

Implementierung von Gender Mainstreaming im BMU

Prof. Dr. Susanne Baer, LL.M., HU Berlin

in Kooperation mit ISOE Frankfurt/Main, Dr. Doris Hayn

- I Grundlagen**
- II Erfolgsbedingungen**
- III Bereiche und Bausteine**
- IV Fahrplan 2004/2005**

I Grundlagen

Das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (BMU) hat an der Umsetzung von Gender Mainstreaming in ministerielle Arbeitsprozesse im Rahmen der Interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming (IMA GM) mitgewirkt. Das in diesem Zusammenhang entwickelte Projekt einer geschlechtergerechten Strahlenschutzverordnung ist auch in der Öffentlichkeit bekannt geworden. Sie ist unter Nutzung eines Gender Impact Assessment (GIA) entstanden, das in die Arbeitshilfe Rechtsetzung der IMA GM der Bundesregierung eingegangen ist.

Die durchgängige Beachtung des Querschnittszieles tatsächlicher Gleichstellung von Männern und Frauen muss auch in der Umweltpolitik zur Regelpraxis werden. Dabei beinhaltet Gender Mainstreaming keine Vorwegnahme politischer Entscheidungen, die eventuell auch in Fällen der Zielkonflikte zu treffen sind. Vielmehr dient Gender Mainstreaming dazu, Grundlage für Entscheidungen weiter zu differenzieren. Es gilt daher, an die bisherigen Bemühungen des BMU anzuknüpfen, sie zu verstetigen und zu optimieren.

Unter Nutzung der Erfahrungen, die in anderen Ressorts und Organisationen gesammelt werden konnten, soll nunmehr die weitere Implementierung von Gender Mainstreaming im BMU schrittweise vorangetrieben werden. Dabei sind einige Punkte von zentraler Bedeutung:

- Gender Mainstreaming ist eine Strategie zur Umsetzung des Staatsziels tatsächlicher Gleichstellung (Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz). Die Ernsthaftigkeit dieser Bemühungen dokumentieren § 2 und § 45, Nr. 8 der Gemeinsamen Geschäftsordnung (GGO) der Bundesregierung, wonach in allen Ressorts durchgängig gleichstellungsorientiert zu arbeiten ist. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) nutzt im Rahmen seiner Zuständigkeit mittlerweile Arbeitshilfen, die im Zuge der Implementierung von Gender Mainstreaming – und unter aktiver Mitwirkung des BMU – entwickelt worden sind. Mit der Aufgabe tatsächlicher Gleichstellung verbinden sich *Querschnittsanforderungen*, die mit denen des Haushaltsrechts vergleichbar sind: fordert § 9 Bundeshaushaltsordnung (BHO) eine durchgängige Prüfung der finanzwirksamen Auswirkungen einer Maßnahme, so fordert § 2 GGO die durchgängige Überprüfung der Gleichstellungswirkung einer Maßnahme.

Gleichstellung ist aber auch eine Zielvorgabe, die nach wie vor auf Vorbehalte stößt. Sie fokussiert ein Feld, in dem fachbezogenes Wissen nicht überall vorausgesetzt werden kann. Daher bedarf es spezifischer Maßnahmen zu ihrer Durchsetzung.

- Gender Mainstreaming ist kein neues Thema, sondern eine *systematische Strategie zur Umsetzung eines klassischen Ziels* der Politik. Das Ziel der Gleichstellung bleibt, doch über die Mittel, dieses Ziel zu erreichen, wird nun – auf der Grundlage der Gleichstellungsprüfungen des Gender Mainstreaming – durchgängig, differenziert und damit effektiv entschieden. Um dieser Aufgabe gewachsen zu sein, müssen Verwaltungen sich entsprechende Genderkompetenz aneignen, denn die Erkenntnisse zu Gleichstellungswirkungen staatlichen Handelns wachsen qualitativ und quantitativ beständig an.
- Gender Mainstreaming ist keine Modeerscheinung, sondern eine Strategie der *"good governance"*, des besseren Verwaltens auch mit der Zielvorgabe der Geschlechtergerechtigkeit. Gender Mainstreaming beruht darauf, dass die Arbeit am Gleichstellungsziel kein Sonderfall und keine Sonderzuständigkeit ist, sondern der Normalfall und ein Thema für alle. Dementsprechend muss Gender Mainstreaming wirksam auch in den Arbeitsalltag des BMU integriert werden.

