

## Die Implementierung von Gender Mainstreaming in der Stadtverwaltung Rostock

Gender Mainstreaming ist bereits ein bekannter Begriff geworden. Aber die vielbeschriebene Theorie in die Praxis umzusetzen, birgt Hürden und Widerstände. Wie kann diese Theorie auf den kommunalen Alltag übertragen werden? Was heißt dies für uns in der Verwaltung?

### Rostock ist folgenden Weg gegangen:

Seit 1990 gibt es in Rostock den Zusammenschluss von Frauen im Netzwerk des Frauenpolitischen Tisches. Monatlich treffen sich Frauen aus Vereinen, Verbänden, Initiativen, Institutionen, Gewerkschaften, Parteien sowie am Thema interessierte Rostockerinnen, um auf aktuelle Geschehnisse Einfluss zu nehmen und um ihren frauenpolitischen Forderungen Gehör zu verschaffen.

Immer sind thematisch Persönlichkeiten der Stadt aus Institutionen, Parteien etc. Gast, wie z.B. der Polizeidirektor und Oberstaatsanwalt zum Thema: „Gewalt gegen Frauen“, der Direktor des Arbeitsamtes zur Arbeitsmarktsituation, ein Mal im Jahr steht der Oberbürgermeister in einer Gesprächsrunde den Frauen Rede und Antwort.

So waren im Juni 2000 alle fünf Fraktionsvorsitzenden der Rostocker Bürgerschaft Gast in einer Diskussionsrunde des Frauenpolitischen Tisches. U.a. sprachen Frauen erstmalig das Thema „Gender Mainstreaming“ an.

Hieraus resultierend brachte die Fraktionsvorsitzende von Bündnis 90 im Juli 2000 den Antrag „Gender Mainstreaming in der Stadtverwaltung“ ein. Der Beschluss lautete: „Der Oberbürgermeister wird beauftragt, der Bürgerschaft bis zu ihrer Sitzung im Januar 2001 ein Konzept zur Anwendung des Prinzips „Gender Mainstreaming“ in der Stadtverwaltung Rostock zur Beschlussfassung vorzulegen.“ In der Anlage zum Beschlussantrag erläuterte die Fraktion den Begriff „Gender Mainstreaming“, Ziele und Aufgaben und Mittel und Methoden.

Einstimmig fasste die Bürgerschaft diesen Beschluss, diskutiert wurde nur, ob wir keinen deutschen Begriff finden könnten.

Der Oberbürgermeister beauftragte mich als Gleichstellungsbeauftragte ein Konzept zu erarbeiten und verwaltungsintern abzustimmen.

Als Gleichstellungsbeauftragte hatte ich mich in den Diskussionsprozess vor der Beschlussfassung eingebracht, mit der Zielstellung, dass die Umsetzungsstrategie des Gender Mainstreaming-Prinzips von Beginn an durch

die Gleichstellungsbeauftragte gesteuert wird. Denn auch die bisherige kommunale Gleichstellungsarbeit, angesiedelt beim Oberbürgermeister als Querschnittsaufgabe und wie das Gender Mainstreaming-Prinzip als Grundlage die Top-down-Strategie, beinhaltete Aufgaben und Ziele des Gender Mainstreaming.

Wir haben also längst Gender Mainstreaming gemacht, nur nicht so genannt und so komplex aufgezeigt. Gender Mainstreaming bringt aber durch neu festgeschriebene Mittel und Methoden eine neue Qualität in die Gleichstellungsarbeit.

Mir war klar, dass in der Verwaltung viel Aufklärungsarbeit zu den begrifflichen Unterschieden von Gender Mainstreaming und Frauen- bzw. Gleichstellungspolitik erfolgen muss. Frauenförderung war inzwischen ein fester Bestandteil der Politik, Gender Mainstreaming verlangt eine Doppelstrategie weiterhin Frauenförderung und strukturelle Maßnahmen für beide Geschlechter oder aber auch Männerförderung – großes Fragezeichen.

