

U n t e r r i c h t u n g

durch die Landesregierung

zu dem Beschluss des Landtags vom 25. Januar 2002 zu Drucksache 14/346
(Plenarprotokoll 14/18, S. 1111)

Gleichstellung von Frauen und Männern weiterentwickeln – Gender Mainstreaming konsequent umsetzen

Inhalt des Berichts

	Seite
Vorbemerkung	2
1. Umsetzung von Gender Mainstreaming	2
1.1 Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen für Führungskräfte	2
1.2 Fortbildungs- und Informationsveranstaltungen	3
1.3 Strukturen und Verfahren zur Implementierung von Gender Mainstreaming	3
1.4 (Modellhafte) Umsetzung in den Ressorts	6
1.5 Verankerung von Gender Mainstreaming in Statistiken, Berichten und Programmen des Landes	8
1.6 Maßnahmen für nachgeordnete Dienststellen und andere Zielgruppen	10
2. Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe	12
2.1 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in männer- typischen Berufen sowie Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils in frauentypischen Berufen	12
2.2 Wettbewerb „Familienfreundliche Arbeitsbedingungen“	14
2.3 Maßnahmen zur Erleichterung der Voraussetzungen für Existenzgründungen durch Frauen	14
Schlussbemerkung	16

Dem Präsidenten des Landtags mit Schreiben des Chefs der Staatskanzlei vom 14. Januar 2003
übersandt.
Federführend ist die Ministerin für Bildung, Frauen und Jugend.

Vorbemerkung

Gender Mainstreaming bedeutet, politische Entscheidungsprozesse so zu gestalten, dass die Beteiligten die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Planung, der Durchführung, der Begleitung und Bewertung von Programmen und Maßnahmen von Anfang an in allen Bereichen und auf allen Ebenen einbeziehen. Die Bemühungen um das Vorantreiben der Chancengleichheit sind nicht auf Sondermaßnahmen für Frauen zu beschränken. Mit diesem präventiven Ansatz können nachträgliche Korrekturen bereits vollzogener Maßnahmen vermieden werden. Das Konzept richtet sich an Bund, Länder und Gemeinden und hierbei an alle am Gestaltungsprozess beteiligten politischen Akteurinnen und Akteure.

Die Landesregierung ist mit einer Vielzahl von Entscheidungen befasst, die grundlegende politische, wirtschaftliche, soziale, finanzielle oder kulturelle Bedeutung haben. Diese Entscheidungen können Frauen und Männer wegen verschiedener Ausgangsbedingungen, Perspektiven und Lebensumstände in unterschiedlicher Weise betreffen. Besonderes Augenmerk kommt dabei Handlungsfeldern zu, die auf den ersten Blick geschlechtsneutral erscheinen. Unterschiedliche Auswirkungen auf die Geschlechter werden sich hier erst bei näherer Betrachtung identifizieren lassen, sie können aber zu einer Verstärkung bereits bestehender Ungleichgewichte führen, wenn sie nicht ausreichend berücksichtigt werden. Wegen der besonderen Tragweite von Entscheidungen der Landesregierung für Verwaltungen und für die Bürgerinnen und Bürger ist auf deren geschlechtsspezifische Auswirkungen besonderes Augenmerk zu richten. Bereits jetzt ist im Anhang 2 der Gemeinsamen Geschäftsordnung (Merkblatt der Justiz für die Aufstellung von Gesetz- und Verordnungsentwürfen Nr. 14.5) verankert, dass bei allen Gesetz- und Verordnungsentwürfen dem Gender Mainstreaming-Gedanken Rechnung zu tragen und im allgemeinen Teil der Begründung darzulegen ist, wie sich die Rechtsvorschriften auf die spezifische Lebenssituation von Frauen und Männern auswirken.

Ähnlich ist die Praxis auf Bundesebene. In der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien ist die Verpflichtung aller Ressorts festgelegt, den Gender Mainstreaming-Ansatz bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesregierung zu beachten (§ 2 GGO). Ferner wurde durch das Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz (DGleIG) vom 30. November 2001 die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststellen des Bundes gesetzlich verankert (§§ 1 und 2 DGleIG).

Die Landesregierung hat sich mit Beschluss vom 14. November 2000 auf Gender Mainstreaming als Strategie verpflichtet und es sich damit zum handlungsleitenden Prinzip gemacht, politisches Handeln grundsätzlich auf seine Auswirkungen auf Frauen und Männer zu überprüfen. Seitdem entwickeln die Ressorts eigenständig Verfahren und Maßnahmen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming.

Am 18. Juni 2002 hat sich der Ministerrat erneut mit Gender Mainstreaming befasst und die Berichte der Ressorts über ihre Umsetzungsprozesse zur Kenntnis genommen. Gleichzeitig wurde die Staatssekretärskonferenz beauftragt, den Prozess der Implementierung von Gender Mainstreaming als durchgängiges Handlungsprinzip innerhalb der Landesverwaltung aktiv zu begleiten. Dabei hat der Ministerrat auch die vom Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend entwickelten Prüfkriterien (Anlage 1) zur Kenntnis genommen, mit denen die Gender Mainstreaming-Prüfung von Anfang an sichergestellt werden soll. Da sich Gender Mainstreaming noch in der ersten Umsetzungsphase befindet, wurden zwar schon Erfahrungen in den Ressorts gesammelt, für eine umfassende Auswertung ist es indes noch zu früh. Es bleibt zunächst abzuwarten, wie sich die in den Ressorts entwickelten und implementierten Verfahren und Strukturen in der Praxis bewähren. Der Bericht gibt den Umsetzungsstand bis November 2002 wieder.

1. Umsetzung von Gender Mainstreaming

1.1 Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen für Führungskräfte

Mit Gender Mainstreaming soll die vorhandene unterschiedliche Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern wahrgenommen und zum Ausgangspunkt des Handelns gemacht werden mit dem Ziel der Verwirklichung der Chancengleichheit. Die Bewertung von geschlechtsspezifischen Auswirkungen von Politik und Verwaltungshandeln stellt hohe Anforderungen an die Entscheidungsträgerinnen und -träger und erfordert Fachwissen und neue Kompetenzen zu spezifischen Fragen der Geschlechterproblematik sowie zu den notwendigen Analyseschritten und Bewertungskriterien. In fast allen Ressorts fanden daher Fortbildungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen für Führungskräfte statt. Damit wird der Erkenntnis Rechnung getragen, dass Gender Mainstreaming zunächst als Top-down-Strategie angelegt sein muss, um die dauerhafte Verankerung in allen Fachpolitiken sicherzustellen. Dazu ist es erforderlich, dass alle Führungskräfte ihre „Gender-Kompetenz“ erweitern und sowohl fundiertes Wissen über die Geschlechterrelevanz allen Handelns erwerben als auch ein Bewusstsein dafür entwickeln, wie geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen im Handeln und Denken der Menschen verinnerlicht und in den Strukturen verankert sind und damit auch das eigene Handeln beeinflussen.

Die Ressorts haben überwiegend so genannte In-house-Schulungen durchgeführt, an denen die Leitungsebene (Minister, Ministerin, Staatssekretär, Staatssekretärin, Abteilungsleitungen und Projektleitungen) sowie in den meisten Veranstaltungen die Gleichstellungsbeauftragten, zum Teil auch Mitglieder der Personalvertretung teilnahmen und auf denen zumeist externe Referentinnen und Referenten Gender Mainstreaming und dessen Umsetzung vorstellten.

1.2 Informations- und Fortbildungsveranstaltungen

Zur Einführung und ersten Information über die neue Strategie des Gender Mainstreaming führte das für Gleichstellungspolitik zuständige Ministerium am 24. November 2000 eine Fachtagung für Führungskräfte aus Politik, Wirtschaft und Verwaltung in Rheinland-Pfalz durch, die auch in Form einer Broschüre in größerer Auflage dokumentiert und dem Landtag zugeleitet wurde. Für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten wurden im November 2000 und im Januar 2002 Fortbildungen durchgeführt. Im Juni 2001 wurden von dem für Gleichstellungspolitik zuständigen Ministerium in getrennten Veranstaltungen die Zentralabteilungsleiterinnen und -leiter sowie die Gleichstellungsbeauftragten der Ressorts in Form eines ganztägigen Workshops durch externe Referentinnen und Referenten geschult. Im November 2001 und Januar 2002 wurden je zwei Seminare zur Implementierung des Gender Mainstreaming-Ansatzes an Hochschulen für Hochschulfrauenbeauftragte und -referentinnen durchgeführt. Um Gender Mainstreaming auch in der (Regional-)Planung zu verankern, ist Gender-Planing ein Modul der Veranstaltungsreihe „Anforderungen von Frauen in der Planung“ z. B. am 7. Mai 2002 gewesen. Die Veranstaltungen wurden gemeinsam mit den Planungsgemeinschaften der jeweiligen Regionen und den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt. Im Oktober 2002 hat das Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend eine zweitägige Schulung für Führungskräfte aus der Landesverwaltung, den Kommunen und Landkreisen sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren der politischen Bildung in Kooperation mit dem Ministerium des Innern und für Sport, dem Europa-Haus Marienberg und der Landeszentrale für politische Bildung durchgeführt.

Im Jahresfortbildungsprogramm 2002 des Ministeriums des Innern und für Sport wurden fachübergreifende Seminare für Führungskräfte angeboten, die in das Gender Mainstreaming-Prinzip einführen und sich vorrangig an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Führungsaufgaben richten. Entsprechende Veranstaltungen sind auch für 2003 vorgesehen.

Im Rahmen der Tagung „Frauen in der Justiz“ an der Deutschen Richterakademie in Trier hat sich ein Tagungsabschnitt mit dem Thema „Von der Frauenförderung zum Gender Mainstreaming“ befasst. Im November 2002 und im Mai 2003 wird das rheinland-pfälzische Justizministerium dort jeweils eine Tagung „Konfliktmanagement“ ausrichten, bei der sich mindestens ein Tagungsabschnitt mit Gender-Konflikten und Strategien zu deren Bewältigung befassen wird. Weiterhin wird im April 2003 an der Deutschen Richterakademie in Wustrau die Tagung „Frauen und Männer in der Justiz (Gender Mainstreaming)“ stattfinden. Im Rahmen dieser Tagung sollen gesetzliche Grundlagen der Gleichstellung und Frauenförderung dargestellt und die Möglichkeiten und Grenzen ihrer Umsetzung näher beleuchtet und diskutiert werden.

Ein Beispiel aus dem Hochschulbereich ist das Fortbildungsprogramm der Universität Trier, das seit Herbst 2001 eine Fortbildung „Kompetent führen!“ für Führungsnachwuchskräfte anbietet, die einen Baustein Gender Mainstreaming enthält. Der Kurs für Fortgeschrittene wird ebenfalls ein entsprechendes Lernmodul beinhalten.

In fast allen Ressorts wurden umfangreiche Informationsmaterialien in die Abteilungen gegeben, darunter auch Handlungsanleitungen und Prüfkriterien. Im Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau wird zurzeit ein Informationsblatt über Gender Mainstreaming entwickelt, das den Abteilungen und den nachgeordneten Dienststellen zur Verfügung gestellt werden soll und in dem Grundlagen und Ziele von Gender Mainstreaming vorgestellt werden.

