

Auftakt
Gender Mainstreaming
Freitag, 30.1.2004, 14 Uhr Historisches Kaufhaus

Rede

Meine sehr verehrten Damen und Herren!

Ich begrüße Sie herzlich zur Auftaktveranstaltung „Gender Mainstreaming“.

Und freue mich, dass Sie meiner Einladung so zahlreich gefolgt sind – Sie waren ja sozusagen zwangsverpflichtet und das wird manchen nicht gefallen. Aber ich bin überzeugt davon, dass sich der heutige Nachmittag für uns alle lohnen wird.

Die einen sind hier, weil sie als Spitzen der Dezernate der Stadtverwaltung Freiburg dafür Sorge tragen, dass das Instrument „Gender Mainstreaming“ mit Sachverstand und Kompetenz eingesetzt wird:

ich begrüße herzlich meine Kollegin Gerda Stuchlik sowie die Bürgermeisterkollegen Otto Neideck, Ulrich v. Kirchbach und Herrn Dr. Schmelas.

Den Initiatoren des Themas, das uns hier heute beschäftigt wird, gilt ebenso mein Gruß: es sind die Stadträtinnen und Stadträte, die uns, der Verwaltung der Stadt Freiburg, den Auftrag erteilt haben, uns mit „Gender Mainstreaming“ nicht nur zu beschäftigen, sondern ein schlüssiges Konzept vorzulegen, wie ein solches Managementinstrument innerhalb einer Verwaltung implementiert werden kann. Dieses Konzept liegt nun vor, ist einstimmig vom Gemeinderat angenommen und startet heute von der Theorie in die praktische Umsetzung.

Ich habe bei meinem Amtsantritt im Sommer 2002 „Gender Mainstreaming“ als einen inhaltlichen Schwerpunkt benannt, weil ich davon überzeugt bin, dass die Zeit über uns hinweg geht, wenn wir in dieser Frage nicht mit der Zeit gehen. Ich bin dankbar, dass der Gemeinderat uns hier unterstützt.

Daneben begrüße ich als Führungspersonal dieser Stadtverwaltung die Amtsleiterinnen und Amtsleiter nebst Stellvertreterinnen und Stellvertretern. Meine Damen und Herren, Ihnen kommt bei der Umsetzung und Vermittlung der gefassten Beschlüsse eine besondere Verantwortung zu.

Auch die örtlichen Personalrätinnen und Personalräte und den Gesamtpersonalrat begrüße ich herzlich, sie haben stets ein offenes Ohr für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und spielen dadurch eine wesentliche Rolle beim Gelingen unseres Vorhabens.

Meine Damen und Herren, „Gender Mainstreaming“ ist nicht nur eine Sache der Stadtverwaltung, sondern des ganzen „Konzern“ Stadt. Deshalb begrüße ich die Vorstände und Geschäftsführungen der städtischen Gesellschaften. Ich wünsche mir, dass sie für die jeweiligen Gesellschaften wesentliche Anregungen mitnehmen.

Wem mein besonderer Gruß und ein großes Dankeschön gilt, das sind die Mitglieder der Projektgruppe „Gender Mainstreaming“. Sie haben in vielen und bestimmt auch nervenaufreibenden Sitzungen seit dem Sommer 2002 sehr wertvolle Arbeit geleistet.

Darüber hinaus danke ich bereits jetzt Frau Dr. Stiegler für ihr im Anschluss folgendes Impulsreferat und Frau Weber, die die Workshops leiten wird. Außerdem danke ich den Kolleginnen und Kollegen aus der Verwaltung und den Gesellschaften (Frau Dr. Berger) sowie Frau Kiefer und Herrn Bock, die sich bereit erklärt haben, die einzelnen Workshop-Gruppen zu moderieren.

Uns steht heute Arbeit ins Haus – und zwar zu einem Themenkomplex, der von nicht wenigen unter Ihnen mit einem gewissen Argwohn beäugt wird.

„Gender was???“ – wer Ohren hat, hat diesen Ausspruch, begleitet mit Kopfschütteln, in den letzten Wochen öfter gehört. „Was ist das und wozu soll das gut sein?“, „Muss ich da mitmachen? – fragten sich einige Amtsleiter. „Da haben die da oben sich schon wieder was ausgedacht – ob das funktioniert?“ – Fragen über Fragen, die auf Antwort warten.

Ich frage mich: woher kommt dieser Argwohn? Ist er berechtigt? Dieser Frage will ich nachgehen, bevor ich Ihnen erläutere, warum ich von der Methode „Gender Mainstreaming“ überzeugt bin und warum ich mich persönlich dafür einsetze.

