

Gender Mainstreaming

im Arbeitskreis
deutscher Bildungsstätten

Autorin:

Gabriele Wiemeyer

unter Mitarbeit von

Dr. Gerrit Kaschuba

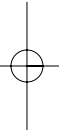
und

Boris Brokmeier



Arbeitskreis deutscher
Bildungsstätten e.V.

A**B**



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	6
Einleitung	7
Der Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten e. V. (AdB) Gender Mainstreaming als Handlungsprinzip des AdB	
Die Gender – Steuerungsgruppe als Motor	12
Die Umsetzung von Gender Mainstreaming	15
... auf der Verbandsebene	15
... in den Mitgliedseinrichtungen	18
Beispiel 1: Gesamteuropäisches Studienwerk, Vlotho	18
Beispiel 2: Interview mit einer Einrichtungsleiterin	24
Gender-Trainings	28
Beispiel 3: AKE Vlotho	29
Beispiel 4: AdB-Geschäftsstelle	34
Anforderungsprofile von Gender Trainerinnen und Trainern	37
Die AdB-Jahrestagung „Armut und Reichtum“ 2005	41
Eindrücke aus teilnehmender Beobachtung unter Genderaspekten <i>(Dr. Gerrit Kaschuba)</i>	
Fazit und Perspektive für den AdB	47
<i>(Boris Brokmeier)</i>	
Anhang	49
■ Anmerkungen	
■ Quellen- und Literaturangaben	
■ Beobachtungsbogen für die AdB-Jahrestagung	
■ Liste empfehlenswerter Gender Trainerinnen und Trainer	
■ Gender-Quiz	
■ Modellprojekt „Gender Mainstreaming-Qualifizierung für die Weiterbildung“	

Vorwort

Mit der vorliegenden Broschüre zum Gender Mainstreaming im Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten soll der bisherige Prozess und die Aktivitäten im Verband dokumentiert und reflektiert werden und einer interessierten Fachöffentlichkeit zugänglich gemacht werden.

Das Thema Gender Mainstreaming (GM) wurde von einer Kommission des Arbeitskreises deutscher Bildungsstätten in die Verbandsdiskussion eingebracht. Die Kommission für Mädchen- und Frauenbildung hatte sich damit beschäftigt und als Ergebnis ihrer Diskussionen dem Vorstand im Jahr 2001 ein Positionspapier vorgelegt, das ausdrücklich auf die Aufnahme von Gender Mainstreaming in die Richtlinien des Kinder- und Jugendplans des Bundes Bezug nahm.

Lässt man die bisherigen Aktivitäten des AdB im Bereich Gender Mainstreaming, wie hier geschehen, noch einmal Revue passieren, dann wird deutlich, dass wir sowohl auf der Ebene des Verbandes als auch bei der Unterstützung und Beratung von Mitgliedseinrichtungen in den vergangenen drei Jahren schon viele praktische Schritte unternommen haben.

Dabei hat sich der AdB nicht an eine „neue Mode“ angepasst, weil es wegen der Einbeziehung von Gender Mainstreaming in alle wesentlichen Förderprogramme jetzt angesagt ist, sondern er hat sich ernsthaft und inhaltlich engagiert um die Bearbeitung dieses Themas bemüht und kann dabei auch an eine eigene Tradition in der Auseinandersetzung mit Geschlechterfragen anknüpfen.

Die ersten „Erfolge“ unserer Bemühungen werden sichtbar. Die Kolleginnen und Kollegen aus den Kommissionen und Mitgliedseinrichtungen, die in der Zwischenzeit an Gender Trainings teilgenommen bzw. sich intensiv mit dem Thema befasst haben, äußerten sich dazu überwiegend positiv und betrachten die Ergebnisse als weitere Qualifizierung ihrer Arbeit und der Arbeit ihrer Einrichtungen. Ähnliches lässt sich auch für den Gesamtverband sagen: die Arbeit der unterschiedlichen Gremien wurde um weitere inhaltliche Aspekte bereichert und die fachliche, auch öffentlich wahrnehmbare Kompetenz des AdB im „Konzert der Verbände“ erheblich erweitert.

Anhand ausgewählter und konkreter Beispiele wollen wir die Chancen und Schwierigkeiten bei der Umsetzung im Verband und den Mitgliedseinrichtungen darstellen und ein motivierendes Zeichen zur Weiterarbeit setzen. Es lohnt sich!

Peter Ogrzall

Vorsitzender des AdB

Ulrike Steimann

stellv. Vorsitzende des AdB

Einleitung

Mit dieser Dokumentation wird der Prozess zur Implementierung von Gender Mainstreaming im AdB und die Erfahrungen mit der Umsetzung von den Anfängen bis heute beschrieben. Nach der Definition des Europarats besteht Gender Mainstreaming in der *„(Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse, mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteur/-innen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und allen Ebenen einnehmen“* (Übersetzung: Krell, Mückenberger, Tondorf 2000, S.3)

Der Prozess ist weder auf der Verbandsebene und noch weniger wohl in den Mitgliedseinrichtungen abgeschlossen. Gerade deshalb wird diese Dokumentation den Mitgliedern und anderen Einrichtungen, die sich mit Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe zu befassen haben, im Sinne eines „best-practice“ Beispiels hilfreich sein.

Nach einer Kurzdarstellung des Arbeitskreises deutscher Bildungsstätten (AdB) wird zunächst auf die Entstehungsgeschichte der Umsetzung von Gender Mainstreaming im Verband eingegangen, um schließlich in Kapitel **„Gender-Steuerungsgruppe als Motor“** ausführlich die Arbeit der Steuerungsgruppe darzustellen. Für die Kapitel **„Einleitung“** und **„Gender-Steuerungsgruppe als Motor“** dienten als Quellen die Protokolle der Mitgliederversammlungen (MV) 2002 und 2003, die Protokolle der Steuerungsgruppe und – in geringerem Umfang – der Frauen- und Mädchenbildungskommission, in Ansätzen das Heft 2, 2004 der Außerschulischen Bildung sowie die im Rahmen der Diplomarbeit von Ruth List (AdB Berichte, List 2004) erschienenen Interviews mit Vorstand und Geschäftsstelle.

Diese Interviews sind in Kapitel **„Umsetzung von Gender Mainstreaming“** in Auszügen repräsentiert. In ihnen werden zum Teil Aspekte zur Sprache gebracht, die bereits in der einführenden Darstellung Erwähnung fanden. Die Wiederholung von Teilaspekten lässt sich zum einen nicht ganz vermeiden und vertieft zum anderen den Einblick in entscheidende Aspekte des Prozesses.

Der Abschnitt **„Umsetzung von GM in den Mitgliedseinrichtungen“** lenkt den Blick von der Verbandsebene hin zu den Mitgliedseinrichtungen. Hier werden Einblicke in die Chancen und Probleme, Erfolge und Hürden bei der Umsetzung des Handlungsprinzips Gender Mainstreaming am Beispiel zweier sehr unterschiedlicher Bildungsträgerträger vermittelt. Der eine Träger arbeitet in eigener Bildungsstätte, vorrangig mit der Zielgruppe Jugendliche aus europäischen Ländern, der Themenschwerpunkt liegt in der Europabildung, geschlechtsspezifische Themen haben dort keine Tradition. Der andere Träger hat kein eigenes Haus, die Zielgruppen sind überwiegend Erwachsene und ein Schwerpunkt war und ist die Frauenbildung, bzw. auch die Auseinandersetzung mit Geschlechterfragen.

Gender-Trainings als Sensibilisierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sind der Schwerpunkt von Kapitel **„Gender-Trainings“**. Die Berichte über zwei konkrete Trainings – eines für Mitarbeiter/-innen einer Mitgliedseinrichtung und eines für MitarbeiterInnen der AdB-Geschäftsstelle – vermitteln exemplarisch Einblicke in die Methodik-Didaktik von Gender Trainings und deren Einbindung in den Gesamtprozess der GM-Implementierung. Am Ende des Kapitels beschreibt Dr. Gerrit Kaschuba – selbst Gendertrainerin und durch vielfältige Publikationen als Experte zu diesem Themenkomplex ausgewiesen – das Anforderungsprofil für Gendertrainer/-innen.

Frau Kaschuba war es auch, die den Auftrag hatte, die AdB-Jahrestagung 2004 zum Thema **„Armut-Reichtum im Fokus politischer Bildung“** unter Gendergesichtspunkten zu beobachten. Die Ergebnisse ihrer Auswertung sind in Kapitel **„Fazit und Perspektive für den AdB“** nachzulesen.

Die Dokumentation schließt mit einem Fazit bzw. Ausblick für den AdB. Im **Anhang** sind Anmerkungen und Hinweise zu der benutzten Literatur zu finden. Auf eine weiterführende Literaturliste wurde verzichtet. Interessierte finden hier außerdem eine Liste empfehlenswerter Gender-Trainerinnen und Trainer sowie die Projektskizze eines wissenschaftlich begleiteten Modellprojekts zur GM-Qualifizierung von Multiplikator/-innen in der Erwachsenenbildung, an dem der AdB neben anderen großen Bildungsträgern beteiligt ist.

Wer sein „Genderwissen“ überprüfen will, kann dies mit Hilfe des ursprünglich für den Jugendhilfetag 2004 entwickelten Genderquiz` tun, das sich ebenfalls im Anhang befindet.

Der Begriff Gender Mainstreaming wurde im Folgenden überwiegend ausgeschrieben. In einigen Abschnitten, in denen er in komplexen Sätzen untergebracht ist, wird er mit Blick auf die Lesefreundlichkeit durch das Kürzel „GM“ ersetzt.

Der Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten (AdB) – Organisationsstruktur und Selbstverständnis

Der **AdB** wurde 1959 als e. V. gegründet und ist ein bundesweiter Fachverband für etwa 200 außerschulische Bildungsstätten mit unterschiedlichen Angebotsprofilen und Organisationsformen:

- Heimvolkshochschulen
- Europahäuser
- internationale Begegnungs- und Jugendbildungsstätten
- Bildungswerke
- Akademien der parteinahen Stiftungen.

Als Fachorganisation der politischen Bildung bietet der AdB – auf Basis des breiten Themenspektrums seiner Mitglieder – umfangreiche fachliche Qualifizierung sowie ein Forum für (internationalen) Erfahrungsaustausch. Darüber hinaus übernimmt er die Funktion einer bildungspolitischen Interessensvertretung und einer Zentralstelle für die Vergabe von Mitteln einiger Förderprogramme.

Kernziel der Arbeit, die mit Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) unterstützt wird, ist die Förderung, bzw. der Erhalt der politischen Bildung. Politische Bildung als zentraler Arbeitsschwerpunkt ist daher Voraussetzung für die Mitgliedschaft, neben Internatpädagogik, Gemeinnützigkeit oder öffentlicher Trägerschaft sowie Kontinuität und Professionalität der pädagogischen Arbeit.

Die **Mitgliederversammlung**, höchstes Beschlussorgan im AdB, entscheidet über die Aufnahme neuer Mitglieder, über den Haushalt, das Arbeitsprogramm und wählt den ehrenamtlich tätigen Vorstand, der – paritätisch besetzt – derzeit aus sechs Mitgliedern besteht.

In den fünf Kommissionen:

- Erwachsenenbildung,
- Jugendbildung, kulturelle Bildung und Medienpädagogik,
- Europäische und Internationale Bildungsarbeit,
- Mädchen- und Frauenbildung,
- Verwaltung und Finanzen,

arbeiten Vertreter/-innen der Mitgliedseinrichtungen zusammen und beraten den **Vorstand** in den jeweiligen Fachgebieten. Der AdB fördert aus Mitteln des Kinder- und Jugendplans des

Bundes Kurse und JugendbildungsreferentInnen, die in verschiedenen Bildungsstätten tätig sind und im Programm „Politische Jugendbildung im AdB“ zusammenarbeiten. Ein Redaktionsbeirat zeichnet für die vom AdB herausgegebene Fachzeitschrift „Außerschulische Bildung“, die viermal jährlich erscheint, verantwortlich. Die Geschäftsstelle des Verbandes ist mit neun Mitarbeiterinnen und einem Mitarbeiter besetzt und arbeitet im Rahmen der Beschlüsse von Mitgliederversammlung und Vorstand.



In dem Motto „Demokratie braucht politische Bildung“ kommt das Selbstverständnis des AdB zum Ausdruck, nach dem Politische Bildung als Kernelement einer tragfähigen lebendigen Demokratie verstanden wird. Deren Aufgabe ist es, das Verstehen der individuellen Lebensrealität im Kontext politischer Rahmenbedingungen zu fördern sowie zur gesellschaftlichen Partizipation und (interkulturellen) Verständigung zwischen Menschen unterschiedlicher Lebenswelten zu motivieren und zu befähigen.

Letzteres zeigt sich beispielsweise ganz konkret im Engagement für das Europäische Bildungsnetzwerk für Demokratie und Menschenrechte „DARE“ und, nicht zuletzt auch, in der Implementierung von Gender Mainstreaming in allen Arbeitsfeldern des Verbandes.

Gender Mainstreaming als Handlungsprinzip des AdB – Die Genese im Verband

Der Grundsatzbeschluss, die Geschlechterperspektive in Entwicklung, Organisation und Überprüfung von Entscheidungsprozessen auf allen Ebenen prinzipiell zu berücksichtigen, wurde auf der MV 2001 getroffen, die entsprechende Satzungsänderung auf der Mitgliederversammlung 2002 vorgenommen.

Der Satzungszweck wird in § 3 wie folgt beschrieben:

„Der Verein verwirklicht den Satzungszweck als Fachverband insbesondere durch Fach- und Fortbildungstagungen und Projekte im In- und Ausland, durch Entwicklung und Erprobung von Modellen und Konzepten der außerschulischen politischen Bildung und Jugendhilfe, durch Fachkommissionen und Arbeitsgruppen sowie Publikationen. Er berät und unterstützt die Mitglieder bei der Antragstellung und Abrechnung von öffentlichen Mitteln auf Bundes-, zwischenstaatlicher und europäischer Ebene und erfüllt Zentralstellenaufgaben. Er setzt sich für die Belange der Mitglieder ein und vertritt ihre Interessen nach außen.“

Ergänzt wird er durch den Zusatz:

„Er verpflichtet sich dem Prinzip des Gender Mainstreaming und setzt es im Verband und in seinen Aktivitäten um.“

Entsprechend wurden die Ausführungsvorschriften zu § 7 der Satzung – in gleicher Weise wie in Bezug auf die Qualitätssicherung schon geschehen – erweitert. Hier heißt es nun unter Punkt 1:

„Die Mitglieder des Arbeitskreises deutscher Bildungsstätten berücksichtigen in ihrer Arbeit die Prinzipien des Gender Mainstreaming und der Qualitätssicherung.“

Sie beteiligen sich an der Verbandsdiskussion über die damit verbundenen Fragen, setzen sich mit den vom AdB entwickelten Kriterien und Methoden systematisch auseinander und wenden sie auf die eigene Arbeit an.

Wenden die Einrichtungen aus landesgesetzlichen oder vergleichbaren Gründen entsprechende Qualitätssicherungssysteme an, gilt das als Äquivalent.“

Änderungen der Wahlordnung wurden im gleichen Zug und in der Weise vorgenommen, so dass Leitung, stellvertretende Leitung und Mitglieder des Vorstandes fortan mit der jeweils gleichen Anzahl an Personen beider Geschlechter zu besetzen sind. Abweichungen hiervon sind dann möglich, wenn dies durch die Kandidat/-innenaufstellung nicht realisierbar erscheint.

Fußangeln der Umsetzung

Auf der Mitgliederversammlung 2003 fanden die ersten Vorstandswahlen unter der Prämisse geschlechtsparitätischer Besetzung statt.

Es wurde eine Frauen- und eine Männerliste aufgestellt. Alle Kandidat/-innen bezogen bei ihrer Vorstellung zur Frage Stellung, wie sie das Prinzip des Gender Mainstreaming umsetzen wollten. Die Situation verkomplizierte sich, nachdem es auf der Frauenliste eine Kandidatin mehr gab.

Das Dilemma oder die Frage, die sich daraus für die Mitgliederversammlung ergab, lautete: Die Gender-Paritäts-Klausel als Prinzip umsetzen oder aber einem mehrheitlich weiblich zusammengesetzten Vorstand – einer im AdB historisch ganz neuen Konstellation – eine Chance geben? Die Abstimmung über Abweichung von der neuen Paritätsklausel führte zu einer Mehrheit für das Inkrafttreten der Ausnahmeregel. So kam die erste intendierte Quoten-Wahl nicht zustande.

Letztlich ergab sich aber doch noch eine paritätische Vorstandsbesetzung – mit drei weiblichen und drei männlichen Mitgliedern sowie einem Vorsitzenden und seiner Stellvertreterin. Denn die „neue Kandidatin“, die sich ausdrücklich aufgrund des Vorstandsauftrages zur Nennung von Kandidatinnen hatte aufstellen lassen, konnte keine Mehrheit der Stimmen auf sich vereinen.

Dass die Umsetzung der neuen geschlechtsparitätischen Wahlordnung in die Praxis eine veränderte Benennungspolitik im Verband voraussetzt, wird deutlich, wenn man das Verhältnis von ca. 3/4 männlichen zu etwa einem Viertel weiblichen Mitgliedern bzw. Stimmberechtigten auf den Mitgliederversammlungen betrachtet. Der Hintergrund hierfür liegt in der Tatsache begründet, dass im AdB die Form Personen gebundener Mitgliedschaft existiert und die Bildungsstätten in der Regel durch ihre – ganz überwiegend männlichen – Leiter im Verband vertreten sind.

Aus diesem Grund hat es immer wieder den Vorschlag gegeben, die Mitglieder anzuregen, im Sinne der Vielfalt und Offenheit zu möglichst geschlechtsparitätischer Zusammensetzung der Mitgliederversammlungen beizutragen, indem sie gezielt MitarbeiterInnen delegieren. Es hat sich bisher allerdings die Einsicht durchgesetzt, dass dies nicht unbedingt sinnvoll ist, da diese dann evtl. kaum mit großer Entscheidungskompetenz ausgestattet sein würden.

Die Satzungsänderung wird weniger als ein „revolutionärer Akt“, denn als ein logischer Schritt in der langen Tradition geschlechtsspezifischer und geschlechtsdemokratischer Bildungsarbeit im AdB angesehen, in der die Herstellung von Geschlechterdemokratie immer als ein bedeutender Teil des Auftrags politischer Bildung betrachtet wurde (vgl. Begründung des

Vorsitzenden, Protokoll der MV 2002, S.8). Dies gilt für die Mitgliedsinstitutionen wie für die Gremien – selbstverständlich aber in unterschiedlicher Weise. Einige Bildungsstätten besitzen eine lange Tradition in der geschlechtsspezifischen Bildung und haben hier ein ausgewiesenes Profil entwickelt. Eine Einrichtung gründete sogar ein Gender-Institut, andere haben in diesem Bereich wenig bis keinerlei Ambitionen.

Auch die Kommissionen haben sich in unterschiedlicher Intensität mit dem Schwerpunkt beschäftigt. Eine ganz herausragende Rolle nimmt in diesem Kontext die Kommission für Frauen- und Mädchenbildung ein, die bereits vor dreißig Jahren als Ausdruck einer intensiv geführten Diskussion über Gleichstellung in der pädagogischen Arbeit eingesetzt wurde. Ohne Zweifel gingen die entscheidenden Anstöße und die inhaltliche Vorbereitung für den Gender Mainstreaming Prozess im Verband von ihr aus. Sie war...

„die entscheidende Gruppe, die darauf gedrängt hat, dass Gender Mainstreaming in Berlin weiter diskutiert wird und dies nicht nur im Rahmen der Kommission geschieht. Sie stellte einen Antrag an die Mitgliederversammlung zur Implementierung von Gender Mainstreaming. Dieser wurde angenommen und die Sache kam ins Laufen.“

(AdB Berichte, List, 2004, S.16)

Diese Genese macht deutlich, dass Gender Mainstreaming im AdB – zwar als Top-Down-Strategie umgesetzt – vom „Bottom“ aber initiiert und gewollt wurde. Dies ist mit Blick auf zu erwartende Widerstände bei einer ausschließlich als Beschluss von oben nach unten zu vermittelnde Maßnahmen kein unbedeutender Aspekt. Inwieweit dies auch für die männliche Basis gilt, bleibt allerdings die Frage. Indikatoren für eine weit größere Distanz der männlichen Pädagogischen Mitarbeiter und Einrichtungsleiter zu diesem Thema gibt es einige.

Da ist zunächst die Tatsache, dass die von den Mitgliedseinrichtungen für die Zielgruppe Männer angebotenen Gender-Trainings ausnahmslos mangels Teilnehmender nicht realisiert wurden. Auch aus den Kommissionen – in deren Regeln die Berücksichtigung von Gender Mainstreaming festgehalten ist – wird berichtet, dass die Strategie stärker von Frauen eingebracht wird als von Männern.

Die Entscheidung, GM zum Verbandsprinzip zu machen, war aber selbstverständlich nicht ausschließlich intrinsisch motiviert. Vielmehr machten gesellschaftliche Entwicklungen, wie der Amsterdamer Vertrag und dessen Umsetzung auf Bundesebene einen solchen Schritt erforderlich. So schreibt das Bundesjugendministerium (BMFSFJ) in seinen Richtlinien für den Kinder- und Jugendplan des Bundes, Gender Mainstreaming inzwischen zwingend vor. Ebenso sind Mittel der Europäischen Union ohne Einbeziehung des Gender Mainstreaming Prinzips nicht mehr zu bekommen.

Gender – Steuerungsgruppe als Motor

In Zusammenarbeit mit externen Fachleuten wurde ein Konzept zur Operationalisierung von Gender Mainstreaming im Verband entwickelt. Die Geschlechterperspektive sollte durch alle am politischen Entscheidungsprozess beteiligten Akteure und Akteurinnen in alle politisch-administrativen Vorgänge eingebracht werden.

Zu diesem Zweck wurde eine zu gleichen Teilen aus Männern und Frauen bestehende Steuerungsgruppe eingesetzt, deren Aufgabe es war, diesen Prozess „anzuschieben“, und die bis heute maßgeblich für die institutionelle Umsetzung und Weiterentwicklung verantwortlich ist. Ihre Mitglieder vermitteln die Arbeitsergebnisse in die verschiedenen Verbands-gremien und übernehmen dort jeweils das Controlling über die Berücksichtigung der Genderperspektive. Je ein männlicher und eine weibliche Delegierte/r aus jeder der fünf



Kommissionen und der Arbeitsgemeinschaft der JugendbildungsreferentInnen (JBR-AG) gehören der Steuerungsgruppe an, außerdem eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter der Geschäftsstelle sowie eine Vertreterin und ein Vertreterin des Vorstands. Neben den „Genderbeauftragten“ der verschiedenen Gremien arbeiten zwei externe GM-Expertinnen dauerhaft mit. Sie hatten den Prozess im Verband von Anfang an begleitet und die fachliche Beratung des Vorstands übernommen. Die gemeinsame Teilnahme an einem zweitägigen Gender-Training erfüllte für die Steuerungsgruppe eine wichtige Sensibilisierungs- und

Qualifizierungsfunktion. Zugunsten der Arbeit am Prozess der strukturellen Implementierung, verbandspolitischen Steuerung und Umsetzung – der Hauptaufgabe der Steuerungsgruppe – wurde die Idee weiterer Trainings zurückgestellt, zumal Expertinnen der Gruppe bei ihrer Arbeit kontinuierlich zur Seite standen.

