

GENDER

FACHKONGRESS

**GESCHLECHTER
PERSPEKTIVEN
WECHSEL**

IMPULSE ZUR BILDUNGSDISKUSSION

**DOKUMENTATION
ZUM
GENDER
FACHKONGRESS
AM 12. JUNI 2002
IN STUTTGART
TREFFPUNKT ROTEBÜHLPLATZ**

INHALT

GESCHLECHTER PERSPEKTIVEN WECHSEL

Einleitung

Gerrit Kaschuba

▶ 04

Dokumentation der Foren

Meine Brille - deine Brille:

Geschlechterdifferenzierende Sichtweisen, Rollenbilder und Interessen

Günter Banzhaf, Ursula Kress

▶ 09

TOTAL E-QUALITY in der Wirtschaft - Für Qualität und Chancengleichheit

Carola Busch

▶ 15

Geschlechterdemokratie als Gemeinschaftsaufgabe - Das Beispiel Heinrich Böll Stiftung

Henning von Barga /Gabriele Schambach

▶ 24

Geschlechtergerechte Didaktik Begründungen, Dimensionen, Konsequenzen

Karin Derichs-Kunstmann

▶ 32

Dokumentation der Workshops

Outdoor-Training als Gender Training ?

Tilman Kugler-Weigel

▶ 38

Gender Mainstreaming - Chancen und Risiken für die Frauenbildung

Sabine Brommer

▶ 41

Gender Training - Ein Ansatz zur Qualifizierung

Gerrit Kaschuba, Carlos Lächele

▶ 46

Wie wird Bildung Männern „gerecht“?

Gerd Humbert

▶ 52

Frauen in der Schutzpolizei - Veränderungen im männlichen Mainstream?

Dagmar Hölzl

▶ 57

Wie kommt Gender in die Qualitätsentwicklung?

Karola Büchel

▶ 61

Gender Mainstreaming in der Schule

Dorothee Wetzel

▶ 70

Dokumentation der Abschlussdiskussion

Gerrit Kaschuba

▶ 76

Anhang

▶ 86

Impressum:**HerausgeberInnen der Dokumentation:**

TIFS e.V. / FKF / Vorbereitungsgruppe Gender-Fachkongress

Redaktion und Lektorat:

Gerrit Kaschuba, Bea Dörr

Satz und Gestaltung:Gisela Kirschberg, Berlin, www.kirschherzen.de

EINLEITUNG

GENDER BILDUNG POLITIK

Gerrit Kaschuba

Gender-Fachkongress „Geschlechter Perspektiven Wechsel“ - Impulse zur Bildungsdiskussion

200 Interessierte waren am 12. Juni 2002 zum Gender-Fachkongress „Geschlechter Perspektiven Wechsel“ erschienen, davon 20 Prozent Männer. Ein durchaus repräsentatives Bild für die evangelische, katholische, gewerkschaftliche Erwachsenenbildung und die Volkshochschulen - alle Mitgliedseinrichtungen der Fachkonferenz Frauenbildung Baden-Württemberg. Ebenso vertreten waren Teilnehmende aus Jugendbildung, Schule, Beratung und Frauenpolitik.

Die außerordentlich große Resonanz macht deutlich: Es braucht öffentliche Foren, um die Bedeutung der gleichstellungspolitischen Strategie des Gender Mainstreaming für die Bildungsarbeit zu diskutieren, verschiedene Ansatzpunkte geschlechtergerechten Lernens und Arbeitens kennenzulernen und geschlechterdemokratische Perspektiven in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen zu entwickeln und mitzugestalten.

Die Veranstalter/innen und der Vorbereitungsprozess

Initiiert von der Fachkonferenz Frauenbildung Baden-Württemberg (FKF) und von TIFS, dem Tübinger Institut für frauenpolitische Sozialforschung e.V., hatte sich eine Kongressvorbereitungsgruppe gebildet, die seit September 2000 bis zum Kongress im Juni 2002 in regelmäßigen Abständen tagte.¹

Die Leitungen der verschiedenen Mitgliedseinrichtungen der FKF waren aufgefordert worden, jeweils eine Vertreterin und einen Vertreter ihrer Weiterbildungseinrichtung für die Vorbereitungsgruppe zu benennen - auch um in den Institutionen selbst eine Auseinandersetzung mit dem Thema Gender Mainstreaming anzustoßen. Auch in diesem Fall waren also Frauen zunächst die treibenden Kräfte. Die Vorbereitungsgruppe repräsentierte in der Folgezeit dann aber ein breites Spektrum und war paritätisch mit Frauen und Männern besetzt.² Und darin liegt bereits ein wichtiges Prinzip: „Gender“ ist nicht gleichzusetzen mit „Frau“ - auch nicht in der Vorbereitung von Veranstaltungen. Ein Prinzip, das am Kongresstag Früchte trug.

¹ Zu den ‚Vorläufern‘ der Tagung gehört ein 1998-2001 von TIFS e.V. durchgeführtes, auf Baden-Württemberg bezogenes Forschungsprojekt.

Vgl. Gerrit Kaschuba 2001: Geschlechterverhältnisse in der Weiterbildung: Entwicklung von Qualitätskriterien für Prozesse geschlechtergerechter Bildungsarbeit, Tübingen (unv.).

Die Idee eines Kongresses entstand auf der 7. Fachkonferenz Frauenbildung Baden-Württemberg im Jahr 1999.

² Die Namen der an der Kongressvorbereitung beteiligten Personen finden sich im Anhang.

Die Ouvertüre - Einstimmung auf das Thema

Eine von Evelyn Lattewitz vom SWR lebendig moderierte Podiumsdiskussion mit VertreterInnen der Frauenbildung, Männerbildung sowie der Frauen- und Geschlechterforschung zum Thema „Gender-Perspektiven: Neue Fragen für die Bildungsarbeit mit Männern und Frauen“ diente als Einstieg in das Tagungsthema.

Gerrit Kaschuba schilderte aus der Perspektive der Frauen- und Geschlechterforschung die Entwicklung der gleichstellungspolitischen Strategie des Gender Mainstreaming, die seit 1999 im Amsterdamer Vertrag der EU verankert ist. Der top-down-Ansatz des Gender Mainstreaming bietet Chancen - auch für die geschlechterbezogene Bildungsarbeit. Gleichzeitig sind mögliche Risiken in der Umsetzung zu beachten, die eine unheilvolle Allianz mit aktuellen gleichheitsrhetorischen Formeln in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen eingehen könnten. Von daher sind frauenpolitische Einmischungen und eigenständige Bildungsangebote der Frauenbildung und Männerbildung - auch als Orte des Lernens für Gender Mainstreaming - weiterhin wichtig.

Dagmar Dengler als Vertreterin der Frauenbildung hinterfragte vorschnelle Zuschreibungen unter den Bildungsverantwortlichen auf Frauen- wie Männerseite und benannte die Zusammenarbeit von Frauen und Männern in der Bildungsarbeit als Herausforderung.

Tilman Kugler-Weigel wiederum rekurrierte auf Erfahrungen in der Männerbildung, in der Umorientierungen bei Männern vor allem im Hinterfragen von (krankmachenden) Karrieremustern in Richtung Lebensqualität festzustellen seien, verwies aber auch auf geschlechterbezogene Beharrungstendenzen etwa im Alltagsverhalten weiblicher und männlicher Professioneller in der Erwachsenenbildung.³

Einigkeit bestand auf dem Podium wie auch im Publikum darüber, dass die gleichstellungspolitische Strategie des Gender Mainstreaming eigenständige Frauenpolitik nicht überflüssig macht. Ebenso unumstritten war die Notwendigkeit eigenständiger Frauen- und Männerbildungsangebote neben geschlechterbezogenen Veranstaltungen mit Frauen und Männern. Zündstoff bot dagegen die Metapher „Wenn Ihr mit ins Boot wollt...“: Diese von Frauen, die lange Jahre in Frauen- und Geschlechterfragen engagiert sind, im Blick auf die Zusammenarbeit mit Männern in der Bildungsarbeit häufig vertretene Position zeugt von den Schiefen im Geschlechterverhältnis. Hier wird deutlich, dass es notwendig ist, unterschiedliche Ausgangsbedingungen, Interessen, Aktivitäten, politische Ausdauer von Frauen und Männern in der Gesellschaft sowie Konflikte aufgrund des hierarchischen Geschlechterverhältnisses zu thematisieren.

Auf der Makro-Ebene struktureller Bedingungen wie etwa der Verteilung von Ressourcen müssen geschlechtergerechte Veränderungen stattfinden, ohne dass Projekte von Frauen und Männern oder ‚Gender-Projekte‘ gegeneinander ausgespielt werden. Ebenso wichtig ist die Beachtung der Mikro-Ebene, der geschlechterbezogenen Zuschreibungen im Handeln und Kommunizieren von Männern und Frauen im Alltag, wie sie durchaus auch in der Perspektive „Wenn Ihr mit ins Boot wollt...“ zum Ausdruck kommen. An die die Weiterbildungspolitik und -forschung wurden Anforderungen gestellt, die Geschlechterperspektive entsprechend dem Gender Mainstreaming-Gedanken nicht additiv, sondern als Querschnittsperspektive zugrundezulegen und die Aufgabe der Bildungseinrichtungen - das Lernen für eine geschlechtergerechte Gesellschaft - ernst zu nehmen.

³ Heinz Bartjes, der auf dem Podium die Perspektive der Männerforschung vertreten sollte, musste kurzfristig aus Krankheitsgründen absagen.

Zum Aufbau der Tagungsdokumentation

In der Dokumentation der vier Foren, die am Vormittag an die Podiumsdiskussion anschlossen, werden geschlechtergerechte Ansätze in verschiedenen Bereichen dargestellt:

Der Beitrag von Ursula Kress und Günter Banzhaf eröffnet den Blick auf Asymmetrien zwischen Frauen und Männern in der Gesellschaft exemplarisch für die Bereiche Arbeitsteilung und Umgang mit Gewalt und schließt mit Handlungsempfehlungen.

Ein konkretes Beispiel für Veränderungsansätze im Erwerbsarbeitsbereich gibt Carola Busch mit dem Prädikat des Vereins „Total E-Quality“ für eine an Chancengleichheit orientierte Personalpolitik. Henning von Barga und Gabriele Schambach stellen am Beispiel ihrer arbeitgebenden Organisation, der Heinrich Böll Stiftung, Geschlechterdemokratie als Prozess der Organisationsveränderung vor.

Während die genannten Beiträge gesellschaftspolitische, personal- und organisationsbezogene Dimensionen der Geschlechterverhältnisse thematisieren, geht Karin Derichs-Kunstmann auf Handlungsmöglichkeiten und notwendige Veränderungen in der Erwachsenenbildung in Richtung „geschlechtergerechte Didaktik“ ein.

Am Nachmittag boten verschiedene Workshops den Teilnehmenden praktische Erfahrungsmöglichkeiten. Die hierzu dokumentierten Artikel weisen inhaltlich und unter dem Aspekt der Darstellung eine deutliche Spannweite auf: von der Fokussierung auf den Prozess in den Workshops bis hin zur ausschließlichen thematischen Auseinandersetzung.

Tilman Kugler-Weigel diskutiert in seinem Beitrag Übungen aus der Praxis des Outdoor-Trainings in Verbindung mit Elementen aus Gender Trainings.

Sabine Brommer gibt einen Überblick über die Diskussion zu Gender Mainstreaming und ihre Bedeutung für die Frauenpolitik.

Gerrit Kaschuba und Carlos Lächele erläutern die Intention und Spannweite verschiedener Konzepte von Gender Trainings auf, skizzieren „Kostproben“ aus Übungen und reflektieren mit den Teilnehmenden Chancen und Grenzen solcher Fortbildungen wie auch die notwendige Formulierung von Qualitätskriterien.

Gerd Humbert stellt sich die Frage einmal anders als gewohnt: Wird Bildung eigentlich Männern „gerecht“?

Karola Büchel verknüpft in ihrem Beitrag die Diskussion um Qualitätsentwicklung in der Erwachsenenbildung mit der gleichstellungspolitischen Strategie des Gender Mainstreaming.

Mit Dagmar Hölzl wird ein Blick über den Rand der Bildungs- und pädagogischen Arbeit gewagt, indem Veränderungen innerhalb der Polizei durch die Zunahme des Frauenanteils innerhalb dieses Berufstandes skizziert werden.

Auf dem Kongress leider nicht anwesend sein konnte Dorothee Wetzel, die aber ihren Beitrag über die Notwendigkeit von Gender Mainstreaming in der Schule für die Dokumentation zur Verfügung gestellt hat.

Die Abschlussdiskussion zum Thema „Gender - Bildung - Politik“ mit verschiedenen VertreterInnen aus Politik, Erwachsenenbildung und Forschung rundete den Tag mit Statements zum Stand der Umsetzung von Gender Mainstreaming in verschiedenen Arbeitsbereichen auf Landes- und Bundesebene ab.

Fünf Frauen und ein Mann diskutierten auf dem Abschlusspodium zum Verhältnis von Politik, Bildungspraxis und Forschung. Vertreten waren das Sozialministerium Baden-Württemberg durch Frau Hug von Lieven, das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft durch Frau Hadulla-Kuhlmann, das Oberschulamt Tübingen (in Vertretung des Kultusministeriums Baden-Württemberg) durch Frau Rüp, die Weiterbildung durch Herrn Huba für das Landeskuratorium für Weiterbildung und Frau Schwarz-Sterra für die Fachkonferenz Frauenbildung sowie der Wissenschaftsbereich durch Frau Derichs-Kunstmann. Diese spannende Podiumsdiskussion ist in gekürzter Form in der Dokumentation wiedergegeben.

Hier wurden unterschiedliche Positionen sichtbar: Während in den Ministerien ein Gender

Mainstreaming-Prozess „top-down“ beginnt, gehen im Bildungsbereich Initiativen mit dem Ziel geschlechtergerechter Bildung und Organisationen von der mittleren Ebene aus. Landesweite bildungspolitische Gremien und Führungskräfte verhalten sich bislang weitgehend ‚gender-abstinent‘. Hier besteht Handlungsbedarf auf Seiten der (Weiter-)Bildungspolitik. Im Blick auf die Durchsetzung von Gender Mainstreaming in Verwaltungen und im Bereich der Bildungspolitik wurde das Bund-Länder-Verhältnis als Problem benannt.

Trotz der kurzen Zeit, die dem Podium zur Verfügung stand, gab es neben Statements auch Ergebnisse: So wurde eine Vertreterin der Fachkonferenz Frauenbildung (FKF) von Frau Hug von Lieven vom Sozialministerium in einem noch zu gründenden Fachbeirat für Gender Mainstreaming in Baden-Württemberg begrüßt. Befürwortet wurde auf dem Kongress eine umsetzungsorientierte Handlungsforschung zu Gender-Perspektiven im Bildungsbereich.

Frauen und Männer im Blick

Der Gender-Fachkongress zielte darauf ab, Frauen und Männer anzusprechen und Geschlechterverhältnisse zum Querschnittsthema der Bildungsarbeit zu machen. Der inhaltliche Rahmen erfasste eine breite Palette von Erfahrungen und Ansätzen (neben der Erwachsenenbildung etwa in den Bereichen Wirtschaft, Polizei, Politik), reichte von der Bundesebene bis ins „Ländle“ und ermöglichte vielfältige theoretische Reflexionen. Die Beiträge zeigen ein weites Spektrum in der Rezeption theoretischer Diskurse in Praxis und Politik bzw. Orientierungen an diesen: Finden sich in einigen Artikeln in Anlehnung an Differenz-Kategorien Feststellungen von Unterschieden zwischen Frauen und Männern, wird in anderen Aufsätzen stärker die soziale Konstruktion von Geschlecht in Verbindung mit Geschlecht als sozialer Strukturkategorie und dem Geschlechterverhältnis als Machtverhältnis zugrundelegt. Hier wie auch in der Benutzung der männlichen und weiblichen Sprache wurde bei der Redaktion der Beiträge (weitestgehend) nicht korrektiv eingegriffen.⁴

⁴ Verantwortung, Rechte und Copyright für die einzelnen Beiträge liegen bei den AutorInnen.

Ad personam

Gerrit Kaschuba,
tifs - Tübinger Institut für frauenpolitische Sozialforschung e.V.

Dank

Zu erwähnen sind zahlreiche Personen, die den Kongress mitvorbereitet sowie Foren und Workshops moderiert haben. Diese werden im Anhang der Dokumentation namentlich genannt. Erwähnt werden soll an dieser Stelle Georg Fischer, der Fotos von der Veranstaltung machte, die Podiumsdiskussionen auf Band aufnahm, und dessen Protokolle aus der Vorbereitungsgruppe für die vorliegende Dokumentation hilfreich waren. Ein Dank geht ebenso an Bodo Degenhardt und Mitarbeiterinnen vom Volkshochschulverband Baden-Württemberg, die die Last der Anmeldung und Abrechnung auf sich genommen haben, wie auch an die Volkshochschule Stuttgart als gastgebende Einrichtung, die die Räume zur Verfügung gestellt hat, ihren Leiter Heinrich Schneider und Ulrike Rinnert, Vertreterin der Fachkonferenz Frauenbildung FKF und Fachbereichsleiterin der Frauenakademie an der VHS Stuttgart, die durch den Tag führte.

Finanziert wurde der Kongress durch die Einrichtungen der FKF, das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg, die Landeszentrale für politische Bildung, Fachreferat Frauen, Teilnahmebeiträge - sowie durch viel ehrenamtliche Arbeit.

Last but not least: Ohne Bea Dörr, die die Beiträge redaktionell bearbeitete, und Gisela Kirschberg, die die Gestaltung der Dokumentation übernahm, läge das Produkt der Zusammenarbeit vieler Engagierter in Sachen Geschlechtergerechtigkeit nicht vor.

MEINE BRILLE - DEINE BRILLE: BRILLE GESCHLECHTERDIFFERENZIERENDE SICHTWEISEN, ROLLENBILDER UND INTERESSEN

Günter Banzhaf, Ursula Kress

Wahrnehmungsübung zu den Kategorien „männlich“ / „weiblich“

In der Gender-Perspektive kommt das Geschlecht als soziale Konstruktion in den Blick. Die Kategorien „männlich“ und „weiblich“ werden als komplexe soziale Ausdifferenzierungen verstanden, eben „Der ‚kleine Unterschied‘ und seine großen Folgen“ (vgl. Schwarzer 1975). „Männlich“ und „weiblich“ sind fest verankerte Grundmuster unserer Wahrnehmung, unseres Verhaltens und unserer sozialen Interaktion. Wir verwenden bewusst den Begriff „Muster“. Unsere Wahrnehmung und unsere Verhaltenssteuerung funktioniert über Muster. Ein Teil eines Gegenstandes, nur ein Bruchteil einer Erfahrung genügt - und schon ergänzt unser Gehirn das dazugehörige Muster. Darüber hinaus wird bei Erinnerungen an Begegnungen, Erlebnisse und Erfahrungen immer auch das dazugehörige Gefühl mit abgerufen. Denn in unserer Erinnerung sind Einsichten, Erlebnisse und Erfahrungen immer ganzheitlich abgespeichert. Die Gehirnforschung hat dazu Interessantes zutage gefördert.

Was assoziieren wir mit „männlich“ und „weiblich“? Welche Muster, Raster und Gefühle sind da in uns abgespeichert? Wir wollen uns am Anfang dieses Forums Assoziationsfelder von „männlich“ und „weiblich“ kurz bewusst machen. Bitte wenden Sie sich dazu einander zu viert zu und einigen Sie sich spontan auf 4 Merkmale, die Sie mit „männlich“ bzw. „weiblich“ verbinden. Es geht dabei um ein Bewusstmachen und nicht um Festigung von Klischees.

These:

„Männlich“ und „weiblich“ sind so grundlegende Assoziationsmuster, dass sie fast durchgängig - bewusst oder unbewusst - unsere Wahrnehmung, unser Verhalten und unsere Interaktionen mit steuern. Es ist deshalb wichtig, sich diese komplexen Assoziationsfelder bewusst zu machen und die damit verbundenen Wahrnehmungs-, Bewertungs- und Verhaltensmuster kritisch zu reflektieren. Sonst besteht die Gefahr, dass sich diese Muster zu Stereotypen, Vorurteilen oder Klischees verfestigen.

Sichtweisen

Beispiel: Kommunikation

Ob das nun die Untersuchungen von Deborah Tannen über die Sprachmuster von Männern und Frauen sind (Tannen 1993) oder die neuere Gehirnforschung und die Schlüsse, die Gray (1998) und andere ziehen - es scheint so: „Männer sind anders, Frauen auch“ - und sie kommunizieren auch anders. Tannen sieht Unterschiede in der Beziehungssprache der Frauen, die mehr privat ausgerichtet ist, während Männer eher die Berichtssprache verwenden: Frauen haben einen kooperativen unterstützenden Gesprächsstil und eine hohe kommunikative Kompetenz. Ihre Redeweise ist vorsichtig, während Männer klare und eindeutige Aussagen treffen. Auch die Rederechte und Redemöglichkeiten sind bei Frauen weniger und eher kürzer, bei Männern hingegen finden sich deutlich mehr Redemöglichkeiten.

Beim Führungsverhalten sind gleichfalls Unterschiede auszumachen: Frauen arbeiten in einer Netzstruktur und eher prozessorientiert, während Männer sach- und ergebnisorientiert vorgehen, Frauen sind offen in der Sache und suchen Nähe, Männer dagegen steuern in der Sache und halten Distanz. Frauen leiten an und unterstützen, Männer hingegen weisen an und delegieren - soweit die Aussagen aus der Literatur.

Beispiel: Moralisches Empfinden, moralische Entscheidungen

Es spricht manches dafür, dass Männer und Frauen in ihrem moralischen Empfinden unterschiedlich geprägt sind. Dies hat nicht unerhebliche Auswirkungen darauf, wie ihre moralischen Entscheidungen zustande kommen. Nicht dass Männer und Frauen eine gänzlich verschiedene Moral hätten. Doch sie gewichten bei ihrer moralischen Entscheidung Dinge durchaus unterschiedlich.

Darauf hat vor allem Carol Gilligan in ihrem Buch „Die andere Stimme“ aufmerksam gemacht (vgl. Gilligan 1984). Gilligan war Mitarbeiterin im Team des bekannten Entwicklungspsychologen Lawrence Kohlberg und stellte eines Tages mit Verblüffung fest, dass dessen ganze Theorie über die Entwicklung des moralischen Urteils nur auf der Befragung von Jungen beruhte. So führte sie eigene Untersuchungen mit der Befragung von Frauen in schwierigen Entscheidungssituationen durch. Ihre Beobachtung: Frauen orientieren sich bei ihren moralischen Entscheidungen eher an bestehenden Beziehungen und den Bedürfnissen der Betroffenen. Sie wollen darauf Rücksicht nehmen. Männer orientieren sich eher an Prinzipien, Regeln und Rechten. Sie fragen nach gerechten und fairen Lösungen.

Nun sind das alles keine krassen Gegensätze, so dass man/frau von einer „männlichen“ und einer „weiblichen“ Moral sprechen könnte. Aber es sind doch unterschiedliche Perspektiven und Akzentsetzungen. Es wäre sicher verkehrt, beide Denkweisen gegeneinander auszuspielen oder gegenseitig abzuwerten. Es macht vielmehr Sinn, beide Sichtweisen zusammenzubringen und in den oft komplexen Entscheidungssituationen möglichst vernetzt zu denken und zu handeln.

Asymmetrien zwischen den Geschlechtern

„Männliche“ und „weibliche“ Rollenzuschreibungen am Beispiel der Aufgabenverteilung von Erwerbs- und Familienarbeit

Verse aus Friedrich Schillers „Glocke“ klingen vielen noch im Ohr: „Der Mann muss hinaus ins feindliche Leben... und drinnen waltet die züchtige Hausfrau...“ Dies war die klassische Rollenzuschreibung der bürgerlichen Gesellschaft seit der industriellen Revolution. Vor allem seit den 70er Jahren haben viele Frauen den Weg „ins feindliche Leben“ gefunden und ihren Platz gerade auch in der Welt der Männerberufe erkämpft. Umgekehrt haben aber die Männer nicht in nennenswerter Zahl den Weg in die Haus- und Familienarbeit gefunden.

Elternzeit wird heute zu 98% von Frauen wahrgenommen, der Anteil der Hausmänner liegt bei 2%. Drücken sich hier die Männer nach wie vor um die Familienarbeit - weil sie unbezahlt ist und nur ein geringes Image hat? Antwort: Dies hängt auch, aber nicht nur mit den Männern zusammen. Langzeitstudien des Familienforschers Wassilios Fthenakis (vgl. Fthenakis 2002) zeigen: Junge Ehepaare starten partnerschaftlich - der „Traditionalisierungseffekt“, der Rückfall in die klassische Rollenaufteilung, kommt mit dem ersten Kind. Was sind dafür die Gründe?

Es liegt nicht nur an den Männern. Die klassischen Rollenbilder sind in beiden Geschlechtern tief verankert: Frauen können besser mit Kindern umgehen, Männer sollen lieber Karriere machen - so denken nicht nur viele Männer, sondern auch 50% der Frauen. Umgekehrt: 60% der „neuen“ Männer geben an, dass sie sich gut vorstellen können, einen Teil der Elternzeit zu nehmen. Faktisch tun dies aber bisher nur 2%. „Verbale Aufgeschlossenheit bei weitgehender Verhaltensstarre“ nennt das der Soziologe Ulrich Beck. Grosse Klappe und nichts dahinter?

Als Hauptgrund dafür geben aber junge Ehepaare gemeinsam an: Es liegt am Geld. Frauen verdienen in der Regel ein Viertel weniger als ihr Partner. Eine andere Rollenaufteilung wäre für viele ein „emanzipatorischer Luxus“. Also: Die Rollenbilder spielen eine Rolle, vor allem aber das Geld. Wenn sich da etwas verändern soll, dann müssen wir das gesamtgesellschaftlich wollen.

Der (im Forum vorgestellte) „Pappkamerad“ hier ist dafür ein gutes Beispiel. Er steht für den „neuen Vater“ in der „Väterkampagne“ des Bundesfamilienministeriums. Damit soll auf die neuen Möglichkeiten aufmerksam gemacht werden, die die Neuregelung der Elternzeit eröffnen. Insgesamt haben diese Regelungen flexiblere Lösungen vor allem im Blick auf Teilzeitarbeit und Kombinationsmöglichkeiten gebracht. Sie sind zweifellos ein Schritt in die richtige Richtung. Sie unterstützen den Rollenwandel, ermutigen Väter zur Familienarbeit und unterstreichen die Wichtigkeit beider Elternteile für die Erziehung der Kinder (Beispiel: das schwedische Modell des „Papa-Monats“).

Nur nebenbei: In der Geschlechterperspektive müssen wir es gesellschaftlich neu überdenken, dass Kinder bis zum 10. Lebensjahr überwiegend von Frauen begleitet und erzogen werden. Kindergärten und Grundschule sind fest in „Frauenhand“. Kinder sollten aber in ihrem Aufwachen beide Geschlechter erleben. Diese Berufe müssen aufgewertet werden, sowohl hinsichtlich der Ausbildung als auch auf Image und Einkommen bezogen. Hier steht Deutschland im EU-Vergleich schlecht da.

Fazit: Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein Schlüsselthema. Wenn wir dieses Problem nicht lösen, wird das zu einer zunehmenden Belastung für junge Paare und zu einem deutlichen Rückgang der Geburtenrate führen - mit allen Konsequenzen im Blick auf Scheidungsrate und den Altersaufbau der Gesellschaft. Hier sind Politik und Wirtschaft gefordert, deren Institutionen oft noch den alten Rollenbildern aufsitzen.

Notwendig sind Veränderung der politischen Rahmenbedingungen.

Forderungen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

- Ausbau ganztägiger Betreuungsangebote (derzeit D-West: 4% / D-Ost: 40% / EU:50%; vgl. Zulehner/Volz 1998)
- Höheres Erziehungsgeld (nicht Kindergeld)
- Attraktivere Teilzeitangebote (EU-Vergleich)
- Anerkennung der in der Familienarbeit erworbenen Kompetenzen
- Finanzierung durch Abschaffung bzw. Kappung des Ehegattensplittings (2,5-3 Mrd. Euro)
- Das Audit „Beruf und Familie“ der Hertie-Stiftung ist ein gutes Instrumentarium zur familienorientierten Personalplanung. Innovative Personalstrategien sind heute wichtiger denn je. Wer auf dem Markt bestehen will, muss langfristig seinen weiblichen und männlichen Mitarbeitenden die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen. Das Audit ermittelt kurzfristig und systematisch das Entwicklungspotenzial der Organisation und liefert einen Check-up aller wichtigen Bereiche (Arbeitszeit, Arbeitsabläufe, Arbeitsort, Informationspolitik, Personalentwicklung, Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen, Service für Familien).

Beispiel: Gewalt - Ein Dialog über „männliche“ und „weibliche“ Gewalt

U. Kress: *Gewalt erscheint auf den ersten Blick männlich. Körperliche Gewalt geht zu 90% von Männern aus. Das hat das Bild gefördert: Männer sind Täter, Frauen Opfer. Frauen sind aber nicht nur Opfer. Sie missbrauchen Macht in gleicher Weise wie Männer, wenn sie dazu Gelegenheit haben. Auch die indirekten und versteckten Formen weiblicher Aggression wirken zerstörerisch (weiße Frauen in den Kolonien, Soldatinnen und Terroristinnen, Nazi-Verbrecherinnen).*

G. Banzhaf: *Und umgekehrt sind Männer nicht nur Täter, sie sind vor allem selbst Opfer männlicher Gewalt - außer im Bereich sexueller Übergriffe, denen überwiegend Frauen zum Opfer fallen. In einer differenzierten Geschlechterperspektive wäre genauer wahrzunehmen, zu welchen Formen von Gewalt Männer und Frauen jeweils eher neigen. Vereinfacht gefragt: Neigen Männer eher zu körperlicher Gewalt und Frauen eher zu psychischer Gewalt? Ein Artikel in „Die Zeit“ (8.11.2001) ist überschrieben: „Auch Frauen sind zu allem fähig. Die Aggressionsforschung zeigt, dass Angriffslust unter den Geschlechtern gleich verteilt ist. Allerdings greifen Frauen eher zu Worten als zu Waffen.“ Wie sieht es z.B. mit der „Erziehungsgewalt“ aus? Wird sie nicht sogar häufiger von Frauen ausgeübt? Fairerweise sei allerdings gleich hinzugefügt: Weil sie viel mehr mit den Kindern zusammen sind und die Konflikte auszutragen haben.*

U. Kress: *Tatsache ist wohl, dass Mütter ihre Kinder in etwa gleich häufig körperlich und seelisch misshandeln wie Väter. Auch Gewalt gegen alte Menschen wird überwiegend von Frauen begangen, natürlich auch, weil sie in der Regel allein für deren oft mühsame Pflege zuständig sind.*

G. Banzhaf: *Und wie ist das mit Mobbing in Schulen oder am Arbeitsplatz? Sind da nicht beide Geschlechter darin verwickelt als Täter und Opfer, wenn auch vielleicht mit unterschiedlichen Methoden?*

U. Kress: *Das heißt: Vorsicht mit allzu einfachen idealisierenden bzw. verteufelnden Bildern. Frauen sind nicht einfach das friedliebende und Männer das gewalttätige Geschlecht. Beide müssen mit Aggressionen umgehen lernen und Formen finden, sie konstruktiv und nicht destruktiv einzusetzen.*

Handlungsempfehlungen

Die **Kategorien „männlich“ und „weiblich“** sind mit komplexen Assoziationsfeldern verbunden. Für den Dialog der Geschlechter ist es wichtig, sich diese immer wieder bewusst zu machen und unsere Wahrnehmungs-, Bewertungs- und Verhaltensmuster daraufhin kritisch zu reflektieren. Sonst besteht die Gefahr, dass sie sich zu wenig hilfreichen Stereotypen, Vorurteilen und Klischees verfestigen.