II Erfolgsbedingungen

Auch ausweislich der nationalen und internationalen Erfahrungen mit der Implementierung von Gender Mainstreaming sind folgende Bedingungen für eine erfolgreiche Implementierung erforderlich:

- Die Rückendeckung, also die proaktive Vorgabe des Querschnittsziels Gleichstellung, durch die Leitung des Hauses muss gewährleistet sein.
- Konkrete, zeitlich gebundene Zielvorgaben der Hausleitung sowie eindeutige Zuständigkeiten für die Implementierung von Gender Mainstreaming in allen Arbeitsbereichen, insbesondere bei der Anwendung der in der IMA GM abgestimmten Arbeitshilfen in den Bereichen Rechtsetzung, Ressortforschung und Öffentlichkeitsarbeit müssen definiert und festgelegt sein.
- Die Verankerung der Strategie Gender Mainstreaming in der Regelpraxis des Hauses auf Dauer, insbesondere in der Geschäftsordnung (GO) BMU, muss gewährleistet werden.
- Ein Angebot bedarfsgerechter, Aufgaben orientierter und entsprechend flexibel ausgerichteter Maßnahmen zur Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter muss gewährleistet sein.

Im Einzelnen bedeutet das:

1. Die Implementierung von Gender Mainstreaming im BMU muss durch ein *Votum der Hausleitung* aktiv getragen werden. Dieses Votum muss zum einen die Verantwortung der Abteilungsleitung (AL) und Unterabteilungsleitung (UAL) betonen. Zum anderen muss die Eigenverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für

die durchgängige Umsetzung des Zieles tatsächlicher Gleichstellung von Männern und Frauen im Haus gestärkt werden. Es ist daher erforderlich, dass durch die Leitung eine Regelung getroffen wird, die durch klare Zuordnung von Zuständigkeiten für Gender Mainstreaming Stetigkeit sichert.

