

Veranstaltung „Freiburg: Ein Modell für moderne, kommunale Gleichstellungspolitik?“ am 24.11.2014

Dr. Gerrit Kaschuba, Forschungsinstitut tifs e.V.

Ein persönliches Vorwort: Mission (Im)possible ?

Die Arbeit der Inhaberin der Geschäftsstelle Gender Mainstreaming Dr. Cornelia Hösl-Kulike hat etwas von einer Agentin – so wie in dem Agententhriller „Mission Impossible“. Sie ist als Agentin des Wandels, des Change Managements allerdings nicht unbedingt in verdeckter Mission unterwegs, sondern eher mit aufdeckender Intention, um Missstände ans Licht zu bringen und gleichzeitig hier konstruktiv Abhilfe zu schaffen und zukunftsweisende Impulse – nicht nur für Freiburg, sondern auch für die Republik – zu setzen.

1. Was ist das Besondere an Freiburg?

Gender Mainstreaming in Freiburg konnte auf einer verankerten Gleichstellungspolitik in der Stadt aufbauen, die auf frauenpolitisches Engagement zurückzuführen ist. Dies ist aber durchaus als ein längerer Prozess zu sehen. In Freiburg stieß die Neuorganisation der Stabsstelle für Geschlechtergerechtigkeit in die zwei eigenständigen Bereiche „Frauenpolitik“ und „Gender Mainstreaming“ anfangs bei einigen engagierten Frauen(gruppen) auf Skepsis. Befürchtet wurde die Stärkung der Geschäftsstelle Gender Mainstreaming zu Lasten der Frauenbeauftragtenstelle und eine negative Wirkung auf den politischen Gehalt von Gleichstellung. Und auch in der Verwaltung waren keineswegs alle Beschäftigten von der Notwendigkeit des Vorhabens überzeugt. Diese Anfangsschwierigkeiten sind überwunden.

Freiburg hat beinahe ein Alleinstellungsmerkmal mit der seit 2005 eingerichteten Geschäftsstelle, den konsequent eingeführten Instrumenten, Fortbildungen und der Umsetzung von Gender Budgeting - und ist allenfalls mit Berlin und Wien vergleichbar. München beispielsweise ging einen anderen Weg, hat eine Gleichstellungstelle und keine Gender Mainstreaming-Geschäftsstelle, setzt aber Gender Budgeting um und hat eine Stelle sowie Instrumente für ein wirkungsorientiertes Controlling geschaffen.

Auch andere Kommunen haben längst die Richtung Gender Mainstreaming eingeschlagen, doch m.E. wesentlich weniger umfassend und tiefgehend. Sie haben unterschiedliche Schwerpunktsetzungen und Wege gewählt wie etwa eine Verknüpfung mit dem Qualitätsmanagement, Projektgruppen zu Gender Mainstreaming, Ansiedlung beim Personalamt oder der Gleichstellungsbeauftragten. Oder wiederum manche konzentrieren sich auf die Außenwirkung und nicht auf die Ausrichtung nach innen in die Verwaltung und andere wiederum scheitern an der mangelnden Top-Down-Unterstützung.

Sehr häufig ist Gender Mainstreaming ein (meist informeller) Aufgabenbereich bei Gleichstellungsbeauftragten, was dazu führen kann, dass eine Vermischung von Frauenförderung und Gender-Querschnittsperspektive in der Rezeption in der Verwaltung und in der Öffentlichkeit stattfindet, was immer wieder zu Widerständen führt, aber es zeigt sich gleichzeitig auch, dass Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte wichtige ImpulsgeberInnen und ExpertInnen sind. Mit der Einführung von GM kamen jedoch häufig neue Aufgaben auf Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte hinzu, ohne dass sie ein wirkliches Mandat dafür hatten oder systematisch GM verankert wurde.

Eine anderer Faktor, der in Freiburg positiv im Vergleich zu anderen Kommunen hervorzuheben ist: Hier ist die Unterstützung des Prozesses durch den OB sichergestellt. Dies ist ein zentraler Erfolgsfaktor ist für die Umsetzung der Gender-Querschnittsperspektive.

2. Einschätzung der Struktur für Gender Mainstreaming in Freiburg

Die GM-Strategie in Freiburg findet ihren sichtbaren Ausdruck in Strukturen und Prozessen. Nach dem Gemeinderatsbeschluss wurde eine geschlechterparitätisch und mehrheitlich mit Führungskräften besetzte interne städtische Arbeitsgruppe, die „AG Gender“ gebildet, 2003 verabschiedete der Rat der Stadt das Umsetzungskonzept und Ressourcen für die Qualifizierungen. 2005 wurde die Geschäftsstelle Gender Mainstreaming eingerichtet, deren Hauptzuständigkeiten die Prozesskoordination auf gesamtstädtischer Ebene mit der Konzeption der Qualifizierungen, die Erarbeitung von Instrumenten sowie die fachliche Beratung der Ämter und Dienststellen unter Einbezug externer Gender-ExpertInnen darstellen. Mit der Benennung von geschulten Mitarbeitenden mit Leitungs- oder Querschnittsfunktionen (Gender-Ansprechpersonen) wurde eine Brückenfunktion zur „AG Gender“ und zur Geschäftsstelle Gender Mainstreaming geschaffen.