Auch im Bereich der **Moral** spielen „**männliche**“ und „**weibliche**“ **Sichtweisen** eine nicht unerhebliche Rolle. Frauen orientieren sich eher an den bestehenden Beziehungen und den Bedürfnissen der Betroffenen. Lösungen sollen in ihren Augen rücksichtsvoll sein. Männer orientieren sich eher an Prinzipien, Regeln und Rechten. Lösungen sollen in ihren Augen gerecht und fair sein. Dies sind keine krassen Gegensätze, aber doch unterschiedliche Perspektiven und Akzentsetzungen, die beachtet und gewürdigt sein wollen.

Die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** ist eine der großen Herausforderungen in der Geschlechterperspektive. Dazu sind flexible Lösungen in der Erwerbsarbeit und eine deutliche Aufwertung der Familienarbeit nötig. Es ist für Männer und Frauen eine Bereicherung, wenn sie Beruf und Familie in stressfreier Weise miteinander verbinden können.

Gewalt erscheint auf den ersten Blick männlich. Körperliche Gewalt geht zu 90% von Männern aus. Das hat das Bild gefördert: Männer sind Täter, Frauen sind Opfer. Frauen sind aber nicht einfach das friedliebende und Männer das gewalttätige Geschlecht. Das Aggressionspotenzial ist bei beiden wahrscheinlich ähnlich hoch. Die Unterschiede liegen in den rollenspezifischen Ausdrucksformen: Männer neigen zu körperlicher, Frauen zu psychischer Gewalt. Beide Geschlechter müssen lernen, ihre Aggressionen konstruktiv und nicht destruktiv einzusetzen.

Thesen auf dem Weg zu Geschlechtergerechtigkeit und Geschlechterdemokratie

Gender Mainstreaming ist ein zukunftsweisender Ansatz. Der Begriff selbst ist jedoch zu vage. Er muss genauer definiert werden durch Zielsetzungen wie Geschlechterdemokratie, Geschlechtergerechtigkeit, Chancengleichheit oder Gleichstellung von Männern und Frauen. Leitende Idee ist eine Emanzipation von Männern und Frauen aus einengenden Rollenbildern und ein Gewinn an Lebenschancen und Lebensqualität für beide.

Nur wenn diese Ziele klar definiert und formuliert werden kann das nicht unberechtigte Misstrauen von beiden Seiten überwunden werden. Frauen befürchten nämlich nicht ganz zu Unrecht, dass mit der Einführung von Gender Mainstreaming die Frauenförderung gekippt werden könnte, und Männer fragen sich, ob sie hier nur vor den Karren der Frauen gespannt werden sollen.

Gender Mainstreaming könnte heißen: **Frauen und Männer übernehmen gemeinsam die Verantwortung für die Veränderung der Geschlechterverhältnisse** - hin zu mehr Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit. Dies kann nur gemeinsam gelingen. Dazu brauchen wir eine neue **integrierte Geschlechterpolitik**, in der die Sichtweisen, Interessen und Bedürfnisse beider Geschlechter fair berücksichtigt werden.

Ein erstes Anliegen müsste dabei sein, tragfähige und zukunftsweisende Rahmenbedingungen für eine **bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie** zu schaffen: Ausbau ganztägiger Kinderbetreuungsangebote, höheres Erziehungsgeld und flexible Lösungen für die Elternzeit. Finanziert werden könnte dies z.B. durch die Abschaffung des Ehegattensplittings, das die traditionelle Rollenaufteilung ungerechtfertigt bevorzugt.

Integrierte Geschlechterpolitik bedeutet beides: **Konsequente Frauen- und konsequente Männerförderung** - die eine nicht auf Kosten der andern. Beide Geschlechter sollen in der für sie notwendigen Weise unterstützt werden: Frauen z.B. weiterhin in ihrem Bemühen um Gleichstellung in den verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen, Männer z.B. durch eine moderne, familien-

freundliche Personalpolitik in den Betrieben, die ihnen den Zugang zur privaten Betreuungsarbeit erleichtert. Entsprechendes gilt für eine geschlechtergerechte Förderung von Jungen und Mädchen.

Gender-Perspektiven in einem weiteren Sinne sind für den alltäglichen Umgang der Geschlechter miteinander wichtig. Sie schärfen unsere Wahrnehmung, Sie sensibilisieren für unterschiedliche Verhaltensweisen und können so helfen, Geschlechter - Stereotypen aufzubrechen, Vorurteile und Klischees abzubauen und unnötige Missverständnisse zu vermeiden. Sie halten dazu an, das andere Geschlecht in seiner ihm eigenen Art wahrzunehmen und nicht nach den eigenen Vorstellungen „zurechtbiegen“ zu wollen.

Ad personam

Dr. Günter Banzhaf ist Landesmännerpfarrer beim Evangelischen Gemeindedienst Württemberg; Ursula Kress ist Frauenbeauftragte beim Evangelischen Oberkirchenrat Stuttgart

Literatur:

Scrabath, Horst / Schlottau, Heike / Straub, Veronika / Waldmann, Klaus (Hrsg.) 1999: Geschlechter. Zur Kritik und Neubestimmung geschlechtsbezogener Sozialisation und Bildung, Opladen

Fthenakis, Wassilios 2002: Paare werden Eltern. Die Ergebnisse der LBS-Familien-Studie, Opladen

Gilligan, Carol 1984: Die andere Stimme. Lebenskonflikte und Moral der Frau, München

Gray, John 1998: Mars, Venus und Partnerschaft. Vertrautheit, Nähe und Liebe durch offene Kommunikation, München

Schwarzer, Alice 1975: Der ‚kleine Unterschied‘ und seine großen Folgen, Frankfurt a.M.

Tannen, Deborah 1993: Du kannst mich einfach nicht verstehen. Warum Männern und Frauen aneinander vorbeireden, München

Zulehner, Paul M. / Volz, Rainer 1998: Männer im Aufbruch. Wie Deutschlands Männer sich selbst und wie Frauen sie sehen. Ein Forschungsbericht, Ostfildern

E-QUALITY TOTAL E-QUALITY

FÜR QUALITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT IN DER WIRTSCHAFT

Carola Busch

Mit einem Prädikat zeichnet der Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. seit 1997 öffentliche und privatwirtschaftliche Unternehmen für ihre an Chancengleichheit von Frauen und Männern orientierte Personalpolitik aus.



Die Ziele von TOTAL E-QUALITY

TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. hat sich zum Ziel gesetzt, die Begabungen, Fähigkeiten und Qualitäten von Frauen in Unternehmen zu fördern. Dazu gehört zunächst, sie zu erkennen und transparent zu machen. Das bedeutet weiterhin, vorhandene Potenziale von Mitarbeiterinnen zu entwickeln und ihnen eine berufliche Perspektive zu bieten. Es beinhaltet aber auch, Frauen angemessen und entsprechend ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten einzusetzen und auf allen betrieblichen Ebenen partizipieren zu lassen. Und nicht zuletzt bedeutet es, die Leistungen von Frauen angemessen und gerecht zu honorieren. Voraussetzungen dazu sind eine auf Chancengleichheit ausgerichtete Unternehmenskultur sowie Maßnahmen zu deren Umsetzung, was vielfach einen Paradigmenwechsel in der Personalführung begründet. TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. setzt sich dafür ein, solche Konzepte bekannt zu machen, sie zu fördern und voranzutreiben.

Die Akteure von TOTAL E-QUALITY Deutschland

Die Initiative geht zurück auf eine Konferenz des Netzwerkes „Positive Aktionen“ der Europäischen Kommission im Mai 1994 in Como. Zum Tagungsthema „Equality and Quality: New moves for Women and Business“ stellten Unternehmen der europäischen Mitgliedsstaaten ihre Ansätze und Erfahrungen zur Umsetzung von Chancengleichheit vor. Ziel war es, neue Ansätze des Human Resource in der betrieblichen Personalführung zu diskutieren und mit Beispielen aus der betrieblichen Praxis zu belegen. Eine spezielle Fragestellung konzentrierte sich auf die Verknüpfung von Total Quality Management-Strategien und Chancengleichheit. Dabei wurde deutlich, dass dies nicht nur ein Positivum für Frauen in den Unternehmen darstellt, sondern durchaus auch positive Effekte für die Unternehmen selbst mit sich bringt. Im Anschluss an die Konferenz beschlossen die Teilnehmer/innen der deutschen Delegation, diese Erkenntnis weiterzutransportieren. Um den Wirkungsbereich zu erweitern, wurden engagierte Vertreterinnen des „Forum Frauen in der Wirtschaft“, der Tarifpartner und der Bundesministerien für Bildung und Forschung sowie für Familie, Senioren, Frauen und Jugend einbezogen.

Als sichtbares Zeichen für bereits umgesetzte Aktivitäten wurde das TOTAL E-QUALITY-Prädikat als Auszeichnung für Unternehmen entwickelt, die ihre Personalpolitik an den Maximen der Chancengleichheit ausrichten.

Die Idee des TOTAL E-QUALITY

Der Ansatz geht aus vom Konzept der Qualitätssicherung und basiert auf dem Konzept des Total Quality Management (TQM). Postuliert wird, dass ein Behaupten im globalen Wettbewerb nur über eine Effizienzsteigerung im Unternehmen zu erlangen ist. Dies wird vorrangig durch Innovationen und stärkere Kundenorientierung erzielt. Grundlage dafür ist eine veränderte Personalpolitik, die die Potenziale der Mitarbeiter/innen ins Zentrum moderner Unternehmensführung stellt. Um bereits vorhandenes Fachwissen der Belegschaft zu nutzen und da betriebsspezifisch ausgebildete Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt schwer zu finden sind, ist es für Unternehmen notwendig, die vorhandenen Potenziale der bereits Beschäftigten zu entwickeln und zu fördern.

Wettbewerbsfähigkeit und Effizienzsteigerung erfordern auf Seiten der Belegschaft Leistungsbereitschaft, Flexibilität und Mobilität. Dies setzt ein hohes Maß an Motivation und Identifikation mit dem Unternehmen voraus. Das wiederum ist mit den alten Managementmethoden nicht zu gewährleisten und macht neue Führungskonzepte erforderlich. Ins Zentrum rücken zunehmend personalpolitische Ansätze zur Wahrung und Entwicklung von Human-Ressourcen. Als Aufgabe für das Management wird somit definiert, die unterschiedlichen Fähigkeiten und Kenntnisse der einzelnen Mitarbeiter/innen mit dem Ziel der Synergie zusammenzuführen. Mit veränderten Arbeitsorganisationen wie Teamarbeit und Gruppenarbeit bekommen die Kompetenzen Kommunikationsfähigkeit, Selbständigkeit, Verantwortungsbereitschaft und Eigenständigkeit eine zentrale Bedeutung. Personalführung entwickelt sich dabei weg vom dirigistischen Anweisen hin zum Prozess-Moderieren. Je mehr es gelingt, unterschiedliche Aspekte, Wissensgebiete und Kompetenzen zu integrieren, desto erfolgreicher gestaltet sich der Gesamtprozess und sein Ergebnis. Der Diversity-Ansatz hebt speziell diese gegenseitige Ergänzung unterschiedlicher Qualifikationen und Fähigkeiten der Mitarbeiter/innen in einem Team hervor.

TQM und Chancengleichheit

Betrachtet man das TQM-Konzept genauer, wird deutlich, dass seine konsequente Umsetzung Chancengleichheit für Frauen beinhaltet. Wer seine Mitarbeiter fördert, kann die weiblichen Beschäftigten nicht außen vor lassen; wer vorhandene Potenziale entwickelt, ist unklug, wenn er einen Teil der Potenziale, nämlich die der weiblichen Belegschaft, unberücksichtigt lässt. Hier wird deutlich, inwieweit sich TOTAL E-QUALITY vom traditionellen Ansatz der Frauenförderung unterscheidet. Nicht das Ausgleichen von Defiziten bei Frauen ist Ziel der Maßnahmen, sondern die Entwicklung vorhandener Potenziale steht im Vordergrund! Und dass Frauen über Potenziale verfügen, steht außer Zweifel. So kommen sie mit guten Schul- und Berufsabschlüssen auf den Arbeitsmarkt, bringen eine hohe Motivation und Einsatzbereitschaft mit und ihre lebenslange Berufsorientierung macht eine Investition in Aus- und Weiterbildung für Unternehmen lohnend. Interviews und Gespräche in Betrieben zeigen, dass Frauen betriebstreuer sind als Männer. Sie unterbrechen zwar ihre Berufstätigkeit aus Familiengründen vorübergehend, verlassen jedoch bedeutend seltener als junge Männer das Unternehmen aus Karrieregründen.

Diese Potenziale von Frauen ungenutzt zu lassen, wäre ein betriebswirtschaftliches Versäumnis, das sich kein Unternehmen leisten kann. Auch betonen alle bisherigen Prognosen, dass die Potenziale von Frauen im Hinblick auf die demographische Entwicklung langfristig auf dem Arbeitsmarkt unerlässlich sind. Unter dem Gesichtspunkt der mit der neuen Arbeitsorganisation bedeutsam gewordenen Kompetenzen sind viele der gefragten Kompetenzen wie z.B. Kommuni-

kationsfähigkeit, Teamfähigkeit und eigenständiges Arbeiten bei Frauen durch Sozialisation und Familientätigkeit in hohem Maße ausgeprägt. So fließen die Anforderungen von Qualitätsmanagement und Chancengleichheit in den neuen Personalführungsstrategien zusammen, und aus dem Konzept des Total Quality-Management wird in Verbindung mit Equality der Ansatz von TOTAL E-QUALITY.

„Leitidee ist, dass sich unter verschärften internationalen Wettbewerbsbedingungen für qualitativ hochwertige Produkte, veränderten Produktionsabläufen und neuen Managementstrategien die Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über vorhandene geschlechtsspezifische Arbeitsmärkte hinweg zum Schlüsselinstrument der Personalführung entwickeln wird bzw. muss.“ (Shapiro / Austin 1995 : 81)

Noch zu erwähnen ist der Aspekt der Kundenorientierung als wichtiger Bestandteil des Qualitätsmanagements. Durch den Einbezug der Mitarbeiterinnen in die Entwicklung und Gestaltung von Produkten und Dienstleistungen lässt sich das Kundenspektrum um die „weibliche Sichtweise“ erweitern. So können nicht nur neue, frauenbezogene Angebote entwickelt, sondern auch Ergänzungen und Varianten zu den traditionellen auf den Markt gebracht werden. Wenn man bedenkt, dass 70 % der privaten Ausgaben durch Frauen getätigt werden, wird deutlich, welche Gewichtung diesem Aspekt zukommt.

Effekte des Prädikats

Positive Auswirkungen sind sowohl innerbetrieblich als auch nach außen festzustellen, wie eine Befragung im Rahmen des vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gemeinsam mit der EU-Kommission geförderten Projekts „Evaluation TOTAL E-QUALITY“ verdeutlichte. Nach innen wird ein Signal gegeben, das die Stellung der Mitarbeiterinnen im Unternehmen hervorhebt und festigt. Die Resonanz der Mitarbeiterinnen wird durch mehr Arbeitszufriedenheit und Engagement sowie über Identifikation und Loyalität gegenüber dem Unternehmen erkennbar. Das festigt außerdem die Firmenbindung, sichert so den langfristigen Personaleinsatz und erhält dem Unternehmen das gewachsene Betriebswissen fachkundiger Mitarbeiter/innen. Investitionen in Aus- und Weiterbildung gehen dem Unternehmen nicht verloren und bilden das Fundament zur Sicherung des Humankapitals. Darüber hinaus befördern die mit dem qualifizierten Einbezug von Frauen in den neuen Managementstrategien verbundenen Effekte der Synergie und Diversity die betriebliche Gesamtleistung, die innovative Kraft und somit letztlich die globale Wettbewerbsfähigkeit.

In der Öffentlichkeit ist das Prädikat ein Signal speziell für Kundinnen, die einem Unternehmen, das Frauen gute Beschäftigungs- und Entwicklungschance gibt, einen Marktvorteil sichern. Für Nachwuchskräfte und dabei insbesondere für junge Frauen wird ein solches Unternehmen ein attraktiver Arbeitgeber sein. Aber auch eine zunehmende Zahl junger Männer legt Wert auf ein mitarbeiterorientiertes Arbeitsklima, sowohl für sich selbst, aber auch, um mit ihrer Partnerin Familie und Beruf gemeinsam vereinbaren zu können. Die betriebliche Praxis ebenso wie Statistiken zeigen, dass qualifizierte Frauen selten wegen Kindern aus dem Berufsleben ausscheiden. Vielmehr suchen sie, häufig gemeinsam mit ihren Partnern, nach einer Lösung zur Teilung der Familienaufgaben. Die Lebensplanung junger Frauen ist eindeutig auf ein paralleles Engagement in Familie und Beruf ausgerichtet. Unternehmen, die dies aufgreifen und berücksichtigen, sind für qualifizierte Frauen interessant. Auch die gesellschaftliche Diskussion setzt sich stark mit dem Für und Wider der Lebensgestaltung von Frauen auseinander. Dabei wird im öffentlichen Ansehen das Image eines frauenfördernden Betriebes schon als Pluspunkt wahrgenommen.

Die Bewerbung um das TOTAL E-QUALITY-Prädikat

Vergeben wird das Prädikat vom Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. Die Bewerbung um das TOTAL E-QUALITY-Prädikat ist freiwillig und basiert auf einer Selbsteinschätzung der Unternehmen.¹ Betriebe, die durch die Gesetzgebung zur Gleichstellung verpflichtet sind, können durch freiwillige Maßnahmen, die über das gesetzlich Vorgegebene hinausgehen, das TOTAL E-QUALITY-Prädikat erwerben.

Zur Bewerbung wurde von TOTAL E-QUALITY auf der Basis betrieblicher Praxis und Erfahrungen eine Checkliste erarbeitet. Sie enthält mögliche Maßnahmen zu den sieben Aktionsbereichen:

1. Beschäftigungssituation von Frauen im Unternehmen
2. Personalbeschaffung, Einstellung, Nachwuchsförderung
3. Personalentwicklung und Weiterbildung
4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf
5. Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz
6. Institutionalisierung von Chancengleichheit
7. Chancengleichheit als Unternehmensphilosophie, als Ziel innovativer Managementstrategie.

Die Bewertung der Unterlagen erfolgt durch eine neutrale Jury. Das Prädikat erhält, wer einen nach Unternehmensgröße gestaffelten Mindeststandard erfüllt.² Das Prädikat besteht aus einer Urkunde und dem TOTAL E-QUALITY-Logo, das die Prädikatsträger für Marketing und Öffentlichkeitsarbeit einsetzen können. Das Prädikat ist drei Jahre gültig und muss danach neu beantragt werden. Die Neubewerbung wird darauf hin geprüft, inwieweit positive Veränderungen in den letzten Jahren stattgefunden haben.

Zur Nachahmung auch für andere

Insgesamt wurden bisher 76 Unternehmen für ihre an Chancengleichheit orientierte Personalpolitik ausgezeichnet, davon 23 bereits zum zweiten Mal. Um die Aktivitäten der Prädikatsträger bekannt zu machen und somit als Good-Practice-Beispiel zur Nachahmung anzuregen, wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend der Newsletter TOTAL E-QUALITY konzipiert. Neben der Darstellung von Ansätzen und Erfahrungen der Prädikatsträger ermöglicht die Angabe von Ansprechpartner/innen die Möglichkeit zur Kontaktaufnahme und vertieftem Austausch. Der bislang in 7 Ausgaben erschienene Newsletter berichtet außerdem über den Verein, seine Ziele und Aktivitäten, stellt Neuigkeiten zum Thema Chancengleichheit vor und gibt Hinweise zu Literatur und Terminen.

Newsletter 5 bis 7 beziehen sich inhaltlich auf das Projekt „TOTAL E-QUALITY Science Award“, mit dem das Bewerbungsverfahren um das Prädikat für die speziellen Gegebenheiten von Hochschulen und Forschungseinrichtungen erweitert werden soll. Das vom Bundesministerium

¹ Bewerben können sich Betriebe aller Art, die mehr als 15 Mitarbeiter/innen beschäftigen und einen Jahresumsatz von einer Million DM erzielen. Dazu gehören neben Wirtschaftsunternehmen auch Institutionen und Verwaltungen.

² Die Gegebenheiten unterschiedlicher Unternehmensstrukturen, speziell die von Klein- und Mittelbetrieben, werden bei der Einschätzung berücksichtigt.

für Bildung und Forschung geförderte Projekt ist Bestandteil des Programms „Frau und Beruf“ der Bundesregierung. Mit der Bewerbung um das Prädikat sollen Hochschulen und Forschungseinrichtungen angeregt werden, Chancengleichheit in ihr neu zu gestaltendes Qualitätsmanagement und damit in ihre Organisations- und Personalentwicklung einzubeziehen. Ziel ist, Frauen stärker in der Nachwuchsförderung zu berücksichtigen und ihnen angemessene berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Karriere-chancen zu eröffnen.³

TOTAL E-QUALITY Prädikatsträger

Seit 1997 wurden neun Mal Unternehmen mit dem TOTAL E-QUALITY-Prädikat ausgezeichnet.⁴ Im Sommer 1998 erhielten erstmalig Kommunen das Prädikat und sind seitdem regelmäßig an den Bewerbungen beteiligt. Seit Mai 2000 stellen sich Unternehmen zum zweiten Mal der Bewertung. Bis auf wenige Ausnahmen, die sich aus betriebsinternen Gründen nicht an der Bewerbung beteiligen, haben alle Kandidaten ihre Aktivitäten weiterentwickelt und zum zweiten Mal das Prädikat erhalten.

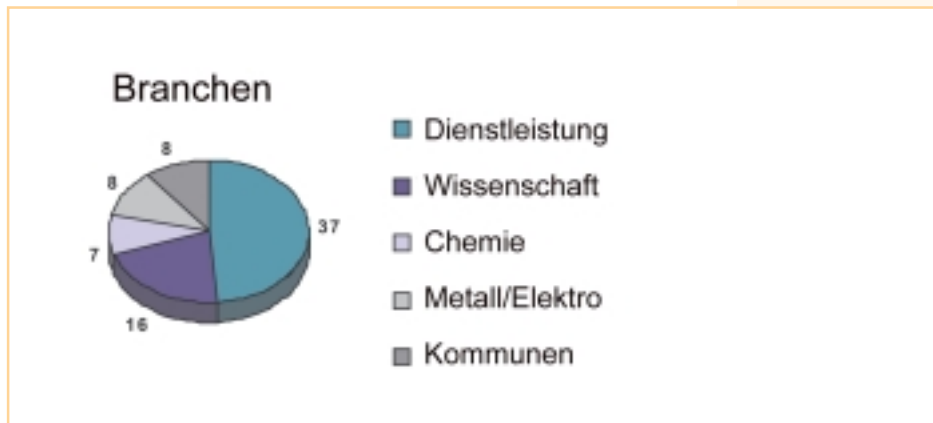
³ Weitere Informationen zum Projekt unter: www.total-e-quality-science.de

⁴ Die Liste der bisherigen Prädikatsträger findet sich im Anhang

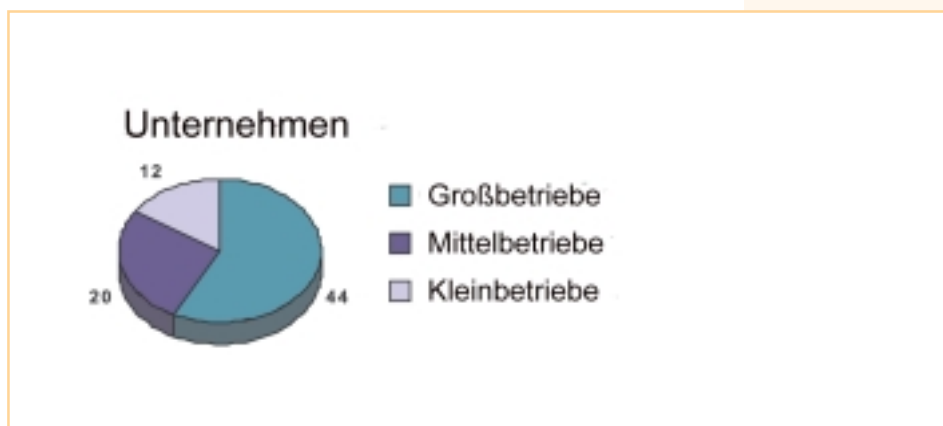
Bisherige Prädikatsvergaben:

1. Prädikatsvergabe am 29.1.1997: Haus der Industrie, Köln
2. Prädikatsvergabe am 25.6.1997: Frauenmesse TOP'97
3. Prädikatsvergabe am 26.5.1998: Deutsche Parlamentarische Gesellschaft, Bonn
4. Prädikatsvergabe am 22.7.1998: Hochschule für Verwaltungswissenschaften, Speyer
5. Prädikatsvergabe am 15.4.1999: Frauenmesse TOP'99, Düsseldorf
6. Prädikatsvergabe am 17.11.1999: Lufthansa AG, Frankfurt
7. Prädikatsvergabe am 27.5.2000: Internationale Konferenz von TOTAL E-QUALITY im Automobilforum der Volkswagen AG in Berlin
8. Prädikatsvergabe am 23.5.2001: Bundesministerium für Wirtschaft, Berlin
9. Prädikatsvergabe am 6.5.2002: Kongress zu TOTAL E-QUALITY Science im Wissenschaftszentrum in Bonn

Die Verteilung nach Branchen zeigt, dass unter den Preisträgern in erster Linie Betriebe aus dem Dienstleistungsbereich zu finden sind und dabei nicht wenige Betriebe aus dem Informations- und Kommunikations-Sektor. Dabei sind einerseits die großen Dienstleister zu nennen, für die Chancengleichheit für die interne Nachwuchssicherung bedeutsam ist. Hervorgehoben wird von den Prädikatsträgern außerdem, wie wichtig der Einbezug von Frauen in Teamarbeit, besonders auch in technische Bereiche ist, um einerseits die Angebotspalette zu bereichern und um andererseits die Kundinnenorientierung zu integrieren, die Qualitätsstandards zu heben und die Wettbewerbsfähigkeit sicherzustellen.



Die Erfahrungen der mit dem TOTAL E-QUALITY-Prädikat ausgezeichneten Unternehmen belegen, die wichtige Rolle von Frauen in Teams: Speziell an der Schnittstelle zwischen Technik und Mensch sind die kommunikativen Kompetenzen von Frauen bedeutsam, um eine reibungslose Kooperation sicherzustellen. Das betrifft intern die Zusammenarbeit von EDV- und technischen Abteilungen und den Anwendern aus der Belegschaft, wo vielfach eine gewisse „Sprachlosigkeit“ vorherrscht. Es bezieht sich gleichermaßen auf die externe Kundschaft, deren Wünsche und Ansprüche von Mitarbeiterinnen leichter erkannt, aufgegriffen und vermittelt werden. Daher setzen Unternehmen an diesen Kommunikationspunkten bewusst Frauen mit technischem Fachwissen ein, die in „dolmetschender“ Funktion die Barrieren überwinden. Leider ist dieser fundamentale Aspekt im Allgemeinen und damit auch jungen Frauen in der Berufsorientierung nicht bekannt.



Neben den Großbetrieben sind etliche der mittelständischen Prädikatsträger-Betriebe Gründungen von engagierten Unternehmerinnen und von diesen geleitet. Diese Unternehmerinnen prägen mit ihrem Engagement nicht nur die Unternehmenskultur und den Führungsstil, sondern setzen sich auch auf besondere Weise für die Belange ihrer Mitarbeiterinnen ein. Speziell die Bedürfnisse von Beschäftigten mit Kindern werden berücksichtigt und unterschiedliche Formen der Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf praktiziert.⁵ Die mittelständischen Prädikatsträger stehen beispielgebend für die Fülle der Möglichkeiten, wie Chancengleichheit im Mittelstand umgesetzt werden kann, aber auch, wie bedeutsam Chancengleichheit gerade für mittelständische Unternehmen ist.

⁵ Das sind eine Vielzahl von Aktivitäten zur flexiblen Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort sowie der betrieblichen Förderung von Kinderbetreuung.

Erfahrungen mit TOTAL E-QUALITY

Grundsätzlich sind nach Auskunft der Gesprächspartner/innen aus den Prädikatsträger-Betrieben die Effekte für Mitarbeiterinnen und Unternehmen gleichermaßen positiv. Ein Stab hochmotivierter und engagierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist unerlässlich, um im Wettbewerb mithalten zu können. „Wir brauchen die Besten!“, so begründen die mit dem TOTAL E-QUALITY-Prädikat ausgezeichneten Unternehmen ihr Engagement zur Chancengleichheit, wie das Ergebnis der Evaluation von TOTAL E-QUALITY zeigt. Die Potenziale aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu entwickeln ist dabei notwendige Voraussetzung zur Steigerung von Qualität und Wettbewerbsfähigkeit. Intern verbessert Chancengleichheit das Arbeitsklima und gemischte Teams zeigen in der Zusammenarbeit eine höhere Effizienz. In der Öffentlichkeit wird Chancengleichheit als imageförderndes Signal wahrgenommen und wirkt positiv im Wettbewerb um Kundinnen. Für die Bildungsträger ist es ein wichtiges Moment bei der Akquise von Projekten und Teilnehmerinnen. Zusätzlich rückt der Mangel an Fachkräften und qualifiziertem Nachwuchs Frauen und ihre Potenziale in den Fokus von Personalgewinnung und Personalentwicklung. Und nicht zuletzt spielt Chancengleichheit auch im internationalen Wettbewerb eine Rolle.

Bis auf wenige Ausnahmen haben sich alle Prädikatsträger nach Ablauf der drei Jahre erneut erfolgreich um das Prädikat beworben. Das bedeutet, dass sie ihre Chancengleichheitsstrategien seit der Erstbewerbung weiterentwickelt haben. In ihren Statements zur Prädikatsvergabe betonten die meisten Unternehmensvertreter/innen zudem, sich zur folgenden Vergabe in drei Jahren wieder der Bewertung stellen zu wollen. Und dies bestätigt letztlich, dass unsere Hypothese, nach der Chancengleichheitspolitik einen betriebswirtschaftlichen Nutzen für Unternehmen darstellt, richtig ist.

