



Präsidentin des Landtags
Nordrhein-Westfalen
Frau Carina Gödecke MdL
Platz des Landtags 1
40221 Düsseldorf



AG März 2017
Seite 1 von 1

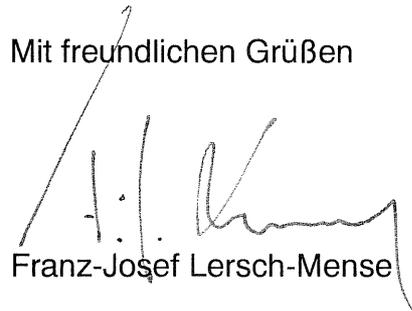
Sitzung des Hauptausschusses am 23. März 2017

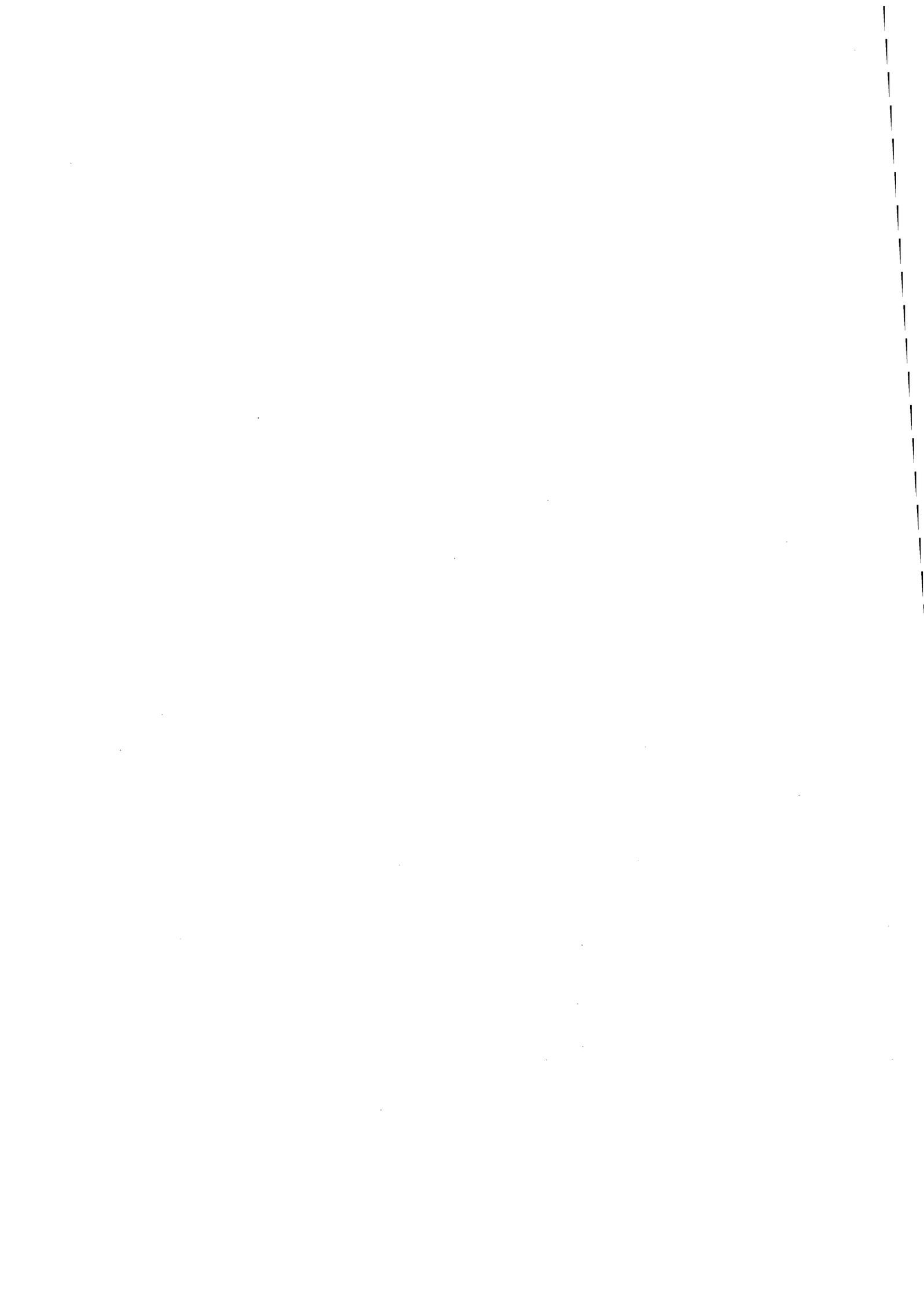
Sehr geehrte Frau Landtagspräsidentin,

der Hauptausschuss wird am 23. März 2017 den Tagesordnungspunkt
„Bericht zum Stand der Umsetzung des Gender-Mainstreaming-
Ansatzes in der Landesverwaltung“ beraten.

60 Überstücke des Abschlussberichts der Interministeriellen Arbeits-
gruppe Gender Mainstreaming nebst einer Anlage füge ich mit der Bitte
um Weiterleitung an den Vorsitzenden des Hauptausschusses bei.

Mit freundlichen Grüßen


Franz-Josef Lersch-Mense



**Bericht zur „Umsetzung und Weiterentwicklung des
Gender Mainstreaming-Ansatzes in der Landesverwaltung“
für die 16. Legislaturperiode (2012-2017)**

I. Einleitung

Gender Mainstreaming ist seit den Amsterdamer Verträgen 1997 für Nordrhein-Westfalen eine verbindliche Strategie zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit. Im Jahr 2000 hat die damalige Landesregierung Gender Mainstreaming als Querschnittsthema im Regierungshandeln in allen Geschäftsbereichen verankert. In der 16. Legislaturperiode wurde der Ansatz zu Gender Mainstreaming wieder explizit auf die Tagesordnung gerufen und diskutiert. Im Juni 2013 hat das Kabinett entschieden, einen weiteren Schritt zur Umsetzung und Weiterentwicklung von Gender Mainstreaming in das Verwaltungshandeln zu gehen. Es wurde verabredet, in dieser Legislaturperiode erneut einen starken Impuls zu setzen und das Prinzip des Gender Mainstreaming als ein zusätzliches Prüfkriterium in das Regierungshandeln zu integrieren, damit Aspekte und Fragen von Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit von der Landesregierung ganzheitlich in den Blick genommen werden und die Landesregierung Gender Mainstreaming als konsequenten Leitgedanken in allen Themenbereichen der Politik und Verwaltung anwendet.

Ziel ist, dass auf diese Weise bei allen Vorhaben und Entscheidungsprozessen von vornherein und ganz selbstverständlich die unterschiedlichen Sichtweisen, Bedürfnisse und Betroffenheiten der Geschlechter bedacht werden und Gender Mainstreaming aus dem ministeriellen Alltag nicht mehr wegzudenken ist. So werden im Sinne einer präventiven und nachhaltigen Politik bereits bei der Planung staatlicher Maßnahmen die quantitativen und qualitativen Auswirkungen auf Männer und Frauen berücksichtigt.

In der laufenden Legislaturperiode wurden wichtige Voraussetzungen geschaffen und wesentliche Maßnahmen der einzelnen Ministerien umgesetzt bzw. in die Wege geleitet, um diesen Prozess nachhaltig zu gestalten.

Der vorliegende Bericht gibt einen zusammenfassenden Überblick über flankierende Maßnahmen der Landesverwaltung der vergangenen Jahre und verdeutlicht anhand ausgewählter Best Practices aus verschiedenen Ressorts und Fachbereichen den Mehrwert der Berücksichtigung von Gender Mainstreaming-Aspekten für die Arbeit der einzelnen Ressorts und ihrer jeweiligen nachgeordneten Bereiche. Zugleich informiert er fachbereichsübergreifend über die Vielfalt von Fragestellungen und Bearbeitungsmöglichkeiten des Themas. Dieser Abschlussbericht soll erstmals allen Landtagsausschüssen vorgelegt werden, um in Ergänzung zu den bisherigen ressortbezogenen Berichten den Querschnittscharakter von Gender Mainstreaming herauszustellen.

II. Verabredete Maßnahmen und Ziele

Ziel von Gender Mainstreaming ist die Herstellung von Geschlechter- und Chancengerechtigkeit. Dies gilt für die Berücksichtigung spezifischer Lebenslagen von Männern ebenso wie für die besonderen Bedarfe und Ressourcen von Frauen. Konsequenter, differenziert und zielgerichtet angewendet, bedeutet dieser Ansatz einen großen politischen, wirtschaftlichen wie auch gesellschaftlichen Nutzen und damit einen echten Mehrwert.