Nach einer Auftaktveranstaltung wurden für die Verwaltung Gender-Qualifizierungen durchgeführt, die seither immer weiter ausgebaut und weiter ausdifferenziert werden. Auch gibt es für die Verwaltung, den Rat der Stadt und die interessierte Öffentlichkeit Bildungs- und Informationsveranstaltungen zu gender-relevanten Themen mit konkreten Beispielen zum Umsetzungsstand in der Verwaltung (Beteiligung Gemeinderat) unter dem Titel „Qualität durch Chancengleichheit“, die der Reflexion des Nutzens von Gender Mainstreaming in der Kommune dienen und transparent, wo der Umsetzungsprozess steht.

Diese Impulse wurden wesentlich von der Inhaberin der Geschäftsstelle Gender Mainstreaming, Cornelia Hösl-Kulike, gesetzt - unterstützt von externen Expert_innen. Der Absicherung der Umsetzung dient die Entwicklung von Instrumenten wie dem Gender Mainstreaming-Kompass (2008), dem Gender Kompass Planung (2009), der Einführung des Rahmenplans (2011) und des Berichts zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Freiburg, der sich an dem Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2011) orientiert – und im Gegensatz zu diesem bereits in diesem Jahr fortgeführt wurde. Jährliche Sachstandsberichte vor dem Gemeinderat dokumentieren die Umsetzung, Durchgeführte Projekte wurden im Internet veröffentlicht. Mit einem Ratsbeschluss wurde die

Stadtverwaltung in der Folge 2010 verpflichtet, Gender Budgeting generell umzusetzen.

Auch den internationalen Anschluss hat Freiburg dank Cornelia Hösl-Kulike nicht verpasst – etwa über die Unterzeichnung der Europäischen Charta für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene. An dieser wie auch an den europäischen Gleichstellungszielen der EU Roadmap orientierte sie sich bei der Gender Mainstreaming-Zielentwicklung für Rahmenplan - ebenso wie an den im Zusammenhang mit den Aalborg Commitments entwickelten Ziele des Freiburger Nachhaltigkeitsrats.

3. Und die Zukunft? Mission possible!

Die Rahmenbedingungen müssen gegeben sein. Als zentrale Voraussetzungen erweisen sich eine systematische Integration in das Ziele- und Monitoringsystem. Auch lebt ein Gender Mainstreaming-Konzept nur, wenn für die Umsetzung Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Zentral ist die Rolle des OB und der Führungskräfte für die Akzeptanz und Umsetzung von Gender Mainstreaming – ebenso wie die Kontinuität über die Geschäftsstelle Gender Mainstreaming: es braucht eine Ansprechperson, Koordinatorin und Impulsgeberin – als Change Agent – und weitere gender-kompetente und engagierte Personen. Kontinuierliche Fortbildungen dienen der Kontinuität und Weiterentwicklung der Umsetzung der Gender-Querschnittsperspektive und sorgen dafür, dem theoretischen und politischen Diskurs sowie der gesellschaftlichen Entwicklung und den konkreten Erfordernissen in Freiburg gerecht zu werden. In diese Richtung weist auch die bereits begonnen Verknüpfung von Gender Mainstreaming mit Diversity – Aspekten in Fortbildungen und Projekten. So spielt die Berücksichtigung unterschiedlicher Zielgruppen in einem Vorhaben eine Rolle bei Kita-, Spielplatz- oder Stadtteilplanungen, bei SeniorInnenbegegnungsstätten, die wenig von Migrant_innen besucht werden, beim Altenplan, aber auch bei der Kinder- und Jugendhilfe und bei Angeboten im Bereich der Kultur und Bildung. Diese Ausrichtung wird durch Forschungsergebnisse in verschiedenen Bereichen gestützt: manches Mal sind Faktoren wie Migrationshintergrund oder Soziale Schicht in Verschränkung mit dem Geschlecht ausschlaggebender als lediglich der Geschlechteraspekt – etwa bei der beruflichen Orientierung und dem Übergang in den Beruf, doch zeigen sich hier innerhalb der Gruppe von Jugendlichen mit Migrationshintergrund wiederum Ungleichheiten nach Geschlecht.

„Mission Possible“ – Vielen Dank Cornelia Hösl-Kulike für die vielen Impulse und die gute Zusammenarbeit!