2. Durch *klare Zielvorgaben* muss gesichert werden, dass die erforderlichen Zielvereinbarungen umgesetzt werden können sowie deren Weiterentwicklung erfolgen kann. Dazu muss ein Maßnahmenplan entwickelt (dazu unter IV) und für seine Realisierung gesorgt werden.
3. Aufbauend auf den Erfahrungen anderer Häuser und unter Nutzung bestehender Angebote (z.B. unter www.gender-mainstreaming.net) sind *flexible Angebote* aufzubauen, um Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Beachtung des Querschnittszieles Gleichstellung zu unterstützen. Die Bündelung und Kommunizierung dieser Maßnahmen sollte mit Unterstützung des Projektteams ‚Umsetzung des Gender Mainstreaming im BMU‘ unter dem Namen „Gender-Service“ erfolgen. In Betracht kommen:
 - Informationen im Intranet zur Arbeitshilfe Rechtsetzung, zur Arbeitshilfe Ressortforschung, zur Arbeitshilfe Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, zu geschlechtersensibler Sprache, zu ‚Gender‘, zur Strategie des Gender Mainstreaming, zu den Rechtsgrundlagen der Gleichstellung, zu aktuellen Ergebnissen relevanter Forschung,
 - Arbeitshilfen zur durchgängigen Beachtung des Ziels der Gleichstellung (z. B. Arbeitshilfe Rechtsetzung) als informatorische Anlage zur GO BMU,
 - Identifizierung von Personen mit Wissen zu Gender Mainstreaming, insbesondere zu den Arbeitshilfen (im Haus, extern),
 - Identifizierung von Personen mit Wissen zu Genderaspekten in der Umweltpolitik (im Haus, extern),
 - Orte der Kommunikation (Foren im Intranet, Hauspublikationen u. ä.),
 - proaktive Mailings zu genderrelevanten Erkenntnissen der Forschung des Hauses.
4. Zur Sicherung der Stetigkeit muss der Prozess des Gender Mainstreaming durch *organisatorische Vorkehrungen und Vorgaben* in Regelungen der GO BMU verankert werden. Die Selbstverständlichkeit der durchgängigen Arbeit mit dem Querschnittsziel der Gleichstellung von Männern und Frauen kann nur erreicht werden, wenn dafür nicht Sonderregeln geschaffen, sondern bestehende Vorgaben modifiziert werden. Es empfiehlt sich, die *Zuständigkeit* für den Prozess Gender Mainstreaming und die *Zuständigkeit* für die durchgängige Beachtung der Gleichstellungsorientierung voneinander zu trennen. Das bedeutet:
 - *Zuständigkeit für den Prozess Gender Mainstreaming* (als Motor des Prozesses, zur Schaffung von Akzeptanz, zu Organisation und Aufbau eines Gender-Service, von Fortbildungen, der Kommunikation hausinterner Informationen, Monitoring): Zentralabteilung (Z)
 - *Zuständigkeit für das Ziel Gleichstellung*, also inhaltliche Verantwortung zur Zeit insbesondere im Rahmen der Beachtung der Arbeitshilfe Rechtsetzung als

Führungsverantwortung: Unterabteilungsleitung mit politischer Warnfunktion gegenüber Abteilungsleitung, gegebenenfalls Abteilungsleitung an Staatssekretär/in

III Bereiche und Bausteine

Im Hinblick auf die Implementierung von Gender Mainstreaming in die Regelpraxis des BMU bietet es sich an, Maßnahmen zu ergreifen, die sich an den genannten Erfolgsbedingungen orientieren und als konkrete Zielvorgaben messbar umgesetzt werden können. Diese Maßnahmen sind in unterschiedlichen Bereichen anzusiedeln.

Bereich Fortbildung

Der Bereich Fortbildung sollte die drei Bausteine Thematisierung, Information und Workshops („training on the job“) umfassen.

Baustein Thematisierung

- für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit dem Ziel, Akzeptanz für das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Männer und Frauen als Teil der Arbeit des BMU zu schaffen,
- für Unterabteilungsleitung und Abteilungsleitung mit dem Ziel der Information, der Klärung von Führungsanforderungen und -verantwortung, politischem Mehrwert und politischer Brisanz.

Baustein Information

- im Intranet für alle mit Basisinformationen zu Arbeitshilfen, Dimensionen von ‚Gender‘ im Politikfeld, Informationsquellen usw.
- durch die kontinuierliche Zurverfügungstellung interner und externer Publikationen.

Baustein Workshops („training on the job“)

- für alle mit Rechtsetzung befassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Arbeitshilfe Rechtsetzung/GIA anhand konkreter Arbeitsaufgaben bzw. Themen,
- für alle mit Öffentlichkeitsarbeit befassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Arbeitshilfe Presse- und Öffentlichkeitsarbeit anhand konkreter Beispiele,
- für alle mit Forschungsvorhaben befassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Arbeitshilfe Ressortforschung anhand laufender oder in Vorbereitung befindlicher Vorhaben.

Bereich Zuständigkeiten und Arbeitsabläufe

Langfristig kann die Implementierung von Gender Mainstreaming dann als erfolgreich angesehen werden, wenn eine durchgängige Integration in die Geschäftsordnung des BMU realisiert und damit eine regelhafte Beachtung von Gender Mainstreaming gewährleistet ist.

