgeschlüsselt sind.

Soll dieser erste Schritt gelingen, sind alle für diese Phase notwendigen Informationen zu beschaffen, zu vermitteln und auszuwerten. Es bedarf der Klärung, wie die erforderliche Beratung und Unterstützung organisiert werden soll und welche Personen bzw. Stellen für diese Aufgaben verantwortlich sind.

2. Schritt:

Analyse der Probleme und der Betroffenen

Bei diesem Schritt geht es um zwei Fragen:

- 1) Welches sind – bezogen auf das konkrete Vorhaben – die Hemmnisse auf dem Weg zu mehr Chancengleichheit?

Zu identifizieren sind diskriminierende Regeln, Verfahren, Instrumente, Praktiken usw., die Frauen und ggf. auch Männer benachteiligen. In zahlreichen Fällen wird es dabei um Formen der mittelbaren Diskriminierung gehen. Eine solche Form der Diskriminierung lässt sich nicht auf den ersten Blick erkennen, da sich die Benachteiligung hier hinter geschlechtsneutralen Regeln und Instrumenten verbirgt. Sowohl aus der Diskriminierungsforschung als auch aus der praktischen Arbeit mit Gleichstellungsproblemen konnten und können zahlreiche Erkenntnisse über die zu überwindenden Mechanismen von Diskriminierung gesammelt werden. Dieses Wissen muss den verantwortlichen Akteurinnen und Akteuren in den Bereichen zugänglich gemacht werden, z.B. durch Schulungen, Beratung, wissenschaftliche Gutachten, einschlägige Literatur.



- 2) Welche Gruppen sind von dem Vorhaben betroffen?

Hierbei gilt es nicht nur nach Geschlechtern zu unterscheiden, sondern auch nach weiteren Strukturmerkmalen, Lebenssituationen und Interessenlagen von Frauen und Männern, die für das jeweilige Vorhaben von Bedeutung sind. Handelt es sich z.B. um Vorhaben im Bereich der Stadtentwicklung, ist z.B. wichtig zu wissen, ob es sich um weibliche oder männliche Kinder, Jugendliche, Menschen im Erwerbsalter, RentnerInnen handelt; inwieweit Singles, Väter/ Mütter in Familien, allein erziehende Väter/ Mütter usw. betroffen sind und welche Interessen diese Teilzielgruppen haben. Auch für diese Analyse müssen die notwendigen Voraussetzungen in Form von Information und Beratung gewährleistet sein.

3. Schritt:

Entwicklung von Optionen

Um die definierten Ziele zu erreichen, stehen oftmals mehrere Lösungsmöglichkeiten zur Verfügung. Auf der Basis des bereichsspezifischen Fachwissens und der Analyseergebnisse zu den geschlechterspezifischen Problemen (s. Schritt 2) sind Realisierungskonzepte zu entwickeln.

4. Schritt:

Analyse der Optionen und Entwicklung eines Lösungsvorschlags

Die entwickelten Optionen werden mittels der o. a. Prüfkriterien (s. Abbildung 2) auf ihre voraussichtlichen Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern untersucht und bewertet. Dabei ist zu eruieren, inwieweit diese Optionen die Gleichstellung in Bezug auf die Berufsausübung, die berufliche Weiterentwicklung und den Aufstieg fördern.

Aus der internationalen Diskussion über relevante Prüf- und Bewertungskriterien kristallisieren sich drei Gruppen von Kriterien heraus, die Aufschlüsse darüber geben können, inwieweit die anvisierten Lösungsvorschläge einen positiven Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter liefern können. Sie sind zwar nicht trennscharf voneinander abzugrenzen, bieten jedoch Impulse für die Diskussion und Entwicklung von eigenen Checklisten. Abbildung 2 zeigt eine Übersicht möglicher Prüfkriterien und -fragen. Auf der Basis der Prüfergebnisse werden die Optionen bewertet, und es wird ein Lösungsvorschlag erarbeitet.

5. Schritt: Umsetzung der getroffenen Entscheidung

6. Schritt: Erfolgskontrolle und Evaluation

Die Leitfragen in dieser letzten Phase sind:

- Wurden die definierten Ziele erreicht? Falls nicht: Welches sind die Ursachen für die Nicht- oder Teilerreichung?
- Welche Maßnahmen sind notwendig, um auf dem Weg zur Gleichstellung weiter voranzuschreiten? Um diese Fragen beantworten zu können, müssen die erforderlichen Daten über die Zielerreichung erstellt sein. Als weitere Voraussetzungen gelten ein Berichtssystem sowie die verpflichtende Ursachenanalyse.

Abbildung 2

Voraussichtliche Auswirkungen von Optionen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern.

Prüfkriterien	Prüffragen
1. Rechtliche Gleichstellung	<ul style="list-style-type: none"> • Inwieweit tragen die jeweiligen Optionen (hier: Gesetze, Verordnungen, Richtlinien, Dienstvereinbarungen, Leitlinien usw.) zum Abbau mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung bei? • Inwieweit erleichtern die Optionen den Zugang zum Recht und die Inanspruchnahme von Recht?
2. Gleichstellung hinsichtlich verschiedener Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • Inwieweit fördern die jeweiligen Optionen die Gleichstellung von Frauen und Männern in Bezug auf <ul style="list-style-type: none"> • Einkommen • Vermögen • Bildung/Ausbildung • Berufsausübung/berufliche Weiterentwicklung/Aufstieg • Zeitressourcen • Informationen • technische Ressourcen • Gesundheitsversorgung • Erholung • Mobilität • Persönlichkeitsentwicklung
3. Gleichstellung hinsichtlich der Beteiligung an Entscheidungen	<ul style="list-style-type: none"> • Inwieweit fördern die jeweiligen Optionen eine ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen?

Gleichstellung ist eine Gemeinschaftsaufgabe

Auch scheinbar neutrale, „rein fachliche“ Themen haben spezifische Auswirkungen auf Männer und Frauen. Gender Mainstreaming verpflichtet in allen – auch vermeintlich geschlechtsneutralen – Bereichen, bei politischen und administrativen Entscheidungsprozessen, Verfahrensweisen und Gestaltungsformen frühzeitig zu überprüfen, welche Auswirkungen des Vorhabens jeweils auf Männer oder auf Frauen zu erwarten sind. Die Absicht dabei ist, jeglicher möglichen Diskriminierung entgegenzuwirken und damit die Qualität der Arbeit zu verbessern. Der „Gleichstellungs-TÜV“ gehört heute zu den Qualitätsstandards der Arbeit der Landesregierung: Die Gleichstellung von Frauen und Männern wurde im April 2004 als Leitprinzip in die Geschäftsordnung der Landesregierung im Sinne von Gender Mainstreaming aufgenommen. Die systematische Folgenabschätzung aller Vorhaben eröffnet nunmehr die Möglichkeit zur Gleichberechtigung der Geschlechter aktiv beizutragen.

Niedersachsen entschied für GemiNi

Niedersachsen begann als einer der ersten Bundesländer damit, Gender Mainstreaming in seiner Verwaltung und als integralen Bestandteil politischen Handelns zu etablieren. Dies zeigen auch die in den nächsten Kapiteln vorgestellten Projekte.

Der Grundstein hierfür wurde mit dem 1990 eingerichteten Frauenministerium gelegt: Frauenpolitik wurde zur Querschnittsaufgabe. Davor lag die Zuständigkeit für diesen Bereich bei einer in der Staatskanzlei angesiedelten Beauftragten.

1998 wurde das bis dahin eigenständige Frauenministerium in das Sozialministerium integriert, um der Gleichstellungspolitik neue Impulse zu geben und sie zu stärken. Diese Entscheidung markiert auch die Geburtsstunde des Gender Mainstreaming in Niedersachsen, kurz: „GemiNi“.



Gender Mainstreaming ergänzt die Frauen- und Gleichstellungspolitik mit dem Ziel, neben spezifischen frauenpolitischen Maßnahmen die Chancengleichheit in allen Vorhaben der Verwaltung zu verwirklichen.

Gemeinschaftsaufgabe Gleichstellung

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming liegt in der Verantwortung derjenigen, die die fachliche oder politische Verantwortung tragen. Gleichstellungspolitik ist damit nicht mehr alleinige Aufgabe speziell dafür zuständiger Institutionen, sondern alle Akteurinnen und Akteure in den Verwaltungen tragen Mitverantwortung dafür, Gleichstellung umzusetzen.

Unterstützend wurden zuerst im federführend zuständigen Sozialministerium folgende Maßnahmen eingeleitet:

- Verankerung von Gender Mainstreaming in der Geschäftsordnung und damit in allen Geschäftsabläufen des (heutigen) Ministeriums für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit (MS);
- Workshops für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
- Schulungen im Rahmen von Qualifikationsmaßnahmen (z. B. für Führungskräfte).

Kontinuierlicher Ausbau der GemiNi-Strategie

Das MS arbeitete in enger Kooperation mit dem für Staatsmodernisierung zuständigen Innenministerium (MI) an der Umsetzung und Verbreitung von Gender Mainstreaming. Es wurden eine Reihe von Maßnahmen entwickelt und auf den Weg gebracht. Dazu gehören neben vielen anderen beispielsweise

- eine Veranstaltung für Führungsverantwortliche,
- eine Informationsveranstaltung für das Kabinett sowie Staatssekretärinnen und Staatssekretäre,
- die Broschüre „Gender Mainstreaming – Informationen und Impulse“ und
- die Fortbildungsreihe Projektmanagement „Wie bringe ich Gender Mainstreaming ins Tagesgeschäft?“ in Zusammenarbeit mit der Niedersächsischen Landeszentrale für politische Bildung.

Eine Steuerungsgruppe unter Federführung des Staatssekretärs des MS mit Vertreterinnen und Vertretern aller obersten Landesbehörden und der Arbeitsgemeinschaft der Frauenbeauftragten wurde eingesetzt. Ihre Aufgabe: die Umsetzung steuern, die Gender-Prozesse beobachten und begleiten.

Suche nach innovativen Lösungen

Diese ressortübergreifende, aktive Unterstützung des Umsetzungsprozesses von Gender Mainstreaming bot zugleich die Basis und Vielfalt für innovative, praxisorientierte Handlungsansätze und Lösungen. Mittlerweile liegen konkrete Ergebnisse der Projektarbeit – zum großen Teil als Abschlussberichte – vor.

Die auf den folgenden Seiten dargestellten Projekte und Strategien sind Best-Practice-Beispiele für Gender Mainstreaming im öffentlichen Dienst. Sie sind als Anregung für andere Lebens- und Arbeitsbereiche gedacht:

1. Justizressort: Beseitigung von geschlechtsspezifischen Beurteilungsunterschieden im höheren Justizdienst. Die Untersuchung von rund 8.000 Regel- und Anlassbeurteilungen für Proberichterinnen und -richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte bestätigte, dass Frauen in der Regel schlechter abschneiden als ihre männlichen Kollegen. Ursache ist die unterschiedliche Gewichtung von Schlüsselqualifikationen zu Lasten der Frauen. Konsequenz: entsprechende Schulungen für die Beurteilenden sowie weitere Maßnahmen zur Schaffung von mehr Geschlechtergerechtigkeit im Beurteilungswesen.
2. Gesundheitsressort: Geschlechtsspezifische Behandlungsbedürfnisse von Patientinnen und Patienten in der Psychiatrie. Eine in der psychiatrischen Abteilung des Landeskrankenhauses Osnabrück durchgeführte Befragung von Patientinnen und Patienten untermauerte die Annahme, dass Frauen und Männer unterschiedliche Bedürfnisse bei Unterbringung, Therapieangeboten etc. haben. Die im Zuge einer Diplomarbeit gewonnenen Erkenntnisse finden inzwischen auch in anderen Landeskrankenhäusern Anwendung. Auf Grundlage der gewonnenen Ergebnisse ist davon auszugehen, dass die Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Behandlungsbedürfnisse erheblich zur Optimierung der Therapie beitragen wird.
3. Finanzressort: Lösungsansätze für Probleme der Steuerverwaltung mit Teilzeitarbeit des Celler Finanzamtes. Auf der Grundlage bestehender Datensammlungen sowie einer Befragung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erarbeitete das Projektteam sechs exemplarische Teilzeitmodelle für den Praxistest. Sie sollen sowohl den Bedürfnissen der Teilzeit arbeitenden Beschäftigten nach möglichst flexibler Gestaltung und höherer Anerkennung gerecht werden, als auch die Sachzwänge der niedersächsischen Finanzverwaltung wie Einstellungsstopp, knappe Ressourcen, Ausfall hochqualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Elternzeit u. ä. berücksichtigen. Die beschriebenen Maßnahmen laufen seit Sommer 2002. Im Herbst 2003 wurde in einer

neuen Mitarbeiterbefragung festgestellt, welche Maßnahmen welche Effekte erzielt haben und welche verwertbaren Erkenntnisse sich daraus ergeben.