Es wurde sehr schnell sichtbar, dass einige Grundvoraussetzungen zur Einführung des Gender Mainstreaming erforderlich sind, wie z.B.:

1. Die Sensibilisierung für die geschlechtsspezifische Problematik muss auf allen Entscheidungsebenen verstärkt erfolgen, Vermittlung von Fachwissen muss möglich sein.
2. Alle offiziellen personenbezogenen Statistiken müssen geschlechtsspezifisch sein, denn die Statistik ist Hilfsmittel und Methode zugleich.
3. Die Kommune muss an der Verwaltungsreform arbeiten.
4. Humanressourcen und Finanzmittel speziell für die Förderung der Chancengleichheit müssen bereitgestellt werden.

Der Entwurf des Konzeptes wurde ausgiebig in den Ämtern, vor allem mit dem Hauptamt und dem Amt für Statistik und Wahlen, diskutiert.

Zwischenzeitlich war es gelungen, gemeinsam mit dem Frauenbildungsnetz Mecklenburg-Vorpommern mit Sitz in Rostock Anfang Januar 2001 eine Informationsveranstaltung für Abgeordnete der Bürgerschaft und für Führungskräfte der Verwaltung zu organisieren. Gast war Frau Inger Persson, Kommunaldirektorin der Region Skone aus Schweden, die über ihre Erfahrungen bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming berichtete. Frauen aus Rostock und auch aus anderen Regionen Mecklenburg-Vorpommerns, ich selbst auch, haben seit Jahren ganz engen Kontakt zu Frauenprojekten, aber auch zu Institutionen, Vereinen und Verbänden aus Schweden. Hier hat sich

ein kontinuierlicher Erfahrungsaustausch, aber auch eine fruchtbare Zusammenarbeit in vielen Bereichen entwickelt.

Diese Veranstaltung war sehr hilfreich, da Frau Persson mit den Vertreterinnen und Vertretern unserer Stadt sehr konstruktiv diskutierte, denn zum Zeitpunkt der Beschlussfassung im Juni 2000 waren bei den Entscheidungsträgerinnen und -trägern aus Politik und Verwaltung geringe Kenntnisse zur Thematik Gender Mainstreaming vorhanden.

Der Oberbürgermeister legte, wie gefordert, Ende Januar 2001 der Bürgerschaft die Beschlussvorlage vor.

#### **Fünf Punkte beinhaltet dieses Konzept:**

1. Als Grundlage für die Bewertung der geschlechtsspezifischen Situation von Frauen und Männern prüft das Amt für Statistik und Wahlen, welche weiteren Statistiken mit individuumsbezogenen Daten geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselt werden können. Für Erhebungen im Rahmen der Kommunalstatistik ist bereits bei der Festlegung der Indikatoren der Aspekt einer geschlechtsspezifischen Auswertung entsprechend den gegebenen Möglichkeiten zu berücksichtigen.  
Verantwortlich ist der Leiter des Amtes für Statistik und Wahlen
2. Zur Absicherung der Gender-Kompetenz sind Schulungs- und Fortbildungskurse für Amtsleiterinnen und Amtsleiter und für das mittlere Leitungspersonal zu den Themen:
  - Gleichstellungsprüfung
  - Analyse der geschlechtsspezifischen Situation von Frauen und Männern
  - Bewertung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen von Maßnahmen als Routineverfahren zu organisieren.Verantwortlich ist der Leiter des Hauptamtes
3. Zur Unterstützung des Gender Mainstreaming-Prozesses ist eine Arbeitsgruppe „Chancengleichheit“, vertreten durch eine Mitarbeiterin bzw. einen Mitarbeiter aus jedem Amt, zu bilden.  
Verantwortlich ist die Gleichstellungsbeauftragte
4. Es ist abzusichern, dass die Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, die in die Arbeitsgruppe „Chancengleichheit“ berufen werden, für diese Tätigkeit freigestellt werden.  
Verantwortlich sind die jeweiligen Amtsleiterinnen und Amtsleiter
5. In Abhängigkeit von den Ergebnissen durchgeführter Fortbildungsseminare und der Auswertung von geschlechtsspezifischen Statistiken werden weitere Maßnahmen zur Umsetzung des Gender Mainstreaming-

