

Information und Kommunikation bei der Implementierung von Gender Mainstreaming

Neue Aufgaben – wie die Umsetzung der Strategie Gender Mainstreaming (GM) – bedürfen der **Begleitung und Steuerung durch Nutzung von Information und Kommunikation**. So ist festzulegen, ob z.B. bestehende Informations- und Kommunikationswege genutzt oder zeitweise zusätzliche Kommunikations- und Informationsmöglichkeiten installiert werden. Auch, wenn dies eigentlich dem „Mainstream“-Prinzip widerspricht. Der vermittelte **Inhalt** und die gewählte **Form** bei Information und Kommunikation entscheiden bereits darüber, wie Gender Mainstreaming bei den Beschäftigten wahrgenommen wird. Positiv für den Implementierungsprozess ist es, wenn die politische Leitung selbst die erste Auftaktveranstaltung eröffnet, und dabei den Beschluss zur Umsetzung von GM vertritt und den Nutzen für die Facharbeit erläutert.

Information

Ist GM als Strategie zur Erreichung von Gleichstellung durch die Leitung beschlossen worden, ist zu entscheiden, in welcher Form darüber in der Organisation informiert wird. Die Verbindlichkeit des Beschlusses wird deutlich vermittelt, wenn eine Hausanordnung durch die Hausspitze dazu erlassen wird. Eine einfache interne Mail oder die Bereitstellung des Beschlusses im Intranet sind weniger geeignete Informationswege. Wird die Information über den Beschluss gar Gleichstellungsbeauftragten überlassen, so wird einerseits die Rolle von Gleichstellungsbeauftragten bei der Umsetzung von GM missverstanden und andererseits die notwendige Leitungsverantwortung nicht wahrgenommen.

Die Implementierung von GM wird häufig mit **Auftaktveranstaltungen** für die Organisationsspitze begonnen. Inhalt dieser Veranstaltungen kann beispielsweise eine allgemeine Information und Sensibilisierung für die Strategie Gender Mainstreaming sein, wobei das Ziel ist, zu vermitteln, dass keine Maßnahme geschlechtsneutral wirkt.

Informationen zu GM sind somit auch **inhaltlich klar** zu konzeptionieren.

Deutlich werden sollte dabei unter anderem:

- was unter „Gender“ verstanden wird
- das GM kein „Extra“ ist, und Gleichstellungsfragen nicht separat beantwortet sollen, sondern
- Gender-Aspekte in die alltägliche Facharbeit zu integrieren sind
- und deshalb spezifisches Gender-Wissen benötigt wird, um effektiv und effizient zu arbeiten.

Schon hier ist es entscheidend, dass die Hausspitze inklusive der politischen Leitung an der Auftaktveranstaltung teilnimmt und sie eröffnet.

Beschäftigte fühlen sich eher verpflichtet, GM umzusetzen, wenn die politische **Hausspitze durch aktive Beteiligung** deutlich macht, dass:

- Gleichstellung ein wichtiges Thema ist
- GM als passende Strategie gesehen wird
- Gleichstellungsfragen noch nicht beantwortet sind und es viele offene Fragen zu dem Thema gibt.

Wichtig ist nicht nur der Inhalt der Eröffnung, sondern auch die Form der Auftaktveranstaltung selbst. Also, ob es sich um eine Informationsveranstaltung von wenigen Stunden oder sogar um eine mehrtägige Themeneinführung in Form von Workshops oder Schulungsformaten handelt. Fällt die Entscheidung für eine eher kurze Kick-Off-Veranstaltung, so kann durch direkt anknüpfende Schulungen der Hausspitze die Verbindlichkeit des Umsetzungsbeschlusses verdeutlicht werden. Bei der Wahl von Inhalt und Form zeigt sich, ob GM als komplexe Herausforderung oder „nebenbei“ zu erledigendes Thema gesehen wird.

Für die Umsetzung von GM ist insbesondere bei der Einführung eine breiter angelegte **Informationskampagne** für die Beschäftigten und die Öffentlichkeit sinnvoll. Vermittelt werden sollte dabei die hohe Bedeutung von GM für das Haus insgesamt. Dabei ist beispielsweise im Intranet regelmäßig darüber zu informieren:

- was GM für die Facharbeit bedeutet

- welche Schritte bei der Umsetzung geplant sind
- wie z.B. durch Fortbildung Beschäftigten ermöglicht wird, sich Gender-Kompetenz anzueignen, und
- wo zur Themenbearbeitung externe Expertise hilfreich sein kann.