4. Gender Mainstreaming in der niedersächsischen Arbeitsmarktpolitik: Die seit 1998 in allen Bereichen der zuständigen Fachressorts konsequent gestellte Frage „Was brauchen Frauen, was brauchen Männer im Rahmen einer zukunfts-trächtigen Beschäftigungspolitik?“ hat zu einer Gender-Akzeptanz und -Sensibilität geführt. Gleichzeitig ist die Erkenntnis gewachsen, dass spezielle Frauenfördermaßnahmen in diesem Bereich auch in Zukunft unverzichtbar sind. Ein Leitfaden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in niedersächsischen Arbeitsmarktprogrammen ist inzwischen entwickelt und steht allen arbeitsmarktlichen Akteurinnen und Akteuren als Handlungsanleitung zur Verfügung. Im Rahmen der Projektbegleitung und -bewertung der ESF-kofinanzierten Arbeitsmarktprogramme im Ziel 2 und 3 ist eine Sonderuntersuchung über den Stand der Umsetzung der Gender Mainstreaming-Strategie in der niedersächsischen ESF-Förderung durchgeführt worden. Ein erster Bericht fasst die Ergebnisse zusammen und gibt Anregungen zur weiteren Umsetzung.
5. Gender Mainstreaming in der Kommune: Angestoßen durch die Aktivitäten der kommunalen Frauenbeauftragten beginnt sich Gender Mainstreaming auch in den Kommunen zu verbreiten. Im Landkreis Schaumburg wird es seit 2001 erprobt, nachdem eine verwaltungsübergreifende Vortragsreihe mit Diskussion in allen Ämtern durchgeführt worden war. Eine Workshop-Reihe für Amtsleiterinnen, Amtsleiter und ihre Stellvertretungen festigte das Wissen. Vier Pilotprojekte sind durchgeführt, bzw. laufen noch.

Die Themen:

- Alternierende Telearbeit,
- Gender Mainstreaming als Teil des Qualitätsmanagements,
- Fördermöglichkeiten weiblicher und männlicher junger Erwachsener durch das Jugendbüro und
- Existenzgründungsförderung

Gender Mainstreaming soll im Landkreis Schaumburg künftig noch stärker in die alltäglichen Arbeitsabläufe einfließen. Daher finden 2004 Seminare zur Personalführung statt. Eine Dokumentation ist in Arbeit.

Sie wollen mehr wissen zum Thema GemiNi?

Weitere Informationen und Kontakte zu Gender Mainstreaming in Niedersachsen im Internet unter:

www.ms.niedersachsen.de

Untersuchung zu unterschiedlichen Beurteilungsergebnissen bei Frauen und Männern im höheren Justizdienst

Gleiche Karrierechancen für Frauen und Männer schaffen

- Workshops für mehr Gerechtigkeit
- Transparenz durch Öffentlichkeit
- Personalentwicklung intensivieren

Niedersächsische Richterinnen und Staatsanwältinnen haben in ihren dienstlichen Beurteilungen bei einigen Beurteilungsanlässen im Durchschnitt schlechter abgeschnitten als ihre männlichen Dienstkollegen. Mit hoher Wahrscheinlichkeit liegt die Ursache dafür in der früher unterschiedlichen Gewichtung einzelner Schlüsselqualifikationen durch die Beurteilerinnen und Beurteiler. Das ist das Ergebnis des Gender Mainstreaming-Projektes „Untersuchung zu unterschiedlichen Beurteilungsergebnissen bei Frauen und Männern im höheren Justizdienst Niedersachsens“.

Vermutete Benachteiligung

Auf Anregung des Niedersächsischen Richterbundes hatte das Justizministerium (MJ) im Jahr 1999 die dienstlichen Beurteilungen von Richterinnen und Richtern der ordentlichen Gerichtsbarkeit sowie von Staatsanwältinnen und Staatsanwälten nach Geschlechtern getrennt ausgewertet. Dabei bestätigte sich die Vermutung, dass Frauen partiell schlechter beurteilt werden als Männer. Vor diesem Hintergrund beauftragte das MJ die auf Personalmanagement und Gleichstellungspolitik spezialisierte Forschungsgruppe Hamburg unter Leitung von Prof. Dr. Michel Domsch, Umfang und Ursachen möglicher Beurteilungsunterschiede aufzuklären sowie entsprechende Empfehlungen für Gegenmaßnahmen zu erarbeiten. Begleitend wurde eine zehn Mitglieder starke justizinterne Arbeitsgruppe eingesetzt.

Vorhandene Datensätze analysieren

In einem ersten Schritt bereinigten und werteten die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Forschungsgruppe Hamburg die im Personalverwaltungsprogramm TRISTAN gespeicherten Datenbestände der insgesamt 2.039 Angehörigen des höheren Dienstes in der ordentlichen Gerichtsbarkeit und den Staatsanwaltschaften in Niedersachsen aus.

Als Grundlage dienten schließlich 2.400 der ursprünglich 8.000 ersten Regel- und Anlassbeurteilungen von Richterinnen, Richtern, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten. Die statistische Untersuchung hat ergeben, dass Frauen bei drei Beurteilungsanlässen schlechter beurteilt werden als Männer:

1. Bewerbung als Proberichterin um eine Planstelle
2. Bewerbung als Richterin oder Staatsanwältin auf Lebenszeit um eine Planstelle (zum überwiegenden Teil mit höherem Endgrundgehalt)
3. Regelbeurteilung als Richterin oder Staatsanwältin auf Lebenszeit

Die Forschungsgruppe ermittelte in einem zweiten Schritt das Ausmaß des geschlechtsspezifischen Unterschiedes und bewertete den Einfluss des Geschlechtes zwar als „gering“ – aber vorhanden.

Keine signifikanten Unterschiede gegenüber ihren männlichen Kollegen gab es dagegen bei Regelbeurteilungen von Proberichterinnen bei Beurteilungen aus Anlass einer Erprobung sowie bei Amtsinhaberinnen der Besoldungsgruppe R 2 und aufwärts.

Einfluss persönlicher Umstände

Darüber hinaus untersuchten die Hamburger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, ob sich ein Zusammenhang der sozio- und berufsdemografischen Variablen wie Familienstand, Kinder etc. statistisch nachweisen lässt. Ergebnis: Gute Examina und längere Dienstzeiten wirken sich positiv auf die Beurteilung aus. Die Frage, ob Freistellungszeiten einen positiven oder negativen Effekt haben, lässt keine eindeutige Antwort zu: Frauen ohne Freistellung erhalten zwar bessere Regelbeurteilungen als Kolleginnen mit Freistellungszeiten. Letztere schneiden aber wiederum besser bei Bewerbungen um eine Planstelle ab.

Außerdem stellte die Forschungsgruppe fest, dass Männer tendenziell bei allen Einzelmerkmalen besser beurteilt werden. Statistisch nachweisbar ist dies bei den Beurteilungskriterien Fachkenntnisse, Arbeitsplanung, Kooperation und Belastbarkeit.

Darüber hinaus zeigte sich, dass die Mehrzahl der Beurteilerinnen und Beurteiler eines dieser Einzelmerkmale als Schlüsselkriterium ansieht, welches die Gesamtbeurteilung erheblich beeinflusst. Diese Tendenz steigt, wie in der Wissenschaft allgemein anerkannt ist, je komplexer das Beurteilungsverfahren ausgelegt ist. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sprechen in diesem Zusammenhang von „Überstrahlungseffekten“ bzw. „Beurteilungsverzerrungen“.

Kurzinterviews mit den Beurteilenden

Nach Analyse der TRISTAN-Datenbasis befragte die Forschungsgruppe in Abstimmung mit der Projektarbeitsgruppe Expertinnen und Experten, um die Hintergründe der festgestellten – geringen – Beurteilungsunterschiede zu erhellen. Als mögliche Ursachen für die geschlechtsspezifischen Unterschiede wurden herausgearbeitet und untersucht:

- tatsächliche Leistungs- und Eignungsunterschiede
- Urteilsverzerrungen der Beurteilerinnen und Beurteiler
- das Beurteilungsverfahren selbst
- die Unternehmenskultur

Die Hälfte (15 von 30) der in Niedersachsen für die Beurteilung zuständigen Präsidentinnen und Präsidenten der ordentlichen Gerichtsbarkeit aus allen drei Bezirken und unterschiedlichen Instanzen (Amtsgericht, Land- und Oberlandesgericht) sowie die entsprechenden Leitenden Oberstaatsanwältinnen und Oberstaatsanwälte gaben in Kurzinterviews Auskunft zu folgenden Leitthemen:

- Berufseinstellung von Männern und Frauen
- Karriere
- Privatleben
- berufliche Fähigkeiten und Eigenschaften

- Auslegung einzelner Beurteilungsmerkmale
- Bildung des Gesamturteils
- das Beurteilungsverfahren als solches

Fragebogen für die Beurteilten

2001 wurden außerdem nach dem Zufallsprinzip 150 von 2.039 Angehörigen des höheren Justizdienstes ausgewählt und mit einem standardisierten Fragebogen konfrontiert, in den auch die in Experteninterviews und Kurzbefragungen gewonnenen Erkenntnisse einfließen. 72 Prozent (108) der befragten Bediensteten der Besoldungsgruppe R 1 und R 2 haben den Fragebogen ausgefüllt und zurückgeschickt. Darunter waren 59 Frauen (54,6 Prozent) und 46 Männer (42,6 Prozent); die fehlenden restlichen drei Personen hatten keine Angabe zum Geschlecht gemacht.

Mehr als die Hälfte der Befragten (53 Prozent) waren zu diesem Zeitpunkt 40 Jahre und jünger, 49 Prozent zwischen 41 und 50 Jahren alt und lediglich eine Person älter als 50 Jahre. Von den 150 Befragten waren 30 kinderlos. 74 Personen gaben an, mindestens ein Kind zu haben. Nach den Angaben der befragten Frauen hatten diese im Durchschnitt bessere Noten im zweiten Staatsexamen als die Männer.

Unterschiedliche Karriereorientierungen

Die Auswertung der Fragebögen zeigt keine signifikanten Unterschiede von Frauen und Männern bei der Ein- und Wertschätzung von Berufstätigkeit und Familie. 57 Prozent der befragten Juristinnen streben ein (weiteres) Beförderungsniveau an ebenso wie 52 Prozent ihrer männlichen Kollegen. Die Bereitschaft zu einem zusätzlichen Engagement etwa für Projekte, Gremien-



arbeit oder die Bereitschaft, das Arbeitsgebiet zu wechseln, ist gleich stark ausgeprägt. Männer sind darüber hinaus häufiger an einer Tätigkeit in der Justizverwaltung interessiert.

Beachtliche Unterschiede in der Karriereorientierung gegenüber den übrigen Befragten zeigen sich bei den Teilzeitbeschäftigten, die zu 94 Prozent Frauen sind. Sie messen der Berufstätigkeit oder dem Streben nach Beförderung zu Gunsten der beruflichen Zufriedenheit eine geringere Bedeutung bei als Kolleginnen ohne Freistellungszeiten oder Männer. Gleichwohl streben auch teilzeitbeschäftigte Richterinnen und Staatsanwältinnen grundsätzlich in gleichem Maße Beförderungsmöglichkeiten an wie ihre übrigen Dienstkolleginnen und -kollegen und schätzen ihre Berufstätigkeit ebenso bedeutsam ein. Die Hamburger Forschungsgruppe erklärt dieses Ergebnis mit der nur zeitweise zurückgestellten Karriereorientierung während der Kindererziehungszeiten.

Nach Einschätzung der befragten Beurteilerinnen und Beurteiler hingegen haben Männer und Frauen generell seltener unterschiedliche Karriereorientierungen. Die Hälfte der Interviewpartnerinnen und -partner glaubt, dass Frauen seltener oder in geringerem Ausmaß als Männer an einem beruflichen Fortkommen interessiert seien – insbesondere dann, wenn sie Kinder erziehen und Teilzeit arbeiten.

Auslegung von Einzelmerkmalen

Das Team der Forschungsgruppe Hamburg wollte zudem herausfinden, ob einzelne Beurteilungsmerkmale möglicherweise nicht geschlechtsneutral gefasst sind oder ob sich tatsächliche Leistungs- und Eignungsunterschiede für Frauen und Männer ergeben. Die beurteilenden Juristinnen und Juristen wurden vor diesem Hintergrund nach allen Einzelmerkmalen befragt, insbesondere auch zu den Merkmalen Fachkenntnisse, Arbeitsplanung, Kooperation und Belastbarkeit, bei denen Männer in der Regel bessere Bewertungen erhalten.

Ergebnis: Die Fachkenntnisse werden als gleichwertig angesehen. Gleiches gilt für Leistung und Eignung. Dagegen werden Frauen ausgeprägtere soziale Kompetenzen, also z. B. eine ausgeprägtere Fähigkeit zur Kooperation zugeschrieben. Bei den Kriterien Belastbarkeit und Arbeitsplanung gibt es kein einheitliches Bild. Während ein Teil der Beurteilerinnen und Beurteiler familiäre Belastungen mit negativen Auswirkungen auf die dienstliche Pflichterfüllung verbindet, plädieren andere dafür, das Engagement für Kinder und Familie generell positiv zu bewerten.



Doppelbelastung prägt Gesamturteil

Nach Erkenntnissen der Forschungsgruppe sieht die Mehrheit der Beurteilenden bei der Bildung ihres Gesamteindrucks entweder die Fachkenntnisse oder die Belastbarkeit und Arbeitsplanung als Schlüsselqualifikationen an. Sie sind mitentscheidend bei der Bewertung der anderen Merkmale.