Prinzips in der Stadtverwaltung festgelegt. Verantwortlich ist die Gleichstellungsbeauftragte

Eine Abgeordnete der SPD stellte den Geschäftsordnungsantrag auf Überweisung der Vorlage in den Sozial- und Gesundheitsausschuss, in den Jugendhilfe-, Finanz- und Wirtschaftsausschuss. Die Gleichstellungsbeauftragte erläuterte in diesen Ausschüssen das Konzept. Alle vier Ausschüsse empfahlen Zustimmung, der Sozial- und Gesundheitsausschuss mit einem Änderungsantrag.

#### **Der Punkt 1 wird konkretisiert:**

Für die Veröffentlichung der Statistischen Nachrichten im Überblick 2001 (erscheint im März 2002) werden geschlechtsspezifische Daten erfasst. Offizielle Veröffentlichungen werden zukünftig geschlechtsspezifisch ausgewiesen.

#### **Ein neuer Punkt 5 wird eingefügt, hier heißt es:**

Ziel der Arbeitsgruppe ist u.a. die Erarbeitung eines Kriterienkataloges zur „Chancengleichheit“ als Grundlage der Gleichstellungsverträglichkeitsprüfung  
Verantwortlich ist die Gleichstellungsbeauftragte

#### **Der bisherige Punkt 5 wird zu Punkt 6 und wird erweitert:**

... ein oder mehrere Pilotprojekte innerhalb der Verwaltung vorgeschlagen, zur Finanzierung dieser Pilotprojekte sollen Fördermöglichkeiten des Landes M-V bzw. der EU genutzt werden. Mit diesen Änderungen wurde die Beschlussvorlage im April 2001 genehmigt.

Ich habe diesen Prozess hier so ausführlich beschrieben, um Ihnen aufzuzeigen, wie schwierig die Diskussion und der Anfang war. Unter Federführung des Büros für Gleichstellungsfragen konnte mit dem Umsetzungsprozess begonnen werden.

Die Stadtverwaltung Rostock hatte zu diesem Zeitpunkt 38 Organisationseinheiten. Über die jeweilige Amtsleiterin bzw. Amtsleiter erfolgte die namentliche Benennung einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters für die Arbeitsgruppe „Chancengleichheit“. Einige Amtsleiterinnen bzw. Amtsleiter erklärten die Thematik „Gender Mainstreaming“ zur Chefsache und arbeiten selbst in der AG mit. Entsprechend der Vorgabe des beschlossenen Konzeptes setzt sich die AG aus je einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters aus jedem Amt zusammen – insgesamt 26 Frauen und 12 Männer. Im Ergebnis der konstituierenden Sitzung dieser AG im September 2001 wurde herausgearbeitet, dass:

1. zur Erhöhung der Effizienz eine Aufspaltung der großen AG erforderlich ist. Es wurde

übereinstimmend festgelegt, dass vier Unterarbeitsgruppen gebildet werden.

2. die Durchführung von Fortbildungsseminaren zur Thematik „Gender Mainstreaming“ eine Grundvoraussetzung für die Realisierung inhaltlicher Problemstellungen ist.

Es wurden die Ziele und Aufgaben der AG festgelegt. Die Ziele ergeben sich im wesentlichen aus den Maßnahmen des Beschlusses zur Anwendung des Gender Mainstreaming-Prinzips in der Stadtverwaltung, nämlich:

1. Unterstützung des Gender Mainstreaming-Prozesses in den Ämtern der Stadtverwaltung.
2. Erarbeitung eines Kriterienkataloges zur „Chancengleichheit“ als Grundlage für die Gleichstellungsverträglichkeitsprüfung.
3. Erarbeitung von Vorschlägen für Projekte zur Umsetzung des Gender Mainstreaming-Prinzips in der Stadtverwaltung.