Ad personam:

Carola Busch ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Forschungsstelle des Bildungswerks der Hessischen Wirtschaft in Frankfurt/Main

Literatur

Busch, Carola 1998: Vorstudie zur Betriebsübernahme - Unternehmensnachfolge von Frauen“. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Materialien zur Frauenpolitik Nr. 71. Bonn

Busch, Carola 2001: TOTAL E-QUALITY Science Award. Ein Projekt für Hochschulen und Forschungseinrichtungen. In: Center of Excellence Women and Science (Hrsg): Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung - überholter Ansatz oder zukunftsweisende Politik? Kongressdokumentation. Cews.publik.no 1. Bonn, S. 33-39

Busch, Carola / Engelbrech, Gerhard 2000: „Wir brauchen die Besten!“ Warum und mit welchem Erfolg fördern Unternehmen Chancengleichheit? - Endbericht zum Projekt „Evaluation TOTAL E-QUALITY - Entwicklung einer Kosten-Nutzen-Analyse. Bad Bocklet

Busch, Carola / Engelbrech, Gerhard 2001: Mit Chancengleichheit auf Erfolgskurs - TOTAL E-QUALITY. Geleitwort in: Krell, Gertraude (Hrsg.), Chancengleichheitspolitik durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen - Problemanalysen - Lösungen. Wiesbaden, S. 1-13

Busch, Carola / Calchera, Franco 2000: JOBLAB - Computerplanspiel zur Berufsorientierung von Mädchen. CD-ROM. Frankfurt

Shapiro Gillian / Austin, Swasti 1994: Equality Driven Total Quality, University of Brighton Business School, Brighton

TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. (Hrsg.): Newsletter 1 - 7, Redaktion Carola Busch Bad Bocklet

TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. (Hrsg) 2002: Chancengleichheit - Paradigmenwechsel in der Personalpolitik / Equal Opportunities - Change of Paradigm in Human Resource Policy. Bad Bocklet

Anhang

Prädikatsträger TOTAL E-QUALITY (Stand: Mai 2002)

- Aventis Pharma Deutschland GmbH, Frankfurt
- AVON Cosmetics GmbH, Neufarn
- Axel-Springer-Verlag AG, Hamburg
- BARMER Ersatzkasse, Wuppertal
- Bayer AG, Leverkusen
- bfz, Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Arbeitgeberverbände e. V., München
- Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e.V., Erfurt
- Breuer & Schröder Werbeagentur GmbH, Mühlheim/Ruhr
- btz, Berufliches Trainingszentrum, Hamburg
- Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg
- Bürogemeinschaft der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände Erfurt
- Comet Computer, München
- Commerzbank AG, Frankfurt
- Deutsche Bahn AG, Frankfurt
- Deutsche Bank AG, Frankfurt
- Deutsche Lufthansa AG, Frankfurt
- Deutsche Post AG, Bonn
- Deutsche Telekom AG, Bonn
- DuPont de Nemours, Östringen
- GE Francona Re, München
- Fachhochschule Dortmund
- Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin
- Fachhochschule für Wirtschaft Berlin
- Fachhochschule Neubrandenburg
- FCZB, FrauenComputerZentrumBerlin, Berlin
- FIZ, Fachinformationszentrum Karlsruhe GmbH, Karlsruhe
- Forschungszentrum Jülich
- Forschungszentrum Karlsruhe GmbH
- Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH
- Fraport AG, Frankfurt
- Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO, Stuttgart
- Freie Universität Berlin
- Gemeinnützige Gesellschaft für Soziale Dienste DAA-mbH, Nürnberg
- Georg-August-Universität Göttingen, Bereich Humanmedizin
- Hochschule für Bildende Künste Braunschweig
- BM Informationssysteme GmbH, Stuttgart
- Institut für Personalwesen und Internationales Management, Hamburg
- Johnson & Johnson GmbH, Düsseldorf
- Landesbank Berlin - Girozentrale
- Landeshauptstadt München
- LAUBAG Lausitzer Braunkohle Aktiengesellschaft, Senftenberg
- Magistrat der Stadt Rüsselsheim
- PRISMA Unternehmensberatung für Kunden-Interaktions-Management GmbH, Neu Isenburg
- Procter & Gamble GmbH, Schwalbach am Taunus
- Robert Bosch GmbH, Ansbach
- Schering AG, Berlin
- Schneider GmbH & Co. KG, Fulda
- Sparkasse Saarbrücken
- Städtische Wirtschaftsschule, Ansbach
- Stadtverwaltung Nürnberg
- Stadtverwaltung Wuppertal
- Technische Fachhochschule Berlin
- Universität Bremen
- Universität Hannover
- Universität Potsdam
- VEAG, Vereinigte Energiewerke Aktiengesellschaft, Berlin
- Volkswagen AG, Wolfsburg
- Volkswagen Bank GmbH, Braunschweig
- Volkswagen Betriebskrankenkasse, Wolfsburg
- Wüstenrot Bausparkasse, Ludwigsburg
- Zentrum für Weiterbildung gGmbH, Frankfurt

GESCHLECHTERDEMOKRATIE ALS GEMEINSCHAFTSAUFGABE DEMOKRATIE DAS BEISPIEL HEINRICH BÖLL STIFTUNG

Henning von Barga, Gabriele Schambach

Einleitung

Ziel Geschlechterdemokratie

Die Heinrich Böll Stiftung ist als ‚politische Stiftung‘ eine Einrichtung der politischen Bildung, die der Partei Bündnis 90/Die Grünen nahesteht.

Mitte der 90er Jahre ist der Begriff „Geschlechterdemokratie“ im Umfeld der Stiftung eingeführt worden. Geschlechterdemokratie rückt auf der Grundlage von Gender-Konzeptionen gesellschaftliche Ziele und politisch-strategische Überlegungen in den Mittelpunkt der Betrachtung. Als normativer Begriff, der die Herstellung demokratischer Verhältnisse zwischen Frauen und Männern zum politischen Ziel deklariert, erweitert er den klassisch liberal verstandenen Demokratiebegriff um Elemente partizipatorisch orientierter Theorieansätze. Für die Stiftung, ihre Bildungs- und Projektarbeit ist die Verwirklichung von „Geschlechterdemokratie“ gesellschaftspolitisches Ziel und Organisationsleitbild zugleich.

Strategie Gemeinschaftsaufgabe

Geschlechterdemokratie kann lebendig werden, wenn sich die Strukturen von Organisationen so verändern, dass Geschlechterbeziehungen nicht hierarchisch gestaltet sind und alle Arbeitsinhalte und -abläufe die Berücksichtigung von Geschlechterfragen unterstützen. Die Heinrich Böll Stiftung hat daher als interne Strategie zur Umsetzung von Geschlechterdemokratie die Gemeinschaftsaufgabe gewählt, die viele Ähnlichkeiten zum Gender Mainstreaming-Prinzip aufweist. Geschlechterdemokratie als Gemeinschaftsaufgabe bedeutet, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich für die Umsetzung von Geschlechterdemokratie in ihrem Fachgebiet und an ihrem Arbeitsplatz sind und dies nicht (mehr) an eine Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte oder ein Frauenreferat delegiert werden kann. Dementsprechend müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter z.B. bei allen Projekten und Maßnahmen der politischen Bildung schon in der Planungsphase prüfen, welche Relevanz Geschlechterfragen haben und welche geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu erwarten sind. Die Ergebnisse dieser Analyse wirken sich dann z.B. in der spezifischen Aufbereitung eines Themas oder bei der Auswahl von ReferentInnen aus.

Ziel, Leitbild und Umsetzungsstrategie sollen nicht nur auf dem (Satzungs-)Papier der Stiftung existieren. Die Berücksichtigung von Geschlechterfragen in allen Arbeits- und Fachgebieten bedeutet jedoch für eine Organisation einen weitgehenden Veränderungsprozess und stellt an die MitarbeiterInnen neue Anforderungen. Persönliche Sensibilität sowie fachliches Know-How in Geschlechterfragen (Gender-Kompetenz und -Expertise) sind Voraussetzung.

Geschlechterdemokratie als Prozess der Organisationsveränderung und Personal-Entwicklung

Von der Frauenförderung zur Geschlechterdemokratie

Um zu verstehen, auf welchem Hintergrund die Heinrich Böll Stiftung als grünahe politische Stiftung und Bildungsträger zu diesem Konzept von Geschlechterdemokratie gekommen ist, gilt es, sich kurz mit der spezifischen Entwicklungsgeschichte der Organisation zu befassen. Die Heinrich Böll Stiftung Berlin entstand im Jahr 1997 durch die Verschmelzung von drei unabhängigen Stiftungen und deren Dachverband. Eine dieser Stiftungen - die Frauen-Anstiftung - hatte in ihrer Arbeit ein ausgeprägt feministisches Profil: in der Frauen-Anstiftung waren nur Frauen tätig, die politische Bildungs- und Projektarbeit sollte Frauenzusammenhänge stärken sowie das Empowerment und die politische Unabhängigkeit von Frauen fördern.

In den Fusionsverhandlungen stellte sich die Frage, wie diese Frauenpolitik nachhaltig in eine Organisation implementiert werden könnte, deren Struktur und Aufgabe sich grundsätzlich von der Arbeit der Frauen-Anstiftung unterscheiden würde. Zwei Möglichkeiten boten sich an: Entweder der Aufbau weitestgehend autonomer Strukturen für die Frauen oder die Integration des Themas als Frauenressort in der neuen Struktur. Die Erfahrungen aus anderen Institutionen (Frauengleichstellungsarbeit, betriebliche Frauenförderung) zeigten, dass beide Alternativen bisher nicht die gewünschten Erfolge gebracht hatten. Die autonomen Strukturen waren zu machtlos, um einschneidende Veränderungen zu bewirken und als integriertes Ressort geriet das Thema an den Rand und fristete das Dasein eines unbeliebten Störfaktors.

Eine Arbeitsgruppe von Frauen und Männern aus allen drei Stiftungen beschäftigte sich engagiert mit diesen Fragen und griff als Platzhalter für etwas Neues schnell den Begriff Geschlechterdemokratie auf (Halina Bendkowski, Walter Hollstein). Dahinter verbarg sich kein ausformuliertes Konzept - im Gegenteil: gerade weil der Begriff nicht ideologisch besetzt war, bot sich für alle die Möglichkeit, ihre Überlegungen einzubringen und die bisherige Frauenpolitik der drei Stiftungen kreativ und innovativ weiterzuentwickeln. Wichtig waren dabei Ideen wie Dialog und Kooperation; einbezogen werden sollten Konzepte aus der Verwaltungsreform und Organisationsentwicklung; alle - also auch Männer - sollten Verantwortung übernehmen (können).

Geschlechterdemokratie wurde daraufhin in der Satzung der Heinrich Böll Stiftung verankert und enthält drei wesentliche Elemente:

Geschlechterdemokratie ist eine Gemeinschaftsaufgabe.

Damit wird der Blick auf die Gesamtverantwortung gelenkt, sowohl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch der Organisation in ihrem Ablauf und Aufbau.

Geschlechterdemokratie ist ein Leitbild und wird als Satzungszweck festgeschrieben.

Damit wird die gesellschaftspolitische Verantwortung der Stiftung angesprochen und das Thema als leitender Wert in der politischen Bildungs- und Projektarbeit verankert.

Sicherungssysteme sorgen dafür, den erreichten Standard zu erhalten.

Damit wurde dem Umstand Rechnung getragen, dass in den einzelnen Vereinen die Frauenpolitik sowohl strukturell als auch inhaltlich auf sehr unterschiedlichem Niveau entwickelt war und ein hoher Standard abgesichert werden sollte.

Diese Vorgeschichte ist bereits ein Teil des Prozesses, mit dem das Veränderungskonzept Geschlechterdemokratie in die Stiftung eingeführt wurde.

Die Grundgedanken wurden in Diskussionen auf allen Stiftungsebenen fortgeführt und weiterentwickelt. Mit „work in progress“ ist der Prozess der Gestaltung der Gemeinschaftsaufgabe Geschlechterdemokratie in der Heinrich Böll Stiftung auch heute noch gut umschrieben: Es geht um praktische Umsetzung und die Freude, mit verschiedenen Impulsen zu experimentieren.

Handlungsleitende Ziele in diesem Prozess sind bis heute:

- Geschlechterdemokratie wird auf der strukturellen und personellen Ebene der Stiftung implementiert. Ein kontinuierlicher Veränderungsprozess führt dazu, dass sich das in der Satzung verankerte Leitbild in der täglichen Arbeit findet und selbstverständlicher Bestandteil des professionellen Alltags wird.
- Das Leitbild wird von den handelnden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch die eigene berufliche Arbeit mit Leben gefüllt.
- Die Heinrich Böll Stiftung übernimmt in ihrer politischen Bildungs- und Projektarbeit Verantwortung für das Thema Geschlechterdemokratie.

Mit der Gemeinschaftsaufgabe Geschlechterdemokratie hat die Heinrich-Böll-Stiftung einen bewussten Perspektivwechsel vollzogen:

Vom autonomen Frauenförderansatz (empowerment) auf der einen und dem Frauenförderansatz als Defizit- und Benachteiligungsansatz auf der anderen Seite hin zu einem gender-bezogenen Ansatz, in dem Dialog- und Kommunikationsfähigkeit beider Geschlechter einen zentralen Stellenwert einnehmen. Die traditionellen Frauenförderansätze führen dazu, dass sich Männer leicht von der Thematik distanzieren können und dieser Frage in der Organisation und in der Politik einen geringen Stellenwert einräumen. Im Mittelpunkt der Gemeinschaftsaufgabe Geschlechterdemokratie steht daher die Stärkung der gemeinsamen Verantwortung von Frauen und Männern für die Gestaltung der beruflichen, betrieblichen und politischen Beziehungen zwischen den Geschlechtern.

Geschlechterdemokratie als Prozess der Organisationsveränderung

Wir verstehen Geschlechterdemokratie in der Heinrich Böll Stiftung als einen tiefgreifenden Umdenkungsprozess, der mit Hilfe geeigneter Aktivitäten in der gesamten Organisation zu entwickeln. Die Stiftung sieht sich dabei als ein lernendes Unternehmen, in dem Vielfalt nicht störend ist, sondern verschiedene Erfahrungen helfen, gute Lösungen zu finden.

Geschlechterdemokratie zielt auf eine Veränderung der Organisationskultur. Allerdings: eine heterogene, überwiegend aus Frauen zusammengesetzte MitarbeiterInnenschaft macht noch keine geschlechterdemokratische Organisation aus. Entscheidend ist die Grundeinstellung gegenüber der Heterogenität bzw. Vielfalt und die daraus resultierende Anpassung von Ablauf- und Aufbauorganisation und Organisationskultur.

Eine geschlechterdemokratische Organisation lässt sich wie folgt kennzeichnen:

1. Die Organisation zeichnet sich aus durch Pluralismus und die Bereitschaft, Differenzen auszuhalten und sich produktiv mit ihnen auseinanderzusetzen.
2. Frauen und Männer sind strukturell vollständig integriert; Frauen sind in allen Positionen und auf allen Hierarchieebenen mindestens zu 50 % repräsentiert.
3. Die Wirkungsmächtigkeit informeller Netzwerke ist zurückgedrängt zugunsten von Transparenz und Formalisierung; es existiert keine Benachteiligung von Frauen und Männern durch informelle Netzwerke.
4. Es gibt weder Vorurteile noch Diskriminierung. Das Verhalten von Frauen und Männern ist weder sexistisch noch rassistisch und nicht auf die heterosexuelle Norm festgelegt.
5. Alle Beschäftigten können sich gleichermaßen mit der Organisation identifizieren; das Ausmaß der Identifikation ist nicht abhängig von der Geschlechtszugehörigkeit.
6. Zwischen Frauen und Männern gibt es relativ wenige bzw. nur schwach ausgeprägte Konflikte, die sich auf Geschlechtszugehörigkeit gründen. Sie tragen Konflikte konstruktiv und lösungsorientiert aus, handeln rücksichtsvoll gegenüber anderen und sind kompromissbereit.
7. Die Organisation übernimmt in ihrer Außendarstellung / ihren KundInnenbeziehungen und nach innen Verantwortung für das Ziel Geschlechterdemokratie. Frauen und Männer sind bereit, offen und öffentlich die Verträglichkeit der Leitbilder zu prüfen und Konsequenzen daraus zu ziehen.
8. Die Organisation übernimmt in ihrer inhaltlichen bzw. fachlichen Arbeit Verantwortung für die Umsetzung der Gemeinschaftsaufgabe.

Diese Charakterisierung macht deutlich, dass es sich bei dem Leitbild der geschlechterdemokratischen Organisation um ein Ideal handelt, dem sich eine Organisation mehr oder weniger annähern kann. Der Prozess der Annäherung ist gestaltbar und muss aktiv gestaltet werden, da Organisationen als komplexe Systeme von handelnden und sich verändernden Menschen verschiedensten Einflüssen ausgesetzt sind. Sie befinden sich daher ständig in einem dynamischen - mehr oder weniger zielgerichteten - Veränderungsprozess.

Menschenbilder

Die Art und Weise, wie Personalentwicklung betrieben wird bzw. einfach geschieht, hängt neben dem Organisationszweck (Profit / Non-Profit) ganz wesentlich von dem Menschenbild ab, dass die Organisationskultur prägt.

Der Mensch ist Mittelpunkt. - Der Mensch ist Mittel. Punkt.

Dieses Wortspiel zeigt deutlich den Spannungsbogen, in dem sich Personalentwicklung in Organisationen bewegen kann. Zwei gegensätzliche Modelle verdeutlichen das: Während das traditionelle Modell (Taylorismus) davon ausgeht, dass die meisten Menschen Abneigung gegenüber der Arbeit empfinden und nicht die Arbeit, sondern der Lohn im Vordergrund steht, verbindet sich mit dem in jüngerer Zeit diskutierten Human Ressourcen Modell die Annahme, dass Menschen zu sinnvollen Zielen beitragen wollen, bei deren Formulierung sie mitgewirkt haben. Weiterhin wird

davon ausgegangen, dass die meisten Menschen kreativere und verantwortungsvollere Aufgaben übernehmen könnten, als die gegenwärtige Arbeit verlangt (vgl. auch im folgenden: Staehle 1990). Die unterschiedlichen (Vor-)Annahmen führen im Management zu verschiedenen Empfehlungen hinsichtlich der Gestaltung und Organisation der Arbeitsprozesse sowie der Erwartungen an die MitarbeiterInnen: Im traditionellen Modell sind MitarbeiterInnen eng zu kontrollieren, werden Aufgaben daher in einfache, leicht zu lernende Schritte aufgeteilt, detaillierte Arbeitsanweisungen entwickelt und durchgesetzt. Es wird erwartet, dass die MitarbeiterInnen die Arbeit ertragen, wenn der Lohn stimmt und die Führungskraft sich fair verhält.

Nach dem Human Ressourcen Modell sollen Führungskräfte die verborgenen Kompetenzen der MitarbeiterInnen nutzen und eine Atmosphäre schaffen, in der sie sich voll entfalten können. Mitbestimmung wird praktiziert und dabei die Fähigkeit zur Selbstbestimmung und Selbstkontrolle entwickelt. Erwartet werden dadurch Produktivitätssteigerungen und gestiegene Zufriedenheit bei den MitarbeiterInnen.

Nicht direkt thematisiert werden in solchen modellhaften Betrachtungen die Auswirkungen, die sich aus unserer hoch strukturwirksamen „Kultur der Zweigeschlechtlichkeit“ ergeben. Die Inszenierungen des Geschlechterverhältnisses, die unterschiedlichen Zugänge und Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern wirken permanent auf die Akteure in Organisationen ein, werden reproduziert und führen zu einer strukturellen Asymmetrie der (beruflichen) Chancen. Die Orientierung an dem Leitbild Geschlechterdemokratie verändert das Menschenbild in einer Organisation und prägt damit die Personalentwicklung und ihre Instrumente.

Geschlechterdemokratie als Prozess der Personal-Entwicklung

Gemeinschaftsaufgabe Geschlechterdemokratie in der Heinrich Böll Stiftung Umsetzungsbeispiele

Persönliche Ebene:

- ▶ gender-orientierte Personal-Entwicklung, z.B. Gender Trainings
- ▶ Beratungs- und Unterstützungsangebote durch die Stabsstelle

Strukturelle Ebene:

- ▶ gender-orientierte Personalpolitik: Arbeitsverträge und Stellenausschreibungen
- ▶ vielfältige Arbeitszeitmodelle
- ▶ Zielvereinbarungen zur Steuerung der Gemeinschaftsaufgabe

Geschlechterdemokratie zielt auf eine Veränderung der Organisationskultur und bedeutet einen tiefgreifenden Prozess des Umdenkens, der in der gesamten Organisation mit Hilfe geeigneter Maßnahmen entwickelt werden muss. Die aktive Gestaltung dieses Veränderungsprozesses ist Teil dessen, was in der Heinrich Böll Stiftung unter Personal-Entwicklung verstanden wird. Maßnahmen und Instrumente der Personalentwicklung können auf unterschiedlichen Ebenen ansetzen. Die Unterscheidung der Wirkungsfelder Individuum - Gruppe - Organisation bedeutet als Gliederungsperspektive, dass Personalentwicklung „sowohl als Person(!)-, wie als Team- und Organisationsentwicklung gesehen wird“ (Neuberger 1994:12). Personalentwicklung verändert bestehende Gleichgewichte und erfolgt - je nach Adressat - auf der personalen, interpersonalen oder apersonalen Ebene mit jeweils angepassten Maßnahmen bzw. Interventionen. Personalentwicklung ist somit „die Gesamtheit aller drei Aktivitäten (...) und nicht auf ‚Person-Entwicklung‘ beschränkt“ (ebd.). Nicht nur die MitarbeiterIn wird „entwickelt“, sondern auch die materiellen, sozialen und organisatorischen Bedingungen, unter denen sie arbeitet.

Gender-Kompetenz

Gemeinschaftsaufgabe Geschlechterdemokratie in der Heinrich Böll Stiftung Umsetzungsbeispiele

Inhaltliche und fachliche Ebene:

- ▶ vielfältige Bildungsveranstaltungen zu geschlechterpolitischen Themen in allen Abteilungen
- ▶ Planung von Veranstaltungen und Fachaufgaben mit Gender-Blick
- ▶ gender-orientierte Projektplanung (GOPP) in der Internationalen Zusammenarbeit
- ▶ Kriterienkatalog für Veranstaltungen der politischen Bildung
- ▶ Projektevaluation Ausland (Empowerment)

Ein wichtiges Ziel der Personal-Entwicklung der Heinrich Böll Stiftung und Voraussetzung für die Umsetzung der Gemeinschaftsaufgabe Geschlechterdemokratie ist die Entwicklung von Gender-Kompetenz. Genderkompetenz meint das Wissen und die Erfahrung über die Entstehung von Geschlechterdifferenzen, über die komplexen Strukturen der Geschlechterverhältnisse und ihrer Konstruktion. Durch dieses Wissen werden differenzierte Analysen z.B. der gesellschaftlichen und persönlichen Machtzugänge, der Ressourcenverteilung, der gesellschaftlichen Arbeitsteilung u.a. möglich.

Gender-Kompetenz ist dabei

- der praktische Umgang mit den Ergebnissen und Erfahrungen aus der gender-bezogenen Forschung, Bildungs- und Beratungsarbeit,
- die Umsetzung dieses Wissens in den eigenen Arbeitsalltag,
- die sensible Gestaltung der Geschlechterbeziehungen.

Stärken und Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden - vor dem Hintergrund der sozialen, historischen und gesellschaftlichen Prägung von Geschlechterrollen und Geschlechterverhältnissen - gefördert. Blinde Flecken der jeweiligen Geschlechterprägung sollen im Sinne eines Empowerment-Ansatzes für beide Geschlechter beleuchtet werden.

Die Besonderheit des Ansatzes der Heinrich Böll Stiftung liegt in der Einbeziehung der Gender-Perspektive auch in der politischen Bildungsarbeit. Gender-Kompetenz beinhaltet neben einer persönlichen Ebene daher immer auch eine fachliche Ebene

Gender Trainings - Sensibilisieren, Motivieren und Qualifizieren

Ein Personalentwicklungsinstrument zur Implementierung der Gemeinschaftsaufgabe Geschlechterdemokratie oder des Gender Mainstreaming-Prinzips in Organisationen sowie zur Entwicklung und Stärkung von Gender-Kompetenz sind Gender Trainings. Gender Trainings werden in entwicklungspolitischen Organisationen schon seit vielen Jahren zur Qualifizierung von ProjektpartnerInnen und ausreisenden MitarbeiterInnen eingesetzt. Die Heinrich Böll Stiftung hat das Konzept für ihre Bedürfnisse und den Einsatz in der Bundesrepublik angepasst und weiterentwickelt.

Bei den Trainings handelt es sich zum einen Sensibilisierungsworkshops, in denen es darum geht, sich über die eigene Geschlechterrolle und deren Auswirkungen auf die Zusammenarbeit von Männern und Frauen in der Organisation bewusst zu werden. Ziel ist die Reflexion des eigenen Kom-

munikations- und Interaktionsverhaltens in der Beziehung der Geschlechter zueinander: Wie wirke ich mit an der Herstellung von geschlechterhierarchischen Beziehungen? Welche Veränderungspotenziale sind vorhanden? Welche Handlungsmöglichkeiten habe ich?
Zum anderen sind Gender Trainings Fortbildungsmaßnahmen zur fachlichen, inhaltlichen und praktischen Umsetzung gender-spezifischer Aspekte in den professionellen Arbeitsalltag.

Rahmenbedingungen der Gemeinschaftsaufgabe Geschlechterdemokratie in der Heinrich Böll Stiftung e.V.

- ▶ Verankerung der Gemeinschaftsaufgabe als Leitbild
- ▶ Verständnis der Geschlechterdemokratie als gemeinsame Aufgabe aller Frauen und Männer der Organisation
- ▶ Festschreibung der Gemeinschaftsaufgabe als Teil des Tätigkeitsprofils in den Arbeitsplatzbeschreibungen
- ▶ Festschreibung der Quote (mind. 50% Frauen auf allen Ebenen)
- ▶ Planung von Veranstaltungen und Fachaufgaben mit Gender-Blick
- ▶ Einrichtung eines feministischen Instituts (Transfer der Erkenntnisse feministischer Wissenschaft in die Stiftung)
- ▶ Implementierung weiterer Maßnahmen:
 - kollegiale Beratung
 - Coaching
 - Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Entwicklung von Gender-Kompetenz (z.B. Gender Trainings)
 - Aufbau von Strukturen, die in der beruflichen Arbeit die dialogische Auseinandersetzung über Gender-Perspektiven ermöglichen
 - fachspezifische Veranstaltungen und Projekte zur Gemeinschaftsaufgabe
 - Einführung des Instruments der Zielvereinbarungsprozesse zur Umsetzung und
 - Steuerung der Gemeinschaftsaufgabe Geschlechterdemokratie
 - Einführung von gender-orientierter Projekt- und Programmplanung in der internationalen Zusammenarbeit (GOPP)
 - Aufbau eines gender-orientierten Controlling-Systems
 - Aufbau eines gender-orientierten Evaluations-Systems

Ad personam

Henning von Bargaen und Gabriele Schambach sind ReferentInnen für die Gemeinschaftsaufgabe Geschlechterdemokratie bei der Heinrich Böll Stiftung e.V. in Berlin

Literatur

Blickhäuser, Angelika / Barga, Henning von 2000: Gemeinschaftsaufgabe Geschlechterdemokratie. Gendertrainings als Instrument zur Umsetzung der Gemeinschaftsaufgabe und Profilentwicklung von Einrichtungen, Berlin

Neuberger, Oswald 1992: Personalentwicklung, Stuttgart

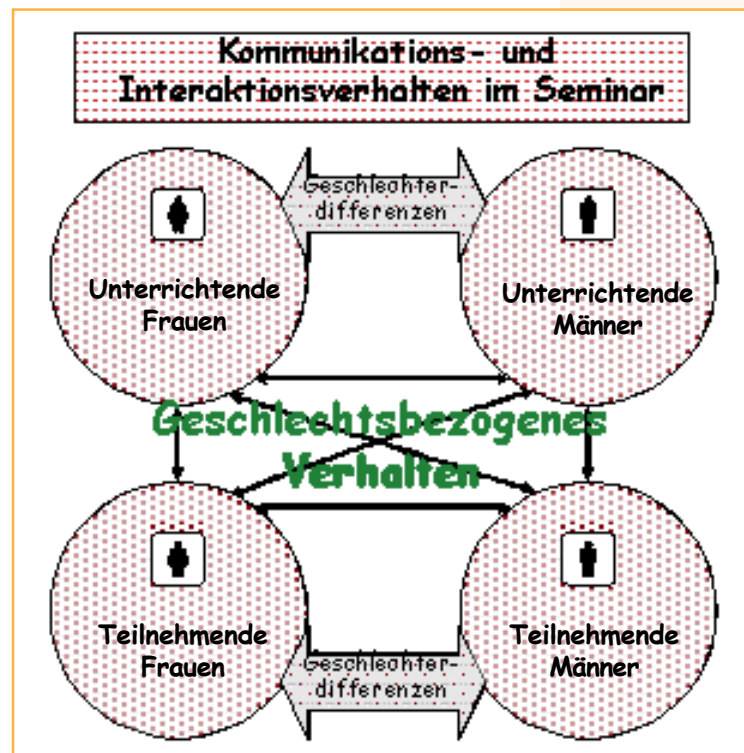
Stahle, Wolfgang 1995: Management. Eine verhaltenswissenschaftliche Perspektive, München

GESCHLECHTERGERECHTE DIDAKTIK

BEGRÜNDUNGEN DIMENSIONEN KONSEQUENZEN

Karin Derichs-Kunstmann

Nicht erst seit in Deutschland intensiver über die Umsetzung der Gender Mainstreaming-Politik des Amsterdamer Vertrages nachgedacht wird, befasst sich die Erwachsenenbildung mit der Frage, welche Konsequenzen aus der Umsetzung von Geschlechterdemokratie bzw. Geschlechtergerechtigkeit für die Bildungsarbeit abzuleiten sind. Ein wesentlicher Impuls dazu ging von der Beschäftigung mit den Geschlechterverhältnissen in der Erwachsenenbildung, insbesondere im Lehr-Lern-Prozess aus. Durch empirische Untersuchungen konnte differenziert nachgewiesen werden, dass und wie in der alltäglichen Bildungsarbeit mit Erwachsenen „Zweigeschlechtlichkeit“ immer wieder neu „sozial konstruiert“ wird (vgl. Hovestadt 1997, Derichs-Kunstmann u.a. 1999). Des weiteren belegen die Autorinnen, dass das „doing gender“ in Seminaren mit unterschiedlichen Bewertungen von Männlichkeit und Weiblichkeit verbunden ist, die unterschiedliche (geschlechter-differente) Partizipationschancen zur Folge haben.



Diese Abbildung stellt in vereinfachter Weise dar, dass sich die am Seminar beteiligten Frauen und Männer immer wieder aufeinander als Geschlechtswesen beziehen und damit Geschlechterdifferenzen manifestiert und Geschlechterhierarchien verfestigt werden.

Gerade angesichts der oben dargestellten Befunde und auf dem Hintergrund der internationalen gleichstellungspolitischen Diskussionen sollte Erwachsenenbildung sich als ein Ort verstehen, an dem eine konstruktive Auseinandersetzung um die Ausgestaltung der Geschlechterverhältnisse und die Weiterentwicklung einer geschlechtergerechten Gesellschaft stattfindet. In der Frauenbildungsarbeit werden diese Fragestellungen seit fast 30 Jahren bearbeitet, von daher fließen auch wichtige Elemente der Didaktik von Frauenbildungsarbeit in diesen Ansatz mit ein. Allerdings bin ich der Meinung, dass es an der Zeit ist, dass sich auch Männer damit auseinandersetzen. Eine gemeinsame Auseinandersetzung um einen „neuen Geschlechtervertrag“ ist m.E. dringend notwendig. Dazu bedarf es gemeinsamer Seminare von Frauen und Männern (Geschlechterdialog).