Akzeptables Verfahren

Die Interviews haben keine Anhaltspunkte ergeben, dass Frauen und Männer im Verfahren unterschiedlich behandelt werden. Vor diesem Hintergrund scheidet das Verfahren als solches als Ursache für geschlechtsspezifische Unterschiede in der Beurteilung aus. Die befragten Frauen und Männer schätzen das Verfahren als mehr oder minder gerecht ein. Allerdings weisen die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach, dass die Zufriedenheit mit den Beurteilungen steigt bei hoher Transparenz des Verfahrens und häufigem Kontakt mit den Beurteilenden.

Um den in der umfangreichen Untersuchung nachgewiesenen geschlechtsspezifischen Unterschied bei einigen Beurteilungsanlässen in der Beurteilung des höheren Justizdienstes entgegenzuwirken, wurden Maßnahmen entwickelt, die zurzeit umgesetzt werden. Die Evaluierung war bei Redaktionsschluss noch nicht abgeschlossen. Die Ergebnisse können ab Sommer 2005 abgerufen werden (s. Kontakt S. 19).

Die justizinterne Arbeitsgruppe hatte nach Vorlage der Untersuchungsergebnisse einen Katalog zusammengestellt, der zur Diskussion mit den Beurteilerinnen und Beurteilern der ordentlichen Gerichtsbarkeit und der Staatsanwaltschaft stand. In einem weiteren Schritt war geprüft worden, ob sich die Untersuchungsergebnisse und die entsprechenden Schlussfolgerungen auf die Fachgerichtsbarkeiten übertragen lassen.

Untersuchungsergebnisse in Kürze:

- *Tatsächliche Leistungs- oder Eignungsunterschiede scheiden als Ursache für unterschiedliche Beurteilungen aus.*
- *Das Beurteilungsverfahren als solches ist gerecht.*
- *Beurteilungsverzerrungen einzelner Merkmale führen zu – messbaren, allerdings nur geringen – geschlechtsspezifischen Unterschieden und haben sich eher zu Gunsten von Männern ausgewirkt.*

Konferenzen für die Beurteilenden

Im Interesse einer einheitlichen Auslegung der einzelnen Beurteilungsmerkmale und gleichmäßiger Verfahrensweisen bei der Beurteilung sind inzwischen mit allen Beurteilerinnen und Beurteilern Konferenzen durchgeführt worden.

Für Teilzeit werben

Die Untersuchung hat auch gezeigt, dass viele Richterinnen und Staatsanwältinnen davon ausgehen, Beförderungämter könnten nicht an Teilzeitkräfte vergeben werden. In allen Stellenausschreibungen wird hervorgehoben, dass grundsätzlich alle Stellen auch mit einer Teilzeitkraft besetzt werden können.

Nach Einschätzung der Arbeitsgruppe eignen sich insbesondere folgende Stellen für Teilzeit:

- Vorsitzende Richterinnen und Richter Land- oder Oberlandesgericht
- Abteilungsleiterinnen und -leiter Staatsanwaltschaft
- Dezernentinnen und Dezernenten Generalstaatsanwaltschaft
- Beisitzerinnen und Beisitzer Senat Oberlandesgericht
- weitere aufsichtsführende Richterinnen und Richter Amtsgericht
- stellvertretende Behördenleiterinnen und -leiter
- Referatsleiterinnen und -leiter Justizministerium

Dagegen werden Behördenleitungsaufgaben bei mittleren bis größeren Gerichten oder einer Staatsanwaltschaft sowie die Abteilungsleitung im Justizministerium als grundsätzlich nicht teilzeitgeeignet angesehen. Bedingt teilzeitgeeignet sind nach Auffassung der Arbeitsgruppe Stellen für Behördenleiterinnen

und -leiter kleinerer Gerichte, wobei der Umfang der Freistellung sowie örtliche Besonderheiten berücksichtigt werden müssten.

Interessenpool für Zusatz- und Sonderaufgaben einrichten

Die Arbeitsgruppe hat außerdem vorgeschlagen, dass Behördenleiterinnen und -leiter bei Zusatz- und Sonderprojekten eine möglichst große Anzahl von Interessentinnen und Interessenten ansprechen und dabei Richterinnen und Staatsanwältinnen mit Teilzeittätigkeit nicht aussparen.

Persönliche Beurteilungsgespräche

Zur Förderung der Zufriedenheit mit den dienstlichen Beurteilungen sollen die Beurteilenden persönliche Gespräche führen. Um ein Feedback auch außerhalb der Verfahren zu gewährleisten, empfahl die Arbeitsgruppe zusätzliche Personalentwicklungsgespräche.

Mehr Transparenz

Im Interesse von mehr Transparenz im Beurteilungswesen wurde außerdem angeregt, künftig die landesweiten Beurteilungsergebnisse aufgeschlüsselt nach Geschlechtern im Abstand von zwei Jahren in der Fachzeitschrift „Niedersächsische Rechtspflege“ zu veröffentlichen.

Projekt: Beurteilungen im höheren Justizdienst

Kontakt:

*Frau Fughe
Niedersächsisches Justizministerium
Referat 101
Telefon: 05 11-1 205049
E-Mail: Elisabeth.Fughe@mj.niedersachsen.de*

Wissenschaftliche Begleitung:

*Prof. Dr. Michel E. Domsch
Forschungsgruppe Hamburg
Postfach 720263 · 22152 Hamburg
Telefon: 040-601 7292
Telefax: 040-601 9033*

Sie wollen mehr wissen zum Thema Gemini?

www.ms.niedersachsen.de



Geschlechtsspezifische Behandlungsbedürfnisse von Patientinnen und Patienten in der stationären Psychiatrie

Richtungsweisender Gender Mainstreaming-Ansatz für das Gesundheitswesen in Niedersachsen

- Optimierung individueller Therapieprozesse
- Verbesserung der Versorgung psychisch Kranker
- Steigerung der Qualitätsstandards der Landeskrankenhäuser

Ausgehend von der Absicht, Gender Mainstreaming in das niedersächsische Gesundheitswesen zu implementieren, wurde als Pilotprojekt eine Untersuchung im Bereich der stationären Psychiatrie durchgeführt.

Im Rahmen einer Befragung von Patientinnen und Patienten sollte ermittelt werden, ob es geschlechtsspezifische Behandlungsbedürfnisse gibt und ob, beziehungsweise wie, sich Frauen und Männer in ihren Behandlungsbedürfnissen unterscheiden. Da zum Zeitpunkt der Erhebung – so das Ergebnis der Literaturrecherche – kein geeignetes Messinstrument zur Erfassung geschlechtsspezifischer Behandlungsbedürfnisse in der stationären Psychiatrie zur Verfügung stand, wurde für diese Untersuchung eigens ein Fragebogen konzipiert.

Die vorliegenden Ergebnisse der ersten Fragebogenuntersuchung vom Sommer 2001 im Niedersächsischen Landeskrankenhaus Osnabrück ergaben Hinweise auf Unterschiede in den Behandlungsbedürfnissen der stationär aufgenommenen Patientinnen und Patienten.

Der in der Erhebung eingesetzte Fragebogen umfasste acht Merkmalsbereiche (Skalen): Therapiebedingungen, soziale Kontakte, Beziehungen, Therapieangebote, Selbstbestimmung und Struktur, räumliche Situation und wohnliche Atmosphäre, Beziehungen zu Mitpatientinnen und Mitpatienten sowie Information.

Von den 40 befragten Patientinnen befanden sich 19 auf einer Station mit dem Schwerpunkt Depression, 12 auf einer allgemeinpsychiatrischen Station mit einem Spezialangebot für Zwangs- und Angstkranke, fünf auf einer Station mit Schwerpunkt in der rehabilitativ orientierten Behandlung und vier auf der Station für Drogenabhängige. 21 der 40 männlichen Befragten waren auf der Station für Drogenabhängige, 11 Patienten auf der Station mit rehabilitativ orientierter Behandlung untergebracht. Jeweils vier Männer befanden sich auf den Stationen mit Schwerpunkt Depression und Zwangs- und Angstkranke.

Das Alter der befragten Frauen lag zwischen 16 und 77 Jahren. Die Männer waren zwischen 17 und 53 Jahre alt. Die meisten der Befragten hatten einen Hauptschulabschluss (47,5 % der Männer und 55 % der Frauen). 48,7 % der Frauen und 17,5 % der Männer lebten in einer Partnerschaft. Von den Männern lebten 40 % allein und 42,5 % in unterschiedlichen Beziehungen, z.B. mit Kindern, Eltern oder in anderen gemeinschaftlichen Wohnformen. 37,5 % der Frauen hatten sexuelle und 42,5 % körperliche Gewalterfahrungen. Die Männer waren zu 10 % mit sexueller und 40 % mit körperlicher Gewalterfahrung konfrontiert. Alle befragten Patientinnen waren auf eigenen Wunsch in stationärer Behandlung. Von den Männern waren 15 % nicht freiwillig im Landeskrankenhaus.

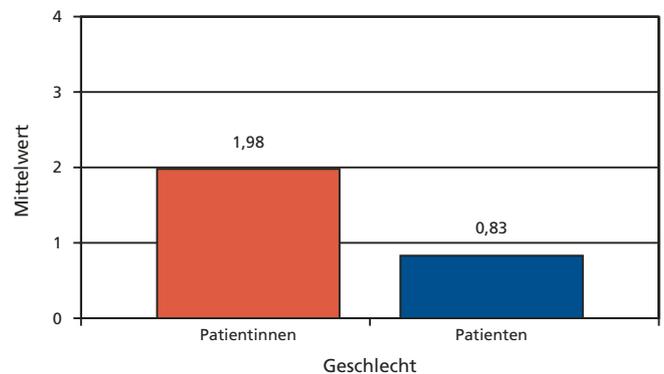
Die Ergebnisse

Ausgewertet wurden die Daten aller achtzig befragten Patientinnen und Patienten. Zur Überprüfung potentieller geschlechtsspezifischer Unterschiede in den Behandlungsbedürfnissen wurden Mittelwertvergleiche (t-Tests für unabhängige Stichproben) sowohl auf Item- als auch auf Skalenebene durchgeführt. Die Fragen wurden mittels einer fünfstufigen Antwortskala beantwortet, wobei für die Auswertung folgende Codierungen zur Anwendung kamen: 0 = „gar nicht wichtig“, 1 = „weniger wichtig“, 2 = „etwas wichtig“, 3 = „ziemlich wichtig“ und 4 = „sehr wichtig“.

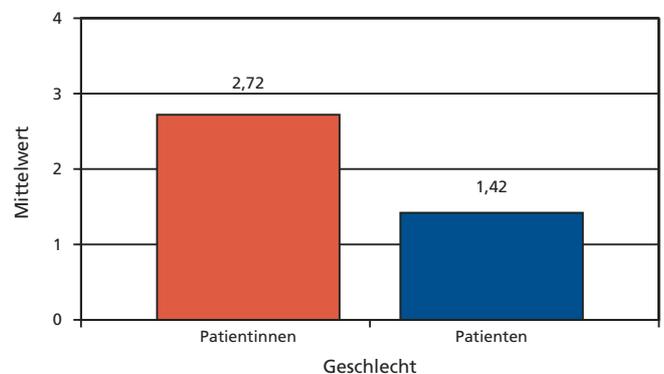
Die Auswertung ergab bedeutsame Unterschiede vor allem in den Merkmalsbereichen „Therapiebedingungen“ und „soziale Kontakte“. Auf anderen Gebieten wie zum Beispiel bei „Selbstbestimmung und Struktur“ und beim Bedarf nach „Informationen“ zeigten sich hohe Übereinstimmungen in den Antworten der Patientinnen und Patienten.

Mittelwertunterschiede bei Patienten u. Patientinnen exemplarisch für die ersten beiden Merkmalsbereiche „Therapiebedingungen“ und „Soziale Kontakte“:

Merkmalsbereich „Therapiebedingungen“



Merkmalsbereich „Soziale Kontakte“



Die Mittelwerte unterscheiden sich in beiden Merkmalsbereichen hochsignifikant: $p = < .01$

Mit der Varianzanalyse wurden Auswirkungen anderer Einflussfaktoren wie beispielsweise Alter, Diagnosen oder Medikation auf die Behandlungsbedürfnisse überprüft. Es ergaben sich keine weiteren Effekte, so dass der Befund als valide angesehen werden kann. Es ist davon auszugehen, dass die gefundenen signifikanten Unterschiede in den beiden ersten Merkmalsbereichen allein auf den Einfluss des Geschlechts zurückzuführen sind.

Auf Itemebene zeigten sich mehrere praxisrelevante Ergebnisse. Zum Beispiel ist bei Patientinnen das Bedürfnis, therapeutisch von Personen gleichen Geschlechts betreut zu werden, sehr viel stärker als bei Patienten. Für 65 % der befragten Patientinnen ist es wichtig, beim Aufnahmegespräch mit einer Frau sprechen zu können, während es für nur 17,5 % der befragten Patienten wichtig ist, mit einem Mann zu sprechen. 82,5 % der Frauen wünschen sich eine Therapeutin, aber nur 10 % der Patienten bevorzugen einen Mann als Therapeuten.