In den anfänglichen Beratungen der Gruppe nahmen die Klärung von Selbstverständnis, Zielen und Arbeitsauftrag einen großen Raum ein. Die ganz unterschiedlichen Zugänge zum Thema und der unterschiedliche Kenntnisstand der Mitglieder machte dies erforderlich. Den Operationalisierungsschritten eine ausführliche Zieldebatte vorzuschicken, scheint aber bei der Implementierung von Gender Mainstreaming in jedem Fall ratsam, um der Reduktion auf eine Technik – eine der Hauptgefahren dieses Strategieansatzes – vorzubeugen.



So wurden in der Steuerungsgruppe neben den Chancen auch die grundsätzlichen Risiken dieses Strategieansatzes diskutiert. Besondere Beachtung fand dabei der Aspekt, dass Gender Mainstreaming geschlechtsspezifische Förderung in den Augen vieler zu ersetzen drohe.

Deshalb versteht es die Steuerungsgruppe als eine ihrer Aufgaben, dafür Sorge zu tragen, den Charakter von Gender Mainstreaming als Doppelstrategie nicht aus dem Auge zu verlieren und mit den Gremien zu kommunizieren.

Ferner sollte die Arbeitsgrundlage ein Verständnis von Gender Mainstreaming sein, das nicht allein auf die Dichotomie Männer/Frauen, bzw. deren Einbindung in ihren Rollen ausgerichtet ist. Der Strategie geht es um verändertes Organisationsverhalten. Tiefgreifende Veränderungen in Organisationen können nicht auf Sensibilisierung beschränkt, sondern müssen auf konkrete Lösungen unter Gender-Gesichtspunkten gerichtet sein.

Gender Mainstreaming sollte als Teil der Qualitätssicherung und -entwicklung und als Schritt zur Weiterentwicklung demokratischer Strukturen generell verstanden werden. Wenn nicht alle Beteiligten in den Veränderungsprozess eingebunden werden, bleibt Gender Mainstreaming eine Leerformel.

Gender-Budgeting und andere Projekte

Bei der Entwicklung konkreter Vorschläge und Konzepte zur Operationalisierung von Gender Mainstreaming war die Unterstützung hinzugezogener Expertinnen mit verbandspolitischen Erfahrungen und Kenntnissen der Strukturen von großem Wert.



So setzte sich die Steuerungsgruppe mit einem wesentlichen Strategiefeld des Gender Mainstreaming – dem Gender-Budgeting (GB) – mit Unterstützung von Expertinnen auseinander (siehe auch Anmerkung 3 im Anhang).

Konkret sollte GB für den AdB-Haushalt 2005 operationalisiert werden. Anhand des Vorjahresetats wurde die Schlüsselfrage überprüft: Welches Umschichtungspotenzial zur geschlechtergerechten Verteilung der Mittel enthält der Verbandshaushalt?

Es stellte sich heraus, dass hier vorrangig der Bereich der Mittelvergabe im Rahmen der Zentralstellenfunktion des AdB relevant ist. Mit Auslaufen des bisherigen Jugendbildungsreferent/-innen-Programms und des Programms „Ausgewählte Kurse“ zum Ende des Jahres 2004, bzw. deren Bündelung im neu strukturierten Programm „Politische Jugendbildung“ ergab sich 2005 die Chance zur Steuerung von Kinder- und Jugendplan-Mitteln gemäß der neuen Förderphilosophie unter Gender-Gesichtspunkten.

Sowohl bei der Vergabe der über sechs Jahre laufenden Personalstellen als auch der über drei Jahre laufenden Kursförderung im Rahmen des Programms spielte GM als Querschnittsaufgabe erstmalig eine zentrale Rolle. Neben Kriterien wie Zielgruppen, Kooperationspartner und Profil der Einrichtung im gewählten Arbeitsschwerpunkt wurde Gender Mainstreaming



in zweifacher Hinsicht als Vergabekriterium angelegt und mit besonderen Punktzahlen bedacht:

- Bei der Bewertung des eingereichten Konzepts: Im Antrag sollte klar ersichtlich sein, welche Rolle GM in didaktisch-methodischer Hinsicht und bei der Auswahl der Zielgruppen spielt.
- Bei der Bewertung der Strukturen und Rahmenbedingungen der antragstellenden Einrichtung: Im Antrag soll nachge-

wiesen werden, welche Aktivitäten in Bildungsprogramm und Politik der Einrichtung unter-
nommen worden sind, um gleichstellungsorientierte Ziele umzusetzen.

In Bezug auf weitere Programme wie z. B. „Entimon“ war die Erarbeitung derartiger neuer
Auswahlkriterien durch die Steuerungsgruppe bzw. den Verband nicht erforderlich, da diese
in den Richtlinien des BMFSFJ bereits existierten. Abschließend ergab die Überprüfung, dass der
AdB-Haushalt nur begrenzt – überwiegend von der inhaltlichen Seite – zu steuern ist und
Gender Budgeting eher für öffentliche Haushalte eine relevante Steuerungsfunktion besitzt.

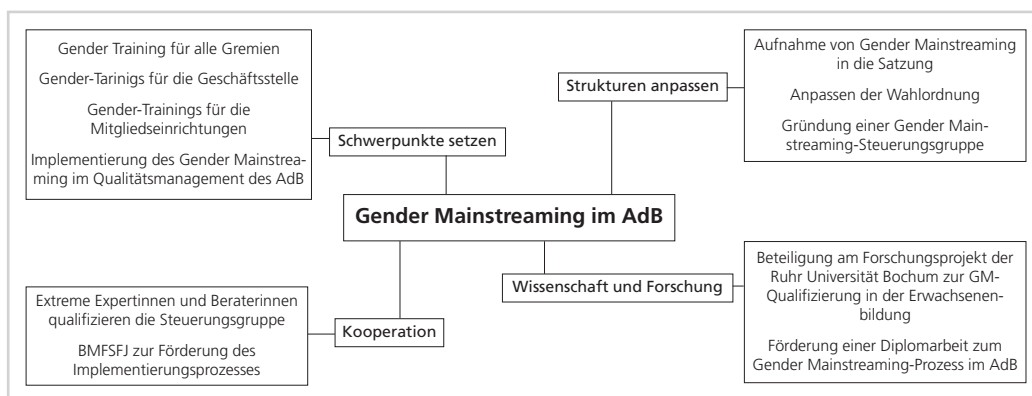
Überdies wurden folgende konkrete Projekte von der Steuerungsgruppe in Angriff genom-
men und umgesetzt:

- Der Kriterienkatalog zur Qualitätssicherung im AdB wurde dem Prinzip des Gender Main-
streaming angepasst.
- Die Arbeitsregeln der Kommissionen wurden auf ihre 'Gender-Kompatibilität' überprüft,
verändert und die drei Säulen zur Berücksichtigung von GM bei der Kommissionsbeset-
zung entwickelt:
 1. persönliche Qualifikationen der Bewerberin bzw. des Bewerbers,
 2. paritätische Besetzung der Kommissionen,
 3. Beachtung genderspezifischer Regeln zur Aufstellung der Tagesordnung und des Bera-
tungsverlaufs.
- Das Gender-Mainstreaming Konzept des AdB wurde auf dem Jugendhilfetag 2004 in
Osnabrück mit Hilfe aktivierender Formen präsentiert:



1. Am Messestand des AdB wurde Ruth List zu den Ergebnissen ihrer Diplomarbeit „Der
Prozess des Gender Mainstreaming im AdB“ (AdB Berichte, 2004) interviewt und
2. mit den Besucher/-innen ein Gender-Quiz durchgeführt (siehe Anhang).

Im Übrigen ist der AdB, neben dem Bundes-
arbeitskreis „Arbeit und Leben“, dem Deut-
schen Volkshochschulverband und der Ge-
werkschaft Ver.di, Kooperationspartner im
Modellprojekt „Gender Mainstreaming – Quali-
fizierung für die Erwachsenenbildung“, der
Ruhr-Universität Bochum (Näheres s. Anhang).



Die Umsetzung von Gender Mainstreaming

...auf der Verbandsebene

Im Rahmen der Diplomarbeit „Der Gender Mainstreaming Prozess im Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten“ von Ruth List (AdB Berichte, 2004, S. 16–26) wurden u. a. vier Interviews mit Führungsverantwortlichen des AdB geführt. In der Diplomarbeit sollte das Interviewmaterial einer Ist-Stand-Analyse dienen – insbesondere unter Berücksichtigung der Auswirkung des Top-Down-Ansatzes. In dieser Dokumentation erfüllt das Material die Funktion, den Umsetzungsprozesses im AdB – aus der Perspektive der Verantwortlichen – in seinen positiven und kritischen Aspekten zu veranschaulichen.

Im Folgenden werden prägnante Auszüge aus den anonymisierten Interviews wiedergegeben. Es sei aber hier soviel gesagt, dass die ausgewählten Antwortauszüge etwa zu gleichen Teilen von männlichen und weiblichen Gesprächspartnern stammen.

R. List bemerkt zur Interviewsituation unter anderem:

„Interviewpersonen, deren Antworten sehr umfassend ausfielen, nahmen manche Teilaspekte zu später gestellten Fragen vorweg. Dies führte meiner Meinung nach jedoch nicht zu einer sinnlosen Doppelung, sondern vielmehr zu einem anderen, vertiefteren Blick auf die Thematik.

Wörtliche Zitate sind in Anführungszeichen gesetzt. Gender und Gender Mainstreaming wurden von den Interviewten teilweise synonym verwandt. Im Sinne der Eindeutigkeit habe ich im Rahmen der Zusammenfassung versucht, den jeweils vermutlich gemeinten Begriff wiederzugeben.

Rückblickend bleibt als Fazit festzuhalten, dass die Interviews alle in einer positiven Gesprächsatmosphäre stattfanden, was sicherlich nicht zuletzt der hohen Motivation meiner Gesprächspartner zu verdanken war.“ (List, zitiert nach AdB Berichte, S.15)

Im Folgenden werden Auszüge aus den Antworten der vier AdB-Interviewpartner/-innen gesammelt unter den insgesamt sieben Fragen wiedergegeben. Um diese Versatzstücke zumindest den (anonymisierten) befragten Personen zuordnen zu können, werden in Klammern die Interviewnummer von 1–4 genannt.

1. Wodurch kam es bei Ihrem Verband zu dem Interesse an Gender Mainstreaming?

Das begann vor einigen Jahren durch die Information auf europäischer Ebene. Es gab die Beobachtung, dass mit dem Vertrag von Amsterdam etwas im Gange ist. Zunächst hat sich die „Kommission für Mädchen- und Frauenbildung“ intensiv damit auseinandergesetzt. Infolgedessen kam es zu der Überlegung, wie Gender Mainstreaming als Konzept im AdB implementiert werden kann (Interview 2).

Einerseits gibt es innerhalb des AdB bereits seit langem in vielen einzelnen Mitgliedseinrichtungen ein Interesse an Frauenbildung, Jungen- und Mädchenarbeit und ähnlichem. Der AdB hat seit vielen Jahren eine „Kommission für Mädchen- und Frauenbildung“, welche sich um Frauenförderung und ähnliches bemüht.

Das Gegenstück, eine „Kommission für Männer und Jungen“, ist immer mangels Interesse von Seiten der Männer gescheitert. Es gab demzufolge ein inhaltliches Interesse des Verbandes, sowie einzelner Mitgliedseinrichtungen. Andererseits existiert ein faktischer Druck von Seiten der Finanzgeber in Bezug auf das Thema Gender. So entstand der Entschluss, sich nicht nur aufgrund des äußeren Drucks mit dem Thema zu beschäftigen, sondern auch in eine inhaltliche Auseinandersetzung zu treten (Interview 4).

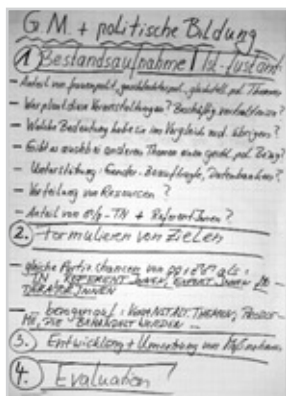
2. Wer bringt das Thema „Gender Mainstreaming“ in die Diskussion ein?

Frauen bringen die Thematik in die Diskussion ein (...). Wenn Männer sich damit auseinandersetzen, dann haben sie vermutlich zumeist das große Missverständnis im Kopf, dass damit ein Ende der Frauenförderung einhergeht, was natürlich nicht der Fall ist. Gender Mainstreaming ist als Doppelstrategie konzipiert:

Einerseits geht es darum, die Interessen beider Geschlechter zu berücksichtigen, andererseits darum, vorhandene Diskriminierungen und Benachteiligungen abzubauen (...). Im AdB war es zum einen die „Kommission für Mädchen- und Frauenbildung“, die das Thema einbrachte und darüber hinaus weitere, über diese Kommission am Prozess beteiligte Bildungsstätten, zum anderen der Vorstand, der durch eine externe Begleitung theoretisch und praktisch unterstützt wurde (...). Dennoch wäre dieser Implementierungsprozess ohne Druck von außen nicht so harmonisch über die Bühne gegangen. Der wichtigste Geldgeber für den AdB, das BMFSFJ, klagt Gender als Förderkriterium ein. In allen Projekten und Berichten muss Gender Mainstreaming nicht nur erwähnt, sondern auch begründet werden. „Die Verknüpfung von Mittelvergabe und Gender Mainstreaming, denke ich, hat den entscheidenden Schub gebracht, sich damit auseinander zu setzen und es in der Praxis umzusetzen.“ (Interview 2)

3. Bei welchen Gelegenheiten geschieht dies?

Im AdB gibt es den Anspruch, dass Gender Mainstreaming die inhaltliche Arbeit durchdringen soll. Die Strukturen sind jedoch besser als die Inhalte. Ohne Veränderung der Strukturen ist es andererseits sehr schwierig, die Inhalte zu realisieren. In anderen Verbänden ist die Durchführung von Projekten zu beobachten, nicht jedoch eine Veränderung der Leitungsstrukturen oder des Verhältnisses bei den Hauptamtlichen. Die Strukturen betreffend, kann der AdB als fortschrittlich bezeichnet werden. In Bezug auf die Inhalte gibt es noch Handlungsbedarf. Die Mitgliedseinrichtungen sind in ihrer inhaltlichen Arbeit autonom, d. h. von Seiten des AdB können nur Anregungen gegeben werden (Interview 1).



Die reine Lehre ist die, dass Gender Mainstreaming überall zum Thema wird. Soweit ist der AdB noch nicht, (...) es ist noch nicht in Fleisch und Blut übergegangen. Gender ist Thema bei der Besetzung von Gremien, Kommissionen und dem Vorstand, bei der Ausschreibung und den Einladungen zu Tagungen und Veranstaltungen, bei der Auswahl von Referenten und Referenten, bei der Abfassung von Berichten im Sinne eines reflexiven Prozesses.

Diese Reflexion bedarf allerdings noch weiterer Sensibilität und des Einsatzes geeigneter Instrumente, um die Wirkung auf Männer und Frauen qualitativ überprüfen zu können. (...) Im informellen Bereich ist zu hinterfragen, inwieweit das Thema tatsächlich verinnerlicht und als Kultur des Verbandes gelebt, nicht nur

im Sinne von „political correctness“ erwähnt wird. Gender Mainstreaming will mehr, als dass Frauen nur eine Alibifunktion erfüllen. Im Vergleich zu anderen Verbänden ist der AdB allerdings schon sehr weit. (Interview 3)

4. Wie verhalten sich die Führungspersonen in Bezug auf Gender Mainstreaming?

„Na ja, unser Vorstand gibt sich alle Mühe.“ Der Vorsitzende kommt aus einer Bildungsstätte, die es sich seit vielen Jahren zum Prinzip gemacht hat, geschlechtsspezifisch zu arbeiten. Der große Anteil an Frauen in der Geschäftsstelle ist etwas Besonderes. Und es waren – bis auf Ausnahmen vielleicht – immer „frauenbewegte Frauen“, das heißt, eine persönliche Motivation für dieses Thema ist vorhanden (Interview 2).

Der Vorsitzende ist ein sehr engagierter Vertreter der Themen Geschlechterdifferenz und Gender Mainstreaming. Er ist der Motor, zumal er auch Vorsitzender der Gender-Steuerungsgruppe ist. Im Vorstand gibt es einerseits sehr engagierte Mitglieder, andererseits auch sehr zurückhaltende. Dies sind nicht nur Männer, sondern ebenso Frauen (Interview 3).

5. Gender Mainstreaming ist als Top-Down-Strategie konzipiert.

Welche Auswirkungen hat dies Ihrer Beobachtung nach auf die Kommunikation des Ansatzes?

Die Implementierung in diesem Verband ist aufgrund der besonderen Konstruktion nur Top-Down möglich. Wäre das Thema nicht durch die Leitung über den Vorstand eingebracht worden, hätte es keinen Mitgliederbeschluss dazu gegeben. Auf der Mitgliederversammlung 2002 wurde im Gegensatz zu anderen Versammlungen, die auf Konsens aus sind, an diesem Punkt kontrovers diskutiert. Der Beschluss zur Implementierung wurde dennoch mit großer Mehrheit gefasst. Für den überwiegenden Anteil war es eine Einsicht in die Notwendigkeit. Dennoch haben sie dafür gestimmt und sind nun an diesen Beschluss gebunden. Ob sich der Ansatz von unten mit Leben füllt, bleibt abzuwarten. Dies ist ein längerer Prozess, der vieler motivierter Leute bedarf und mit viel Geduld kommuniziert werden muss, um in Gang gehalten zu werden (Interview 2).

Das Problem in einem föderativen Verband ist die Frage, inwieweit Top-Down umsetzbar ist. Entscheidend ist es, eine Gender-Akzeptanz und eine Gender-Kultur zu schaffen, um allen die Möglichkeit zu geben, sich mit dem Thema anzufreunden und ihren Beitrag dazu zu leisten, damit es einen „mainstream“ im AdB erfährt. Im AdB gibt es sowohl Top-Down als auch Bottom-Up, was als günstige Ausgangslage zu interpretieren ist. Top-Down alleine gerät leicht in Gefahr, an Nachhaltigkeit zu verlieren (Interview 3).

Eine Alternative hierzu ist nicht vorstellbar. Auf den Gesamtverband betrachtet kommt von unten nur an wenigen Punkten Engagement. Deshalb sollte die Perspektive darauf zielen sich bewusst zu machen, welche Vorteile nicht nur materieller, sondern auch inhaltlicher Art im Sinne einer qualitativen Verbesserung der Arbeit, Gender Mainstreaming zu bieten hat. Top-Down ist nicht nur bei Gender, sondern ebenso bei Qualitätssicherung oder anderen den Gesamtverband betreffenden Themen das Mittel der Wahl. Die Einsicht in die Notwendigkeit wird unter anderem durch das Steuerungsmittel Geld potenziert. Der AdB bietet den Einrichtungen neben dem ideellen Zusammenschluss die Möglichkeit, an Geldmittel, etwa über Sonderförderprogramme und ähnliches, zu gelangen, die einzelnen Einrichtungen nicht zugänglich sind. Da Gender mittlerweile eine Voraussetzung für finanzielle Zuwendung ist, ist es für viele Einrichtungen lukrativ, sich mit dem Thema auseinander zu setzen. In dem Moment, in dem die inhaltliche Diskussion nicht mehr greift, gibt es sozusagen noch die Kraft des Faktischen (Interview 4).

6. Konnten Sie Unterschiede in Bezug auf die Kommunikation von Frauen bzw. Männern über Gender Mainstreaming feststellen?

Frauen haben sich dem Thema vorsichtig genähert. Sie waren besser informiert und sehen auch die Gefahren, die für ihre Interessen mit Gender Mainstreaming verbundenen sind, meinen jedoch, dass man nicht darum herumkommt und das Beste daraus machen muss. Dies bedeutet im Rahmen von Gender immer wieder, die Fraueninteressen zu vertreten. Männer hingegen kommunizieren das Thema auf Druck von außen, nicht aufgrund intrinsischer Motivation. Sie benutzen oft die entsprechende „Antrags- oder Sachberichtslyrik“. Es gibt wenige Männer, die sich das Thema persönlich auf die Fahnen geschrieben haben (Interview 2). Männer gehen zurückhaltender und sachlicher mit dem Thema um.

Frauen sind ungeduldiger, engagierter und möchten schneller Entscheidungen getroffen haben. Manche Diskussionen erinnern an die Anfangszeiten der Frauenbewegung (Interview 3).

Gender Mainstreaming wird erst einmal als „Frauenthema“ wahrgenommen. Die Männer, die sich innerhalb des AdB damit beschäftigen, sind an einer Hand abzählbar. (...) Der Grund dafür, dass Männer dem Thema gegenüber zurückhaltend sind, ist der, dass Mädchen- und Frauenförderung oder Gender Mainstreaming immer etwas mit Macht aufgeben zu tun hat. Die Machtverhältnisse sind in unserer Gesellschaft überwiegend zugunsten der Männer aufgeteilt. Kein Herrscher gibt freiwillig seine Macht ab, zumal es sich bisher immer gut damit leben ließ. Aus pragmatischen Gründen spricht nicht viel dafür, sich mit diesem Thema zu beschäftigen, es sei denn, es muss aus finanziellen Gründen sein (Interview 4).

7. Wie weit hat sich Ihrer Meinung nach der Gedanke von Gender Mainstreaming innerhalb des Verbandes durchgesetzt?

„Als Thema hat es sich durchgesetzt. Alle reden davon.“ In den Kommissionen ist es die Aufgabe des AdB dafür zu sorgen, dass das Thema nicht abgehakt wird. Aufgrund freier Mittel Ende letzten Jahres nutzten viele Bildungsstätten die Chance, ein eigenes Training durchzuführen. Wer da gute Trainer hatte, bei dem spielt das Thema auch im Kopf eine Rolle. Selbst hätten die Bildungsstätten dafür allerdings kein Geld ausgegeben. Dennoch hat es einen Denkprozess in Gang gesetzt (Interview 2).

Mit etwa der Hälfte der Mitgliedseinrichtungen findet eine intensive Zusammenarbeit statt. Dort ist Gender Mainstreaming überwiegend akzeptiert und wird als Bestandteil der Arbeit umgesetzt. Eine Reihe von Mitgliedseinrichtungen wartet darauf, dass die „Karawane Gender Mainstreaming“ an ihnen vorüberzieht und sie sich wieder mit anderen Themen beschäftigen können. Für den AdB ist es ein sinnvoller Weg, mit den engagierten Einrichtungen zu arbeiten und die anderen mitlaufen zu lassen. Da Direktiven nicht erteilt werden können, ist der Verband auf Konsens angewiesen (Interview 3).

Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Mitgliedseinrichtungen

In diesem Kapitel wird aus zwei Einrichtungen berichtet – und zwar aus der Perspektive derjenigen, die dort für den GM-Umsetzungsprozess verantwortlich sind. Im ersten Fall, dem des Gesamteuropäischen Studienwerks (GESW) in Vlotho, waren es die Genderbeauftragten, die Auskunft gegeben haben. Im zweiten Fall war es die Leiterin der Einrichtung.

Da es sich beim GESW um schriftlich verfasstes Material handelte, wurde dieses Beispiel nicht anonymisiert. Hier wurden die – für beide Einrichtungen geltenden – Interview-Leitfragen schriftlich beantwortet und außerdem ein Artikel von Birgit Ackermeier verwandt, der zum 50-jährigen Jubiläum des GESW publiziert worden war (Aktuelle Ostinformationen, Sonderausgabe – 50 Jahre GESW, 2004).

Beim zweiten Beispiel wurde die Leiterin einer Mitgliedseinrichtung in einem Telefoninterview befragt. Um den persönlichen, spontanen und authentischen Charakter ihrer Aussagen zu schützen, wurde es anonymisiert.

Beispiel 1: Gesamteuropäisches Studienwerk (GESW), Vlotho

1. Welche konkreten Schritte zur Implementierung von Gender Mainstreaming haben Sie unternommen?

Mit einer im November 2003 verabschiedeten Satzungsänderung verpflichteten wir uns, Gender Mainstreaming als Handlungsprinzip in allen Bereichen des GESW.

Zur Operationalisierung dieser Zielsetzung entwickelten wir zunächst einen Fragenkatalog, mit dessen Hilfe wir existierende geschlechtsabhängige Ungleichbehandlungen in unserem Institut aufdecken wollten, um sie im nächsten Schritt abzubauen, bzw. mehr Geschlechtergerechtigkeit herstellen zu können. In unserem Fragebogen wurde sowohl die „hardware“ als auch die „software“ der Bildungsstätte in den Blick genommen, wie die folgende Auflistung widerspiegelt:

a) Überlegungen zur Einrichtung (Unterkunft, Verpflegung, Freizeitmöglichkeiten, etc.)

- Welche Rückzugsmöglichkeiten bietet die Einrichtung (für Gruppenarbeiten, informelle Gespräche)? Welche Teilnehmer/-innen wünschen sich welche Rückzugsmöglichkeiten?
- Welche Wege müssen die Teilnehmer/-innen zwischen Bettentrakt und Seminartrakt zurücklegen?
- Inwieweit stellt sich der Servicebereich flexibel auf die Wünsche der unterschiedlichen Teilnehmer/-innen ein (Essen, Ausstattung)?
- Können ggf. getrennte Bereiche für Mädchen und Jungen eingerichtet werden?
- Welche Möglichkeiten der Freizeitgestaltung bietet die Einrichtung? Welche diesbezüglichen Angebote sprechen Jungen und Mädchen bzw. Männer und Frauen an?
- Wie ist die Atmosphäre in der Einrichtung – wen spricht sie vermutlich an? Wie kann dafür gesorgt werden, dass sich die Teilnehmer/-innen wohl fühlen?

b) Überlegungen zur Geschlechtergerechtigkeit in der Programmgestaltung und Werbung

- Sind Programmtext und Überschriften geschlechtergerecht formuliert?
- Sprechen Layout und Illustration Mädchen und Jungen bzw. Frauen und Männer in ihren unterschiedlichen Lebenssituationen an?
- Wie sieht der Verteiler zur Werbung für das Programm aus? (Wie erreicht das Programm unterschiedliche Mädchen/Frauen bzw. Jungen/Männer in ihren Lebenswelten? Können z. B. Frauen- und/oder Männernetzwerke berücksichtigt werden?)
- In welchen Medien wird für die Veranstaltung geworben? (Gleicher Zugang für Mädchen und Jungen bzw. Frauen und Männer?)
- Können Kooperationspartner die Werbung unterstützen?

c) Fragen zur Personalentwicklung

- Wie setzt sich das Leitungsteam zusammen?
- Welche Kooperationsmöglichkeiten gibt es? (Welche Personen können zur Mitarbeit gewonnen werden?)
- Ist bei gemischter Teilnehmer/-innenstruktur auch das Mitarbeiterteam gemischt zusammengesetzt?
- Welche Erfahrungen haben die Mitwirkenden in geschlechterbewusster Arbeit, über welche Gender-Kompetenzen verfügen sie?
- Wie ist die Aufgabenverteilung im Team? (Vorbildfunktion für die Aufhebung traditioneller geschlechterbezogener Muster und Hierarchien?)
- Gendersensibilisierung in den jeweiligen Arbeitsgebieten

d) Überlegungen zu Didaktik und Methodik

- Welche geschlechterbezogenen Aspekte beinhalten die Lehreinheiten? (Reflexion über Geschlechterverhältnisse)
- Wie können die Methoden die Vielfalt der Teilnehmer/-innen berücksichtigen? (Wen sprechen welche Methoden an?)
- Inwieweit spiegeln Arbeitsmaterialien unterschiedliche Lebenslagen der Teilnehmer/-innen wieder? (Repräsentieren Filme, Bilder, Texte usw. die breite Palette von Geschlechterbildern, Ethnien, Lebensformen, kulturellen und sozialen Milieus?)
- Welche Möglichkeiten haben Mädchen und Jungen bzw. Frauen und Männer, sich bei der Gestaltung zu beteiligen bzw. sich in die Arbeitsphasen einzubringen?
- Ist es sinnvoll, geschlechtshomogene Arbeitsgruppen zu bilden?

e) Überlegungen zu Themen und Inhalten des Programms

- Was könnte welche Mädchen/Jungen bzw. Frauen/Männer an dem Thema interessieren? Welche Bedeutung hat der Inhalt für sie?
- Wie können geschlechterbezogene Aspekte im Thema und in den Programmen aufgenommen werden?
- Welche geschlechterbezogenen Aspekte sind im Thema enthalten?
- Was kann die Bearbeitung des Themas zum Ziel der Geschlechtergerechtigkeit beitragen?
- Wie spricht der gewählte Titel der Veranstaltung Mädchen/Frauen bzw. Jungen/Männer an?
- Wie können Anliegen/Erfahrungen von weiblichen und männlichen Teilnehmer/-innen in die Bearbeitung des Themas einfließen?

f) Evaluation des Vorhabens/der Veranstaltungen

- Bei welchen Seminaren überwiegen weibliche bzw. männliche Teilnehmer/-innen?
- Ließ sich bei bestimmten Programmteilen ein besonderes Interesse von weiblichen bzw. männlichen Teilnehmer/-innen feststellen?
- Gab es unterschiedliche Rückmeldungen von weiblichen bzw. männlichen Teilnehmer/-innen? (Worin bestanden die Unterschiede?)
- An welchen Punkten wurden geschlechterbezogene Bewertungen zum Seminarthema angesprochen?
- Wie konnten weibliche bzw. männliche Teilnehmer/-innen ihre Interessen und Erwartungen in die Planung einbringen?
- Wie haben weibliche bzw. männliche Teilnehmer/-innen am Verlauf der Tagung partizipiert?
- Welche Gedanken zur weiteren Beschäftigung mit dem Seminarthema äußerten weibliche bzw. männliche Teilnehmer/-innen?
- Welche Konsequenzen können für mehr Geschlechtergerechtigkeit gezogen werden?
- Wie können diese Konsequenzen an andere Institutionen (z. B. im politischen Bereich) weitergegeben werden?

Um eine breite Basis für den weiteren Implementierungsprozess zu schaffen, wurde vereinbart, dass Beschäftigte aller Betriebsabteilungen an Gender-Trainings teilnehmen.

Nach einem ersten Training, das gemeinsam mit Kolleg/-innen verschiedener Vlothoer Bildungseinrichtungen durchgeführt wurde und das eher theoretisch ausgerichtet war, erkannten wir übereinstimmend die Notwendigkeit zur Erweiterung unserer Genderkompetenzen. Daher schloss sich ein Training ausschließlich für Mitarbeitende des GESW an, das insbesondere der



Schärfung der geschlechtersensiblen Wahrnehmung von Personen, Strukturen, Situationen und Interaktionen in Gruppen und am Arbeitsplatz diene. In einem nächsten Schritt haben wir zunächst die Personalstruktur im GESW anhand der 3-R-Methode (Definition siehe Anmerkung 2 im Anhang) eingehend analysiert.

Die Aussagen zur Repräsentanz von Frauen und Männern sowie zur Verteilung von Ressourcen in verschiedenen Betriebsbereichen,

die wir dadurch erhielten, wurden bezüglich der Ursachen, Entwicklungen und Ansatzpunkte für eine gerechtere Geschlechterverteilung hinterfragt.

2. Welche konkreten Veränderungen im Sinne von Erfolgen lassen sich feststellen?

Die abteilungsübergreifenden Gender-Trainings wurden von den Beschäftigten übereinstimmend sehr positiv bewertet und haben ganz offensichtlich zu erhöhter Sensibilität für bestehende Ungerechtigkeiten geführt. Dass die Personalstruktur des GESW ein nahezu exaktes Spiegelbild der traditionellen geschlechtsspezifischen Rollen- und Ressourcenverteilung in unserer Gesellschaft zeigt, war den Beschäftigten weitgehend klar. Die Darstellung der Strukturen mit Hilfe der 3R-Methode hat aber eine sehr viel bewusstere und differenziertere Wahrnehmung der Situation bewirkt. Auch wenn in absehbarer Zeit keine wesentliche Veränderungen der Personalstruktur zu erwarten sind, war die Reflexion darüber wertvoll. In diesem Kontext wurde der Wert des vor einigen Jahren entwickelten Institutsrats erkannt, der bessere Einblicke in Abläufe und Probleme der verschiedenen Bereiche und gerechtere Informationszugänge ermöglicht. Trotz der – unter Genderaspekten – vorhandenen Ungerechtigkeiten existiert also eine relativ hohe Zufriedenheit und Identifikation bei der Belegschaft mit dem GESW – vorrangig aufgrund der mit hoher Eigenverantwortlichkeit verbundenen flachen Hierarchien. Positiv ist weiter herauszustellen, dass wir schon lange für Mitarbeitende mit Kindern im Kindergarten- und Schulalter die Arbeitsbedingungen so gestalten, dass sie ihren familiären Verpflichtungen gerecht werden können.

Seit geraumer Zeit führen wir schriftliche Seminauswertungen mit den Teilnehmenden durch, die individuell ausgefüllt werden und eine Differenzierung nach Geschlecht beinhalten, um Aufschlüsse über geschlechtsspezifisch unterschiedliche Bedürfnisse und Anforderungen zu erhalten. Dabei wird die Bewertung unserer Seminar- und Freizeiträume sowie der Gästezimmer genauso abgefragt wie die des Seminar- und Themenangebotes unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten. Vorschläge und Änderungswünsche substanzieller Natur werden im Institutsrat auf konkrete Umsetzungsmöglichkeiten hin überprüft.

Im Folgenden werden einige erste Ergebnisse genannt, die (noch) keineswegs abgesicherter Natur sind und vorerst nicht mehr als einen „groben“ strukturellen Einblick geben, da der Evaluationsprozess weiter modifiziert und systematisiert werden muss:

- Im Hinblick auf die Unterbringung wird von Seiten der Seminarorganisation darauf geachtet, dass Zimmer mit qualitativ besserer sanitärer Einrichtung an weibliche Teilnehmende vergeben werden. Dies wird allgemein mit Lob honoriert und kann mit der Tatsache begründet werden, dass sich männliche Teilnehmende eher mit der Nutzung gemeinsamer sanitärer Einrichtungen arrangieren können.
- Das Freizeitangebot mit einem Freizeitraum (Tischtennis, Kicker, Dartspiel, Billard) spricht unserer Einschätzung nach gleichermaßen weibliche und männliche Teilnehmende an.

Allerdings wäre es wünschenswert, im Freizeitraum mehr „gemütliche Sitzecken“ einzurichten, um so bessere Rückzugsräume zu schaffen. Die übrigen Freizeitmöglichkeiten mit Fernsehzimmer sowie Partyraum werden von Teilnehmenden beider Geschlechter gleichermaßen angenommen, sodass hier keine gravierenden strukturellen Unterschiede erkennbar sind.

- Hinsichtlich der Verpflegung wurde der mehrheitlich von weiblichen Teilnehmenden vorgetragene Wunsch nach einem abwechslungsreicheren vegetarischen Essen und mehr Obst an die Wirtschaftsleitung weitergeleitet und Änderung herbeigeführt.
- Bezüglich der Themenbereiche, die für weibliche und männliche Teilnehmende von unterschiedlichem Interesse sind, lassen sich nur sehr schwer strukturelle Unterschiede erkennen. Wir haben aber festgestellt, dass weibliche Teilnehmende tendenziell mehr Arbeit in Workshops wünschen. Diese Arbeitsform entspricht ihren Neigungen offensichtlich eher. Männliche Jugendliche konzentrieren ihr Interesse tendenziell eher auf die Arbeit an Computern. Auch bei Studienreisen mit thematischem „Europabezug“ lassen sich nicht eindeutig Unterschiede feststellen, zumal sowohl bei den Gesprächsterminen mit Referent/innen – insbesondere in Brüssel – zumeist an sich ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis besteht.
- Alle Unterlagen zur Programmgestaltung und Werbung wurden auf geschlechtergerechte Formulierungen und Illustrationen hin untersucht und ggf. verändert.

Insgesamt haben wir den Eindruck, dass größere Bereitschaft zur Herstellung von Geschlechterdemokratie besteht, wobei unsere Möglichkeiten in dieser Hinsicht zum Teil begrenzt sind. Hierfür zwei Beispiele:

- Im vergangenen Jahr standen wir vor der Situation, dass ein Haushaltsdefizit teilweise durch Kürzung der Jahreszuwendung, sprich des Weihnachtsgeldes ausgeglichen werden musste. Im Institutsrat wurde einvernehmlich entschieden, dass die MitarbeiterInnen im Hauswirtschaftsbereich nicht betroffen sein sollten, die einzusparende Summe also ausschließlich von den Abteilungen Pädagogik und Verwaltung aufgebracht wurde.
- Ferner gibt es im Hinblick auf die Beschäftigungssituation in unserem Hauswirtschaftsbereich eine Entwicklung, die sich hier problematisch auswirkt. Wir verzeichnen seit ca. zwei Jahren eine verstärkte Nachfrage nach unseren Studienreisen (Brüssel, Berlin, Polen und Tschechien). So erfreulich dieser Erfolg einerseits zu bewerten ist, so ist er damit verbunden, dass die hier (ausschließlich weiblichen) MitarbeiterInnen zeitweise nicht bzw. nur in geringerem Umfang beschäftigt werden können. Diese Problematik wird in den verschiedenen Gremien (Institutsrat, Vorstand) aufgegriffen mit dem Ziel, Lösungsmöglichkeiten aufzuzeigen, beispielsweise durch stärkere Gastbelegung.

3. Welche Schwierigkeiten oder Hürden zeigten sich?

So positiv die Abläufe und Kommunikationsstrukturen auch einzuschätzen sind, müssen wir uns doch eingestehen, dass es unter Gender-Gesichtspunkten erhebliche Schwachstellen gibt. Da ist zunächst die Personalstruktur. Das Leitungsteam ist traditionell männlich besetzt. Möglicherweise haben gewisse Ängste, eine Fehlbesetzung könnte bei unserer verhältnismäßig niedrigen Beschäftigtenzahl in Kombination mit einem hohen Maß an Eigenverantwortung die Einrichtung in Schwierigkeiten bringen, gepaart mit guten Erfah-



© Sandra Hollerbuhl

rungen in der Vergangenheit, dazu beigetragen, dass Stellen in traditioneller Weise wieder besetzt wurden.

Hinsichtlich dieser Personalstruktur ist es kurzfristig nicht möglich, entscheidende Änderungen herbeizuführen, sodass das Leitungsteam nach wie vor ausschließlich von männlichen Mitarbeitenden geprägt sein wird. Zwischenzeitlich werden wir uns mit Hilfe des Pools der freien Teamer/-innen um geschlechtsparitätische Besetzung der Seminarleitungen bemühen. Die ungleiche Ressourcenverteilung ist teilweise auch auf tarifvertragliche und zuwendungsrechtliche Regelungen zurückzuführen, die pädagogische höher als Verwaltungstätigkeiten und diese höher als hauswirtschaftliche bewertet, und daher schwer zu verändern ist. So scheiterten zahlreiche Bemühungen, auch die Hauswirtschaftskräfte in den Stellenplan einzubeziehen, und es blieb bei der Schlechterstellung dieser – durchweg weiblich besetzten – Abteilung.

- Im Bereich der Evaluation existiert bisher (noch) kein konzises Verfahren der Weiterverarbeitung, obwohl die Auswertungen der Fragebögen statistisch erfasst werden. So ist man im Institut noch auf fallweise Vorschläge und Änderungswünsche angewiesen.
- Hinsichtlich des Seminarangebots ist festzuhalten, dass wir keine expliziten Seminare zu Themen des Gender Mainstreaming anbieten. Unsere thematische Ausrichtung im Rahmen der politischen Bildung orientiert sich insbesondere an Zeitfragen des Themenkomplexes „Jugend für Gesamteuropa“. Da das GESW keine Tradition in der geschlechtsspezifischen Bildungsarbeit hat, fehlt es an entsprechenden Erfahrungen. Möglicherweise ist die Beschäftigung mit der Gender-Thematik für uns daher „mühsamer“ und „zäher“ als für andere Träger. Strukturveränderungen stellen sich nur sehr langsam ein, da eingeübte Verhaltensmuster nur sehr schwer zu durchbrechen sind.
- Eine Schwierigkeit liegt in der Zeitknappheit. Die Dauer der Seminare müssen wir immer mehr verkürzen, um günstigere Preise und kürzere Arbeits- bzw. Unterrichtsausfälle zu ermöglichen. Im kürzeren Zeitrahmen müssen umfangreiche Themen bearbeitet werden, da kommt die Berücksichtigung von Gender-Fragen häufig zu kurz. Ein weiterer Grund sind gravierende Probleme wie Zuwendungskürzungen, Rückgang der Hausbelegung, etc., die zunehmend viel Zeit für die Beratungen über wirtschaftliche Probleme erforderlich machen.

4. Gender Mainstreaming ist Top-Down-Strategie. Wie wird das Anliegen von den Beschäftigten getragen?

Das Anliegen, Gender Mainstreaming weiter im GESW zu verankern, geht überwiegend von den Mitarbeitenden in der Pädagogik und Verwaltung aus. Da diese auch gleichzeitig Mitglieder des Institutsrates sind, der – unter der Leitung eines gewählten Vorsitzenden – die laufenden Geschäfte der Einrichtung führt und dessen Sitzungen unter Beteiligung des Vorstandsvorsitzenden erfolgen, kann man durchaus davon sprechen, dass die Top-Down-Strategie greift und ganz allmählich mit „Leben“ gefüllt wird. Im Hinblick auf die übergeordneten Gremien (Mitgliederversammlung, weitere Vorstandsmitglieder) sehen wir eher einen Bottom-Up-Prozess, da GM-Themen überwiegend aus dem Institutsrat dorthin transportiert werden.

5. Wie wird es weitergehen?

Geplant sind weitere Trainings mit externen Berater/-innen zu einem Themenbereich, der bislang noch nicht so maßgeblich unter Genderaspekten beleuchtet wurde, nämlich Überlegungen zur Didaktik und Methodik in Seminarveranstaltungen sowie Überlegungen zu Inhalten und konkreten Themen des Programms. Hier sehen wir, gerade auf dem Hintergrund der männlich geprägten Leitungsgremien sowie der ausschließlich männlich besetzten Stellen

der Hauptamtlichen Pädagogen große Schwachstellen und die Notwendigkeit, Seminarangebote und deren Umsetzung unter Genderaspekten kritisch zu hinterfragen. Verstärkt werden wir auf ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis bei der Auswahl einzuladender Referent/-innen und Teamer/-innen achten, soweit dies fachlich möglich ist. Notwendig erscheint in diesem Kontext eine Weiterentwicklung der Evaluationsmethoden, um Genderfragen auch im Hinblick auf die Seminarangebote und eingesetzte Methoden und Didaktik gezielter berücksichtigen zu können. Es ist dem Leitungsteam des Studienwerks in einer selbstkritischen Einschätzung klar, dass die Implementierung von Gender Mainstreaming ein zeitintensiver Prozess ist.

Beispiel 2: Interview mit der Leiterin einer Mitgliedseinrichtung

1. Der AdB hat Gender Mainstreaming zum Verbandsprinzip erklärt, wobei ihm seine Mitgliedern ja nicht weisungsgebunden sind. Was war Ihre Hauptmotivation es zum Handlungsprinzip zu machen?

Wir haben Ende der 70er, Anfang der 80er Jahre hier einen Frauenbildungsbereich aufgebaut. Das war auch der Grund, warum ich als Frau damals eingestellt worden bin. Die Motivation des Vorstands und der beiden Mitarbeiter lag dabei in der Aussicht auf Teilnehmerinnen. Sie hatten Frauen als neue Zielgruppe entdeckt. Es geschah nicht, weil sie fanden, dass Frauenbildung wichtig sei.

Schon davor, Mitte der 70-er Jahre, hatte es im Aktuellen Forum Frauenseminare gegeben. Diese waren von den männlichen Mitarbeitern betreut worden, was die Frauen schließlich nicht mehr akzeptierten, so dass ich – als erste weibliche Kollegin – beschäftigt wurde. Wir haben also Frauenbildungsarbeit schon gemacht als andere Träger, wie Volkshochschulen etc., daran noch gar nicht gedacht haben. Ich habe den Bereich dann mit einer Kollegin zusammen, die später dazu kam, ausgebaut. Frauenseminare machten schließlich einen Anteil von über 1/3 unseres Bildungsangebotes aus.

Dies hat sich in den neunziger Jahren wieder zurückentwickelt. Die große Bewegung war nicht mehr da, es gab inzwischen spezifische Frauenbildungsträger und viele andere Anbieter – jede VHS bietet ja Frauenkurse an. Und – das muss man feststellen – viele Frauen, die früher nur in Frauenseminare gegangen sind, gehen heute wieder in gemischte Seminare. Der Anteil der weiblichen Teilnehmenden an unseren Bildungsveranstaltungen insgesamt lag bei 15–20% und liegt inzwischen bei über 50%.

Aus diesem Grund haben wir dann eine gemischte Seminarreihe entwickelt, in denen eine andere gesellschaftliche Rollenverteilung zwischen Männern und Frauen und neue Gesellschaftsentwürfe unter Beteiligung von Frauen und Männern diskutiert wurden. Es wurde auch der Frage nachgegangen, ob eigene Angebote für Frauen und Männer sinnvoll sind oder ob es heute nur noch gemeinsame Angebote geben sollte? Bevor GM als Begriff aufgetaucht ist, haben wir so etwas also schon gemacht. Wir mussten allerdings feststellen, dass zu diesen Seminaren ganz überwiegend Frauen und nur jeweils zwei oder drei Männer kamen.