Insgesamt ist es gelungen, sowohl die inhaltlichen und methodischen Kenntnisse als auch die Sensibilität der Beschäftigten für das Thema auf breiter Basis zu vertiefen und damit einhergehende Chancen für eine nachhaltige Weiterentwicklung der jeweiligen Vorhaben wahrzunehmen. In der Landesverwaltung gehört es inzwischen zum Selbstverständnis, dass die unterschiedlichen Lebenssituationen, Bedürfnisse und Interessen von Männern und Frauen grundsätzlich bei allen Vorhaben bereits in der Planung, Umsetzung und Evaluierung zu berücksichtigen sind. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesregierung wurden in den vergangenen Jahren konsequent und nachhaltig geschult für einen „geschlechtersensiblen Blick“. Deshalb sind viele von ihnen mittlerweile auch selbst Impulsgebende für die kontinuierliche Weiterentwicklung des Gender Mainstreaming im Regierungshandeln.

Die Mitglieder der Landesregierung haben sich mehrmals explizit über die stärkere Implementierung des Gender-Ansatzes in das Verwaltungshandeln berichten lassen und dazu ausgetauscht. Zudem wurden alle Ausschüsse des Landtages über die

unterschiedlichen Aktivitäten, Projekte und Maßnahmen, in die Gender Mainstreaming-Aspekte eingeflossen sind, regelmäßig durch die jeweiligen Gender-Fortschrittsberichte¹ informiert.

Das Engagement der Landesregierung wird in dieser Legislaturperiode parallel auch durch eine explizite Genderbeauftragung auf Führungsebene unterstützt, um der hohen politischen Bedeutung des Themas Rechnung zu tragen und das Engagement der Landesregierung ressortübergreifend zu vernetzen. Damit soll sichergestellt werden, dass Gender Mainstreaming als Qualitäts- und Prüfkriterium in Besprechungen, Strategiegelgesprächen und bei der Bearbeitung von Aufgabenstellungen verschiedener Fachbereiche konsequent – soweit nicht bereits berücksichtigt – eingefordert wird. Damit unterscheidet sich die Aufgabenstellung der Genderbeauftragten von dem klassischen Verständnis eines oder einer „Beauftragten“. Insofern ging es hier nicht um die Federführung durch eine weitere Verwaltungsinstanz, sondern um die Sicherstellung der Förderung/Wahrung/Etablierung des Querschnittscharakters von Gender Mainstreaming und damit der Förderung der Gender-Kompetenz aller Beschäftigten auf allen Arbeitsplätzen. Entscheidend für eine nachhaltige Verankerung des Themas sind damit die jeweils handelnden Personen selbst. Insbesondere die Führungskräfte haben hier aufgrund ihrer Funktion als fachlich Planende und Entscheidungsträger/Entscheidungsträgerinnen eine wesentliche Rolle, in der sie als sichtbares Vorbild und Multiplikatoren für die übrigen Beschäftigten fungieren und für eine fortlaufende Sensibilisierung sorgen können.

Eine weitere organisatorisch strukturell unterstützende Maßnahme in dieser Legislaturperiode war die Implementierung einer Interministeriellen Arbeitsgruppe (IMAG Gender). Durch einen regelmäßigen ressortübergreifenden Gedanken- und Erfahrungsaustausch wurden vielfältige Erkenntnisse gewonnen, die zur weiteren Optimierung des Gender Mainstreaming-Ansatzes in der Landesverwaltung geführt haben. Ausgehend von den Beratungen in der IMAG wurden insbesondere Fachthemen in andere interministerielle Besprechungen und Arbeitsgruppen getragen und bearbeitet, so zum Beispiel im Bereich Organisation, Gleichstellung in Verwaltungsbesprechungen der Abteilungsleitungen oder im Bereich Veranstaltungswesen.

¹ Drucksachennummern der Landtagsberichte 2014/2015: 16/501, 16/912, 16/2465, 16/2508, 16/2493, 16/2496, 16/2921, 16/2366, 16/3087, 16/2931, 16/2561, 16/2544, 16/2745. 2015/2016: 16/3739, 16/3744, 16/3993, 16/4022, 16/3891, 16/3856, 16/3812, 16/3929 16/3881.

Da das Arbeitsprogramm der Landesregierung alle Themen abdeckt, wurden bewusst aus diesem Programm einige Vorhaben unter dem besonderen Aspekt des Gender Mainstreaming analysiert. Somit ist sichergestellt, dass die zunehmende Gender-Kompetenz der Verwaltung sich auch in konkreten Projekten wiederfindet und die Wirkungsorientierung staatlichen Handelns verstärkt wird.

Dies spiegelt sich etwa in den Europäischen Strukturfonds und deren Umsetzung wider, für die der Bereich des Ministers für Bundesangelegenheiten, Europa und Medien innerhalb der Landesregierung eine koordinierende Funktion innehat. So ist die Gleichstellung von Frauen und Männern im Europäischen Sozialfonds (ESF) auch für die aktuelle Förderperiode 2014 bis 2020 als Querschnittsziel in den entsprechenden Leitlinien festgeschrieben und wird nachdrücklich eingefordert. Vergleichbares gibt es für den Europäischen Fonds für die regionale Entwicklung (EFRE) und den Europäischen Fonds für die ländliche Entwicklung (ELER), auf deren Mittel das Land zurückgreifen kann. Die Sicherstellung von Teilhabe im Kontext der Förderung durch die Strukturfonds und das Prüfkriterium der Gender-Gerechtigkeit bei der Abwicklung der Förderung sind hier also fester Bestandteil einer wirkungsorientierten Steuerung und werden in der europapolitischen Arbeit gegenüber den betroffenen Akteurinnen und Akteuren konsequent kommuniziert. Die Landesregierung NRW strebt mit der Ausrichtung ihrer EU-Förderpolitik danach, alle Regionen des Landes möglichst nach ihren spezifischen Bedürfnissen und Potentialen zu fördern und hat auch den Gender-Aspekt dabei im Blick.

Darüber hinaus strebt die Landesregierung insgesamt bei allen Gremien und Einrichtungen in ihrem Zuständigkeitsbereich eine möglichst geschlechterparitätische Besetzung an. Hier konnten in den letzten Jahren bereits einige Fortschritte erzielt werden, z. B. im Kuratorium der Kunststiftung NRW und im Vorstand der Sportstiftung NRW. Mit der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes Ende 2016 wurden die entsprechenden Regelungen nun auch noch weiter konkretisiert und verbindlicher gestaltet.

III. Exemplarische Maßnahmen

III.1 Erarbeitung von Gesetzentwürfen und fachpolitische Rahmensetzungen

Bei der Novellierung der Gemeinsamen Geschäftsordnung für die Ministerien des Landes (GGO) im Jahr 2014 wurde Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe weiter ausgeschärft, indem es als ein Leitprinzip der Gesetzesfolgenabschätzung fest verankert wurde. Seither ist in den Gesetzesvorblättern das Ergebnis einer von dem jeweiligen Fachministerium vorzunehmenden geschlechterdifferenzierten Folgenabschätzung darzustellen.

Um ein Beispiel zu nennen, sei auf das am 27. Januar 2015 in Kraft getretene Gesetz zur Regelung des Vollzuges der Freiheitsstrafe in Nordrhein-Westfalen (Strafvollzugsgesetz Nordrhein-Westfalen - StVollzG NRW) verwiesen. Hier wurden sowohl bei der Entwurfserstellung als auch im Gesetzgebungsverfahren, entsprechend dem strategischen Ansatz des Gender Mainstreaming, die unterschiedlichen Lebenssituationen, Interessen und Bedürfnisse von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig berücksichtigt. Somit wurde gewährleistet, dass die Regelungen des Gesetzes so ausgestaltet wurden, dass den faktischen Besonderheiten der Geschlechter Rechnung getragen wird. So ist etwa die Gestaltung des Vollzugs nach den unterschiedlichen Lebenslagen und Bedürfnissen der Gefangenen, insbesondere im Hinblick auf Geschlecht, Alter, Zuwanderungshintergrund, Religion, Behinderung und sexuelle Identität angemessen zu organisieren. Auch sind geschlechtstypische Belange bei der Festsetzung von Sicherheitsstandards zu berücksichtigen. Die genannten Aspekte werden im Übrigen auch in dem Entwurf eines Gesetzes zur Regelung des Jugendstrafvollzuges und zur Änderung der Vollzugsgesetze in Nordrhein-Westfalen (Drs. 16/13470), welches sich zurzeit im Gesetzgebungsverfahren befindet, Beachtung finden.

Die geschlechterdifferenzierte Gesetzesfolgenabschätzung hat deutlich gemacht, dass neben den rechtlichen und institutionellen Voraussetzungen auch die organisatorischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen wesentlich für eine faktische Gleichstellung von Frauen und Männern sind. Dies zeigt sich insbesondere mit Blick

auf einen geschlechtergerechten Zugang zu bestimmten Angeboten und Einrichtungen.