Fortführung des Projektes

Die Ergebnisse des Osnabrücker Pilotprojektes führten im Sozialministerium im November 2002 zu der Entscheidung, das Projekt auf alle Niedersächsischen Landeskrankenhäuser auszudehnen. Für die geplanten weiteren Erhebungen wurde der Fragebogen nach statistischen Kennwerten und inhaltsanalytischen Überlegungen gekürzt und modifiziert, um den zu befragenden Patientinnen und Patienten die Teilnahme an der Untersuchung zu erleichtern.

Mittlerweile sind die Erhebungen an drei weiteren Niedersächsischen Landeskrankenhäusern abgeschlossen. Aus Gründen des Datenschutzes werden diese Landeskrankenhäuser im Artikel mit Ziffern bezeichnet: Die Daten der Erhebung im 2. Landeskrankenhaus, die im Herbst 2003 erfolgte, ergaben auch hier Unterschiede in den Behandlungsbedürfnissen. Diese waren, wie schon in der Untersuchung in Osnabrück, vor allem in dem Merkmalsbereich „Behandlungssetting“ (modifiziert durch die Zusammenlegung der Skalen „Therapiebedingungen“ und „Soziale Kontakte“) bedeutsam.

Für die befragten Patientinnen in diesem Landeskrankenhaus (84 %) war es zum Beispiel signifikant wichtiger, eine Frau als therapeutische Betreuung wählen zu können (Mittelwert 3,00) als für Patienten (42,5 %), einen Mann als Therapeuten zu wählen (Mittelwert 1,66). Auch beim Aufnahmegespräch wollten 68 % der Patientinnen mit einer Frau, aber nur 17 % der befragten Patienten mit einem Mann sprechen. Das Thema Sexualität wollten 79 % der Patientinnen nur mit einer Frau besprechen, während es für knapp 50 % der Patienten wichtig war, mit einem Mann über sexuelle Probleme zu reden.

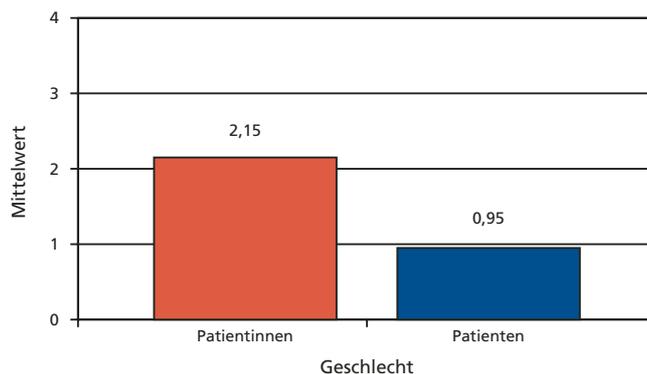
Im Frühsommer 2004 schloss sich die Fragebogenerhebung im 3. Landeskrankenhaus an, die Daten befinden sich in der Auswertung. Aktuell wurde im August 2004 im 4. Landeskrankenhaus auf 19 Stationen die Befragung von Patientinnen und Patienten durchgeführt.

Eine ausführliche Ergebnisdarstellung kann an dieser Stelle noch nicht erfolgen, da die erhobenen Daten noch umfassend analysiert und geprüft werden müssen. Es lässt sich – mit aller Vorsicht – jedoch schon sagen, dass es konkrete Hinweise auf geschlechtsspezifische Unterschiede in den Behandlungsbedürfnissen gibt, die auch häuserübergreifend sichtbar werden.

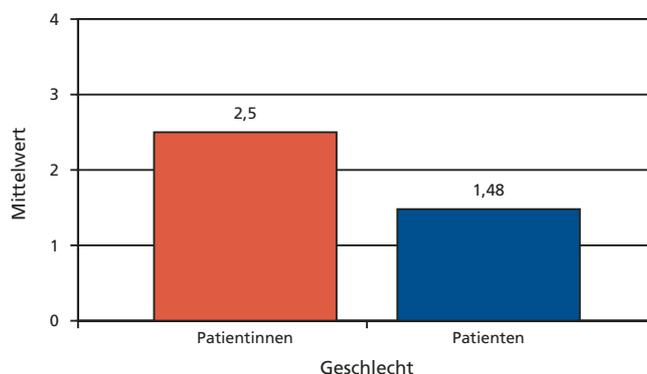
Als Beispiel für häuserübergreifende Tendenzen sollen die nachfolgenden Diagramme die ermittelten Unterschiede an einem Item verdeutlichen:

„Bedürfnis, beim Aufnahmegespräch mit einer Person gleichen Geschlechts sprechen zu können“

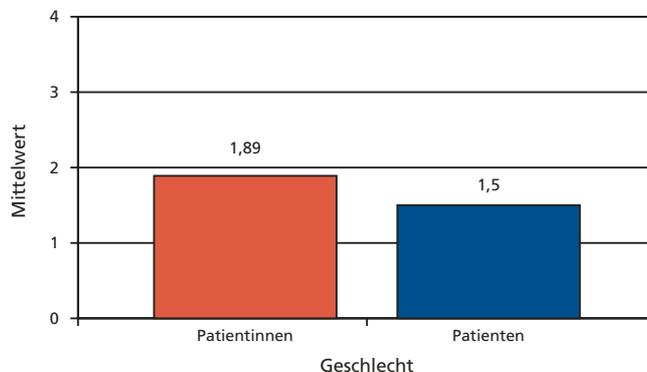
Nds. Landeskrankenhaus 1:



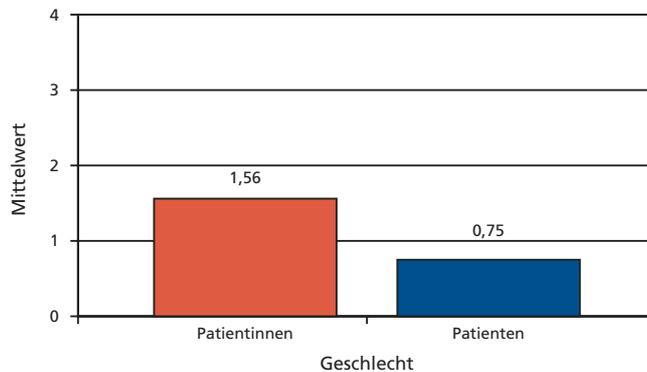
Nds. Landeskrankenhaus 2:



Nds. Landeskrankenhaus 3:



Nds. Landeskrankenhaus 4:



Die Mittelwerte der Patientinnen und Patienten unterschieden sich in den Häusern 1,2 und 4hochsignifikant ($p < .01$), im Haus 3 wurde dieses Item nicht signifikant.

Ausblick

Gender Mainstreaming ist ein Prinzip, das die Bedeutung der Geschlechterverhältnisse in den Blickpunkt rückt. Mit diesem Projekt ist es gelungen, Gender Mainstreaming von einer abstrakten Idee in ein praktisches Gestaltungsinstrument zu übersetzen. Die Strategie von GM wirkt auf eine Verwirklichung der Chancengleichheit auch für Patientinnen und Patienten in der stationären Psychiatrie hin. Die Gender-Perspektive ermöglicht es, die Lebenssituationen und Bedürfnisse der PatientInnen und deren Unterschiedlichkeiten zu erfassen und die Erkenntnisse daraus nutzbringend für die therapeutische Arbeit anzuwenden.

Die ersten Erfahrungen mit der Umsetzung des Gender Mainstreaming-Gedankens in den Landeskrankenhäusern Niedersachsens haben gezeigt, dass die Studie in den einzelnen Häusern bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu einer veränderten Wahrnehmung der Bedürfnisse von Patientinnen und Patienten führte. In Diskussionen wurde das Bewusstsein für eine geschlechtersensible Sichtweise geschärft. Es folgen vier weitere Untersuchungen an den am Projekt beteiligten Landeskrankenhäusern, deren Ergebnisse mit Spannung erwartet werden können.

Eigendynamik

Das Projekt in der stationären Psychiatrie zeigt, dass der Gender Mainstreaming-Gedanke Eingang in das niedersächsische Gesundheitswesen gefunden hat. Wenn sich eine Institution wie ein Landeskrankenhaus verpflichtet, dem Prinzip von Gender Mainstreaming zu folgen, hat das nicht nur Auswirkungen auf die Patientinnen und Patienten sondern auch auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zur weiteren erfolgreichen Implementierung von Gender Mainstreaming sind allerdings noch vielfältige Sensibilisierungsmaßnahmen und Fortbildungsveranstaltungen erforderlich.

Das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit plant deshalb, zentrale Veranstaltungen zum Thema Gender Mainstreaming sowie in regelmäßigen Abständen Weiterbildungsangebote und Gender-Trainings anzubieten. Wünschenswert ist, dass Gender Mainstreaming eine Eigendynamik entwickelt und alle Beteiligten entsprechende Kenntnisse erwerben und selbstverantwortlich mit der Strategie umgehen.

Die aus dem Projekt gewonnenen Erkenntnisse sollen zur weiteren Verbesserung der Versorgung psychisch Kranker genutzt werden und damit gleichzeitig der Erhöhung des Qualitätsstandards der Niedersächsischen Landeskrankenhäuser dienen.

Projekt: Geschlechtsspezifische Behandlungsbedürfnisse in der stationären Psychiatrie

Kontakt

Herr Simmert
 Niedersächsisches Ministerium
 für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit
 Referat 406
 Telefon 0511-1204090
 E-Mail: Klaus-Dieter.Simmert@ms.niedersachsen.de

Frau Gudehus
 Niedersächsisches Ministerium
 für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit
 Referat 406
 Telefon 0511-1204086
 E-Mail: Iris.Gudehus@ms.niedersachsen.de

Diplom-Psychologin Monika Voß-Büter
 E-Mail: Monika.Voss-Bueter@t-online.de

Sie wollen mehr wissen zum Thema Gemini?

www.ms.niedersachsen.de

Arbeitszeit und Gender Mainstreaming – Probleme der Finanzämter mit Teilzeit

Finanzamt Celle erprobt sechs Jobmodelle

- Mehr Flexibilität für Frauen und Männer
- Potenziale und Ressourcen optimal nutzen
- Reibungsverluste mindern

In den Dienststellen der niedersächsischen Steuerverwaltung besteht ein akuter Personalbedarf (u.a. bedingt durch Elternzeit, Beurlaubung oder Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen), der auf absehbare Zeit nicht gedeckt werden kann. Die Ausweitung von konventioneller Teilzeitarbeit nach derzeitiger Praxis würde noch mehr Vakanzen sowie einen erhöhten Bedarf an Raum und Arbeitsmitteln nach sich ziehen, ohne dass die dafür notwendigen Kapazitäten vorhanden wären. Gleichzeitig ist die Verwaltung gehalten, sich um mehr Kundenfreundlichkeit und Effizienzsteigerung zu bemühen – bei Kosten minimierendem Umgang mit vorhandenen Ressourcen.

Dem steht der Wunsch von vielen Beschäftigten in der Finanzverwaltung gegenüber, die Arbeitszeit flexibler und nach ihren individuellen Bedürfnissen gestalten zu können. Außerdem klagen die mehrheitlich weiblichen Teilzeitkräfte über mangelnde Akzeptanz durch ihre vollzeitbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten.

Teilzeitarbeit unter Gender-Perspektive

Die derzeitigen Arbeitszeitregelungen haben unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer. Die Ressourcennutzung insbesondere weiblicher Beschäftigter muss besser berücksichtigt werden. Ansonsten besteht die Gefahr, dass die gut ausgebildeten Kräfte nicht gehalten werden oder in zu geringem Umfang eingesetzt werden können.

Das ist in komprimierter Darstellung die Ausgangslage für das Gender Mainstreaming-Projekt „Arbeitszeit und Gender Mainstreaming – Probleme der Finanzämter mit Teilzeit“ im Finanz-

Was hat Teilzeitarbeit mit Gender Mainstreaming zu tun?

„Die Gender-Perspektive besteht insbesondere darin, dass die Teilzeitbeschäftigten – fast ausschließlich Frauen – unter mangelnder Anerkennung leiden. Jede Maßnahme zur Steigerung ihrer Wertschätzung kann zu mehr Geschlechtergerechtigkeit und damit zur Optimierung der Arbeitsabläufe beitragen. Diese Aktivitäten sollen sich nicht nur auf die weibliche Mehrheit der Betroffenen erstrecken, sondern auch der männlichen Minderheit zu Gute kommen bzw. ihre Bereitschaft und das Interesse für Teilzeitarbeit steigern.“

(Gender Mainstreaming-Ansatz Projektteam Finanzamt Celle)

amt Celle. Auf Initiative des Ministeriums für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit und der Landeszentrale für politische Bildung hat sich das Finanzministerium im Juni 2000 zu diesem Pilotprojekt entschlossen. Es ist zugleich Teil des ministeriellen Großprojektes „Finanzamt 2003“.

Gewinn-Situation für alle Beteiligten schaffen

Projektziel ist, die geschlechterspezifischen Probleme und Bedürfnisse bei der Teilzeitarbeit in Finanzämtern exemplarisch zu untersuchen und Verbesserungsvorschläge zu erarbeiten, die sowohl die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten als auch die Interessen des Arbeitgebers berücksichtigen. Bei der Problemlösung wurde dem Celler Projektteam freie Hand gelassen. Es gab keinerlei Beschränkungen bei der Suche nach Optimierungsansätzen. Vorläufiges Ergebnis: Sechs Teilzeitarbeitsmodelle, die in einem weiteren Schritt in begrenzten Pilotfeldern auf ihre Praxistauglichkeit getestet werden.

