

Renate Augstein
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Eingangsstatement Fachtagung
„Gender-Kompetenz durch Aus-, Fort- und Weiterbildung“
19. Juni 2007

Sehr geehrte Damen und Herren,

Es geht heute um ein Thema, das ausdrücklich als Aufgabe für diese Legislaturperiode im Koalitionsvertrag verankert ist: Die Vermittlung von Genderkompetenz.

Schauen wir zurück auf die Implementierungsphase von Gender Mainstreaming in die Arbeit der Bundesregierung, insbesondere auf die erste Phase der Implementierung von 2000 bis 2003.

Damals gab es die Vereinbarung aller Ministerien, in ihren Häusern zu Gender Mainstreaming fortzubilden – und das Top down, inklusive des Leitungsbereichs – getreu der Erkenntnis, dass neue Verfahren nur von oben eingeführt werden können.

Diese Fortbildungen haben auch stattgefunden, zwar nicht nach einheitlichem Schema und daher in sehr unterschiedlicher Intensität, denn, wie der Prozess des Gender Mainstreaming überhaupt, so lag und liegt auch die entsprechende Fortbildung in der Eigenverantwortung der Ressorts.

So gab es „Fortbildungen“, die aus einer zweistündigen Vorstellung des Prinzips Gender Mainstreaming bestanden, aber es gab auch ambitionierte Schulungen, die an der Praxis der Anwesenden anknüpften – und es gab die unterstützende wissenschaftliche Begleitung des Gender Mainstreaming-Implementierungsprozesses, die oftmals als Coaching fungierte. Erfahrungen aus diesen Schulungen werden wir heute hören.

Wie waren unsere Erfahrungen mit diesem Prozess? Ich möchte sie wie folgt zusammenfassen:

1. Fortbildungen greifen zu kurz, wenn sie sich speziell auf das Prinzip des Gender Mainstreaming beziehen. Das geht ins eine Ohr hinein und durch das andere heraus. Und: es kommen allenfalls Gleichstellungsbeauftragte, nicht aber Personen aus den Fachbereichen. Fortbildung muss an die Facharbeit anknüpfen!
2. Auch Fortbildungen zum Thema Gleichstellung werden nicht von denen nachgefragt, die wir meinen. Von daher ist es nicht nur inhaltlich, sondern auch strategisch sinnvoll, die Themen Gender Mainstreaming und Gleichstellung in die Fachfortbildungen jeweils fachorientiert einzubeziehen, sie sozusagen in den Fachfortbildungen zu „verstecken“.
3. Fortbildungen dürfen nicht abstrakt bleiben, sondern müssen sehr konkret an der Praxis des Verwaltungshandels anknüpfen. Eigentlich ist dies eine Binsenweisheit, aber man kann sie offenbar nicht oft genug wiederholen.

4. Fortbildungen müssen den Mehrwert gleichstellungspolitischer Ausrichtung deutlich machen. Wenn der Sinn und der konkrete Nutzen für die eigene Arbeit nicht erkennbar werden, wird sich die Praxis nicht ändern. Diese Akzeptanz konnte bisher nicht weiträumig erreicht werden. Diejenigen, die Pilotprojekte durchführten, haben den Nutzen erkennen können – die anderen (noch) nicht. Von daher haben wir in den Ressorts nur einzelne Inseln schaffen können mit Personen, die Gender Mainstreaming als Qualitätssteigerung ihrer Arbeitsergebnisse erkannt haben und anwenden, in der Breite ist diese Akzeptanz leider nicht vorhanden. Und auch an der Neugier fehlt es.
5. Die Notwendigkeit, die Facharbeit gleichstellungsorientiert auszurichten, muss von den Vorgesetzten gesehen und durchgesetzt werden, z.B. im Rahmen von Kooperationsgesprächen, Personalentwicklungsmaßnahmen und auch bei Leitungsvorlagen, die zurückgegeben werden könnten, wenn sie diesen Ansatz nicht berücksichtigen. Es ist daher wichtig, die Schulung der Führungskräfte besonders im Auge zu haben und dort den Mehrwert von Gender Mainstreaming deutlich zu machen. Wenn auf dieser Ebene Akzeptanz besteht, geht es auch weiter.

Ein Ansatz ist, in die Fortbildungsstrukturen hinein zu gehen. Das BMFSFJ verfolgt diese Strategie mit seinem BAKöV-Projekt, das Ihnen heute ebenfalls vorgestellt wird.