Ein weiteres Beispiel ist das Hochschulzukunftsgesetz, in dem die Erkenntnisse aus den Gender-Reporten zur Geschlechter(un)gerechtigkeit an den Hochschulen systematisch berücksichtigt wurden. Gleiches gilt für den Landeshochschulentwicklungsplan, in dem die Geschlechtergerechtigkeit querschnittsmäßig auf allen Ebenen und in allen Funktionen als allgemeines Leitziel Eingang gefunden hat. Sie findet sich beispielsweise unter der Rubrik „Studium“. Hier wurde auf das Ausschöpfen der Potentiale von weiblichen bzw. männlichen Studierenden in Studiengängen mit besonderer Unterrepräsentanz und unter der Rubrik „Forschung“ auf die Verankerung von Genderaspekten in den Lehr- und Forschungsbereichen geachtet sowie auch bezüglich der wissenschaftlichen Karrierewege und als strategisches Entwicklungsziel mit Querschnittscharakter unter der Rubrik „Governance“.

Die angeführten Gesetze stehen stellvertretend für die Vielfalt von Gesetzesverfahren dieser Legislaturperiode und sollen exemplarisch darstellen, welche unterschiedlichen, konkreten Ausgestaltungsmerkmale durch die Anwendung von Gender Mainstreaming als Prüfkriterium und Folgenabschätzung entwickelt wurden. Soweit gesetzliche Neuerungen vorgesehen sind, wird Gender Mainstreaming auch in den künftigen Gesetzesfassungen als grundlegendes Kriterium beachtet werden. Die Strategie des Gender Mainstreaming liefert Analyse-, Bewertungs- und Steuerungskriterien auch für untergesetzliche Ebenen, beispielsweise im Krankenhausplan 2015 oder in den Ausführungsbestimmungen zur Ausbildung der Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter, in denen erstmals auch die Berücksichtigung von Geschlechterunterschieden bei Symptomatik und Behandlung ausdrücklich als Aufgabe der angesprochenen Einrichtungen und als Qualitätsmerkmal von ärztlicher und pflegerischer Arbeit bzw. als zu berücksichtigender Ausbildungsinhalt benannt wurden. In einem eigenen Kapitel „Geschlechtergerechte Versorgung“ wurden im Krankenhausplan 2015 darüberhinaus konkrete strategische Instrumente wie die geschlechtsdifferenzierte Erfassung und Auswertung von Daten, eine geschlechtergerechte Personalentwicklung sowie ein kontinuierliches Angebot von Schulungen und Vorträgen zu geschlechterspezifischen Fragestellungen mit dem Ziel der Erhöhung der Gender-Kompetenz der Mitarbeitenden beschrieben.

Darüber hinaus findet im Ministerium für Bauen, Wohnen, Stadtentwicklung und Verkehr das Prinzip des Gender Mainstreaming fachlich z. B. in der Quartiers- und Wohnungspolitik bereits seit langem in allen Handlungsfeldern Berücksichtigung. Bei der Schaffung und Sanierung von Wohnraum ist die Berücksichtigung geschlechterspezifischer Bedürfnisse selbstverständlich. Der Ansatz findet sich in den Förderprogrammen des Wohnungsbaus wieder, die explizit die Integration von verschiedenen Wohnbedürfnissen vorsehen, um der Pluralität der vielfältigen Zielgruppen und Geschlechter gerecht zu werden.

Im Ressort des Ministeriums für Schule und Weiterbildung ist das mit der Gender-Mainstreaming-Strategie begleitete Projekt des Online-Unterstützungsportals für den „Referenzrahmen Schulqualität“ der QualitätsAgentur - Landesinstitut für Schule (QUA-LiS) inzwischen in die Regelanwendung übernommen und wird (auch) in Bezug auf Gender Implikationen inhaltlich weiter auf Aktualität hin gepflegt und ausgebaut. Am 29. September 2016 fand in der QUA-LiS eine Fachtagung unter dem Thema „Alles Gender - oder was!?“ statt. Wegweisend war hier der einleitende Fachvortrag aus dem Bereich der Schulpädagogik, Schwerpunkt Geschlechterforschung, zum Thema: „Was ist eigentlich ‚gendersensible Bildung‘ und warum brauchen wir sie?“. In Workshops konnten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer weitergehend spezifische Erkenntnisse erarbeiten, z.B. zu Fragen der geschlechterstereotypischen Berufswahl, der Prävention von sexualisierter Gewalt, gendersensibler Schulentwicklung und der methodischen Möglichkeiten genderpädagogischer Arbeit. Darüber hinaus hat die QUA-LiS im Februar 2017 das fachspezifische Informationsportal „Gendersensible Bildung und Erziehung“ mit Praxishinweisen für die geschlechtersensible Gestaltung von Unterricht und Schulleben freigeschaltet. Zum Frühjahr 2017 ist außerdem die Veröffentlichung einer Printpublikation in Vorbereitung.

Für den Geschäftsbereich des Ministeriums für Schule und Weiterbildung soll auch künftig ergänzendes Informationsmaterial für Schule und Schulaufsicht konzipiert bzw. aktualisiert werden. Vorgesehen ist z.B. die Überarbeitung des Leitfadens für schulinterne Personalauswahlverfahren. Auch wird im Rahmen der Fortbildungskonzeptionen zur interkulturellen Schulentwicklung die vergleichende Betrachtung von Geschlechterkulturen als Bestandteil des Moduls zur Demokratiepädagogik berücksichtigt.

III.2 Berücksichtigung im Personalwesen

Im Personalwesen wurde Gender Mainstreaming insbesondere bei der Personalauswahl und der Inanspruchnahme von Fortbildungen der Beschäftigten in den Blick genommen. Auch in den Beurteilungsverfahren spielt das Merkmal „Geschlecht“ für eine diskriminierungsfreie Leistungs- und Befähigungsbeurteilung eine Rolle und unterstützt somit eine geschlechtersensible Personalentwicklung.

Im Bereich des Ministeriums für Schule und Weiterbildung hat Gender-Kompetenz – vor dem Hintergrund des staatlichen Bildungsauftrags – eine besondere Bedeutung, sowohl in der Schulpolitik als auch in der schulischen Praxis. Sie ist eine unverzichtbare Befähigung aller verantwortlichen Akteurinnen und Akteure. Entsprechend bedeutsam ist die Vermittlung von Gender-Kompetenz bei der Ausbildung und Fortbildung der pädagogischen Fachkräfte sowie der Leitungs- und Entscheidungsverantwortlichen. Die gendersensible Bildung an den Schulen wird als ein Schlüssel zur Chancengleichheit gesehen.

Durch die Schilderungen der Erfahrungen im Schulressort und die sich anschließenden Diskussionen in der Interministeriellen Arbeitsgruppe ist es hierüber zu einem Erfahrungs- und Informationsaustausch gekommen, der alle zuständigen Abteilungsleitungen der Ministerien erreicht hat. Es wird nun zunehmend bei Ausschreibungen von Stellen darauf geachtet, dass bei der Ausschreibung selbst Formulierungen genutzt werden, die Geschlechterstereotype vermeiden. Darüber hinaus wird im Vorfeld der Ausschreibung geprüft, inwieweit Gender-Kompetenz für das Wahrnehmen einer Aufgabe besonders erforderlich ist. Wenn dies der Fall ist, wird die Gender-Kompetenz in das Anforderungsprofil der Ausschreibung aufgenommen. Überdies ist Gender-Kompetenz unter anderem auch ein Bewertungselement in Personalauswahlverfahren.

Darüber hinaus wurde ganz grundsätzlich die Befähigung der Beschäftigten, in ihren Fachgebieten gender-kompetent agieren zu können, in den Blick genommen und ausgebaut. So hat die Fortbildungsakademie des Ministeriums für Inneres und Kommunales in Herne inzwischen in diversen Fortbildungsangeboten für Nachwuchsführungskräfte und für neu eingestellte Führungskräfte die hier relevanten Aspekte des

Gender Mainstreaming als integralen Bestandteil der Führungfortbildungen bezüglich Personalauswahl und Personalwesen eingeführt. Auch wurden die Angebote zu den Bereichen Teambuilding und Konfliktmanagement um spezifische Gender-Aspekte ergänzt. Derzeit prüft die Akademie, inwiefern das Thema „Gender Budgeting“ in die Seminare zum Thema „Haushaltsrecht“ integriert werden kann.