Zu den Aufgaben der Mitglieder der AG gehört, dass sie aktiv darauf Einfluss nehmen:

1. dass, die Einbeziehung der Geschlechterdimension in allen Arbeitsbereichen durchgehend garantiert wird, d.h. Chancengleichheit von Frauen und Männern muss Bestandteil aller Beschlussvorlagen, Konzepte, Maßnahmen und sonstiger Entscheidungen sein. Immer das übergeordnete Ziel struktureller Veränderungen im Blick, die für die Verwirklichung der Gleichstellung in der Praxis erforderlich sind.
2. dass, alle personenbezogenen Daten, die dem Amt für Statistik und Wahlen durch die Ämter zuzuarbeiten sind, geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselt werden.
3. dass, Kriterien erarbeitet werden, mittels derer die voraussichtlichen Auswirkungen von vorgesehenen Maßnahmen der Ämter auf die Gleichstellung von Frauen und Männern am besten untersucht und bewertet werden können.
4. dass, gezielte Überlegungen darüber angestellt werden, welche Maßnahmen aus dem Tätigkeitsfeld des eigenen Amtes als mögliches Pilotprojekt zur praktischen Umsetzung des Gender Mainstreaming geeignet erscheint.

Meiner Forderung zur externen Gender-Schulung wurde entsprochen, zunächst jedoch war angedacht, dass die Gleichstellungsbeauftragte diese Schulungen verwaltungsintern durchführt.

Im Zusammenwirken zwischen dem Bereich Aus- und Weiterbildung des Hauptamtes, dem Frauenbildungsnetz Mecklenburg-Vorpom-

mern und dem Büro für Gleichstellungsfragen wurden Seminare zur Gender Mainstreaming-Thematik organisiert. Das Frauenbildungsnetz konnte für alle Veranstaltungen das Dozenten/innenteam, Frau Dr. Petra Krull, zum damaligen Zeitpunkt Mitarbeiterin im Europazentrum, heute Projektleiterin GM-Consult Mecklenburg-Vorpommern und Herrn Dr. Detlev Wahl, Dozent der UNI Rostock, verpflichten.

Im Oktober 2001 fand das erste ganztägige Führungskräfteseminar zur Absicherung der Gender-Kompetenz und als Grundlage für die Einbeziehung des Gender-Gedanken in die tägliche Arbeit statt. Es nahmen 13 Amtsleiterinnen und 15 Amtsleiter teil.

Ebenso konnten noch im Jahr 2001 die Mitglieder der AG „Chancengleichheit“ an einer Schulung teilnehmen.

**Schwerpunktthemen in den Fortbildungsseminaren sind:**

1. Einführung in das Konzept Gender Mainstreaming
2. Wie wird Gender Mainstreaming definiert?
3. Gleichstellung und Gender Mainstreaming
4. Gender Mainstreaming – mehr als Frauenförderung?
5. Methoden und Instrumente für die Umsetzung des Anspruchs von Gleichstellung
6. Bausteine für Gender Mainstreaming und Gleichstellung
7. Gender Mainstreaming-Analyse
8. Ausgewählte Momente der sozialen Ungleichheit oder Ungleichbehandlung von Frauen und Männern
9. Mögliche Hemmnisse bei der Durchsetzung der Gender Mainstreaming-Strategie

An allen Seminaren nehme auch ich als Gleichstellungsbeauftragte teil, um praktische aktuelle Beispiele aus meiner Sicht in die Diskussion einzubringen. Jeder Teilnehmerin und jedem Teilnehmer der Fortbildungsseminare wurde eine Zusammenstellung des kompletten Schulungsmaterials und das von Frau Dr. Krull und Frau Prof. Stepanek veröffentlichte Handbuch „Gleichstellung und Gender Mainstreaming“ als Grundlage für die Einbeziehung des Gender-Gedankens in die praktische Arbeit und für den Umlauf im Amt an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung gestellt.