Das Ministerium für Kultur, Jugend, Familie und Frauen hat im Oktober 2000 einen Flyer zu Gender Mainstreaming erstellt. Im Oktober 2001 wurde vom Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend die Broschüre „Gender Mainstreaming – eine praktische Einführung“ herausgegeben, die sich insbesondere an die Landesverwaltung und an die Kommunen richtet und ebenfalls dem Landtag zugeleitet wurde.

1.3 Strukturen und Verfahren zur Implementierung von Gender Mainstreaming

1.3.1 Innerhalb der Landesregierung

In den Ressorts werden unterschiedliche Verfahren und Instrumente entwickelt, um den Prozess zur Implementierung von Gender Mainstreaming zu verankern und dessen Anwendung sicherzustellen. Neben der Bestellung von Gender-Beauftragten sind hier insbesondere Steuerungs- und Projektgruppen zu nennen, aber auch praktische Handlungsanleitungen in Form von Prüfkriterien oder „Genderchecks“.

Die von der Landesregierung eingesetzte Arbeitsgruppe „Verwaltungsvorschriften und Standards“, deren Aufgabe es ist, Rechtsvorschriften auf Notwendigkeit und Regelungsinhalt zu überprüfen, hat den Auftrag erhalten, Gender Mainstreaming als operative Methode in ihr Überprüfungsverfahren einzubeziehen.

In der Staatskanzlei wurden abteilungsübergreifend Projektgruppen zur Entwicklung von Vorschlägen und zur Koordinierung der Umsetzungsmaßnahmen eingerichtet. Darüber hinaus wurde ein Referent für die Koordinierung der Gender Mainstreaming-Projekte bestellt, der wegen der Bedeutung der Aufgabe direkt beim Chef der Staatskanzlei angesiedelt ist.

Im Ministerium des Innern und für Sport wurden Gender Mainstreaming-Beauftragte in allen Abteilungen und der Stabsstelle Projekte bestellt, die aufgabenübergreifend den Prozess der Implementierung des Gender Mainstreaming-Ansatzes begleiten sollen.

Im Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend wurde die seit Januar 2002 bestehende Projektgruppe Gender Mainstreaming in der Abteilung Frauen abteilungsübergreifend etabliert. Sie begleitet die Modellprojekte, entwickelt Prüfkriterien und Checklisten und ist für die Erstellung und Bereitstellung des erforderlichen Informationsmaterials zuständig. Die Prüfkriterien für eine Gender Mainstreaming-Prüfung wurden allen Ressorts übermittelt. Sie sollen es den Ressorts erleichtern, Gender Mainstreaming in der Praxis anzuwenden und somit eine Hilfestellung bieten.

Im Ministerium für Umwelt und Forsten wurde zunächst eine Bestandsaufnahme bisher durchgeführter Maßnahmen durchgeführt, die auch die derzeit in den Abteilungen, der Stabsstelle Projekte und der Landeszentrale für Umweltaufklärung in Bearbeitung stehenden Gesetzentwürfe, Berichte und Programme erfasst. In allen Abteilungen wurden Gender Mainstreaming-Beauftragte benannt, die die Maßnahmen abteilungsweise koordinieren, abstimmen und zusammenführen. Es wurde eine Handlungsanleitung mit Prüfkriterien erstellt und weiterentwickelt und den Fachabteilungen zur Verfügung gestellt. Auf der Grundlage der Bestandsaufnahme sollen entsprechend der Handlungsanleitung und den Prüfkriterien die Maßnahmen auf ihre Geschlechterrelevanz überprüft werden. Für den Fall, dass die Prüfung eine Geschlechterneutralität ausweist, soll dies begründet und schriftlich festgehalten werden. Der Gender Mainstreaming-Prozess soll von der Zentralabteilung in Zusammenarbeit mit den Gender-Beauftragten und der Gleichstellungsbeauftragten evaluiert werden.

Das Ministerium der Justiz, das Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit und die Vertretung des Landes Rheinland-Pfalz beim Bund und der Europäischen Union haben die Zuständigkeit für Gender Mainstreaming in der Zentralabteilung angesiedelt.

In der Vertretung des Landes Rheinland-Pfalz beim Bund und der Europäischen Union wurde die Verantwortung für die interne Umsetzung von Gender Mainstreaming der Leiterin der Zentralabteilung übertragen.

Das Leitbild des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit wird zurzeit unter dem Aspekt Gender Mainstreaming überarbeitet.

Im Ministerium der Justiz liegt die Zuständigkeit für die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Personalreferat. Dort – wie auch in den übrigen Ressorts – werden die Gleichstellungsbeauftragten von Anfang an in die konzeptionellen Überlegungen einbezogen und bei der Bearbeitung der entsprechenden Vorgänge beteiligt.

Im Ministerium der Finanzen, im Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau und im Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur ist die Verantwortung für Gender Mainstreaming dezentral auf Referenten- und Sachbearbeitungsebene angesiedelt.

Im Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau werden derzeit Vorschläge erarbeitet, wie durch geeignete Strukturen und Maßnahmen die Umsetzung des Prinzips Gender Mainstreaming sichergestellt werden kann.

Im Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur wird Gender Mainstreaming regelmäßig auf Abteilungsleitungsebene und in Leitungskonferenzen diskutiert. Ziel ist es, gleichstellungsrelevante Fragen unter Abwägung der unterschiedlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer in künftige Entscheidungsfindungen einzubeziehen.

Im Ministerium der Finanzen liegt die Verantwortlichkeit für die gleichstellungspolitische Bewertung der Vorhaben im Sinne von Gender Mainstreaming dezentral bei den jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Fachreferaten. Sie sind auch dafür verantwortlich, Vorschläge zu unterbreiten, wie im Rahmen des jeweiligen Vorhabens die Chancengleichheit von Frauen und Männern gefördert werden kann.

Zur Bewertung der Geschlechterrelevanz eines Vorhabens wurden von Seiten der Zentralabteilung in Form eines „Genderchecks“ insbesondere folgende Anhaltspunkte gegeben:

- Unter-/Überrepräsentanz von Frauen
- Unterschiede in den Lebens- und Arbeitsbedingungen, Bedürfnissen und Interessen von Frauen und Männern
- Unterschiede zwischen Frauen und Männern in der Verteilung wichtiger Ressourcen wie Zeit, Raum, Geld, Bildung, Beruf und berufliche Laufbahn, neue Technologien, Gesundheitsversorgung, Wohnverhältnisse, Transportmöglichkeiten, Freizeitverhalten u. a.
- Unterschiede in der Mittelverteilung auf Frauen und Männer bzw. in der Inanspruchnahme der Mittel durch Frauen und Männer
- besondere geschlechtsspezifische Betroffenheit (z. B. Gewalt)
- Normen und Werte, die Geschlechterrollen beeinflussen (z. B. geschlechtsspezifische Arbeitsteilung).

Vor diesem Hintergrund soll zukünftig bei allen Maßnahmen entsprechend dem Gender Mainstreaming die geschlechtsspezifische Betroffenheit, deren Auswirkungen und deren Berücksichtigung in vertretbarem Umfang ausgewiesen werden.

In diesem Zusammenhang wurde des Weiteren auf die nach dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) gebotene Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, die an dem Prozess zur Umsetzung von Gender Mainstreaming aktiv mitwirkt, an gleichstellungsrelevanten Maßnahmen hingewiesen.

1.3.2 Im Rahmen von EU-Programmen

Gender Mainstreaming ist auch in den EU-Strukturfonds verankert. So werden auf Grund der Verordnung (EG) Nr. 1260/99 die Mitgliedstaaten im Bereich der EG-Strukturförderung zur Beseitigung von Ungleichbehandlung von Männern und Frauen sowie zur Förderung der Gleichbehandlung verpflichtet. Sowohl in der Programmplanung als auch in der Durchführung der rheinland-pfälzischen Förderprogramme Ziel 2 und Ziel 3 ist die Herstellung der Chancengleichheit in allen Schwerpunkten als „horizontales Ziel“ berücksichtigt worden. Das Ziel der Gleichstellung wird sowohl im Hinblick auf die Erwerbsbeteiligung als auch auf die Qualifikationsstruktur von Frauen verfolgt.

Bei jedem Antrag auf Gewährung von EU-Mitteln ist von den Zuwendungsempfängern darzulegen, wie die beabsichtigte Maßnahme dem Ziel der Gleichstellung Rechnung trägt. Die Angaben werden in einem Beurteilungsbogen dargestellt und geprüft. Eine Kontrolle hinsichtlich der Zielerreichung erfolgt unmittelbar durch die jährlich zu fertigenden Durchführungsberichte. Ferner wird die Zielerreichung durch die Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz GmbH anhand der Angaben im Schlussverwendungsnachweis geprüft.

Gender Mainstreaming findet sowohl im Einheitlichen Programmplanungsdokument (EPPD) als auch in dem Ergänzenden Programmplanungsdokument zu dem EPPD Rheinland-Pfalz Anwendung. Nachhaltige und integrierte Anstrengungen sind in allen Fonds und bei allen Schwerpunkten nachzuweisen, um zum Ziel der Gleichstellung beizutragen.

Im Hinblick auf das Ziel der Förderung der Gleichstellung werden die Maßnahmen dazu folgenden Kriterien zugeordnet:

- Gleichstellungspositiv: Hauptziel der Maßnahme ist die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.
- Gleichstellungsorientiert: Das Hauptziel der Maßnahme ist zwar nicht unmittelbar die Herstellung von Chancengleichheit, sie leistet jedoch einen positiven Beitrag zum Abbau von Ungleichgewichten und zur Gleichstellung von Frauen und Männern.
- Gleichstellungsneutral: Bei diesen Maßnahmen besteht weder direkt noch indirekt ein Zusammenhang zur Verwirklichung des Gleichstellungsziels.

Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit wurde eine Broschüre „Ziel 2-Programm Rheinland Pfalz“ herausgegeben, in welcher ebenfalls auf das Querschnittsziel der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern eingegangen wird. In den jährlich zu fertigenden Durchführungsberichten wird unter anderem auf die Realisierung der Querschnittsziele eingegangen. In dem Jahresbericht über die Durchführung des Ziel 2-Programms Rheinland-Pfalz konnte auf Grund der noch geringen Zahl von Fördervorhaben im Jahr 2001 noch keine umfassende Darstellung und Beurteilung der Fortschritte bei den Querschnittszielen gemacht werden.

Bei der Umsetzung der INTERREG III A-Programme ist die neue Strukturfondsverordnung (Verordnung [EG] Nr. 1260/99 des Rates vom 21. Juni 1999) mit allgemeinen Bestimmungen über die Strukturfonds zu beachten. Rheinland-Pfalz ist an Maßnahmen im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative INTERREG an insgesamt vier INTERREG III A-Programmen beteiligt:

- INTERREG III A-Programm Deutschland-Luxemburg mit der Deutschsprachigen Gemeinschaft/Wallonischen Region Belgiens
- INTERREG III A-Programm Saarland-Moselle(-Lothringen)-Westpfalz
- INTERREG III A-Programm für das PAMINA-Gebiet
- INTERREG III A-Programm für die EUREGIO Maas-Rhein.