Weiter wurden in dieser Legislaturperiode zahlreiche Gender-Fortbildungen auf Führungsebene durchgeführt, die in der Organisation weiterer Personalfortbildungen mündeten, um auf die ressortspezifischen Bedarfe nach integrierten fachlichen Gender-Schulungen einzugehen. So wurden beispielsweise in der Staatskanzlei zu den Themen „Gender und Netz“, oder „Gender Mainstreaming für Europa und Internationale Angelegenheiten“ Workshops durchgeführt, bei denen sich die Beschäftigten mit fachlicher Unterstützung über ihre Erfahrungen auf diesem Gebiet austauschen, Best Practice Beispiele erörtern und Strategien für die weitere Arbeit entwickeln konnten. Im Ministerium für Wirtschaft, Energie, Industrie, Mittelstand und Handwerk wurde das Thema „Gender“ im Kontext der Handwerksinitiative beleuchtet. Eine bereits geplante Schulung von Führungskräften zum Thema „Gesundheitsorientiertes Führen“ wurde vor der Durchführung noch einmal explizit unter Gender Mainstreaming-Gesichtspunkten überprüft. Im Ergebnis wurden bei der Durchführung der Fortbildung reine Frauen- und reine Männergruppen gebildet, denen jeweils eine Dozentin bzw. ein Dozent zugeteilt wurde, um die Bedürfnisse der männlichen und weiblichen Führungskräfte ausreichend zu berücksichtigen. Dieses Vorgehen liegt in der Erkenntnis der Gender-Prüfung begründet, dass beim Thema Gesundheit Männer und Frauen sehr unterschiedliche Sichtweisen – sowohl in Bezug auf die eigene Gesundheit als auch in Bezug auf die Gesundheit ihrer/seiner Mitarbeiter/innen – haben und mit dem Thema unterschiedlich umgehen.

III.3 Gender Budgeting

Gender Budgeting bedeutet die Berücksichtigung der Gender-Perspektive auf allen Ebenen des Haushaltsprozesses, um gegebenenfalls eine Umverteilung von Einnahmen und Ausgaben zu ermöglichen, falls es den jeweiligen Zielen einer gerechten Teilhabe an öffentlichen Ressourcen dient. Durch diesen Ansatz soll im Bereich der Aus- und Fortbildung ein gerechter Zugang der Geschlechter zu den öffentlichen

Ressourcen sichergestellt werden. Als finanzpolitisches Instrumentarium zur geschlechtergerechten Ressourcenverteilung wurde mit dem Entwurf zum Haushaltgesetz 2015 im Bereich der Aus- und Fortbildungsmittel Gender Budgeting pilotiert und seither fortlaufend und erfolgreich in die Haushaltsprozesse implementiert.

Gender Budgeting ist kein eigenständiger „Sonderhaushalt“. Vielmehr soll der herkömmliche Haushaltsprozess aus Festsetzung und Bewirtschaftung der einzelnen Haushaltsansätze um Erwägungen zur Geschlechtergerechtigkeit ergänzt bzw. im Sinne des Gender Mainstreaming Gedankens überhaupt erst komplettiert werden. Erstes Zwischenziel auf diesem Weg ist, für die am Haushaltsprozess Beteiligten – also Parlament, Landesregierung und Verwaltung – Transparenz über die Verteilung der Haushaltsmittel zwischen Frauen und Männern herzustellen. Die mit dieser Transparenz verknüpfte Sensibilisierung der Beteiligten (zweites Zwischenziel) hinsichtlich der geschlechterbezogenen Effekte der Mittelverteilung liefert den Handlungsanstoß, über Steuerungsmaßnahmen im Sinne eines Mainstreaming auf eine geschlechtergerechte Verteilung der Haushaltsressourcen hinzuwirken (Hauptziel).

Das auf den Bereich der Aus- und Fortbildung innerhalb der obersten Landesbehörden bezogene Pilotprojekt dient also der exemplarischen Annäherung an das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit im Haushaltsprozess. Im Rahmen des Modellversuchs werden die in den jeweiligen Einzelplänen für die Aus- und Fortbildung der Beschäftigten in den obersten Landesbehörden vorgesehenen Titelansätze von den Ressorts näher erläutert, indem darauf bezogene geschlechtssensitive Daten ausgewiesen werden. Kern dieser Darstellungen in den Haushaltsplänen sind die Tabellen „Gender Budget IST“ und „Gender Budget SOLL“. Diese stellen einerseits die geschlechtsspezifische Teilhabe der Beschäftigten der obersten Landesbehörden an Fortbildungsmaßnahmen und andererseits die Zielprojektion des angestrebten Geschlechterverhältnisses dar.

III.4 Gender Mainstreaming bei der Datenerhebung und Berichterstattung

Eine Voraussetzung für eine gründliche Folgenabschätzung sind geschlechterdifferenzierte Daten. In den jeweiligen Personalbereichen der Landesregierung liegen differenzierte Daten zu den Beschäftigten vor, die zum Beispiel im Rahmen der Per-

sonalentwicklung für zielgruppenspezifische Angebote im Bereich Fortbildung oder behördliches Gesundheitsmanagement genutzt werden. Insgesamt zeigt sich aber für die übrigen Themenfelder der Landesregierung ein sehr unterschiedliches Bild. Das Vorhandensein differenzierter Daten ist von Fachbereich zu Fachbereich unterschiedlich und die Nutzung und damit die Erkenntnisgewinnung durchaus noch ausbaufähig. Während in einigen Bereichen zunächst noch die Frage der Notwendigkeit von Daten und Analysen diskutiert wird, greifen andere Bereiche wie das Justizministerium und das Ministerium für Schule und Weiterbildung bereits auf eine gute Datenbasis zurück, um die Gender Mainstreaming-Strategie und das damit verbundene Ziel der Geschlechtergerechtigkeit von Frauen und Männern in die Praxis umzusetzen. Die Ermittlung, Aufbereitung und Darstellung von Daten erfolgt im Justizbereich in der Regel konsequent geschlechterspezifisch, sei es durch das Ministerium selbst, durch das Datenauswertungszentrum der Justiz oder durch einen ausgewählten Rückgriff auf Statistiken externer Institutionen.

Insbesondere dort, wo Daten nicht von den Ministerien unmittelbar erhoben werden, zeigte sich jedoch in der praktischen Arbeit, dass noch nicht überall und durchgehend geschlechterdifferenzierte Daten vorlagen. Dort, wo es einen unmittelbaren Einfluss auf die Erhebung und Verarbeitung der Daten gibt, erfolgt deshalb nach und nach eine Umstellung des Erhebungsverfahrens, damit die Daten nach Geschlechtern differenziert vorliegen und ausgewertet werden können.

So hat beispielsweise das Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter die freiwillige Förderung der Fachseminare für Altenpflege im Jahr 2015 durch die Verordnung über die Gewährung der Pauschale zur Beteiligung an den Schulkosten für die Ausbildung von Altenpflegerinnen und Altenpflegern so ausgestaltet, dass die Bezirksregierungen als zuständige Behörden im Rahmen der Schlussrechnung nun auch das Geschlecht der Schülerinnen und Schüler erheben. Die ersten Zahlen für das Jahr 2015 zeigen, dass von den Altenpflegeschülerinnen und -schülern, für die eine Schulkostenpauschale gewährt wurde, 77 % weiblichen Geschlechts waren; gesicherte Zahlen für das Jahr 2016 werden erst nach erfolgter Schlussrechnung im Jahr 2017 vorliegen, so dass derzeit noch keine Aussagen zur Entwicklung getroffen werden können. Mit einer detaillierten Auswertung dieser Daten wird es jedoch zukünftig möglich sein, festzustellen, in welchen Bereichen es beispielsweise beson-

ders gut gelingt, männliche Auszubildende zu gewinnen, um daraus neue Strategien zur Bekämpfung des Fachkräftemangels abzuleiten.

Dies gilt im Übrigen auch für die übrigen Gesundheitsberufe, für die im Rahmen der Statistik der Fachschulen des Gesundheitswesens von IT.NRW durchgehend geschlechterbezogene Daten erhoben und in der Landesberichterstattung Gesundheitsberufe NRW geschlechtsdifferenziert ausgewiesen werden. Auch im 2016 erschienenen Landesgesundheitsbericht 2015 werden – wie schon im 2012 veröffentlichten Vorgängerbericht – alle wesentlichen Daten differenziert nach Geschlechtern dargestellt.