Die Zuordnung der Zuständigkeiten sollte wie folgt geregelt sein:

Abteilung Z

Implementierung von Gender Mainstreaming, insbesondere

- Thematisierung und Workshops: Organisation, inhaltliche Vorbereitung mit Ansprechpersonen in Abteilungen/Referaten, Abwicklung
- Information: Aufbau des Gender-Service in Abstimmung mit Fachabteilungen und Projektteam, BMFSFJ, GenderKompetenzZentrum, Expert/innen

Abteilungsleitung

Entscheidungssträger und Multiplikatoren, u.a. für :

- Kommunikation zwischen BMU und anderen Ressorts,
- Kommunikation zwischen Hausleitung und Referaten,
- Entscheidungen zu Varianten bzw. Alternativen mit unterschiedlichen gleichstellungspolitischen Auswirkungen

Unterabteilungsleitung

Bewertung der Gleichstellungsprüfung: Ist die Gleichstellungsprüfung sach-/fachgerecht durchgeführt worden?

gegebenenfalls Kontrolle der Prüfung gleichstellungspolitischer Auswirkungen aller Maßnahmen:

- Anwendung der Arbeitshilfen,
- Absicherung von Genderkompetenz in Beteiligungs- und Konsultationsverfahren,
- geschlechtersensible Sprache.

Kabinettsreferat:

ergänzend zu den Unterabteilungsleitungen mit Aufgabe der formalen Prüfung:

- Sind Arbeitshilfen angewandt worden?
- Sind Ergebnisse plausibel und z.B. im Kabinett auch gegenüber BMFSFJ vertretbar?

Projektteam ‚Umsetzung des Gender Mainstreaming im BMU‘

Begleitung und Reflexion des Gender Mainstreaming-Prozesses sowie

- Klärung fachübergreifender Fragen,
- Aufbau des Gender-Service,
- Optimierung von Materialien,
- Ansprechpartner/innen für genderspezifische Fragen in den Unterabteilungen,
- Unterstützung der Kooperation der identifizierten Ansprechpersonen.

Integration von Gender Mainstreaming in die GO des BMU

Bei der anstehenden Novellierung der GO BMU wird eine geschlechtergerechte Sprache benutzt und Gender Mainstreaming in die einzelnen Regelungen der GO integriert. Dadurch entsteht die Verpflichtung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Gender Mainstreaming in alle Arbeitsprozesse des BMUs einzubinden. Die Arbeitshilfen zu Gender Mainstreaming sollen Bestandteile bzw. Anhänge der GO BMU werden.

<i>Insbesondere: der Gender-Service im BMU</i>

Gender Mainstreaming beruht auf Wissen um ‚Gender‘ in verschiedenen Politikfeldern. Damit sind Kenntnisse in einem komplexen Forschungsgebiet gefragt, die nicht ohne weiteres vorausgesetzt werden können. Bausteine des Gender-Service sind:

- Genderinformationen im Intranet, insbesondere zu
 - Rechtsgrundlagen der Gleichstellungsorientierung,
 - Arbeitshilfen zur Gleichstellungsorientierung in der Bundesregierung,
 - ‚Gender‘ in der Umweltpolitik,
 - Gleichstellung in den Rechtsgrundlagen der Umweltpolitik,
 - Daten zu Geschlechterverhältnissen in umweltpolitischen Handlungsfeldern,
 - Ansprechpartner/innen, Expert/innen und Organisationen.
 - Veröffentlichungen und Veranstaltungen
- Ergänzung des Handbuchs/Wissensnetzes BMFSFJ für BMU

Baustein Kooperation und Vernetzung

- Zusammenarbeit mit genanet Leitstelle Geschlechtergerechtigkeit und Nachhaltigkeit (www.genanet.de)
- Kooperation mit dem GenderKompetenzZentrum an der Humboldt Universität zu Berlin (www.genderkompetenz.info)
- Vernetzung mit Expertinnen und Experten sowie Institutionen und Organisationen

IV Fahrplan 2004/2005

Im „Fahrplan Gender Mainstreaming 2004/2005“ werden die unter III. genannten Bereiche aufgegriffen und konkrete Maßnahmen und Arbeitsschritte mit entsprechenden Zeithorizonten und Zuständigkeiten ausgewiesen.