Durch das Hauptamt ist abgesichert, dass diese Seminare jährlich mehrfach in das Fortbildungsprogramm der Stadtverwaltung aufgenommen wurden und werden. 2003 war ein Termin im Juni und im November wird noch ein Tagesseminar durchgeführt. Da die Termine festgeschrieben sind, ist für die Führungsebene eine rechtzeitige Planung zur Teilnahme möglich.

Wichtigste Maßnahme des Bürgerschaftsbeschlusses ist jedoch die geschlechtsspezifische Datenerfassung. Schon seit langem, bevor Gender Mainstreaming ein Thema wurde, habe ich in Rostock, aber auch auf Landes- und Bundesebene eine durchgängige geschlechtsspezifische Datenerfassung gefordert.

Bereits in einem Bericht zur sozialen Lage der Frauen der Stadt Rostock im Jahr 1998 hatte ich diesbezüglich auf die Defizite in der Datenlage hingewiesen und provokant die Vermutung geäußert, dass es wahrscheinlich nicht gewollt ist, Benachteiligungen von Frauen, ablesbar im Zahlenmaterial der Statistik, für alle sichtbar zu machen.

Seit Beschlussfassung wurden und werden durch das Amt für Statistik und Wahlen große Anstrengungen unternommen, die in der amtlichen Statistik erfassten personenbezogenen Daten geschlechtsspezifisch auszuweisen. Das Statistische Jahrbuch 2001, erschienen im März 2002, hatte die größte Aussagekraft aller bisher herausgegebenen Jahrbücher über die reale Lebenssituation von Frauen und Männern in der Hansestadt Rostock und dieses wird seit diesem Zeitpunkt fortgesetzt.

Für die fachliche Begleitung der Statistiken hat sich das Amt für Statistik und Wahlen für die Mitarbeit in allen vier Unterarbeitsgruppen bis zur Herstellung der statistischen Basis in den Ämtern zur Verfügung gestellt. Zunächst erwarteten einige Amtsleiterinnen und Amtsleiter von mir als Gleichstellungsbeauftragte die Information, welche Statistiken sollten denn aus frauenpolitischer Sicht geschlechtsspezifisch erhoben werden. Hier musste klar auf den Beschluss verwiesen werden, der alle personenbezogenen Daten einbezieht.

Es wird der Ansatz für eine geschlechtsdifferenzierte Erfassung personenbezogener Kennziffern, unter Beachtung der Aspekte:

- was ist gewollt?
- was ist sinnvoll?
- was ist machbar?

verfolgt und dies findet in allen Ämtern ungeteilte Zustimmung.

Einige Ämter prüfen, ob überhaupt alle Statistiken, die über Jahre abgefordert wurden, heute noch aussagefähig und nötig sind.

Zur kontinuierlichen Arbeit in den AG gibt es folgende Festlegung:

In Abstimmung zwischen den Mitgliedern und den zuständigen Amtsleiterinnen bzw. Amtsleitern ist die Stellvertretung bei eigener Verhinderung zu klären oder falls es terminlich möglich ist, an einer anderen Unterarbeitsgruppensitzung teilzunehmen. Dies ist insofern möglich, da in jeder Unterarbeitsgruppe

jeweils dieselbe Thematik auf der Tagesordnung steht.

Die diskutierten Themen in den Unterarbeitsgruppen reichten bisher von Vorschlägen zur konkreten Umsetzung des Gender Mainstreaming in den Ämtern bis zur Forderung zur Ausweisung aller geschlechtsdifferenzierten personenbezogener Kennziffern in der amtlichen Statistik.

Inzwischen ist allen Beteiligten aus Politik und Verwaltung bewusst, dass diese Datenerfassung, also die Ist-Analyse, die Grundvoraussetzung für die Durchsetzung des Gender Mainstreaming bildet, daher ist dies immer noch der absolute Schwerpunkt der individuellen Arbeit in den Ämtern.