Der Projektauftrag gilt nicht vorrangig der Ausweitung von Teilzeitbeschäftigung allgemein oder speziell für männliche Beschäftigte. Erklärtes Ziel ist, die unterschiedlichen Belange auszugleichen, um eine „Win-Win-Situation“ für beide Seiten, also für die Beschäftigten und den Arbeitgeber zu schaffen.

Exemplarische Untersuchung: Gender und Arbeitszeit

Im August 2000 nahm die Projektgruppe unter Leitung des Leitenden Regierungsdirektors Graf, Vorsteher des Finanzamtes Celle, ihre Arbeit auf. Das aus drei Frauen und drei Männern bestehende Team wurde so zusammengesetzt, dass bereits vorhandene Kenntnisse und Kompetenzen genutzt werden konnten, aber auch die betroffenen Verwaltungsbereiche und Beschäftigtenvertretungen beteiligt wurden. Die Mitglieder haben diese Arbeit neben ihren eigentlichen Aufgaben bewältigt.

Auf der Grundlage bestehender Datensammlungen verschaffte sich die Projektgruppe zunächst einen Überblick über die Beschäftigtenstruktur des Finanzamtes: Der Frauenanteil der rund 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt bei ca. 60 Prozent. Beim Tarifpersonal gibt es eine noch deutlichere Dominanz von

Frauen; Beamtinnen und Beamte sind ungefähr gleich stark vertreten. Die 58 Teilzeitbeschäftigten (34 Beamtinnen und Beamte sowie 24 Angestellte) sind fast ausnahmslos weiblich.

Fragen und Auswertung

Ein gängiges Vorurteil von Vollzeitkräften gegenüber Teilzeitbeschäftigten: „Ausgiebig frühstücken, mittags gehen und uns den Müll da lassen.“

(Erkenntnis aus der Projektarbeit Finanzamt Celle)

Im Herbst 2000 verteilte das Team einen in Eigenregie entwickelten Fragebogen zur Situation von Teilzeitbeschäftigten. An der freiwilligen, anonymen Befragung haben sich 81 Beschäftigte (32 Prozent) beteiligt: 31 Männer (in Vollzeit) und 50 Frauen (16 in Vollzeit, 29 in Teilzeit, fünf in Elternzeit, damals Erziehungsurlaub).

Die weitgehend offen gestalteten Fragen zielten unter anderem auf die Zufriedenheit mit bisherigen Arbeitszeitregelungen, entsprechende Änderungs- und Flexibilisierungswünsche, das Verhältnis und die Zusammenarbeit von Teilzeit- und Vollzeitkräften sowie Nach- und Vorteile von Teilzeitarbeit ab. Außerdem blieb ausreichend Raum für persönliche Anmerkungen und Hinweise.



Nach aufwändiger Auswertung wurden die Ergebnisse im Januar 2001 innerhalb des Finanzamtes Celle veröffentlicht und diskutiert.

Sieben drängende Handlungsfelder

Dabei wurden sieben vordringliche Handlungsfelder deutlich:

1. Kernzeiten nur an Vormittagen, Funktionszeiten an Nachmittagen
2. Ausweitung des Gleitzeitrahmens für Teilzeitbeschäftigte
3. Ausgleich von Arbeitsengpässen durch befristete Aufstockung der Teilzeit
4. alternierende Telearbeit
5. verbesserte Ausnutzung der Räume und Arbeitsmittel von Teilzeitbeschäftigten
6. arbeitsorganisatorische Begleitmaßnahmen und
7. Personalentwicklungsmaßnahmen zur Verbesserung der Akzeptanz von Teilzeitarbeit

Nach mehrfacher Abstimmung innerhalb des Hauses – Veröffentlichung im Intranet, Beteiligung der Sachgebietsleiterinnen und -leiter sowie des Personalrates – wählte die Projektgruppe ein Maßnahmenbündel aus. Dabei wurde versucht, die Interessen beider Seiten, also von Beschäftigten und Arbeitgeber angemessen zu berücksichtigen.

Sechs Modelle für den Praxistest

Die Projektgruppe hat auf der Grundlage ihrer Recherchen sechs Teilzeitarbeitsmodelle sowie weitergehende Begleitmaßnahmen zur Akzeptanzsteigerung von Teilzeitarbeit und entsprechende Personalentwicklungsmaßnahmen ausgearbeitet. Die Modelle beziehen sich auf die Kernzeit am Vormittag, Funktionszeiten am Nachmittag, erweiterte Gleitzeitrahmen für den Nachmittag und Abend, Ausgleich von Arbeitsengpässen, den Komplex alternierende Telearbeit sowie die unterhältige Beschäftigung in der Elternzeit.

Modell 1: Verlässliche Kernzeiten am Vormittag für alle

Zur Optimierung der internen und externen Kommunikation schlägt die Projektgruppe vor, für einen hohen Anwesenheitsgrad an den möglichst erweiterten Vormittags-Kernzeiten zu sorgen. Das gilt auch für die Teilzeitkräfte und die Beschäftigten in so genannter alternierender Telearbeit. Auf diese Weise lassen sich Reibungsverluste deutlich vermindern, da Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Vorgesetzte zeitgerecht für notwendige Abstimmungsgespräche oder Außenkontakte zur Verfügung stehen.

Abwesenheit während der Kernzeit am Vormittag ist definitiv ausgeschlossen. Im Gegenzug wird außerhalb dieses Zeitrahmens mehr Raum für private Besorgungen gewährt. Nachteile der „verlässlichen Kernzeit“: Der hohe Anwesenheitsgrad am Vormittag und der sinkende Nutzungsgrad am Nachmittag bieten keine Lösungsansätze für die Problematik räumlicher Engpässe und den Mangel an Arbeitsmitteln.



Modell 2: Mehr Servicezeit am Nachmittag

Für die Bereiche in der Finanzverwaltung, die häufig ohne vorherige Anmeldung von den Steuerpflichtigen frequentiert werden, wie Auskunft und Annahme, Veranlagung oder Kraftfahrzeugsteuer, schlägt die Projektgruppe so genannte Funktionszeiten an den Nachmittagen mit festgesetzten Mindestanwesenheitszeiten und Mindestpersonalstärken vor. Die Dienstpläne werden mit Rücksicht auf Bedarf und dienstliche Belange von den Beschäftigten in Eigenverantwortung erstellt. Auf diese Weise kann die Serviceleistung in besonders publikumsintensiven Abteilungen erhöht werden, ohne dass andere Bereiche des Finanzamtes davon betroffen sind.

Modell 3: Erweiterter Gleitzeitrahmen am Nachmittag und Abend

Dieses Modell bietet variable Möglichkeiten, Räumlichkeiten und Arbeitsmittel in Doppelschichten zu nutzen und entspricht insbesondere den Wünschen teilzeitbeschäftigter Frauen, die kleine Kinder oder andere Familienangehörige versorgen müssen. Für sämtliche Beschäftigte wird die Anwesenheit ausschließlich durch die Vormittags-Kernzeiten und die Nachmittags-Funktionszeiten geregelt. Um für alle Beschäftigten eine hohe Flexibilität und Autonomie zu erreichen, fallen die einschränkenden Gleitzeitrahmen weg. Statt dessen wird der Gleitzeitrahmen montags bis donnerstags auf 20 Uhr festgelegt.

Dies setzt eine Anpassung der Rahmenbedingungen voraus: Dazu zählen Hausmeisterleistungen wie Licht, Heizung, Türen verschließen, Alarmanlage etc. sowie Informations- und Kommunikationsleistungen wie etwa die zeitliche Ausweitung der Verbindung zum Rechenzentrum der Oberfinanzdirektion (OFD).

Nach Erkenntnis der Celler Projektgruppe legen insbesondere Frauen Wert auf flexible Arbeitsmöglichkeiten bis in den späten Abend, da sich nur mit dieser Regelung die arbeitsteilige Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen mit dem am Nachmittag von der Arbeit zurückkehrenden Partner bewerkstelligen lässt.

Modell 4: Aufstockung von Teilzeitarbeit bei Arbeitsengpässen

Die Projektgruppe sieht in den freien Kapazitäten von Teilzeitbeschäftigten und beurlaubten Beschäftigten Potenzial, mit dem befristete Arbeitsengpässe ohne viel Aufwand ausgeglichen werden können. Unter der Voraussetzung, dass die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu bereit sind, lassen sich ihre Arbeitszeiten für einen begrenzten Zeitraum aufstocken.

Dafür müssen entsprechende haushalts- und stellenwirtschaftliche Rahmenbedingungen geschaffen werden. Das Modell bietet zahlreiche Vorteile: aufwändiges Einarbeiten entfällt, aktuelles Fachwissen ist sofort abrufbar sowie schnelle und unkomplizierte Verfügbarkeit gewährleistet.

Modell 5: Alternierende Telearbeit effektiv einsetzen

Aus Sicht der Projektgruppe lässt sich unter bestimmten Voraussetzungen Telearbeit so organisieren, dass sowohl die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten als auch die Interessen des Arbeitgebers befriedigt werden können. In Betracht kommt dabei die so genannte alternierende Telearbeit, bei der – im Interesse der internen Kommunikation – teilweise feste Anwesenheitszeiten in der Dienststelle vorgeschrieben sind. Die übrige Arbeitszeit kann flexibel zu Hause geleistet werden.

Die Beschäftigten sparen Wegezeit und Kosten. Gleichzeitig bietet das Modell die Möglichkeit, statt Teilzeit wieder Vollzeit zu arbeiten. Die Verwaltung kann auf diese Weise das Wissen des eingearbeiteten Fachpersonals wieder intensiver nutzen.

Für die ehemals Teilzeitbeschäftigten zahlt sich diese Lösung in barer Münze aus. Darüber hinaus eignet sich die alternierende Telearbeit zur Integration von behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die Projektgruppe geht davon aus, dass die mit diesem Modell gewonnene Flexibilität mehr Arbeitszufriedenheit, gesteigerte Motivation und niedrigere Krankenstände zur Folge hat.

Modell 6: Begrenzte Beschäftigung in der Elternzeit

Die Projektgruppe denkt bei diesem Modell an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Elternzeit mit ausgewiesener hoher Qualifikation, Motivation und Flexibilität, um zusätzliche Personalkapazitäten für einen begrenzten Zeitraum als Verstärkung oder bei starker Unterbesetzung zu gewinnen. Allerdings eignet sich die so genannte unterhältige Beschäftigung nicht für alle Sachgebiete und Arbeitsbereiche sowie Dienstposten und Arbeitsplätze. Sinnvoll könnte der Einsatz von den Eltern in Elternzeit sein, etwa bei Engpässen in der Veranlagung. Neben den genannten Qualifikationsmerkmalen der Beschäftigten ist für diese Art der Teilzeitarbeit die Genehmigung auf Widerruf Voraussetzung.

Fazit:

Gender-Ansatz für Teilzeitarbeit in der Steuerverwaltung:

Die Modelle zeigen eine bessere Ressourcennutzung und können die Sonderrolle für Beschäftigte mit flexiblen Arbeitszeiten aufbrechen, bei gleichzeitiger Minderung der Belastung von Vollzeit bzw. konventionell arbeitenden Beschäftigten.

Flankierende arbeitsorganisatorische Maßnahmen

Die (auch nur probeweise) Einführung der skizzierten sechs Modelle setzt aus Sicht der Projektgruppe eine Reihe von arbeitsorganisatorischen Begleitmaßnahmen voraus, die eine gesteigerte Akzeptanz von Teilzeitarbeit zum Ziel haben. Sie sollen die Sonderrolle der Teilzeitbeschäftigten aufheben und gleichzeitig die Belastung der Vollzeitkräfte mindern.

Negative Resonanz auf flexible Arbeitszeiten gibt es zumeist dann, wenn in Abwesenheit dieser Beschäftigtengruppe interne oder externe Kommunikationsdefizite entstehen. Vor diesem Hintergrund schlägt die Projektgruppe folgende Maßnahmen vor:

1. Information der Beschäftigten über Ab- und Anwesenheitszeiten durch Hinweise im Telefonverzeichnis, Geschäftsverteilungsplan, Intranet
2. Organisation der internen Kommunikation in Dienstbesprechungen durch Rücksprachen in den Vormittags-Kernzeiten etc.
3. Information der Steuerpflichtigen sowie der Beraterinnen und Berater über Ab- und Anwesenheitszeiten durch Hinweise auf Schriftstücken, Anrufbeantwortern etc.
4. Organisation der externen Kommunikation durch eine grundsätzliche Kundenbetreuung im Auskunftsbereich (Infothek mit erweiterten Öffnungszeiten). Die zuständigen Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter im „Back-Office“ betreuen Kunden nur noch im Ausnahmefall und darüber hinaus nach gesonderter Vereinbarung an den Vormittags-Kernzeiten.



Personalentwicklungsmaßnahmen

Die Projektgruppe hält Fortbildungsangebote für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch für die Führungsebene für dringend geboten, um Informationsdefizite zum Gesamtkomplex Gender Mainstreaming und Vorbehalte gegenüber den erarbeiteten Arbeitszeitmodellen abzubauen sowie die Akzeptanz von Teilzeitarbeit zu steigern.