Hintergrund der Erarbeitung des Fahrplanes ist die Herausforderung, Maßnahmen auf Langfristigkeit anzulegen. Notwendig ist es deshalb, ein Vorgehen für die „Übergangszeit“ zu konkretisieren und Maßnahmen und Arbeitsschritte auszuweisen, die auf Mittelfristigkeit zielen. Die aktuelle Situation zeichnet sich durch folgende Aspekte aus:

- Es besteht Einigkeit darüber, dass das Projektteam in seiner bisherigen Struktur erhalten bleiben soll. Zu definieren sind die **Aufgaben des Projektteams** insgesamt, der Teamleitung bzw. Z II 1 sowie der einzelnen Mitglieder des Projektteams.
- Es besteht Klärungsbedarf zu **Qualitätssicherung und -management** bei allen Gender Mainstreaming-Aktivitäten, insbesondere bei den Anwendung des GIA/der Arbeitshilfen (einschließlich der Organisation des Transfer der Ergebnisse).
- Es besteht Klärungsbedarf zum **Vorgehen bei der Beratung** der Abteilungen durch die Teammitglieder angesichts uneinheitlicher Praxis und Überlastung einzelner Teammitglieder.

Bereich Zuständigkeiten

Alle Bereiche des BMU sind durchgängig für die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Rahmen der Aufgabenstellung des Hauses zuständig (§ 2 GGO und Bundesgleichstellungsgesetz). Die Einrichtung der Stelle eines/einer Genderbeauftragten (analog zu Beauftragten des Haushalts nach § 9 BHO) wird als nicht zielführend angesehen, da diese den Nachteil der Sonderzuständigkeit birgt, der im Widerspruch zur Vorgabe des „Mainstreaming“ steht. Darüber hinaus soll eine Verwechslung mit der Aufgabenstellung der Gleichstellungsbeauftragten vermieden werden. Daher sind in den Unterabteilungen und Referaten die jeweiligen Zuständigkeiten für Gender Mainstreaming in der Facharbeit, wie unter „III. Optionen, Bereich Zuständigkeit“ (Zuständigkeiten AL, Abt. Z, UAL und Kabinetttreferat) aufgeführt, festzulegen.

Zur Integration von GM in die Regelpraxis sollen die UAL's mit der Kontrolle der Beachtung des Gender Mainstreaming beauftragt werden.

- Zeitpunkt: 2004/2005
- Zuständig: Z I 2

Die Aufgaben des **Projektteams Gender Mainstreaming** werden konkret definiert. Für die nächste Phase der Umsetzung von Gender Mainstreaming im Haus zeichnen sich folgende Aufgaben ab:

- Kommunikations-Schnittstelle zur Klärung fachübergreifender Fragen und dem Austausch von Erfahrungen in der Praxis,
- Qualitätssicherung durch Begleitung und Reflexion des Gender Mainstreaming-Prozesses, auch im Austausch mit Externen, und durch Nachfragen zur Thematisierung von Gender Mainstreaming im Haus („Monitoring“),
- Ausbau und Pflege des Gender-Service („Werkzeugkasten“), auch durch Optimierung der Materialien,
- Unterstützung der zuständigen Personen in den Abteilungen, z.B. durch das Angebot von Informationsveranstaltungen, und durch Identifikation von Bedarf an Workshops,
- Unterstützung von Ansprechpersonen im Haus, u.a. durch Vermittlung von Informationen sowie Bereitstellung von Materialien,
- Entwicklung von Maßnahmen für Transparenz und Transfer der GIA-Ergebnisse,
- Hilfestellung im Umgang mit „Zielkonflikten“ als politischen Konflikten; Entwicklung von Argumentationshilfen.