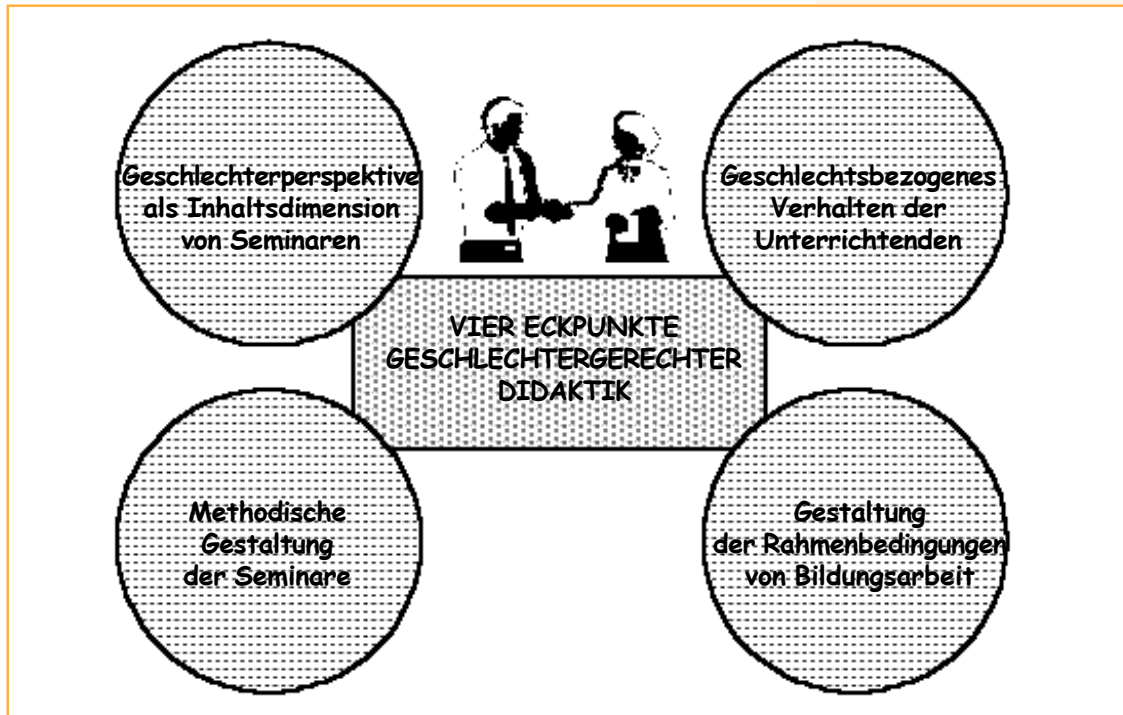
Der Gender-Ansatz in der Erwachsenenbildung geht aber darüber hinaus und hat auch Konsequenzen für die übrige Arbeit in den Bildungseinrichtungen (siehe Abb. 2). Im Hinblick auf die Kurs- bzw. Seminar-Angebote unterscheidet sich zwischen geschlechtsbezogener Bildungsarbeit und den übrigen koedukativen Veranstaltungen.



Unter geschlechtsbezogener Erwachsenenbildung fasse ich diejenigen Angebote, innerhalb derer Geschlechtsrollen und Geschlechterverhältnisse thematisiert werden. Für alle anderen Angebote der koedukativen Bildungsarbeit wurde das Konzept der geschlechtergerechten Didaktik entwickelt. Ziel der geschlechtergerechten Didaktik ist ein Lernklima, das allen Beteiligten - Frauen wie Männern - ermöglicht, sich ihren Lernbedürfnissen entsprechend in die Bildungsarbeit einzubringen und dort weiterzuentwickeln¹.

¹ Die Grenzen der Selbstentfaltung werden dabei immer durch die Grenzen der Entfaltung der/des jeweils Anderen gesetzt, d.h. Bildungsarbeit erfordert auch einen Aushandlungsprozess zwischen den Beteiligten.

Geschlechtergerechte Didaktik impliziert eine umfassende Berücksichtigung von Geschlechterdifferenz und Geschlechtergerechtigkeit bei Planung und Gestaltung von Bildungsveranstaltungen und umfasst damit auch - unter dem Gesichtspunkt der Makrodidaktik - die Rahmenbedingungen innerhalb der Bildungsinstitutionen. Daraus ergeben sich vier Eckpunkte geschlechtergerechter Didaktik.



Geschlechterperspektive als Inhaltsdimension von Seminaren

Damit eine inhaltliche Integration der Geschlechterperspektive in die Unterrichtsinhalte erfolgen kann, ist es notwendig, in zwei Schritten vorzugehen. Der erste Schritt besteht in der Analyse vorhandener erwachsenenpädagogischer Curricula und Unterrichtskonzepte, der zweite in der Integration der Geschlechterperspektive. Im ersten Schritt müssen Curricula auf ihre Implikationen und Explikationen zum Geschlechterverhältnis untersucht werden (vgl. Hovestadt 1997, S. 129ff.).

Folgende Analyseebenen gilt es dabei zu berücksichtigen:

- die Art und Weise der Thematisierung von Geschlechterverhältnissen,
- die Perspektive der Darstellung von Sachverhalten,
- die Auslassung von bedeutenden Geschlechteraspekten des Seminaregegenstands,
- die Darstellung bzw. Ausblendung der Lebensrealitäten von Frauen,
- androzentrische versus geschlechtergerechte Sprache
- und die Verwendung von Geschlechtsrollenstereotypen.

Im zweiten Schritt ist es notwendig, Überlegungen für die Integration der Geschlechterperspektive in die Seminarinhalte zu erarbeiten. Es gilt, das Geschlechterverhältnis zu thematisieren, d.h. in seinen den Seminarinhalt betreffenden Facetten deutlich zu machen. Die Perspektiven beider Geschlechter sollten jeweils explizit dargestellt werden, d.h. die unterschiedlichen gesellschaftlichen

Realitäten von Männern wie Frauen sollten in den Seminaren thematisiert werden und ihre unterschiedlichen Interessenlagen sollten an konkreten Beispielen aufgezeigt werden. Da die soziale Realität außerordentlich unterschiedlich ist, ist darüber hinaus die Thematisierung der Lebensrealitäten und Interessenlagen unterschiedlicher Personengruppen - nicht nur von Frauen und Männern - bezogen auf das Seminarthema (im Sinne eines Diversity-Ansatzes) wichtig. Die größte Herausforderung der didaktischen Phantasie besteht m.E. darin, die Geschlechterperspektive nicht nur zu addieren, sondern eine tatsächliche Integration der Geschlechterperspektive zu erreichen. Dazu gehört auch, durchgängig eine geschlechtergerechte Sprache zu verwenden, die eine wichtige Rolle dabei spielt, männliche und weibliche Realitäten erst einmal wahrzunehmen und damit auch bewusst machen zu können.

Geschlechtsbezogene Aspekte des Verhaltens der Unterrichtenden

Auf der Ebene des Verhaltens der Seminarleitungen gilt es, aus den Erkenntnissen über geschlechterdifferentes wie geschlechtsbezogenes Verhalten von Frauen und Männern in Lernsituationen Konsequenzen für die Gestaltung von Bildungsarbeit zu ziehen. Das erfordert u.a., bei den Unterrichtenden Sensibilität für ihre eigenen geschlechtsbezogenen Verhaltensweisen zu erzeugen. Die Konsequenzen müssten aufgrund der eigenen Verhaltenswahrnehmung im Ausprobieren und Einüben eines veränderten geschlechtergerechten Unterrichtsverhaltens liegen.

Notwendige Verhaltensweisen der Unterrichtenden sind:

- vorherige Rollenklärung im Team,
- Eindeutigkeit der Selbstdarstellung,
- bewusster Umgang von unterrichtenden Frauen mit ihrem Expertinnenstatus,
- das Unterlassen sexistischen Verhaltens,
- Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache und
- der bewusste Umgang mit geschlechtsbezogenen Zuweisungsprozessen zwischen allen Beteiligten (Lernenden wie Unterrichtenden).

Insgesamt sollte es darum gehen, durch das Verhalten der Unterrichtenden, ihre pädagogischen Interventionen wie ihre Methodenwahl die Verfestigung geschlechtsdifferenter Lernkulturen zu verhindern.

Pädagogische Handlungsmöglichkeiten der Unterrichtenden

Eine weitere Konsequenz aus der Sensibilisierung für geschlechtsdifferente und geschlechtsbezogene Verhaltensweisen von Teilnehmenden und Unterrichtenden sollte eine methodische Ausgestaltung von Seminaren sein, die innerhalb des Unterrichtsprozesses auf die verschiedenen Kommunikations- und Interaktionsweisen der teilnehmenden Frauen und Männer differenziert reagiert und allen Teilnehmenden ermöglicht, sich ihren Lernbedürfnissen entsprechend im Seminar einzubringen. Ganzheitliche Ansätze, die alle Sinne ansprechen, und eine subjektorientierte Didaktik entsprechen diesen Vorstellungen am ehesten.

Auf der Ebene des Interaktionsverhaltens der Unterrichtenden den weiblichen wie männlichen Teilnehmenden gegenüber drückt sich ein bewusster und differenzierter Umgang mit geschlechtsdifferenter Kommunikations- und Interaktionsverhalten u.a. dadurch aus, dass ein Entzug der

Aufmerksamkeit für Störende und Vielredende bewusst praktiziert wird und dagegen ein bewusstes Einbeziehen von stillen Teilnehmenden - Frauen wie Männern -erfolgt. Dies sind Verhaltensweisen, die verhindern, dass Zwiesgespräche entstehen und die den Einfluss dominanter Teilnehmender reduzieren helfen.

Eine weitere wichtige Möglichkeit zur Erhöhung der Transparenz im Seminar besteht in der gemeinsamen Erarbeitung von Seminarregeln, z.B. über Redezeiten, Ausreden lassen, Äußern von Kritik, Umgang mit Störungen u.v.a.m. Diese Regeln entlasten die Unterrichtenden, beziehen die Teilnehmenden in die Verantwortung mit ein und sind ein Beitrag zur Demokratisierung des Unterrichtsprozesses.

Darüber hinaus kann durch die Gestaltung des methodischen Arrangements den Lernbedürfnissen aller Teilnehmenden der notwendige Raum geschaffen werden (vgl. auch Krug u.a. 2000). Auflösen des Frontalunterrichts, Methodenwechsel und Wechsel des Settings, Kleingruppenarbeit und kreative Methoden erhöhen die Beteiligungsmöglichkeiten für alle Teilnehmenden und ermöglichen Teilnehmenden mit unterschiedlichem Lernverhalten und Lerntempo, sich einzubringen. Die Bildung geschlechtshomogener Gruppen und das bewusste Üben und Reflektieren ungewohnter Funktionen im Rollenspiel ermöglichen das Durchbrechen traditioneller Rollenmuster. Der gezielte Einsatz von Seminarkritik dient als Mittel zur Erhöhung der Transparenz.

Die weitere Erarbeitung geschlechtergerechter methodischer Ansätze ist u.a. eine Aufgabe von Fortbildungen, um gemeinsam mit den Unterrichtenden die mikrodidaktische Umsetzung zu erproben. Über diese Vorschläge hinausgehend sollten Teams sich gemeinsam überlegen, wie sie mit dem geschlechtsdifferenten Verhalten der Teilnehmenden wie der Unterrichtenden umgehen wollen. Des weiteren müssen sie sensibel auf jegliches diskriminierende Verhalten im Seminar reagieren und dieses gegebenenfalls innerhalb des Seminars einer kritisch-konstruktiven Auseinandersetzung unterziehen.

Gestaltung der Rahmenbedingungen von Bildungsarbeit

Bei der Gestaltung von Bildungsarbeit müssen die Lebensbedingungen der teilnehmenden Frauen und Männer Berücksichtigung finden. Das hat Konsequenzen für

- die zeitliche Lage von Angeboten, z.B. Beginn, Ende, Dauer von Veranstaltungen,
- den Veranstaltungsort, z.B. Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln, Einsehbarkeit des Parkplatzes,
- und die räumliche Ausgestaltung des Veranstaltungsgebäudes wie der Veranstaltungsräume, z.B. Vermeiden von Angsträumen, ansprechende Farben etc.
- Auch die Frage nach der Kinderbetreuung während der Dauer von Veranstaltungen ist nicht nur für Frauenbildungsarbeit relevant.
Des weiteren gilt es darauf zu achten, dass in Veranstaltungsprogrammen und Seminar-ausschreibungen eine geschlechtergerechte Sprache verwendet wird.

Resümee

Geschlechtergerechte Didaktik ist m.E. ein Beitrag zur Umsetzung der in der „Hamburger Deklaration zum Lernen im Erwachsenenalter“, die 1997 bei der UNESCO-Konferenz für Erwachsenenbildung in Hamburg verabschiedet wurde, erhobenen Forderung nach einer „Geschlechtsrollensensiblen partizipatorischen Pädagogik“ (UNESCO 1997, S. 23). Die Erwachsenenbildungseinrichtungen und die in ihnen tätigen Personen sind aufgerufen, dazu einen Beitrag zu leisten.

Ad personam

Dr. Karin Derichs-Kunstmann ist Leiterin des Bereichs „Frauen- und Geschlechterforschung“ beim Forschungsinstitut Arbeit, Bildung, Partizipation e.V. in Recklinghausen, Institut an der Ruhr-Universität Bochum

Literatur

Derichs-Kunstmann, Karin/ Auszra, Susanne/ Müthing, Brigitte 1999: Von der Inszenierung des Geschlechterverhältnisses zur geschlechtsgerechten Didaktik. Konstitution und Reproduktion des Geschlechterverhältnisses in der Erwachsenenbildung, Bielefeld

Hovestadt, Gertrud 1997: „Schade, daß so wenig Frauen da sind“. Normalitätskonstruktionen der Geschlechter in männerdominierter Bildungsarbeit. Reihe: Lernen um zu handeln Band 9/10, Münster

Krug, Gerda/ Derichs-Kunstmann, Karin/ Bley, Nikolaus (Hrsg.) 2000: Methoden der politischen Erwachsenenbildung aus der Perspektive der Geschlechtergerechtigkeit. Eine Handreichung für die Praxis. Forschungsinstitut für Arbeiterbildung. Materialien aus der Frauen- und Geschlechterforschung, Bd. 3, Recklinghausen

UNESCO (Hrsg.) 1997: Hamburger Deklaration zum Lernen im Erwachsenenalter, Agenda für die Zukunft. CONFINTEA; Fünfte Internationale Konferenz über Erwachsenenbildung, Hamburg 14.-18.7.1997, Hamburg

Bildnachweis

alle Infografiken © Karin Derichs-Kunstmann

OUTDOOR-TRAINING ALS GENDERTRAINING?

Tilman Kugler-Weigel

„Männer sind anders - Frauen auch !“...

... und das ist gut so. Aber auch konflikträchtig.

Im Berufsleben wie im familiären Alltag, in politischen Gremien, in der Planungsarbeit von Behörden und sozialen Institutionen - auch in der Konzeption und Gestaltung von Bildung, Pastoral und sozialer Arbeit unterscheiden sich immer wieder männliche und weibliche Perspektiven, Fragestellungen und Ansprüche - und wo diese nicht bewusst reflektiert werden, stehen sie im Wege, sorgen für Konfliktstoff und erschweren die eigentliche Arbeit.

„Gender Mainstreaming“ heißt ein derzeit vieldiskutierter organisationspolitischer Anspruch. Es geht unter dieser modernen Überschrift um die konkrete praktische Gerechtigkeit / Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen. Es geht darum, dass Geschlechtergerechtigkeit Stück für Stück Normalität wird.

Das wird noch eine Weile dauern - aber es wird eben auch nicht von selbst so werden. Gender Trainings sind ein Baustein in diesem Prozess.

Gender Training

Neben vielerlei Faktoren werden unser Miteinander, unsere Kommunikation, soziale Gestaltungsprozesse sowie Erziehungs- und Bildungsprozesse vom den sozialen Geschlechterverhältnissen geprägt.

Traditionelle Frauen- und Männerrollen werden hinterfragt und verändern sich. Alles scheint - zumindest theoretisch - sozial konstruiert und damit veränderbar bzw. für alle möglich zu sein.

Dennoch bestehen bestimmte Muster weiter: Haus- und Erziehungsarbeit ist nach wie vor Frauensache, Führungspositionen werden überwiegend von Männern besetzt. Frauen achten mehr auf Atmosphäre, Kommunikation und die Qualität sozialer Prozesse. Männer haben stärker Ziele und Strukturen im Blick und sind eher ergebnisorientiert.

... und manchmal ist es genau umgekehrt!

Gender Trainings schärfen den geschlechtsspezifischen Blick, der für eine bewusste Weiterentwicklung der Geschlechterrollen nötig ist, und erweitern das Rollenrepertoire von Männern und Frauen.

Ein Training mit Männern und Frauen ermöglicht Selbsterfahrung, Gruppenerfahrung, Feed Back und Reflexion. Es bietet eine gewisse Distanz zum Alltag, eine Auswahl von Methoden und Anforderungen, die Isomorphien mit dem Alltag der Teilnehmenden aufweisen, sowie eine Reflexion des Erlebten auf den Alltag hin.

Ein Training verfolgt einen praktischen handlungs- und erfahrungsorientierten Ansatz - im Gegensatz zu Vorträgen oder rein kognitiv orientierten Schulungen.

Ein Gender Training lenkt immer wieder bewusst die Aufmerksamkeit auf das, was Frauen tun und was Männer tun, auf gemeinsames und differentes zwischen den Geschlechtern - und innerhalb der Geschlechter!

Das Gender Training bietet ein Lernarrangement, in dem die Verteilung der Rollen und Aufgaben zwischen Frauen und Männern bewusst erlebt werden. Vermutungen über das eigene und das andere Geschlecht, Selbst- und Fremdbilder und die Erwartungen aneinander werden thematisiert. Das Gender Training stellt den Teilnehmern und Teilnehmerinnen Möglichkeiten zur Verfügung, mit neuen und ungewohnten Rollen zu experimentieren, Erfahrungen zu sammeln und Feedback zu bekommen.

Ein Gender Training (wenn es wirklich Training ist und nicht nur Schulung!) bietet die Gelegenheit, dass Gedachtes erfüllt, ertastet, erlebt und sozial erarbeitet wird. Gleichberechtigung der Geschlechter kann von den Hirnen in die Herzen und Hände rutschen.

Outdoor-Training

Soziales Lernen gelingt dort, wo aufgrund kompetenter Konzepte situationsbezogen, konkret, praktisch und handlungsorientiert gelernt wird. Dort macht Lernen Freude und erreicht auch tiefere Schichten der Personen und sozialen Gruppen.

Erlebnispädagogik und Outdoor-Trainings machen sich diese Erfahrung seit langem zunutze.

Die Bewältigung unterschiedlicher Aufgaben, angefangen von kleineren Gruppenübungen bis hin zur Durchführung einer gemeinsamen „Expedition“ erfordern und mobilisieren ein breites Spektrum an Fähigkeiten und Wissen: Planung, Kommunikation, Moderation, Interessensvertretung, Integration, handwerklich-technisches Know How, Motivation und gegenseitige Unterstützung...

Das Erleben der Natur und die aktive Auseinandersetzung mit den Kräften der Natur verleihen dem Lernprozess - mehr als die hier nur angedeuteten erlebnis- und handlungsorientierten Übungen - Unmittelbarkeit, Ernst, Spaß und auch eine grundlegende spirituelle Dimension.

Erlebnisorientiertes Lernen ist Lernen im konkreten, praktischen Tun - individuell und zusammen mit anderen.

Die Verknüpfung von Outdoor-Training und Gender Training ist ein Experiment.

Das Experiment „Verknüpfung von Outdoor-Training und Gender Training“ steht zwar auf der Agenda von Anbietern im Bereich Outdoor-Training / Erlebnispädagogik. Aber sie lösen es noch selten ein.

Ich habe mir vorgenommen, dieses Experiment hier durchzuführen und im Rahmen meiner Ausbildung auch entsprechend auszuwerten. Ein kleiner - sehr begrenzter Schritt in dieser Experimentierphase ist dieser Workshop heute.

Drei Experimente

1. „Schnelle Bälle“

- Kooperationsübung mit geschlechtsbezogener Auswertung

2. „Absturz über dem Eismeer“

- Kooperationsübung mit geschlechtsbezogener Auswertung

3. „Die Firma“

- Kooperationsübung mit vordefinierten Rollen (Leitung/Führung, Koordination/Anleitung, Ausführung/Abhängigkeit), die von den Teilnehmenden bewusst gewählt werden können.

Diese und andere Übungen sind der angegebenen Literatur zu entnehmen. Sie können von den Anleitenden situations- und gruppenbezogen variiert werden (vgl. Gilsdorf / Kistner 1995).

Für die Auswertung ist es wichtig, dass während der Übung ein oder zwei BeobachterInnen mit der „Gender-Brille“ dabei sind. Diese können dann Einzelnen und der Gruppe Feed Backs im Hinblick auf geschlechtstypisches und -untypisches Verhalten in der Übung geben. Selbstverständlich sind diese Einschätzungen und Zuschreibungen diskussionsbedürftig. Diese Diskussionen und können die Grundlage für weitere Experimente mit gewohnten oder neuen Rollen bilden.

Die Übungszeit und -möglichkeit, sowie die relativ kleine Gruppe in diesem Workshop lässt lediglich die Einschätzung zu, dass die Übungen und deren Durchführung sehr lebendig und aktivierend auf die Beteiligten gewirkt haben.

Neugierig und hellhörig wurde darauf geachtet, wer welche Rollen übernommen bzw. vermieden hat. Wer versucht zu führen? Wer versucht, Durcheinander zu strukturieren? Wer hört die Lösungsvorschläge anderer an und bezieht sich darauf? Wer schließt sich anderen an? Wo sind SchafferInnen? Wo MacherInnen? Wo MitmacherInnen?

Ad personam

Tilman Kugler-Weigel ist Theologe, Erziehungswissenschaftler, Erlebnispädagoge und Referent im Fachbereich Männer der Diözese Rottenburg-Stuttgart

Literatur:

Gilsdorf, Rüdiger / Kistner, Günter 1995: Kooperative Abenteuerspiele, Seelze

Heckmair, Bernd 2000: Konstruktiv lernen. Projekte und Szenarien für erlebnisintensive Seminare und Workshops, Weinheim

GENDER MAINSTREAMING CHANCEN

CHANCEN UND RISIKEN FÜR DIE FRAUENBILDUNG

Sabine Brommer

Was ist Gender Mainstreaming? - Definition

Gender Mainstreaming ist durch die Politik der Europäischen Union als Strategie zur Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern bekannt geworden. Die Wurzeln von Gender Mainstreaming liegen jedoch in der weltweiten Frauenbewegung. Insbesondere auf der 4. Weltfrauenkonferenz in Peking wurde diskutiert, wie die Forderungen der Frauenpolitik gegenüber den Regierungen wirksamer umgesetzt werden können. Dieser Schritt war sozusagen die Initialzündung.

Der Begriff Gender Mainstreaming lässt sich nicht einfach mit zwei entsprechenden Worten ins Deutsche übersetzen. Das liegt daran, dass es im Englischen für das deutsche Wort 'Geschlecht' zwei Worte gibt: 'sex' und 'gender'.

- Sex bezeichnet die biologischen Aspekte von Geschlecht,
- gender die sozialen und kulturellen Aspekte von Geschlecht.

Um ein Beispiel zu geben: Wenn eine Frau ein Kind bekommt, dann ist alles, was mit Schwangerschaft und Geburt zu tun hat, 'sex', also biologisch bedingt. 'Gender' meint, dass diese Frau in unserer Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit diejenige ist, die primär für die Erziehung des Kindes zuständig ist. Das hat zur Folge, dass die Frau - und nicht ihr Partner - Elternzeit nimmt, nach dem beruflichen Wiedereinstieg in Teilzeit oder unter Qualifikation arbeitet und in der Regel keine eigenständige Existenzsicherung hat - und eine entsprechend geringe eigene Rente.

Gender sind also die gesellschaftlich und kulturell geprägten Geschlechterrollen, die Normalitätserwartungen an Frauen und Männer, die Ressourcen, die Männern und Frauen zur Verfügung stehen.

Der **Mainstream** bezeichnet die Handlungs- und Einstellungsmuster, die zum selbstverständlichen Repertoire einer Organisation oder Institution gehören.

Gender Mainstreaming bezeichnet demnach eine Strategie, in der die Geschlechterperspektive von allen Mitgliedern in einer Institution oder Organisation bewusst in das eigene Handeln und in alle zu treffenden Entscheidungen integriert wird.

Eine geeignete Definition für **Gender Mainstreaming** ist:
In allen Politikbereichen und in allen Arbeitsbereichen einer Organisation wird

- bei allen Entscheidungen die unterschiedliche Lebenssituation von Frauen und Männern berücksichtigt
- jede Entscheidung überprüft, ob sie der Chancengleichheit von Frauen und Männern hinderlich oder förderlich ist.

Der Definition von Gender Mainstreaming liegt die Annahme zugrunde, dass sich die Lebenssituation von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen gravierend unterscheidet. Dazu gehören alle Unterschiede zwischen Frauen und Männern in der Verteilung wichtiger Ressourcen (Geld, Raum, berufliche Position, Zugang zu neuen Technologien, Gesundheitsversorgung, Transportmöglichkeiten und Freizeitverhalten etc.), besondere geschlechtsspezifische Betroffenheit (beispielsweise von Gewalt) sowie die unterschiedlichen Normen und Werte, die Normalitätserwartungen zugrunde liegen und Geschlechterrollen beeinflussen.

Gender Mainstreaming ist ein präventiver Ansatz, um in Zukunft Ungerechtigkeiten in der Lebenslage von Frauen und Männern zu vermeiden. Gender Mainstreaming zielt darauf ab, Systeme und Strukturen, die die Ungleichbehandlung von Frauen und Männern produzieren und reproduzieren, zu analysieren und zu verändern.

Nicht erkannte Unterschiede in der Lebensrealität von Frauen und Männern können dazu führen, dass durch scheinbar „neutrale“ Maßnahmen Frauen und Männer in unterschiedlicher Weise beeinflusst werden und sogar bestehende Ungerechtigkeiten noch verstärkt werden. Entscheidungen, die unter Anwendung des Gender-Mainstreaming-Prinzips getroffen werden, verändern die gesellschaftlichen Verhältnisse im Sinne einer höheren Chancengleichheit und einer zunehmenden Geschlechterdemokratie zwischen Frauen und Männern. Von diesen Veränderungen profitiert letztlich die gesamte Gesellschaft.

Implementierung von Gender Mainstreaming

Die Einführung und Umsetzung von Gender Mainstreaming erfolgt in Organisationen, Einrichtungen und in kommunalen Verwaltungen auf zwei Ebenen: Das ist zum einen die **institutionelle Ebene**, zum anderen die konkreten **Handlungsfelder**, die je nach Art der Organisation unterschiedlich sind.

Auf der institutionellen Ebene findet die Strategie des Gender Mainstreaming Eingang beispielsweise bei der Leitbildentwicklung, bei Qualitätssicherungsverfahren, in der Personalplanung und Personalentwicklung, in den Kriterien der Personalbeurteilung und in den Arbeitsbedingungen. Es geht dabei vor allem darum, alle Prozesse im Personalmanagement „gender-gerecht“ zu gestalten.

Auf der Ebene der Handlungsfelder geht es um die konkrete Arbeit mit den jeweiligen Zielgruppen: das sind die Adressat/innen, oder auch Kund/innen genannt (beispielsweise Kinder und Jugendliche als Zielgruppe einer Einrichtung), also diejenigen, die von Entscheidungen, Konzeptionen und dem Handeln der Mitarbeiter/innen direkt betroffen sind. Es geht hierbei vor allem um die Erweiterung biographischer Handlungsmuster, den Abbau geschlechtsbezogener Benachteiligungen und Benachteiligungsrisiken und um eine Sensibilisierung für Gender-Prozesse im professionellen Handeln der Mitarbeiter/innen.

Doppelstrategie: Gender Mainstreaming und Frauenförderpolitik / Frauenbildung

Mit Gender Mainstreaming wird die sogenannte „klassische Frauenförderpolitik“ nicht aufgehoben. Insbesondere die Europäische Kommission hat deutlich gemacht, dass spezifische Frauenförderpolitik und Gender Mainstreaming zwei unterschiedliche Strategien mit der gleichen Zielsetzung sind, die sich ergänzen, jedoch nicht ersetzen können. Gleichermaßen bleibt mit der Implementierung von Gender Mainstreaming in der Bildungsarbeit die Frauenbildungsarbeit weiterhin notwendiger und selbstverständlicher Bestandteil.

Die bisherige Frauenförderpolitik geht von einer konkreten Problemstellung (beispielsweise die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen) aus, für die eine Lösung entwickelt werden muss. Frauenfördermaßnahmen sind eine personenbezogene Politikstrategie und weiterhin zwingend erforderlich, um andauernde und nachgewiesene strukturelle Benachteiligungen von Frauen auszugleichen. Gender Mainstreaming setzt demgegenüber bei allen politischen Entscheidungen im Vorfeld an, auch bei denen, die auf den ersten Blick keine geschlechtsspezifische Problemstellung zeigen. Gender Mainstreaming und Frauenförderpolitik gelten gleichsam als Doppelstrategie mit einem Synergieeffekt bezüglich Wirksamkeit und Zielgenauigkeit von Chancengleichheitspolitik. Die Umsetzung der Doppelstrategie ist allerdings - wie insgesamt die Strategie des Gender Mainstreaming - noch weitgehend eine theoretische Option, die Erprobung und Umsetzung in der Realpolitik steht noch aus!

Bedenklich stimmt, dass gegenwärtig sehr schnell Überlegungen angestellt werden, die Stellen von Frauenbeauftragten in Stellen für Genderbeauftragte umzufunktionieren. Auch im Bereich der Finanzen gibt es zunehmend Bestrebungen, die in der Vergangenheit teilweise hart erkämpften Fördermittel für Mädchenprojekte und Mädchenförderung aufzulösen, um Genderprojekte zu finanzieren.

Von daher stellt sich die berechtigte Frage, wo neben den Chancen, die mit der Implementierung von Gender Mainstreaming verbunden sind, auch Risiken liegen.

Chancen und Risiken von Gender Mainstreaming

Chancen: Mit Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrages am 1. Mai 1999 wurde die Umsetzung des Gender Mainstreaming als verbindliche Strategie zur Umsetzung von Chancengleichheit von Frauen und Männern rechtlich verankert. Artikel 2 und 3 sind die wichtigsten primärrechtlichen Rechtsquellen der Europäischen Gemeinschaft für Gender Mainstreaming und machen den Willen der europäischen Gesetzgebung deutlich, der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern Gewicht und Bedeutung zu verleihen.

- Durch die rechtliche Verankerung erhält die Förderung der Geschlechterdemokratie neue Impulse im politischen Umsetzungsprozess.
- Positiv zu bewerten ist, dass Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe alle gesellschaftlichen Bereiche betrifft und damit auch scheinbar geschlechtsneutrale Entscheidungsprozesse tangiert sind.
- Da der Blickwinkel von Gender Mainstreaming auf beiden Geschlechtern liegt, ist die Akzeptanz dieser Strategie bei vielen Männern und auch bei vielen Frauen größer als bei der bisherigen Frauenförderpolitik.

Risiken: Die Strategie des Gender Mainstreaming ist in der Bundesrepublik Deutschland weitgehend erst eine theoretische Option, deren Erprobung und Umsetzung in der Realpolitik noch aussteht.