Nunmehr erfolgt z.B. im Stadtamt geschlechtsspezifisch die Erfassung von Gewerbean- und -abmeldungen, auch mit der freiwilligen Abfrage, warum wird abgemeldet. Es wird zukünftig die Entwicklung des Gewerbestandes geschlechtsdifferenziert sichtbar. Schlussfolgernd werden ggf. Maßnahmen zur Förderung eines Geschlechtes, z.B. durch die Wirtschaftsförderung notwendig. Gerade zu dieser Thematik gibt es jahrelange Diskussionsprozesse vor Ort, aber auch im Land mit dem Wirtschaftsministerium, um potentiellen Existenzgründerinnen bei der Unternehmensgründung vor allem finanziell zu unterstützen. In Mecklenburg-Vorpommern gibt es dafür seit einigen Jahren das Existenzgründerinnendarlehensprogramm. Es ist aber immer wieder notwendig mit konkreten Zahlen den Bedarf zu untermauern.

Am 23. September eröffnen wir in Rostock das „Haus der Selbständigen Frauen“, unser Existenzgründerinnenzentrum. Derzeitig arbeiten wir an einem Sicherungskonzept für unverschuldet in Not geratene Unternehmerinnen.

Einige Beispiele aus unserer Stadt möchte ich Ihnen noch aufzeigen. Durch den Gender Mainstreaming-Beschluss wird die tägliche Arbeit, das tägliche Verwaltungshandeln hinterfragt. So stellte sich z.B. der Bereich der Städtischen Museen die Frage, auch im Zusammenhang mit dem Haushaltssicherungskonzept, warum erzielen wir nicht die geplanten Einnahmen? Erstmals wurde die Besucherinnen – und Besucherstruktur betrachtet, d.h. Zielgruppen, geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselt, fühlen diese sich von den Ausstellungen angesprochen? Meine Frage war, warum werden die Ausstellungen in Rostock so männerdominant gestaltet? Haben wir keine Künstlerinnen? Dies wurde bisher nie so gesehen und hinterfragt. Wie viel Geld der Stadt geht für die Förderung von künstlerischen Projekten an Frauen, wie viel an Männer? Da bisher die Frauen in diesem Bereich sehr unterrepräsentiert waren,

plant das Amt ein Projekt zum Thema: „Frauen und Kunstgeschichte“.

Ähnliche Fragen wie hier im Museumsbereich stellen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Kultur- und im Sportbereich. Im Sportbereich werden auch die Sporthallenutzungszeiten analysiert, um hier ggf. auf Ungleichgewichte in der Verteilung auf Frauen- bzw. Männersportgruppen reagieren zu können. Die geschlechtsspezifische Datenerfassung erfolgt über die Vereinslandschaft.

Ein größeres Projekt, das mit finanzieller Unterstützung des Landes Mecklenburg-Vorpommern zwei Jahre an der Volkshochschule Rostock läuft, ist das Projekt: „Entwicklung und Erprobung von Praxismodulen zur nachhaltigen Implementierung von Gender Mainstreaming in den kommunalen Bereichen Politik, Bildung, Weiterbildung, Kultur und Umwelt“. Neben Rostock wird dieses Projekt noch an zwei weiteren Volkshochschulen in Mecklenburg-Vorpommern durchgeführt.

Das Interesse der Volkshochschulen liegt zunächst vor allem darin, bei der Wahrnehmung und Ausgestaltung ihres Bildungsauftrages den Blickwinkel und die unterschiedlichen Lebenssituationen beider Geschlechter gezielt zu berücksichtigen. Zur Zeit finden umfangreiche repräsentative Teilnehmerinnen- und Teilnehmerbefragungen (bisher waren ca. 1300 Beteiligte) sowie Kursleiterinnen- und Kursleiterbefragungen statt, die zum einen aus Kundinnen- und Kundensicht eine Analyse ermöglichen sowie Bildungsbedarfe ermitteln und differenzierte Bildungsangebote entwickeln helfen sollen. Zum anderen geht es um die Sensibilisierung für die Wahrnehmung der Geschlechterperspektive im Unterricht und die Entwicklung und Erprobung von genderbezogenen Lehr- und Lernformen.

Das Projekt wird Ende September 2004 beendet sein und hat das Ziel, dass die gesammelten Erfahrungen und Praxismodule dann für den Transfer in andere Handlungsfelder der Bildung und Weiterbildung und weitere Bereiche (Politik, Kultur, Umwelt) geprüft und vorbereitet werden.