In der Einladung, die Sie alle erhalten haben, habe ich geschrieben, dass Verwaltung – auch die unsrige – im Wandel ist. Und dass ein Wandel, wenn wir ihn aktiv gestalten wollen, Neuerungen, Flexibilität, Offenheit und Mut erfordert. Mag sein, dass die eine Quelle des Argwohns die Unsicherheit vor Veränderungen ist. Wir hantieren mit Routinen, die in uns eine Gewohnheit im Denken und Verhalten erzeugen. Das stiftet eine sichere Identität. Innovativ zu denken und damit Routinen zu verlassen bedeutet daher, einen sicheren Teil der Identität einzubüßen. Daher entstehen gegenüber Paradigmenwechseln oft Widerstände – wer will schon gerne bekanntes Terrain gegen unbekanntes tauschen?

Ich weiß, dass in der Vergangenheit ähnlich große Projekte – ich nenne das „Leitbild der Stadt Freiburg“, das Projekt „Verwaltungsreform“ – in Angriff genommen wurden und bis heute nicht so fruchten, wie wir uns das vielleicht wünschen. Auch daher rührt das Misstrauen, dass jetzt „schon wieder was Neues“ eingebracht wird. Zumal es mit Arbeit und in gewissem Umfang auch mit Geld verbunden ist. Aber Sie werden sehen: die Projekte werden sich ineinander verzahnen und einander gegenseitig pushen.

Eine andere Quelle des Argwohns könnte auch die sein – und jetzt provoziere ich bewusst – dass wir es in Verwaltungen nicht selten mit einer Art „patriarchialem Sitzstreik“ zu tun haben. Wenn wir davon ausgehen, dass „Gender Mainstreaming“ eine Methode für geschlechtergerechte Politik ist, die nach außen, **aber eben auch nach innen wirkt** – die Stichworte heißen Mitarbeiterführung und Personalmanagement – dann meine ich mit „patriarchialem Sitzstreik“, dass Männer unter uns alarmiert sein *könnten*, dass mit „Gender Mainstreaming“ vielleicht wieder „so eine Frauensache“ auf sie zurollt, die etwas mit Machtverlust zu tun hat. **Falsch, meine Herren!** Diese Sorge kann ich Ihnen nehmen. „Gender Mainstreaming“ ist eine Sache, die Frauen- und Männer gleichermaßen betrifft und angeht.

Was also ist „Gender Mainstreaming“?

„Gender“ kommt, wie man unschwer erraten kann, aus dem Englischen und bezeichnet die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechtsrollen von Frauen und Männern. Diese Rollen sind – anders, als das biologische Geschlecht – erlernt und damit auch veränderbar.

„Mainstreaming“ bedeutet, dass eine bestimmte inhaltliche Vorgabe, die bisher maximal ein Nebenaspekt unseres Handelns war, nun zum zentralen Bestandteil bei allen Entscheidungen und Prozessen gemacht wird.

Das Konzept des „Gender Mainstreaming“ bedeutet demnach, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es logischerweise keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt.

Die Frage, und zwar nicht aus emanzipatorischen, sondern aus ökonomischen Gesichtspunkten, ist: Wie hole ich das Beste aus Männern und Frauen gleichermaßen heraus, wie erkenne und fördere ich ihre unterschiedlichen Potenziale? Und: Wie gehe ich auf die teilweise völlig unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männer in vielen Lebensbereichen ein?

Das genderkompetente Unternehmen der Zukunft – und ich sehe die Stadt als Unternehmen auf dem Weg dorthin – entsteht durch die Integration von Gendertheorie und Genderpraxis in die Alltagsprozesse unserer Zusammenarbeit und damit unserer Verwaltung.

Da ich hier Führungskräfte vor mir sitzen habe: „Gender Mainstreaming“ ist Teil unserer Führungs- und Managementaufgaben!

Worum geht es konkret?

- Es geht um die Anforderung, über geschlechterspezifische Zielsetzungen zu debattieren.
- Es geht um ein konzeptionelles Instrument, ein Prinzip zur Veränderung von Entscheidungsprozessen in **fast allen** Lebensbereichen durch das „Einpflanzen“ eines anderen Blicks auf die Dinge.
- Es geht um die jeweils unterschiedlichen Auswirkungen von politischen Entscheidungen auf Männer und Frauen dieser Gesellschaft und wie wir diesen Auswirkungen jeweils gerecht werden können. Denn wir gestalten und berühren ihre Lebensverhältnisse, wir greifen in Lebensrealitäten beider Geschlechter ein.

„Gender Mainstreaming“ ist ein anspruchsvolles Konzept, das eine enorme Herausforderung für alle Organisationen, insbesondere für die öffentliche Verwaltung, bedeutet. Dessen bin ich mir bewusst. Und wir werden uns ihr stellen.

Wir tun dies nicht mit Pilotprojekten, in denen wir mal „ausprobieren“, ob es klappen könnte. Wir führen „Gender Mainstreaming“ flächendeckend ein – vorsichtig, sorgsam, aber auch durchgängig.

Worum geht es NICHT?