Ein weiteres Beispiel für die Bedeutung geschlechterdifferenzierter Daten ist der erste „Altenbericht NRW“. Bei der Erstellung wurde festgestellt, dass aufgrund fehlender Daten in den meisten Berichtsbereichen kaum Erkenntnisse zu Geschlechterunterschieden hinsichtlich der Lebenslagen und Bedürfnisse alter Menschen vorlagen. Aus diesem Grund wurde ein externes Institut beauftragt, um die Landesregierung bei der Erstellung des Berichtes zu unterstützen. Diese Herangehensweise spiegelt sich nicht nur in dem Kapitel „Altern und Geschlecht“ wider, in dem die verschiedenen Dimensionen des Themas systematisch wissenschaftlich beleuchtet werden, sondern insbesondere auch darin, dass Geschlechterunterschiede in allen fachlichen Einzelanalysen des Berichtes durchgehend bei Fragestellung, Datenerhebung und Auswertung berücksichtigt werden. Im Ergebnis konnten so zusätzliche Informationen gewonnen, neue Perspektiven entwickelt und die Aussagekraft und der Nutzen des Berichtes für die zukünftige Politikgestaltung insgesamt erhöht werden.

Die Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschafts- und Hochschullandschaft ist ein Kernanliegen der nordrhein-westfälischen Wissenschaftspolitik. Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Studium, Forschung, Lehre und in den Führungspositionen der Hochschulverwaltung können die Innovationskraft des Landes verbessern. Vor diesem Hintergrund wird die Gendergerechtigkeit an den nordrhein-westfälischen Hochschulen regelmäßig wissenschaftlich untersucht.

Mit den Gender-Reporten 2013 und 2016 wurde der Stand der Geschlechtergerechtigkeit in den Hochschulen untersucht, die Entwicklung wurde analysiert und Perspektiven zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit aufgezeigt. Im Fokus der Reports standen insbesondere die Hochschulstrukturen, Steuerungs- und Gleichstellungsinstrumente sowie der Verlauf von Hochschulkarrieren. Für jede Hochschule wird ein Gender-Profil bereitgestellt, das einen faktenbasierten Überblick über die Situation der jeweiligen Hochschule auch im Vergleich mit anderen ermöglicht. Ein besonderer Schwerpunkt des Berichts 2016 liegt im Bereich der Hochschulmedizin. Hier soll der bisher undifferenzierten Behandlung der Geschlechter auf den Grund gegangen werden. Mit Blick für die Zukunft kann der Bericht als Daten- und Informationsbasis für die Entwicklung medizinspezifischer Steuerungsinstrumente zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit dienen. Strategien hierzu wurden im Rahmen des Gender-Kongresses 2017 des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft und Forschung am 8. März diskutiert.

Für alle Politikbereiche des Ministeriums für Familie, Kinder, Kultur und Sport wurden in der Vergangenheit bzw. werden in Kürze webbasierte Fach- und/oder Erhebungsverfahren eingeführt, die es zunehmend ermöglichen, das Fördergeschehen systematisch und vollständig nach unterschiedlichsten Kriterien auszuwerten. Dazu gehört auch die Auswertung nach gender-relevanten Aspekten, in dem z. B. geschlechtsspezifische Daten – dort, wo es sinnvoll und relevant ist – nach Teilnehmenden oder nach Zielgruppen einer Förderung erhoben werden. Die erhobenen Daten ermöglichen einen rückgekoppelten Abgleich zwischen politischer Zielsetzung und tatsächlicher Zielerreichung von Fördermaßnahmen, so dass die auf dieser Grundlage gewonnenen Erkenntnisse eine höhere Zielgenauigkeit des Einsatzes der zur Verfügung stehenden Mittel erlauben. Bereits heute steht fest, dass unter Gender Mainstreaming-Aspekten in jedem Fall die Bereiche Kultur- und Sportpolitik in den Blick genommen werden sollten: In Nordrhein-Westfalen sind knapp zwei Millionen Mädchen und Frauen im Vergleich zu etwa drei Millionen Jungen und Männern in Vereinen sportlich aktiv. In vielen Sportvereinen treffen Mädchen und Frauen auf Angebote, die sich eher an männlichen Interessen orientieren. Dort geht es um Kampfgeist, Kraft und Sieg nach Punkten. Frauen und Mädchen dagegen legen oft mehr Wert auf Teamgeist, Ästhetik und Steigerung des persönlichen Wohlbefindens. Sie benötigen deshalb ein gezieltes Angebot, um ihre Fähigkeiten bedürfnisgerecht ent-

wickeln zu können. Durch die Auswertung von geschlechtsdifferenzierten Statistiken ist festzustellen, dass Mädchen und Frauen auch in den Entscheidungs- und Führungspositionen der Sportvereine und -verbände noch immer unterrepräsentiert sind. Vor diesem Hintergrund fördert das Landesprogramm "Mehr Chancen für Mädchen und Frauen im Sport" bereits seit 1996 das Engagement von Mädchen und Frauen im Sport. Unter anderem stärkt das Programm sie bei der Durchsetzung ihrer Interessen und Vorstellungen im Sport und motiviert sie für die Übernahme von Führungsaufgaben in Vereinen und Verbänden. Das Landesprogramm wird in enger Kooperation mit dem Landessportbund und weiteren Partnern realisiert. Wichtige Projekte sind zum Beispiel eine Auslobung (Mädchen und Frauen im Sport) oder Talente „Talente von heute – Führungskräfte von morgen“.

Im Bereich der Kulturpolitik wurde festgestellt, dass lediglich ein Drittel aller Kunstschaffenden weiblich ist. Damit ist der Bedarf aufgezeigt, die Gründe zu ermitteln und geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um diese Schieflage auszugleichen. Ein erster Schritt wurde mit dem Kulturförderungsgesetz NRW (KFG) umgesetzt. In § 5 des KFG wurde u.a. geregelt, dass die Kulturförderung des Landes alle Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht erreichen soll. Des Weiteren wird in § 31 des KFG gesetzlich geregelt, dass Jurys geschlechterparitätisch besetzt sein sollen. Auch dies ist eine wichtige Voraussetzung, um der Förderung beider Geschlechter Rechnung zu tragen und zwar nicht als Juroren, sondern als Kunstschaffenden und später als möglichen Preisträgerinnen und Preisträgern.

In dem Projekt "NRW bekämpft Energiearmut" des Ministeriums für Klimaschutz, Umwelt, Landwirtschaft, Natur- und Verbraucherschutz wurde untersucht, ob Männer und Frauen in unterschiedlicher Weise von Energiekostenrückständen und Energiesperren betroffen sind und ob diese unterschiedlich mit einer solchen Problemlage umgehen. Die Untersuchung ergab, dass Männer und Frauen gleichermaßen von Energiearmut betroffen sind. Allerdings wies die Art und Weise wie die Personen mit den Problemen umgehen, Unterschiede auf. Frauen suchen sich früher Hilfe, während Männer dies oft erst taten, wenn der Strom bereits gesperrt war. Und während Frauen z.T. das Beratungsangebot verstärkt präventiv in Anspruch nahmen und langfristige Lösungen anstrebten, waren die männlichen Ratsuchenden eher an kurzfristigen Lösungen (Beseitigung der Stromsperre) interessiert. Um das Projekt genderspezifisch zu verbessern, wurden die Beratungskräfte nach Durchführung der Unter-

suchung stärker in der individuellen Ansprache und dem Kommunikationsverhalten geschlechtsspezifischer Muster geschult.

Im Endbericht „Entwicklung und Durchführung einer Impactanalyse für den Klimaschutzplan NRW“ wurden genderspezifische Impactwirkungen eigens in einem Kapitel dargestellt. So wurde z.B. im Bereich der Mobilität (Auswirkungen auf geschlechtsspezifische Mobilitätsmuster) festgestellt, dass der Veränderungsdruck auf Männer stärker ausgeprägt ist als auf Frauen und negative Auswirkungen auf Erwerbsmöglichkeiten möglich sind. Als Handlungsoptionen wurden die Prüfung von (berufsbedingten) Verkehrswegen und -zeiten zur bedarfsgerechten Anpassung des ÖPNV und die Förderung privater Mitfahrmöglichkeiten aufgezeigt. Die Verteuerung und ggf. Einschränkung des motorisierten Individualverkehrs wirkt sich dagegen stärker negativ bei alleinerziehende Frauen auf. Als Handlungsoptionen wurden die Gewährleistung einer familienrelevanten Infrastruktur im Rahmen der Stadtentwicklung und einer familiengerechten ÖPNV-Ausgestaltung vorgeschlagen. Bei der Analyse der Potentiale für die Beschäftigung (Männer- bzw. Frauen dominierte Branchen und Berufsbilder) wurde festgestellt, dass quantitative Beschäftigungsgewinne ausschließlich in der stark männerdominierten Bau-Branche (Männeranteil 88%) bestehen. Als Handlungsoptionen wurde die Sicherstellung bzw. gezielte Förderung des geschlechtergerechten Zugangs zu Aus- und Weiterbildungen hinsichtlich der zur Umsetzung des Klimaschutzplans erforderlichen Qualifikationsprofile dargestellt.