- Das führt immer wieder dazu, dass keine wirkliche Auseinandersetzung mit der Strategie des Gender Mainstreaming stattfindet. Gender Mainstreaming wird in diesem Fall pro forma im Leitbild einer Organisation verankert, ohne dass Kriterien und Standards benannt werden, finanzielle und personelle Ressourcen ausgewiesen oder Zielvorgaben gemacht werden.
- In Zeiten der immer knapper werdenden finanziellen und personellen Ressourcen in der öffentlichen Verwaltung liegt die Gefahr nahe, dass für die Umsetzung der Gender Mainstreaming-Strategie keinen neuen Mittel ausgewiesen werden, sondern auf bereits bestehende zurückgegriffen wird. Dies betrifft insbesondere die Arbeit derjenigen, die bisher explizit mit Mädchen und Frauen gearbeitet haben.
- Nicht zuletzt liegt die Gefahr nahe, dass hierarchische Verhältnisse in unserer Gesellschaft nicht mehr ausreichend thematisiert werden, dass sozusagen eine „Verschleierung“ von Machtverhältnissen stattfindet. Monika Barz, Professorin an der Fachhochschule in Ludwigsburg, benennt, dass mit der Umsetzung von Gender Mainstreaming die 'Macht bei den Mächtigen' bleibt:

„Der Versuch, die Lösung gesellschaftlicher Ungleichheit wieder in den Verantwortungsreich der ‚Herrschenden‘ zurückzugeben, ist ein gewagter Schritt. Zumal dann, wenn Männern, denen diese Macht zugestanden wird, sich noch nicht gelöst hatten von der Vorstellung, sie seien geschlechtsneutral und ihre Handlungen kämen den Menschen ganz allgemein zugute.“ (Barz in: Burbach/Schlottau 2001:84)

Standards und Kriterien von Gender Mainstreaming

Um Gender Mainstreaming tatsächlich als Doppelstrategie zu verankern und nicht für „Luftblasen“ oder zur Abschaffung bereits bestehender Frauenförderung zu benutzen, sind die folgenden Standards unabdingbar:

- **Top-down:** Der erste Schritt ist, dass ein Beschluss von der Organisationspitze getroffen wird und Gender Mainstreaming im Leitbild der Organisation aufgenommen und vertreten wird.
- **Ressourcen:** Für den Erfolg von Gender Mainstreaming ist zwingend erforderlich, dass finanzielle Mittel ausgewiesen und zur Verfügung gestellt werden. Personen müssen dafür freigestellt werden, um an dem Prozess mitzuwirken. Gender Mainstreaming führt nicht zu einer Einsparung von finanziellen und personellen Ressourcen!
- **Gender-Kompetenz:** Schulungen für alle Beteiligten (Gender-Trainings) werden durchgeführt, um das notwendige Fachwissen zu bekommen und die persönliche Auseinandersetzung mit Chancengleichheit zu gewährleisten.
- **Gender-Teams:** Werden Gender-Mainstreaming-Projekte durchgeführt, sind Projektgruppen einzurichten, die mit Hilfe von Expert/innen und Fachliteratur arbeiten. Eine steuernde Funktion können in diesem Prozess kommunale

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte einnehmen. Zusätzliche Expert/innen können Vertreter/innen gesellschaftsrelevanter Gruppen und/oder „Flying Experts“ sein.

- **Monitoring, Evaluierung, Controlling:** Für die zu bearbeitende Problemstellung und/oder die anstehende Entscheidung wird von den Gender-Teams ein konkreter Maßnahmenplan mit genauen Zielvorgaben und einem Zeitraster erarbeitet und im Verlauf überprüft. Teil dieses Prozesses ist, geschlechterdifferente Daten zu erheben und auszuwerten.
- **Fortschrittsberichte:** Für den gesamten Prozess der Implementierung von Gender Mainstreaming innerhalb einer Organisation ist es sinnvoll, regelmäßige (jährliche) Fortschrittsberichte abzugeben.
- **Transparenz:** Innerhalb der Organisation werden die Mitarbeiter/innen über den Prozess des Gender Mainstreaming informiert.
- **Doppelstrategie:** Nicht zuletzt ist zu beachten, dass Gender Mainstreaming im Sinne der von der EU vorgegebenen Doppelstrategie Frauenförderpolitik niemals ersetzen oder überflüssig machen kann - und Frauenbildungsarbeit bestehen bleibt.

Ad personam

Sabine Brommer ist ehem. Frauenbeauftragte des Landkreises Göppingen;
Referentin für Frauen und Personalentwicklung beim Paritätischen Wohlfahrtsverband in Stuttgart

Literatur

Barz, Monika 2001: Gender Mainstreaming - Eine europäische Perspektive. In: Burbach, Christine / Schlottau, Heike: Abenteuer Fairness. Ein Arbeitsbuch zum Gender-Training, Göttingen, S. 73-86

Krell, Gertraude / Mückenberger, Ulrich / Tondorf, Karin 2000: Gender Mainstreaming - Informationen und Impulse. Hg. v. Niedersächsischen Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales, Hannover

Stiegler, Barbara 2000: Wie Gender in den Mainstream kommt. Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender Mainstreaming. Hg. von der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn

TRAINING

GENDER TRAINING

EIN ANSATZ ZUR QUALIFIZIERUNG

Gerrit Kaschuba, Carlos Lächele

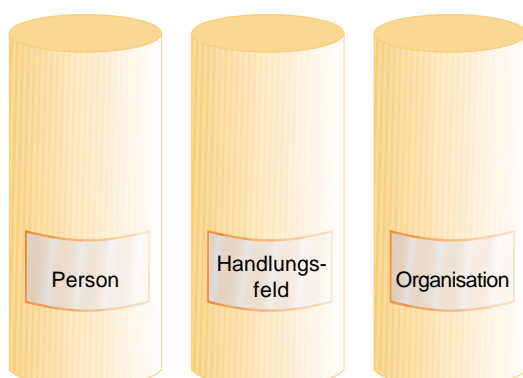
Dieser Workshop wurde von ungefähr 50 Menschen besucht, davon waren etwa drei Viertel Frauen und ein Viertel Männer. Nach einer Einführung in Zielsetzungen, Inhalte, Methoden und Rahmenbedingungen von Gender Trainings wurden kleine ‚Kostproben‘ geboten. Abschließend fand in der Arbeitsgruppe eine Einschätzung der Chancen und Risiken von Gender Trainings statt.

Sinn und Zweck von Gender Trainings

Gender Trainings haben zum Ziel, für geschlechterbezogene Zuschreibungen und ungerechte Geschlechterverhältnisse zu sensibilisieren. Doch dabei soll es nicht bleiben: Vielmehr zielen sie auf veränderte, erweiterte Handlungsmöglichkeiten im persönlichen und gesellschaftlichen Bereich. Dazu gehört der Erwerb von „Gender-Kompetenzen“, die Qualifizierung für das berufliche Handeln und in einem weiteren Schritt der Transfer der neu gewonnenen bzw. erweiterten Erkenntnisse in die Praxis (vgl. Kaschuba 1999).

Gerade für Menschen im Bildungsbereich sind geschlechterbezogene Sensibilisierungen und Qualifizierungen wichtig, nicht nur da sie in Gender Mainstreaming-Zeiten verstärkt gefragt sind, ihren Beitrag zur Geschlechtergerechtigkeit in unserer Gesellschaft zu leisten, d.h. zum Lernen für Gender Mainstreaming beizutragen. Dabei kann an Erfahrungen aus der feministischen Frauen- und Mädchenbildung und der kritischen Jungen- und Männerbildung angeknüpft werden.

Drei Säulen unseres Ansatzes:



Ziele von Gender Trainings:

- Sensibilisierung und Motivierung: Förderung der Selbstreflexivität in Bezug auf die eigene geschlechterbezogene Wahrnehmung, das Denken und Handeln
- Qualifizierung: Entwicklung und Förderung von „Gender-Kompetenzen“ im persönlichen, fachlichen/beruflichen und organisationsbezogenen Bereich
- Handlungsorientierung / Transfer

Unter „Gender-Kompetenzen“ verstehen wir geschlechterbezogenes Grundlagenwissen aus Frauen- / Männer- / Geschlechterforschung und thematisches Wissen je nach Arbeitsgebiet unter Geschlechtergesichtspunkten. Des Weiteren sind darunter Kenntnisse in geschlechterbezogener Kommunikation und Wahrnehmung zu rechnen, Wissen zu Geschlechterverhältnissen und -kulturen in Organisationen, geschlechterbezogene Selbstreflexivität in Bezug auf das eigene Gewordensein als Frau und als Mann und - im Blick auf Bildungsarbeit - methodisch-didaktische Kompetenzen (geschlechtergerechte Methodik und Didaktik).

Unterschiedliche Schwerpunktsetzungen ergeben sich aufgrund der Zusammensetzung der Teilnehmenden, d.h. ob ein solches Training innerhalb einer Organisation stattfindet und in einen Gesamtprozess eingebunden ist, oder ob es das Interesse Einzelner ist. So kann es sein, dass MitarbeiterInnen ihre beruflichen Kompetenzen weiterentwickeln bzw. neue erwerben wollen, ohne dass dafür in der Institution oder Abteilung bereits ein gemeinsames Verständnis vorhanden ist. Dementsprechend kleiner ist der Wirkungsgrad in Bezug auf die Institution - zumindest vorläufig, keineswegs aber wirkungslos in Bezug auf das berufliche, auch persönliche und gesellschaftliche Handeln. Wenn aber eine Institution einen Organisationsentwicklungs- oder Qualitätsentwicklungs- und / oder gar einen Gender Mainstreaming-Prozess durchläuft und verschiedene Maßnahmen verankert hat, die auf Geschlechtergerechtigkeit in der Einrichtung abzielen, können Gender Trainings ein wichtiges Instrument für institutionelle Veränderungsprozesse sein.

Was sind Inhalte, Methoden und Rahmenbedingungen?

Gedanken zu Qualitätskriterien¹

Zunächst zu den Rahmenbedingungen von Gender Trainings: Um den drei zentralen Zielen „Sensibilisierung - Qualifizierung - Transfer“ gerecht zu werden, erweist sich die Dauer von drei Tagen am günstigsten. Noch besser ist es, wenn ein Aufbau-seminar stattfinden kann. Bei der Dauer von einem Tag scheint uns der Begriff der „Gender-Fortbildung“ geeigneter zu sein, da hier nur Ausschnitte möglich sind, das Lernen aus gruppendynamischen Prozessen sehr begrenzt ist und keine ernsthaften Überlegungen zum Transfer stattfinden können.

Als wichtige Rahmenbedingung hat sich erwiesen, Gender Trainings an einem anderen Ort als dem Wohn- oder Arbeitsort der Teilnehmenden in

¹ Gerrit Kaschuba (tifs e.V.) führte von 1998-2001 ein Handlungsforschungsprojekt zum Thema „Geschlechterverhältnisse in der Weiterbildung“ durch, das auf die Entwicklung von Qualitätskriterien für Prozesse geschlechtergerechter Bildungsarbeit zielte, die wiederum als Grundlage für die Weiterentwicklung von Qualitätskriterien für Gender Trainings gesehen werden können. Untersuchungsabschnitte wurde gefördert vom Sozialministerium Baden-Württemberg, Förderprogramm Frauenforschung.

einer Tagungsstätte mit Übernachtungsmöglichkeit anzubieten, um so nicht durch den Alltag unterbrochen zu werden. Eine paritätische gemischtgeschlechtliche Zusammensetzung ist wünschenswert, wobei dies durchaus auch bedeuten kann, dass es sich - je nach Arbeitsbereichen der Teilnehmenden - um zwei Drittel Frauen und ein Drittel Männer handelt. Das Team setzt sich in der Regel aus Frau und Mann zusammen.²

Inhaltliche Module von Gender Trainings können sein:

- Standortbestimmungen
- Wahrnehmungsübungen
- Theoretische Inputs (z.B. zu Gender, Gender Mainstreaming)
- Biografisches Arbeiten
- Analyse von Organisationen (Organisationskulturen), Programmen, Projekten etc.
- Kommunikation und Konflikt - Analyse und mögliche Interventionen
- Transfer auf Handlungsfelder der Teilnehmenden
- Planung der Weiterarbeit.

² Zu erwähnen sind auch andere Settings von Gender Trainings - etwa mit Frauen als Zielgruppen und zwei Trainerinnen. Stellenweise wird damit auch Kritik am ‚Standard‘ der paritätischen gemischtgeschlechtlichen Zusammensetzung von Gruppen und Teams in Anlehnung an dekonstruktivistische Ansätze geübt. Kritisiert wird die normative paritätische Zusammensetzung von Frauen und Männern in Trainings, da somit die Zweigeschlechtlichkeit unserer Gesellschaft sowie die Zwangsheterosexualität reproduziert würde.

Der Aufbau und die Inhalte von Gender Trainings hängen - abgesehen von der Dauer - auch davon ab, welche Teilnehmenden an der Fortbildung beteiligt sind: Sind sie aus einer Institution, sind verschiedene Hierarchieebenen vertreten, kommen die Teilnehmenden freiwillig oder sind sie zur Teilnahme verpflichtet?

Um die Partizipationsmöglichkeiten der Teilnehmenden zu erhöhen, sind Interessenserhebungen sowie Resümee- und Planungsrunden am Ende des Tages vorgesehen.

In den Trainings werden (durchaus bekannte) aktivierende Methoden eingesetzt, die stellenweise mit neuen Akzenten unter Geschlechtergesichtspunkten versehen werden bzw. an Vorgehensweisen aus der Frauen(- und der Männer)bildung anknüpfen. Wahrnehmungsübungen zu Bildern von Frauen und Männern, Skulpturen und Rollenspiele, die unter Gender-Gesichtspunkten ausgewertet werden (z.B. „Wo finden geschlechtsbezogene Zuschreibungen statt?“), bieten häufig neue Erkenntnisse, ebenso auch der Einsatz von Checklisten oder Analyserastern.³

Einer Vielfalt an Methoden sind also keine Grenzen gesetzt. Gearbeitet wird in verschiedenen sozialen Konstellationen wie geschlechtergetrennten und -homogenen Arbeitsgruppen und im Plenum.

Meist wird in Gender Trainings die Zusammenarbeit von Frauen und Männern zur Geschlechterthematik als spannend und neu erlebt, indem unterschiedliche Lebens- und Arbeitsbedingungen bzw. -möglichkeiten und unterschiedliche Interpretationsmöglichkeiten bewusst und besprochen werden. Das kann bewirken, dass geschlossene Wahrnehmungsmuster und Bilder von „den Frauen“ und „den Männern“ offener werden. Dabei ist es wichtig, dass nicht erneut die Genusgruppen als geschlossene „Großformationen“ (Thürmer-Rohr 1999) erscheinen, sondern auch Differenzen innerhalb der Gruppe von Frauen und der Gruppe von Männern sichtbar werden können. Geschlechtshomogene Kleingruppenarbeit und die entsprechende Aufgabestellung wie auch die methodische Gestaltung des Austauschs bieten diese Möglichkeit.

³ Zur Analyse von Bildungsprogrammen vgl. z.B. Stiegler 2000, S. 17 oder die 3R-Methode vgl. Swedish Association of Local Authorities 1999.

„Kostproben“

Mit kleinen Kostproben aus Anfangssituationen wie Standortbestimmungen und einer Wahrnehmungsübung sollte die Praxis von Gender Trainings in dem Workshop erfahrbar werden.

A) Standortbestimmung

Die Teilnehmenden wurden aufgefordert, sich je nachdem, ob sie einer Aussage zustimmen oder diese ablehnen, im Raum auf einer Linie zu positionieren, um im Anschluss daran über die unterschiedlichen Positionierungen zu diskutieren. Dazu wurden Aussagen angeboten wie

- ▶ „Frauen und Männer sind gleichberechtigt!“
- ▶ „Die Erwachsenenbildung im 21. Jahrhundert kann auf die Berücksichtigung der Gender-Perspektive als Querschnittsperspektive nicht verzichten!“

B) Bildwahrnehmung

Bildbetrachtungen unter der Fragestellung, woran die Teilnehmenden erkennen, dass es sich bei einer Darstellung um eine Frau oder einen Mann handelt, eröffnen das Thema der geschlechterbezogenen Wahrnehmung (nach körperbezogenen Merkmalen, Gestik, Mimik, Kleidung, Haltung etc.), der sozialen Konstruktion von Geschlecht und des in westeuropäischen Gesellschaften dominierenden dualistischen Denkens im System der Zweigeschlechtlichkeit.

„Wozu qualifiziert ein Gender Training?“

Diskussion über Chancen und Grenzen

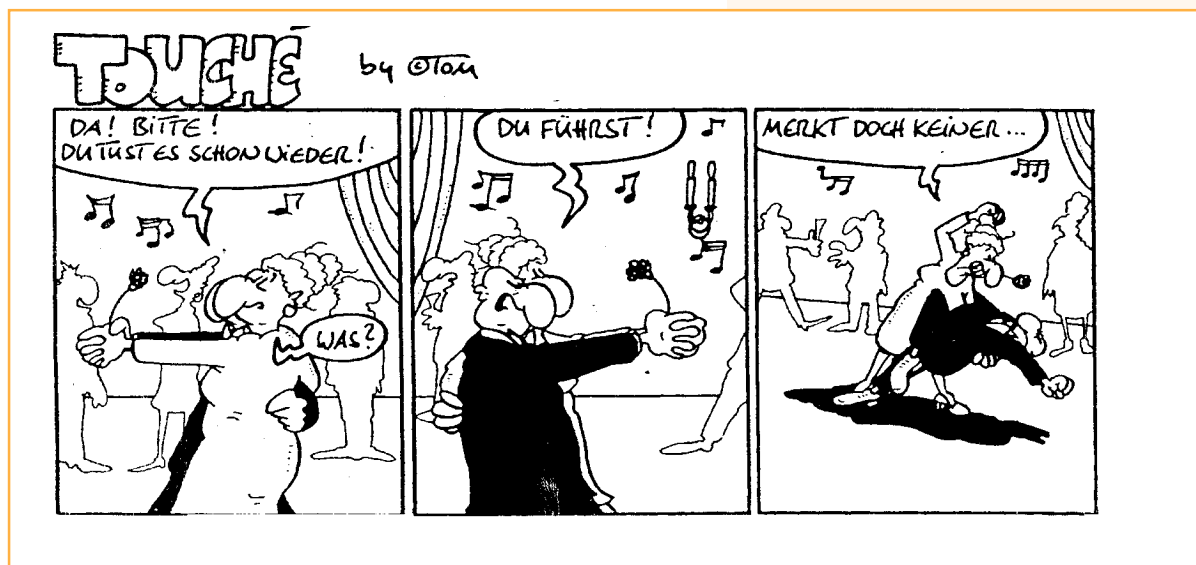
Am Ende des Workshops wurden Teilnehmenden-Aussagen zu der Frage der Chancen und Risiken von Gender Trainings auf einer Wandzeitung gesammelt und diskutiert.

Chancen	Risiken/Grenzen
Wertschätzung aller Meinungen	▶ Kann aber auch zu „Verwässerungen“ führen
Polarisierungen lösen sich auf	▶ Erneute Konstruktionen von geschlechtsbezogenen Zuschreibungen
Ebenen des Fühlens werden erreicht	▶ Abdriften in Pseudo-Trainings
Training als Voraussetzung für einen Gender Mainstreaming-Prozess	▶ Trainings allein verändern nichts
Förderung der Selbstreflexion	▶ Gender Training ersetzt nicht Selbsterfahrungsprozesse
Verinnerlichtes erkennen	
Von Projektionen Abstand nehmen	

6. Wider das Denken in Entweder-Oder-Kategorien

Unser Verständnis von Gender Trainings basiert auf zwei theoretischen Zugängen: Zum einen verstehen wir Geschlecht als soziale Strukturkategorie, das beinhaltet die Auseinandersetzung mit Hierarchien und Macht in den Geschlechterverhältnissen. Zum anderen geht es um die soziale Konstruktion von Geschlecht, die Prozesse der Unterscheidung von Frauen und Männern mit ihren polarisierenden Vorstellungen von „Männlichkeit“ und „Weiblichkeit“. Ziel des Ansatzes ist, zur Differenzierung von Frauen und Männern und zur „De-Konstruktion“ von Geschlecht beizutragen. Damit sind Grundlagen für eine erweiterte Handlungsfähigkeit der Einzelnen in der beruflichen, persönlichen, politischen Praxis geschaffen, die eine geschlechtergerechte Gesellschaft im Blick hat.

Die spannende Frage lautet: Wie kann es gelingen, die geschlechtshierarchischen Strukturen und die alltäglich stattfindenden Konstruktionen von Geschlecht aufzudecken, zu benennen und gleichzeitig existierende soziale Ungleichheiten, vergeschlechtlichte Zuschreibungen, Werte und Normen zu hinterfragen und zu verändern, ohne sie erneut festzuschreiben?



© TOM / AchterbahnVerlag Kiel, 2002

Ad personam

Dr. Gerrit Kaschuba: Geschäftsführerin bei tifs e.V. - Tübinger Institut für frauenpolitische Sozialforschung; Forschung, Fortbildung/Gender Training, Supervision; Tübingen

Carlos Lächele: Gruppenpädagoge; Entwicklungspolitische und interkulturelle Erwachsenenbildung, Gender Training; Kirchentellinsfurt

Literatur:

Kaschuba, Gerrit 1999: Gender Trainings: Workshops zur Sensibilisierung für das Geschlechterverhältnis. In: Jehlich, F.-J./Schneider, G. (Hg.): Politik und politische Bildung für das 21. Jahrhundert, Recklinghausen

Swedish Association of Local Authorities (Hg.) 1999: The 3Rs - Tools for Gender Equality in Local Government, Stockholm

Stiegler, Barbara 2000: Wie Gender in den Mainstream kommt. Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender Mainstreaming. Hg. von der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn

Thürmer-Rohr, Christina 1999: Dialogisches Denken und politische Ethik. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.): Demokratische Geschlechterverhältnisse im 21. Jahrhundert. Neue Forderungen - Alte Herausforderungen, Bonn, S. 97-103

MÄNNER

WIE WIRD BILDUNG MÄNNERN „GERECHT“?

Gerd Humbert

Der Workshop basiert auf den Ergebnissen der von Paul M. Zulehner und Rainer Volz verfassten Männerstudie „Männer im Aufbruch! Wie Deutschlands Männer sich selbst und wie Frauen sie sehen“.

Diese im Auftrag der Männerarbeit der Evangelischen Kirche in Deutschland sowie der Gemeinschaft der Katholischen Männer Deutschlands erstellte Studie wurde 1998 im Ludwig-Boltzmann-Institut für Werteforschung (Wien) und im Sozialwissenschaftlichen Institut der Evangelischen Kirche in Deutschland (Bochum) erarbeitet. Im Rahmen dieser Studie wurden durch ein Marktforschungsinstitut 1.200 Männer und 800 Frauen befragt und die erhobenen Daten anschließend ausgewertet. Bei der Auswertung ließen sich vier Männertypen herausarbeiten, mit denen wir uns im Workshop ausführlich beschäftigten.¹

Die folgenden Ausführungen, die Teile des Workshop-Ablaufs wiedergeben, sollen Ideen zur Durchführung ähnlicher Workshops in der Männerarbeit vermitteln.

¹ Der methodisch-didaktische Aufbau des Workshops stammt von Rainer Volz, der in ähnlicher Weise einen Wochenendbaustein der Qualifizierungsmaßnahme „Männer im Aufbruch“ für die Evangelische Kirche der Pfalz durchgeführt hat. Weitere Informationen: Gleichstellungsstelle der Evangelischen Kirche der Pfalz in Speyer, Tel.: 06232 - 667 241.

Ablauf und Durchführung des Workshops²

1. Begrüßung und Vorstellung

2. Die vier Männertypen: der traditionelle, der neue, der unsichere und der pragmatische Mann

Die Gesamtgruppe³ teilt sich nach dem Zufallsprinzip in vier Kleingruppen (vier Männertypen) auf, die sich im Raum verteilen. Zuvor wurden an der Front des Raumes vier Stühle nebeneinander aufgestellt. Jeder dieser Stühle steht für einen der von Zulehner / Volz eruierten „Männertypen“. Die Stühle sind beschriftet.

Die vier „Männertypen“ werden kurz vorgestellt und eingeführt.⁴ Dabei besteht die Möglichkeit zu kurzen Rückfragen. Eine ausführliche Diskussion soll hier nicht stattfinden, um den folgenden Schritten nicht vorzugreifen.

(1) Der traditionelle Mann (ca. 1/5 der Männer in der Bundesrepublik)
„Wer oben sitzt hat recht und der bestimmt auch. Das bin ich!“ ...

(2) Der neue Mann (ca. 1/5 der Männer in der Bundesrepublik)
„Duftete Runde seid ihr hier. Ich habe meine Arbeitszeit auf 30 Stunden reduziert. Meine Frau hat eine halbe Stelle. Wenn sie arbeitet, bin ich für die Familienarbeit zuständig. ...“

(3) Der unsichere Mann (knapp 2/5 der Männer in der Bundesrepublik)
„Ich bin unentschieden und schwanke zwischen dem traditionellen und dem neuen Mann hin und her. Neues ist sehr mühsam, aber auch das Alte gibt mir keinen Lebenssinn mehr. Mit meinem Leben bin ich eher weniger zufrieden.“

(4) Der Pragmatiker (knapp 1/5 der Männer in der Bundesrepublik)
„Ich werde nichts anbrennen lassen, sondern versuchen, alles mitzunehmen. Ich mache aus allem das Beste draus. Man nennt mich auch Rosinenpicker oder Opportunist.“

² Der Workshop wurde von Gerd Humbert und Detlev Meyer-Düttingdorf für zwei Leiter konzipiert. Aufgrund der Erkrankung eines Referenten wurde er im Rahmen des Gender-Kongresses von Gerd Humbert allein durchgeführt.

³ An der Arbeitsgruppe nahmen 11 Männer und 3 Frauen teil.

⁴ Wichtiger Hinweis: Weitere Informationen zu den vier Männertypen sollten unbedingt bei Zulehner / Volz 1998 nachgelesen werden.

Die Kleingruppen bekommen ein **Arbeitsblatt** mit folgenden Aufträgen:

Welche Person versteckt sich hinter dem jeweiligen Rollentyp?

- ▶ Alter, Persönlichkeitsmerkmale, Herkunft

Wie lebt der jeweilige Männertyp folgende Bereiche:

- ▶ Berufswelt (politische Anliegen, Beförderung von KollegInnen, Bedeutung von Frauen in Politik, Familie und als Freundinnen)
- ▶ Familienwelt (Partnerschaft, Haushaltsarbeiten, Tätigkeiten mit Kindern)
- ▶ Innenwelt (Sexualität, Gewalt, Krankheit, Leidensbewältigung)
- ▶ Bildung
- ▶ Lieblingsswitz

Im **Plenum** tragen die Teilnehmenden die Antworten zu jeweils einem Bereich abwechselnd vor. Sie setzen sich dabei auf denjenigen Stuhl, der 'ihren' Männertyp kennzeichnet. Bei der Vorstellung ist es möglich, Fragen an die jeweiligen Männertypen zu stellen, die jetzt ‚lebendig‘ werden.

3. Nähere Informationen zu den vier Männertypen

Das in der Arbeitsgruppe verteilte Info-Papier ergänzt die im Rahmen der Kleingruppenarbeit noch fehlenden Informationen (vgl. Zulehner / Volz 1998, S. 271 ff.).

4. Eigene Zuordnung der Teilnehmer zu den vier Männertypen

Die vier gekennzeichneten Stühle, die je einen Männertyp symbolisieren, werden im Quadrat aufgestellt.

Die Teilnehmer gehen zwischen den vier Männertypen umher und suchen ihre jetzige eigene Position. Man kann sich auch probeweise auf die vier Stühle setzen, um den Männertypen nachzuspüren. Nachdem die eigene Position im ‚Männerviereck‘ gefunden wurde, bleiben die Teilnehmenden jeweils an ihrer Stelle stehen.

Wir haben jetzt ein reales Bild der Gruppe, das die Zuordnung zu den Männertypen darstellt.

Aufgabe:

Jeder Teilnehmer stellt kurz seine Position vor:

- ▶ Welche Blickrichtung habe ich? Wo bewege ich mich hin?
- ▶ Gab es eine Bewegung? Wo komme ich her?

5. Beschreibung der Angebote und Bildungselemente für Männer in den Einrichtungen der Teilnehmenden

Nach einer kurzen Bedenkzeit schreiben die Teilnehmenden ihre Angebote auf Moderationskarten. Gemeinsam mit ihrem Namen und der Einrichtung werden die Angebote im Plenum vorgestellt.

Ergebnisse der Teilnehmenden des Workshops in Stuttgart:

(Veranstaltungsangebote für Männer in ungeordneter Form)

- „Abschied vom Beruf“: Vorbereitung auf den (Vor-)Ruhestand
- Berufsorientierungskurse
- Yoga für Männer
- Umschwungprojekt
- Seniorenberater
- Berufliche Bildung
EDV-Weiterbildung
- Vision: Seminare für neues Geschlechterrollenverhalten
- Arbeit mit „Senioren“
Nicht nur „Was ‘sollen’ Männer?“
Sich frei akzeptieren
Übergang zu therapeutischer Gruppenarbeit
- Philosophie: Über“listung“ des traditionellen männlichen Denkens
Übergang zu Männerarbeit (Netzwerk)
Projekt „Wir schmeißen den Haushalt“: Familienzentrum
- Partnerschaftsgruppe
- Allgemeinbildungskurse
- Übergangsrituale für Jungs
- Politischer Frühschoppen
- Kreativität im Alltag
- „Neue Männer“ - FreizeitTreff
- Geschlechter-Rollen erkennen und gestalten können
- Schule als Erfahrungsraum
- Aufklären und Informieren
- Kinder und Jugendliche ermutigen
- Eigene Möglichkeiten erkennen und stärken
- Gesundheit
- Psychologie
- Gesprächskreis Männer / Frauen
- Männerbildung im eigenen Sinne: Suche nach attraktiven männler
spezifischen Themen für alle Männertypen
- Vater-Kind-Gruppe
- Entspannungs- und Lockerungstraining für Männer
- „Geschlechtergerechter“ Tanzkurs
- Flirtkurs für Männer
- Qualifizierungsangebot für arbeitslose Jugendliche (Mathe, Deutsch, PC-
Kurse, psychosoz. Begleitung, Beratung)
- Theologische Vorträge zu politisch-religiösen Themen
- Elternwerkstatt
Gottesbilder und Erziehung
- Ethische Fragen
Vision getrennt diskutieren - gemeinsam diskutieren
- Soziales Ehrenamt für Männer
- Themen/Formen, die (auch) Männer interessieren/ ansprechen könnten:
Mehr Männer in die Volkshochschule (gemischte Kurse), Männerbildung i.w.S.
- Naturwissenschaftliche Themen
- Kochkurse
- Politische Themen
- Computerunterstützte Sprachkurse
- Berufliche Fortbildung EDV

In einem kurzen Austausch kamen die Workshop-Teilnehmenden zu dem Ergebnis, dass viele Bildungsangebote für mehrere Männertypen angeboten werden und nur wenige sich auf einen bestimmten Typen beziehen. Auch die Teilnehmer-Gruppen werden immer gemischt sein. Von daher stößt diese Typisierung hier an eine Grenze - sie bietet jedoch eine gute Hilfe beim Einstieg in das „Männerthema“.

6. Entwicklung von Standards für eine „männergerechte“ Bildungsarbeit

Anhand der im Quadrat verteilten Bildungselemente und der vorangegangenen persönlichen Reflexion werden gemeinsam Standards für eine „männergerechte“ Bildungsarbeit entwickelt und aufgeschrieben.

Ergebnisse: Mögliche Standards für eine „männergerechte“ Bildungsarbeit

- ▶ Auf Männer zugehen, wo Männer sich treffen.
- ▶ Alle vier Männertypen durch die Bildungsarbeit ansprechen
- ▶ Mit der Jungenarbeit beginnen
- ▶ Die politischen und finanziellen Ebenen berücksichtigen
- ▶ Voraussetzung ist ein positives und kein defizitäres Männerbild
- ▶ Kritik an der herrschenden Männerwelt (Macht- und Arbeitsmann)
- ▶ Männer und Frauen brauchen ihre eigenen Plattformen, die sich im Gender-Prozess verbinden lassen.