Wie aus der Geschichte deutlich wird, korrespondiert GM mit unserem Selbstverständnis als ein Träger der politischen Bildung, der seit langem im Bereich der Frauenbildung einen Namen hat. (Daneben sind wir für Berlinseminare bekannt und hatten zeitweise einen Schwerpunkt im ökologischen Bereich.)

Dennoch musste der Vorstand durch die Hauptamtlichen von GM überzeugt werden. Denn die Mitglieder des Vorstands wussten z. T. gar nicht, was sich mit dem Begriff verbindet. Im Vorstand sind – wie in vielen Organisationen – die Männer überproportional vertreten, zur Zeit im Verhältnis von 4 zu 2.

2. Welche konkreten Schritte zur Implementierung von Gender Mainstreaming haben Sie unternommen?

Dafür kam der Impuls vom AdB, der die Möglichkeit eröffnete, in Kooperation Gendertrainings anzubieten und der die Finanzierung teilweise übernahm. Wir waren die ersten, die von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht haben. Das war der Startschuss.

Wir haben darin die Möglichkeit zur Wiederbelebung unseres geschlechterbezogenen Bereichs gesehen, der relativ brach lag. Und grundsätzlich stand die Notwendigkeit zur Berücksichtigung von GM mit Blick auf Mittelvergabekriterien bei Hauptamtlichen und Vorstand außer Frage.

Wir verstehen GM überdies auch als unbedingten Bestandteil der Qualitätssicherung und gehen es auf der Organisationsebene systematisch an, indem:

- eine Kollegin an der mit einem Zertifikat verbundenen FIAB Fortbildung teilnimmt;
- ein Kollege sich um die Qualitätssicherung und allgemeine Zertifizierung kümmert, wobei auch die Impulse aus der GM-Fortbildung der Kollegin einfließen.

Außerdem tragen wir dafür Sorge, dass

- möglichst jede Seminarleitung geschlechterparitätisch besetzt wird;
- bei der Bildungsplanung und selbstverständlich auch bei Projekten die Erfüllung von GM-Kriterien durchgängig überprüft werden. Das ist auch für unseren Bewusstseinsprozess wichtig, denn „wir haben es selbst noch nicht so drin“, wie bspw. das ökologische Handeln.

Was unsere Satzung betrifft, so wurde sie schon vor Gender Mainstreaming sprachlich verändert und neben der männlichen die weibliche Form aufgenommen. Eine Klausel zur geschlechterparitätischen Vorstandsbesetzung gibt es aber nicht. Dies würde insofern keinen Sinn machen, als wir kein richtiger Mitgliederverein sind.

Wir sind froh, wenn sich geeignete Personen finden – ob weiblich oder männlich, die bereit sind, die Vorstandsarbeit zu machen. Selbstverständlich schauen wir uns nach Kandidatinnen um, aber wenn es schwer ist, eine geeignete Frau zu motivieren, ist das Kriterium Geschlecht nachrangig.

Im Übrigen ist es ein Fortschritt, wie sehr im Vorstand die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit dem Thema gewachsen ist – zumal dort überwiegend die ältere Generation vertreten ist. Überdies gibt es Überlegungen, einen Fachbeirat ins Leben zu rufen, dessen Besetzung dann auch unter Genderaspekten erfolgen soll.

3. Welche konkreten Veränderungen im Sinne von Erfolgen lassen sich feststellen?

Auf der Erfolgsseite ist zu verzeichnen, dass

- geschlechterbezogene Fragen wieder mehr ins Bewusstsein gerückt sind – in der Organisation insgesamt und in den Seminaren, wo wir solche Fragen wieder regelmäßig einbringen. Wir bieten bewusst jetzt auch Seminare für Jungen und Männer an, oder aber geschlechtsspezifische Arbeitsgruppen in gemischten Seminaren;
- wir – wie schon erwähnt – durch die Teilnahme der Kollegin an dem Qualifizierungsprojekt des FIAB (siehe Seite 13 und Anhang) auch unter Genderaspekten zertifiziert sein werden. Dafür haben wir uns bewusst entschieden, um so für das Aktuelle Forum Gender-Kompetenz nachweisen zu können aber auch, um unseren Blick für Genderaspekte zu schärfen;
- wir Gender-Trainings für andere Einrichtungen, wie Ämter und Schulen, anbieten.

4. Welche Schwierigkeiten oder Hürden zeigten sich?

Eine Hauptschwierigkeit liegt in der Tatsache, dass es keinen „Run“ auf Gender-Trainings und andere Fortbildungen zu diesem Thema gibt. Deren Umsetzung erfordert sehr viel Werbung und sehr viel Aufklärungsarbeit. Denn Gender Mainstreaming ist sehr unbekannt, es gibt wenig Kenntnis darüber, auch bei Multiplikator/-innen, wie Lehrer/-innen etc. Eine sehr große Schwierigkeit ist auch, dass GM oft ins Lächerliche gezogen wird, oder nach dem Motto: „Jetzt wird wieder ein neues Schwein durchs Dorf getragen. Das sollen wir auch noch machen?“ teilweise große Abwehr zum Ausdruck kommt. Wir müssen also viel Energie darein setzen, Gender Mainstreaming den Multiplikator/-innen `schmackhaft` zu machen, indem wir die Gewinnspekte vermitteln und aufzeigen, was sich dadurch z. B. an der Schule konkret positiv verändern kann.

5. Haben diese Schwierigkeiten auch etwas mit der Begrifflichkeit zu tun?

Ja, das denke ich schon. So gab es auch auf der Vorstandsebene Bedarf, den Begriff Gender zu klären. Wenn wir selbst mit dem Begriff und den verbundenen Inhalten ständig umgehen, uns fortbilden und eigene Angebote dazu machen, verliert sich der Blick, dass dies längst noch nicht selbstverständlich ist bis hin in das ehrenamtliche Umfeld.

Eine Schwierigkeit in unserem Verein ist nach wie vor, dass der Vorstand, Frauen weniger ernst nimmt als Männer. Oder anders gesagt, die Priorität wird anders gesetzt und gewohnte Verhaltensweisen werden beibehalten. Ich habe mir durch meine langjährige Tätigkeit und weil ich in der Leitungsfunktion eine gute Arbeit mache, einen Platz erobert. Das heißt aber nicht, dass es automatisch auf die anderen Kolleg/-innen übergeht. Auch hier gilt, dass gewohnte alte Verhaltensweisen sich immer wieder durchsetzen und auch Auswirkungen auf das miteinander Umgehen zwischen Vorstand und Beschäftigten haben. Das ist in Sitzungen immer wieder festzustellen – es wird eher der Kollege angesprochen und angeguckt. Die Kolleginnen müssen mehr tun, um die gleiche Anerkennung zu finden.

In dieser Beziehung Veränderungen herzustellen, daran arbeiten wir. Es ist auch unter dem Aspekt GM als Erfolg zu werten, dass wir, die Pädagog/-innen und Verwaltungsmitarbeiter/-innen, uns sehr bemühen, allen Kolleg/-innen den gleichen Raum zu geben. Dies gilt insbesondere auch gegenüber dem Vorstand und in der Darstellung nach außen (Öffentlichkeitsarbeit). Da sorgen wir dafür, dass nicht eine/r „macht und tut und sich produziert“.

So bekommt der Vorstand die Gelegenheit, auch die öffentlichkeitswirksamen Projekte der jungen neuen Kollegin kennen zu lernen, die dem Ansehen der Einrichtung zugute kommen. Dass das so gut klappt, hängt wahrscheinlich schon damit zusammen, dass eine weibliche Leitung, eher den Blick für Frauenförderung, -netzwerke und -bündnisse mitbringt.

6. Gender Mainstreaming ist eine Top-Down-Strategie – Wie wird das Anliegen von den Beschäftigten getragen, wie ist die Stimmung?

Generell ist die Atmosphäre zurzeit sehr gut. Es herrscht eine ausgesprochen gute Stimmung zwischen Haupt- und Nebenamtlichen und Vorstand.

Der Kollege, der Qualitätsbeauftragter ist, hat aber die Befürchtung, dass sich die Kolleg/-innen belästigt und „genervt“ fühlen werden, wenn er immer wieder die verschiedenen Dinge abfragen und einfordern muss. Diese Befürchtung habe ich aber nicht. Die Bedeutung der Qualitätssicherung inklusive GM wird breit mitgetragen. So herrscht z. B. Konsens darüber, dass der männliche Kollege kein stärkeres Gewicht hat und sich gegebenenfalls zurücknehmen muss, um der jungen Kollegin mehr Raum zu geben. Bei den freien Teamer/-innen ist die Haltung Gender Mainstreaming gegenüber sehr unterschiedlich. Mit Hilfe von Fragebögen sollen die Seminare mit den Teilnehmenden für die Qualitätssicherung auch unter Gender-

Aspekten ausgewertet werden. Dass dies flächendeckend geschieht, daran müssen wir noch arbeiten. Unter anderem deshalb haben wir vor, einen regelmäßigen Fortbildungstag für unsere Teamer/-innen durchzuführen, der auch das Thema Gender Mainstreaming aufgreifen wird.

7. Wie wird es weitergehen?

Die Perspektive ist, zukünftig

- mehr genderbezogene Themenangebote zu machen,
- das Bewusstsein der freien Teamer/-innen in Bezug auf die Relevanz des GM-Prozesses zu fördern,
- bei der anstehenden Besetzung des zu bildenden Beirats für die personelle Repräsentanz dieses Themenkomplex zu sorgen.

Außerdem haben wir bewusst eine Fachtagung für Multiplikator/-innen, die ja immer auch mit größerem finanziellen Aufwand und Öffentlichkeitswirksamkeit verbunden ist und vom Ministerium begleitet wird, in diesem Jahr zur GM-Thematik vorbereitet. In der längerfristigen Planung wollen wir eine Fachtagung zum Thema Rechtsradikalismus anbieten, in der die Beschäftigung mit der Rolle von Mädchen und Frauen in rechten Organisationen besondere Berücksichtigung finden soll.

Gender-Trainings

Ein Ziel war es, die Mitgliedseinrichtungen im Rahmen des GM-Prozesses soweit zu qualifizieren, dass sie das Prinzip des GM in ihrem Hause selbstständig anwenden und u. a. den Zuwendungsgebern darstellen können.

Um sich ein Bild von den Ausgangsbedingungen zu verschaffen, hatte die Steuerungsgruppe zu Beginn ihrer Arbeit eine Umfrage veranlasst, die Aufschluss geben sollte über vorhandene professionelle Ressourcen und Kompetenzen in den Mitgliedseinrichtungen sowie die Bereitschaft zur Beteiligung am Prozess.

Folgende Fragen wurden gestellt:

- Ist GM bei Ihnen Thema: im Vorstand, in der Personalleitung etc?
- Bieten Sie Gender-Trainings an?
- Sofern Sie sich an den vom AdB entwickelten Qualitätskriterien orientieren: Beziehen Sie Gender Mainstreaming Kriterien ein?
- Haben Sie schon oder planen Sie in Ihrer Einrichtung eine Qualifizierung im Rahmen von Gender Mainstreaming?

Die Beteiligung an Qualifizierungsmaßnahmen in Form von Gender-Trainings war, trotz Top-Down Prinzip, im Kontext Mitgliederverband selbstverständlich eine freiwillige Angelegenheit. Umso erfreulicher, dass das Angebot auf reges Interesse in den Einrichtungen stieß.

Im Jahr 2003 haben folgende Mitgliedseinrichtungen in Kooperation mit dem AdB und durch Förderung des BMFSFJ Gender-Trainings mit ihren MitarbeiterInnen durchführen können:

- Europahaus Aurich,
- Historisch-Ökologische Bildungsstätte Emsland, Papenburg,
- AKE Bildungswerk, Vlotho,
- Gesamteuropäisches Studienwerk e. V., Vlotho,
- Jugendhof Vlotho,
- Stätte der Begegnung e. V., Vlotho,
- Akademie Frankenwarte, Würzburg,
- Europäische Jugendbildungs- und Jugendbegegnungsstätte Weimar.



Im Jahr 2004 waren es:

- HochDrei e. V., Potsdam,
- Bildungsstätte Alte Schule Anspach e. V.,
- Begegnungszentrum im Dreieck, Grobhenndorf,
- Studienhaus Wiesneck, Buchenbach,
- Jugendbildungsstätte Welper, Hattingen,
- Jugendbildungsstätte Kurt Löwenstein, Hirschfelde,
- Haus Buchenried, Berg-Leoni,
- Haus Steinstraße e. V., Leipzig,
- Jugendbildungsstätte „Mühle“, Bad Segeberg,
- ABC Bildungs- und Tagungszentrum, Drochtersen-Hüll,
- Villa Fohrde.

Beispiel 3: Training des Arbeitskreises Entwicklungspolitik e. V. / AKE-Bildungswerk (AKE)

vom 15.–16.12.2003 im AKE-Bildungswerk in Vlotho – *Friedhelm Jostmeier*

1. Ziele und Schwerpunkte

Die Trainingstage hatten das Ziel, Aufgaben und Handlungsschritte für eine Implementierung von Gender Mainstreaming auf der Basis des folgenden, zuvor im AKE entwickelten, Arbeitsplans zu bearbeiten:

Im AKE-Bildungswerk wurde bereits im vergangenen Jahr eine Steuerungsgruppe zur Implementierung von Gender Mainstreaming gegründet. Die Steuerungsgruppe besteht aus der Vorsitzenden, dem Leiter sowie einer hauptamtlichen Pädagogin und einem hauptamtlichen Pädagogen. Vorstand und Mitarbeitende haben sich grundsätzlich darauf verständigt, Gender Mainstreaming im Bildungswerk umzusetzen.

Zur Umsetzung sind folgende Schritte geplant:

1. Ergänzung des Leitbildes um den Aspekt von Gender Mainstreaming

Dabei sollen nicht nur allgemeine Aussagen zur Gleichberechtigung von Männern und Frauen gemacht werden. Wichtig erscheint uns auch die Gleichwertigkeit unterschiedlicher Kulturen zu verdeutlichen und deren Bedeutung für das AKE herauszuarbeiten.

2. Untersuchung der Organisationskultur und Kommunikation im AKE

Dabei sind die Leitfragen: Wie kommunizieren Männer und Frauen im AKE miteinander und gegeneinander? Wie erfolgt die jeweilige Wahrnehmung des/der anderen? Was muss getan werden, damit beide Geschlechter zu ihrem Recht kommen?

3. Profil und Personalpolitik und -entwicklung

Dabei ist eine zentrale Frage: Wie kann durch Personalentwicklung das Profil geschärft werden? Zur Herstellung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses sollen klare Kriterien für die Personalpolitik entwickelt werden, insbesondere für zukünftige Einstellungen im Bereich der Hauptamtlichen, aber auch für den Einsatz der Honorarkräfte.

4. Bildungsangebote und Projekte

Eine mit Blick auf beide Geschlechter differenzierte und zielgruppengenaue Angebotsstruktur soll entwickelt werden.

2. Umsetzung

An dem Training nahmen alle hauptamtlichen Pädagog/-innen, die Verwaltungsmitarbeiterin, der Leiter und zwei Vorstandsmitglieder teil. Für die Durchführung des Trainings standen Elisabeth Glücks und Franz Gerd Ottomeier-Glücks vom Gender-Institut Alte Molkerei Frille zur Verfügung. Da nicht alle Beteiligten an dem einführenden Trainingstag teilgenommen hatten, gab es zu Beginn eine kurze Zusammenfassung der im Kontext von Gender Mainstreaming bislang im AKE erfolgten Aktivitäten.

Anschließend wurden die Punkte des o.g. Arbeitsplans wie folgt bearbeitet:

- Organisationskultur und Kommunikation – Nach der einführenden Runde wurden zunächst empirische Ergebnisse zu geschlechtsspezifischem Kommunikationsverhalten vorgestellt und anhand eigener Erfahrungen reflektiert. Weiter ging es darum, die persönlichen Kontaktwege zu differenzieren und mögliche Quellen für Unwohlsein herauszufinden. Schließlich wurden die Charakteristika von formaler bzw. Statushierarchie und Geschlechterhierarchie herausgearbeitet, um Verständnis für Grenzen und Möglichkeiten in der gegenseitigen Kommunikation aus der Perspektive von Geschlecht zu schaffen.

- Leitbild, Profil und Personalpolitik und -entwicklung – Da die pädagogischen Schwerpunkte des AKE und des AKE-Bildungswerks in den Bereichen Entwicklungspolitische Bildung und Interkulturelles Lernen liegen, erachteten die Beteiligten es als notwendig, sich besonders mit dem Aspekt der Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund zu beschäftigen. Deshalb wurden bislang bereits erfolgte Beschlüsse sowie das Leitbild u. a. bezüglich der Frage überprüft, inwieweit dem Aspekt Umgang mit kulturellen Unterschieden Rechnung getragen worden ist bzw. wie dies zukünftig erfolgen soll. In geschlechtshomogenen Arbeitsgruppen wurden Ziele und Vorschläge erarbeitet, die im Plenum zusammengeführt wurden.

Ansätze zur Entwicklung von Kriterien und Instrumenten für den Aufbau von Genderkompetenz und die gleichberechtigte Vertretung/Beschäftigung von Frauen und Männern auf allen Ebenen wurden erarbeitet. Mit der Konkretisierung wurde die Steuerungsgruppe beauftragt.

- Bildungsangebote und Projekte – In einer letzten Arbeitseinheit wurden Kriterien und Instrumente erarbeitet, die geeignet sind, im Bereich unserer politischen Bildung die Geschlechterfrage auf der Ebene der Inhalte und Methoden, der Sprache und der Rahmenbedingungen (Veranstaltungsräume und -zeiten, Verpflegung, Unterkünfte, Kinderbetreuung) Rechnung zu tragen.

3. Erfahrungen

Die Trainingstage wurden von den Beteiligten als fruchtbar erlebt.

- Positive Rückmeldungen:
 - Gute und offene Atmosphäre
 - Alle konnten sich einbringen
 - Wichtiger Schritt nach vorne, viele konkrete Ergebnisse
 - Neue Impulse sowohl f. d. Bildungsarbeit als auch f. d. Zusammenarbeit im Bildungswerk
 - Mehr Verständnis für die Perspektive des/der anderen
 - Gute Moderation und Information
 - Förderung durch den AdB bzw. durch das Bundesjugendministerium war wichtig
 - Ohne diese Unterstützung hätte sich das AKE angesichts der Sparmaßnahmen ein eigenes Gendertraining nicht leisten können
- Kritische Rückmeldungen:
 - Viele Aufgaben – wer soll das alles umsetzen?
 - Welche finanziellen Mehrbelastungen ergeben sich aus Gender Mainstreaming?



4. Ergebnisse – Geschlechterdemokratie im AKE – Ausgangspunkt

Neben der Geschlechterfrage besitzt die gleichberechtigte Vertretung von Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitszusammenhängen seit Jahren einen zentralen Stellenwert. Seit seiner Gründung arbeiten Männer und Frauen aus Ländern des Südens als haupt- und nebenamtliche Pädagog/-innen im Bildungswerk.

Ebenso bedeutsam für die pädagogische Arbeit ist, dass ein großer Teil der Teilnehmenden „Ausländer/-innen“ oder Deutsche mit Migrationshintergrund sind. Allerdings hat dies bislang nicht zu einer systematischen Beachtung in der Arbeitsorganisation und der Öffentlichkeitsarbeit geführt. Weil allen Beteiligten wichtig ist, dies zu ändern, wurde zunächst der Ist-Zustand ermittelt.

Bereits auf der Mitgliederversammlung 1987 war die folgende Resolution verabschiedet worden:

„Um zu sichern, dass Erfahrungen von Ausländer/-innen unmittelbarer in die Arbeit des AKE einfließen, werden Mitglieder, Vorstand und hauptamtliche MitarbeiterInnen aufgefordert, in Zukunft

- *bei der Werbung neuer Mitglieder*
- *bei der Besetzung des Vorstandes*
- *bei der Werbung nebenamtlicher MitarbeiterInnen stärker als bisher Ausländer/-innen anzusprechen. Besonders gilt dies für die nächsten frei werdenden Stellen von hauptamtlichen Mitarbeitern“*

Allerdings wurden damals keine grundsätzlichen Beschlüsse über Kriterien für eine bevorzugte Einstellung, z. B. von Frauen, verfasst. Solche Kriterien wurden von Fall zu Fall neu diskutiert und festgelegt. Dazu gehörten neben dem Geschlecht etwa soziale Gesichtspunkte, wie lange Arbeitslosigkeit, Familiensituation und Alter.

Zwei Jahre später, auf der Mitgliederversammlung 1989, war die folgende Position des Vorsitzenden ins Protokoll aufgenommen worden:

„Bei der Einstellung von neuen Mitarbeiter/-innen soll neben der sachlichen Qualifikation auf ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern sowie deutschen und ausländischen MitarbeiterInnen geachtet werden. Mitglieder des Vereins sollen auch weiterhin vorrangig berücksichtigt werden. Falls im Vorfeld bereits deutlich ist, dass es im Verein qualifizierte BewerberInnen gibt, kann auf eine öffentliche Ausschreibung verzichtet werden.“
(Vgl. Zitat Gerhart Schöll, Protokoll zur MV des AKE vom 18.–19.02.1989)

Die sich anschließende Diskussion ergab Zustimmung zu dieser Position unter der Bedingung, dass diese nicht zu eng ausgelegt werde, bspw. durch eine strikte 50% zu 50% Regelung. Ein formeller Beschluss dazu war allerdings nicht erfolgt. Im Mai 2003 wurde dann – u. a. im Kontext der Diskussionen im AdB – eine Steuerungsgruppe gebildet, die von der MV mit der Einleitung notwendiger Schritte beauftragt worden war.

4.1 Ziele

Die Verwirklichung der Geschlechterdemokratie wird als wichtiger Bestandteil der Organisationsentwicklung betrachtet. Folgende Positionen wurden formuliert, die zugleich die angestrebten Ziele benennen:

- Geschlechterdemokratie wird im AKE nicht nur als schlichte Bipolarität von Mann und Frau gesehen. Wir bewerten es als positiv, dass Menschen heute ihre eigenen Geschlechtsidentitäten entwickeln können und unterstützen alle Aktivitäten, die sich für ein gleichberechtigtes Neben- und Miteinander von Frauen und Männern aus unterschiedlichen Kulturen einsetzen.

- Im AKE sollen die Beziehungen der Mitarbeitenden Frauen und Männer nicht durch geschlechtsspezifische Machtmechanismen gekennzeichnet sein. Wir streben den respektvollen Umgang miteinander an. Wir achten auf unsere Eigenarten und gehen fair miteinander um. Damit dies gelingen kann, wollen wir Weiterbildungsangebote nutzen und Genderkompetenz aufbauen.
- Zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in den (Personal-) Strukturen des AKE und in unserem Programm, sollen Instrumente wie die Steuerungsgruppe und Zielvereinbarungen geschaffen werden, die diesen Prozess unterstützen.

4.2 Leitbild

Das Leitbild des AKE wurde überarbeitet. Die Leitsätze, die sich mit der Geschlechterfrage befassen, lauten:

Miteinander leben – voneinander lernen

Wir kommen aus unterschiedlichen Ländern und Kulturen, bringen vielfältige Fähigkeiten mit und bereichern uns gegenseitig. Wir treten ein für mehr Verständnis und Toleranz zwischen Menschen unterschiedlicher Herkunft, für Anerkennung, Chancengleichheit und Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Damit unser Zusammenleben besser gelingt, verknüpfen wir die globale Perspektive mit dem Respekt vor dem Leben und dem Engagement für andere, hier und anderswo.