III.5 Internationale Angelegenheiten und Eine Welt

Der Arbeitsbereich des Ministers für Bundesangelegenheiten, Europa und Medien und Chefs der Staatskanzlei hat im Jahr 2015 das Netzwerk für Gender und internationale Zusammenarbeit („Gender@International Bonn“) am internationalen Standort Bonn mitgegründet. Zu den Gründungsmitgliedern gehören neben dem Land Nordrhein-Westfalen die Vereinten Nationen in Bonn, die Stadt Bonn, die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), die Deutsche Welle (DW) und das UN Women Nationales Komitee in Deutschland. Die Mitglieder des Netzwerks wollen das Thema „Gender-Gerechtigkeit“ vom internationalen Standort Bonn aus insbesondere im Kontext der 2030-Agenda durch Veranstaltungen und Aktivitäten der Netzwerkmitglieder und ihrer Partner global vorantreiben.

Das Netzwerk „Gender@International Bonn“ hat bereits im Jahr seiner Gründung eine Reihe erfolgreicher Diskussionsveranstaltungen und Workshops durchgeführt, etwa im Rahmen der „Bonn Conference for Global Transformation“ und des „Global Media Forums der Deutschen Welle“. Unter den Beteiligten herrscht große Übereinstimmung darin, dass sich die großen Problemstellungen der Menschheit dauerhaft nicht werden lösen lassen, ohne Frauen und Männer gleichberechtigt einzubeziehen. Besondere Brisanz bekommt das Thema vor dem Hintergrund aktueller Krisen und Konflikte. Deutschland und NRW stehen in besonderer Verantwortung. Entwicklungszusammenarbeit kann deshalb ohne Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit und der Rolle von Frauen in den Ländern des Globalen Südens nicht zu nachhaltigen Lösungen und Perspektiven führen. Die 2030-Agenda für nachhaltige Entwicklung bildet einen neuen, ganzheitlichen Rahmen für die Diskussion von Geschlechtergerechtigkeit im Kontext der großen Herausforderungen unserer Zeit. Das Land greift diese Frage nachhaltig in seiner Eine-Welt-Politik auf und verfügt in Zusammenarbeit mit dem Netzwerk über eine herausragende Aktions-Plattform.

III.6 Behördliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Auch das Behördliche Gesundheitsmanagement wurde in vielen Ministerien durch eine geschlechtersensible Ausgestaltung nachhaltig verbessert. An dieser Stelle sei konkret auf das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales verwiesen, welches sein Konzept mit dem Ziel überarbeitet hat, einen kontinuierlichen Kreislauf von der Analyse über die Festlegung von Zielen, Planung und Durchführung von Maßnahmen bis zur Überprüfung der Wirksamkeit zu implementieren. Dabei sollen die unterschiedlichen Bedarfe und Interessen von Frauen und Männern im Sinne des Gender Mainstreaming ausdrücklich berücksichtigt werden. Für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Arbeitsschutzausschusses und des Arbeitskreises BGM wurde daher eine Schulung zum Thema „Geschlechtergerechtes behördliches Gesundheitsmanagement – eine Qualitätsverbesserung“ durchgeführt. Dabei wurden neben dem Zusammenhang von Geschlecht und Gesundheit bzw. Gesundheitshandeln auch geschlechtsbezogene Diskriminierungserfahrungen als Belastungsfaktor am Arbeitsplatz sowie Aspekte der geschlechtergerechten Qualitätssicherung und Evaluation von BGM-Maßnahmen behandelt.

Die seit Inkrafttreten des Behördlichen Gesundheitsmanagements erhobenen Daten bestätigen bislang bereits bekannte Erkenntnisse, nach denen Frauen tendenziell eher an gesundheitsförderlichen Maßnahmen teilnehmen, während Männer im Vergleich mit der Geschlechterverteilung in der Behörde dort oft unterrepräsentiert sind. Vorsorgeuntersuchungen wurden hingegen überproportional von Männern in Anspruch genommen.

Bei der Gestaltung der Angebote zur behördlichen Gesundheitsförderung sollen daher künftig die Belange besonderer Zielgruppen noch stärker als bisher berücksichtigt werden. So wurde der „Gesundheitstag“ des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales in zwei halbe Tage am Vormittag aufgeteilt, um den – überwiegend weiblichen – Teilzeitkräften die Möglichkeit zur Teilnahme zu geben. Für die erste Jahreshälfte 2017 ist ein „Gesundheitstag“ vorgesehen, der neben gemeinsamen auch spezielle Angebote nur für Männer bzw. Frauen vorhält. Damit sollen u.a. unterschiedliche Inhalte, Ansprache sowie Akzeptanz von geschlechterdifferenzierten Angeboten erprobt werden. Die gewonnenen Erkenntnisse werden dann in die weitere Angebotsplanung einfließen, um eine geschlechtergerechte Ausrichtung der Angebote zu erreichen.

Ein anderer Weg, aber mit dem gleichen Ziel, wurde im Ministerium für Inneres und Kommunales eingeschlagen. Hier wurde im Jahre 2014 ein Projekt mit einer neun-jährigen Laufzeit gestartet. Grundlage hierfür waren die gewonnenen Daten aus einer Gesundheitsbefragung der Beschäftigten im Frühjahr 2013. Die Befragung gab Anhaltspunkte zu den unterschiedlichen Bedarfen und Wünschen nach gesundheitsförderlichen Maßnahmen von Frauen und Männern. Die Ergebnisse decken sich mit denen anderer Ministerien (s.o.). Die Frauen geben deutlich häufiger an, unter gesundheitlichen Beschwerden zu leiden als die Männer. Frauen weisen nach den Ergebnissen tendenziell ein stärker gesundheitsbewusstes Verhalten auf als Männer. Aber der Wunsch nach Angeboten zu Vorsorgeuntersuchungen durch den Arbeitgeber ist bei den männlichen Befragten deutlich stärker ausgeprägt als bei den weiblichen. Es überrascht, dass die Männer nach eigenen Angaben private Vorsorgeangebote deutlich weniger wahrnehmen als Frauen, sich aber vom Arbeitgeber bereitgestellte Vorsorgeangebote wünschen. Vor diesem Hintergrund und der zunehmenden Sensibilisierung aller Beschäftigten erklärt sich, dass die angebotenen Gesund-

heitsaktionen im Allgemeinen überwiegend von Frauen genutzt werden, aber die Akzeptanz bei Männern stetig steigt (möglicherweise durch kontinuierliche Informationen zu den Schwerpunktthemen). Auch werden für die Männer eher Aktionen angeboten, die ihrem Bedarf entsprechen; d.h. die sie allein nutzen können und die in Verbindung mit Technik stehen, wie Beteiligung an der Initiative des ADFC und der AOK „Mit dem Rad zur Arbeit“, an der Aktion „Jeder Schritt zählt“, Nutzung des „brainLight® Massagestuhls“.

Auch im Finanzministerium wurde bei der im Jahr 2016 in allen Dienststellen landesweit erfolgten Gesundheitsbefragung eine geschlechterspezifische Sicht berücksichtigt. Alle Behörden haben Auswertungen der Befragungsergebnisse nach dem Geschlecht erhalten und sind aufgefordert, bei systematischen Abweichungen Feinanalysen und wo erforderlich Maßnahmen zu ergreifen. Ebenfalls wird zurzeit ein Landesbericht erstellt, für den u.a. die Unterschiede in Arbeitsbelastungen, Ressourcen und der Gesundheitssituation zwischen Frauen und Männern behördenübergreifend ausgewertet werden. Erste Ergebnisse decken sich mit den Erkenntnissen der anderen Ressorts - Frauen geben mehr gesundheitliche Beschwerden an, sind aber mit ihrer Gesundheit genauso zufrieden wie Männer. Bei vielen erfassten Merkmalen finden sich keine oder nur äußerst geringe Unterschiede zwischen den Geschlechtern, was auf eine insgesamt hohe Umsetzung des Gender Mainstreaming-Ansatzes bei der Arbeitsgestaltung hindeutet.

Gleichermaßen gehen die den Beschäftigten im Betrieblichen Gesundheitsmanagement angebotenen Maßnahmen im Ministerium für Bauen, Wohnen, Stadtentwicklung und Verkehr auf die unterschiedlichen Bedürfnisse und Sensibilitäten von Frauen und Männer bei der Gesundheitsvorsorge ein. Insofern wird bei der Konzipierung von Angeboten darauf geachtet, dass die für alle Zielgruppen und Geschlechter wichtigen Themen berücksichtigt werden.