Gemäß Artikel 1 ist das Ziel „Beseitigung der Ungleichbehandlung von Männern und Frauen sowie Förderung ihrer Gleichbehandlung“ und gemäß Artikel 12 das Prinzip „Beseitigung von Ungleichheiten und Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen“ zu beachten.

Im Rahmen des INTERREG III A-Programms Deutschland-Luxemburg mit der Deutschsprachigen Gemeinschaft/Wallonischen Region Belgiens wird bereits bei der Projektantragstellung stets abgefragt, welche Auswirkungen das Projekt voraussichtlich auf das Gleichstellungsziel haben wird. Diese Angaben werden der Projektprüfung und -bewertung auch während des Projektablaufs zu Grunde gelegt.

1.4 (Modellhafte) Umsetzung in den Ressorts

In einigen Ressorts wird die Umsetzung von Gender Mainstreaming modellhaft an Projekten und Vorhaben erprobt, um daraus handlungsanleitende Erkenntnisse für die allgemeine Praxis des Gender Mainstreaming zu gewinnen. Die Landesregierung beschreitet damit den gleichen Weg wie die Bundesregierung und die Länder, die bereits mit der Umsetzung von Gender Mainstreaming begonnen haben. Die Umsetzung von Gender Mainstreaming anhand ausgewählter Themen und Modellprojekte wird deshalb gewählt, um festzustellen, ob sich die entwickelten Verfahren auch in der Praxis bewähren und um herauszufinden, welche Schritte wie implementiert werden müssen und welche Instrumentarien dazu erforderlich sind. Beispielhaft werden folgende Modellprojekte bzw. -themen genannt:

Modellbereich „Dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten“

Im Ministerium des Innern und für Sport hat die hierzu eingerichtete Beurteilungskommission im Frühjahr 2002 beschlossen, bei der nächsten Beurteilungsrunde, die in der Zeit von Februar bis April 2003 stattfinden wird, die Beurteilungsstatistiken dahin gehend zu differenzieren, dass auch Daten wie Geschlecht, Dienstalter und Vollzeit/Teilzeit ausgewiesen werden. Dies erfolgt mit der Fragestellung, ob Teilzeitbeschäftigte (in der Regel Frauen) bei dienstlichen Beurteilungen schlechter abschneiden als Vollzeitbeschäftigte, was auf mittelbare Diskriminierung schließen ließe. Die gewonnenen Daten sollen dann einer Analyse zugeführt werden, ob unterschiedliche Beurteilungsergebnisse auf den Geschäftsbereich des Ministeriums des Innern und für Sport zutreffen. Anschließend soll im ersten Schritt das gleichstellungspolitische Ziel, dass die Beurteilungsrichtlinien, das Beurteilungssystem und -verfahren weder mittelbar noch unmittelbar diskriminierend sein sollen, konkreter definiert werden. Die weiteren Schritte (Problem-analyse, Entwicklung von Optionen, Analyse der Optionen, Umsetzung der getroffenen Entscheidungen, Erfolgskontrolle und Evaluation) werden sich daran anschließen. Es ist vorgesehen, die nachgeordneten Dienststellen eng in die Abwicklung des Modellprojektes einzubinden, um auch dort eine „Gender-Sensibilisierung“ zu erreichen.

Modellbereich Ehrenamt

In der im Juni 2001 veröffentlichten Landesstudie „Freiwilliges Engagement in Rheinland-Pfalz – Freiwilligenarbeit, Ehrenamt und bürgerschaftliches Engagement“ wurde auch die geschlechtsspezifische Rollenverteilung von Tätigkeiten und Aufgaben im Bereich Ehrenamt analysiert. Danach ist die traditionelle Arbeitsteilung der Geschlechter in Rheinland-Pfalz noch ausgeprägter als auf Bundesebene. Männer dominieren die Führungspositionen stärker, Frauen beschäftigen sich eher mit dem „Dienst am Menschen“, vor allem mit Kindern und Jugendlichen. Das weibliche Engagement wird einseitig belastet; Frauen haben weniger Chancen auf Einlösung ihrer Wünsche nach Kenntnis- und Erfahrungsverantwortung, Eigenverantwortung und Interessenvertretung. Insbesondere höher gebildete Männer sind in Führungspositionen über- und Frauen vor allem ohne höhere Bildungsabschlüsse deutlich unterrepräsentiert. Vor diesem Hintergrund wurde mit folgenden Maßnahmen begonnen:

- Bewusstseinschärfung für Gender Mainstreaming bei allen Verantwortlichen durch Diskussion des Themas „Qualifikation und Fortbildung“ am Runden Tisch Ehrenamt sowie Vergabe eines Forschungsauftrags „Bündelung von Qualifikationsangeboten“;
- Thematisierung von Gender Mainstreaming in der Öffentlichkeitsarbeit (Ehrenamtszeitung, Broschüren);
- bedarfsgerechte Schulungen der Leiterinnen und Leiter der lokalen Ehrenamtsbörsen und Freiwilligenagenturen als Multiplikatoren in den vom Ministerium des Innern und für Sport organisierten Fortbildungsveranstaltungen.

Modellbereich Personalentwicklung

In Abstimmung mit dem Ministerium des Innern und für Sport beabsichtigt die Landespolizeischule, in einem auf die Personalentwicklung bezogenen Modellprojekt Anwendungsmöglichkeiten von Gender Mainstreaming im Polizeibereich zu erproben. Unter der Leitung einschlägig erfahrener Kräfte der Landespolizeischule, einer Psychologin und einer Sozialwissenschaftlerin soll erprobt werden, inwieweit die systematische Einbeziehung der Geschlechterperspektive zu einem zukunftsweisenden und effizienten Personalentwicklungsmodell beitragen kann und somit für den Dienstherrn sozial und ökonomisch attraktiv ist. In dem Projekt sollen dazu Angaben zu Berufsplanung und Karrieremotivationen von Polizeibeamtinnen und -beamten in einer Kombination aus Längsschnitt- und Querschnittstudie erhoben werden:

- Im ersten Schritt sollen Personen unterschiedlicher Einstellungsjahrgänge hinsichtlich ihrer Berufsplanung und Karrieremotivation befragt werden (Querschnitt);
- anschließend sollen diese Personen in bestimmten Abständen immer wieder befragt werden, um Veränderungen hinsichtlich der Berufsplanung und der Karrieremotivation festzustellen (Längsschnitt).

Zum anderen ist Zielsetzung des Projektes, Vorstellungen von Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erheben. Dabei sollen bisherige Bewältigungsstrategien und vorhandene Bedürfnisse untersucht werden. Die zur Durchführung dieses Projektes erforderlichen Vorarbeiten, insbesondere umfangreiche Literaturrecherchen, Teilnahme an themenbezogenen Veranstaltungen, Aufstellung eines Projektplanes einschließlich einer Zeitliste haben im Oktober 2002 begonnen.

Modellbereich EXWOST

Im Programm Experimenteller Wohnungs- und Städtebau (EXWOST) hat das Ministerium der Finanzen u. a. Modellprojekte gefördert, die sich mit den spezifischen Belangen von Familien und Kindern befassen. Hierbei ging es insbesondere um die Auseinandersetzung mit frauenspezifischen Belangen und um eine differenzierte Betrachtung der geschlechterspezifischen Bedürfnisse von Kindern und Jugendlichen im Wohnungs- und Städtebau.

Im Dezember 2001 wurde ein Forschungsauftrag vergeben, mit dem die bereits abgeschlossenen Modellprojekte erneut evaluiert werden. In diese Untersuchung werden auch die vorgenannten Projekte einbezogen mit dem Ziel, Erkenntnisse darüber zu gewinnen, inwieweit die Projekte einen Beitrag zur Umsetzung von Gender Mainstreaming leisten konnten und entsprechende Handlungsempfehlungen für die Wohnungs- und Städtebaupolitik zu erarbeiten. Die Ergebnisse werden in Kürze vorliegen.

Modellbereich Partizipation von Kindern und Jugendlichen

Im Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend dient das Partizipationsprojekt „Zukunfts(t)räume“ dem Erhalt und der Wiedergewinnung von angemessenen Aktions- und Spielräumen von Kindern und Jugendlichen, wobei Kinder und Jugendliche an kommunalen Planungsprozessen, die ihr jeweiliges Lebensumfeld betreffen, beteiligt werden. Das Projekt wird seit 1996 gefördert. In Kooperation mit dem Bund Deutscher Pfadfinder und Pfadfinderinnen und der Kreisjugendpflege Bad Kreuznach wird es jährlich in mehreren Gemeinden des Landkreises durchgeführt. Seit 1996 waren insgesamt 32 Ortsgemeinden beteiligt.

Beim Start des Projekts in fünf neuen Ortsgemeinden des Landkreises Bad Kreuznach im Mai 2002 wurde mit den Projektpartnern vereinbart, dass Gender Mainstreaming als neuer Schwerpunkt in zwei dieser fünf Ortsgemeinden konzeptionell und methodisch berücksichtigt werden soll. Dabei soll festgestellt werden, ob, wo und wie sich die Bedürfnisse und Interessen von Mädchen und Jungen an der Nutzung und Gestaltung ihres Lebensumfeldes unterscheiden.

Obwohl das Projekt „Zukunfts(t)räume“ hinsichtlich Gender Mainstreaming noch am Anfang steht, kann man jetzt schon feststellen, dass die konsequente Einbeziehung beider Geschlechter zu einer Erweiterung der Handlungskompetenzen der Mädchen und Jungen, zu einem wechselseitigen Verständnis und zu einer Erweiterung und Veränderung der Rollenmuster beitragen kann.

Modellbereich schulische Wettbewerbe

Im Modellbereich schulische Wettbewerbe des Ministeriums für Bildung, Frauen und Jugend wurde zunächst auf einer Tagung der Wettbewerbsleiterinnen und -leiter am 1. Februar 2002 ein mehrseitiger Fragebogen als Grundlage einer Erhebung „Gender Mainstreaming in Schülerwettbewerben“ erarbeitet, deren Ergebnisse jetzt vorliegen. Zur Weiterentwicklung des Projekts und zur Vorbereitung eines Workshops erfolgt zurzeit eine Analyse und Evaluation der Erhebung. Die Auswertung wird in Kürze vorliegen.

Modellbereich Schule für Hochbegabtenförderung/Internationale Schule

Bei dem wichtigen bildungspolitischen Vorhaben, drei Hochbegabtenhochschulen/Internationale Schulen an den Hochschulstandorten in Mainz, Trier und Kaiserslautern einzurichten, wird Gender Mainstreaming modellhaft umgesetzt.

Hochbegabte Mädchen werden oft deshalb nicht als solche erkannt, weil sie eher dazu neigen, sich den Bedingungen ihrer Umgebung so weit wie möglich anzupassen.

Deshalb fand im Zuge der Erstellung der Konzeption für die drei genannten Schulen ein Workshop im Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend mit einer Gender Mainstreaming-Expertin statt. Die Ergebnisse wurden in die Konzeption eingearbeitet. Seit September 2002 ist eine Projektgruppe an der ersten einzurichtenden Schule in Kaiserslautern mit der konkreten Planung beschäftigt. Auch bei der Arbeit dieser Gruppe wird dem Gender Mainstreaming-Aspekt sowohl inhaltlich als auch personell Rechnung getragen. Insbesondere bei der Informations- und Öffentlichkeitsarbeit wird besonderer Wert auf die Zielsetzung der Chancengleichheit gelegt.