Bereich Arbeitsabläufe

Neben den Zuständigkeiten ist die Verankerung von Gender Mainstreaming in allen Regelungen zu Arbeitsabläufen erforderlich. Dazu dienen folgende Schritte:

- Gender Mainstreaming wird auch gegenüber **nachgeordneten Behörden** – Anlass: Debatten mit dem Umweltbundesamt – für verbindlich erklärt, da die GGO nachgeordnete Behörden nur mittelbar bindet. Dazu dient ein Erlass.
 - Durchführung: erfolgt
 - Zuständigkeit: Z I 2 (in Zusammenarbeit mit Z II 1)
- Gender Mainstreaming wird in die **GO des BMU** integriert: Regelung der Arbeitsabläufe.
 - Zeitpunkt: 2004/2005
 - Zuständig: Z I 2
- Gender Mainstreaming wird in den **PROPLAN Rechtsetzung** integriert.
 - Zeitpunkt: Mitte 2004
 - Zuständig: Z II 1
- Gender Mainstreaming wird in den **UFO-PLAN** integriert. Die Arbeitshilfe Ressortforschung ist bereits in der Erprobung, die Integration in Arbeit.
 - Zeitpunkt: läuft.
 - Zuständig: Z II 2

- Gender Mainstreaming wird in die *Verbändeförderung* integriert. Entsprechende Fragen sind seit 2001 Teil der Ausschreibung. Gender Mainstreaming muss nun in die Kriterien der Förderung integriert und gegenüber den Verbänden unterstützend und aktivierend kommuniziert werden.
 - Zeitpunkt: läuft.
 - Zuständig: Z II 1
- Die *Instrumente Gender Mainstreaming (Arbeitshilfen)* werden optimiert und Ergänzungen für das Haus entwickelt. Dies erfolgt zum einen im Zusammenhang mit der IMA Gender Mainstreaming, zum anderen wird im Rahmen einer Unterarbeitsgruppe des Projektteams an der Übertragung des GIA-Prototyps auf Programme und Strategien gearbeitet.
 - Zeitpunkt: läuft
 - Zuständig: Projektteam und Z II 1

Bereich Fortbildung

Gender Mainstreaming setzt auf die Fähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Genderaspekte zu erkennen und in die Facharbeit zu integrieren. Daher sind Maßnahmen der Fortbildung zwingender Bestandteil der Umsetzung auch auf lange Sicht. Folgende Schritte sind zu tun:

Baustein Thematisierung

Es ist wichtig, das Thema der Gleichstellungsorientierung auch im Hinblick auf mögliche Vorbehalte, Missverständnisse usw. dauerhaft präsent zu halten. Dafür sind Thematisierungen auf mehreren Ebenen geeignet: in regelmäßigen Sitzungen (Abteilungs-, Referatsrunden und -besprechungen etc.) und in der internen wie auch der externen Öffentlichkeitsarbeit. Hier müssen die zuständigen Führungskräfte entsprechend unterrichtet werden; das Projektteam begleitet den Prozess (siehe oben Zuständigkeiten) und ist auch für weitere Informationen ansprechbar. Öffentlichkeitsarbeit sollte fachbezogen erfolgen, z.B. durch Hinweise auf aktuelle Ergebnisse der Forschung, auf Tagungen usw.

- Zeitpunkt: ab 2004 kontinuierlich
- Zuständig: Z II 1, auch Projektteammitglieder

Baustein Information

Nicht nur neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BMU benötigen ausreichende Informationen über Gender Mainstreaming. Daher ist die Information zu Gender Mainstreaming und den entsprechenden Instrumenten in die Regelfortbildung der Ba-KöV und des Hauses zu integrieren.