III.7 Gendersensible Veranstaltungsplanung

Die Landesregierung, resp. die ressortübergreifende Arbeitsgruppe Veranstaltungen, hat unter Federführung des Landespresseamtes eine Handreichung „Gendersensible Veranstaltungsplanung“ erarbeitet, basierend auf einer vom Ministerium für Klima-

schutz, Umwelt, Landwirtschaft, Natur- und Verbraucherschutz entwickelten Checkliste. Der Leitfaden ist innerhalb der Ministerien und ihrer Geschäftsbereiche zur Beachtung und Verwendung von den mit der Planung von Veranstaltungen befassten Stellen bekanntgemacht worden. Er trägt dazu bei, dass bei der Konzeption und der Durchführung von Veranstaltungen inzwischen ressortübergreifend auf eine gendersensible Planung wie auch ein möglichst angemessen ausgeglichenes Geschlechterverhältnis sowohl der eingeladenen Expertinnen und Experten wie auch der Teilnehmerinnen und Teilnehmer Wert gelegt wird. Ziel ist es, nach Möglichkeit sowohl inhaltlich als auch numerisch ein ausgewogenes Verhältnis von Geschlechterperspektiven widerzuspiegeln

Insgesamt wird bei der Öffentlichkeitsarbeit und bei Erstellung von Flyern, Broschüren und Berichten vermehrt auf eine gender-gerechte Sprache und auf eine entsprechende Auswahl von Bildern geachtet.

IV. Fazit und Ausblick

Dieser Bericht zeigt anhand exemplarisch gewählter Beispiele von Projekten und Maßnahmen der Landesregierung, dass ein gutes Stück des Weges hin zu mehr Sensibilität für die Chancengleichheit der Geschlechter zurückgelegt wurde. Allen gemeinsam ist die grundlegende Überzeugung, dass der Ansatz Gender Mainstreaming als Qualitätskriterium staatlichen Handelns der effektivste Weg ist, um der Geschlechtergerechtigkeit näher zu kommen. Zudem hat sich die Erkenntnis verfestigt, dass mit Gender Mainstreaming weitere Instrumente zur wirkungsorientierten Steuerung staatlicher Maßnahmen zur Verfügung stehen. Gender Mainstreaming ist als Strategie des Regierungshandelns zwar seit langem implementiert. Gleichwohl war der neuerliche praxisbezogene Impuls in dieser Legislaturperiode richtig und wichtig im Sinne der Gerechtigkeit und Steigerung der Qualität des Regierungshandelns und es gilt sich weiterhin dafür einzusetzen, dass das Thema systematisch und dauerhaft im Rahmen des Regierungshandelns umgesetzt wird.

Ressort	Maßnahme
Ministerium für Schule und Weiterbildung	Pilotprojekt „Referenzrahmen Schulqualität“ - Aufbau eines Internet-Unterstützungsangebotes für Schulen
	bestehende Rahmenbedingungen mit GM-Bezug (Sachstand) <ul style="list-style-type: none"> • Richtlinien und Lehrpläne für den Unterricht beinhalten Hinweise zu Gender-Aspekten • Standardelemente für die Berufs- und Studienorientierung geben geschlechtersensible Ausrichtung der Angebote vor • Gender-Kompetenz ist Bewertungskategorie bei dienstlichen Beurteilungen von Führungskräften • die obligatorische Qualifizierung für Schulleitungen definiert Gender-Kompetenz als Anforderung • die Lehramtsprüfungsordnung fordert als prüfungsrelevant den Nachweis von geschlechterbezogenen didaktischen Kenntnissen • für die Lehramtsausbildung der II. Phase ist Gender-Wissen Voraussetzung für die Übernahme in den Vorbereitungsdienst • Berücksichtigung von Schulungsbedarf zur Gender-Kompetenz bei der schulinternen Fortbildungsplanung • Veröffentlichung von Informationsbroschüren („Gleichberechtigung leben lernen“, „Typisch Mädchen, typisch Junge – oder doch nicht?“, „Gleichberechtigung praktisch – lehren, lernen, leben“)
	Berücksichtigung von Gender-Aspekten bei der Weiterentwicklung der Qualitätsanalyse (QA)
	Impuls zur Einbeziehung von Gender-Aspekten bei schulischen Angeboten zur Erinnerungskultur als Gegenstand historisch-politischer Bildung
Finanzministerium	Maßnahmen intern: <ul style="list-style-type: none"> • Implementierung des Gender Mainstreaming-Ansatzes in den Führungfortbildungen • Aufbau einer Informationsplattform im Intranet • Beteiligung am „Girls‘-Day“
	Leitung des ressortübergreifenden Projekts Gender Budgeting im Bereich der Aus- und Fortbildung
Ministerium für Wirtschaft, Energie, Industrie, Mittelstand und Handwerk	Maßnahmen intern: <ul style="list-style-type: none"> • Information für die Beschäftigten im Intranet • gendersensible Personalpolitik (u.a. Fachvortrag, Fortbildungsveranstaltung) • Gender-Aspekte als fachliche Anforderung in Personalauswahlgesprächen • Inhouse-Fortbildungskonzept zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie • Qualifizierungsoffensive für den mittleren Dienst

Ressort	Maßnahme
	<ul style="list-style-type: none"> • Gender-Aspekte im Rahmenkonzept zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement • Gender-Aspekte bei der Formulierung von Anforderungen in Stellenausschreibungen <p>Geschlechteraspekte im Projekt „Handwerksinitiative“ (z.B. Kooperation mit dem „Zentrum Frau in Beruf und Technik“)</p> <p>Implementation von Geschlechter-Aspekten in die Arbeitsprozesse der Service-Stelle „Dialog schafft Zukunft“</p>
Ministerium für Inneres und Kommunales	<p>Maßnahme intern:</p> <p>Gender Mainstreaming in der Gesundheitsförderung</p> <p>Fortbildungsakademie Herne: Einführung von diversen Fortbildungsangeboten zu Gender Mainstreaming</p>
Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales	<p>Maßnahmen intern:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hausinterne Informationsvermittlung (Besprechungen, Fortbildungen) • Gendersensible Ausrichtung des behördlichen Gesundheitsmanagements; u.a. Führungskräfte-Fortbildung „Gesundes Führen“ • Geschlechterdifferenzierte Auswertung der Daten im Bereich Arbeitsmarktpolitik und Überarbeitung von Förderprogrammen (z.B. Bildungscheck für Berufsrückkehrende, Ausbildungsförderung, Übergang „Schule-Beruf“) <p>Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“</p> <p>Allianz „Wirtschaft und Arbeit“</p> <p>Programm „Kein Abschluss ohne Anschluss“, insbesondere Projekt „GenderKompetent 2.0“</p> <p>Landesinitiative „NRW hält zusammen ... für ein Leben ohne Armut und Ausgrenzung“</p> <p>Aktionsplan „Eine Gesellschaft für alle – NRW inklusiv“</p>
Justizministerium	<p>Maßnahmen intern:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beachtung der geschlechtergerechten (Verwaltungs-)Sprache bei internen wie externen Kommunikationsanlässen • Fortbildung für die Beschäftigten (Angebotskatalog FAH Herne) <p>Umsetzung von Gender-Aspekten im Strafvollzug</p> <p>Geschlechterfolgenabschätzung in der Rechtsetzung, z.B. im neuen Strafvollzugsgesetz NRW und im Entwurf eines Gesetzes zur Regelung des Jugendstrafvollzuges und zur Änderung der Vollzugsgesetze in Nordrhein-Westfalen (Drs. 16/13470)</p> <p>Pilotprojekt „Ausbau der Sozialtherapie für weibliche Gefangene“</p>
Ministerium für Klimaschutz, Umwelt,	<p>Maßnahmen intern:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fortbildungsangebote, Informationsveranstaltungen, Vorträge

Ressort	Maßnahme
Landwirtschaft, Natur- und Verbraucherschutz	<ul style="list-style-type: none"> • Info-Flyer zur geschlechtersensiblen Sprache, „Handlungsleitfaden geschlechtersensible Veranstaltungsplanung“) • Beteiligung am „Girls'-Day“
	Veröffentlichung von Informationsbroschüren z. B. Aktualisierung der Broschüre über Berufe im Umwelt-, Natur- und Verbraucherschutz für Mädchen und Frauen
	Gender-Aspekte bei der Neuprogrammierung der Maßnahmen für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER) 2014- 2021
	Gender-Aspekte in der Nachhaltigkeitsstrategie NRW
	Gender-Aspekte im Rahmen des Klimaschutzplans und der Studie „Entwicklung und Durchführung einer Impactanalyse für den Klimaschutzplan Nordrhein-Westfalen“
	Gender-Aspekte im Umweltwirtschaftsbericht 2017
	Gender-Aspekte im Projekt „NRW bekämpft Energiearmut“
Ministerium für Bauen und Wohnen, Stadtentwicklung und Verkehr	Interne Maßnahmen: <ul style="list-style-type: none"> • Informations- und Schulungsangebote für die Führungskräfte (Inhouse-Veranstaltungen) • Ausschärfung der Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie (flexible Arbeitszeit, Teilzeit, „Notbüro“ zur Kinderbetreuung, „Väterkonferenz“) • geschlechtersensible Ausgestaltung des behördlichen Gesundheitsmanagements • Qualifizierungsoffensive für den mittleren Dienst • Berücksichtigung von Gender-Aspekten in verschiedenen Förderprogrammen des Wohnungsbaus
	Nachhaltige Quartiersentwicklung
	Masterplan Altengerechte Quartiere
MIWF	Interne Maßnahmen: <ul style="list-style-type: none"> • Gendersensible Personalentwicklung • Durchführung von Lagebesprechungen, strategische Klausuren etc.
	Gender-Report 2013 und Gender-Report 2016 zur Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen
	Gender-Kongress 2014 und Gender-Kongress 2017
	Hochschulzukunftsgesetz
	Landeshochschulentwicklungsplan
	Online-Tool zur Festlegung der Gleichstellungsquote bei der Berufung von Professorinnen und Professoren