Zuwendungswesen

Des Weiteren wurde im Bereich der Projektförderung in der Kinder- und Jugendpolitik des Ministeriums für Bildung, Frauen und Jugend eingeführt, dass sämtliche Bewilligungsbescheide für Landeszuwendungen folgende Nebenbestimmung enthalten:

„Bei der Durchführung des Projektes sind die grundlegenden Prinzipien des ‚Gender Mainstreaming‘ zu beachten (s. anliegendes Faltblatt). Dementsprechend ist die Durchführung des Projekts auch als Beitrag zur Förderung der Chancengleichheit der Geschlechter zu gestalten.

Sofern Sie bereits Maßnahmen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming ergriffen haben, werden Sie gebeten, auch diese in den Sachbericht Ihres Verwendungsnachweises aufzunehmen.“

Nicht nur bei Prüfung der künftig eingehenden Verwendungsnachweise zu bereits bewilligten Projekten wird auf die Durchführung und Umsetzung von Gender Mainstreaming geachtet, sondern auch bereits bei der Entscheidung über die Förderungswürdigkeit eines Projektes der Gesichtspunkt des partnerschaftlichen Verständnisses und Umgangs der Geschlechter.

Modellprojekt „Gender-Trainings – Bausteine für ein Management betrieblicher Gleichstellungspolitik“

Von März 2001 bis Juli 2002 förderten das Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend und das Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit das bislang bundesweit einmalige Modellprojekt „Gender-Trainings – Bausteine für ein Management betrieblicher Gleichstellungspolitik“. Ziel des Gesamtprojektes, das in einem Großunternehmen sowie zwei mittelständischen Betrieben durchgeführt wurde, war es, Impulse für die Implementierung des Gender Mainstreaming-Prinzips für den Bereich der Privatwirtschaft zu geben. Die Erfahrungen aus dem Modellprojekt fließen in eine Handlungsempfehlung ein, die interessierten Unternehmen zur Verfügung gestellt wird.

Modellbereich Weiterbildung

Zurzeit wird durch das Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur im Rahmen der Modellprojektförderung in der Weiterbildung das Modellprojekt der anerkannten Landesorganisation und dem Verband der Volkshochschulen zum Thema „Gender Mainstreaming in der Qualitätsentwicklung“ durchgeführt. Mit diesem Projekt soll das Prinzip des Gender Mainstreaming analog des Prinzips der Qualitätsentwicklung top-down in den Weiterbildungseinrichtungen in Rheinland-Pfalz eingeführt werden. Damit wird ein wichtiger Beitrag zur Veränderung der Strukturen und Verfahren hinsichtlich der Implementierung von Gender Mainstreaming geleistet.

Modellbereich Partizipation von Frauen im Wirtschaftsleben

Im Bereich des Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau werden verschiedene Initiativen zur Umsetzung des Prinzips Gender Mainstreaming hinsichtlich der Beteiligung von Frauen im Wirtschaftsleben durchgeführt.

Hierzu gehört z. B. die Initiative zur Förderung einer gleichberechtigten Partizipation von Unternehmerfrauen im Handwerk. Diese Initiative beinhaltet u. a. eine zielgruppenspezifische modulare Weiterbildung für Unternehmerfrauen im Handwerk sowie ein Coaching für Paare und Geschäftspartner, die gemeinsam einen Handwerksbetrieb leiten.

Modellbereich Spielleitplanung

Das Gemeinschaftsprojekt Spielleitplanung des Ministeriums für Umwelt und Forsten und des Ministeriums für Bildung, Frauen und Jugend zielt auf eine kind- und jugendgerechte räumliche Gesamtentwicklung von Gemeinden und Städten unter Beteiligung von Mädchen und Jungen.

Hierbei werden neben raumplanerischen Belangen in besonderem Maße auch die unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse von Mädchen und Jungen systematisch berücksichtigt und damit das Prinzip des Gender Mainstreaming wirkungsvoll umgesetzt.

Modellbereich Arbeitszeitgestaltung

Darüber hinaus wird in der Staatskanzlei das eingeführte Projekt Telearbeit unter dem Aspekt Gender Mainstreaming durchgeführt. Gender Mainstreaming soll auch exemplarisch bei der in Novellierung befindlichen Arbeitszeitregelung der Staatskanzlei Berücksichtigung finden.

Modellbereich Seniorenpolitik

Im Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit ist die Konzipierung eines Angebots zur geschlechtsspezifischen Hinführung zum Ruhestand und zur Auseinandersetzung mit dem Ruhestand unter Beteiligung des Landesfachbeirats für Seniorenpolitik geplant.

Im Ministerium der Justiz wird derzeit noch geprüft, inwieweit Modellprojekte durchgeführt werden.

1.5 Verankerung von Gender Mainstreaming in Statistiken, Berichten und Programmen des Landes

1.5.1 Geschlechtsdifferenzierte Daten

Maßnahmen und Entscheidungen an Gender Mainstreaming auszurichten setzt voraus, dass ausreichend Indikatoren und Daten vorhanden sind, die die Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern beschreiben. Geschlechtsdifferenzierte Daten sind daher eine wichtige Arbeitsgrundlage für die weiteren Überlegungen und Schritte. Daher sollen Daten grundsätzlich geschlechtsspezifisch aufbereitet werden. Zwar wird dies in der Regel mit der Einschränkung versehen, dass der jeweils betroffene politische Bereich eine geschlechterspezifische Relevanz aufweist und dass der damit verbundene Mehraufwand gerechtfertigt ist. Allerdings ergibt sich die Geschlechterrelevanz häufig erst aus den Daten.

Das Statistische Landesamt prüft daher kontinuierlich, ob die Auswertung der vorliegenden Daten ausreichend ist oder ob in Zukunft zusätzliche Daten geschlechtsspezifisch erhoben werden müssen. Über die derzeit stattfindenden geschlechtsdifferenzierten Erhebungen und Auswertungen hinaus sollen künftig weitere Bereiche geschlechtsspezifisch erfasst werden, insbesondere in den Bereichen Sport, Ehrenamt und Freiwilligenengagement und Wirtschaft.

Seit dem Jahr 2000 werden beispielsweise auch bei der Investitions- und Strukturbank GmbH geschlechtsdifferenzierte Daten erfasst und in Statistiken veröffentlicht.

In der amtlichen Hochschulstatistik wurden bereits in den 70er-Jahren Gleichstellungsaspekte bei der Datenerhebung beachtet. Mit der Novellierung des Gesetzes über die Statistik über das Hochschulwesen (Hochschulstatistikgesetz – HStatG) vom 2. November 1990 wurde für die Erhebungsbereiche Studienanfänger, Studierende, Personal, Absolventen und Habilitanden die Differenzierung nach dem Geschlecht grundsätzlich vorgenommen.

Im Bereich der Bildenden Künste werden Listen mit geschlechtsspezifischen Daten bildender Künstlerinnen und Künstler des Landes Rheinland-Pfalz, eine Projektliste sowie eine Liste der Kunstankäufe des Landes mit geschlechtsspezifischen Daten zu den Künstlerinnen und Künstlern geführt.

1.5.2 Berichte und Programme

In der Staatskanzlei haben alle Spiegelreferentinnen und -referenten als generelle Querschnittsaufgabe bei der Durchsicht von Berichten an den Landtag und bei Kabinettsvorlagen die Berücksichtigung von Gender Mainstreaming zu prüfen.

Landesentwicklungsprogramm (LEP III)

Gender Mainstreaming soll auch im Landesentwicklungsprogramm (LEP III) berücksichtigt werden. Im LEP III, das seit 1995 als Rechtsverordnung verbindlich ist, finden sich für die unterschiedlichen Politikbereiche Ziele und Grundsätze wieder, die u. a. als Leitvorstellung verfolgen, gleichwertige Lebensbedingungen für die Menschen in allen Teilen des Landes herzustellen. Dabei stellen Frauen andere Anforderungen an ihren Lebensraum als Männer. Beispielhaft seien kindgerechtes Wohnumfeld und unterschiedliches Mobilitätsverhalten genannt.

Die Zuordnung von Wohnen und Arbeiten entscheidet zum Beispiel über das Ausmaß der notwendigen Mobilität und das Verhältnis von Bebauung und natürlichen Freiräumen. Deshalb ist die Verankerung entsprechender geschlechtsdifferenzierter Ziele und Grundsätze im LEP III ein unverzichtbarer Bestandteil im Planungsprozess. Daher werden geschlechtsdifferenzierte Ziele und Grundsätze sowie die frühzeitige Beteiligung der Bürgerinnen und Bürger auch bei der Fortschreibung des LEP III eine wesentliche Rolle spielen.

Im Rahmen der Berichterstattung der Landesregierung gegenüber dem Landtag gemäß § 17 Landesplanungsgesetz (LPIG) hat die oberste Landesplanungsbehörde bereits in der Vergangenheit in den von ihr zu erstellenden Raumordnungsberichten (ROB) geschlechtsdifferenzierte Daten und Statistiken zusammengetragen, analysiert und interpretiert. Dies wird auch weiterhin ein wesentlicher Bestandteil der zukünftigen Raumordnungsberichte sein, die in einem Abstand von fünf Jahren vorzulegen sind.

Finanzhilfberichte

Auf der Grundlage der Empfehlungen der Fachausschüsse des Landtags wird künftig verstärkt dafür Sorge getragen, dass in den Finanzhilfberichten insbesondere bei der Zielerreichung/Evaluierung der Finanzhilfen auch darüber berichtet wird, inwieweit Finanzhilfen geschlechtsdifferenziert erfolgen bzw. geschlechtsdifferenzierte Wirkung haben und dem Gedanken des Gender Mainstreaming Rechnung getragen wird. Im so genannten Aufstellungserlass zum nächsten Finanzhilfbericht und in den Hinweisen zur Bearbeitung der Finanzhilfedatenblätter hat das Ministerium der Finanzen in besonderer Form auf diese neue Anforderung hingewiesen. Allerdings können in zukünftigen Finanzhilfberichten nur insoweit geschlechtsdifferenzierte Informationen und Aussagen erfolgen, als diese Informationen und Daten bereits bei der Vergabe von Finanzhilfen, der Gestaltung und Auswertung von Förderprogrammen in den einzelnen Fachbereichen und -ressorts erhoben werden bzw. vorliegen.