- Zeitpunkt: ab 2004 kontinuierlich
- Zuständig: Z I 1,
ggf. Entwicklung eines Moduls durch Externe;
Angebote der BaKöV über Treffen der Fortbildungsbeauftragten

Weiter sollten Informationsangebote insbesondere für die zuständige Unterabteilungsleitungs-Ebene vorgehalten werden, die bei Bedarf abrufbar sind (als ppt-Foliensatz).

- Zeitpunkt: ab 2004
- Zuständig: Projektteam, Z II 1

Baustein Workshop ("training on the job")

Das beste Mittel zur Umsetzung von Gender Mainstreaming besteht darin, durch den konkreten Umgang mit den Arbeitshilfen entsprechende Erfahrung zu erlangen. Dazu sollten u.a. Workshops („training on the job“) durchgeführt werden, für die ein entsprechendes Budget eingeplant werden muss.

Konkret geht es um Workshops insbesondere mit allen *Rechtsreferaten bzw. allen mit Rechtsetzung befassten Mitarbeitenden* zur Arbeitshilfe Rechtsetzung/GIA anhand konkreter Beispiele

- Zeitpunkt: ab 2004 kontinuierlich 1-2 mal jährlich
- Zuständigkeit: Z I 1, Vergabe an Externe

Des weiteren bieten sich Workshops für alle *mit Öffentlichkeitsarbeit befassten Mitarbeitenden* zur Arbeitshilfe Öffentlichkeitsarbeit (anhand konkreter Beispiele) an.

- Zeitpunkt: noch offen
- Zuständigkeit: Z I 1, Vergabe an Externe

Desgleichen sind Workshops mit allen *mit Forschungsvorhaben befassten Mitarbeitenden* zur Arbeitshilfe Ressortforschung (anhand laufender oder in Vorbereitung befindlicher Vorhaben) sinnvoll.

- Zeitpunkt: noch offen
- Zuständigkeit: Z I 1, Vergabe an Externe

Insbesondere: der Gender-Service im BMU

Der Aufbau eines *Werkzeugkastens im Intranet* mit Basisinformationen zu Arbeitshilfen, Dimensionen von Gender im Politikfeld, Informationsquellen usw. ist bis Mitte Mai abgeschlossen. Er sollte bekannt gemacht und seine Nutzung durch das Projektteam begleitet werden. Dazu sollen zwei Informationsveranstaltungen zur Einführung und Präsentation des Werkzeugkastens in Bonn und Berlin durchgeführt werden

- Zeitpunkt: Mitte 2004
- Zuständigkeit: Z II 1

Baustein Kooperation und Vernetzung

Nicht in allen Arbeitsfeldern des BMU sind Erkenntnisse über Gender gleichermaßen greifbar, und nicht alle Maßnahmen lassen sich ohne externe Beratung durchführen. Daher ist auch auf lange Sicht die Kooperation und Vernetzung mit Expertinnen und Experten wichtig.

Das betrifft insbesondere:

- genanet – Leitstelle Geschlechtergerechtigkeit und Nachhaltigkeit
- GenderKompetenzZentrum an der Humboldt Universität zu Berlin (Strategieberatung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming)
- Referat 402 im BMFSFJ (zuständig für Implementierung von Gender Mainstreaming in der Bundesregierung)
- Zusammenarbeit mit Umweltministerien der Länder (auch Umweltministerkonferenz)
- Zusammenarbeit mit UNEP
- Zusammenarbeit mit dem Auswärtigen Amt
- Expertinnen und Experten im Bereich der Umwelt- und Nachhaltigkeitsforschung (ISOE u.a.)
- Zusammenarbeit mit Verbänden, insbesondere Weiterführung der (themenbezogenen) Verbändegespräche
- Weiterführung der begonnenen Vernetzung, die im Rahmen der Tagung am 16.3.04 begonnen hat (Auswertung der Karteikarten, Entwicklung von Maßnahmen)