Ad personam

Gerd Humbert ist Religionspädagoge in der Gleichstellungsstelle der Evangelischen Kirche der Pfalz, Speyer

Literatur:

Zulehner, Paul M. / Volz, Rainer 1998: Männer im Aufbruch. Wie Deutschlands Männer sich selbst und wie Frauen sie sehen. Ein Forschungsbericht, Ostfildern

FRAUEN IN DER POLIZEI SCHUTZPOLIZEI

VERÄNDERUNGEN IM MÄNNLICHEN MAINSTREAM?

Dagmar Hölzl

Workshop des Landesfrauenvorstands der Gewerkschaft der Polizei (GdP)

Die Schutzpolizei zählt mit zu den Berufsfeldern, die Frauen lange Jahre verschlossen blieben. Im Unterschied zur Kriminalpolizei wurde die Schutzpolizei erst ab 1982 für die Einstellung von Frauen geöffnet. In Baden-Württemberg wurden 1987 die ersten Polizeibeamtinnen eingestellt, diese schlossen im Frühjahr 1990 ihre Ausbildung ab.

Welchen Änderungen die Organisation „Polizei“ unterlag und wie die männlichen Beschäftigten auf das „Eindringen“ von Frauen reagierten, wurde im Workshop beleuchtet. Der Beitrag gibt kurze Einblicke in das Workshop-Thema.

Wie kam es zu der Entscheidung, Frauen den Zugang zur Schutzpolizei zu öffnen?
Folgende Gründe wurden offiziell angegeben:

- Positive Erfahrungen mit Frauen im Streifendienst in den USA und GB
- Umsetzung von Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz
(Männerberufe sollten Frauen nicht länger verschlossen bleiben)
- Gute Erfahrungen mit Frauen in der Kriminalpolizei
- Mangel an männlichen Bewerbern

Ein Überblick in Zahlen

Frauen im Polizeidienst in Baden-Württemberg (Stand 01.04.02)

	Polizei gesamt	Frauen	Prozent
mittlerer Dienst	13.116	1968	15%
gehobener Dienst	10.864	526	7.19%
höherer Dienst	261	6	1.66%
insgesamt	24.341	2500	10.27%

Einstellungen von Frauen im mittleren Polizeivollzugsdienst (1987 - 2001)

Jahr	Einstellungen	Frauen	Prozent
1987	257	60	23.3%
1991	825	307	37.2%
1995	1072	357	33.3%
2001	677	248	36.6%

Einstellungen von Frauen im gehobenen Polizeivollzugsdienst (1987 - 2001)

Jahr	Einstellungen	Frauen	Prozent
1987	-	-	-
1993	117	43	36.8%
1995	127	35	27.6%
2001	99	38	38.4%

Ergebnisse aus Umfragen

Die folgende skizzenhafte Darstellung bezieht sich auf vier nicht repräsentative Umfragen der Hochschule für Polizei. Sie geht der Frage nach, wie sich die bewertenden Einstellungen von Männern zu Frauen in der Polizei verändert haben.

Aussagen von Personalvertretern zum Einsatz von Frauen im Polizeidienst im Jahr 1990:

- Frauen sind nicht zuverlässig
- Frauen sind nicht belastbar
- Frauen sind körperlich schwach
- Frauen sind sexuell gefährdet
- Frauen heiraten sowieso
- Frauen sind ständig schwanger
- Frauen können nur Kaffee kochen

Aussagen von lebensälteren Polizeibeamten zu Frauen im Polizeidienst im Jahr 1992:

- Frauen tragen zur Klimaverbesserung bei
- Frauen provozieren weniger Gewalttätigkeiten im Dienst
- Frauen besitzen soziale Fähigkeiten im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und Senioren
- ein Frauenanteil von 50% ist unerwünscht
- Ausfälle wegen Schwangerschaft sind das Problem der Frauen
- sexuelle Belästigung auf der Dienststelle ist kein Problem

Aussagen von Polizeibeamten verschiedener Laufbahnen im Jahr 1995:

- Die Einstellung gegenüber Polizeibeamtinnen ist positiv
- Die Berufstätigkeit von Müttern ist strittig
- Durch Frauen bei der Polizei ergeben sich Probleme mit Mutterschaft und Elternzeit
- Es herrscht eine gewisse Unsicherheit im Umgang mit Frauen
- Frauen bedrohen „die Männerbünde“

Aussagen von Polizeibeamten, die die Zeit vor der Einstellung von Schutzpolizistinnen kennen, im Jahr 2002:

- Das Klima hat sich nach Ansicht von 54% der Kollegen nicht verbessert.
- 68% der Kollegen sind der Ansicht, dass sich in ihrem persönlichen Arbeitsumfeld nichts wesentliches verändert hat.
- Veränderungen werden als überwiegend positiv gewertet
- 93% der Kollegen hatten keine Bedenken gegen die Einstellung von Frauen
- 79% der Kollegen denken, dass sich ihr Verhalten mit Einstellung der Frauen nicht verändert hat.

- 21% der Befragten fühlen sich subjektiv bei ihrem beruflichen Fortkommen gegenüber Frauen benachteiligt
- Die Kollegen empfinden Frauen als Bereicherung
- Die Akzeptanz von Kolleginnen in der Bevölkerung wird wertgeschätzt
- Der Personalmangel im Wechselschichtdienst aufgrund von Schwangerschaft und Elternzeit wird als negativ angesehen
- Die Bevorzugung von Müttern bei der Vergabe von Tagesdienststellen wird kritisch gesehen

Diese Aussagen wurden im Rahmen einer Fragebogenuntersuchung der Landesfrauengruppe der Gewerkschaft der Polizei im Jahr 2002 erhoben. Befragt wurden ca. 50 Polizisten unterschiedlicher Dienststellen in Baden-Württemberg. Ein einheitliches Bewertungsbild ergab diese Umfrage nicht. Die Kollegen treffen ihre Bewertungen gegenüber Frauen in der Polizei überwiegend aufgrund des persönlichen Auftretens der Kollegin und der subjektiven Einschätzung von deren dienstlichen Fähigkeiten.

Ad personam

Dagmar Hölzl ist Vorsitzende des Landesfrauenvorstands der Gewerkschaft der Polizei, Landesbezirk Baden-Württemberg

WIE KOMMT GENDER IN DIE QUALITÄTSENTWICKLUNG? GENDER

Karola Büchel

Qualitätsentwicklung ist ein Thema, mit dem sich in den letzten Jahren viele Weiterbildungsträger und -einrichtungen beschäftigen und beschäftigen müssen.

Diese Entwicklung hat durch ein Modellprojekt der Bund-Länder-Kommission (BLK) zur Qualitätstestierung eine neue Dynamik erfahren. Seit der Konzeption des Projektes im Oktober 2000 in Niedersachsen (endgültiger Start: voraussichtlich im Frühjahr 2003) haben sich fast alle Bundesländer angeschlossen. Projektträger sind der Volkshochschulverband Niedersachsen und das Sozialforschungsinstitut ArtSet, Programmträger ist das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE). Im Rahmen dieses Projektes werden vor allem Volkshochschulen innerhalb von drei Jahren das Qualitätstestierungsverfahren in ihren Einrichtungen durchlaufen und erproben. Die ordnungspolitischen Konsequenzen sind bisher noch nicht absehbar. Erklärte Absicht ist allerdings die Entwicklung eines einheitlichen Modells, das für alle Weiterbildungsträger anwendbar sein soll.

An dieser Entwicklung setzt ein gerade in Rheinland-Pfalz startendes Gender-Projekt an: Die staatlich anerkannten Weiterbildungsträger und der Volkshochschulverband Rheinland-Pfalz beginnen mit einer Bestandsaufnahme zum aktuellen Stand des Gender Mainstreaming-Prozesses innerhalb ihrer Einrichtungen. Ziel ist die gemeinsame Erarbeitung von Gender-Kriterien zur Qualitätsentwicklung.

Für die Erarbeitung von Gender-Kriterien in die Qualitätsentwicklung gerade zu diesem Zeitpunkt gibt es viele gute Argumente:

1. Bisherige Qualitätsmodelle vernachlässigen Gender Mainstreaming.
2. Die bundesweite Erprobung eines QE-Testierungsverfahrens bietet eine einmalige Chance, Gender Mainstreaming in die Organisationsentwicklungsprozesse der Weiterbildungsträger einzubeziehen.
3. Gender Mainstreaming und Qualitätsmanagement haben viele gemeinsame Strukturelemente, die eine Verknüpfung ermöglichen.

Die jüngste Veröffentlichung des rheinland-pfälzischen Ministeriums für Bildung, Frauen und Jugend zum Gender Mainstreaming formuliert es kurz und prägnant: „Gender Mainstreaming gehört untrennbar zum Qualitätsmanagement einer Institution.“ (Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend Rheinland-Pfalz 2001, S.11)

Da sich der Start des genannten Gender.Projekts um drei Monate verzögert hat, konnte im Workshop nicht - wie geplant - über erste Ergebnisse berichtet werden. Statt dessen wurden die Gemeinsamkeiten von Gender Mainstreaming und Qualitätsmanagement aufgezeigt und den TeilnehmerInnen Anregungen gegeben, über konkrete Umsetzungen in der eigenen Organisation nachzudenken.

Gemeinsamkeiten von Gender Mainstreaming und Qualitätsmanagement

Gender Mainstreaming und Qualitätsmanagement weisen eine Mehrzahl ähnlicher Strukturelemente auf:

Gemeinsame Grundprinzipien

1. Die Verantwortung für die Anwendung des Gender-Mainstreaming-Prinzips in einer Organisation liegt zunächst an der Spitze der Organisation. Das Gleiche gilt für Qualitätsentwicklung.
2. Beides sind Top-down-Prozesse.
3. Es gibt keine Person innerhalb einer Organisation, die sich diesen Prinzipien nicht verpflichtet fühlen muss.
4. Alle Beteiligten formulieren ihre Ziele und können entsprechend ihre Entscheidungsprozesse steuern.
5. Gender-Beauftragte bzw. ggf. Fachressorts sollen die Entscheidungsprozesse in ihrem Bereich begleiten und koordinieren. QualitätsentwicklerInnen haben eine vergleichbare Aufgabe und Position innerhalb der Organisation.
6. Die Entscheidung für Gender Mainstreaming wie für Qualitätsentwicklung verpflichtet die Organisation zu organisatorischen Konsequenzen und zur Bereitstellung von Zeit, personellen Ressourcen und finanziellen Mitteln. Die Beauftragten müssen Zugang zu den Entscheidungsprozessen erhalten.
7. Für die Beschäftigten und die Führungskräfte sind interne oder externe Fortbildungsangebote notwendig.
8. Die Durchsetzung des Gender Mainstreaming-Prinzips soll durch die Selbstverpflichtung der Organisation und ggf. Auflagen bei der Mittelvergabe bei Projekten durch öffentliche Zuschussgeber erfolgen. Bei der Qualitätsentwicklung sind Testate und Gutachten in der Diskussion, die die Einrichtungen aufwerten. In einigen Bundesländern sind sie bereits verpflichtend bei der Anerkennung von Veranstaltungen bzw. der Mittelvergabe.

(Büchel 2001)

Zusammengefasst gilt für beide Konzepte:

„Gender Mainstreaming als Vorgehensweise setzt auf eine systematische, ziel- und ergebnisorientierte Arbeitsweise und ein Controlling.“ (Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend Rheinland-Pfalz 2000, S. 11)

Der Gender-Mainstreaming-Prozess

Ein Gender-Mainstreaming-Prozess umfasst folgende vier Schritte (vgl. Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend Rheinland-Pfalz 2000):

Die 4 GeM-Schritte:

Analyse Ziele Umsetzung Evaluierung

Beispiel: Checkliste Gender Mainstreaming in der politischen Bildungsarbeit

Gender Mainstreaming in der politischen Bildungsarbeit

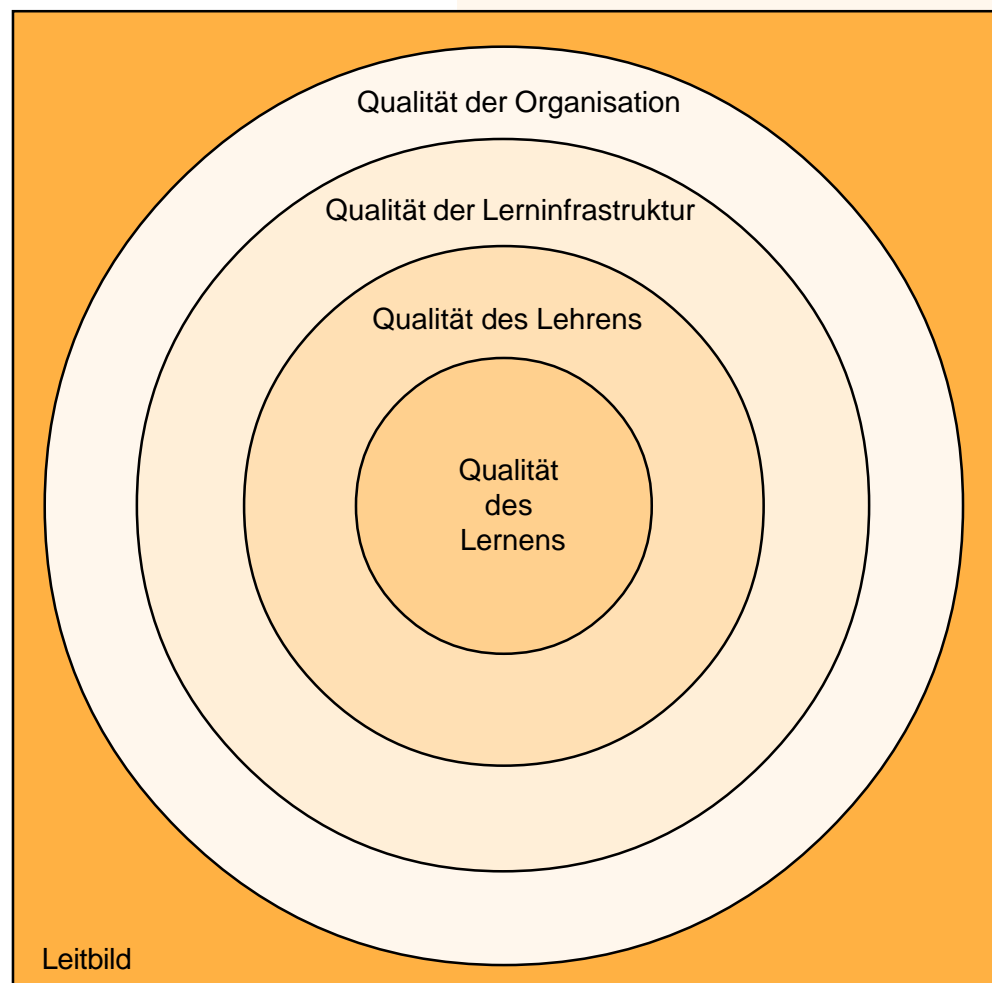
1. Schritt: Bestandsaufnahme (entspricht Analysephase)

Folgende Fragen können helfen, den Ist-Zustand zu erfassen:

- 1.1 Wie hoch ist der Anteil der Veranstaltungen, die sich explizit mit frauenpolitischen, geschlechterpolitischen oder gleichstellungspolitischen Themen befassen?
Wie hoch ist der Anteil der finanziellen Mittel, die in diese Veranstaltungen fließen?
Wie hoch ist der Anteil der Zeit für diese Veranstaltungen?
- 1.2 Welche Personen planen diese Veranstaltungen?
Sind sie nur mit diesen Themen beschäftigt?
In welchen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten sie?
- 1.3 Woher fließen die Mittel für diese Veranstaltungen?
- 1.4 Gibt es konzeptionelle Vorarbeiten für die Auswahl der Themen in diesem Bereich?
Werden Themen aus diesem Bereich von Partnern nachgefragt?
- 1.5 Welche Zielgruppen werden durch diese Veranstaltungen angesprochen?
Frauen allgemein / in bestimmten Positionen; Männer allgemein / in bestimmten Positionen; Verbände, Netzwerke?
Welche Bedeutung kommt diesen Veranstaltungen im Vergleich zu den übrigen zu?
- 1.6 Gibt es Veranstaltungen, in denen gleichstellungspolitische Fragestellungen integriert behandelt werden, etwa durch spezielle Referate oder die Auflage an alle Referent/innen, geschlechterpolitische Aspekte der Themen zu behandeln oder durch gendersensible Moderation?
- 1.7 Wie hoch ist der Anteil von Männern und Frauen an den Teilnehmenden insgesamt?
- 1.8 Wie hoch ist der Anteil von Männern und Frauen an den Referent/innen?
- 1.9 Wie hoch ist der Anteil von Männern und Frauen an den Honoraren, relativ zu ihrem Anteil an den Referent/innen?
- 1.10 Wird generell bei der Planung von Veranstaltungen die Frage nach dem geschlechterpolitischen Bezug des Themas gestellt?
- 1.11 Gibt es eine spezielle Unterstützung für das Gender Mainstreaming, z.B. Gender-Bearbeitungsaufträge, Gender-Trainings, Flying experts, Leitfäden, Materialien, Datenbanken, Arbeitsgruppen, internationalen Erfahrungsaustausch?

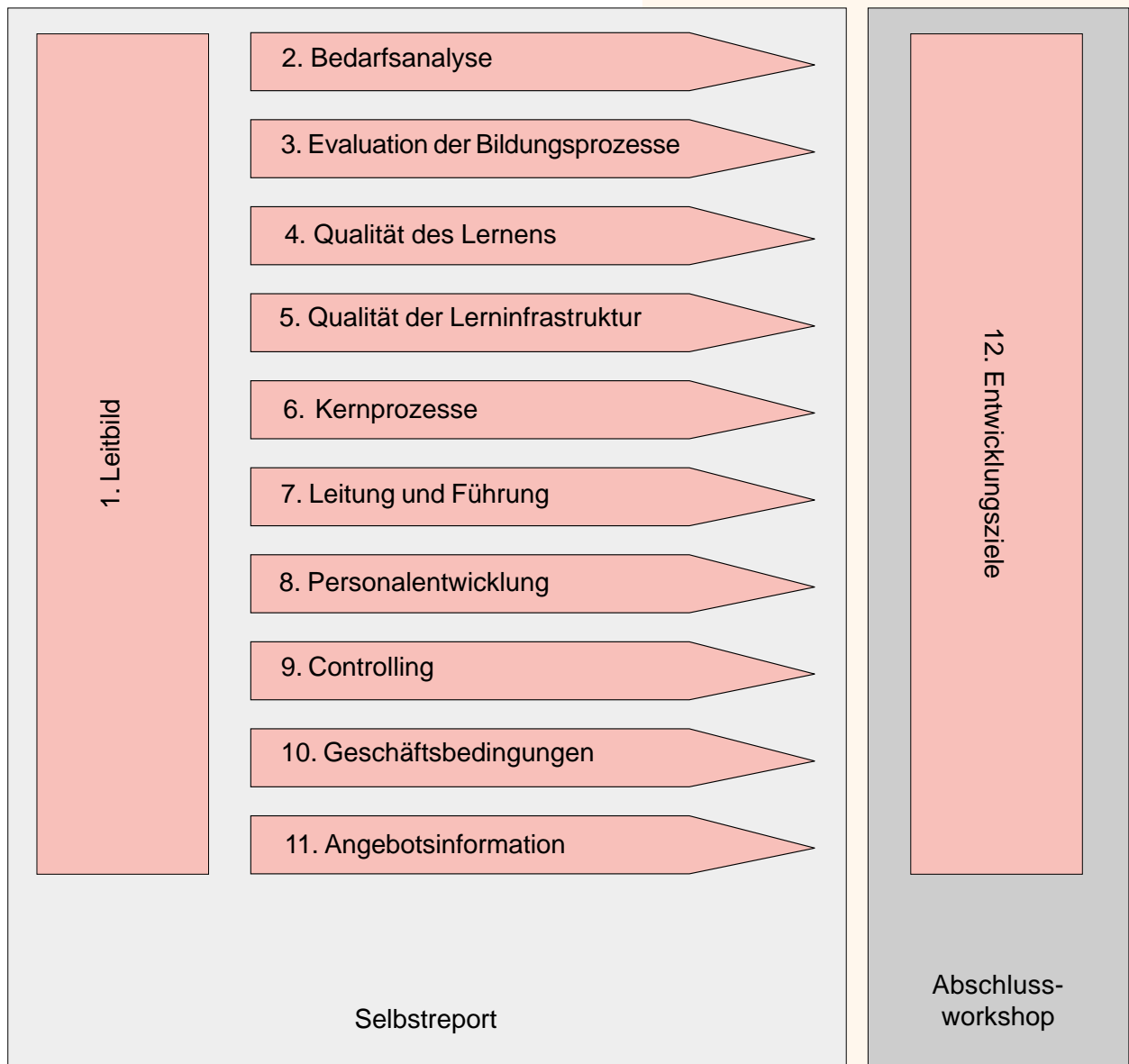
Das niedersächsische Modell zur Qualitätstestierung in Weiterbildungseinrichtungen: „Das lernerorientierte Qualitätsmodell für Weiterbildungsorganisationen“

Der Volkshochschulverband Niedersachsen hat zusammen mit anderen Volkshochschulverbänden, dem DIE und Artset ein Qualitätsmodell für Weiterbildungsorganisationen entwickelt. Das Konzept der lernerorientierten Qualitätstestierung konzentriert sich auf die Herstellung und Sicherstellung der Kontexte und Bedingungen gelingenden Lernens:



Mit einem Leitbild erarbeitet die Weiterbildungseinrichtung ihre Konzeption gelingender Lernprozesse und weist dementsprechend ihre Aufgaben und Leistungsbeiträge aus. Sie entwickelt damit zugleich im Wege der internen Evaluation den Ausgangspunkt ihres eigenen Lernprozesses, der sie befähigen soll, den Anforderungen „ihrer“ Lernenden gerecht zu werden. Die Gegenstände und Themen der Qualitätsentwicklung ergeben sich aus dem Bedingungsgefüge gelingenden Lernens.

Hierzu sind in Ausführung des obigen Schaubildes folgende 12 verpflichtende Qualitätsbereiche vorgegeben:



(c) ArtSet 2001

Im ArtSet-Modell ist „Leitbild“ als QE-Bereich festgelegt. Das ist nicht zwingend so. Im EFQM-Modell gibt es statt dessen den QE-Bereich „Politik und Strategie“. Wie die QE-Bereiche festgelegt werden, bestimmt die Systematik des Modells.

Das Leitbild (Politik und Strategie) formuliert die Ziele einer Einrichtung, die wiederum ihre Kern- oder Schlüsselprozesse bestimmen.

Gleichstellungspolitische Ziele, die hier formuliert werden, sind demnach auch Schlüsselprozesse der Einrichtung, die in allen anderen Q-Bereichen wieder sichtbar werden müssen.

Die Gliederung der Qualitätsbereiche könnte auch folgendermaßen aussehen:

Qualitätsbereich	Dimensionen
Programmqualität	Konzeption der Weiterbildungseinrichtung Curriculare Planung Programminformation
Pädagogische Qualität	Konzeption der Kursleitung Begleitung der Lehrenden Begleitung der Lernenden Lernprozess Evaluation und Feedback
Einrichtungsqualität	Betriebsorganisation und Organisationsstrukturen Personal, Arbeitszufriedenheit und Betriebsklima Arbeitsplätze Kommunikation und Kooperation Erwachsenenbildungsgerechte Unterrichtsräume Recht und Finanzierung Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) Präsenz und Service Partizipation Entwicklung und Qualitätssicherung
Erfolgsqualität	Effektivität Zufriedenheit Effizienz Berichtswesen Wirkungen im gesellschaftlichen Umfeld Qualitätssicherung

(Liebald 2000, S. 37)

Im niedersächsischen Modell ist **Gender als Kriterium** bisher nur im QE-Bereich Personalentwicklung erwähnt. Das entspricht nicht dem Prinzip der Querschnittsaufgabe und gewährleistet nicht seine Umsetzung. Dazu müsste es in allen 12 QE-Bereichen auftauchen und entsprechend in den Unterkriterien formuliert werden.

Die Unterkriterien formulieren die Indikatoren für die Umsetzung, d.h. sie fragen nach, wie Gender-Aspekte im jeweiligen Qualitätsbereich verfolgt werden und an welchen qualitativen und quantitativen Ergebnissen sie messbar sind.

Qualitätsentwicklung geht folgendermaßen vor:

Zieloperationalisierung

Formulierung von **Leitzielen:**

Aussagen in der Gegenwartsform, z.B. mit beschreibendem Adjektiv: Geschlechtsspezifische Lernweisen werden berücksichtigt.

In den Unterkriterien werden **Teilziele** ausgearbeitet:

Sie erläutern z.B. was mit geschlechtsspezifisch gemeint ist: Wie werden geschlechtsspezifische Lernweisen beschrieben? Wie werden sie berücksichtigt?

Indikatorenbildung:

Das sind messbare Größen, Zahlen, Zeitangaben, Produkte:

Wann, wo und wie oft werden sie berücksichtigt? Wo ist das festgehalten?

Arbeitsblatt: Entwicklung von Gender-Kriterien für die einzelnen Qualitätsbereiche

(Am Beispiel des Leitfadens des Niedersächsischen Landesverbandes der Volkshochschulen)

Qualitätsbereich: Programmqualität	Dimensionen
	<ul style="list-style-type: none"> • Konzeption der Weiterbildungseinrichtung • Curriculare Planung • Programminformation
Leitfragen zur Einbeziehung der Gender-Perspektive	
<ul style="list-style-type: none"> • Konzeption der Weiterbildungseinrichtung Leitbild: Gibt es ein schriftlich niedergelegtes Gesamtkonzept, in dem grundlegende pädagogische, bildungspolitische und kulturelle Ziele und Aufgaben formuliert sind? Orientiert es sich am Gender Mainstreaming? Gewährleistet das Gesamtkonzept die Berücksichtigung der Gender-Perspektive? • Curriculare Planung Werden Angebote unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten geplant? • Programminformation keine Angabe 	<p>weitergehende Formulierungen Ist die Umsetzung von GM im Regelwerk der Institution (Leitbild, Richtlinien, Aufgabenbeschreibung o.ä.) durchgängig verankert?</p> <p>Gibt es für alle Wirkungs- und Aufgabenbereiche der Institution konkretisierende Chancengleichheitsziele?</p> <p>Wie hoch ist der Anteil an Veranstaltungen, die sich explizit mit frauenpolitischen oder gleichstellungspolitischen Themen befassen?</p>

Ein Instrument zur Bestimmung entsprechender Kriterien und Indikatoren ist der Gender-Check nach der 3-R-Methode.

Gender-Check nach der 3-R-Methode

1. Repräsentation:
Wie groß ist der Anteil? (Quantitative Angaben)
2. Ressourcen:
Wie viel? (Quantitative Angaben zu Zeit, Raum, Geld)
3. Realität
Warum ist die Situation so, wie sie ist? (Qualitative Angaben)

(Södertälje/Växjö in: Swedish Association of Local Authorities 1999)

Perspektiven im Februar 2003

Zum Zeitpunkt des Gender-Fachkongresses im Juni 2002 gab es noch kaum Ergebnisse zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Qualitätsentwicklungsprozessen. In der Zwischenzeit hat das rheinland-pfälzische Gender-Projekt zu jedem Qualitätsbereich eine detaillierte, praxisorientierte Liste mit Komponenten und Mindeststandards erarbeitet. Eine entsprechende Veröffentlichung wird im Frühjahr 2003 interessierten Weiterbildungsträgern zur Verfügung stehen. Parallel dazu ist ebenfalls in Rheinland-Pfalz im Rahmen eines Modellprojektes ein Qualitätsmodell für dezentrale Weiterbildungsorganisationen entwickelt worden, in dem Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe in alle Qualitätsbereiche umgesetzt worden ist. Auch in anderen Bundesländern wird an einer Verknüpfung gearbeitet. Kriterien und Maßnahmekataloge liegen also mittlerweile vor. Jetzt liegt es am politischen Willen von Bund und Ländern, der Weiterbildungseinrichtungen und ihrer Träger, ob Gender Mainstreaming Bestandteil von Qualitätsentwicklung werden wird.

Ad personam

Karola Büchel ist Geschäftsführerin der Landesorganisation anderes lernen e.V. Rheinland-Pfalz in Altenkirchen

Literatur

ArtSet Institut / Landesverband der Volkshochschulen Niedersachsen e.V. (Hg.) 2001: Kurzfassung des Konzepts „Lernerorientierte Qualitätstestierung für Weiterbildungseinrichtungen“, Hannover

Landesarbeitsgemeinschaft anderes lernen Rheinland-Pfalz (Hg.) 2001: Frauen bilden Zukunft - Impulse für die Weiterbildung, Tagungsdokumentation. Hg. vom Landesbeirat für Weiterbildung Rheinland-Pfalz, Mainz

Liebold, Christiane 2000: Qualitätsmanagement in der Weiterbildung. Ein Leitfaden für die Praxis, Hg. vom Landesinstitut für Schule und Weiterbildung, Soest

Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend Rheinland-Pfalz (Hg.) 2001: Gender Mainstreaming. Eine praktische Einführung, Mainz

Swedish Association of Local Authorities (Hg.) 1999: The 3Rs - Tools for Gender Equality in Local Government, Stockholm

Stiegler, Barbara 2000: Wie Gender in den Mainstream kommt. Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender Mainstreaming, Bonn

GENDER MAINSTREAMING SCHULE

Dorothee Wetzel

Einführung

Nirgends hält sich das Gerücht von der gleichberechtigten Teilhabe von Männern und Frauen in einer Organisation hartnäckiger als für den Bereich Schule. Betrachtet man jedoch im Sinne des Gender Mainstreaming die zahlenmäßige Repräsentanz von Männern und Frauen nach Schularten, Führungspositionen oder Verdienst, wird deutlich, dass die Schule ein deutliches Spiegelbild der Verteilung und Wertschätzung von Männer- und Frauenarbeit in der Gesamtgesellschaft darstellt.

Im Folgenden soll zuerst ein Blick auf die zahlenmäßige Repräsentanz von Männern und Frauen im Schulbereich geworfen und danach die Lebensumstände von Lehrerinnen und Lehrern beleuchtet werden, die u.a. zu dieser Repräsentanz führten und führen.

In einem zweiten Schritt werden Maßnahmen der Organisation Schule im Hinblick auf ihre Auswirkungen in bezug auf Chancengleichheit von Männern und Frauen kurz angesprochen.

Ziel der Strategie „Gender Mainstreaming“ im Schulbereich ist die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Dabei erinnere ich an die Grundannahmen von Gender Mainstreaming:

1. Die Lebenssituationen von Frauen und Männern unterscheiden sich.
2. Politiken und Entscheidungen betreffen Frauen und Männer unterschiedlich.
3. Die Verhältnisse können verändert werden.
4. Von den veränderten Verhältnissen profitiert die ganze Gesellschaft.