Arbeitsmarktpolitische Programme

Im Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit wird der Gender Mainstreaming-Ansatz ab dem Jahr 2002 als Leitprinzip auch in der Projektplanung, Projektentwicklung und Projektbewertung bei allen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, die mit Landesmitteln und mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert werden, berücksichtigt. Im Jahr 2001 wurden hierzu die folgenden Zielvorgaben entwickelt:

Quantitativ wird eine Erhöhung des Anteils der Frauen an den geförderten Projekten auf 50 v. H. angestrebt. Neben den quantitativen Vorgaben zur Beteiligung von Frauen an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ist eine qualitative Bewertung eines Projekts im Hinblick auf die Umsetzung des Grundsatzes der Chancengleichheit von besonderer Bedeutung. Ziel des qualitativen Checks ist es, arbeitsmarktpolitische Aktivitäten zu fördern und zu entfalten, die einen Beitrag zur Überwindung der negativen geschlechtsspezifischen Segregationsprozesse und zur Verbesserung der Chancengleichheit leisten. Für die qualitative Beurteilung einer Maßnahme wurde eine Checkliste entwickelt, die die rheinland-pfälzische Beratungsstelle RAT bei der Projektberatung und Antragsprüfung zukünftig zu Grunde legt. Anhand der Ergebnisse der Checkliste werden die arbeitsmarktpolitischen Projekte einer von drei Kategorien zugeordnet: gleichstellungspositiv, gleichstellungsorientiert und gleichstellungsneutral.

Im Ministerium werden die Ergebnisse der Umsetzung des Querschnittsziels Gender Mainstreaming der Ziele 2 und 3 des Europäischen Sozialfonds und der arbeitsmarktpolitischen Programme des Landes evaluiert. Im Rahmen einer im Mai 2001 vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit in Auftrag gegebenen Studie „Gender Mainstreaming und Frauenförderung in der rheinland-pfälzischen Arbeitsmarktpolitik“ des Instituts für sozialpädagogische Forschung Mainz e. V. wurde untersucht, wie Gender Mainstreaming in der Praxis der Arbeitsmarktförderung umgesetzt werden kann und welche Bedingungen diese Umsetzung behindern oder fördern. Erste Ergebnisse wurden den Vertreterinnen und Vertretern unterschiedlichster Träger am 5. Februar 2002 in einem vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit durchgeführten Fachgespräch mit dem Fazit präsentiert, dass für die flächendeckende Umsetzung von Gender Mainstreaming vor allem die Führungsebenen, die dem Grunde nach maßgeblicher Initiator für die Grundsätze dieses Handlungsprinzips sind, zu sensibilisieren sind. Daneben sind in ebenso entscheidendem Maße alle an der Arbeitsmarktförderung Beteiligten selbst gefordert, sich mit den strukturellen Bedingungen und Auswirkungen des Arbeitsmarkts für beide Geschlechter auseinander zu setzen. Der Abschlussbericht liegt inzwischen vor. Der Prozess der Implementierung des Gender Mainstreaming soll weiter vorangetrieben werden.

Bericht nach dem Landesgesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen

Das vom Landtag im Dezember 2002 verabschiedete Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen sieht vor, dass die Landesregierung dem Landtag alle zwei Jahre über die Lage der behinderten Menschen unter besonderer Berücksichtigung der Situation behinderter Frauen berichtet. In die Berichte ist auch eine geschlechtsspezifisch und nach Ressortbereichen gegliederte statistische Darstellung der Entwicklung der Beschäftigung schwer behinderter Menschen in den Landes- und Kommunalbehörden aufzunehmen.

Berichte und Programme im Rahmen des Bund-Länder-Programms zur Förderung der Weiterentwicklung an Hochschulen und Wissenschaft sowie zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (Hochschul- und Wissenschaftsprogramm – HWP –)

Die Ausgestaltung der Programmteile sowie die Berichterstattung gegenüber der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung erfolgt nach deren Vorgaben, wobei Gender Mainstreaming-Aspekte eine Rolle spielen. Bei den Stipendien für deutsche und ausländische Studierende und Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler (Universitäten) bzw. für ausländische Studierende und Gastwissenschaftlerinnen sowie Gastwissenschaftler (Fachhochschulen) lagen die Schwerpunkte in den Bereichen Nachwuchsförderung und Internationalisierung. Für die Berichte der Hochschulen für die Jahre 2000, 2001 und 2002 soll eine geschlechterspezifische Auswertung angeregt werden.

Forschungsprojekte

Das Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur unterstützt Forschungsprojekte durch die Stiftung Rheinland-Pfalz für Innovation. Die Stiftung fördert in mehreren Fällen indirekt Forschungsvorhaben, in denen Gender Mainstreaming berücksichtigt wird. Dies sind u. a. Forschungsvorhaben, die gemeinsam mit dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) durchgeführt werden und die Anforderungen des Gender Mainstreaming berücksichtigen.

1.6 Maßnahmen für nachgeordnete Dienststellen und andere Zielgruppen

Das Ministerium der Finanzen hat im Geschäftsbereich der Oberfinanzdirektion Koblenz zwei Fortbildungsveranstaltungen zu Gender Mainstreaming für die Gleichstellungsbeauftragten der Finanzämter sowie der Fachhochschule für Finanzen durchgeführt. Im nächsten Jahr ist in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Wissenschaftliche Weiterbildung der Johannes Gutenberg-Universität Mainz an drei Veranstaltungstagen ein jeweils eintägiges Gender-Training für Vorsteherinnen und Vorsteher der Finanzämter, für den Direktor der Fachhochschule für Finanzen, für Referentinnen und Referenten der Oberfinanzdirektion Koblenz sowie für die Gleichstellungsbeauftragten der Finanzämter geplant.

Des Weiteren wird die Thematik Gender Mainstreaming in speziell für Nachwuchskräfte der Steuerverwaltung veranstalteten Seminaren erörtert, um dort bereits frühzeitig Gender-Sensibilität und Gender-Kompetenz zu entwickeln. Darüber hinaus wurden dem nachgeordneten Geschäftsbereich die vom Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend entwickelten Prüfkriterien zu Gender Mainstreaming u. a. durch eine Veröffentlichung im Intranet der Oberfinanzdirektion Koblenz zugänglich gemacht, um die Anwendung von Gender Mainstreaming auch in deren Praxis zu erleichtern.

Die im Ministerium für Umwelt und Forsten eingeleiteten Maßnahmen zur Verankerung von Gender Mainstreaming sollen auch im nachgeordneten Geschäftsbereich durchgeführt werden. Dazu wurden in mehreren Dienstbesprechungen die Zentralabteilungsleiter der nachgeordneten Dienststellen über Gender Mainstreaming informiert. Ihnen wurde zur Durchführung einer Bestandsaufnahme und zur Prüfung der Geschlechterrelevanz der Vordruck Bestandsaufnahme sowie die Handlungsanleitung nebst Prüfkriterien zur Kenntnisnahme und zur weiteren Veranlassung zur Verfügung gestellt. Weitere Gespräche mit den Zentralabteilungsleitern sind vorgesehen. Zeitgleich sollen die Leitungsebenen der Umwelt- und Forstverwaltung im Rahmen von Fortbildungsveranstaltungen weiter sensibilisiert und fortgebildet werden.

Das Ministerium für Arbeit, Soziales und Gesundheit hat im Dezember 2000 eine Fachtagung zum Thema „Chancengleichheit für Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt“ durchgeführt, die sich an die Träger der rheinland-pfälzischen arbeitsmarktpolitischen Projekte, an Gleichstellungsbeauftragte sowie an Kommunen und Arbeitsämter richtete.

Als Teil der Umsetzungsmaßnahmen zu Gender Mainstreaming wurde im März 2001 im Geschäftsbereich des Landesamts für Soziales, Jugend und Versorgung der Wettbewerb „Frauenförderung und Budgetierung“ ausgeschrieben. Im Rahmen dieses Wettbewerbs wurden unter anderem folgende Maßnahmen prämiert:

- Schulungen zu Gender Mainstreaming: Hierzu wurden im Rahmen der Top-down-Strategie verschiedene Fortbildungsveranstaltungen zu Gender Mainstreaming im Geschäftsbereich des Landesamtes für Soziales, Jugend und Versorgung durchgeführt.
- Mentorinnenprojekt im Landesamt – MiLan

Das Mentorinnenprojekt bietet in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit qualifizierten und interessierten Frauen im Geschäftsbereich des Landesamts für Soziales, Jugend und Versorgung besondere Chancen, sich beruflich zu entwickeln. Ihre professionellen, sozialen und kommunikativen Kompetenzen sollen gefördert werden. Sie erhalten während des zweijährigen Projektes die Möglichkeit, Netzwerke zu schaffen, sich fortzubilden und sich im Beruf gegenseitig zu unterstützen und werden dabei von berufserfahrenen Frauen, den Mentorinnen, unterstützt. Das Projekt wird von einem externen Beratungsteam begleitet und evaluiert.

- Fortbildungsveranstaltung Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Das Sozialpädagogische Fortbildungszentrum Rheinland-Pfalz plant im Mai 2003 ein Seminar für Multiplikatoren und Multiplikatorinnen zum Thema Gender Mainstreaming; im laufenden Programm 2002/2003 wird das Thema Gender Mainstreaming ebenfalls behandelt werden. Weiterhin ist vorgesehen, Aspekte von Gender Mainstreaming vor allem in die Erzieherinnen- und Erzieherfortbildung einzubauen.

Für Verwaltungen, die mit der Umsetzung des Europäischen Sozialfonds befasst sind, hat die SPI Servicegesellschaft zum Thema „Von der Strategie zur Praxis – Gender Mainstreaming in Förderprojekten der Europäischen Strukturfonds“ am 11. und 12. September 2002 in Mainz ein Seminar durchgeführt, das darauf abzielte, die nötige Genderkompetenz zu vermitteln.

Im Hochschulbereich war Gender Mainstreaming in Umsetzung der Top-down-Strategie bereits im Oktober 2000 Thema der Sitzung der Landeshochschulpräsidentenkonferenz in Anwesenheit der damaligen Staatssekretärin. Eine besondere Aufforderung von Seiten des Ministers erging im Juli 2002 an alle Hochschulleitungen, an der vom Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend veranstalteten Tagung „Gender Mainstreaming in der Praxis“ am 24./25. Oktober 2002 in Bad Marienberg teilzunehmen. Die Teilnahme an dieser Veranstaltung wurde insbesondere den Kanzlern und Kanzlerinnen sowie den Führungskräften der Personalverwaltung und den Dekaninnen und Dekanen empfohlen.

Generell befindet sich der Hochschulbereich bezüglich des Aufbaus von Strukturen und der Einführung von geeigneten Verfahren zur Implementierung von Gender Mainstreaming noch im Stadium der Überlegungen und erster Schritte:

Die Universität Koblenz-Landau hat beispielsweise ein Organisationsgutachten in Auftrag gegeben, dem u. a. die Orientierung auf Gender Mainstreaming und Implementierung in das Entwickeln geeigneter Steuerungselemente folgt. Mittelfristig sollen hieraus entsprechende Checklisten entwickelt werden.

An der Universität Trier wird Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe in der Steuerungsgruppe Personalentwicklung behandelt. Des Weiteren ist ein Mentoringprogramm geplant, das die Geschlechterthematik im wissenschaftlichen Bereich aufgreifen soll.

Die Universität Mainz hat Gender Mainstreaming in das am 17. Mai 2002 verabschiedete Leitbild der Universität aufgenommen. Es gibt dort drei Projekte zur Umsetzung von Gender Mainstreaming:

- eine am Qualitätsaspekt neu orientierte Kundenbefragung der Psychotherapeutischen Beratungsstelle;
- ein Seminarangebot zur Unterstützung von Studieninteressierten im Studienwahlprozess;
- die Reorganisation der zentralen Verwaltung als typisches Einsatzgebiet des Gender Mainstreaming.