Vielfalt und Respekt leben

Im AKE arbeiten Frauen und Männer, Menschen aus Ländern des Südens und des Nordens, aus unterschiedlichen gesellschaftlichen Bezügen. Diese Vielfalt ist Grundlage unserer Arbeit. Wir achten unsere Eigenarten und gehen fair miteinander um.“

4.3 Kommunikationskultur

Wir haben festgestellt, dass wir in unserem Alltagsverhalten trotz einer emanzipatorischen Grundhaltung oftmals gängigen gesellschaftlichen Rollenmustern folgen. Dabei spielt auch eine Rolle, welche Erfahrungen wir mit der westlichen Frauen- und Männerbewegung gemacht haben. Auch die religiöse Sozialisation ist bei uns ein wichtiger Faktor. In unserem Bildungswerk arbeiten auch gläubige Muslime. Wenn wir mit den gegebenen Unterschieden leben lernen wollen, benötigen wir sowohl eine besondere Wertschätzung der eigenen Person als auch anderen Personen gegenüber – so die einhellige Haltung aller Beteiligten. Deshalb wollen wir an der Verbesserung unserer Kommunikation arbeiten, bspw. durch ein Training in Gewaltfreier Kommunikation nach Marshall Rosenberg.

4.4 Personal und Personalentwicklung

Auf der personellen und persönlichen Ebene sollen Vorstandsmitglieder, Leitungsmitglieder und haupt- und nebenamtliche MitarbeiterInnen regelmäßig weiterqualifiziert werden, damit im AKE eine entsprechende Genderkompetenz wächst.

Es wird angestrebt, dass Frauen und Männer auf allen Ebenen und in allen Positionen gleichmäßig repräsentiert sind, ebenso wie auf allen Ebenen zur Hälfte Frauen und Männer mit Migrationshintergrund vertreten sein sollen.

Da dies derzeit noch nicht der Fall ist, erhalten Vorstand und Leitung den Auftrag, Kriterien und ein Verfahren für zukünftige Einstellungen zu erarbeiten und bis zur nächsten MV vorzustellen. Ferner sollen Vorstand und MitarbeiterInnen bis zur nächsten MV einen Vorschlag unterbreiten, was unter Geschlechterdemokratie im AKE konkret verstanden wird, und wie

und wann bestimmte Ziele als erreicht betrachtet werden können. Bei all diesen Überlegungen soll den unterschiedlichen Bedürfnissen von Frauen und Männern Rechnung getragen werden.

Hierzu zählen z. B. Arbeits- und Erziehungszeiten, Qualifizierungsbedarf, Arbeitsplatzausstattung und Sozialräume. Männer und Frauen im AKE sollen jeweils zunächst getrennt voneinander und anschließend miteinander vereinbaren, was das konkret bedeutet.

Zur systematischen Umsetzung dieser Ziele werden Vorstand und Leitung zudem beauftragt, entsprechende Kriterien und Zielvereinbarungen als Steuerungsinstrumente zu entwickeln. Die Vorbereitung wird an die bestehende Steuerungsgruppe delegiert.

Die beauftragten Gremien haben das Recht, sich kompetenten Rat einzuholen. Dabei sollen die im AdB erfolgten Möglichkeiten und Beschlüsse mit einbezogen werden.

4.5 Programm- und Projektplanung

Die exemplarische Durchsicht unserer Programme hat gezeigt, dass Genderfragen nur unzureichend berücksichtigt werden. Für die zukünftigen Programmplanungen sollen Zielvorgaben und Erfolgskriterien erarbeitet werden. In Ausschreibungen und in der Öffentlichkeitsarbeit sollen Genderspekte klar herausgestellt werden.

Wie in der Personalentwicklung soll auch im Bereich Einsatz von Honorarkräften Männer und Frauen als auch Menschen mit und ohne Migrationshintergrund in einem ausgewogenen Verhältnis vertreten sein.

Eine geschlechtergerechte Methodik-Didaktik soll entwickelt werden. Zur Entwicklung von mehr „Genderkompetenz“ sind entsprechende Fortbildungen einzuplanen.

Für folgende Punkte sollen bis zur nächsten MV konkrete Zielvereinbarungen getroffen werden:

- Entwicklung von Genderkompetenz durch Weiterbildung
- Genderbezogene statistische Auswertungen, mit Blick auf hauptamtliches und nebeamtliches Personal, Teilnehmende und Programm
- Entwicklung einer genderbezogenen Programm- und Projektplanung
- Genderbudgeting (Haushaltsplanung unter Berücksichtigung von Genderkriterien)

Die Gender-Steuerungsgruppe wird beauftragt, dem Vorstand und den Mitarbeitenden bis Mitte 2004 ein Konzept vorzustellen. Das Ergebnis wird danach der MV 2004 beraten und beschlossen.

5. Schlussfolgerungen und Perspektiven

Die Trainings- und Beratungstage haben geholfen, die bereits in den 1980er Jahren entwickelten Initiativen zum Thema Geschlechtergerechtigkeit wieder aufzugreifen, zu aktualisieren und Verbindlichkeit im Hinblick auf deren Umsetzung herzustellen.

Die Steuerungsgruppe hat jetzt einen konkreten Arbeitsauftrag. Da sich sowohl Mitarbeitende, Leitung und Vorstand zur aktiven Mitarbeit bereiterklärt haben, bestehen gute Voraussetzungen für eine praxisbezogene Umsetzung. Durch die enge Verzahnung mit dem AdB (der Leiter des AKE ist Mitglied in der Gender-Steuerungsgruppe des Verbandes) kann der AKE-interne Prozess zusätzliche Impulse erhalten.

Allen Beteiligten ist klar, dass zur Erreichung der unterschiedlichen Teilziele ein mehrjähriger Prozess notwendig ist. Das entlastet von kurzfristigem Erfolgsdruck.

Beispiel 4: Training der Mitarbeiter/-innen des AdB

vom 15.–16.12.2003 im Wannseeforum – *Dr. Gerrit Kaschuba, Carlos Lächele*
– Auszüge aus dem Protokoll des Trainings

Erster Tag – Einführung in das Gender Training mit den Säulen:

1. Person,
2. Organisation und
3. Handlungsfeld

Vorstellung der Teilnehmenden mit Bildkartei
Positionierungen zu Aussagen über Geschlechterverhältnisse:

- Frauen und Männer kommunizieren unterschiedlich
- Eine wirkliche Auseinandersetzung mit Gender Mainstreaming kann nur durch Verpflichtung von oben erreicht werden
- Es gibt geschlechtsneutrale Arbeitsgebiete

Vorstellung der Planung des Gender Trainings
Erhebung der Interessen der Teilnehmenden; aufgeschrieben auf Kärtchen und aufgehängt und erläutert werden unter den Rubriken

Was will ich?

- Chancengleichheit ist nicht gleich Quotenregelung?
- Diskrepanzen klären
- Handlungsspielraum erweitern
- Wie kann ich GM in meiner Arbeit umsetzen?
- konkrete Informationen
- praktische Umsetzung
 - Informationen
 - Hilfestellung
- Operationalisierung
- Genderaspekt bei beruflichen Entscheidungen

Was will ich nicht?

- Klischees
- Keinen „trockenen“ Vortrag
- zu Gender Mainstreaming

Wahrnehmungsübung: Aufgeteilt in zwei Gruppen erzählen sich die Teilnehmenden Situationen aus dem Alltag, in denen Frauen und Männer vorkommen und spielen eine davon nonverbal im Plenum vor. Die Zuschauenden werden jeweils gefragt,

- was sie gesehen haben;
- woran sie erkennen, wer Frau, wer Mann im Spiel war.

Zugeordnet zu den Rubriken **Aussehen, Haltung und Verhalten, Symbole/Attribute** wird auf Kärtchen notiert, woran wir Männer und Frauen unterscheiden gelernt haben (benennen von Unterscheidungsprozessen statt von Unterschieden), wie Zuschreibungsprozesse („doing gender“) verlaufen und wie dies unsere Wahrnehmung bestimmt.

Input zu „Sex und Gender“, „doing gender“, „gendered institutions“**„Maskulinität und Feminität in Organisationen“ – Übung**

(vgl. Kirleis, Edda 2001: Maskulinität u. Feminität i. Organisationen. In: Burbach, Ch./Schlottau, H.: Abenteuer Fairness. Göttingen)

Denkschema „männlich“ und „weiblich“ wirken im privaten Bereich ebenso wie in Organisationen. Männer wie Frauen verfügen über unterschiedliche Kombinationen von Eigenschaften, die in unserer Gesellschaft geschlechterbezogen zugeschrieben werden. Frage: Welche als maskulin oder feminin kategorisierten Eigenschaften stellen die TeilnehmerInnen bei sich fest? Welche erleben sie in ihrer Organisation AdB? Welche halten sie für eine gute Organisation für unabdingbar? Welche Auswirkung hat die Geschlechterkategorisierung in Organisationen für Frauen und Männer?

Abschließend erfolgt eine Reflexion über die stereotypen Zuschreibungen, mit denen sich Frauen und Männer in Organisationen auseinandersetzen müssen, aber auch über die Übung und die Gefahr der erneuten Zuschreibung.

Gender Mainstreaming und Gender-Analyse – Input und Gespräch

Definition von GM, Geschichte von GM, der Zyklus der Implementierung von GM

Einschätzung des Gender Mainstreaming-Prozesses im AdB und die Rolle der Geschäftsstelle:

In zwei Gruppen wird das Kräftefeld besprochen und auf großen Bogen festgehalten, welche Kräfte in Bezug auf GM

- von außen auf die Geschäftsstelle einwirken;
- von der Geschäftsstelle aus auf andere einwirken

Tagesauswertung**Zweiter Tag – Gender-Analyseinstrumente (Fs.) – Input und Lehrgespräch**

Kräftefeld-Analyse (i. Anlehnung an K. Lewin, ausführliche Beschreibung siehe Kaschuba Lächele: Gender Training – Konzepte – Erfahrungen. In: AB 2-2004);
3 R-Methode;

Checkliste für Bildungsplanung, Checkliste für Bildungsveranstaltungen, Checkliste für Veröffentlichungen.

Gender-Analyse von Arbeitsbereichen der Geschäftsstelle in zwei Arbeitsgruppen:

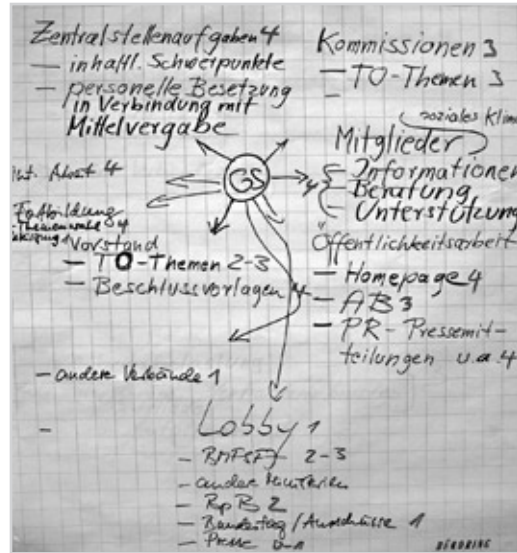
- Kräftefeldanalyse (anknüpfend a. d. Vorarbeit vom ersten Tag), Gewichtung der von außen und der nach außen wirkenden Kräfte; Konsequenzen
- Analyse eines Heftes von AB mit Hilfe der 3 R – Methode

Fortsetzung der Gruppenarbeit und **Präsentation der Ergebnisse** im Plenum.



✓ **BMFStF** ✓
 → Ministerium 4
 → fördernde Stellen auf nationaler / internationaler Ebene 2
 → Mitglieder, Kommissionen (MUF) 4
 → Zeitgeist 3
 → politische / kulturelle / wissenschaftliche Entwicklungen
 → andere Verbände 2 (SS)

→ Arbeitsbelastung
 → eingeführte Verhaltensmuster } 3
 → einige Mitglieder 2



Kräftefeldanalyse (von außen und nach außen)

Öffentlichkeitsarbeit [3R]
 Außerschulische Bildung
 1. Repräsentation
 a) Redaktionsbeirat 2 ♀ 3 ♂ (päd Mitarbeiter)
 b) Redaktion 1 ♀
 c) AutorInnen 2 ♀ 5 ♂ (2-2003)
 d) Herausgeber (päd. Inst.) 2 ♂ (Hilf. Funktion) 2 ♂ (zentrale Funktion)
 e) NutzerInnen:
 Mitglieder
 Freies? Abonnement?
 Bundeslogsammler

2. Ressourcen
 - Honorare = off. geschlechtstrennend
 evtl. gleiche Bedingungen (Drohkreuz)
 2/2003 → mehr Honorare für Männer, da mehr als Autor in Betracht
 - Personal Kosten für zwei weibliche Mitarbeiterinnen
 - Layout Konzept: zwei Frauen
3. Realitäten
 - zu bestimmten Themen sind mehr Männer als Frauen als AutorInnen bekannt.

Analyse eines Heftes der AB mit Hilfe der 3 R-Methode

Transfer-Fragen und Gender-Planung in Gruppen – **Kurzberichte** über die Vorhaben innerhalb der GM-Implementierung – **Auswertung** auf vier Plakaten:

<p>Inhalte</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ gute Einführung ■ nicht zu theoretisch ■ sehr arbeitsweltorientiert ■ informativ ■ interessant ■ hilfreich 	<p>Methoden</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ sehr abwechslungsreich ■ vielseitig ■ ansprechend ■ angenehm ■ angenehm locker / inspirierend ■ aktivierender Methodenwechsel
<p>Team</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ kompetent ■ toll ■ sehr gut ■ abwechselnde Moderation gut ■ freundlich, aufmerksam ■ positive Erfahrung, zur Wiederholung geeignet 	<p>Gruppe</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ zügiges Arbeiten ■ GS-intern = konstruktiv + praxisnah ■ homogenes Arbeiten ■ war mir bekannt, wurde aber wieder neu erfahren ■ Fortsetzung erwünscht

Anforderungsprofile von Gender Trainer/-innen

1. Vorbemerkung

Wenn hier Anforderungen an Gender Trainer/-innen thematisiert werden, so sind die Anforderungen an Auftraggebende gleichzeitig mitzudenken.

Diese beziehen sich auf die Rahmenbedingungen und Ressourcen, die zur Verfügung gestellt werden wie Zeit, Raum, Finanzen etc. So ist für ein Gender Training mehr als ein Tag Zeit wünschenswert, wenn es – neben Sensibilisierung und Qualifizierung – auch um den Transfer in das jeweilige Handlungsfeld mit Erarbeitung exemplarischer Umsetzungsschritte gehen soll. Die möglichen Ziele einer solchen Fortbildung müssen mit den Rahmenbedingungen in Zusammenhang gesetzt werden.

2. Zwischen Marktorientierung und gesellschaftlichen Veränderungsabsichten

Derzeit wird viel über Qualitätskriterien für Gender Trainings diskutiert. Es werden Anforderungsprofile für Gender Trainer/-innen entwickelt, es gründen sich neben bereits existierenden weitere Gender-Netzwerke und es ist jüngst ein neuer Fachverband ins Leben gerufen worden.

Hinter diesen Entwicklungen stehen verschiedene Motive: So muss sich jedes junge Berufs- und Betätigungsfeld – hier Gender-Beratung und Training – auf dem Markt behaupten. Gleichzeitig ist das Thema der Geschlechterverhältnisse aber auch ein traditionsreiches Arbeitsfeld, das Frauen aus Frauenbewegung, Frauen- und Mädchenbildungsarbeit und -politik seit 30 Jahren „beackern“. Diese müssen sich nun – angesichts der europäischen und nationaler Gleichstellungsstrategie des Gender Mainstreaming neu positionieren.

Die Tatsache, dass es sich um einen Markt handelt, scheint die Attraktivität für Männer zu erhöhen, sich überhaupt mit den Geschlechterverhältnissen auseinanderzusetzen (abgesehen von den wenigen Männerforschern und -bildnern, die schon länger zu den Themen arbeiten). Ähnliches gilt selbstverständlich auch für Frauen, die sich bislang wenig mit dem Themenfeld auseinandergesetzt haben.

Um in Gender Trainings erworbene bzw. erweiterte Gender-Kompetenzen wirksam werden zu lassen, braucht es:

- die Verankerung von Zielen, wie dem der Geschlechtergerechtigkeit, im Leitbild einer Organisation sowie entsprechende Organisationsstrukturen und -kulturen und die Aufnahme von Gender-Kompetenzen in den Rang von Fachwissen.
Grundsätzlich bleibt die Frage bestehen, inwieweit Gender Trainings auf eine Transformation der strukturellen Geschlechterverhältnisse mit den damit verbunden Werten und Normen zielen – oder auf eine (verbesserte) Integration (von Frauen und Mädchen) in existierende Verhältnisse. Diese Frage steht im Zusammenhang der wissenschaftlichen Debatte um die Kategorie Geschlecht;
- Gender Trainings, die Wissen aus der Frauen-, Männer- und Geschlechterforschung – etwa der Geschichtswissenschaft, den Sozialwissenschaften, den Sprach- und Kulturwissenschaften – vermitteln und diese in kontextbezogene Gender-Kompetenzen transferieren;
- einen Kompetenzbegriff, der nicht nur auf das Wissen, sondern auch auf das Wollen und das Handeln bezogen ist. Über die Erkenntnis – etwa über soziale Festlegungen im Verhalten von Frauen und Männern im Alltag – hinaus sollen Frauen und Mädchen sowie Männern und Jungen vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden. (vgl. Metz-Göckel/Roloff).

3. Anforderungen an Gender Trainer/-innen und an die Rahmenbedingungen von Gender Trainings

Zu den erforderlichen Kompetenzen von Trainer/-innen gehören:

- geschlechterbezogene Selbstreflexivität in Bezug auf die Biografie als Frau bzw. Mann und bezüglich der Beteiligung an Zuschreibungsprozessen und Normierungen (z. B. in Bezug auf sexuelle Orientierungen, Vorstellungen von Männlichkeit – Weiblichkeit, Ethnizität)
- Kenntnisse im gender/theoretischen Diskurs und dessen Anwendungsmöglichkeiten in Trainings, d. h. Grundlagen- und Zusammenhangswissen aus der Frauen-, Männer- und Geschlechterforschung zu Geschlecht als Strukturkategorie und als soziale Konstruktion sowie die Fähigkeit zur Vermittlung des praktischen Nutzens der Theorien zu „Gleichheit – Differenz – De-Konstruktion“
- historische und gesellschaftspolitische Kenntnisse zur Geschichte der Frauenbewegungen, der Frauen- und Gleichstellungspolitik und der Strategie des Gender Mainstreaming
- thematisches geschlechterbezogenes Wissen (Feldkompetenz)
- methodisch/didaktische Kompetenzen
- gruppendynamische Kenntnisse unter besonderer Beachtung geschlechterbezogener Interaktions- und Kommunikationsprozesse sowie Kenntnisse in Konfliktbearbeitung und Arbeiten mit Widerständen. Wünschenswert ist neben Erfahrungen in geschlechterbezogener Bildungsarbeit m. E. eine pädagogische Ausbildung und/oder Zusatzausbildungen wie Supervision, Themenzentrierte Interaktion etc.
- geschlechterbezogenes Wissen um Organisationsstrukturen und -kulturen (vgl. ausführlicher: Kaschuba 2004)

Auf die Anforderung, den theoretischen Gender-Diskurs im Training umzusetzen, soll im Folgenden vertiefend eingegangen werden.

In allen Trainings stehen wir in der Umsetzung vor der Gefahr, mit bestimmten Übungen und Methoden u. U. wieder eine Kultur der Zweigeschlechtlichkeit zu etablieren, die wir eigentlich aufdecken, kritisch reflektieren und verändern wollen.

Die Reflexion der Kategorie Geschlecht als Strukturkategorie und als soziale Konstruktion sowie der Diskurs um Gleichheit, Differenz(en) und (De-)Konstruktion ist zwar häufig als Theoriewissen vorhanden, was sich aber nicht unbedingt in der Umsetzung in den Trainings niederschlägt. So kann die Wirkung der erneuten Festschreibung hervorgerufen werden, indem etwa nach Unterschieden zwischen Frauen und Männern – ohne weitere Differenzierungen nach Migrationshintergrund, sexueller Orientierung, Generation etc. – gefragt wird oder auch durch die Bildung von Frauen- und Männergruppen.

Das bedeutet nicht, dass es etwa keine geschlechtsgetrennte Gruppen geben soll. Es ist aber wichtig, die Übungen und die damit verbundenen Sozialformen gemeinsam mit Teilnehmenden in den Trainings zu reflektieren. Diese sollten unter den Aspekten der Reproduktion, der Thematisierung, des Hinterfragens oder gar des Abbaus von Zuschreibungen betrachtet werden.

Eine besondere Herausforderung stellt es also dar, „Gender“ nicht ausschließlich als – auf die Dichotomien „männlich/weiblich bezogene – Problemdimension“ zu verdeutlichen, sondern die Unterscheidungsprozesse, die im privaten und beruflichen Alltag wie im Training selbst eine Rolle spielen, mit einzubeziehen.

Das Verunsichern und Hinterfragen von Geschlechterkonstruktionen geht über ein rein technisches Einsetzen von Analyseinstrumenten und Checklisten hinaus und erfordert ein – häufig gleichzeitiges – Arbeiten auf verschiedenen Ebenen.

Darüber hinaus ist die Kommunikation und Zusammenarbeit von Trainerin und Trainer im Team aufgrund ihrer Vorbildfunktion entscheidend. An der Frage der Team-Zusammensetzung „scheiden sich die Geister“: So bestehen die einen auf dem Standard eines Frau-Mann-Teams, die andern kritisieren einen solchen Standard als Orientierung am biologischen Geschlecht, als Reproduktion des Denkens im System der Zweigeschlechtlichkeit und der Geschlechterdifferenz.

In der gegenwärtigen historischen Situation ist sicherlich die Signalwirkung zu berücksichtigen, wenn Männer gemeinsam mit Frauen im Team das Geschlechterthema bearbeiten, doch sollte dies weiter ausdifferenziert gesehen werden. Es gibt Zielgruppen und Organisationen, in denen unter Umständen die Zusammensetzung des Teams unter anderen kategorialen Perspektiven wichtig ist. Eine mindestens ebenso wichtige Rolle spielt die Reflexion der unterschiedlichen Intensität und Dauer der eigenen Auseinandersetzung als Trainerin und Trainer mit der Gender-Diskussion. Gender Trainer/-innen sind nicht „neutral“, d. h. es geht um Transparenz ihrer Persönlichkeit im Sinne von Authentizität, der eigenen geschlechterpolitischen Positionen sowie der Transparenz ihres konzeptionellen Ansatzes.