Repräsentanz von Frauen und Männern im Schulbereich Baden-Württembergs

Schularten und Funktionsstellen von Lehrerinnen und Lehrern

Nach dem Frauenförderplan des Jahres 2000 ergibt sich folgendes Bild:

	Grund- u. Hauptschulen	Realschulen	Sonderschulen	Gymnasien	Gewerbl. Berufsschulen	Kaufm. Berufsschulen	Hausw. Berufsschulen
Besoldungsgruppe o. Funktion	A12	A13	A13	A13/A14	A13/A14	A13/A14	A13/A14
Frauenanteil insgesamt	71,8 %	54,2 %	68,2 %	42,3 %	17,3 %	38,3 %	75,8 %
Frauenanteil in Funktionsstellen	30,0 %	18,2 %	27,2 %	11,8 %	3,6 %	11,8 %	52,0 %
Anteil der weibl. Beschäftigten in Funktionsstellen	4,8 %	2,7 %	3,7 %	3,7 %	2,7 %	3,8 %	7,0 %
Männeranteil in Funktionsstellen	70,0 %	81,8 %	72,8 %	88,2 %	96,4 %	88,2 %	48,0 %
Anteil der männl. Beschäftigten in Funktionsstellen	28,5 %	14,7 %	21,9 %	20,4 %	16,7 %	17,8 %	19,6 %

Die Aussagen dieser Zahlen sind eindeutig: Frauen sind im Schulbereich in Führungsfunktionen noch sehr gering vertreten, auch wenn ihr Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten oft über 50% beträgt. Vor allem im Grund- und Hauptschulbereich befindet sich - gemessen am Gesamtanteil der Frauen an den Beschäftigten - nur ein geringer Anteil von Frauen in Führungsfunktionen, nämlich 4,8 %. Demgegenüber haben mehr als ein Viertel der Männer im Bereich der Grund- und Hauptschulen eine Führungsfunktion inne.¹

¹ Diese Zahlen hat Barbara Haas, stv. Landesvorsitzende der GEW, aus dem Frauenförderplan für das Jahr 2000 errechnet.

Arbeitsbedingungen und Lebensumstände von Lehrerinnen und Lehrern

Führungsfunktionen und ihre Ausstattung/Ressourcen

Wirft man einen Blick auf die Art der schulischen Führungsfunktionen, zeigt sich, dass die geringer dotierten Schulleitungsposten im Grundschulbereich zu ca. 30 % mit Frauen besetzt sind. Die Einstufung von Stellen in eine Besoldungsgruppe erfolgt nach der Anzahl der SchülerInnen. So ist eine Schulleitungsposition einer kleinen Grundschule mit der Besoldungsgruppe A12 + Amtszulage versehen. Kleine Grundschulen mit bis zu 80 SchülerInnen haben keine Konrektorin und oft keine Schulsekretärin. Die Unterrichtsverpflichtung beträgt 28 Stunden, die Anrechnung von Deputatsstunden für die Schulleitung wurde im Jahr 2002 von 5 auf 7 Deputatsstunden heraufgesetzt.

Schulleitungsstellen in kleinen Grund- und Hauptschulen können nur mit einem 3/4-Deputat (21 Stunden) in Teilzeit ausgeübt werden, weshalb sich Frauen, die Familie und Beruf vereinbaren wollen, bei der Annahme einer solchen Stelle hohen Arbeitsbelastungen ausgesetzt sehen. Die Schulleitungsposition eines Gymnasiums mit über 360 SchülerInnen ist demgegenüber mit

A16 dotiert, es gibt ein Konrektorat (A15 + Amtszulage AZ) sowie zwei bis fünf FachabteilungsleiterInnen (A15), die für die Verwaltung von Fachbereichen und außerunterrichtlichen Aufgaben herangezogen werden. Meistens verfügen diese Schulen über zwei Schulsekretärinnen, die oft sehr eigenständig die Verwaltungsarbeiten, wie z.B. die Verwaltung des Haushaltes der Schule, übernehmen. Diese Schulleitungsstellen können nicht in Teilzeit ausgeübt werden.

In den letzten Jahren seit In-Kraft-Treten des Landesgleichberechtigungsgesetzes wurden relativ viele Schulleitungsposten an Gymnasien mit Frauen besetzt, so dass sich im Jahr 2002 unter den SchulleiterInnen von Gymnasien 12 % Frauen befinden - im Jahr 1995 lag der Frauenanteil an der Leitung von Gymnasien noch bei 4,6 %.

Ein besonderes Kapitel stellen die beruflichen Schulen dar: Es sind zumeist sehr große und was die Bildungsgänge anbelangt vielseitige Einrichtungen. Bei den Gewerblichen Schulen zeigt sich deutlich, wie stark sich Frauen in unserer Gesellschaft von dieser Berufssparte fernhalten, haben diese Schulen doch den geringsten Anteil an weiblichen Beschäftigten überhaupt. Diese Tatsache schlägt sich auch in den Funktionsstellen nieder. Allerdings ist zu beobachten, dass auch in kaufmännischen Schulen der Anteil weiblicher Beschäftigter und Funktionsstelleninhaberinnen einen relativ geringen Anteil hat: Im Oberschulamt Stuttgart gibt es im Jahr 2002 in keiner einzigen kaufmännischen Berufsschule eine Schulleiterin.

Teilzeit

Im schulischen Bereich gibt es umfangreiche Teilzeitmöglichkeiten für die Beschäftigten. Teilzeit ist ab der Hälfte des jeweiligen Deputats möglich, während des Erziehungsurlaubs sogar zwischen 1/4 und 1 Stunde unter der Hälfte des Deputats.

Schwieriger sieht es bei Funktionsstellen aus. Schulleitungen sind nur in seltenen Ausnahmen in Teilzeit möglich, bei stellvertretenden Schulleitungen sowie Fachabteilungsleitungen ist dies ein 3/4 Deputat, bei Fachberaterstellen 1/2 Deputat.

Seit 5 Jahren existiert das sog. „Job-sharing“-Modell, bei dem 2 KollegInnen für exakt 50% Arbeitszeit eingestellt sind und sich eine Funktionsstelle teilen. Von diesem „Job-sharing“ sind in Baden-Württemberg allerdings die Schulleitungsstellen weitgehend ausgenommen, es gibt lediglich einige wenige Pilotstellen. Derzeit werden in Baden-Württemberg knapp 10 solcher Funktionsstellen in „Job-sharing“ wahrgenommen.

Ein Blick auf die Verteilung der Teilzeitarbeit:

Teilzeitarbeit von Männern und Frauen im Schulbereich (Oberschulamt Stuttgart)

	Anteil der Frauen an den Teilzeitarbeitenden	Anteil der Männer an den Teilzeitarbeitenden
Grund-Hauptschulen A12	93 %	07 %
Realschulen A13	81 %	19 %
Sonderschulen A13	84 %	16 %
Gymnasien A13	78 %	22 %
Gewerbliche Schulen A13	60 %	40 %
Kaufmännische Schulen A14	74 %	26 %
Hauswirtschaftliche Schulen	88 %	12 %

Nach wie vor gilt: Männer im Schulbereich sind vollzeitbeschäftigt, Frauen arbeiten Teilzeit vor allem wegen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Insofern können Lehrerinnen und Lehrer als traditionell arbeitende Berufstätige betrachtet werden. Im Sinne der Grundannahmen von Gender Mainstreaming heißt das, die Lebensumstände von Frauen und Männern unterscheiden sich.

Der Beruf der Lehrerin gilt immer noch als gut vereinbar mit Familienarbeit. Allerdings wird dabei übersehen, dass im Schulbereich nicht mit festen Arbeitszeiten gerechnet werden kann, da die Unterrichtsstunden einer Teilzeitkraft über die ganze Woche verteilt liegen können. Kurze Lehrerkonferenzen werden häufig in der Mittagspause gegen 13.00 Uhr angesetzt und bringen Familienmütter in große organisatorische Schwierigkeiten. Die Abstimmung der Berufstätigkeit in bezug auf Arbeitszeiten und Kinderbetreuungszeiten liegt bei vielen Familien in der Verantwortung der Frauen, da die Männer, wenn sie nicht im Schulbereich tätig sind, meist ganztags ihre Arbeitskraft zur Verfügung stellen müssen. Das Ansehen eines teilzeitarbeitenden Mannes in einem Industriebetrieb ist in unserer Gesellschaft immer noch denkbar schlecht. Teilzeitarbeit bei männlichen Beschäftigten hindert den beruflichen Aufstieg und damit auch die Finanzkraft der Familie. Auch in den Schulen sind teilzeitarbeitende Männer selten zu finden (siehe Tabelle), außer wenn sie in einem anderen außerfamiliären Bereich noch tätig sind, wie in den gewerblichen Berufsschulen. Demgegenüber kann mit dem Arbeitseinkommen einer teilzeitbeschäftigten Lehrerin in Besoldungsgruppe A12 nicht die Grundversorgung einer Familie bestritten werden.

„Gendern“ von Maßnahmen - was heißt das für die Schule?

Die statistische Betrachtung des Schulbereichs im Hinblick auf die Repräsentanz und Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern ergibt, dass alle Maßnahmen, die Auswirkungen haben auf

- den Anteil von Frauen und Männern in Führungsfunktionen,
- den Anteil von Frauen und Männern an Besoldungsgruppen,
- die Bedingungen und Möglichkeiten von Teilzeitarbeit,
- die Arbeitszeiten und -bedingungen in Schulen

besonders unter die Lupe genommen werden müssen.

Außerdem sind folgende Teilaspekte wichtig:

- Führungsfunktionen und Teilzeitarbeit
- Erziehungsurlaubsregelungen und Führungsfunktionen
- Finanzielle und personelle Ausstattung von Funktionsstellen
- Auswirkungen von Stellen-Ausschreibungen direkt durch die Schulen auf das Bewerbungsverhalten von Männern und Frauen
- Honorierung von Leistungen von Lehrkräften - Leistungsstufenvergabe.

Ein eigener Bereich, auf den hier jedoch nicht weiter eingegangen wird, ist die Analyse des Unterrichts im Sinne von Gender Mainstreaming. Lehrerinnen und Lehrer treffen im Unterricht ständig Maßnahmen, die auf Jungen und Mädchen wirken. Wenn wir von unterschiedlichen Lebenssituation von Mädchen und Jungen ausgehen, ist das gesamte Handeln von Lehrkräften im Sinne von Gender Mainstreaming zu betrachten.

Beispiel

Dies lässt sich am Beispiel der Beförderung nach Besoldungsgruppe A14 (Oberstudienratsstellen) im beruflichen und gymnasialen Bereich näher erläutern:

Bisher erfolgte bei allen A14-Stellen in diesen Schularten eine Regelbeförderung nach Note und Alter, wobei manche Studienräte und -rätinnen (A13) bis zu 15 Jahre auf eine Beförderung warten mussten. Nach dem neuen Verfahren wird mit einer A14-Stelle zudem eine Funktion verbunden, z.B. die Übernahme der EDV-Verwaltung einer Schule. 30 % der A14-Stellen werden bis 2003 mit einer bestimmten Funktion an bestimmten Schulen ausgeschrieben. Darauf können sich die Studienrätinnen und Studienräte der jeweiligen Schule oder auch anderer Schulen melden.

Bei der Auswertung der Beförderungen nach A14 über das Ausschreibungsmodell wurde deutlich, dass z.B. im beruflichen Bereich weniger Frauen und Teilzeitarbeitende als nach dem alten Verfahren der Regelbeförderung zum Zuge kamen. Im gymnasialen Bereich dagegen wurden nach dem neuen Verfahren mehr Frauen befördert als nach dem alten. Insgesamt kamen deutlich mehr jüngere Bewerber und Bewerberinnen zum Zuge. Im Sinne von Gender Mainstreaming gilt es hier zu untersuchen, welche Auswirkungen die Ausschreibung einer Stelle auf Frauen und Männer in bezug auf deren Bewerbungsverhalten hat.

Männer- und Frauenanteil an A14-Stellen im gymnasialen und beruflichen Bereich (Zahlen des Oberschulamts Stuttgart)

	Anteil Frauen		Anteil Männer	
	A14	A13	A14	A13
Gymnasien	33 %	62 %	67 %	38 %
Berufliche Schulen				
Gewerbliche Schulen	13 %	34 %	87 %	66 %
Kaufmännische Schulen	29 %	49 %	71 %	51 %
Haus- und Landwirtschaftliche Schulen	58 %	79 %	42 %	21 %

Würde eine solche Analyse z.B. ergeben, dass mit einem bestimmten Beförderungsverfahren Frauen überproportional weniger zum Zuge kommen, müsste dieses Beförderungsverfahren daraufhin untersucht und ggf. modifiziert werden. Des Weiteren ist zu analysieren, wie das Bewerbungsverhalten von Frauen und Männern überhaupt aussieht, welche Parameter zu einer Bewerbung führen und welche nicht. Die Lebensumstände von Frauen und Männern spielen hier eine große Rolle. Der geringere Anteil von Frauen bei den A14-Stellen etwa rührt aus der Tatsache, dass Frauen sich oft wegen der Familienarbeit länger beurlauben lassen. Während dieser Zeit (Ausnahme: Elternzeit) ruht die beförderungswirksame Dienstzeit, die betreffenden Frauen kommen also nach bisherigem Verfahren später in die Regelbeförderung. Würden Frauen dagegen ein aktives Bewerbungsverhalten an den Tag legen, wäre ein Ausschreibungsverfahren positiv zu bewerten. Nach den bisherigen Erfahrungen ist das jedoch nicht so.

Gender Mainstreaming beinhaltet also Untersuchungen hinsichtlich der statistischen Repräsentanz von Frauen und Männer wie auch die Untersuchung der Lebensumstände von Männern und Frauen, die zu einem bestimmten Verhalten führen. Wird dabei nur die statistische Repräsentanz betrachtet, dann greift dieser Ansatz zu kurz. Auf der anderen Seite ist z.B. die Erhebung und Bewertung des Bewerbungsverhaltens von Männern und Frauen mit dem Ziel einer möglichen Veränderung ein schwieriges Unterfangen.

Ziel der Überprüfung all dieser Maßnahmen im Sinne von Gender Mainstreaming muss sein, eine

Verbesserung des Ist-Zustandes in bezug auf Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Schule zu erreichen. Ein weiteres Ziel liegt darin, die in unserer Gesellschaft noch vorhandene starke Zweiteilung der Familien- und Berufsaufgaben zwischen Frauen und Männern zu überwinden.

Unsere Arbeitswelt ist nach wie vor so organisiert, dass Familienfrauen und -männer bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wenig Unterstützung bekommen und sich deshalb Frauen und Männer und vor allem Jungen und Mädchen bei der Berufswahl nach dem traditionellen Modell der Aufteilung zwischen den Geschlechtern richten. Frauen haben als Primat nach wie vor die Familienarbeit - Männer die außerhäusliche Berufsarbeit.

Um diese „zweigeteilte Arbeitswelt“ zu verändern, ist das „Gendern“ von Maßnahmen dringend nötig. Notwendig ist zuallererst jedoch eine Veränderung in den Köpfen der Verantwortlichen.

Da es sich bei Gender Mainstreaming um einen sog. „Top-down-Ansatz“ handelt, sind in den Schulverwaltungsbehörden, angefangen beim Ministerium für Kultus, Jugend und Sport über die Oberschulämter, Staatlichen Schulämter bis zur Ebene der einzelnen Schulleitung dringend Gender Trainings angesagt.

Ad personam

Dorothee Wetzel ist Frauenvertreterin des Oberschulamts Stuttgart und aktiv im Vorstandsbereich Frauenpolitik der GEW Baden-Württemberg

ABSCHLUSSDISKUSSION

ABSCHLUSS

GENDER
BILDUNG
POLITIK

Kurzfassung

Auf dem Podium vertreten waren:

Christina Hadulla-Kuhlmann

Bundesministerium für Bildung und Forschung, Referatsleiterin Frauen und Bildung

Dr. Karin Derichs-Kunstmann

Leiterin des Bereichs „Frauen- und Geschlechterforschung“
beim Forschungsinstitut Arbeit, Bildung, Partizipation e.V. in Recklinghausen

Barbara Schwarz-Sterra

Fachkonferenz Frauenbildung Baden-Württemberg (FKF),
Frauenbildungsreferentin der Diözese Rottenburg-Stuttgart

Dr. Margret Ruep

Präsidentin des Oberschulamts Tübingen, Landeskuratorium für Weiterbildung

Dr. Hermann Huba

Verbandsdirektor des Volkshochschulverbandes Baden-Württemberg e.V.,
Vorsitzender des Landeskuratoriums für Weiterbildung

Dr. Christiane Hug von Lieven

Sozialministerium Baden-Württemberg, zuständig für Grundsatzfragen Frauen, Politik und die
konzeptionelle Entwicklung von Gender Mainstreaming

Moderation:

Evelyn Lattewitz, SWR Stuttgart

Moderatorin: *Frau Hug von Lieven, wie weit ist es denn mit dem Gender Mainstreaming in Baden-Württemberg inzwischen gediehen? Ist das schon so etwas wie eine Erfolgsstory, die sich nur noch nicht so ganz herumgesprochen hat? Wo ist etwas in Bewegung gekommen? Was hat sich geändert durch diesen neuen Ansatz, der ja jetzt top down von der Politik auch nach unten gedacht werden soll?*

Hug von Lieven: *Ich darf Ihnen zunächst einen Überblick über die Entwicklung auf Landesebene geben (...). Baden-Württemberg gehört zwar nicht zu den Vorreitern in Sachen Gender Mainstreaming, aber es gehört im Ländervergleich mit zu den zielstrebigsten, was die Umsetzung betrifft.*

Nach der Landtagswahl 2001 hat die CDU-FDP-Regierung eine Grundlage dafür in der Koalitionsvereinbarung geschaffen. Das Sozialministerium hat im Juli 2001 dem Ministerrat einen Vorschlag unterbreitet, wie man Gender Mainstreaming in die Landesverwaltung implementieren könnte. Daraufhin hat der Ministerrat das Sozialministerium beauftragt, gemeinsam mit allen anderen Ministerien eine Konzeption zur Implementation von Gender Mainstreaming in der Landesverwaltung zu entwickeln.

Meiner Meinung nach hat sich dieses schrittweise Vorgehen bewährt. Gender Mainstreaming ist auch in der Landesverwaltung zu einem Thema geworden. Immer wenn wir den Begriff „Gender Mainstreaming“ benutzen, wird nachgefragt, „Ach was isch au des?“ Es ist nicht einfach, mit dem sperrigen Begriff umzugehen, und wir sind dazu übergegangen, um es etwas eingängiger zu machen, ihn zu übersetzen mit „Chancengleichheit als Leitprinzip“ oder „Chancengleichheit als Gemeinschaftsaufgabe“. Beide treffen den Begriff „Gender Mainstreaming“ nicht in seiner Gänze, aber für manche ist es einfacher, sich dem Thema zuzuwenden, wenn wir es so formulieren.

Wir haben also, nachdem der Ministerrat uns mit der Entwicklung der Konzeption beauftragt hat, eine Arbeitsgruppe mit Vertretern und Vertreterinnen aller Ministerien eingerichtet. Erfreulicherweise ergab sich dort eine sehr konstruktive Zusammenarbeit (...) und meine Befürchtungen, dass ich erst erhebliche Widerstände zu beseitigen hätte, um die Arbeitsgruppe in Gang zu bringen, haben sich nicht bestätigt. Die Arbeitsgruppe ist geschlechterparitätisch besetzt. Es sind Vertreter und Vertreterinnen aus allen Ministerien und den unterschiedlichen Ressorts beteiligt. Die meisten kommen aus den Bereichen Organisation und Verwaltungsmodernisierung.

Diesen Erfahrungshintergrund finde ich wichtig, denn bei Gender Mainstreaming geht es ja auch darum, die Effektivität und Effizienz von Verwaltungshandeln zu verbessern.

Die Arbeitsgruppe hat eine Konzeption erarbeitet, sie enthält vier wesentliche Bausteine: Der erste ist eine Projektbegleitung und –steuerung durch eine Lenkungsgruppe der obersten Führungsebene aller Ressorts. Der zweite betrifft die Durchführung von Modellprojekten in den unterschiedlichsten Ministerien, um Praxiserfahrung zu sammeln. Der dritte ist die Entwicklung eines Fortbildungsprogramms in Zusammenarbeit mit der Führungsakademie Baden-Württemberg und viertens geht es um akzeptanzfördernde Maßnahmen wie z.B. Flyer, Informationen, aber auch Veranstaltungen zu Gender Mainstreaming. Nach der Zustimmung des Ministerrats soll mit einer schrittweisen Umsetzung dieser Konzeption noch im Herbst diesen Jahres begonnen werden. So viel zum Sachstand.

Moderatorin: *Vielen Dank für diesen Überblick über die landespolitische Perspektive und auf der bleiben wir im Moment auch noch, wenn ich Herrn Dr. Huba frage, wie weit denn jetzt aus der Perspektive des Landeskuratoriums für Weiterbildung schon etwas von dem zu spüren ist, was ich eben „top down“ genannt habe. Merken Sie schon etwas davon und was tun Sie selber noch oben drauf?*

Huba: *Also man kann ja als Mensch bekanntlich immer irren und als Mann ohnehin, aber ich habe in den Jahren im Landeskuratorium, in den letzten fünf Jahren, diesen Begriff nie gehört und habe auch mit Kollegen so gut wie keine Diskussion darüber geführt. Wir haben in unserer eigenen Organisation, im Volkshochschulverband, ein Training gemacht in den letzten Monaten und ich würde sagen, das Thema ist allenfalls im Kommen. Aber meine Vorrednerin hat es ja etwas positiv dargestellt, ich kann das so nicht nachvollziehen. Ich kann weder bei der Kabinettsbildung noch in anderen Bereichen der Politik vorbildhafte Aktionen erkennen und muss auch selbstkritisch sagen, dass wir auch im Bildungssystem, von dem man ja erwarten darf, dass es eine bestimmte Vorreiterrolle in solchen Themen wahrnimmt, weit hinten dran sind.*

Wie gesagt, es kann meine irrtümliche Wahrnehmung sein, aber ich glaube es eigentlich nicht.

Moderatorin: *Haben Sie – das muss ich doch kurz nachfragen – haben Sie eine Erklärung für die kritische Anmerkung?*

Huba: *Wenn ich ganz offen sein darf, wäre meine persönliche Erklärung, dass die Frauenförderung die Geduld und die anderen Ressourcen der Beteiligten in den vergangenen Jahren so stark strapaziert hat, dass – als es eine Beruhigung der Diskussion gab und etwas Neues dazu kam – kein neuer Drive mehr da war. Wobei ich dazu sagen muss, mir scheint der Ansatz noch viel mehr verfolgenswert als die vorangegangenen Ansätze.*

Moderatorin: *Das heißt, das Frauenthema hat so eine Art Sättigung erreicht?*

Huba: *Und zwar auch bei Frauen. Als es mir darum ging, die Belegschaft im Volkshochschulverband zu dem Gender Training zusammen zu bringen, weil mir gerade auch etwas an dem Gruppentraining gelegen war, hatte ich vor allem Schwierigkeiten, alle Frauen dazu zu bringen, an den drei angebotenen Terminen teilzunehmen. Also es gibt Gedulds- und Kapazitätsgrenzen, insbesondere bei Frauen, die sich in den Themen stark engagiert hatten.*

Moderatorin: *Also da ist in der Tat offenbar noch viel zu tun und da stehen wir sicher wirklich noch ganz am Anfang. Nehmen wir das nächste Feld auch noch im landespolitischen Bereich, aber von der Verantwortung schränke ich es jetzt mal ein bisschen mehr ein, Frau Dr. Ruep, auf Ihren Bereich, denn nur über den können Sie wahrscheinlich konkret etwas sagen: Oberschulamt Tübingen, Ausbildung, Fortbildung von Lehrerinnen und Lehrern und alles, was damit zu tun hat. Wo stehen Sie bzw. wo steht das Gender Mainstreaming? Ist das auch noch so eine doch eher Fehlanzeige, wie sie Herr Dr. Huba soeben beschrieben hat, oder sagen Sie, „Da sind wir aber sehr viel weiter“?*

Ruep: *Zunächst einmal denke ich, dass wir immer unterscheiden müssen, was top down gemacht wird – das kriegen wir manchmal im Alltagsgeschäft nicht so ohne Weiteres mit nach meiner Erfahrung, da gibt es auch eine gewisse Holpflicht, die natürlich arbeitsintensiv ist. Man muss genau nachschauen, was ist denn jetzt gerade neu im Kabinett gewesen, welche Ergebnisse sind es – und da muss ich sagen, da wird in der Tat einiges gemacht, wenn man genau hinguckt.*

Auf der anderen Seite muss ich sehen, was bottom up passiert: beides muss zusammengeführt werden, und nach meiner eigenen Wahrnehmung – ich nehme das offensichtlich ganz anders wahr als mein Vorredner – habe ich seit vielen Jahren an diesem Thema gearbeitet mit Personen zusammen im System Kultusministerium oder Schule und selbstverständlich waren diejenigen, mit denen ich immer zusammen gearbeitet habe, nicht nur Frauenvertreterinnen im Kultusministerium oder auch im Oberschulamt selber, sondern auch Männer im System, die sehr wohl diese Perspektive beachtet haben. Zum Beispiel hat im Realschulbereich im Kultusministerium der männliche Referatsleiter seit 1991 bei allem, was wir gemacht haben, bei den Bildungsplankommissionen, bei den Bildungsplänen selber immer darauf geachtet, dass beide Geschlechter gleichermaßen beteiligt waren, dass die Sichtweisen von beiden Geschlechtern jeweils in ihren Ansprüchen, auch was Schülerinnen und Schüler anlangt, beachtet wurden, dass dies in den Lehrplänen enthalten ist. Das lässt sich meines Erachtens auch nachweisen. Und was jetzt speziell das Oberschulamt Tübingen anlangt, ist es mir ein ganz besonderes Anliegen bei allem, was wir tun, diesen Aspekt in den Blick zu nehmen.

Und das trifft natürlich logischerweise auch die Lehrerfortbildung. Mir ist es zum Beispiel ganz besonders wichtig, dass wir im Blick haben, dass Männer und Frauen unterschiedlich sind, unterschiedlich wahrnehmen, unterschiedlich unterrichten und dass es eine Rolle spielt, ob männliche oder weibliche Kollegen/Kolleginnen Mädchen und/oder Jungen unterrichten, und dass wir dafür ein Bewusstsein brauchen. Und das spielt natürlich auch in der Fortbildung eine entsprechende Rolle. Wir können das auch bezogen auf die PISA-Studie heute noch begründen, dass wir hier sehr genau hinsehen müssen. Und bezogen auf die Ergebnisse der PISA-Studie denke ich, müssen wir sehr genau vor allen Dingen auch auf die Jungen schauen, die Mädchen sind in vielen Bereichen besser, in manchen Bereichen auch nicht, und wir müssen sehen, woran das liegt. Woran es zum Beispiel liegt, dass asiatische Mädchen auch in Mathematik besser sind als die bei uns, wo ich mal vermute, die sind bei uns genauso intelligent. (...)

Moderatorin: *Frau Schwarz-Sterra (...) sind Sie denn mit diesen top down-Ansätzen, die landespolitisch jetzt schon da sind – sind das Ansätze, wo Sie sagen, „Da haben wir schon etwas mit anfangen können“? (...)*

Schwarz-Sterra: *Das ist ganz viel, was Sie mich da fragen. Wenn ich mir überlege, was ich von Frau von Hug von Lieven gehört habe, muss ich sagen, also diese Bausteine, von denen Sie gesprochen haben, das war uns im Vorfeld zu dieser Veranstaltung nicht in dieser Form bekannt. (...)*

Wir haben diese Initiative ergriffen und uns die Männer ins Boot geholt für die Durchführung dieser Veranstaltung heute, gerade weil wir finden, dass es noch eine große Öffentlichkeitsarbeit braucht in dem Bereich und dem wollten wir nachkommen.

Wir wollten mit diesen verschiedenen Workshops und mit den Foren heute deutlich machen, dass es hier eine neue Strategie gibt, die von der EU mit dem EU-Vertrag 1999 implementiert worden ist, die jetzt in den Mitgliedsstaaten umgesetzt werden soll, aber dass wir in Baden-Württemberg eine Frauenbildung haben, die es nach wie vor nicht nur geben muss, sondern – und darauf wollen wir mit so einer Veranstaltung auch aufmerksam machen – wo es sehr nötig wäre, den Stellenwert von Frauenbildung ganz deutlich werden zu lassen – auch im Kultusministerium. Und dass es bei der Betrachtung und bei der Bearbeitung der Zielsetzung, Geschlechtergerechtigkeit und Geschlechterdemokratie zu erreichen, sowohl die eigenen Bereiche braucht für Frauen, die Frauenbildung, die Männerbildung – und als dritte Strategie sozusagen können wir mal schauen, was Gender Mainstreaming uns an Positivem bringt. Aber dies kann keinesfalls Ersatz sein für die Frauenbildung.

Moderatorin: *Steckt da so ein bisschen die Befürchtung dahinter, wie man das so locker flockig immer formuliert, dass das, was die Frauen eigentlich angeht, woran sie seit 30 Jahren arbeiten, dass das „weg-gegendert“ wird?*

Schwarz-Sterra: *Die Gefahr besteht bestimmt. Ich glaube wohl, dass wir da sehr auf der Hut sein müssen. Und insofern möchte ich Ihnen auch gern ein Angebot machen, Frau Hug von Lieven, also wir von der Fachkonferenz Frauenbildung stehen Ihnen einfach mit unseren Kompetenzen, die wir als Frauenbildnerinnen haben, gerne zur Verfügung. (...)*

Moderatorin: *Da dürfen Sie gerne sofort reagieren.*

Hug von Lieven: *Das ist ein sehr gutes Angebot. Wir haben für den Implementationsprozess die Einrichtung eines Fachbeirats vorgesehen, in den externe Expertinnen und Experten berufen werden. Der Sachverstand, der natürlich auch in anderen Bereichen vorhanden ist, soll mit eingebunden und für die Entwicklung genutzt werden.*

Ich will nochmals auf ein Missverständnis hinweisen: allein durch Beschlüsse der Landesregierung kann der Gender Mainstreaming-Ansatz nicht in alle Verästelungen der verschiedenen Gruppierungen gelangen. Deswegen bin ich immer ganz dankbar, wenn in solchen Veranstaltungen wie heute dieses Thema aufgegriffen und weiter vorangetrieben wird. Der Staat alleine kann so eine tiefgreifende Veränderung im Denken alleine nicht zustande bekommen. Und wenn Sie sehen, dass im Jahr 2001 in Baden-Württemberg damit begonnen wurde, dieses Thema von Landesseite aufzugreifen, dann ist es natürlich nicht verwunderlich, dass das noch nicht überall angekommen ist. Wir bemühen uns weiter. So haben wir z.B. ein Themenheft unserer Zeitschrift „AKTIV – Frauen in Baden-Württemberg“ zum Thema Gender Mainstreaming herausgebracht. (...)

Moderatorin: *Also ein erstes Ergebnis haben wir schon, nämlich die direkte Kontaktherstellung zwischen dem Sozialministerium, der zuständigen Referentin und der Fachkonferenz Frauenbildung, das ist doch schon mal was.*

Schwarz-Sterra: *Ich möchte da gerne noch eines draufsetzen. Ich glaube auch, dass es wichtig ist, im Kultusministerium, wo ja die Weiterbildung angesiedelt ist, dass auch da der Stellenwert nicht nur von Frauenbildung oder Männerbildung, sondern auch der Stellenwert von Forschung gesehen wird, die sozusagen Praxisbezüge herstellt.*

Das ist gerade bei Gender Mainstreaming oder auch bei Frauenbildung und Männerbildung ganz wichtig, sozusagen die Verbindung aus der Theorie und der Praxis und nicht diese Einseitigkeit, wie das in der Vergangenheit von dem, was gefördert wurde, doch meiner Kenntnis nach en vogue war, dass es nämlich „reine“ Forschungen sein sollen. (...) Ich glaube vielmehr, dass es sehr notwendig sein wird, wenn wir diesen Prozess der Geschlechtergerechtigkeit wirklich voranbringen wollen, dass wir gerade das Umgekehrte tun, nämlich die Theorie und die Praxis zu verknüpfen und zu verbinden und zu vernetzen.