Weitere Begleitmaßnahmen

Darüber hinaus schlägt das Celler Projektteam als weitere Begleitmaßnahmen vor:

- Ausnahmen von entgegenstehenden Regelungen wie Erlasse, OFD-Verfügungen etc. zulassen
- Verbindungszeiten zum OFD-Rechenzentrum erweitern
- Telearbeitsplätze einrichten
- Stellenpool organisieren für die befristete Arbeitszeitaufstockung von teilzeitbeschäftigten und beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Projekt: Teilzeit in der Steuerverwaltung

Kontakt:

Herr Klamt

Niedersächsisches Finanzministerium

Referat VD2 12

Telefon: 05 11-1 20 83 69

E-Mail: Thomas.Klamt@mf.niedersachsen.de

Sie wollen mehr wissen zum Thema GemiNi?

www.ms.niedersachsen.de

Mehr als ein Projekt: Gender Mainstreaming in der niedersächsischen Arbeitsmarktpolitik

Beschäftigungsförderung von Frauen und Männern

- Europäische Leitlinien setzen Standards
- Fortbildung zielt auf eigenverantwortliches Handeln

Was brauchen Frauen, was brauchen Männer im Rahmen einer zukunftsorientierten Beschäftigungspolitik? Diese Fragestellung ist im Zuge der Entscheidung der Landesregierung, Gender Mainstreaming in Politik und Verwaltung konsequent anzuwenden, auf der Tagesordnung – so auch bei sämtlichen arbeitsmarktpolitischen Überlegungen und Aktivitäten in Niedersachsen.

Ressortumbau mit Gender-Effekt

Für den Anshub des GemiNi-Prozesses hat sich die enge Verzahnung von Frauen- und Arbeitsmarktpolitik positiv ausgewirkt. Dadurch konnte nicht nur auf das umfassende Fachwissen der frauenspezifisch arbeitenden Beschäftigten zurückgegriffen werden, sondern auch die gewachsenen Kooperationsformen zwischen den Expertinnen und den übrigen Arbeitsmarktreferaten optimal genutzt und ausgebaut werden.

Diese neuen Strukturen haben eine Akzeptanz für die Einsicht geschaffen, dass neben dem ständigen Mitdenken der Frauenrelevanz und entsprechender Einbeziehung in die allgemeine Arbeitsmarktpolitik auch weiterhin spezielle Frauenfördermaßnahmen aufgelegt werden müssen – bis die Gleichberechtigung der Geschlechter tatsächlich erreicht ist. Zu dieser Doppelstrategie gehört insbesondere die Erkenntnis, dass auch künftig ein Fachreferat zur Förderung der Frauenerwerbstätigkeit notwendig sein wird.

Schubwirkung aus Brüssel

Daneben hatten auch die Entscheidungen der Europäischen Union eine enorme Schubwirkung für den fortschreitenden Prozess von Gender Mainstreaming in der Arbeitsmarktpolitik. Die von Brüssel in den 90er Jahren auf den Weg gebrachten Verträge und Programme enthalten präventive, aber auch kompensatorische Vorgaben zur Gleichstellung von Frauen und Männern, an die sich die Mitgliedstaaten halten müssen – vor allem dann, wenn sie die Fördermittel der Strukturfonds nutzen wollen.





Drei übergeordnete Ziele der europäischen Beschäftigungsstrategie

Am deutlichsten wird der Antidiskriminierungsansatz bisher im Zuge der europäischen Beschäftigungsstrategie umgesetzt. Die beschäftigungspolitischen Leitlinien der Europäischen Union (EU) schreiben Gender Mainstreaming als Aufgabe aller übergeordneter Ziele vor und verbinden dies mit gezielter Frauenförderung.

Die EU-Beschäftigungsstrategie umfasst drei übergeordnete Ziele :

- Vollbeschäftigung
- Steigerung der Arbeitsplatzqualität und der Arbeitsplatzproduktivität
- Stärkung des sozialen Zusammenhalts und der sozialen Eingliederung.

Für jedes übergeordnete Ziel legen die Europäische Kommission und die EU-Mitgliedstaaten in Beschäftigungsleitlinien konkrete Ziele und Inhalte fest, die in Nationale Beschäftigungspläne (NAPs) umgesetzt werden müssen. Das bedeutet, dass die entsprechenden Maßnahmen in jedem Mitgliedstaat – nach Abstimmung mit den jeweiligen Ländern, Sozialpartnern, Verbänden etc. – in jährlichen NAPs festgeschrieben sowie mit zeitlichen und numerischen Zielen, aber auch Angaben zum Budget untermauert werden müssen. In den NAPs ist darüber hinaus darzustellen, wie die Mittel, die die Mitgliedstaaten aus den Strukturfonds erhalten, im Rahmen der beschriebenen Maßnahmen eingesetzt werden.

Die neue Strukturfondsverordnung für den Zeitraum 2000 bis 2006 spiegelt die Auflagen des Amsterdamer Vertrages (Querschnittsaufgabe Gender Mainstreaming für alle Politikfelder) wider. Danach dürfen die Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF) lediglich zur Finanzierung von Maßnahmen eingesetzt werden, die mit der Beschäftigungsstrategie der EU kompatibel sind.

Flankierende Vorgaben des Bundes

Auch auf Bundesebene hat Gender Mainstreaming Eingang in gesetzliche Regelungen gefunden: Seit 1. Januar 2002 schreibt das SGB III unter anderem vor, die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt voranzutreiben. Gender Mainstreaming sowie spezielle Frauenförderung sollen ausgebaut werden. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist erstmals in den allgemeinen Zielkatalog des Paragraphen 1 SGB III eingegangen und damit jetzt als Querschnittsaufgabe im Sinne von Gender Mainstreaming im Arbeitsförderungsrecht verankert.

Die Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde überdies in eine eigenständige Vorschrift aufgenommen, so dass jetzt klar gestellt ist, dass die familiengerechte Ausgestaltung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen im Sinne des SGB III nicht nur für Frauen von Bedeutung ist.

Gender-Prozess kam zügig in Gang

Vor diesem Hintergrund lässt sich feststellen, dass der Gender-Prozess in der Arbeitsmarktpolitik besonders schnell in Gang gekommen und möglicherweise weiter vorangeschritten ist als in anderen Politikfeldern. Das gilt insbesondere auch für Niedersachsen. Der Prozess des Gender Mainstreaming hat sich hier unter Berücksichtigung der europäischen und bundesgesetzlichen Vorgaben zügig weiterentwickelt und zu konkreten Maßnahmen geführt.

Erfolgreiche Umsetzung

Eines der übergeordneten Ziele niedersächsischer Arbeitsmarktpolitik ist, Frauen eine gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben zu ermöglichen und die Frauenerwerbsquote von 63,1 Prozent (2003) zu erhöhen. Ein Schwerpunkt der Arbeitsmarktpolitik liegt deshalb in der quantitativen und qualitativen Verbesserung der Beschäftigungssituation von Frauen. Als Instrumente dafür werden Gender Mainstreaming und gezielte Frauenförderung als gleichwertige und duale Systeme eingesetzt.

Im Einzelnen bedeutet dies für die niedersächsische Arbeitsmarktpolitik:

1. Frauen werden entsprechend ihrem Anteil an der Zielgruppe in allen Arbeitsmarktprogrammen berücksichtigt.
2. Verfahrensanleitung, Beratung und Fortbildung sensibilisieren für Gender Mainstreaming und leisten Hilfestellung bei der Umsetzung.
3. Die tatsächliche Umsetzung von Gender Mainstreaming wird regelmäßig überprüft durch Begleitung der Programme in entsprechenden Gremien sowie Evaluierung und Controlling aller Arbeitsmarktprogramme. Damit ist eine ggf. erforderliche Nach- oder Umsteuerung der Arbeitsmarktpolitik möglich.
4. Als Folge der Gender-Analysen setzen spezielle Programme da an, wo Frauen auf spezifische Hürden am Arbeitsmarkt stoßen und wo ein frauenspezifischer Ansatz notwendig und erfolgversprechend ist.

Niedersächsische Arbeitsmarktprogramme

Die angemessene Einbeziehung von Frauen in das gesamte niedersächsische Arbeitsmarktprogramm bedeutet vor allem, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern; also Unterstützung bei der Kinderbetreuung zu leisten, aber auch Arbeitszeitmodelle für Frauen und Männer im Rahmen der Maßnahmen zu erproben.

In sämtlichen Arbeitsmarktprogrammen muss die spezifische Situation von Frauen und Männern quantitativ (Frauenanteil) und qualitativ (Beachtung der unterschiedlichen Lebenslagen von Frauen und Männern) berücksichtigt werden. Die Richtlinien der Programme enthalten regelmäßig Bestimmungen, wonach Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Zielgruppe als Teilnehmerinnen in Maßnahmen aufgenommen werden sollen (quantitative Berücksichtigung).



Daneben sind die Förderbedingungen so gestaltet, dass Frauen an den Maßnahmen teilnehmen können. So sind z. B. Kinderbetreuung und Teilzeitmaßnahmen wie auch Maßnahmen für den beruflichen Aufstieg von Frauen förderfähig (qualitative Berücksichtigung).

Entsprechend müssen die Träger, die Fördermittel für ein arbeitsmarktlisches Projekt beantragen, zu Gender-Fragen Stellung nehmen. Sie müssen die Zielgruppe ihres Projektes analysieren und Frauen und Männer entsprechend ihrem Anteil in der Maßnahme berücksichtigen. Sie haben eine Analyse der Lebenslagen von Männern und Frauen vorzunehmen und in ihrem Projekt durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass Frauen und Männer dieselben Chancen erhalten, daran teilzunehmen.

Hilfestellung bei der Umsetzung

Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (MW) führt regelmäßig regionale Veranstaltungen zur Beratung und Information über die Handhabung von Förderrichtlinien durch, in denen die Vermittlung von Kenntnissen zu Gender Mainstreaming und die Diskussion über Anwendung und Umsetzung breiten Raum einnimmt.



Hilfestellungen leistet außerdem die Landesberatungsgesellschaft für Integration und Beschäftigung mbH (LaBiB) durch:

- Gender-Beratung für Bewilligungsbehörden und Träger;
- Arbeitshilfen zur Umsetzung der Europäischen Strukturfonds-Programme in Niedersachsen unter dem Gender-Aspekt;
- Fortbildungen für Gender Mainstreaming unter Beteiligung des Frauenfachreferates zur Förderung der Frauenerwerbstätigkeit;
- Öffentlichkeitsarbeit für Gender Mainstreaming in der regelmäßig erscheinenden Zeitschrift „AMPA“.

Gemeinsam mit dem Fachreferat „Frau und Beruf“ im Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit hat die Landesgesellschaft LaBiB einen Leitfaden für niedersächsische ESF-Projekte „Gender Mainstreaming – Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt“ entwickelt. Er enthält grundsätzliche aber auch projektbezogene Informationen sowie Checklisten und weitere Anwendungsinstrumente und steht allen Akteurinnen und Akteuren zur Verfügung.

Die Qualitätsprädikate „kundenorientiert“ und „qualitativ gut“ verdienen nur die Politik, die Verwaltung und Praxis, die den Gender Mainstreaming-Ansatz anwenden.

Leitbild der niedersächsischen Arbeitsmarktpolitik

Evaluierung und Controlling

Die Beteiligung von Frauen in den arbeitsmarktpolitischen Gremien des Landes zur Begleitung der Programme ist entsprechend dem Gender-Ansatz sichergestellt. Die Anwendung und Umsetzung von Gender Mainstreaming ist Thema der Sitzungen. Das ist insbesondere im Landesbegleitausschuss der Fall, dem landespolitisch wichtigsten Gremium zur Begleitung der ESF-Förderprogramme, in dem die Erörterung des Gender Mainstreaming-Ansatzes einen Schwerpunkt bildet.

Sämtliche arbeitsmarktpolitischen Programme des Landes Niedersachsen werden kontinuierlich evaluiert und ausgewertet. Besondere Berücksichtigung findet dabei die Anwendung und Umsetzung von Gender Mainstreaming.

Das Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr hat gemeinsam mit dem Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit darüber hinaus entschieden, im Rahmen der Programmbegleitung und -bewertung der ESF-kofinanzierten Arbeitsmarktprogramme in Ziel 2 und 3 Sonderuntersuchungen zum Stand der Umsetzung der Gender Mainstreaming-Strategie innerhalb der niedersächsischen ESF-Förderung durchzuführen. Dabei sollte geprüft werden, ob die Maßnahmen darauf abgestellt sind, die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf zu erhöhen. Zur Konkretisierung wurden folgende Fragen entwickelt:

- War der Anteil der Geschlechter an den Teilnehmenden ein Thema?
- Wurden geschlechtsspezifische Hindernisse beim Zugang auf dem Arbeitsmarkt identifiziert?
- Sind geschlechtsspezifische konzeptionelle Elemente in das Projekt eingeflossen?
- Welcher Anteil der zuwendungsfähigen Gesamtkosten wurde für Gender Mainstreaming aufgewendet?
- Wurden Informationen zu Gender Mainstreaming eingeholt?
- Wenn ja, bei wem und auf welche Weise?