Grundsätzlich ist zwischen verschiedenen „Trainingstypen“ zu unterscheiden:

- Gender Trainings zur Sensibilisierung und Qualifizierung für verschiedene Arbeitsfelder, die wiederum innerhalb einer Einrichtung oder institutionenübergreifend stattfinden können
- oder Gender Mainstreaming-Trainings, mit denen es explizit darum geht, die Umsetzung von Gender Mainstreaming in einer Organisation voranzubringen bzw. die im Kontext dieser Strategie stattfinden.

Die Qualität aller Trainingskonzeptionen sollte mit Hilfe der an folgenden zentralen Fragen beurteilt werden:

- Inwieweit wird an historische, gesellschaftliche Entwicklungen – vor allem die Geschichte der Frauenpolitik und -bewegungen angeknüpft? Werden diese in Beziehung gesetzt zur Strategie des Gender Mainstreaming?
- Gehen die Trainings von Geschlechterverhältnissen als Machtverhältnissen aus und zielen sie auf Veränderungen von gesellschaftlichen bzw. institutionellen Strukturen und persönlichen Handlungsweisen? Ermöglichen sie Handlungsfähigkeit im Alltag?
- Sensibilisieren Trainings für die Mehrdimensionalität der Kategorie Geschlecht? Wird Bezug genommen auf theoretische Diskurse wie Geschlecht als sozialer Strukturkategorie und als soziale Konstruktion? Werden weitere Kategorien und Faktoren wie Schicht bzw. Milieu, Migrationshintergrund, Generation, sexuelle Orientierung, etc. berücksichtigt?
- Sind die Trainings auf die konkreten Zielgruppen bezogen? Werden die Erfahrungen der Teilnehmenden einbezogen? Findet eine Orientierung am Prozess statt?
- Verfolgen sie einen ganzheitlichen Ansatz, der Bewusstsein, Gefühle, Wahrnehmungen und Handeln umfasst?
- Ist das Formulieren von Zielen des Trainings, aber auch bezogen auf die Gesellschaft, die Organisation, das eigene Handlungsfeld Bestandteil des Trainings?
- In die Bewertung von Trainings und Trainer/-innen sollten nicht zuletzt die unmittelbar organisatorischen wie auch die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen mit einbezogen werden.

Nicht zuletzt sollte die Bewertung eines Trainings und seiner Protagonist/-innen die unmittelbar organisatorischen wie auch die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen immer mitberücksichtigen: Welches Konzept mit welcher Reichweite ist innerhalb bestimmter Rahmenbedingungen durchführbar? Werden gesellschaftspolitische Zielsetzungen und Veränderungen von Strukturen sowie persönlichen Handlungsweisen verfolgt oder wird Geschlecht als Humanressource im Sinne einer Neutralisierung der Geschlechterverhältnisse als Machtverhältnisse zugrunde gelegt?

Verwendete Literatur:

Bereswill, Mechthild, in: Meuser, Michael und Neusüss, Claudia (Hg.): 2004, S. 52–70

Kaschuba, Gerrit, in: Netzwerk Gender Training (Hg.) 2004, S. 117–135.

Die AdB - Jahrestagung 2004 „Armut und Reichtum“



Eindrücke aus einer teilnehmenden Beobachtung unter Genderaspekten

Dr. Gerrit Kaschuba

1. Voraussetzungen

Grundsätzlich kommt der politischen Bildung die Aufgabe zu, sich an der Begleitung des Wandels der Geschlechterverhältnisse zu orientieren und gesellschaftliche Entwicklungen aufzugreifen bzw. aufzudecken. Andererseits aber muss sie sich selbst auf den Weg zu machen – bzw. den Weg fortsetzen – und durch auf Geschlechtergerechtigkeit zielende Bildungskonzepte in Entwicklungen eingreifen und zur Gleichberechtigung und Partizipation von Frauen und Mädchen, Männern und Jungen verschiedener Ethnizität, Schichten und Milieus, sexueller Orientierung etc. beitragen.

Auch wenn Chancengleichheit und Gerechtigkeit schon immer Anliegen der politischen Bildung waren, so lässt doch die Einführung der Strategie des Gender Mainstreaming keinen Zweifel mehr an der Bedeutung einer Bildungsarbeit, die die Geschlechterverhältnisse berücksichtigt. Damit soll keineswegs nur auf zwingende Anlässe wie etwa die EU-Finanzierungsbedingungen abgehoben werden.

Die Implementierung einer Gender-Querschnittsperspektive in allen Veranstaltungen erfordert gleichzeitig Veränderungen in den Rahmenbedingungen von Bildung sowie die Sensibilisierung und Qualifizierung der Professionellen.

Der AdB hat hier – anknüpfend an die geschlechtersensible Bildungsarbeit einiger seiner Mitgliedseinrichtungen – bereits viel auf den Weg gebracht. Von daher fand ich die Anfrage, ob ich mir vorstellen könnte, diese Tagung zu beobachten, einen weiteren wichtigen und mutigen Schritt in diese Richtung – gleichwohl ich diese Aufgabe als keineswegs einfach empfand.

Die Herausforderung bei der Kommentierung einer solchen Tagung liegt vor allem in der Gefahr erneuter geschlechterbezogener Zuschreibungen: Wir haben es bei dem Gender-Thema immer mit dem Dilemma der Festschreibung von Unterschieden zwischen Frauen und Männern zu tun. Das betrifft auch diese teilnehmende Beobachtung.

Statt dessen sollte es wohl eher darum gehen, Unterscheidungen aufzuspüren, die wir vornehmen – also den Prozess der fortlaufenden geschlechterbezogenen Zuschreibungen („doing gender“) wahrzunehmen und gleichermaßen vorfindbare gesellschaftliche Bedingungen bzw. die vergeschlechtlichten Strukturen und Institutionen („gendered institutions“) in ihren Wirkungen auf Frauen und Männer zu berücksichtigen.



Friedhelm Jostmeier

2. Teilnehmende Beobachtung

Anhand verschiedener Kriterien habe ich die Tagung unter Gender-Gesichtspunkten beobachtet und gebe im Folgenden meine Eindrücke aus Plenums- und Arbeitsgruppenveranstaltungen wieder (benutzter Beobachtungsleitfaden siehe Anhang).

Dabei haben mich Jutta Richter und Friedhelm Jostmeier unterstützt, die die Beobachtung in Arbeitsgruppe 1 übernommen haben.

Beobachtungskriterien, auf die ich im Folgenden nur exemplarisch eingehen werde, waren:

- Titel des Vortrags
- Zusammensetzung der Teilnehmendengruppe nach Geschlecht
- Zeitstruktur
- Methoden und Medieneinsatz
- Referierende und Moderierende: Präsenz, Verhalten und Handeln
- Teilnehmenden – Interaktionen und Interaktion Teilnehmende – Referierende
- Genderbezogene Inhalte der Vorträge und der Diskussionen
- Anknüpfen an & Transfer in die Bildungsarbeit
- Atmosphäre

3. Zusammensetzung der Teilnehmendengruppe nach Geschlecht:

17 Frauen und 29 Männer haben sich für die Jahrestagung angemeldet. In der anschließenden Mitgliederversammlung werden 22 Frauen und 44 Männer erwartet. In der Arbeitsgruppe 1 „*Armut und Reichtum im nationalen Kontext von Arbeits- und Sozialpolitik*“ befanden sich 8 Frauen und 20 Männer, in der Arbeitsgruppe 2 „*Aktionsprogramm 2015 der Bundesregierung zur Bekämpfung von Armut*“ waren 7 Frauen und 4 Männer anwesend.

4. Referierende und Moderierende

2 männliche Referenten – mit Professorenstatus – bestritten die Plenumsvorträge und eine promovierte Referentin und ein promovierter Referent die Arbeitsgruppen. Die Moderation erfolgte durch einen Mann im Plenum, nachmittags war der weiblichen Referentin eine weibliche Moderatorin und dem männlichen Referenten ein männlicher Moderator zugeordnet. Berichte aus den Arbeitsgruppen gaben zwei Frauen.

5. Interaktionen der Teilnehmenden und Interaktion zwischen Teilnehmenden und Referierenden

In der Diskussion nach dem ersten Plenumsvortrag meldeten sich zunächst 3 Männer und dann eine Frau (mit Migrationshintergrund) zu Wort. In der AG 1, in der deutlich mehr Männer als Frauen teilnahmen, erfolgten – in Diskussionen zwischendurch und im Anschluss an den Vortrag der Referentin – nach 27 Beiträgen von Männern ein Beitrag einer Frau.

Insgesamt betrug die Zahl der Beiträge von Männern 52, von Frauen 7. Einige haben sich mehrmals gemeldet.

In der AG 2, in der mehr Frauen als Männer teilnahmen, erfolgte eine erste Nachfrage während des Vortrags des Referenten durch eine Frau. Insgesamt wurden hier 24 Meldungen von Frauen und 16 Meldungen von Männern registriert. Nach dem Vortrag erfolgten weniger Meldungen von Frauen als von Männern – im Vergleich zu der Zeit während des Vortrags, als sich umgekehrt verhielt. Bei den Meldungen während des Vortrags handelte es sich häufiger um Nachfragen, im Anschluss an den Vortrag um Diskussionsbeiträge, etwa kontrastierende Aussagen.

Aus der Tatsache, dass wenn sich Frauen und Männer aktiv in der kleinen Gruppe mit höherem Frauenanteil beteiligt haben, während sich wesentlich mehr Männer in der Gruppe mit hohem Männeranteil beteiligten, kann möglicherweise auf einen Zusammenhang zwischen kleinerer Gruppengröße und Zusammensetzung und der Möglichkeit von Frauen und Männern zur Beteiligung geschlossen werden.

In der Diskussion des zweiten Plenumsvortrags meldeten sich 11 Männer und 2 Frauen. Bei dem Vortrag kam es zu kritischen, relativ emotionalen Auseinandersetzungen eines männlichen Teilnehmers und einer weiblichen Teilnehmerin mit dem Referenten. Außerdem gab es auch von Seiten des Referenten emotionale und kritische Rückmeldungen an die Teilnehmenden. Dabei ging es zum einen um den – sich auf Untersuchungen gestützten – Armutsbegriff des Vortragenden, zum anderen um die Rolle von Medien im Diskurs am Beispiel der Talksendung von Sabine Christiansen. Dabei verließen die Diskutant/-innen die Sachebene und aufgingen eine Eignungsbewertung der Moderatorin Christiansen ein.

Hier will ich die Beschreibung dieser Sequenz abbrechen und folgende Anmerkungen machen:

Es ist mir wichtig zu betonen, dass nicht alles mit Geschlecht zu erklären sein muss. Vordergründig handelt es sich bei diesem Beispiel zunächst einmal um verschiedene Kommunikationsebenen. Möglicherweise gab es in Bezug auf die Konsequenzen für die politische Bildung divergierende Interessen, bzw. diesbezüglich enttäuschte Erwartungen seitens einiger Teilnehmender, die sich mehr Hinweise für die politische Bildung vom Referenten gewünscht hatten.

Bei genauerem Hinsehen können aber solche Situationen möglicherweise auch mit der Organisationskultur und -struktur des Verbandes zusammenhängen, mit bestimmten Formen der Auseinandersetzung, Akzeptanz und Anerkennung anderer Positionen etc., die mit vergeschlechtlichten Strukturen und Machtverhältnissen zusammenhängen – keineswegs zu verwechseln mit Frauen und Männern zugeschriebenen Eigenschaften. In Zusammenhang damit ist auch die methodische Anlage einer Tagung zu sehen, die bestimmte Kommunikationsstile fördert.

Nicht einbezogen in die teilnehmende Beobachtung wurde die Dauer der Beiträge. Auch gehe ich nicht ausführlicher auf den Charakter der Beiträge bzw. die Frage ein: Handelte es sich um Nachfragen, Fragen, Gegen-Argumente, Co-Referate etc.? Allerdings war auffallend:

- dass bewertende Bezugnahmen von Männern auf Männer und von Männern auf Frauen stattfanden („du sagst es ganz richtig“), und
- dass Co-Referate, wenn es sie denn gab, von Männern gehalten wurden.

6. Genderbezogene Titel und Inhalte der Vorträge und Diskussionen:

Das Ergebnis lautet auf einen kurzen Nenner gebracht:

Wo ‚Gender‘ draufsteht ist nicht unbedingt Gender (in einer differenzierenden Perspektive) drin. Wenn ‚Gender‘ nicht im Titel steht, kommt die Berücksichtigung der Geschlechterverhältnisse in den überwiegenden Fällen gar nicht vor!

In keinem Titel der Vorträge kam Gender vor – bis auf den ausgefallenen Vortrag in Arbeitsgruppe 3, bei dem die Referentin mit „angefragt“ ausgeschrieben war. Dies muss selbstverständlich auch zur Berücksichtigung der Kategorie Geschlecht als Querschnittsperspektive nicht zwingend der Fall sein. Im Folgenden gehe ich auf den Eröffnungsvortrag etwas ausführlicher und auf die anderen Vorträge punktuell ein.

6.1 Der Einführungsvortrag: „Gesichter der Armut und des Reichtums – Wie werden Armut und Reichtum in einer Gesellschaft sichtbar und thematisiert?“

Der Referent bezog sich vorwiegend auf männliche Autoren (8 Nennungen), die größtenteils für die Geistesgeschichte stehen (wie etwa Simmel) sowie auf 2 Frauen (eine davon war Angela Merkel). Dabei setzte er die Kenntnis der Personen voraus, ordnete sie nicht zu.

Immer wieder bezog er sich auf die Geschlechterverhältnisse: So hinterfragte er die Wertigkeit von Frauenarbeit und Männerarbeit und geschlechterbezogene Bilder und Zuschreibungen wie z. B. das Bild des „männlichen Alleinverdieners“.

Eine empirische Befragung von Akademikerinnen zum Kinderwunsch und dessen Realisierung rezipierend merkte er an, dass man auch die Männer zu dem Thema befragen könnte.

Beispiele führte er häufig zunächst aus männlicher Perspektive an, die weibliche als Ergänzung: Hierfür Beispiele: Die Aussagen „der Traum vom eigenen Leben“, „nicht mehr den Namen vom Großvater tragen“, ergänzte er mit der Bemerkung, dass es bei Frauen „das entsprechende“ wäre.

Nicht durchgängig erfolgten sprachliche Differenzierungen. Es tauchten Formulierungen auf wie „der Unternehmer“, „der Aktionär“, „der Pfarrer“, „der schwäbische Facharbeiter beim Daimler“ und „Teilzeit arbeitende Frauen“. Auch über die Koppelung mit Berufsbezeichnungen und gesellschaftlichem Status werden geschlechterbezogene Zuschreibungen und Bilder von Männern und Frauen transportiert.

Zu den „Gesichtern der Armut“ zählte der Referent Arbeitslosenhaushalte, Haushalte von Alleinerziehenden, Haushalte mit Kindern, mit niedrigem Einkommen, mit Migrationshintergrund. Dabei nahm er erstens keine Geschlechterdifferenzierung vor. Dies erfolgte erst bei der Nennung von Teilzeitjobs, die überwiegend von Frauen geleistet werden. Zweitens problematisierte er die Orientierung an Haushalten nicht unter Gender-Perspektive, wenngleich er auf die Schwierigkeit der Erfassung der Lebenslagen hinwies.

Hierzu eine Anmerkung aus der Frauen- und Geschlechterforschung:

„Das Ausmaß von Armut von Frauen wird so nur für Haushalte deutlich, deren Haushaltsvorstände weiblich sind, d. h. für alleinerziehende Frauen oder Einpersonenhaushalte.

Die Äußerung des Vortragenden, Frauen- und Altersarmut ständen derzeit anders als die Armut von Kindern und Jugendlichen nicht im Vordergrund, zeigt, dass durchgängige Geschlechterdifferenzierungen (zwischen Frauen und Männern und unter Frauen und unter Männern) vernachlässigt werden. Bestimmte weibliche (oder männliche – hier mangelt es aber noch an Forschungsergebnissen) Armutsgruppen werden z. B. mit Behinderte, Wohnungslose, Prostituierte, Drogen- und Alkoholabhängige nicht benannt: Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung zeigen am Beispiel wohnungsloser Frauen, dass diese versuchen, ihre Wohnungslosigkeit und Armut zu verbergen.“

6.2 Die Vorträge in den Arbeitsgruppen:

Im Vortrag in der AG 1 „*Armut und Reichtum im nationalen Kontext von Arbeits- und Sozialpolitik*“ wurden Gesetze dargestellt und die Auswirkungen von „Hartz“ auf Frauen erörtert, aber nicht sehr weitgehend differenziert, d. h. nicht auf Frauen und auf Männer verschiedener Lebenslagen.

Grundsätzlich bezieht sich die Referentin sprachlich auf Frauen und Männer mit wenigen Ausnahmen wie z. B. „Fallmanager“.

Der Vortrag in der AG 2 „*Armutsbekämpfung als Aufgabe internationaler Politik. Das Aktionsprogramm 2015 der Bundesregierung zur Bekämpfung von Armut*“) leistete einen allgemeinen Überblick und eine Einführung in das Aktionsprogramm. Das Geschlechterthema war nicht Gegenstand des Vortrags und der Diskussion über Entwicklungszusammenarbeit.

Der Begriff „Gender“ fiel eher im Nebensatz, leise von einer Teilnehmerin genannt. Vereinzelt wurden von Teilnehmenden allgemeine Bezüge zu Frauen und Männern im Süden hergestellt.

Grundsätzlich erfolgten die wenigen Gender-Bezüge eher beiläufig, spaßig und arrivierten nicht zum ernsthaften Gegenstand des Gesprächs zwischen Vortragendem und Teilnehmenden.

Der Vortrag in der im Programm vorgesehenen AG 3 „*Arm und reich, ausgehend von der Gender-Perspektive und bezogen auf die globale und europäische Ebene*“ beinhaltete als einziger im Titel die Gender-Perspektive, fiel aber aus.

6.3 Zweiter Plenumsvortrag „*Politische Bildung als Anstifter ausgleichender Gerechtigkeit in einer globalisierten Gesellschaft*“

Hier wiesen Thema, Inhalte und Sprache keine Gender-Sensibilität auf – bis auf ein Beispiel einer alleinerziehenden Frau und einer sprachlichen Unterscheidung zwischen Migrant – Migrantin. Der Referent bezog sich auf 8 männliche Autoren, weitgehend Wissenschaftler, Journalisten und Unternehmer wie Bill Gates. Es wurde lediglich auf eine Frau, Maria Mies, Bezug genommen, die er nicht als Vertreterin der Frauenforschung und -bewegung und Autorin über Globalisierung, sondern ausschließlich als Vertreterin der sozialen Bewegung Attac benannte. In der anschließenden Diskussion bezog er sich mit Sabine Christiansen – kritisch – auf eine weitere Frau, hier u. a. zur Verdeutlichung der Rolle der Medien im Zeitalter der Globalisierung.

7. Abschließende und ergänzende Bemerkungen zum Nutzen der Gender-Perspektive für die politische Bildung

Die Forschung und Politik hat auf internationaler Ebene in den 80er Jahren den Zusammenhang von Armut und Reichtum mit der Geschlechtergerechtigkeit herausgestellt.

So fand in der Entwicklungspolitik der 80er Jahre ein Perspektivenwechsel auf Frauen als Trägerinnen der Entwicklung statt. Projekte wurden gefördert, die bei den Frauen ansetzen, weil sie maßgeblich zum Überleben ihrer Familien und Gesellschaften beitragen und so Armut zu verringern.

In den 90er Jahren erfolgte ein weiterer Perspektivenwechsel auf Gender und Entwicklung, weil deutlich wurde, dass es einen Zusammenhang zwischen den Geschlechterverhältnissen und Armut gibt und es nicht genügt, allein bei den Frauen anzusetzen. Es wurde erkannt, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern Auswirkungen auf Gesundheit, Bildung, Empowerment und Partizipation sowie Sicherheit etc. hat.

Internationale Netzwerke von Wissenschaftlerinnen entwarfen Szenarien einer gerechten Gesellschaft. Dies findet sich auch in den Zielen des UN-Millenniumsgipfels von 2000 (und dem Aktionsprogramm 2015 der Bundesregierung) wieder: Als drittes Ziel auf dem Weg zur Halbierung der Armut bis zum Jahr 2015 ist die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Empowerment von Frauen genannt. Gleichstellung bzw. -berechtigung wird als Schlüsselfaktor zum Abbau von Armut benannt.

(Vgl. Birte Rodenberg in: femina politica Heft 2/2004)

Auch auf nationaler Ebene in Deutschland ist Armut in Zusammenhang mit der Geschlechterperspektive diskutiert und ansatzweise erforscht:

„Die Armut ist weiblich“ – so das Ergebnis von Untersuchungen in den 80er und 90er Jahren oder eines Gutachtens aus der Frauen- und Geschlechterforschung für den Armutsbericht der Bundesregierung. Der Terminus „Feminisierung der Armut“ hat trotz Veränderungen in den Geschlechterverhältnisse insofern weiterhin Berechtigung, (ohne damit zu negieren, dass es Armut von Männern gibt, und ohne damit wieder in eine erneute Dualisierung, Frauen als Verliererinnen und Männer als Gewinner zu verfallen), wenn – wie in der

Frauen- und Geschlechterforschung – damit (neben anderen Faktoren) auch Einkommensarmut aufgrund von nicht eigenständiger Existenzsicherung bei Familientätigkeit bezeichnet wird. Die Orientierung der Armutsforschung an Haushalten wurde hier – wie bereits erwähnt – kritisch beleuchtet, und die Orientierung an den Lebenslagen und Einkommen von Frauen und Männern in allen Branchen und deren Auswirkungen auf die Rente etc. in den Vordergrund gestellt. (Vgl. Enders-Dragässer, Uta/Sellach, Brigitte In: Hammer, Veronika; Lutz, Ronald (Hrsg.), Frankfurt/New York, 2002)

Interessant ist auch, welche Aspekte der Sachverhalte auf der Tagung von Seiten der Referierenden vertieft und welche Positionen referiert wurden. Dies zeigte das Beispiel der Darstellung der internationalen Politik mit dem Aktionsprogramm 2015, in dem die Gender-Perspektive ausgeklammert wurde. Die ist umso erstaunlicher, als die GTZ Ansätze und Instrumente zur Gender-Analyse und -Planung im Kontext Entwicklungszusammenarbeit weiter transportiert und das BMZ Gleichberechtigung als Schlüsselfaktor zur Verminderung der weltweiten Armut und als Querschnittsperspektive deklariert hat – ebenso wie es die Weltbank 2003 in ihren „Gender Equality and the Millenium Developoment goals“ getan hat. Dies sind allesamt wahrlich keine feminismusverdächtigen Organisationen.

Das gilt auch für den Eröffnungsvortrag bei der Frage nach der „Sichtbarkeit“ der Armut: Aus (auch eigenen) Ergebnissen der Frauen- und Geschlechterforschung zu Wohnungslosen wissen wir, dass Wohnungslosigkeit und Armut bei Frauen häufig unsichtbar ist. (Aufgrund der Forschungslage ist bislang unklar, inwieweit es auch eine verborgene Armut von Männern gibt.) Das führt zu der entscheidenden Frage: Welche Forschungsergebnisse und -perspektiven werden einbezogen?