Es geht NICHT um Frauenpolitik und wir proben keine Neuauflage des Geschlechterkampfes. Mit der Methode „Gender Mainstreaming“ beginnen wir die Ära der aktiven Frauen- **und** Männerpolitik. Gender Mainstreaming ersetzt nicht die bisherige Frauenpolitik, sondern ergänzt sie. Wir fahren kein „Entweder-Oder“, sondern ein „Sowohl-Als-Auch“ – im Sinne einer Doppelstrategie, wie vom Gemeinderat einstimmig beschlossen.

Einige Projekte unter Gendergesichtspunkten sind bereits in Arbeit:

Die Stadt nimmt an einem EU-Projekt namens GenderAlp teil, in dem die Einbeziehung von „Gender Mainstreaming“ in die Raumplanung gemeinsam mit München, Salzburg und einigen anderen Städten dargestellt werden soll. Die städtische Beteiligung liegt neben der allgemeinen Vernetzung von Gender-Fragen durch die Stelle zur Gleichberechtigung der Frau speziell bei der PG Rieselfeld und dem Stadtplanungsamt. Die Gesamtfederführung obliegt dem

Dezernat IV. Hier sind Sie, Herr Kollege Schmelas, und Herr Daseking als Leiter des Stadtplanungsamtes von besonderer Bedeutung für das Verfahren. Machen Sie was draus!

Frau Kollegin Stuchlik hat dafür Sorge getragen, dass in dem bereits begonnenen Prozess der Sportflächenentwicklungsplanung „Gender Mainstreaming“ einbezogen wird. Sicher nicht einfach, im laufenden Projekt die Methode von „Gender Mainstreaming“ einzubinden und inhaltlich zu implementieren. Ich bin gespannt auf die Erkenntnisse und Ergebnisse, die dabei herauskommen.

Auch das POA hat in sein Personalentwicklungskonzept bereits weitgehend Genderaspekte einbezogen und berücksichtigt.

Ich erhoffe mir von der Einführung von „Gender Mainstreaming“ eine erhöhte Wirksamkeit und somit eine bessere Qualität von politischem und Verwaltungshandeln, gerade weil wir unser Handeln mehr als bisher an den Lebensrealitäten der Frauen und Männer ausrichten. Was haben wir davon, werden Sie fragen!

Wenn es gelingt, Diskriminierungen abzubauen, werden wir Kosten vermeiden. Wir sprechen das Innovationspotenzial beider Geschlechter an, aktivieren es und tragen so zur Motivation von Frauen und Männern bei. Dadurch steht eine größere Gruppe an qualifiziertem Personal zur Verfügung, die Beschäftigten sind zufriedener. Starre und unproduktive Arbeitsstrukturen und -kulturen können durch die gleichmäßige Repräsentanz von Frauen und Männern z. B. in Gremien, Kommissionen etc. schneller und besser überwunden werden.

Meine Damen und Herren, das sind ehrgeizige Ziele, aber es sind die richtigen Ziele. Die Beispiele in anderen Ländern zeigen auf ermutigende Weise, dass es klappt und für alle Beteiligten einen hohen Nutzen bringt.

Was erwartet Sie heute?

Frau Dr. Stiegler wird in ihrem Impulsreferat weitere Informationen vermitteln und Anregungen geben, die Sie mit in die Workshops nehmen können. Frau Weber wird Ihnen dann ein paar einführende Worte zu den Workshops mit auf den Weg geben und Ihnen erläutern, in welcher Weise wir vorgehen wollen. Sie „pendelt“ zwischen den acht Arbeitsgruppen, wird wichtige Diskussionsanstöße geben und die Workshops begleiten.

Die Workshops selbst sind dazu da, offene Fragen zu beantworten, Meinungen abzufragen, Ihre Bedenken zu äußern und Ihre Anregungen aufzunehmen. Diese sind uns besonders wichtig, da wir Ihre Meinungen und Einschätzungen – ohne Namensnennung natürlich – mitneh-

men als Ergebnis für die Qualifizierungsseminare für die Führungskräfte. Darüber hinaus fließen die Ergebnisse in den weiteren Verlauf der Projektentwicklung ein.

Gleichzeitig bitten wir Sie, Ihre Erfahrungen mit „Gender Mainstreaming“ über Ämter- und Dezernatsgrenzen hinweg auszutauschen. Die Offenheit des Prozesses ist gewährleistet, die Ergebnisse der einzelnen Workshops werden am Ende der Veranstaltung dargestellt und finden Eingang in weitere Maßnahmen der Implementierung von „Gender Mainstreaming“. Herr Dr. Schulz, der zusammen mit Frau Dr. Rösgen die Fortbildungsmaßnahmen für die Stadt leiten wird, ist anwesend: ich begrüße ihn herzlich. Er wird dafür sorgen, dass die heutigen Ergebnisse auch dort Berücksichtigung finden.

Ich wünsche uns allen einen erfolgreichen Nachmittag, der erst der Anfang einer spannenden Reise ist!

Jetzt bitte ich Frau Dr. Stiegler, ihr Impulsreferat zu halten und dem für Viele vielleicht noch theoretischen Konstrukt „Gender Mainstreaming“ ein praktisches Gesicht zu verleihen!