Ziel dieses Ansatzes ist, in die „üblichen“ Fortbildungsangebote hineinzukommen, um die gleichstellungspolitische Ausrichtung in den jeweiligen Fachthemen und bei der Führungskräftebildung deutlich zu machen.

Wir können nicht davon ausgehen, dass viele Ministerien In-House-Fortbildungen anbieten, daher ist es wichtig, in die allgemeinen Fortbildungsangebote für die Ministerien hineinzukommen, wie sie insbesondere von der BAKöV angeboten werden.

Wie große Häuser ihre eigenen Fortbildungen durchführen, werden wir heute – z. B. vom Auswärtigen Amt – erfahren.

Wir sind heute, was den Gender Mainstreaming-Prozess in der Bundesregierung angeht, in einer etwas schwierigen Situation:

Die Implementierung hatte 2000 mit großem Schwung begonnen, verlor aber schon in ihrer zweiten Legislaturperiode an Momentum. Der Funken war nur vereinzelt übersprungen und, wie so oft, war er eng an Personen geknüpft.

Mit dem Regierungswechsel Anfang der dritten Legislaturperiode (immer vom Beginn des Gender Mainstreaming Implementierungsprozesses an gerechnet) wurden diese Personen oftmals in einen neuen Arbeitsbereich versetzt, die neu Zuständigen hatten sich mit Gender Mainstreaming in der Regel noch nie befasst und hatten auch zunächst andere Prioritäten. Da Gender Mainstreaming noch nicht wirklich angekommen war, kam der Prozess ins Stocken.

Man muss auch ehrlich sagen, dass ein wichtiger politischer Motor für den Implementierungsprozess die Ministerien unter Leitung von Bündnis 90/DIE GRÜNEN waren – auch sie fielen weg.

Obwohl solche Regierungswechsel und ihre Auswirkungen keine neue Erfahrung sind, so hatten wir diese Konsequenzen in der Implementierungsstrategie nicht genügend bedacht.

Von daher stehen wir jetzt vor wichtigen Entscheidungen: Sollen wir den Prozess neu starten? Wenn ja, wie? Können z.B. die Ministerien, die eine neue Leitung erhalten haben, zu einer Fortbildungsoffensive wie zu Anfang des Implementierungsprozesses bewegt werden? Wie kann man politische Prozesse, die länger als 2 oder 5 Legislaturperioden dauern, verstetigen?

Eines ist klar: Die Implementierungsphase von knapp 2 Legislaturperioden hat nicht ausgereicht, Gender Mainstreaming ist noch nicht im Alltagshandeln der Verwaltung und der Politik angekommen. Der Prozess muss weiter gestützt und gesteuert werden, insbesondere muss die Akzeptanz erhöht werden. Weiterbildung mit Aufzeigen des Mehrwerts ist dabei ein wichtiger Faktor.

Da wir nicht naiv sind, wissen wir, dass die Verankerung des Prinzips Gender Mainstreaming in der GGO noch nicht bedeutet, dass es auch automatisch angewandt wird. Das geht nicht ohne Druck von oben und den gibt es nicht ohne den politischen Willen.

Diese Schwierigkeit betrifft alle Erneuerungsprozesse und ist kein Spezifikum von Gender Mainstreaming: die Gesetzesfolgenabschätzung generell, den Bürokratieabbau, die Feststellung der finanziellen Auswirkungen von Gesetzen und Maßnahmen und vieles mehr. Alle diese Neuerungen sind zutiefst unpopulär, doch bei Gender Mainstreaming kommt noch dazu, dass Gleichstellungspolitik per se in der Beamtenschaft wie auch in weiten Kreisen der Bevölkerung nicht angesehen ist. Die neuen Sinusstudien zum Thema Gleichstellung, die wir in Bälde veröffentlichen werden, zeigen dies deutlich.

Es bleibt daher die Frage, wie wir Gender in die Politik der Bundesregierung bekommen. § 2 GGO haben wir, Handreichungen für die Praxis haben wir, an der Stellschraube Fortbildung werden wir heute weiter drehen – doch wie können wir über diese Schiene weiterkommen, wie können wir unsere Kollegen und Kolleginnen motivieren, aus eigenem Verständnis heraus, aus eigener Überzeugung die Geschlechterbrille aufzusetzen, einfach deshalb, weil sie gute Arbeit machen wollen?

Gleichstellungsorientierung als „Exzellenzfaktor“ allen Verwaltungshandels – das wäre es doch!