Ressort	Maßnahme
	Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen mit den Programmsträngen - Sockelbetrag - Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und - Förderung der Genderforschung (13 neue Genderdenominationen)
Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport	Interne Maßnahme: <ul style="list-style-type: none"> • Einrichtung eines Intranet-Informationsangebots für die Beschäftigten
	Gender-Prüfkriterien für den „Familienbericht NRW“
	Förderung der Beratungs-Fachstelle „Gender NRW“ zur Unterstützung der Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe
	Implementation von Gender-Mainstreaming in die interne Aufgaben- und Projektplanung
	Initiative zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Mädchen und Frauen im Sport (gemeinsam mit dem Landessportbund u.a.), insbesondere durch das Landesprogramm „Mehr Chancen für Mädchen und Frauen im Sport“
	Verankerung von Gender-Mainstreaming im Kulturfördergesetz (KFG)
	Förderung einer Studie „Frauen in Kunst und Kultur“
	Kinder- und Jugendbericht im Fachdiskurs nutzen
	Aktionsplattform Familie@Beruf.NRW
	Väter-Kampagne Handlungskonzept gegen Rechtsextremismus und Rassismus
Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter	Interne Maßnahmen: <ul style="list-style-type: none"> • geschlechterdifferenzierte Datenerhebung beim Personalbestand und im Detail nach Regel-Beurteilungsverfahren, • Gender-Kompetenz als Element des Anforderungsprofils bei Stellenausschreibungen, • Prüfung der Geschlechterparität bei Entsendung in Gremien, • Führungsfortbildung, • Beteiligung am „Girls'-Day“ und „Boy's-Day“
	Modifizierung der Datenerhebung in Bezug auf Geschlechteraspekte, z.B. für den „Altenbericht“
	Gender-Aspekte in der Rechtsetzung (z.B. Neufassung des Krankenhausgestaltungsgesetzes, Regelung des Einsichtsrechts in Krankenunterlagen der Mütter von totgeborenen Kindern; Überarbeitung des PsychKG; Ausführungsbestimmungen für die Ausbildung von Notfallsanitätern und –sanitäterinnen)
	Gender-Aspekte als Qualitätsmerkmal des Krankenhausplans
	Gender-Aspekte bei Aktionsplänen und Förderprogrammen, z.B.

Ressort	Maßnahme
	<ul style="list-style-type: none"> • EFRE-Förderwettbewerb, • „Masterplan altengerechte Quartiere.NRW“, • Landeskampagne „Sucht hat immer eine Geschichte“, • Landeskoordinierungsstelle „Frauen und Sucht“ (BELLA DONNA) • Kompetenzzentrum „Frau und Beruf“ • Kompetenzzentrum „Frauengesundheit“ • Projekt „Genderkompetent“ (Berufs- und Studienwahl) • Runder Tisch Prostitution NRW • Chancengleichheitsorientiertes Beratungsangebot für KMU („Gender Management“) im Rahmen des Leitmarktwettbewerbs Gesundheit.NRW • Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs von Frauen • Beratungs- und Hilfsangebote für traumatisierte weibliche Flüchtlinge
Staatskanzlei / Minister für Bundesangelegenheiten, Europa und Medien	<p>Interne Maßnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berichterstattung im Kabinett • Koordinierung des GM-Ansatzes zur Umsetzung in Landesverwaltung (IMAG-Leitung) • Berücksichtigung des GM-Ansatzes bei den Vorhaben der Landesregierung durch Arbeitsprogramm der Landesregierung • Konzept der Landesregierung für gendergerechte Veranstaltungsplanung (LPA) • Berücksichtigung von Genderaspekten im Personalwesen <ul style="list-style-type: none"> - Geschlechterdifferenzierte Auswertung der Daten im Personalbereich (Fortbildung/behördliches Gesundheitsmanagement / Beschäftigungsstatistik/Beförderungen) - Gender-Aspekte als fachliche Anforderung im Personalauswahlgespräch - Gender-Aspekte bei der Formulierung von Anforderungen in Stellenbeschreibungen • Inhouse-Schulung für Führungskräfte • Aufbau eines querschnittsorientierten Informationsangebotes im Intranet <p>Implementierung in allen Projekten des Kernarbeitsprogramms der Landesregierung</p> <p>Gender-„Beauftragte“ zur vorübergehenden Flankierung und Vernetzung von Maßnahmen</p> <p>Gender-Prüfung der Rahmenbedingungen von Veranstaltungen</p> <p>Berücksichtigung von Gender-Aspekten bei Projektförderungen und Antragsverfahren</p> <p>Fortbildung und Durchführung hausinterner Workshops zum Thema „Gender“ für die Beschäftigten</p> <p>Sensibilisierung für Gender-Prüfkriterien im Kontext der Strukturfonds / Leitmarktwettbewerb „Create.Media.NRW“</p>

Ressort	Maßnahme
	Mitbegründung des „Netzwerks für Gender und internationale Zusammenarbeit“ am internationalen Standort Bonn
	Gender-Prüfkriterien für das Auslandsprogramm des Landes NRW
	Berücksichtigung von Gender-Aspekten bei der Mediengesetzgebung (LMG-Novelle, WDR-Gesetz, ZDF-Staatsvertrag, DLR-Staatsvertrag)
	Gender-Prüfkriterien/-Controlling im Querschnittsfeld „Netzpolitik“ („Digitale Gesellschaft“)

Leitfäden und Materialbände (Bund)

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/gender-mainstreaming-bei-ma_C3_9Fnahmen-der-presse-und-oeffentlichkeitsarbeit,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf

Forschungsvorhaben

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/gm-arbeitshilfe-forschungsvorhaben,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>

Gesetzesfolgen-Abschätzung

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/gender-mainstreaming-bei-der-vorbereitung-von-rechtsvorschriften,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>

Berichtswesen

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/gm-arbeitshilfe-berichtswesen,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>

Betriebliche Weiterbildung

http://www.initiative-weiter-bilden.de/fileadmin/pdfs/140903_GM-Leitfaden_final.pdf

Good-Practice auf kommunaler Ebene (Deutscher Städtetag):

http://www.staedtetag.de/imperia/md/content/dst/veroeffentlichungen/mat/gender_ma_instreaming_2012.pdf

Gender-Index (Bund)

<http://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/Veroeffentlichungen/AnalysenKompakt/2015/AK082015.html>

>> Statistikwerte auf Kreisebene (2013)

<http://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/Raumbeobachtung/GenderIndex/Downloads/excel-userfile13.xlsx? blob=publicationFile&v=8>

ESF-Leitfäden

Gesamtüberblick:

<http://www.esf-gleichstellung.de/26.html>

Methoden und Instrumente

<http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Materialsammlung/Erl%C3%A4uterungstexte/erlaeuterung-gm-methoden.pdf>

ida-Projekt

http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/handreichung_ida_2_agentur_gleichstellung_esf_juni2011.pdf

Beispiele aus dem Ausland:

Belgien:

Handbuch zur Implementierung von Gender Mainstreaming innerhalb der belgischen Förderalbehörden

http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/32%20-%20Gender%20Mainstreaming_DE.pdf

Handbuch zur Implementierung von Gender Budgeting innerhalb der belgischen Förderalbehörden

http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/50%20-%20Handbuch%20gender%20budgeting_DU.pdf

Österreich:

Leitfaden für die Rechtsetzung

http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/attachments/7/6/5/CH0596/CMS1416491088475/gender_mainstreaming_in_der_legistik.pdf

Leitfaden für Förderprogramme

<http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/attachments/7/6/5/CH0596/CMS1416491088475/genderundfoerderung.pdf>

Leitfaden für Mitarbeitergespräche

http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/attachments/7/6/5/CH0596/CMS1416491088475/mag_leitfaden_gender_orientiert.pdf