Kommunikation

Die Kommunikation zu GM betrifft vorrangig die **drei Ebenen** Personalführung, Öffentlichkeitsarbeit und Arbeitsabläufe zwischen verschiedenen Beschäftigten. Dabei ist immer die interne als auch die externe Wirkung zu beachten.

Führungskräfte müssen intern kommunizieren:

- wie Gleichstellung definiert ist
- warum Gleichstellung wichtig ist
- was der fachliche Nutzen ist
- an welchen rechtlichen Vorgaben GM anknüpft
- wie der Umsetzungsprozess zu GM geplant ist
- wer welche Zuständigkeiten bei der Umsetzung hat und welche kommenden Aufgaben damit verbunden sind.

In diesem Zusammenhang ist es auch Aufgabe von Führungskräften, Gleichstellung fachlich zu thematisieren, also Gender-Aspekte nachzufragen. Führungskräfte müssen aktiv Akzeptanz für die Strategie GM sichern. Für die fachliche Thematisierung und die Bearbeitung von Widerständen sollten bestehende Kommunikationswege wie Dienstbesprechungen, Personalgespräche und Fortbildungsveranstaltungen genutzt werden.

Für die **Öffentlichkeitsarbeit** gilt:

Extern sollten Führungskräfte ebenfalls die fachlichen Gleichstellungsaspekte kommunizieren, z.B. durch entsprechende Thematisierung in Reden.

Für die Kommunikation durch Öffentlichkeitsarbeit insgesamt ergeben sich weitere Aufgaben, wie die gleichstellungsorientierte Erstellung von Berichten, Broschüren, Internetseiten u.ä.. Und es geht darum, das Thema Gleichstellung und die Umsetzung von GM in der Organisation transparent darzustellen. Dies heißt auch gegenüber nachgeordneten Behörden, Verbänden, Vereinen und

anderen Organisationen mit denen zusammengearbeitet wird, das Ziel Gleichstellung verbindlich zu kommunizieren.

Arbeitsabläufe für Beschäftigte sind zu erweitern:

Da Gleichstellung ein umfassendes Querschnittsthema ist, ist es häufig der Fall, dass Beschäftigte bei ihrer jeweiligen Facharbeit auf Zusammenhänge stoßen, die sie nicht vollständig in ihrer Zuständigkeit lösen können. GM erfordert deshalb langfristig gesehen – konträr zur üblichen Arbeitsteilung in der Verwaltung – die Ermöglichung eines Austausch zwischen Beschäftigten aus verschiedenen Arbeitsbereichen, z.B. in abteilungs- oder ressortübergreifenden Arbeits- oder Projektgruppen. Hierfür bietet sich ein systematisches Wissensmanagement an.

Die **Bausteine Information und Kommunikation** spielen insbesondere bei der Einführungsphase von GM eine entscheidende Rolle. Langfristig im Übergang zur Regelpraxis wird es hingegen wichtig, ein systematisches **Wissensmanagement** für die Kommunikation zwischen Leitung und Fachebene sowie zwischen den Beschäftigten zu installieren. Information und Kommunikation sind auch weiterhin in der Regelpraxis notwendig, bedürfen aber der Integration in das Wissensmanagement oder neuer Entwicklungen beim E-governement. GM braucht somit eine entsprechende Struktur zur Information und Kommunikation, die in einen größeren Rahmen von Wissensmanagement gesehen werden muss.

Literatur:

- „Möglichkeiten der Steuerung bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming zur Regelpraxis“. Vortrag von Sandra Lewalter und Petra Ahrens auf der Fachtagung des GenderKompetenzZentrums: „Implementierung von Gender Mainstreaming in der öffentlichen Verwaltung - Chancen und Herausforderungen der Organisationsentwicklung“, Berlin, 27. Juni 2005.
- Wissensnetz Gender Mainstreaming für die Bundesverwaltung, 2003. (LINK)
- Färber, Christine: Die Einführung von Gender Mainstreaming im Spannungsfeld von Gleichheit und Differenz. In: Henninger, Annette/Ostendorf, Helga (Hg.): Die politische Steuerung des Geschlechterregimes. Beiträge zur Theorie politischer Institutionen. Wiesbaden 2005, S. 199-221.

Erstellt von Petra Ahrens