Moderatorin: *Frau Derichs-Kunstmann, was Sie jetzt gehört haben über die baden-württembergische Bestandsaufnahme – kann auch noch nicht so viel sein, ist in Ordnung. Aber sind wir denn im Bundesvergleich – Sie haben einen sehr guten Überblick – denn tatsächlich hinten dran oder bewegen wir uns da im guten Mittelfeld?*

Derichs-Kunstmann: *Ich vergebe jetzt hier keine Zeugnisse, so gut ist mein Überblick wahrscheinlich auch nicht. Wenn man eine Bilanz der bundesweiten Situation ziehen will, kann man eine unglaubliche Ungleichzeitigkeit der Entwicklung feststellen, eine sehr unterschiedliche Entwicklung: Nordrhein-Westfalen, wo ich herkomme, denkt ja immer, es wäre ganz vorne. Wenn wir Nordrhein-Westfalen angucken, ist selbst in unserem Bundesland die Arbeitsmarktpolitik zum Beispiel sehr viel weiterentwickelt als die Diskussion in der Weiterbildung. Ich würde mich freuen, die Weiterbildung dort würde so einen Kongress zustande bringen, wie wir ihn heute hier erleben. Da ist das keineswegs so weit. (...) Ich habe manchmal das Gefühl, dass die Weiterbildung noch mehr tun könnte. Das muss ich auch nochmals betonen, auch in Anknüpfung an Barbara Schwarz-Sterra: Der Gender Mainstreaming-Ansatz ist keine neue Bildungsabteilung für irgendeine Weiterbildung, sondern er ist etwas, das sich an die Weiterbildung als Gesamtorganisation richtet. Die Weiterbildung selber muss sehen, wo sie in ihrem professionellem Handeln gender-sensibel handelt, und das hat auch breite Auswirkungen auf die Inhalte, auf angebotene Bildung. Man darf dieses nicht auf eine Abteilung verschieben, damit machen wir es uns zu leicht. Das kann es nicht sein.*

Moderatorin: *Und genau dazu braucht man ja, um so etwas tun zu können – und das wäre der zweite Teil meiner Frage – so etwas wie Kriterien, an denen man das messen kann, (...) auch Evaluationsinstrumente zu entwickeln, um dann tatsächlich zu sagen, „Wir können klare Messdaten sozusagen fast erheben und sagen, „Dieses entspricht tatsächlich diesem Grundprinzip Gender Mainstreaming und dieses tut’s noch nicht oder erst im Ansatz.““ Ist da schon etwas auf dem Weg?*

Derichs-Kunstmann: *Also zu wenig. Es gibt zwar das Gebot von der EU, alle Maßnahmen zu evaluieren, aber wie evaluiert wird, welche Finanzvolumen dafür aufgewendet werden, ist zum Beispiel sehr unterschiedlich. Man kann Weiterbildungsmaßnahmen evaluieren, indem man teilnehmende Beobachtung macht. Das ist ein hochaufwendiges Verfahren, aber da kommt man überhaupt erst an die interne Qualität von Weiterbildung. Man kann Befragungen machen. Man kann also ganz unterschiedliche Instrumente anwenden und aktuell geht es uns in der Forschung genauso wie in der Weiterbildung: Wir stehen auch unter Kostendruck und dann wird immer das billigste Verfahren angewendet. Aber ob das billigste Verfahren tatsächlich dann das Abbild der Realität gibt, ist sehr zweifelhaft.*

Es gibt meiner Auffassung nach zu wenig Evaluierung, die forschungsmäßig angelegt ist und es gibt zu wenig Forschung, die Qualitätskriterien entwickelt zum Beispiel auch für Gender Trainings. (...) Das ist meiner Auffassung nach im Augenblick eine echte Forschungslücke. (...)

Gerade eine Forschung, die sich mit Implementierungsprozessen, mit Gender Mainstreaming-Prozessen befasst, muss eigentlich ihren gesamten Prozess in Auseinandersetzung mit der Praxis führen und nicht erst, „Wenn wir fertig sind und wenn wir alles aufgeschrieben haben, dann machen wir noch mal eine Präsentation und dann soll die Praxis sehen, was sie damit anfängt.“ Das kann auch kein Prozess sein, der tatsächlich praxisrelevante Ergebnisse gibt.

Im Grunde braucht das eine enge Praxis, wie wir sie vor 20 Jahren vielleicht gefördert bekommen haben, eine Forschungspraxis, die von vorneherein umsetzungsorientiert ist, ein Handlungsforschungsprojekt.

Moderatorin: (...) Frau Hadulla-Kuhlmann. Ich hatte jetzt eben so spontan die Idee, kann das sein, dass diese ganze Gender Mainstreaming-Idee, dass der politische Ansatz von vorneherein eigentlich gar nicht bei den jeweils zuständigen Frauenreferentinnen oder Frauenministerien hätte angesiedelt werden sollen? Ist das so eine Art Geburtsfehler?

Hadulla-Kuhlmann: Ich denke, ich kann Ihre Befürchtungen ausräumen. Auf der Bundesebene ist der Prozess für meine Begriffe gut gelaufen, erstens stringent und zweitens auch sehr schnell. Wenn man sich anschaut, dass der Amsterdamer Vertrag vom 1. Mai 1999 ist, der Kabinettsbeschluss zum Gender Mainstreaming vom Juni 1999, sieht man, dass dies sehr schnell vollzogen wurde auch im Vergleich mit anderen EU-politischen Leitlinien. Da sind wir mit diesem Thema, denke ich, doch an herausragender Stelle.

Die weitere Umsetzung, die Festlegung der Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges politisches Leitprinzip ist dann auch umgehend erfolgt in der Neufassung der gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesressorts in § 2. Das ist die strukturelle Grundlage, von der aus der Impuls in alle Ressorts ging. Durch die jetzige Bundesregierung, die sich die gesellschaftliche Modernisierung zur Eigenaufgabe gemacht hat, ist dieser Prozess enorm gefördert worden. Dadurch wurde das Thema in allen Häusern nicht etwa randständig aufgenommen. In den meisten Bundesministerien wurde das Thema in der Zentral- oder Politikabteilung angesiedelt. (...) Das betrifft auch das Bundesministerium für Bildung und Forschung. (...)

Auf der Bundesebene wurde dazu eine interministerielle Steuerungsgruppe etabliert, deren Federführung das Frauenministerium innehat. Es war Vorgabe, dass dort die Abteilungsleiter Z vertreten sind. Im Ergebnis wurde damit das top down-Prinzip tatsächlich ins Leben gerufen und unterstützt. (...) Im BMBF sind wir gerade dabei, unsere Referatsleiterinnen und Referatsleiter zu schulen. Wir hatten vorher die entsprechenden Schulungen für die Abteilungsleitungen und die Unterabteilungsleitungen. (...) Alle Beschäftigten sollen zum Gender Mainstreaming eine Fortbildung bekommen, damit sie wissen, worum es geht, und in die Lage versetzt werden, zu reflektieren, wie sie in ihrem eigenen Zuständigkeitsbereich die Umsetzung dieses politischen Leitprinzips vollziehen können. Ich bin der Meinung, dass das wirklich erst einmal die Basis ist, die wir erarbeiten müssen und auch können, die erforderlich ist, um hier die Prozesse in Gang zu setzen, die wir brauchen.

Das Ministerium für Bildung und Forschung hat wenig Gesetzgebungszuständigkeiten. Im Bereich Bildung sind wir in der beruflichen Bildung, in Bezug auf das BaföG und im Hochschulrahmenrecht mit Gesetzgebungskompetenz ausgestattet. Ansonsten fließen im Forschungsbereich (...) Fördergelder und da ist es wichtig, dass der Gender-Aspekt gesehen wird und in den einzelnen Programmen und Projekten Wirkung entfaltet.

Wir haben zu diesem Zweck in der programmorientierten Forschungsförderung, die unser Haus seit dieser Legislaturperiode betreibt, Chancengleichheit als Bewertungskriterium aufgenommen. Ich sage Ihnen ganz selbstkritisch, wir vom Fachreferat hätten uns gewünscht, dass die Nichtbeachtung oder nicht ausreichende Berücksichtigung dieses Kriteriums mit einem wie auch immer gearteten Sanktionsmechanismus verbunden gewesen wäre. Dazu hat man sich noch nicht durchringen können. Es ist aber meiner Meinung nach ein erster Schritt, dass das als Bewertungskriterium überhaupt vorhanden ist und natürlich bei gleich qualitativem Programm tatsächlich auch das ausschlaggebende Kriterium ist, was dann zur Förderung führt. Insofern denke ich, dass auf Bundesebene der Prozess gut in Gang gekommen ist.

Und diese interministerielle Arbeitsgruppe der Bundesressorts soll auch Gespräche mit den Ländern aufnehmen. Es gibt eine Verabredung, dass es eine Bund-Länder-Arbeitsgruppe zu diesem Thema geben soll, die dann mindestens einmal im Jahr tagen soll, so dass ich hoffe, dass der Transfer von der Bundesebene zur Landesebene auch demnächst anläuft.

Moderatorin: Sie sagten eben, Sie sind bzw. Ihr Ministerium ist für die Gesetzgebung nicht zuständig, weil das nun mal Landessache ist, aber das Geld ist da. Das heißt, Sie könnten gegebenenfalls das Geld für die Forschung geben, von der vorhin die Rede war? (...)

Hadulla-Kuhlmann: Im Grundsatz ja. Dies ist natürlich haushaltsrechtlich gebunden. Der Bund darf sich aufgrund der begrenzten Gesetzgebungszuständigkeiten nicht per Geld steuernd oder über-

formend in die Landespolitiken einmischen. Der Bund kann Modellprojekte fördern. Das tut er über die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung. Dort werden einge-reichte Modellprojekte beraten und der Förderung zugeführt. Forschungsförderung des Bundes ist im Rahmen der Ressortforschung möglich.(...)

Schwarz-Sterra: *Ich habe noch direkt eine Frage: Mich würde interessieren, ob diejenigen, die jetzt an Gender Trainings teilgenommen haben, ob die denn alle so begeistert waren, sich jetzt mit Geschlechterpolitik zu beschäftigen? (...)*

Hadulla-Kuhlmann: *Wir sind selbst erstaunt, denn wir haben mit großen Widerständen gerechnet. Wir haben im BMBF sehr viele Naturwissenschaftler und vor allem auch Physiker. Das sind die Fach-wissenschaftler, die sagen, „Die Atomteilung ist neutral, was sollen wir mit diesem Thema?“ Es hat sich aber gezeigt, dass im Rahmen der Schulung es doch sehr schnell dazu kam, dass die Teilneh-men-den reflexiv dazu übergangen, zu sagen, „Es ist richtig, es gibt naturwissenschaftliche Grundlagen, die tatsächlich neutral sind, aber das, was wir damit machen, was sozusagen das Ergebnis ist, ist durchaus nicht gender-neutral.“*

Insofern gibt es durchaus eine ganz positive Resonanz auf die Schulungen (...).

Gerade in der Gesundheitsforschung gibt es die Erkenntnis, dass Gender Mainstreaming in diesem Bereich eine qualitative Verbesserung der Forschungsergebnisse bedeutet. Den Personen, die da agieren, ist dies fachlich sehr wichtig. (...)

Moderatorin: *Was mir immer wieder auffällt – und ich denke, das haben wir vorhin, Herr Dr. Huba, ja auch an Ihrer sehr ehrlichen Einschätzung gemerkt –, dass noch in vielen Bereichen so wenig rüber-gekommen ist von diesem Grundgedanken, von dieser ganzen Diskussion (...). Wäre das denn etwas, wo Sie sagen – speziell jetzt nach einem solchen Anlass, wo man wahrscheinlich ja dann auch noch einmal drüber nachdenkt: Woran liegt es denn? Woran mangelt es noch, da ein bisschen mehr auf den Weg zu bringen auch über Volkshochschulen? Denn ich denke, ein großes Manko von Gender Mainstreaming ist ja, dass das nach wie vor ein Fachthema ist. (...)*

Huba: *Also ich schlage vor, dass wir versuchen, doch drei Dinge auseinander zu halten auch in der Beantwortung dieser Frage: Einmal das, was an Außenpolitik von Organisationen und von Systemen gemacht wird, also wie man sein Verhältnis zu diesem Thema in der Öffentlichkeit darstellt. Das ist die eine Sache, die man streng unterscheiden muss von dem, was in den Organisationen sozusagen in-nenpolitisch geschieht. Außendarstellung und innere Arbeit sind zwei mindestens zu unterscheidende, wenn nicht ganz verschiedene Dinge. Und der dritte Punkt hängt auch damit zusammen, dass dieses Thema sozusagen Thema der öffentlichen Moral ist. Man kann ja nicht wirklich gegen dieses Prinzip öffentlich Stellung nehmen, auch wenn man es wollte. Das heißt, man ist gezwungen, in bestimmter Weise die Erwartungen, die öffentlich virulent sind, auch zu erfüllen (...).*

Und dann ist da noch der ganze Bereich der Frauenförderpolitik und der Gleichstellungspolitik, die es vor Gender Mainstreaming gab. Natürlich ist gerade im Bereich der Volkshochschulen, die ja ein zutiefst weiblicher Bereich sind, ganz viel passiert, was Gleichstellung, was Frauenförderung betrifft. Es gibt schon ewig Frauenbildung und Frauenförderung in dem Bereich, es gibt bei uns natürlich auch einen Frauenförderplan und Empfehlungen zur Frauenförderung. Ich glaube, ich muss die Volkshochschulen jetzt nicht verteidigen, auch in ihren Programmen gegenüber der Bevölkerung nicht. Der Punkt ist nur, dass man nun Gender Mainstreaming als einen anderen oder als einen komplementären Ansatz begreifen muss. Es ist ja nicht einfach Frauenförderpolitik. Es ist ja was relativ Neues, was man neben traditionelle Frauenförderpolitik stellen kann, und darauf habe ich vorhin geantwortet, das ist noch nicht durchgesetzt. Natürlich gibt es die anderen klassischen Frauenfördermaßnahmen auch in unserem Bereich.

Aber mir läge noch mal daran, stärker zu unterscheiden zwischen dem, was wir denken, was wir glauben sagen zu müssen, was wir auch gut finden, und dem, was dann real geschieht. Ich erlebe eine große Differenz zwischen dem, worüber man öffentlich spricht und was man auch sagt, was man umgesetzt hat, und dem, was real, wenn man in die Organisationen hineinguckt, auch geschieht. Und da muss ich sagen, die Statements bisher haben mich nicht vom Gegenteil überzeugt.

Derichs-Kunstmann: *Die Diskussion habe ich bisher zuhause gemieden. Dazu muss ich sagen, wir sind fünf Bereichsleitungen, ich bin die einzige Frau. Und wenn es jetzt darum geht, heißt es natürlich, „Aber jetzt mach’ uns mal ein Konzept, was Gender-Perspektive in unserer Forschung bedeutet!“ (...) Ich werde es auch in nächster Zeit tun, aber das ist die Realität in fast allen Einrichtungen, dass man das gut beschließen kann, aber die Umsetzung im Alltag erfordert wirklich Anstrengung von allen. Und was ich das Neue und Gute und Spannende daran finde, und das ist nicht mehr nur Sache der Frauen, das ist der entscheidende neue Aspekt darin: Es werden beide Geschlechter wirklich auch dafür in die Pflicht genommen. Und es geht auch nicht mehr nur darum, überall die Frauenperspektive umzusetzen.*

Gerade Frau Ruep, Sie hatten gesagt, im Hinblick auf PISA müssen wir uns die Frage stellen, wo bleiben bestimmte Jungengruppen, wo müsste man eigentlich spezielle Programme für männliche Jugendliche nichtdeutscher Herkunft auflegen, um denen überhaupt eine Chance in unserem System zu verschaffen? Die Gender-Perspektive bedeutet da wirklich was Neues.

Aber wenn ich in der Bildungsarbeit zum Beispiel mal die anwesenden Männer frage, was sie sich unter Geschlechtergerechtigkeit vorstellen, dann haben die gar keinen Begriff, was das für sie selber bedeuten könnte. Da gibt es ganz wenige vielleicht junge Männer, die auch gerade kleine Kinder haben, die auf die Idee kommen, dass Geschlechtergerechtigkeit für sie auch Vereinbarkeit von Familie und Beruf bedeuten könnte. Wir müssen noch ein ganzes Stück zurücklegen, ehe beide Geschlechter mit Geschlechtergerechtigkeit auch etwas auf sie selber Bezogenes verbinden können. (...)

Moderatorin: *Ich würde gerne von Frau Dr. Ruep auch noch mal einen kurzen Satz oder zwei zu der Perspektive haben, die jetzt Herr Dr. Huba und Frau Dr. Derichs-Kunstmann angesprochen haben, nämlich die Frage, selbstkritisch noch mal zu gucken, wenn wir nach außen sagen, „Wir haben es ja schon so weit gebracht!“ und das noch mal zu reflektieren vor der tatsächlichen Realität, mit der wir tagtäglich zu tun haben. Würden Sie sich dieser Selbstkritik ein Stück weit anschließen können?*

Ruep: *Wir stehen wirklich am Anfang. Ich habe nur wahrgenommen, dass es Personen im System gibt, die seit langen Jahren dieses im Blick haben und sich drum bemühen in dem, was sie tun, wie sie handeln, diese Perspektive tatsächlich immer bei allen Entscheidungen mit zu berücksichtigen. Ich würde das auch für mich selbst auch in Anspruch nehmen. Ich sehe aber in der Tat, dass wir da einen Berg vor uns haben, und zwar an vielen Ecken.*

Ich brauche nur in eine Schulleiterrunde Gymnasial gehen, ich habe morgen wieder eine Schulleitertagung und das sind, glaube, ich vier Frauen von 65, das gefällt mir überhaupt nicht. Und wenn dann Frauenvertreterinnen dort mit eingeladen werden zu einer Schulleitertagung und sich äußern und die Dinge auch aus Frauensicht her einbringen wollen, dann spüre ich an der Reaktion, welche Bilder in den Köpfen da ausgelöst sind – obwohl man es ja sehen kann, wenn ich mich vorne hinstelle, den Raum anschau und Frauenvertreterinnen bitten darum und ich verstärke das auch – dass die Schulleiterinnen und Schulleiter hier einen besonderen Blick auch haben müssen für eine Geschlechtergerechtigkeit. Ich brauche das nur anschauen und ich sehe, was da nicht stimmt. Und ich spüre, dass das nicht im Blick ist.

Und es geht mir aber auf der anderen Seite in Grundschulen darum – da ist es nämlich gerade anders herum (...), das gefällt mir auch überhaupt nicht – und was kann ich da tun?

Was ich sagen will ist nicht, wir machen schon alles perfekt, sondern mir ist wichtig zu sagen, dass es Personen gibt, die die Dinge im Blick haben und daran auch arbeiten.

Aber es wird ein langer Weg und es ist in der Tat so, dass man viele Personen braucht in einem Netzwerk, die bereit sind, nicht locker zu lassen und eben nicht zu resignieren und eben dieses Immer-Dran-Bleiben an einem Thema, das anstrengend ist, wenn man es voranbringen will, wie jede Innovation anstrengend ist, wenn ich sie voranbringen will. Das gilt nicht nur für dieses Thema.

Ja, das ist notwendig, dass wir uns hier vernetzen. Deswegen ist natürlich so ein Kongress auch sehr wichtig.

Moderatorin: *Ich hätte jetzt gerne noch mal eine letzte politische Perspektive in die Zukunft hinein. (...) Frau Dr. Hug von Lieven, was nehmen Sie mit, was ist zu tun, wenn Sie aus dieser Veranstaltung herausgehen?*

Hug von Lieven: *Ein positiver Effekt von solchen Fachtagungen ist das persönliche Kennenlernen, das knüpft Kontakte und fördert Verbindungen. Ich möchte nochmals etwas zur zeitlichen Entwicklung sagen: Wir stehen wirklich erst am Anfang von Gender Mainstreaming. Gender Mainstreaming krankt derzeit daran, dass wir uns sehr im theoretischen Bereich bewegen. Es gibt zig Aufsätze und Vorträge zu Gender Mainstreaming, die alle sehr theoretisch sind. Ich denke, dass ein großer Schub kommen wird, wenn wir erst einmal Beispiele aus der Praxis haben, Beispiele, wo bei der täglichen Arbeit in einem Ministerium, nehmen wir mal das Thema PISA, dieser Ansatz verwirklicht wird und dann auch den anderen aus der Landesverwaltung vorgestellt wird. Erfahrungen aus der Praxis für die Praxis können dazu beitragen, dass andere dann sozusagen den Schalter umlegen und sagen, „Aha, so geht das!“*

Und dieser Praxisbezug fehlt derzeit, und da können Sie überall hingucken. Wenn wir den haben, dann wird es auch schneller vorangehen.

Aus der Frauenpolitik sind wir gewohnt, dass innovative Ideen erst allmählich aufgegriffen werden. Ein Zeitraum von 1999 bis 2002 erscheint zwar groß, aber gemessen an dem, was wir jetzt in der Landesverwaltung erreicht haben, ist er vernachlässigbar. Die Frauenpolitik hat mindestens 30 Jahre gebraucht, um langsam ins gesellschaftliche Bewusstsein zu gelangen und ist immer noch nicht am Ende.

Und deswegen auch noch mal der Schlenker: Selbstverständlich ist es unsere Aufgabe als Zuständige für die Frauenpolitik, nach wie vor spezifische Frauenförderung zu betreiben. Das hört mit Gender Mainstreaming nicht auf.

Gender Mainstreaming ist eine Querschnittsaufgabe, die von allen in allen Bereichen wahrgenommen werden muss. Die Federführung für das Landesprojekt wurde nur deshalb der Frauenabteilung übertragen, weil wir das Know-how haben und auch die Kraft – so hoffe ich jedenfalls – das voranzubringen, machen müssen es nachher die anderen, jeder Einzelne an seinem Schreibtisch. Aber wir müssen es anschieben, befördern oder wie man das auch immer nennen will. Darin sehe ich meine Aufgabe.

Mein politisches Schlusswort: Mein Ziel ist es, Gender Mainstreaming innerhalb der Landesverwaltung zu befördern und gemeinsam mit Aktiven aus anderen Gruppierungen den Prozess auch außerhalb der Landesverwaltung voranzubringen.

Moderatorin: *Und die gleiche kurze Frage: Vermehrung der gewonnenen Einsichten, wie geht es bei Ihnen auf Bundesebene weiter?*

Hadulla-Kuhlmann: *Ich denke, es gibt immer Aspekte, die einem so konkret noch nicht dargeboten worden sind, und insofern nehme ich durchaus auch etwas mit. Für die Bundespolitik wünschen wir uns natürlich, dass es so zügig weitergeht, es gibt Tendenzen, die uns hoffen lassen, dass das auch der Fall sein wird.*

Die Bundesressorts sind dabei, ihr Verwaltungshandeln zu modernisieren, zum Beispiel Personalentwicklungskonzepte zu erstellen.(...) In diesem Zusammenhang wurde gesagt, für Leitungspositionen ist es unabdingbar, während einer Anfangszeit im Ministerium auch Auslandserfahrungen zu sammeln. Das fand man (...) vernünftig, bis man mal auf die Idee kam, dies unter Gender-Aspekten zu betrachten. Dabei wurde festgestellt, dass junge Kolleginnen – die sich dann in der Familienphase befinden und die dann nicht mehr z.B. zeitweise in Brüssel arbeiten können (...), weil im Regelfall eben doch die Frauen die intensive Phase der Kleinkinderziehung anders begleiten als die Männer – bei Einführung einer solchen Bedingung wären sie dann von Führungsfunktionen ausgeschlossen. Das hat dazu geführt, dass eine Auslandserfahrung, die während des Studiums oder der Schulzeit erworben wurde, sowie spezifische Fortbildung ebenso das Kriterium erfüllt. Das Beispiel zeigt, dass es weitergeht, auf dem Weg zur Gleichstellung, wenn man sich wirklich Gedanken macht.

Auf der anderen Seite haben wir 10,5% Professorinnen (...). Wir stehen im EU-Vergleich mit dieser Quote an vorletzter Stelle. Deshalb fördert der Bund ein Coaching-Programm, damit Frauen, die in dieser Qualifikationsstufe sind, sich in Berufungsverfahren erfolgreich einbringen können. Sie haben dadurch eine Möglichkeit, bestimmte Techniken der Präsentation und der fachlichen Vermittlung zu erproben. Dies wird im Feld der Wissenschaft Wirkung zeigen (...).

Ich nehme von dieser Veranstaltung mit, dass es auf der Landesebene in anderen Bildungssektoren

auch Strömungen gibt, die diese Entwicklung befördern können.

(...) Es ist beeindruckend, diese Veranstaltung mitzuerleben und zu sehen, mit wie viel Engagement an Einzelfragen gearbeitet wird.

Moderatorin: *Und als Letzte würde ich gerne noch mal Frau Schwarz-Sterra zu Wort kommen lassen. Wo sehen Sie denn die Hoffnungsansätze für die weitere Arbeit auch dieser Konferenz?*

Schwarz-Sterra: *Ich hoffe zumindest, dass diese Konferenz diejenigen, die hier sind, motiviert hat in ihren eigenen Institutionen, aber auch zusammen mit anderen Institutionen zu kooperieren, vernetzt zu arbeiten zu diesen drei Säulen sozusagen: Frauenbildung, Männerbildung und Gender-Bildung, also die geschlechtergerechte Bildung in der Breite. Ich denke, das sind die Felder, die wir beackern müssen. Es ist vorhin schon gesagt worden, wir Frauen in erster Linie arbeiten seit über 30 Jahren in der Forschung, in der Frauenbildung – und man kann immer sagen, es ist wenig erreicht worden und es gibt noch so viel zu tun. Also ich sage mal, das Glas ist halb voll, es gibt Dinge, auf die wir zurückgreifen können, die wir uns anschauen können, wo schon was passiert ist und wir wollen auch in dieser Weise vorwärts gehen – wohl wissend, dass die Kapazitäten durch Gelder, weil ja Gelder auch reduziert werden in den Institutionen, weniger Leute in der Bildungsarbeit sind, die gleiche Arbeit gemacht werden soll, wohl wissend, dass diese Prozesse, diese gegenläufigen Prozesse eben da sind. Dennoch hoffe ich, dass wir auf eine gute Weise weiter voranschreiten auch in der Fachkonferenz Frauenbildung.*

Moderatorin: *Ich denke, das war ein schönes Schlusswort. (...) Ich bedanke mich bei meinen Gesprächspartnerinnen und bei meinem kritischen, selbstkritischen Gesprächspartner hier auf dem Podium.*

Zusammenfassung: Gerrit Kaschuba

ANHANG

GESCHLECHTER PERSPEKTIVEN WECHSEL

Mitwirkende am Gender-Fachkongress:

Dr. Günter Banzhaf, Landesmännerpfarrer der Evangelischen Landeskirche Württemberg, Stuttgart

Henning von Bargan, Heinrich Böll Stiftung e.V., Berlin

Sabine Brommer, Frauenbeauftragte Landkreis Göppingen, Göppingen

Karola Büchel, LAG „anders lernen“ Rheinland-Pfalz, Altenkirchen

Carola Busch, Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft, Frankfurt

Dr. Bodo Degenhardt, Volkshochschulverband Baden-Württemberg e.V., Leinfelden-Echterdingen

Dagmar Dengler, Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung Baden, Karlsruhe

Dr. Karin Derichs-Kunstmann, Forschungsinstitut Arbeit, Bildung, Partizipation, Recklinghausen

Uta Engelhardt-Schwarz, DBG Landesbezirk Baden-Württemberg, Stuttgart

Dr. Georg Fischer, GEW Baden-Württemberg, Fachgruppe Erwachsenenbildung, Schefflenz

Christina Hadulla-Kuhlmann, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn

Andreas Henke, Ver.di-Landesbezirk Baden-Württemberg, Stuttgart

Christine Herfel, Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg, Fachreferat Frauen, Stuttgart

Dagmar Hölzl, Gewerkschaft der Polizei, Landesbezirk Baden-Württemberg, Stuttgart

Dr. Hermann Huba, Volkshochschulverband Baden-Württemberg e.V., Leinfelden-Echterdingen

Dr. Christiane Hug von Lieven, Sozialministerium Baden-Württemberg, Stuttgart

Gerd Humbert, Evangelische Kirche der Pfalz, Gleichstellungsstelle, Speyer

Dr. Gerrit Kaschuba, TIFS - Tübinger Institut für frauenpolitische Sozialforschung e.V., Tübingen

Ursula Kress, Frauenbeauftragte der Evangelischen Landeskirche Württemberg, Stuttgart

Tilman Kugler-Weigel, Diözese Rottenburg-Stuttgart, Fachbereich Männer, Stuttgart

Carlos Lächele, Gender Trainer, Kirchentellinsfurt

Evelyn Lattewitz, SWR, Stuttgart

Ulrike Rinnert, Volkshochschule Stuttgart, Stuttgart

Dr. Margret Ruep, Oberschulamt Tübingen, Tübingen

Raili Salmela, DBG-Bildungswerk Baden-Württemberg, Stuttgart

Gabriele Schambach, Heinrich Böll Stiftung e.V., Berlin

Dr. Heinrich Schneider, VHS Stuttgart, Stuttgart

Andreas Schury, Pantomime, Stuttgart

Barbara Schwarz-Sterra, Diözese Rottenburg-Stuttgart, Fachbereich Frauen, Stuttgart

Vorbereitungsgruppe Gender-Fachkongress:

Dr. Günter Banzhaf, Landesmännerpfarrer der Evangelischen Landeskirche Württemberg, Stuttgart

Dr. Heinz Bartjes, Volkshochschule Tübingen, Männerforscher, Tübingen

Dr. Bodo Degenhardt, Volkshochschulverband Baden-Württemberg e.V., Leinfelden-Echterdingen

Dagmar Dengler, Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung Baden, Karlsruhe

Uta Engelhardt-Schwarz, DBG Landesbezirk Baden-Württemberg, Stuttgart

Dr. Georg Fischer, GEW Baden-Württemberg, Fachgruppe Erwachsenenbildung, Schefflenz

Dr. Gerrit Kaschuba, TIFS - Tübinger Institut für frauenpolitische Sozialforschung e.V., Tübingen

Sabinja Klink, Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung Württemberg, FKF, Stuttgart

Ursula Kress, Frauenbeauftragte der Evangelischen Landeskirche Württemberg, Stuttgart

Tilman Kugler-Weigel, Diözese Rottenburg-Stuttgart, Fachbereich Männer, Stuttgart

Ulrike Rinnert, Volkshochschule Stuttgart, Stuttgart

Raili Salmela, DBG-Bildungswerk Baden-Württemberg, FKF, Stuttgart

Barbara Schwarz-Sterra, Diözese Rottenburg-Stuttgart, Fachbereich Frauen, FKF, Stuttgart

VeranstalterInnen Gender-Fachkongress:

Fachkonferenz Frauenbildung Baden-Württemberg (FKF)

TIFS - Tübinger Institut für frauenpolitische Sozialforschung e.V.

Volkshochschulverband Baden-Württemberg e.V.

Volkshochschule Stuttgart

Diözese Rottenburg-Stuttgart, Fachbereich Frauen und Fachbereich Männer

Evangelische Arbeitsgemeinschaften für Erwachsenenbildung Baden und Württemberg

GEW-Landesverband Baden-Württemberg

DGB-Bildungswerk Baden-Württemberg

Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg, Fachreferat Frauen

Katholisches Seelsorgeamt Freiburg, Frauenreferat