In Rostock arbeiten in zwei größeren Stadtteilen Projekte zum Thema „Soziale Stadt“; Groß Klein mit 11.813 Einwohnerinnen und Einwohner (5940 männlich, 5873 weiblich) und Schmarl mit 8.048 Einwohnerinnen und Einwohner (3950 männlich, 4098 weiblich). Die statistische Datenerhebung zeigt sehr gut aufgegliedert immer geschlechtsspezifisch die soziale Lage der Bevölkerung in diesen Stadtteilen. Bei allen Vorhaben zur Verbesserung des Wohnumfeldes, der generationsübergreifenden Angebote in den unterschiedlichsten Bereichen, wie Hilfs- und Beratungs-, Kultur-

und Sport- oder auch Begegnungs- oder Beteiligungsangebote wird das Gender Mainstreaming-Prinzip durch die beteiligten Ämter beachtet.

Ein weiterer Schwerpunkt ist auf Grund der angespannten Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation im Jugend- und Sozialamt gemeinsam mit der Abteilung kommunale Arbeitsmarktpolitik und dem Rostocker Arbeitsamt, vor allem Sozialhilfeempfängerinnen und -empfänger, Projektangebote im Bildungs- und Beschäftigungsbereich zu schaffen, mit der Zielstellung der Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Hier ist die geschlechtsdifferenzierte Sichtweise und die Berücksichtigung der sozialen Lage, wie z.B. alleinerziehende junge Mütter, besonders wichtig, um angepasste Maßnahmen durchführen zu können.

So könnte jetzt jeder Bereich hier heute noch mit Beispielen genannt werden, Amt für Stadtplanung mit dem Blick auf frauen- und familien-gerechte Stadtteile, Beachtung der Angstraumproblematik, Grünamt mit der Gestaltung von Spielplätzen oder die Bibliothek mit vielfältigen unterschiedlichen geschlechtsdifferenzierten Angeboten usw.

Auf Wunsch der Ämter nehme ich als Gleichstellungsbeauftragte individuell an Dienstberatungen bzw. Führungskräftebesprechungen teil, um über die Durchsetzung des Gender Mainstreaming in unserer Verwaltung zu berichten und das Anliegen sowie die Ziele von Gender Mainstreaming zu vertiefen. Ich finde es sehr wichtig, dass alle Ämter den Umsetzungsstand des Gender Mainstreaming in der gesamten Stadtverwaltung kennen.

#### **Leitsatz ist:**

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen im täglichen Verwaltungshandeln ihr Augenmerk darauf richten: „Frage bei allem, was Du tust, nach den Auswirkungen Deines Verwaltungshandelns auf Frauen und Männer.“

Mit einer jährlichen Informationsvorlage des Oberbürgermeisters erhält die Bürgerschaft Kenntnis über den Umsetzungsstand des Gender-Beschlusses. Aus meiner Sicht ist diese Kontrolle und Transparenz in diesem Prozess besonders wichtig.

Rostock hat mit seinem Beschluss zur Anwendung des Gender Mainstreaming-Prinzips Neuland betreten und allen ist klar, dass dies ein längerer Prozess sein wird. Erfreulich ist aber die hohe Akzeptanz.

Gender Mainstreaming wird als geeignetes Instrument zur Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit gesehen, denn die unterschiedlichen Realitäten von Frauen und Männern werden durch die geschlechtsspezifische Datenerfassung deutlich sichtbar.

So wird die Beachtung der Geschlechterperspektive zu einem wesentlichen Entscheidungskriterium für die Qualität und die Geeignetheit der Maßnahmen in unserer Kommune.

■ **Kontakt:**

Brigitte Tielk  
Hansestadt Rostock  
Büro für Gleichstellungsfragen  
Hinter dem Rathaus 4  
18055 Rostock  
Fon: 0381-3811253  
Email:  
gleichstellungsbeauftragte@rostock.de