Ein erster Bericht „Gender Mainstreaming 2002“ fasst die Ergebnisse zusammen und gibt Anregungen zur weiteren Umsetzung.

Frauenspezifische Förderung

Spezielle Programme für Frauen müssen dort ansetzen, wo sie auf spezifische Hürden am Arbeitsmarkt stoßen und ein frauenspezifischer Ansatz notwendig und erfolgversprechend ist. Diesem Gedanken trägt das niedersächsische ganzheitliche Arbeitsmarktprogramm für Frauen Rechnung.

Hauptkomponenten sind die Koordinierungsstellen zur beruflichen und betrieblichen Förderung von Frauen sowie das Programm zur Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt (FIFA).

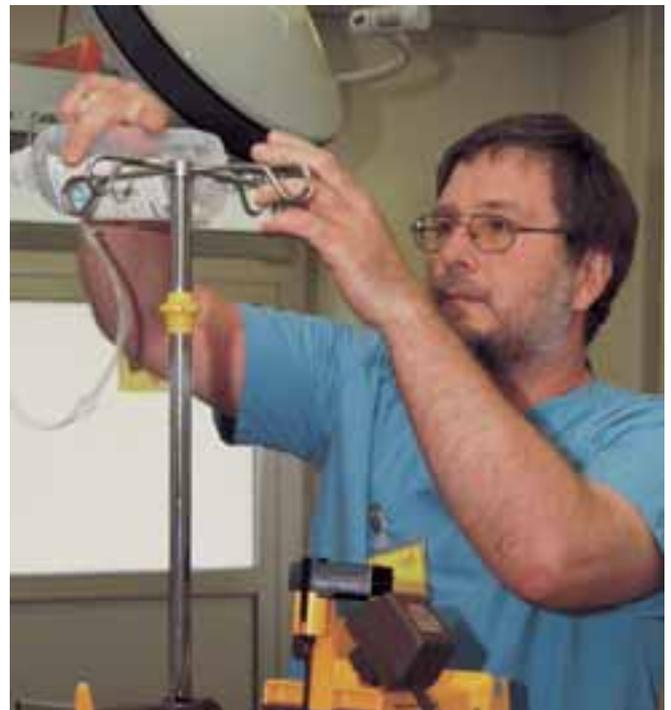


Wie geht es weiter?

Die Erfahrungen im Umgang mit Gender Mainstreaming in der Arbeitsmarktpolitik der vergangenen Jahre zeigen, dass dieses Prinzip Eingang in die niedersächsische Arbeitsmarktpolitik gefunden hat, das Ziel aber noch nicht erreicht ist. Um Gender Mainstreaming erfolgreich zu implementieren, wird es noch weiterer Anstrengungen bedürfen.

Dass dieser Politikansatz in der niedersächsischen Arbeitsmarktpolitik bereits relativ erfolgreich ist, liegt maßgeblich am „Top-down“-Prozess (von oben nach unten), mit dem Gender Mainstreaming eingeführt wurde; aber auch an den zwingenden beschäftigungspolitischen Vorgaben, die den Einsatz erforderlich machten und noch machen.

Vielfältige Sensibilisierungs- und Fortbildungsaktivitäten haben sich als unerlässlich erwiesen. Ihre Bedeutung für die Wirksamkeit des Gender Mainstreaming ist nicht hoch genug einzuschätzen. Dabei ist eine Beteiligung des Frauenfachreferates unabdingbar: Die Mitarbeiterinnen können auf langjährige Erfahrung mit geschlechtsspezifischen Zusammenhängen in der Beschäftigungspolitik zurückgreifen.



Eigenverantwortlicher Umgang mit Gender Mainstreaming

Gleichzeitig muss es aber auch Ziel bleiben, dass sämtliche Akteurinnen und Akteure einschlägige Kenntnisse erwerben und lernen, eigenverantwortlich mit Gender Mainstreaming umzugehen. Die Bereitschaft zur Eigenverantwortlichkeit für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern muss noch weiterentwickelt werden. Neben Kreativität sind Strukturen und Instrumente erforderlich.

Entsprechend sind weitere Fortbildungen zu Gender Mainstreaming etwa für die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter geplant, die für die Umsetzung arbeitsmarktlicher Programme zuständig sind. Parallel sollen die allgemeinen Fortbildungsveranstaltungen für Träger und Interessierte fortgesetzt sowie kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit geleistet werden.

Darüber hinaus sollen nachahmenswerte Gender Mainstreaming-Projekte (Best-Practice) künftig in einem Kompendium – möglichst jährlich – dargestellt und veröffentlicht werden.

Weitere Erfordernisse werden sich aus dem jetzt vorliegenden ersten Sonderbericht zum Stand der Umsetzung der Gender Mainstreaming Strategie innerhalb der niedersächsischen ESF-Förderprogramme ergeben. Diese Untersuchung ist ein weiterer wesentlicher Schritt in die richtige Richtung.

Grundsätzlich hat sich gerade auch für den Bereich der niedersächsischen Arbeitsmarktpolitik die Erkenntnis durchgesetzt, dass Gender Mainstreaming nicht nur ein Prinzip, ein Instrument und eine Strategie ist, sondern vor allem auch ein Prozess, den es in Gang zu halten gilt und der der ständigen Fortentwicklung bedarf.

Projekt: Gender Mainstreaming in der niedersächsischen Arbeitsmarktpolitik

Kontakt:

*Frau Riggers
Niedersächsisches Ministerium
für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit
Referat 507
Telefon: 05 11-1 2030 18
E-Mail: Marita.Riggers@ms.niedersachsen.de*

*Herr Franz
Niedersächsisches Ministerium
für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr
Referat 14
Telefon: 05 11-1 20 57 49
E-Mail: Eberhard.Franz@mw.niedersachsen.de*

Sie wollen mehr wissen zum Thema GemiNi?

www.ms.niedersachsen.de

Der Landkreis Schaumburg wagt einen Schritt nach vorn

Gender Mainstreaming als Strategie in der Kommune

- **Workshop-Reihe vermittelt Grundwissen**
- **Pilotprojekte erkunden Praxisbeispiele vor Ort**
- **Ergebnisse weisen die Richtung**

Der Startschuss für Gender Mainstreaming (GM) im Landkreis Schaumburg fiel 2001: Der Landrat bat die Frauenbeauftragte den Dezernaten die Strategie vorzustellen. Im ersten Schritt wurde eine verwaltungsübergreifende Vortragsreihe mit Diskussion in allen Ämtern durchgeführt. Das Ziel: Denkanstöße zur Gleichstellung von Frauen und Männern zu geben und für Gender Mainstreaming zu sensibilisieren. Im zweiten Schritt wurden die Führungskräfte angesprochen, da Erfahrungen in Unternehmen und Verwaltungen zeigen, dass GM besonders erfolgreich ist, wenn es „Top-down“ eingeführt wird.

Ende 2002 begann eine Workshop-Reihe „Gender und Gender Mainstreaming in der Verwaltungspraxis“ für Amtsleiterinnen, Amtsleiter und ihre Stellvertretungen. Informationen, Raum für Diskussionen und Erfahrungsaustausch hatten das Ziel, anhand von Projekten GM im Arbeitsalltag zu integrieren.

Im ersten Workshop war die Erarbeitung möglicher Themen für Gender-Projekte ein Kernelement. Sie sollten bis zum Follow-up-Workshop umgesetzt werden. Die Projekte gaben den Führungskräften Anlass, sich ausgewählten Aufgabenbereichen der Ämter – zum Teil zum ersten Mal – aus der Gender-Perspektive zu nähern. Ziel war auch, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ämter im Sinne eines „Bottom-up-Prozesses“ einzubeziehen und Amtsleitungen und ihre Stellvertretungen als Multiplikatoren agieren zu lassen.

Die Fragestellungen wurden bewusst offen formuliert: „Wo möchten Sie gern im Arbeitsalltag oder einem in Zukunft anstehenden Projekt Betrachtungen unter dem Genderaspekt integrieren?“, oder „Auf welches Thema sind Sie in Bezug auf Gender neugierig und möchten sich damit auseinandersetzen?“

Im März 2003 wurden die Zwischenergebnisse der Projekte präsentiert. In den Workshops bestand die Möglichkeit, Gender als eine neue Perspektive in bestehende Arbeitsprozesse zu integrieren, abgeschlossene Projekte nachträglich durch die „Genderbrille“ zu reflektieren oder ein neues Projekt zu initiieren.

Best-Practice

1. Pilotprojekt: „Alternierende Telearbeit“

Mit dem Pilotprojekt „Alternierende Telearbeit“ soll eine neue Arbeitsform erprobt werden, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt. Qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bleiben der Verwaltung auf diese Weise mit ihren Erfahrungen und Fähigkeiten langfristig erhalten. Das Projekt wendet sich an Beschäftigte, die z. B. wegen Kinderbetreuung nicht Vollzeit tätig sein können. Obwohl dieses Arbeitsmodell Vorteile für alle häuslich gebundenen Beschäftigten bietet, wirkt es sich faktisch stärker auf Frauen aus, da sie in der Regel die Verantwortung für Kinderbetreuung übernehmen.

Vorgehensweise

Für die Entwicklung des Pilotprojektes wurde zunächst die Umsetzbarkeit von Telearbeit in der Verwaltung geprüft. Dabei wurde festgestellt, dass das Arbeiten in räumlicher Ferne Auswirkungen auf die Organisation hat und an bestimmte Bedingungen gebunden ist. Es müssen

- prinzipiell messbare Ergebnisse (Leistungserfassung und Leistungskontrolle),
- amtsinterne Einbindung sowie Informationsfluss und Dienstaufsicht

gewährleistet sein. Arbeitsmittel müssen beschafft und die Effektivität (Kosten/ Nutzen) geprüft werden. Daraus ergibt sich, dass Telearbeit für einige Aufgabenbereiche und Positionen wegen aufgabenspezifischer und organisationsbezogener Gründe ungeeignet ist, z. B. bei regelmäßigem Publikumsverkehr. Die Vorteile der Heimarbeit können Begehrlichkeiten bei Beschäftigten wecken, deren Position und Aufgaben Telearbeit nicht zulässt. Hier kann eine Problematik liegen.

Im zweiten Schritt wurden die Ämter gebeten, zu prüfen, ob es bei ihnen Aufgabenbereiche gibt, die sich für Telearbeit eignen. Nachdem die Rückmeldungen eingegangen waren, wurde das Pilotprojekt publik gemacht und ausgeschrieben. Für die erste

Phase des Projektes „Alternierende Telearbeit“ konnten sich Frauen bewerben, die

- in der Verwaltung tätig sind
- oder sich zurzeit in der Kinderbetreuungsphase befinden.

Insgesamt waren drei Positionen zu besetzen. Der Aufgabenbereich wurde nicht festgelegt, sondern im Diskurs mit den Amtsleitungen entschieden.

Ergebnisse/Ausblick

Inzwischen sind vier Telearbeitsplätze jeweils beim Hochbauamt (Sachbearbeitung), Sozialamt (Schreibarbeitsplatz), Rechnungs- und Kommunalprüfungsamt (Schreibarbeitsplatz) und Kreiskrankenhaus Rinteln (Mischarbeitsplatz) besetzt. Regelmäßig finden Besprechungen statt, um den Prozess zu begleiten und alternierende Telearbeit eventuell über die Pilotphase hinaus zu implementieren.

2. Pilotprojekt: Gender Mainstreaming als Teil des Qualitätsmanagements

Gender Mainstreaming ist eingebettet in das Gesamtkonzept der Volkshochschule (VHS) Schaumburg, sowohl nach „außen“ als auch innerhalb der Organisation. Nach „außen“ werden im Programm zielgruppenspezifische Seminare für Männer und Frauen entsprechend ihrer Interessen und Bedürfnisse angeboten. Innerhalb der Organisation werden bei der Personalentwicklung geschlechtsspezifische Bedürfnisse beachtet. Bei Stellenbesetzung wird ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen angestrebt.

Im Rahmen des Qualitätsmanagements wird sich die VHS-Schaumburg nach LQW (Lerner orientierte Qualitätsentwicklung) testen lassen. Gender ist für diese Testierung eines der Qualitätskriterien. Im Folgenden wird exemplarisch für den Qualitätsbereich Personal die Integration von Gender Mainstreaming an Hand der Personalentwicklungs-Jahresgespräche dargestellt.

Vorgehensweise

Mit den Personalentwicklungs-Jahresgesprächen wird das Ziel verfolgt, die individuelle berufliche Entwicklung jedes und jeder Beschäftigten zu fördern. Um dies zu realisieren wurde ein Leitfaden entwickelt, der an die persönliche Situation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anknüpft. Durch die Fokussierung der persönlichen Situation werden für Männer und Frauen gleichermaßen spezifische berufliche Entwicklungsmöglichkeiten erarbeitet. Ein Beispiel ist die Anpassung der Arbeitszeiten an die persönlichen Bedürfnisse. Die dünne Personaldecke in den Außenstellen erwies sich zunächst als Schwierigkeit, individuelle Arbeitszeitwünsche zu realisieren. Um allen gerecht zu werden, wurde in einem Konsensprozess ein möglicher vierteljährlicher Arbeitszeitwechsel entwickelt und festgelegt.