Wenn politische Bildung die Subjekt- und Teilnehmendenorientierung ernst nimmt, muss sie zum einen die Geschlechterverhältnisse und die geschlechterbezogenen Konstruktionen wahrnehmen, berücksichtigen und benennen, zum anderen den Blick auf die einzelnen Subjekte richten und differenzieren. Wenn politische Bildung Teilnehmende verschiedenster Gruppen und Milieus ansprechen und zur Gerechtigkeit in der Gesellschaft beitragen will, gehört die Verschränkung der Gender- und der interkulturellen Perspektive, die Hinterfragung ethnizierender und vergeschlechtlichender Zuschreibungen dazu.

Die Behandlung des Themas Geschlecht in den Beiträgen der Akteur/-innen politischer Bildung selbst, sein Vorkommen eher zwischen den Zeilen und am Rande und geringe Benennung im ‚offiziellen‘ Diskurs der Tagung, verweist auf die Wichtigkeit der Weiterarbeit an der Anerkennung des Gender-Themas als Querschnittsperspektive bei seinen Akteur/-innen.

In diesem Sinne schließe ich mich dem Wunsch, der Vision der schwedischen Professorin Agneta Stark an:

„Ich wünsche mir, dass all das Wissen, die Kompetenz, die es gibt, angewandt wird. (...) Gleichberechtigung, das hat oft einen ziemlich schweren, schuldbeladenen Klang. Langweilig, grau, wie ein nebliger Mittwochmorgen im November. Ich wünsche mir, dass immer mehr Menschen an einen strahlenden Sommertag denken, wenn sie Gleichberechtigung hören. Dass dieser Begriff ihre Fantasie und Kreativität beflügelt. Damit das Leben insgesamt besser werden kann, auch mehr Spaß bringt. Und reich in dem Sinne wird, dass Männer und Frauen sich wunderbar entwickeln können.“
(Zitiert in: Lang, Klaus u. a. 2004 (HG.): Die kleine große Revolution. Hamburg, S. 90)

Fazit und Perspektive

Boris Brokmeier

Der AdB hat in den vergangenen Jahren viel Engagement aufgewendet, um das Prinzip Gender Mainstreaming in die Strukturen aufzunehmen und in der Arbeit des Verbandes und umzusetzen. Es handelt sich um eine Querschnittsaufgabe, die für alle Gremien eine verbindliche Auseinandersetzung beinhaltet und im Wege einer „Top down – Strategie“ vom Vorstand aus in den Verband transportiert wird.

Als wirkungsvoll erwiesen sich zunächst die strukturellen Anpassungen von Regelwerken, die sich auswirkten:

- in der Änderung der Satzung,
- in der Änderung der Wahlordnung,
- in der Änderung des Kataloges zur Qualitätssicherung und
- in der Änderung der Arbeitsregeln für die Kommissionen.

Hier wurden Voraussetzungen geschaffen, die eine nachhaltige Berücksichtigung des Prinzips Gender Mainstreaming in der Verbandsarbeit sicherstellen und dem Anspruch einer Querschnittsaufgabe gerecht werden. Insbesondere bei den Wahlen zum Vorstand und in der Arbeit der fünf Kommissionen wird auch zukünftig die Berücksichtigung der Geschlechtergerechtigkeit gängige Praxis sein.

Der Gender Mainstreaming – Steuerungsgruppe des AdB kam in diesem Prozess eine zentrale Rolle zu, die in diesem Band bereits ausführlich beschrieben wurde. Die Erfahrung zeigt, dass die Implementierung von Neuem – und vor allem als Querschnitt – nicht allein vom Vorstand administriert werden kann, sondern einer Projektgruppe bedarf, die mit den Methoden des Projektmanagements im Auftrage des Vorstands kontinuierlich an der Realisierung der formulierten Ziele arbeitet.

Die Anwendung der TOP-DOWN – Strategie stieß in einem pluralistisch ausgerichteten Fachverband, wie dem AdB, schnell an seine Grenzen. Vorstand und Mitgliederversammlung verfügen über keinen direkten Einfluss auf die Mitgliedseinrichtungen und sind demzufolge nicht in der Lage, in den Häusern die Umsetzung von Gender Mainstreaming durchzusetzen. Wäre der Gender-Prozess vor den Türen der Mitgliedseinrichtungen zum Erliegen gekommen, wäre ein wesentliches Ziel der Umsetzung nicht erreicht worden.

Dank der Unterstützung durch das BMFSFJ konnten in den Jahren 2003 und 2004 in rund 40 Mitgliedseinrichtungen Gender-Trainings für Mitarbeitende durchgeführt werden und auf diesem Wege die Motivation und die Akzeptanz für das Thema deutlich erhöht werden. Eine dauerhafte Förderung durch das Bundesministerium ist leider nicht möglich, so dass nicht allen Mitgliedseinrichtungen eine Förderung zuteil werden konnte.

Weitere Aktivitäten, wie z. B. die externe und fachkundige Beobachtung und Begleitung der Jahrestagung des Verbandes aus „Gender-Sicht“, ergaben weitere Erkenntnisse zur geschlechtergerechten Ausrichtung von Veranstaltungen. Die Steuerungsgruppe griff die Ergebnisse der Tagungsbeobachtung auf und entwickelte daraus Empfehlungen zur Gestaltung zukünftiger Tagungen. Das betrifft insbesondere die verstärkte Auswahl weiblicher Hauptreferentinnen und das Ermöglichen von Diskussionssituationen, an denen sich Frauen leichter beteiligen können. Vorträge und Referat sollten zukünftig auch stärker den Gender-Aspekt beinhalten.

Die sehr zahlreichen Aktivitäten des Verbandes in der Vergangenheit zur Einführung von Gender Mainstreaming sollten für die Zukunft nachhaltige Wirkungen entfalten, um zu einer festen

Etablierung des Prinzips zu gelangen. Häufig folgt einer Anfangseuphorie ein langsames aber stetiges Desinteresse, das es gilt in diesem Falle zu vermeiden.

Um Gender Mainstreaming mit einer Perspektive innerhalb der zukünftigen Arbeit des AdB zu verbinden, bedarf es kontinuierlicher Aktivitäten auf allen Ebenen.

Die Steuerungsgruppe wird auch zukünftig die Aufgabe der zentralen Koordination und Steuerung übernehmen, was die Auswertung und Reflexion der Umsetzung umfasst, aber auch die Entwicklung von konzeptionellen und strategischen Überlegungen mit einschließt. Die Steuerungsgruppe greift auch zukünftig Ergebnisse der Gender-Forschung auf und lässt diese in den Diskussionsprozess des Verbandes einfließen. Das in der Schweiz entwickelte Modell eines „Gleichstellungs-Controlling“ als Instrument des Gender Mainstreaming bietet einen passenden Rahmen, um die Umsetzung der gestellten Zielsetzungen zu überprüfen und Maßnahmen zur Umsetzung als Querschnittsfunktion zu entwickeln.

Die Mitglieder der Steuerungsgruppe als Delegierte aus den jeweiligen Kommissionen haben weiterhin eine Mittler-Funktion, um die Impulse der Steuerungsgruppe in ihre Kommissionen zu tragen und umgekehrt den dortigen Beratungs- und Umsetzungsstand von Gender Mainstreaming in die Steuerungsgruppe zu übermitteln.

Zukünftig werden regelmäßig Gender-Trainings für neue Mitarbeitende in den Verbandsgremien und für weitere Mitarbeitende aus den Bildungsstätten angeboten. Auf diesem Wege kann einem schleichenden Vergessen entgegen gewirkt werden.

Der Vorstand, die Kommissionen und die Mitarbeitenden im Programm Politische Jugendbildung müssen ihre Arbeit immer wieder in Hinblick auf die Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit überprüfen und zu einer Verständigung darüber kommen.

Weitere Impulse zur Berücksichtigung von Gender Mainstreaming im Verband können Fachveranstaltungen bieten, die auf Initiative einer Kommission oder der Steuerungsgruppe realisiert werden. Ein entscheidender Faktor für die erfolgreiche Fortführung der Arbeit liegt im Sichtbarmachen des Themas. Eine Querschnittsfunktion allein wird nicht ausreichen, um das zukünftige Engagement des AdB und seiner Gremien aufrecht zu erhalten. Tagungen, Hearings, Symposien und – wie bereits geplant – themenbezogene Exkursionen und Studienreise erzeugen öffentliches Interesse und vermitteln notwendige neue Impulse.

Darüber hinaus darf der Transfer zwischen dem AdB und seinen Mitgliedseinrichtungen zur Fortführung von Gender Mainstreaming nicht aus dem Blick geraten. Es liegt weiterhin im Interesse des Verbandes, dass dieser Prozess nicht nur im Verband sondern auch in den Bildungsstätten fortgeführt wird.

Gender Mainstreaming soll auch für die Zukunft im Verband und seinen Mitgliedseinrichtungen eine gleichberechtigte Beteiligung und Vertretung von Frauen und Männern in allen Gremien und die gleiche Verteilung von Macht und Einfluss zwischen Männern und Frauen sicherstellen. Diesem strategischen Ziel dienen die oben beschriebenen Aktivitäten und Maßnahmen als operationale Schritte.

Der AdB hat in den vergangenen Jahren eine tragfähige Grundlage dafür geschaffen, die gute Voraussetzungen für eine nachhaltige Fortführung des Gender Mainstreaming in der Zukunft bietet.

Anhang

Anmerkungen

1. Die 3-R-Methode

wurde von der schwedischen Wissenschaftlerin Gertrud Åström entwickelt. Die drei „R“ stehen für die Begriffe Repräsentation (Wie groß ist der Anteil von Männern und Frauen?), Ressourcen (Wie werden die verschiedenen Ressourcen zwischen Männern und Frauen verteilt?) und Realität (Warum ist die Situation so?). Sie sollen der Bewusstwerdung geschlechtsspezifischer Dimensionen im Rahmen der Arbeit dienen.

Letztlich geht es um die Beantwortung der Frage: Wer bekommt was zu welchen Bedingungen? (vgl. Stepanek/Krull, 2001, S. 61, zitiert nach R. List, 2004, S.7)

2. Die Genderbudgetanalyse

ist ein wichtiges Hilfsinstrument für Gender Mainstreaming. Sie bedeutet, in den Haushalts- etats auszuweisen, welche Haushaltstitel geschlechterspezifisch zugeordnet und aufgeschlüsselt werden können und in welchen Anteilen sie für Männer und für Frauen verausgabt werden. Beispielsweise ist offen zu legen, in welchem Verhältnis frauenrelevante Projekte gefördert werden im Vergleich zu solchen, die besonders Männer nutzen. Für Gender-Budgetanalysen bieten sich die zielgruppen- und personenbezogenen Zuwendungstitel besonders an. (zitiert nach Marianne Weg, in *Außerschulische Bildung*, 2, 2004. S.139)

3. Gender-Controlling

Gleichstellungs-Controlling ist ein konkretes Instrument zur Umsetzung der Gleichstellung in der Praxis und fußt auf den folgenden Grundlagen:

- Gender Mainstreaming: Gender Mainstreaming ist eine Strategie zur Umsetzung der Gleichstellung. Alle Entscheidungsprozesse sollen unter dem Blickwinkel der Gleichstellung gestaltet und dadurch verbessert werden.
- Controlling-Philosophie: Controlling bedeutet Planung, Zielbestimmung und Steuerung und leitet sich aus der Führungsverantwortung ab, Resultate zu erreichen. Dazu müssen Ziele und Maßnahmen definiert und regelmäßig evaluiert werden. Die Resultatsverantwortung liegt allein bei den Führungskräften.
- Management by Objectives (MbO): MbO ist ein Führungskonzept, bei dem das „Was“ (Ziele) festgelegt wird, das „Wie“ (Art der Umsetzung, Maßnahmen) den Verantwortlichen selbst überlassen wird.

(vgl. Elisabeth Helming, Dr. Reinhild Schäfer, *GM in der Kinder- und Jugendhilfe*, 2005, S. 2)

Quellen- und Literaturangaben

Literatur

1. Aktuelle Ostinformationen, Sonderausgabe – 50 Jahre GESW e. V., 36. Jahrgang, Heft 1/2, 2004, ISSN 0939-3009
2. Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten (Hrsg.):
Berichte, „Der Prozess des Gender Mainstreaming im AdB“, analysiert und dargestellt im Rahmen einer Diplomarbeit von Ruth List, Berlin, 2004
3. Mechthild Bereswill: „Gender“ als neue Humanressource? Gender Mainstreaming und Geschlechterdemokratie zwischen Ökonomisierung und Gesellschaftskritik. In: Michael Meuser, Claudia Neusüss (Hrsg.): *Gender Mainstreaming. Konzepte, Handlungsfelder, Instrumente*. Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn, 2004

4. Uta Enders-Drägässer und Brigitte Sellach:
Weibliche „Lebenslagen“ und Armut am Beispiel von allein erziehenden Frauen. In: Veronika Hammer und Ronald Lutz (Hrsg.): Weibliche Lebenslagen und soziale Benachteiligung. Theoretische Ansätze und empirische Beispiele, Frankfurt/New York, 2002
5. Gerrit Kaschuba:
Von der Wundertüte zum kontrollierten Einsatz? Anregungen zur prozessorientierten Entwicklung von Qualitätskriterien für Gender Trainings. In: Netzwerk Gender Training (Hrsg.): Geschlechterverhältnisse bewegen. Erfahrungen mit Gender Training. Königstein/Taunus, 2004
6. Lotte Rose:
Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendarbeit; 2. Aufl. 2004, Reihe Votum, Weinheim, 2003
7. Marianne Weg:
Going Gender für die Bürgergesellschaft – Gender Mainstreaming in zivilgesellschaftlichen Organisationen, Studie für den Arbeitskreis „Bürgergesellschaft und Aktivierender Staat“ der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn, 2005
8. Mechthild Jansen u. a.:
Gender Mainstreaming – Herausforderung für den Dialog der Geschlechter, München, 2003
9. Gabriele v. Ginsheim und Dorit Meyer (Hrsg.):
Gender Mainstreaming – neue Perspektiven für die Jugendhilfe; Berlin, 2001
10. Stiftung SPI –Sozialpädagogisches Institut Berlin (Hrsg.):
Gender Mainstreaming – Zukunftswege der Jugendhilfe, Berlin, 2002
11. BAG Katholische Jugendsozialarbeit (Hrsg.):
Gender Mainstreaming – Umsetzung für Dienststellen und Organisationen, Düsseldorf, 2005
12. Ev. Trägergruppe für gesellschaftspolitische Jugendbildung (Hrsg.):
Gender Mainstreaming in der gesellschaftspolitischen Jugendbildung – Wege zu mehr Gerechtigkeit, Berlin, 2004
13. BMFSFJ (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Was ist das? Berlin, 2002
14. Barbara Stiegler:
Wie Gender in den Mainstream kommt: Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender Mainstreaming. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2000
15. Christiane Burbach und Heike Schlottau (Hrsg.):
Abenteuer Fairness – Ein Arbeitsbuch zum Gendertraining; Göttingen, 2001

Quellen

1. Protokolle der AdB-Mitgliederversammlungen 2003 und 2003
2. Protokolle der Sitzungen der GM-Steuerungsgruppe von Oktober 2002 bis September 2004
3. Protokolle der Kommission Frauen- und Mädchenbildung von September 2002 und September 2002

Beobachtungsbogen für die AdB Jahrestagung

von Dr. Gerrit Kaschuba

Titel des Vortrags (Geschlechtergerecht?)

Referentin Referent
Moderatorin Moderator

Sitzordnung nach Geschlecht

Zeitstruktur des Vortrags

Länge des Vortrags

- am Stück: _____ Minuten
- in Teilen: _____ Minuten

Länge der Diskussion:

- vor: _____ Minuten
- während: _____ Minuten
- nach Vortrag: _____ Minuten

Weitere Anmerkungen: _____

Methoden und Medieneinsatz

- z. B.
 - Einstieg
 - Verwendete Medien (Illustration, Bilder – Darstellung von Frauen/Männern...), etc.
-
-

Atmosphäre

Genderbezogene Inhalte des Vortrags und der Diskussion

- z. B.
- Wird im Vortrag Gender (Geschlechterverhältnis) thematisiert oder über den Vortrag hinaus in der Diskussion von den Teilnehmenden?
 - Sind Frauen und Männer inhaltlich berücksichtigt? Auf welche Fachliteratur (Frauen-/Männer-/Geschlechterforschung) wird Bezug genommen? Beispiele von Frauen/Männern? Wer wird zitiert?
 - Werden Frauen/Männer nach Herkunft, Schicht etc. differenziert?
 - Werden Geschlechterzuschreibungen/-rollen verfestigt oder hinterfragt?

Findet ein Anknüpfen an und ein Transfer in die (jeweilige) Bildungsarbeit statt?

Vortrag	Diskussion
Sprache	Sprache
Literatur	Literatur
Gender als Thema	Gender als Thema

Team: Referent/-in & Moderator/-in unter Gender-Gesichtspunkten

- z. B.
- Geschlechtergerechte Sprache
 - Bezieht er/sie Frauen/Männer gleichermaßen mit ein?

Referentin/Referent	Moderatorin/Moderator
Sprache	Sprache

Liste empfehlenswerter Gender Trainer/-innen

- **Dr. Karin Derichs-Kunstmann**
Bildungs- und Geschlechterforscherin
Forschungsinstitut Arbeit, Bildung,
Partizipation
Recklinghausen
- **Hans-Joachim Lenz**
Geschlechterforscher und
Männerbildner
Praxis für Geschlechterforschung –
Beratung – Weiterbildung
Eckenhaid b. Nürnberg
- **Regina Rauw**
Anreperstraat 90
NL-9404 LG Assen
Tel: 0179/322 01 54
- **Franz Gerd Ottemeier-Glücks**
Stieglitzweg 12
32469 Petershagen
- **Stefan Lehmann**
Behringstraße 37
02625 Bautzen
- **Katrin Schröter**
Bautzner Straße 106
01099 Dresden
- **Dr. Regina Frey**
Gender-Büro
Gustav-Müller-Straße 7
10829 Berlin
Tel: 030/81 79 77 77
info@gender.de · www.gender.de
- **Olaf Stuve**
Weserstraße 201
12047 Berlin
- **Carlos Lächele**
Neue Steige 70
72138 Kirchentellinsfurt
Tel: 07121/60 03 08
carlos.laechele@t-online.de
- **Dr. Gerrit Kaschuba**
tifs e. V.
Wöhrdstraße 25
72072 Tübingen
Tel: 07071/317 58
- **Thomas Kugler**
Pallasstraße 28
10781 Berlin
Tel: 030/784 99 77
leomontanus@web.de
- **Stephanie Nordt**
Naunynstraße 58
10999 Berlin
Tel: 030/61 65 61 49
stephanie.nordt@web.de

Gender-Quiz

(Die richtigen Antworten sind hervorgehoben)

Fragen

- 1) Seit wann besitzen Frauen in Deutschland das aktive und passive Wahlrecht?
a) seit 1865
b) seit es freie Wahlen gibt
c) **seit 1919**
- 2) Wie viel Prozent der Frauen (im erwerbsfähigen Alter) sind in Deutschland erwerbstätig?
a) 71,8 %
b) 78,0 %
c) **61,4 %**
- 3) Wie viele Frauen sitzen in den Vorständen der einhundert größten börsenorientierten deutschen Unternehmen?
a) **keine**
b) zehn
c) fünfundzwanzig
- 4) Wie groß ist der Anteil deutscher Väter, die für ihre Kinder Erziehungszeit nehmen?
a) **1–2 %**
b) um die 10 %
c) weit über 10 %
- 5) Wie hoch ist der Anteil von Frauen, die naturwissenschaftliche Fächer studieren in Deutschland?
a) **knapp 20 %**
b) 35 %
c) über 40 %
- 6) In welchem Land der EU ist der Abstand der Einkommen der Frauen zu dem der Männer geringsten?
a) Bundesrepublik Deutschland
b) **Dänemark**
c) Frankreich
- 7) Wie hoch ist der Anteil von weiblichen Abgeordneten im deutschen Bundestag?
a) **rund 30 %**
b) rund 40 %
c) über 45 %
- 8) In welchem europäischen Land ist der Anteil weiblicher Abgeordneter auf nationaler Ebene am höchsten?
a) Bundesrepublik Deutschland
b) Frankreich
c) **Schweden**
- 9) Von wem stammt der Ausspruch: „Die Frau hat Recht, das Schafott zu besteigen. Sie muss gleichermaßen das Recht besitzen, die Rednertribüne zu besteigen“?
a) Jean Jacques Rousseau
b) **Olympe de Gorges**
c) Elisabeth Cady Stanton
- 10) Die Einrichtung des Internationalen Frauentags am 8. März geht auf welche Gruppe der ersten Frauenbewegung (1848–1914) zurück?
a) „Die Gemäßigten“
b) „Die Radikalen“
c) **„Die Sozialistischen“**

- 11) Wann fand der Gleichberechtigungsgesetz (Artikel 3 GG) Eingang in das Grundgesetz?
- a) 1959
 - b) 1949
 - c) 1969
- 12) Von wem stammt der Ausspruch: „Für die Gesellschaft als Ganzes, für Männer und Frauen, gibt es keine bessere Entwicklungsstrategie als die, in der die Frau eine zentrale Rolle spielt.“
- a) Romano Prodi
 - b) Kofi Annan
 - c) Nelson Mandela
- 13) Wann wurde in Deutschland die erste Frau auf einen C4 Lehrstuhl für Gynäkologie (Frauenheilkunde) berufen?
- a) 1960
 - b) 1980
 - c) 2000
- 14) Wie viel Prozent des durchschnittlichen Einkommens von Männern erzielen Frauen in Westdeutschland?
- a) 75,0 %
 - b) 85,0 %
 - c) 95,0 %
- 15) Ab welchem Alter haben Kinder einen Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz?
- a) 1 Jahr
 - b) 2 Jahre
 - c) 3 Jahre
- 16) Wie viele Mütter gibt es?
- a) 9.200.000
 - b) 11.700.000
 - c) 15.500.000
- 17) Wie alt sind verheiratete deutsche Frauen durchschnittlich, wenn sie zum ersten Mal Mutter werden?
- a) 29,1 Jahre
 - b) 24,6 Jahre
 - c) 26,6 Jahre
- 18) Wie viele Kinder pro Frau gibt es im Durchschnitt?
- a) 2,42
 - b) 1,90
 - c) 1,37
- 19) Wie viel Prozent aller Mütter sind allein erziehend?
- a) 5 %
 - b) 11 %
 - c) 16 %
- 20) Wie hoch ist der Anteil der Sozialhilfeempfängerinnen unter den alleinerziehenden Müttern?
- a) 26,1 %
 - b) 20,4 %
 - c) 11,2 %
- 21) Wie viele Mütter sind erwerbstätig?
- a) 65,0 %
 - b) 75,0 %
 - c) 55,0 %
- 22) Wie viele Mütter arbeiten Vollzeit?
- a) 19,9 %
 - b) 25,3 %
 - c) 21,0 %