Die Universität Kaiserslautern führte Projekte zum Thema Koedukation durch, die auf dem Gender Mainstreaming-Ansatz beruhten.

An den Fachhochschulen des Landes wurde angeregt, Gender Mainstreaming bei einer möglichen Leitbilddiskussion zu berücksichtigen.

Im Klinikum der Johannes Gutenberg-Universität Mainz werden Fortbildungsveranstaltungen für Führungskräfte auch unter Berücksichtigung von Gender-Checks/Gender-Trainings vorbereitet.

In der Pfälzischen Landesbibliothek in Speyer besteht die Absicht, einen Gender-Beauftragten zu bestellen, da gerade im Bibliotheksbereich Frauen in überdurchschnittlicher Zahl vertreten sind.

Das Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend hat am 26. November 2001 einen ganztägigen Workshop für die Führungskräfte und Personalverantwortlichen der Aufsichts- und Dienstleistungs-Direktion durchgeführt. Dabei ging es darum, über Gender Mainstreaming als Strategie zu informieren und diese auf die eigenen Arbeitsbereiche anzuwenden. In Fortsetzung dieses Workshops haben im November 2002 drei ganztägige Schulungen zu Gender Mainstreaming für die Schulaufsichtsbeamtinnen und -beamten der Aufsichts- und Dienstleistungs-Direktion stattgefunden.

Allen pädagogischen Serviceeinrichtungen wurde der Auftrag erteilt, Gender Mainstreaming zu beachten. Hierzu wurden entsprechende Dienstbesprechungen durchgeführt.

Als Beispiel für die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Schulbereich ist das Projekt PES (Projekt Erweiterte Selbstständigkeit) zu nennen.

Folgende Vorgaben und Regelungen wurden in die diesbezügliche Regelung aufgenommen:

- „3.1.7 Die Schule analysiert und bewertet ihre Aktivitäten hinsichtlich geschlechtsspezifischer Auswirkungen. Werden einseitige Benachteiligungen festgestellt, werden die zukünftigen Einsatzplanungen so geändert, dass diese Benachteiligungen nicht mehr auftreten.
- 3.1.8 Die teilnehmenden Schulen verpflichten sich, vor dem Hintergrund der beschriebenen Rahmenbedingungen eine Ist-Analyse zu fertigen, ein Konzept zu entwickeln und zu beschreiben, das heißt
 - eng mit der Schulbehörde, der obersten Schulbehörde, den Gleichstellungsbeauftragten, den Personalräten und den Elternvertretungen zusammenzuarbeiten.“

Das Ministerium des Innern und für Sport hat im Februar 2002 die kommunalen Spitzenverbände über die in seinem Geschäftsbereich durchgeführten und geplanten Maßnahmen informiert und ihnen umfangreiches Informationsmaterial zur Verfügung gestellt.

Das Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau wird das Informationsblatt über Gender Mainstreaming den nachgeordneten Dienststellen zur Verfügung stellen.

2. Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe

Gender Mainstreaming ist eine wichtige Strategie im Rahmen der Gleichstellungspolitik. Sie ist aber als eine ergänzende Strategie der bisherigen Gleichstellungs- und Frauenförderpolitik zu verstehen, das heißt, sie macht die bisherige Gleichstellungspolitik keineswegs überflüssig, sondern ergänzt sie um eine weitere Strategie. Die nachfolgend dargestellten Maßnahmen orientieren sich am Beschluss des Landtags; sie stellen keine abschließende Aufzählung der gleichstellungspolitischen und frauenfördernden Maßnahmen der Landesregierung dar.

2.1 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in männertypischen Berufen sowie Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils in frauentypischen Berufen

2.1.1 Mentorinnenprojekte

Das Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend, das Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur und das Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit unterstützen gemeinsam das seit 1997 bestehende Ada-Lovelace-Projekt, das mittlerweile an zwölf Hochschulstandorten in Rheinland-Pfalz vertreten ist. Aufgabe der Mentorinnen-Studentinnen naturwissenschaftlich-technischer Studiengänge ist es, Schülerinnen zur Aufnahme eines technischen Studienganges zu motivieren. Daneben gibt es eine Vielzahl von Einzelaktivitäten der Hochschulen wie Schülerinnentechniktage, Projektwochen für Schülerinnen sowie Veranstaltungen für Studienanfängerinnen. Das Ada-Lovelace-Projekt wurde ab Januar 2000 mit dem Projektzweig „Mädchen in technische Berufe“ auf die duale Ausbildung ausgeweitet. Angesiedelt ist dieser Projektzweig an den Universitäten Koblenz und Trier. Durch gezielte Aktionen sollen Schülerinnen über technische Berufe, insbesondere über die neuen IT-Ausbildungsberufe informiert und für eine entsprechende Berufswahl motiviert werden.

Das Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau unterstützt ein weiteres Mentorinnenprojekt für Wirtschaft und Wissenschaft an der Universität Kaiserslautern, das vom Frauenbüro der Universität Kaiserslautern neben dem Ada-Lovelace-Projekt als eigenständiges Mentorinnenprojekt initiiert wurde. Ziel dieses Projektes ist eine individuelle Förderung von Frauen bei ihrer Karriereplanung. Insbesondere soll die Mentoringzeit dem geplanten und begleitenden Einstieg in den Beruf, der gezielten Kombination von Prüfungsthemen und Berufsstart und der Vorbereitung einer wissenschaftlichen Karriere dienen. Daneben sollen auch Kontakte geknüpft und ein Netzwerk für Beruf und Karriere erstellt werden. Das Mentoringprojekt kann auch als direkte Referenz für eine angestrebte Übernahme in ein Unternehmen genutzt werden.

2.1.2 Berufswahlorientierung für Mädchen

Mädchen und junge Frauen bringen mit ihren Schulabschlüssen beste Voraussetzungen für eine qualifizierte und zukunftsorientierte Ausbildungs- und Studienwahl mit: So beläuft sich z. B. der Anteil junger Frauen an den Abiturienten derzeit auf ca. 55 %. Dennoch konzentrieren sie sich häufig auf ein „typisch weibliches“ Berufsfeld oder Studienfach. Damit schöpfen Mädchen ihre Berufsmöglichkeiten nicht voll aus. Andererseits fehlt den Betrieben gerade in technischen Berufen zunehmend qualifizierter Nachwuchs. Der Frauenanteil in den IT-Berufen in Rheinland-Pfalz beträgt derzeit nur 10 %. Um die volle Bandbreite des Berufsspektrums zu kennen und um Mädchen für mehr „frauenuntypische“ Berufe zu gewinnen, sollten sie daher umfassend über die Berufswahlmöglichkeiten informiert werden. Die Landesregierung verfolgt mit verschiedenen Berufsorientierungsprojekten für Mädchen das Ziel, junge Frauen für eine Ausbildung in zukunftsorientierte Berufe zu interessieren.

PC-Werkstatt für Schülerinnen „Bit + Byte – Computer light“

Diese Maßnahme wird seit 1998 durch das Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend in Kooperation mit dem Landesarbeitsamt Rheinland-Pfalz-Saarland durchgeführt. Die PC-Werkstatt wird eine Woche in den Herbstferien in allen elf Arbeitsamtsbezirken angeboten. Schülerinnen sollen hier über neue Berufe – besonders im IT-Bereich – informiert und auch motiviert werden, eine entsprechende Ausbildung zu beginnen. In den vergangenen fünf Jahren haben landesweit ca. 2 900 Mädchen an der PC-Werkstatt teilgenommen.

„Mädchen in technische Berufe“

Im Geschäftsbereich des Ministeriums des Innern und für Sport beteiligt sich die Vermessungs- und Katasterverwaltung seit kurzem an dem Projekt „Mädchen in technische Berufe“. In diesem Projekt wurden zwei Mentorinnen bestellt, die in Zusammenarbeit mit der Universität Koblenz-Landau entsprechende Aktivitäten entwickeln. Anlässlich des Tages der Offenen Tür beim Landesamt für Vermessung und Geobasisinformation am 14./15. September 2002 wurde das Projekt interessierten Jugendlichen präsentiert.

„Girls' Day“

1993 wurde in den USA der seitdem jährlich stattfindende „Take our daughters to work day“ eingeführt. Inzwischen nehmen über elf Millionen Eltern ihre Töchter im Alter von neun bis 15 Jahren an diesem Tag mit zur Arbeit. Mit dem Girls' Day, dem Zukunftstag für Mädchen, wurde 2001 in Deutschland die erste bundesweite Kampagne zur Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen gestartet. Durch die Zusammenarbeit der Bundesministerien für Bildung und Forschung und für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, der Initiative D 21, des Deutschen Gewerkschaftsbundes, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und der Bundesanstalt für Arbeit wurde diese Kampagne mit dem zweiten Girls' Day auch 2002 fortgeführt. Die beteiligten Unternehmen, Forschungszentren, Hochschulen etc. organisieren Veranstaltungen für Schülerinnen der Klassen 5 bis 10, die ihnen Einblicke in die Arbeitswelt anbieten. Die Zusammenarbeit erfolgt in Kooperation mit den beteiligten Schulen. Auch Rheinland-Pfalz hat sich in diesem Jahr an der Durchführung des Girls' Day beteiligt. Landesweit beteiligten sich 56 Veranstalterinnen mit 1 212 Mädchen. Die teilnehmenden Schülerinnen waren wie bei einer Schulveranstaltung über die Schule unfallversichert.

Ziel der Landesregierung ist es, in diesem Jahr so für den Girls' Day zu werben, dass in 2003 eine noch stärkere Resonanz verzeichnet werden kann.

Der nächste Girls' Day ist am 8. Mai 2003; es ist vorgesehen, über die Schulen auch ein Angebot für Jungen zu geschlechtsspezifischen Themen aufzunehmen.

„Mädchenwerkstatt GIRLSPOWER“

Das Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend und das Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit fördern seit November 1999 die vom Verein baff in Ludwigshafen durchgeführte „Mädchenwerkstatt GIRLSPOWER“.

Die Zielgruppe der Mädchenwerkstatt kommt aus einem sozialen Umfeld, in dem die Eltern in der Regel über keine Berufsausbildung verfügen. Die Mehrzahl der Familienverhältnisse ist durch Arbeitslosigkeit und auf der Versorgungsebene durch Sozialhilfe geprägt. Die Mädchen haben daher nur wenige oder keine erwachsenen Vorbilder, die einer regelmäßigen und qualifizierten Berufstätigkeit nachgehen. Dies bezieht sich insbesondere auf Frauen: Weibliche, qualifizierte, berufstätige Vorbilder sind fast nicht vorhanden.

Vor diesem Hintergrund setzt die berufsorientierende Arbeit der „Mädchenwerkstatt GIRLSPOWER“ bereits bei 12-jährigen deutschen und ausländischen Mädchen an.

Das Projekt soll die Mädchen in die Lage versetzen, eine Entscheidung für eine berufliche Ausbildung zu treffen und dies mit genügend Raum für eine stabile Berufswahlentscheidung. Sie sollen bei ihren individuellen Berufsorientierungsprozessen begleitet und bei den spezifischen Konfliktlinien weiblicher Lebensplanung unterstützt werden. Dabei geht es auch um die Einführung in frauenuntypische Berufe. Die Probierwerkstatt bietet den Mädchen dazu die Möglichkeit, über lange Zeiträume praktische Erfahrungen mit ihren handwerklichen Fertigkeiten zu sammeln.