Ergebnisse/Ausblick

Da der Zeitraum für die Testierung nur ein Jahr beträgt, besteht zurzeit eine hohe Arbeitsbelastung. Dennoch ist der Leitsatz der VHS und des Qualitätsprozesses:

„Wir sind gut – Wir wollen besser werden!“

Dabei erweisen sich – sowohl für das Qualitätsmanagement im Allgemeinen als auch für Lösungsfindungsprozesse im Speziellen – das positive Betriebsklima, die gute Kooperation und die hohe Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der VHS als Erfolgsfaktor.

3. Pilotprojekt: Fördermöglichkeiten weiblicher und männlicher junger Erwachsener durch das Jugendbüro (seit April 2004 ProAktivCenter)

Das ProAktivCenter betreut Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 14 und 27 Jahren (Jugendbüro 18 bis 25 Jahre), die staatliche Hilfeleistungen beantragen bzw. zum Ausgleich sozialer Benachteiligungen oder zur Überwindung individueller Beeinträchtigungen in erhöhtem Maße auf Unterstützung angewiesen sind.

Im Rahmen des Gender Mainstreaming wurden unter der Fragestellung: „Welche konkreten Angebote sind für Frauen und welche sind für Männer möglich?“ spezifische Fördermöglichkeiten geprüft. Es wurde deutlich, dass für junge Frauen weniger Unterstützungsangebote bestehen als für junge Männer. Daher liegt in der folgenden Darstellung der Fokus auf der Auswertung der Zielgruppe „Junge Frauen“.

Beendete Fälle (92 von 330):	Personen insgesamt	♂	♀
1. Arbeitsmarkt	17	9	8
Arbeitsbeschaffungs- maßnahme	8	4	4
Antrag zurück	13	9	4
Arbeitsamtleistungen	8	5	3
Ausbildung	5	2	3
Fehlende Mitwirkung	20	12	8
Grundwehrdienst	7	7	
Kein HLU Anspruch	5	2	3
Verzogen	4		4
Nicht persönlich bekannt beendet	5		5
Insgesamt	92	50	42

Vorgehensweise

Die Betrachtung der Hilfeantragsteller/-innen und Hilfebezieher/-innen (170 männlich/ 160 weiblich, insgesamt 330 Fälle) zeigt ein relatives Gleichgewicht von Männern und Frauen. Vergleichbar ausgeglichen ist das Verhältnis der beendeten Anträge zwischen Männern (50) und Frauen (42), vgl. Tabelle Seite 37.

Bei den Vermittlungszahlen in den Arbeitsmarkt wird deutlich, dass junge Männer leichter vermittelt werden können. Von insgesamt 330 Personen bekamen 103 Personen ein Sofortangebot, dabei deutlich mehr Männer (67) als Frauen (37).

Bei der Auswertung der Daten für die Zielgruppe „Junge Frauen“ stellen sich die Ergebnisse folgendermaßen dar. Von 160 Frauen

- wurden 42 Fälle beendet (vgl. Tabelle S. 39),
- haben 36 Frauen ein Sofortangebot erhalten,
- sind 22 Frauen z. T. Schülerinnen, Schwangere oder Frauen mit anderen Problemlagen, deren Bearbeitung vorrangig ist vor einer Vermittlung von Arbeits- oder Ausbildungsstelle und
- haben 60 Frauen Kinder und aus diesem Grund kein Arbeitsangebot erhalten.

Der Handlungsbedarf des ProAktivCenters wird insbesondere für die Zielgruppe allein erziehender Mütter mit Kleinkindern deutlich. Die meisten Mütter haben Kinder unter drei Jahren und somit keinen Anspruch auf einen Kindergartenplatz, zudem ist ein Großteil allein erziehend. Insgesamt fehlen spezifische Angebote, genauso wie es an Ausbildungsplätzen und Teilzeitangeboten mangelt. Aus diesen Ergebnissen entstand im Rahmen der Prüfung der Angebote die Fragestellung: „Wie kann die Situation junger Frauen mit Kindern in der Betreuung durch das ProAktivCenter besser integriert und berücksichtigt werden?“

Um die Betreuung junger Frauen mit Kindern zu verbessern sollte eine stärkere Verzahnung der Ämter angestrebt werden. Das ProAktivCenter könnte mit der Familienhelferin des Jugendamtes stärker zusammenarbeiten. Hemmschwellen junger Mütter gegenüber dem Jugendamt könnten in der Beratung gesenkt werden: Die jungen Mütter denken häufig, dass die Inanspruchnahme von Unterstützung oder Beratung durch das Jugendamt dazu führt, dass ihnen das Kind weggenommen wird. Um diese Ängste abzubauen, könnte das ProAktivCenter den Kontakt zu anderen Ämtern herstellen, z.B. durch gemeinsame Termine mit Jugendamt und Klientinnen und durch Informationsveranstaltungen der Familienhelferin des Jugendamtes etc.

Ein weiterer Vorteil intensiverer Zusammenarbeit läge darin, dass die Klientinnen langfristig besser betreut werden können. Durch die Kopplung von Ressourcen verbessern sich die Chancen, gemeinsam mit den jungen Frauen Lösungsmöglichkeiten und Strategien für ihre Zukunft zu erarbeiten. Es kann erreicht werden, dass sich die jungen Mütter entlastet und nicht mit dem Kind allein gelassen fühlen. Dadurch kann viel eher und intensiver eine Konzentration auf andere Lebensthemen erfolgen, z.B.: Welche Möglichkeiten habe ich, eine Ausbildung aufzunehmen? Was möchte ich für mich selbst erreichen? Wie kann ich eine dauerhafte Verantwortung für mich (und das Kind) übernehmen?

Erfolgsfaktor für die Realisierung ist in erster Linie gute Kooperation, sowohl zwischen Städten, Gemeinden und dem ProAktivCenter, als auch zwischen den Akteuren der Jugendbetreuung und der junger Erwachsener (z. B. RAN, DROBS, Jugendwerkstätten, Berufsberatung, Jugendamt). Innerhalb des ProAktivCenters tragen zu einer erfolgreichen Umsetzung bei:

- Paritätische Besetzung der Stellen: so kann abgestimmt werden, wenn ein Klient/ eine Klientin das Bedürfnis hat, eher mit einem Mann oder einer Frau zu sprechen.
- Ausführliche Erstberatung und Folgetermine unter Berücksichtigung aller Lebensaspekte, wie beispielsweise frühzeitige Berücksichtigung schwangerer Frauen bzw. Frauen in der Erziehungszeit.

Ergebnisse/Ausblick

Die Zusammenarbeit zwischen den Ämtern wurde intensiviert. In besonders schwierigen Fällen wird den Beschäftigten des ProAktivCenters die Möglichkeit geboten, am bestehenden wöchentlich stattfindenden Team der Mitarbeiter/innen des Jugendamtes/Allgemeiner Sozialer Dienst teilzunehmen und den Fall vorzustellen.

Die Maßnahmen tragen dazu bei, dass jungen Frauen schnell gebündelte Hilfestellungen angeboten werden können. Die Transparenz der Beratung wird sowohl für die Beschäftigten als auch die Antragstellerinnen erhöht.

4. Pilotprojekt: Existenzgründungsförderung

1997 wurde im Amt für Wirtschaftsförderung und Regionalplanung das Zentrum für Unternehmensgründung (Z.U.G.) eingerichtet. Idee des Z.U.G. ist, über ein Netzwerk vorhandener Institutionen im Landkreis Schaumburg die potenziellen Anlaufstellen für Existenzgründer/-innen zu verknüpfen. Durch die zentrale Anlaufstelle Z.U.G. im Landkreis sollen bürokratische Hürden und Informationsdefizite abgebaut werden. Im Z.U.G. finden die grundlegenden Beratungsgespräche statt und der direkte Kontakt zu Netzwerkpartnern wird in speziellen Fällen und bei Detailfragen hergestellt.

Innerhalb des durch das Z.U.G. koordinierten Netzwerkes kooperieren insbesondere: der Landkreis Schaumburg, die Frauenbeauftragte des Landkreises, die IHK Hannover, die Wirtschaftsjunioren Schaumburg, die Kreishandwerkerschaft Schaumburg, das Arbeitsamt Hameln, die Schaumburger Initiative gegen Arbeitslosigkeit (S.I.G.A.), der Verein Existenzgründende Frauen aus Schaumburg (EFAS), Vertreter der ansässigen Kreditinstitute, Krankenkassen und der Arbeitgeberverband der Unternehmer im mittleren Wesergebiet. Im Folgenden werden Angebote des Z.U.G. vorgestellt, die auf geschlechtsspezifische Bedürfnisse ausgerichtet sind.

Seit 1997 wurden im Z.U.G. mehr als 800 Existenzgründungswillige beraten – die Angebote und Leistungen richten sich an alle Bürgerinnen und Bürger, die sich selbstständig machen wollen. Die Zahl der Unternehmensgründungen liegt in Schaumburg laut statistischem Landesamt im oberen Drittel aller Landkreise. Das Konzept des Z.U.G. integriert unterschiedliche Angebote, die auf geschlechtsspezifische Bedürfnisse in der Beratung ausgerichtet sind. Zu nennen sind die Kooperation im Netzwerk und die Organisation der Existenzgründungstage.

Kooperation im Netzwerk

Innerhalb des Netzwerkes bietet der Verein der existenzgründenden Frauen aus Schaumburg (EFAS) Unterstützung auf dem Weg in die Selbstständigkeit. Die EFAS bieten z. B. Veranstaltungen und Seminare sowie Informations- und Erfahrungsaustausch an und fördern die Kooperation von Frauen untereinander und mit anderen Institutionen. Durch die Kooperation mit den EFAS hat das Z.U.G. ein Element innerhalb der Beratung und Unterstützung von Existenzgründungen institutionalisiert, das auf die spezifischen Bedürfnisse von Frauen ausgerichtet ist.

Organisation der Existenzgründungstage

Eine weitere Leistung des Z.U.G. ist die Förderung von Informationsaustausch. Neben Beratungen und Broschüren wird einmal im Jahr der Existenzgründungstag organisiert. Dieser dient als Informationsplattform für alle Interessierten. An Ständen stellen sich Netzwerkpartner, junge Unternehmen und Institutionen vor und stehen für Gespräche bereit. Vorträge und Diskussionsrunden zur Selbstständigkeit werden angeboten. Einerseits wird bei der Planung der Existenzgründungstage – im Sinne des Gender Mainstreaming – darauf geachtet, dass sowohl junge Unternehmen die durch Frauen, als auch junge Unternehmen, die durch Männer gegründet wurden, die Möglichkeit haben, sich zu präsentieren. Andererseits sind auch die Netzwerkpartner involviert. Beim Existenzgründungstag 2003 organisierten die EFAS neben ihrem Informationsstand eine Diskussionsrunde, in der auch unterschiedlichste Probleme von Männern und Frauen beim Führen von Unternehmen erörtert wurden.

Ergebnisse/Ausblick

Die geschlechtsspezifischen Angebote in der Beratung sollen beibehalten und weiter ausgebaut werden. So bietet das Z.U.G. seit Sommer 2003 in Eigenregie Seminare zu gründungsrelevanten Themen wie BWL und Marketing an. Hier wird nach einer Anlaufphase zu prüfen sein, ob bei entsprechendem Bedarf die Kurse auch geschlechtsspezifisch angeboten werden müssen.

Wie geht es weiter?

Gender-Projekte, die beim Follow-up-Workshop noch nicht abgeschlossen waren, sind inzwischen zum größten Teil beendet. Im Ergebnis lässt sich festhalten, dass die Workshops als Anstoß genommen wurden, um den „normalen Arbeitsalltag durch die Genderbrille“ zu betrachten oder auch als Anlass, um neue Projekte auf den Weg zu bringen.

Die Steuerungsunterstützung des Landkreises hat externes Know-how in den Diskussionsprozess mit einbezogen. Da Gender Mainstreaming ein Bestandteil von Führung ist und in Zukunft noch stärker in die alltäglichen Arbeitsabläufe einfließen soll, finden 2004 Seminare zur Personalführung statt. Zurzeit wird eine Dokumentation „Gender Mainstreaming im Landkreis Schaumburg“ erstellt. Die Broschüre ist für alle Beschäftigten als „Erinnerungshilfe“ gedacht, damit Gender Mainstreaming ganz selbstverständlich und frühzeitig in Entscheidungsprozesse einfließt.

Kontakt:

Landkreis Schaumburg

Frau Rosenwald-Metz

Telefon: 0 57 21 - 7 03-254

E-Mail: frauenbuero.16@landkreis-schaumburg.de

Sie wollen mehr wissen zum Thema GemiNi?

www.ms.niedersachsen.de

Herausgegeben vom:
Niedersächsischen Ministerium für Soziales,
Frauen, Familie und Gesundheit
Hinrich-Wilhelm-Kopf-Platz 2
30159 Hannover

Januar 2005

Texte:
Prof. Dr. Ulrich Mückenberger
Dr. Karin Tondorf
Britta Grashorn

Gestaltung:
steindesign Werbeagentur GmbH

Fotos:
dpa, von Mannstein, Fricke, grafolux,
Leuschner, Oppermann, steindesign

Diese Broschüre darf, wie alle
Publikationen der Landesregierung,
nicht zur Wahlwerbung in
Wahlkämpfen verwendet werden.