Mit der Einrichtung eines Internetcafés für Mädchen wurde den Schülerinnen der Zugang zu den neuen Medien eröffnet. Hier finden regelmäßig PC-Kurse und Internet-Workshops statt.

Inzwischen ist die Mädchenwerkstatt auch Kooperationspartnerin für den Nachmittagsunterricht bei zwei Ganztagschulen. Darüber hinaus beziehen interessierte Schulen die Angebote der Mädchenwerkstatt in ihre Projektwochen ein.

www.girlsfirst.mainz.de

Das Frauenbüro der Stadt Mainz hat den Arbeitsschwerpunkt „Mädchenbildung“ aufgegriffen und zusammen mit dem Institut für Mediengestaltung an der Fachhochschule Mainz das Internetprojekt „www.girlsfirst.de“ entwickelt. Das Projekt, das vom Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend unterstützt wird, versucht, Betriebe, Interessen- und Berufsverbände, Schulen, Arbeitsämter, Jugendhilfe, Eltern und Mädchen zur Mitarbeit bei der Verbesserung der Berufschancen junger Frauen zu gewinnen. Dies gilt insbesondere für das Berufswahlverhalten im technischen Bereich, beispielsweise bei den IT-Berufen. So sollen sich auf der Betriebsseite Firmen und Betriebe, die bereits Mädchen in technischen Berufen ausbilden, darstellen, ihre Erfahrungen beschreiben und ihre Aktivitäten für Frauen veröffentlichen können. Im Bereich der Jugendhilfe können sich Mädchenprojekte oder Träger der Jugendarbeit mit ihren Mädchenspezifischen Angeboten vorstellen. Mit Links zu bundesweiten Projekten und Initiativen werden die Surferinnen mit Informationen zu unterschiedlichen Aspekten geschlechtsspezifischer Berufswahl versorgt. Weit über 30 000 Interessierte haben sich inzwischen das Internetangebot angesehen, insgesamt sind 100 000 Seitenaufrufe zu verzeichnen.

2.1.3 Sonstige Maßnahmen

Das Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit startet im ersten Quartal 2003 die „Image- und Werbekampagne Pflegeausbildung“, an der im Rahmen seiner Zuständigkeit für die Berufe in der Altenpflege auch das Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend beteiligt ist. Die Erhöhung des Männeranteils in den Pflegeberufen ist ein wichtiger Bestandteil der Kampagne.

Die Staatskanzlei fördert Multimedia-Projekte wie z. B. Qualifizierung von Frauen in der IT-Technik.

2.2 Familienfreundliche Arbeitsbedingungen

Nicht zuletzt vor dem Hintergrund der hohen Qualifikationen, die junge Frauen heute mitbringen, und dem sich abzeichnenden Fachkräftemangel ist es wichtig, dass sich auch Unternehmen verstärkt dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellen. Insbesondere familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind erforderlich, damit Frauen und Männer ihre Erziehungsaufgaben mit dem Berufsleben vereinbaren können. Mit einem Wettbewerb „Familienfreundliche Arbeitsbedingungen“ könnten Betriebe motiviert werden, sich diesem Thema zu stellen.

Dabei sollten bereits bestehende Modelle einbezogen zu werden. Zu nennen sind hier die Fachhochschule Ludwigshafen und die Universität Trier, die zu den vier bisher ausgewählten Hochschulen in Deutschland gehören, die in diesem Jahr das Grundzertifikat „Audit Familiengerechte Hochschule“ erhalten haben. Dazu wurden gemeinsam in der Hochschule im Rahmen von zweitägigen Workshops durch Hochschulleitung, Dekane, Personalrat, Frauenbeauftragte usw. Konzepte erarbeitet auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme der bisherigen Hochschulpolitik. Das von der Beruf- und Familien GmbH, einer Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung geförderte Projekt ist so angelegt, dass nach Ablauf von drei Jahren eine Reauditierung bezüglich der Umsetzung der Zielvereinbarungen erfolgt.

2.3 Maßnahmen zur Erleichterung von Existenzgründungen durch Frauen

Trotz Fortschritten in den vergangenen Jahren sind Frauen bei Existenzgründungen noch unterrepräsentiert. Ziel der Landesregierung ist es daher, Projekte zu unterstützen, die Frauen für die Perspektive der Selbstständigkeit sensibilisieren, die Nachhaltigkeit der Gründung durch gezielte Qualifizierung verbessern und sie bei ihrem Gründungsprozess begleiten. Dazu sind beispielhaft folgende Projekte zu nennen:

MaGNet – Mainzer Gründungsnetzwerk

An diesem Projekt, das zusammen mit Akteurinnen und Akteuren des örtlichen Arbeitsmarktes im Rahmen der EU Gemeinschaftsinitiative EQUAL durchgeführt wird, sind als strategische Partner u. a. das Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit, das Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau und das Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend beteiligt.

Die Gemeinschaftsinitiative EQUAL der Europäischen Union verfolgt die Ziele, Arbeitslosigkeit zu verhindern und zu verringern, Humanressourcen zu entwickeln und die berufliche Integration von benachteiligten Gruppen zu fördern. Insbesondere sollen mit innovativen Konzepten Diskriminierungen und Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt bekämpft werden. Dazu gehört die Erleichterung und die Unterstützung von Unternehmensgründungen von der Planung bis zur Umsetzung.

Die Entwicklungspartnerschaft MaGNet hat zur Erreichung dieses Ziels sieben Teilprojekte entwickelt:

1. das Projekt „ENITE“ mit der Zielsetzung, Frauen verstärkt in die Selbstständigkeit zu bringen,
2. ein Gründerzentrum für Behinderte mit der Schaffung von barrierefreien Arbeitsplätzen,
3. ein Projekt zur Unterstützung der Selbstständigkeit für ausländische Mitbürger und Mitbürgerinnen,
4. die Fachstelle für Unternehmensnachfolge,
5. das Multimediaprojekt „EXISTA“,
6. ein Projekt zur Sensibilisierung für die Perspektive einer beruflichen Selbstständigkeit in Schulen sowie
7. die Einrichtung eines „MaGNet“-Shops als zentraler, niedrigschwelliger Anlaufstelle für Personen, die auf dem Weg in die Selbstständigkeit besondere Schwierigkeiten zu überwinden haben.

Im Sinne der von der EU-Kommission beabsichtigten Doppelstrategie werden im Rahmen der Mainzer Entwicklungspartnerschaft MaGNet

- sowohl Projekte durchgeführt, die sich ausschließlich an Frauen richten (weil sie in diesen Bereichen noch stark unterrepräsentiert sind und einen hohen Nachholbedarf haben), als auch
- Projekte konzipiert, in denen von Anfang an dem Gender Mainstreaming-Ansatz Rechnung getragen werden soll.

Im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft gibt es zwei Teilprojekte, die sich ausschließlich an Frauen richten: die Projekte ENITE und EXISTA.

Teilprojekt ENITE

Dieses Projekt, das von E.U.L.E. e. V. (Erfahrung unterstützt lebendige Existenzgründung) durchgeführt und vom Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau kofinanziert wird, hat sich zum Ziel gesetzt, den Anteil weiblicher Selbstständiger in der Region zu erhöhen.

Es richtet sich an arbeitslos gemeldete Akademikerinnen und andere Fachkräfte. Durch speziell auf die Bedürfnisse von potenziellen Existenzgründerinnen zugeschnittene Workshops und Seminare, aber auch durch ein begleitendes Coaching sollen Frauen auf dem Weg in eine Selbstständigkeit unterstützt werden.

Teilprojekt EXISTA

Ziel dieses Projektes, das von der Multimedia-Akademie Mainz e. V. getragen und von dem Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend sowie der Arbeitsverwaltung kofinanziert wird, ist die Qualifizierung von Berufsrückkehrerinnen, insbesondere allein Erziehender, im Multimedia-Bereich.

Nach Abschluss der Maßnahme ist sowohl eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt als Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigte, aber auch – bei Vorliegen entsprechender Voraussetzungen – eine Existenzgründung im Multimedia-Bereich möglich. Im Rahmen des Projektes EXISTA werden auch diesbezügliche Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt.

In allen anderen Teilprojekten wird frauenpolitischen (aber auch männerpolitischen) Belangen insoweit Rechnung getragen, als der Gender Mainstreaming-Ansatz in die Projektkonzeption und -durchführung einfließt.

Gründerinnenzentrum GriPS in Pirmasens

In den Jahren 1998/1999 wurde das Modellprojekt „Unterstützung und Beratung von Existenzgründerinnen im Gründerinnenzentrum GriPS“ in Kooperation mit dem damaligen Ministerium für Kultur, Jugend, Familie und Frauen durchgeführt. Dabei wurden potenzielle Existenzgründerinnen durch Beratung, Qualifizierung und individuelle Begleitung unterstützt. Bei der Durchführung der Maßnahme wurde den geschlechtsspezifischen Unterschieden im Gründungsverhalten von Frauen und Männern in besonderer Weise Rechnung getragen. Auf Grund der hohen Nachfrage wurden nach Abschluss des Modellprojektes zwei weitere Seminarreihen in den Jahren 1999 und 2001 durchgeführt.

Die Ansiedlung des Projekts auf der ehemaligen Husterhöf-Kaserne hat auch zur Bewältigung der Konversionsfolgen beigetragen. Diese Maßnahme, die gemeinsam mit der Wirtschaftsförderung der Stadt Pirmasens erfolgte, leistete durch die Schaffung neuer Arbeitsplätze einen wichtigen Beitrag zum Abbau der Frauenarbeitslosigkeit in einer strukturschwachen Region. Die Entwicklung und Erprobung von prozesshafter Existenzgründungsberatung für Frauen wurde in einem Handlungsleitfaden dokumentiert und steht als Handreichung u. a. interessierten kommunalen Wirtschaftsförderungen zur Verfügung. Im Gründerinnenzentrum GriPS haben inzwischen zwölf Frauen ein Unternehmen gegründet.

Mehrphasen-Modell der Existenzgründung für Frauen in Rheinland-Pfalz

Diese Maßnahme lief über einen Zeitraum von 1½ Jahren und wurde durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit gemeinsam mit dem Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend gefördert. Das Europäische Marketing- und Management-Institut in Kaiserslautern hat das Mehrphasen-Modell speziell auf die Bedürfnisse und die individuellen Gründungsstrategien von Frauen zugeschnitten und schrittweise praxisorientiert durchgeführt. In der letzten Phase hatten die Teilnehmerinnen die Möglichkeit, bis zu 50 individuelle Beratungsstunden bei Fachberaterinnen und -beratern in Anspruch zu nehmen, um ihre Geschäftsidee und ihre Gründungseignung sowie alle weiteren individuellen Probleme in Einzelgesprächen zu klären. Nach Ablauf des Projektes haben sich neun Frauen selbstständig gemacht.

Qualifizierung für Existenzgründerinnen

Die Evangelische Sozialakademie in Friedewald bietet in Kooperation mit der Beratungsstelle für Berufsrückkehrerinnen in Altkirchen bereits zum zweiten Mal eine Vollzeit-Qualifizierungsmaßnahme für Existenzgründerinnen an, die ebenfalls vom Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend bezuschusst wird. Damit werden Frauen angesprochen, die eine Selbstständigkeit für sich als Möglichkeit zum beruflichen Wiedereinstieg in Betracht ziehen. Das Training wird im „Team unter Gleichgesinnten“ durchgeführt und orientiert sich an den speziellen Bedürfnissen von Frauen. Das Seminar läuft jeweils über einen Zeitraum von vier

Wochen, in denen schwerpunktmäßig Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre, Management und Persönlichkeitstraining, Marketing (speziell für kleine und mittelständische Unternehmen) und Grundlagen der Finanzbuchhaltung und Kostenrechnung vermittelt werden.

Um ein Unternehmen erfolgreich aufbauen und führen zu können, werden neben Engagement und fachlicher Kompetenz auch Durchsetzungsvermögen und Entscheidungskraft benötigt. Deshalb wird im Seminar neben dem betriebswirtschaftlichen Teil besonderer Wert auf Persönlichkeitstraining gelegt. Ziel der Qualifizierung ist es, den Teilnehmerinnen zu ermöglichen, selbst zu beurteilen, wie realistisch die Planungen sind und ob die geplante Existenzgründung tragfähig sein kann.

Nach der ersten Maßnahme konnten sich 14 Frauen beruflich neu orientieren und weitere Ziele in Angriff nehmen.

Existenzgründungswerkstatt

Das Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur unterstützt seit 1999 die Existenzgründungswerkstatt, ein intensives Trainings- und Coaching-Programm insbesondere für Gründerinnen, als gemeinsames Projekt von Universität und Fachhochschule Trier. Das hier praktizierte Workshopkonzept soll in dem vom BMBF geförderten „Exit-transfer-Programm“ zur regionalen Gründungsförderung weitergeführt werden.

Das Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau fördert darüber hinaus folgende Projekte:

Das Projekt „Den eigenen Weg gehen in die Selbstständigkeit“ der Gesellschaft für Berufsbildung und Berufstraining mbH in Bad Neuenahr-Ahrweiler. In diesem Projekt wird Frauen zunächst das notwendige Grundwissen zur Existenzgründung vermittelt.

Nach dieser Orientierungs- und Fortbildungsphase werden die Teilnehmerinnen dann während der Existenzgründungsphase und in der Zeit der Existenzsicherung mit individuellen Beratungen, Seminaren und Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch und zum Netzwerkaufbau unterstützt.

Das Projekt „Frauen in Selbstständigkeit“ der Landkreise Bernkastel-Wittlich, Daun und Bitburg-Prüm schafft mit einem Arbeitskreis für Existenzgründerinnen ein berufs- und branchenübergreifendes Netzwerk für selbstständig tätige Frauen, vermittelt in Seminaren und Fachvorträgen notwendige Kenntnisse in allen Phasen der Existenzgründung und soll Existenzgründerinnen auf einer eigenen Gründerinnenmesse Gelegenheit geben, ihre Geschäftsideen zu präsentieren.

Auch die Staatlichen Lehr- und Versuchsanstalten (SLVA) sehen besondere Angebote für Unternehmerinnen und Existenzgründerinnen vor. Seit 1998 steht das Angebot der Staatlichen Lehr- und Versuchsanstalten allen Frauen im ländlichen Raum offen. An den Standorten Montabaur, Mayen, Trier und Kaiserslautern werden Seminare und regionale Arbeitskreise zur Vorbereitung bzw. ständigen Betreuung von Existenzgründerinnen im ländlichen Raum angeboten.

Darüber hinaus gewährt das Land Rheinland-Pfalz im Rahmen der finanziellen Wirtschaftsförderung eine wesentliche Erleichterung bei der Errichtung von gewerblichen Produktions- und Dienstleistungsbetrieben mit Frauenarbeitsplätzen: Grundsätzlich ist eine Förderung für diesen Zweck nur für Investitionen mit hohem Arbeitsplatzeffekt möglich, das heißt, es müssen in der Regel mindestens fünf Dauerarbeitsplätze geschaffen werden. Gerade bei Existenzgründungen ist dieser Wert mitunter nur schwer zu erreichen. Aus diesem Grund wird der hohe Arbeitsplatzeffekt auch dann bejaht, wenn weniger Dauerarbeitsplätze geschaffen werden, diese aber überwiegend Frauenarbeitsplätze sind.

Seit 1999 wurden im Bereich der finanziellen Wirtschaftsförderung konkret zwei Projekte gefördert, die in besonderem Maße den Gedanken von Gender Mainstreaming verfolgen.

Schlussbemerkung

Der Bericht zeigt, dass der Umsetzungsprozess nicht nur in den Ressorts angelaufen, sondern überwiegend auch im nachgeordneten Bereich in Gang gesetzt worden ist. Der Bericht zeigt auch, dass die Umsetzung ein offen gestalteter Prozess ist, der nicht mit fertigen Konzepten gespeist wird, sondern bei dem vielmehr ein Suchweg beschritten wird, mit dem die Geschlechterperspektive dauerhaft in die Landesverwaltung integriert werden kann.

Doris Ahnen
Staatsministerin

Anlage

Prüfkriterien zum Gender Mainstreaming

Vorbemerkung:

Diese Prüfkriterien sind als Checkliste gedacht. Sie sollen Ihnen eine Hilfestellung bieten, um das Gender Mainstreaming-Prinzip in Ihrer täglichen Arbeit anwenden zu können. Dabei werden sicher nicht in jedem Fall alle Fragen zu beantworten oder zufrieden stellend zu beantworten sein. Auf Grund der Sachlage ist es vielleicht auch nicht überall möglich. Auch muss nicht jede Ungleichheit und kann auch nicht jede aufgespürte Ungleichheit in jedem Fall sofort beseitigt werden. Unter Umständen kommen Maßnahmen auch nur einer Gruppe oder einem Geschlecht zu Gute, z. B. Arbeitsschutzbestimmungen für Frauen oder Maßnahmen zur Gewaltprävention für Männer.

Zu guter Letzt kann und soll diese Checkliste in der Arbeit erprobt und weiterentwickelt oder noch schärfer auf den jeweiligen Arbeitsbereich zugeschnitten werden.

A. Inhaltliche Prüfung

1. Datenlage

- Sind Frauen und Männer/Mädchen und Jungen bei einem Thema, einem Gesetz, einer Maßnahme oder bei der Mittelvergabe unterschiedlich repräsentiert?
- Sind Frauen und Männer/Mädchen und Jungen in verschiedenen gesellschaftlichen Lagen und Situationen unterschiedlich repräsentiert? Zum Beispiel
 - beim Zugang und der Teilhabe an Bildung und Qualifikationen (allgemeine und berufliche Bildung, Fachkompetenzen, soziale, technische etc. Qualifikationen und Fertigkeiten),
 - bei der Verteilung unter den Beschäftigten in Institutionen und Einrichtungen (nach Tätigkeiten, Qualifikationen, Einkommen, Entwicklungsmöglichkeiten etc.)?
- Gibt es hierzu Statistiken, die entsprechende Daten nach Frauen und Männern/Mädchen und Jungen – auch in den jeweiligen Untergruppen – getrennt ausweisen?
Beispiel: Bewerber/innen um betriebliche Ausbildungsstellen

nach Ausbildungsberufen	Bewerber und Bewerberinnen um betriebliche Ausbildungsstellen				
	Gesamt	Jungen	Mädchen	Jungenanteil in %	Mädchenanteil in %
IT-Systemanalytikerin/ IT-Systemanalytiker	608	593	15	97,5 %	2,5 %
IT-Systemkauffrau/ IT-Systemkaufmann	178	127	51	71,3 %	28,7 %
weitere Ausbildungsberufe	-	-	-	-	-
Insgesamt:	786	720	66	91,6 %	8,4 %

(Die „Davon-Methode“ sollte vermieden werden [Gesamt: ... davon ... Frauen], denn damit werden automatisch Männer zur allgemeinen Norm gemacht.)

- Sind die vorliegenden Daten ausreichend oder müssen zusätzliche Daten erhoben werden?
2. Ursachenanalyse

Hinweis: Die Ursachenanalyse ist erforderlich, um etwaige mittelbare Diskriminierungen aufzudecken. Oft verbergen sich hinter scheinbar plausiblen Sachverhalten Diskriminierungsstrukturen, die zwar mit der geplanten Maßnahme nicht zu beiseitigen sind, die man aber gleichwohl im Auge behalten sollte.

- [Warum] werden Frauen und Männer/Mädchen und Jungen von der (geplanten) Maßnahme, Regelung etc. unterschiedlich betroffen?
 - Welche gesellschaftlichen Rollenerwartungen bedingen und verfestigen unterschiedliche Perspektiven und Möglichkeiten für Frauen und Männer/Mädchen und Jungen?
Beispiel: Der hohe Frauenanteil bei den Kita-Erzieherinnen und -erziehern und bei den Grundschullehrerinnen und -lehrern führt bei den Kindern und auch in der Öffentlichkeit zur Wertung der Erziehungsarbeit als „weibliche“ Tätigkeit.
 - Wie bedingen sich gesellschaftliche Möglichkeiten von Frauen/von Männern, von Mädchen/von Jungen und gesellschaftliche Barrieren von Frauen/von Männern, von Mädchen/von Jungen gegenseitig?
Beispiel: Frauen sind häufiger von Armut betroffen, weil sie in größerem Umfang niedrig bezahlte oder Teilzeittätigkeiten ausüben und darüber hinaus häufig länger arbeitslos sind.
 - Welche Bedeutung hat das Geschlecht im Verhältnis zu anderen Faktoren (Alter, Schicht, Berufs- und Tätigkeitsgruppe, Arbeitslosigkeit, Familiensituation, Ethnizität etc.)?
3. Wirkungsanalyse
- Wirkt sich die beabsichtigte Regelung oder Maßnahme mittelbar oder unmittelbar auf die Geschlechter aus?
 - Werden Unterschiede zwischen den Geschlechtern oder verschiedene Lebenslagen beider Geschlechter von der geplanten Maßnahme oder Regelung berücksichtigt?
 - Welche Unterschiede nach Geschlechtern im Hinblick auf Arbeitsteilung, Lebensumstände, Werte, Ressourcen und Qualifikationen müssen bei dieser Regelung oder Maßnahme berücksichtigt werden?
4. Konsequenzen/Handlungsmöglichkeiten
- Wie ist die Regelung oder Maßnahme gleichstellungspolitisch zu bewerten?
 - Trägt die Regelung oder Maßnahme zur Gleichstellung bei?
 - Welche weiteren Maßnahmen sind ggf. erforderlich?

B. Verfahrensprüfung

1. Ist die Berücksichtigung des Genderaspekts im Verwaltungs-, Vollzugs- und Kontrollverfahren klar geregelt?
2. Sind Gremien/Personen/Organe einbezogen, die für die Förderung der Gleichstellung zuständig sind?
3. Welche anderen Stellen/Personen könnten bei der geschlechterangemessenen Bearbeitung unterstützend tätig werden?
4. Ist die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt worden und in welcher Form?