- 23) Wie viele Mütter haben eine Teilzeitbeschäftigung?
 a) 35,9 %
 b) 35,0 %
 c) 36,7 %
- 24) Wie viele Mütter sind ausschließlich Hausfrauen?
 a) 30,0 %
 b) 35,0 %
 c) 40,0 %
- 25) Wie hoch ist der Anteil der Mütter unter den Frauen im mittleren Management?
 a) 60,1 %
 b) 55,6 %
 c) 59,0 %
- 26) Wie viel Zeit verbringt eine Mutter im Durchschnitt täglich mit ihrem Kind, wenn es jünger als 3 Jahre ist?
 a) 5 Stunden 21 Minuten
 b) 9 Stunden 16 Minuten
 c) 10 Stunden 42 Minuten
- 27) Wie viel Zeit verbringt eine Mutter im Durchschnitt täglich mit ihrem Kind, wenn es zwischen 12 und 16 Jahre alt ist?
 a) 3 Stunden 19 Minuten
 b) 4 Stunden 25 Minuten
 c) 2 Stunden 11 Minuten
- 28) Wie viel Zeit verwendet eine erwerbstätige Mutter im Durchschnitt täglich für die Arbeit in Haus und Garten?
 a) 1 Stunden 55 Minuten
 b) 2 Stunden 13 Minuten
 c) 2 Stunden 58 Minuten
- 29) Wie viele „Mütter des Grundgesetzes“ gibt es?
 a) 31
 b) 17
 c) 4
- 30) Wie viele heilige Mütter gibt es?
 a) ca. 5
 b) ca. 10
 c) ca. 15
- 31) Wie viele Väter gibt es?
 a) 11.500.000
 b) 10.100.000
 c) 9.900.000
- 32) Wie alt sind verheiratete Männer im Durchschnitt, wenn sie zum ersten Mal Vater werden?
 a) 33,1 Jahre
 b) 29,8 Jahre
 c) 27,0 Jahre
- 33) Wie viel Prozent aller Männer über 45 sind kinderlos?
 a) 11,1 %
 b) 16,9 %
 c) 20,1 %
- 34) Wie viel Prozent aller Väter sind allein erziehend?
 a) 19,0 %
 b) 12,2 %
 c) 3,0 %
- 35) Wie viele Väter sind erwerbstätig?
 a) 86 %
 b) 80,7 %
 c) 77,9 %

- 36) Wie viele Väter arbeiten Vollzeit?
a) 82,6 %
b) 74,4 %
c) 62,8 %
- 37) Wie viele Väter haben eine Teilzeitbeschäftigung?
a) 2,9 %
b) 5,9 %
c) 8,9 %
- 38) Wie hoch ist der Anteil der Väter, die im ersten Lebensjahr ihres Kindes Erziehungsurlaub nehmen?
a) 8,4 %
b) 5,8 %
c) 1,6 %
- 39) Wie hoch ist der Anteil der Väter unter den Männern im mittleren Management?
a) 80,0 %
b) 70,0 %
c) 60,0 %
- 40) Wie viel Zeit verbringt ein Vater im Durchschnitt täglich mit seinem Kind, wenn es jünger als 3 Jahre ist?
a) 5 Stunden 14 Minuten
b) 4 Stunden 9 Minuten
c) 3 Stunden 4 Minuten
- 41) Wie viel Zeit verbringt ein Vater durchschnittlich am Tag mit seinem Kind, wenn es zwischen 12 und 16 Jahre alt ist?
a) 1 Stunde 50 Minuten
b) 2 Stunden 11 Minuten
c) 4 Stunden 5 Minuten
- 42) Wie viel Zeit verwendet ein erwerbstätiger Vater im Durchschnitt täglich für die Arbeit in Haus und Garten?
a) 1 Stunde 3 Minuten
b) 2 Stunden 43 Minuten
c) 3 Stunden 12 Minuten
- 43) Wie viele „Väter des Grundgesetzes“ gibt es?
a) 61
b) 43
c) 31
- 44) Wie viele heilige Väter gibt es?
a) ca. 5
b) ca. 10
c) ca. 15
- 45) Der § 9 des Kinder- und Jugendhilfegesetzes (KJHG) besagt u. a., dass die
a) unterschiedlichen Bedürfnisse
b) unterschiedlichen Lebenslagen
c) unterschiedlichen Interessen
d) unterschiedlichen Fähigkeiten von Mädchen und Jungen zu berücksichtigen sind.
- 46) „Gender“ bezeichnet
a) die biologische Geschlechtszugehörigkeit als Mädchen oder Junge/ Mann oder Frau
b) die kulturell und sozial definierten Aspekte der Kategorie Geschlecht
c) die Chancengleichheitsstrategie der Europäischen Union
d) in Abgrenzung zu „sex“ die Uneindeutigkeit der Geschlechtszugehörigkeit von Menschen

- 47) Wie hoch ist der Anteil von Frauen in Regierungsämtern in Polen?
- a) 14,0 %
 - b) 65,0 %
 - c) **21,0 %**
 - d) 8,0 %
- 48) Wie hoch ist der Anteil von Frauen in Regierungsämtern in Deutschland (inkl. Regionalparlamente)?
- a) **27,0 %**
 - b) 46,0 %
 - c) 15,0 %
 - d) 79,0 %
- 49) Wie hoch ist der Frauenanteil in Deutschland an Hochschulen?
- a) 70,2 %
 - b) 35,8 %
 - c) **48,7 %**
 - d) 56,2 %
- 50) Wie hoch ist der Frauenanteil an Hochschulen auf Zypern?
- a) 58,0 %
 - b) **6,8 %**
 - c) 82,0 %
 - d) 17,3 %
- 51) Welche Partei hat jüngst folgenden Vorschlag unterbreitet?
„Die Männer sollten gesetzlich gezwungen werden, die Hälfte des Erziehungsurlaubs zu nehmen.“
- a) FDP
 - b) CDU
 - c) Grüne
 - d) SPD
- 52) Familie und Karriere lassen sich in unserer Gesellschaft schlecht miteinander verbinden. Wer Karriere machen will, entscheidet sich deshalb oftmals gegen Kinder. Wie sieht das hinsichtlich der Geschlechter aus?
- a) Wenn Männer Karriere machen, dann verzichten X Prozent auf Kinder?
 - 1) 25,0 %
 - 2) 3,0 %
 - 3) **16,0 %**
 - 4) 34,0 %
 - b) Wenn Frauen Karriere machen, dann verzichten X Prozent auf Kinder?
 - 1) 43,0 %
 - 2) 11,0 %
 - 3) 23,0 %
 - 4) **62,0 %**
- 53) Im Jahr 1993 macht die Anzahl aller Professorinnen in Deutschland etwa 12 % aus. Zu welchem Ergebnis kam das Statistische Bundesamt im Jahr 2004?
- a) 6,0 %
 - b) **23,0 %**
 - c) 35,1 %

Anmerkungen

zu Frage 5:

Der Gesamtanteil von weiblichen Studierenden liegt bei über 50 %
Quelle: Frauennews: Frauen an Universitäten und Hochschulen

zu Frage 6:

Das Einkommen der Frauen beträgt in Dänemark 88 % des Einkommens der Männer.

zu Frage 7:

Er beträgt 32,8 %, Stand 1.12.2003 · Quelle: www.bundestag.de

zu Frage 8:

Er liegt bei 42,7 %, Stand 3.9.2001
Quelle: Frauenpolitischer Dienst fpd, Folge 309 vom 3.9.2001

zu Frage 9:

Die Schriftstellerin Olympe de Gorges 1748–1793 formulierte diesen Ausspruch in der „Erklärung der Frau und Bürgerin“ und zwar damit der erste Mensch, der umfassende Menschen- und Bürgerrechte schriftlich forderte. Das Dokument, das inhaltlich eng an die 1789 proklamierte „Erklärung der Menschen- und Bürgerrechte“ angelehnt war, erregte über die Grenzen Frankreichs hinaus großes Aufsehen.

zu Frage 11:

Die Aufnahme des Artikel 3, Absatz 2 in das Grundgesetz ist maßgeblich einer der vier „Mütter“ des Grundgesetzes zu verdanken, Dr. Elisabeth Selbert (SPD)

zu Frage 12:

Kofi Annan, Generalsekretär der Vereinten Nationen, formulierte diesen Ausspruch in seiner Rede zur Sondergeneralversammlung Peking +5 im Jahr 2000.

zu Frage 13:

Erst im Jahre 2000 wurde die erste Frau auf einen C4-Lehrstuhl für Gynäkologie berufen. 2001 erhielt die erste Frau in Deutschland einen C4-Lehrstuhl für Chirurgie. Die Bundesregierung hat es sich deshalb zur Aufgabe gemacht, den Anteil der Professorinnen auf 20 % bis 2005 zu steigern (2000 waren 10,5 % der Professoren weiblich).

zu Frage 16, Frage 17 und Frage 18:

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2003, und „Im Blickpunkt: Frauen in Deutschland“

zu Frage 19:

Quelle: laut Professor Sonja Bischoff, Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik

zu Frage 20:

Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

zu Frage 21, Frage 22, Frage 23 und Frage 24:

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2003, und „Im Blickpunkt: Frauen in Deutschland“

zu Frage 25:

Quelle: laut Professor Sonja Bischoff, Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik

zu Frage 26 und Frage 27:

Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

zu Frage 28:

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2003, und „Im Blickpunkt: Frauen in Deutschland“

zu Frage 29:

Im Parlamentarischen Rat von 1948 saßen neben 61 Männern: Frieda Nadig, Elisabeth Selbert, Helene Weber und Helene Wessel

zu Frage 30:

Von der Kirche heilig oder selig gesprochene Mütter aus dem deutschsprachigen Raum; Schätzung von Prälat Helmut Moll, Konsulator an der römischen Kongregation für Selig- und Heiligsprechungsverfahren.

zu Frage 31 und Frage 32:

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2003, und „Im Blickpunkt: Frauen in Deutschland“

zu Frage 33:

Quelle: Nach der Studie von Christian Schnitt: „Kinderlose Männer in Deutschland“, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin, 2004

zu Frage 34, Frage 35, Frage 36 und Frage 37:

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2003, und „Im Blickpunkt: Frauen in Deutschland“

zu Frage 38:

Quelle: Bundesfamilienministerium

zu Frage 39:

Quelle: laut Professor Sonja Bischoff, Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik

zu Frage 40 und Frage 41:

Quelle: Bundesfamilienministerium

zu Frage 42:

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2003, und „Im Blickpunkt: Frauen in Deutschland“

zu Frage 43:

Im Parlamentarischen Rat von 1948 saßen 61 Männer und vier Frauen

zu Frage 44:

Von der Kirche heilig oder selig gesprochene Mütter aus dem deutschsprachigen Raum; Schätzung von Prälat Helmut Moll, Konsulator an der römischen Kongregation für Selig- und Heiligsprechungsverfahren.

zu Frage 45:

Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG)

zu Frage 46:

siehe Amsterdamer Vertrag

zu Frage 47, Frage 48, Frage 49 und Frage 50:

Quelle: FrauenRat 2/04, nach Angaben des Europarates

zu Frage 51:

Quelle: vgl. TAZ Artikel „Hartz straft Frauen in Not“, in: TAZ 11.05.04; hier Zitat von der sozialpolitischen Sprecherin der FDP in NRW, Ute Dreckmann

zu Frage 52 b:

Quelle: Schnack/Gesterkamp, s. 190

zu Frage 53:

Quelle: www.zwd.info.de am 9.6.2005

Modellprojekt

Gender Mainstreaming-Qualifizierung für die Weiterbildung

Entwicklung, Erprobung und Evaluierung eines Zertifikats-Lehrgangs für Multiplikatoren und Multiplikatorinnen zur Qualifizierung für geschlechtergerechte Programmqualität

Zur Ausgangslage

Das Konzept des Gender Mainstreaming enthält für die Weiterbildung mehrere Herausforderungen. Es sollte sowohl auf die Personal- und Organisationsentwicklung der Weiterbildungseinrichtungen Anwendung finden als auch auf die Programmgestaltung und Programmqualität. Es stellt eine Chance dar für die Weiterentwicklung geschlechterbezogener Bildungsarbeit, aber auch Lernen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming ist notwendig, um das Ziel einer geschlechtergerechten Gesellschaft zu erreichen.

Bei den meisten Organisationen und Verbänden der Weiterbildung gibt es vereinzelte Ansätze zur Umsetzung von Gender Mainstreaming, häufig in Verbindung mit Qualitätsentwicklung. Diese sind jedoch wenig konkret ausdifferenziert, unklar ist vor allem, welche Kompetenzen Bildungsmitarbeiterinnen und –mitarbeiter benötigen, um geschlechtergerecht arbeiten zu können. Bisher ist das GM-Konzept nicht in Ausbildungen und Fortbildungen verankert, es fehlt an konkreten Beispielen und Modellen der Umsetzung von geschlechtergerechter Didaktik ebenso wie an Kriterien dafür, welche Konsequenzen GM für die Konzeptionierung und Planung von Weiterbildung erfordert. In einzelnen Einrichtungen und Verbänden der Weiterbildung in Deutschland gibt es in den letzten Jahren Bemühungen, das Konzept des Gender Mainstreaming innerhalb der Organisationen, aber auch direkt in der Bildungsarbeit umzusetzen. Bei den am Projekt beteiligten Organisationen ist der aktuelle Stand der Umsetzung folgendermaßen:

- Der **Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten (AdB)** hat auf der Mitgliederversammlung 2002 eine Satzung verabschiedet, in der eine geschlechtergerechte Verbandspolitik als Querschnittsaufgabe festgeschrieben und die Umsetzung von Gender Mainstreaming auf allen Ebenen beschlossen wurde, u. a. in der Wahlordnung für den Vorstand. Eine Steuerungsgruppe, bestehend aus je einer gewählten Vertreterin und einem Vertreter aller Verbandsgremien begleitet und prüft den Umsetzungsprozess. In allen Kommissionen haben Gender Trainings stattgefunden. Eine Befragung im Verband gab Aufschluss über vorhandene professionelle Ressourcen und Kompetenzen und die Bereitschaft zur Beteiligung. In einer Reihe von Bildungsstätten wurden Gender Trainings zur Qualifizierung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchgeführt und damit der Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Einrichtungen entscheidende Impulse gegeben.
- Der **Bundesarbeitskreis (BAK) Arbeit und Leben** hat 2001 für die Jugendbildungsarbeit eine Handreichung zur geschlechtergerechten Bildungsarbeit herausgegeben. Erste Gender Trainings für haupt- und nebenamtliche MitarbeiterInnen haben seit 2003 stattgefunden. Ein bundesweiter Arbeitskreis zur Implementation von Gender Mainstreaming wird 2004 seine Arbeit aufnehmen und sich insbesondere mit der Umsetzung von GM in der Bildungspraxis befassen. In einigen Landesorganisationen gibt es bereits Vorerfahrungen in der Umsetzung von geschlechtergerechter Didaktik und Gender Mainstreaming in der Bildungsarbeit. Die Qualifizierung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für die Umsetzung in die alltägliche Bildungsarbeit ist der nächste notwendige Schritt.
- Der **Deutsche Volkshochschulverband (DVV)** hat im Sommer 2003 seine Satzung im Sinne einer geschlechterparitätischen Besetzung aller Gremien verändert. Ebenso haben

einige Landesverbände der Volkshochschulen dieses Prinzip in ihre Satzungen aufgenommen. Auf der Grundlage unterschiedlicher Qualitätsmanagementsysteme orientieren sich immer mehr Volkshochschulen an Gender Mainstreaming als Prinzip bei ihrer Organisationsentwicklung. Darüber hinaus gibt es aber hinsichtlich der Qualitätsentwicklung des Bildungsprogramms bei Volkshochschulen und Landesverbänden erst wenige Ansätze, die durch den Einsatz von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren verstärkt werden müssen.

- Seit der Gründung der **Gewerkschaft ver.di** im Jahr 2001 gibt es mit den § 5 und § 59 der Satzung gute Voraussetzungen für die Implementierung von Gender Mainstreaming innerhalb der Organisation. Dafür wurden entsprechende Strukturen etabliert. In der ver.di-Bildungsarbeit auf Bundesebene werden seit 2001 Seminare und Fortbildungen (Geschlechtergerechte Didaktik, Gender Mainstreaming für betriebliche Interessenvertretungen) angeboten, um das Gender Mainstreaming-Konzept an haupt- und nebenamtliche Bildungsmitarbeiter/-innen zu vermitteln. Auf Landesbezirksebene ist die Etablierung sehr unterschiedlich. Es werden insgesamt nur wenige Multiplikator/-innen erreicht.

Alle genannten Organisationen teilen die gleichen Probleme:

- Es mangelt an Qualitätskriterien für die Multiplikator/-innen-Qualifizierung für die Umsetzung geschlechtergerechter Programmqualität.
- Es gibt Ungleichzeitigkeiten in Organisationen und Mitgliedseinrichtungen bzw. Landesverbänden im Hinblick auf die Gender-Qualifizierungen für Bildungsmitarbeiter/-innen.
- Es gibt nur wenige kompetente Trainerinnen und vor allem Trainer, die dem wachsenden Bedarf nach Gender-Qualifizierungen für die Bildungsarbeit gerecht werden können.
- Es werden durch die bisher durchgeführten Veranstaltungen nur wenige Bildungsmitarbeiter/-innen erreicht.
- Obendrein gibt es zwischen den beteiligten Verbänden Ungleichzeitigkeiten im GM-Umsetzungsprozess und Erfahrungen, die über Organisations- und Verbandsgrenzen hinaus nicht bekannt sind. Hier fehlt ein produktiver Wissenstransfer.

Das Modellprojekt will hier Abhilfe schaffen. Es bietet die Chance des bundesweiten Austauschs über die unterschiedlichen Entwicklungen in den beteiligten Organisationen im Zusammenhang mit der Umsetzung von Gender Mainstreaming, geschlechterbezogener Bildungsarbeit und geschlechtergerechter Didaktik.

Durch das Lernen von- und miteinander sowie die Qualifizierung und Vernetzung von Multiplikator/-innen der beteiligten Organisationen wird ein breiter Qualitätsstandard für die Entwicklung geschlechtergerechter Programmqualität in der Weiterbildung erreicht.

Ziele des Projektes

Ziel des Projektes ist es, einen Beitrag zur Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung, zur Personalentwicklung der beteiligten Organisationen sowie zur Herstellung von Chancengleichheit und zur Implementierung von Gender Mainstreaming in der Bildungsarbeit zu leisten. Dies ist notwendig, um dem Anspruch der Weiterbildung bei der Weiterentwicklung einer demokratischen Gesellschaft gerecht zu werden.

Das Ziel der Verbesserung der Qualität soll erreicht werden durch:

- die Entwicklung, Erprobung und Evaluierung eines zertifizierten Qualifizierungslehrgangs zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit in der Bildungsarbeit mit Jugendlichen und Erwachsenen, die Implementation von Gender Mainstreaming in die Bildungsarbeit mit Erwachsenen,

- die Qualifizierung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren der vier Verbände der Erwachsenenbildung/Weiterbildung für die Implementation von Gender Mainstreaming in die Programmpraxis der Weiterbildung, durch den Erwerb von Genderkompetenz mit den Ebenen: Wissen, Einstellungen, Können,
- den Aufbau eines bundesweiten und trägerübergreifenden Multiplikator/-innen-Pools und –Netzwerks,
- die den Einsatz dieser Multiplikator/-innen in der Bildungsarbeit der beteiligten Verbände auf Bundes-, Landes- und regionaler Ebene,
- die begleitende Evaluierung des Gender Mainstreaming-Prozesses in der Bildungsarbeit aller vier Organisationen.
- Evaluierung der Umsetzung der Lehrgangsinhalte durch die Teilnehmenden in die Praxis ihrer Bildungsarbeit (Wirkungsanalyse),
- die Entwicklung von Qualitätskriterien für Multiplikator/-innen-Fortbildungen zur Umsetzung geschlechtergerechter Programmqualität.

Durch die gemischte Zusammensetzung der Lehrgänge (siehe nächster Abschnitt) wird die Vergleichbarkeit und gleichzeitige Unterschiedlichkeit der Organisationskulturen zwischen den beteiligten Verbänden zu Synergieeffekten und gegenseitigen Lernprozessen beitragen. Damit wird eine Basis für die Entwicklung einer vergleichbaren Programmqualität geschaffen.

Produkt des Modellprojektes wird ein nach – bei den beteiligten Organisationen gebräuchlichen – Qualitätsmanagementsystemen (ISO 9000+, EFQM, LQW u. a.) **anerkanntes Zertifikat** sein, das zwischen den beteiligten Trägern abgestimmt wird und anschlussfähig an die o.g. Konzepte der Qualitätsentwicklung ist.

Des Weiteren ist ein **Handbuch geschlechtergerechte Programmqualität/Handbuch Fortbildung** in geschlechtergerechter Didaktik geplant, das verschiedene fachliche und methodische Schwerpunktthemen einer größeren interessierten Fachöffentlichkeit zugänglich macht und Anregungen gibt, innerhalb der eigenen Bildungseinrichtung die neben- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen zu schulen.

Zielgruppe der Multiplikator/-innen-Lehrgänge

In diesem Modellprojekt sollen insgesamt **48 Multiplikatorinnen und Multiplikatoren** qualifiziert werden. Es sollen parallel **drei Multiplikator/-innen-Lehrgänge** mit jeweils 16 Teilnehmenden durchgeführt werden. Teilnehmende der Lehrgänge sollen sein:

- ausgewählte erfahrene, kontinuierlich mitarbeitende neben- und ehrenamtliche Bildungsmitarbeiterinnen und –mitarbeiter sowie
- hauptamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- aus der Bildungsarbeit der beteiligten vier Organisationen und ihrer Mitgliedseinrichtungen/Verbände.

Die Lehrgänge sollen jeweils

- von einer festen Gruppe von 16 Teilnehmenden,
- paritätisch mit acht Frauen und acht Männern besetzt,

Notwendig sind Zertifizierungskriterien, die eine Übertragbarkeit auf unterschiedliche Bildungskontexte zulassen; vgl. *Kaschuba, Gerrit*: „...und dann kann Gender laufen“? Geschlechterverhältnisse in der Weiterbildung: Entwicklung von Qualitätskriterien für Prozesse geschlechtergerechter Bildungsarbeit. Forschungsbericht. Tübingen 2001 (tifs-Online-Publikation)

- aus allen vier Verbänden bzw. ihren Mitgliedseinrichtungen besucht werden. Es soll auf eine angemessene Beteiligung von Multiplikator/-innen aus den neuen Bundesländern geachtet werden.

Die Teilnehmenden müssen

- über Vorkenntnisse zur Gender Mainstreaming-Strategie verfügen,
- sich f. d. Besuch aller vier Seminare des Lehrgangs verpflichten, um ein Zertifikat zu erhalten
- ein methodisch/didaktisches Konzept für die Umsetzung von geschlechtergerechter Didaktik für ihre eigene Bildungspraxis erarbeiten,
- dieses Konzept in ihrer Bildungspraxis erproben und
- die Erfahrungen bei der Praxis-Umsetzung im Rahmen des Projektes in die weitere Arbeit einbringen und ggf. evaluieren lassen.

Aufbau und Inhalte des Lehrgangs für Multiplikator/-innen

Jeder der

- drei parallel durchzuführenden Multiplikator/-innen-Lehrgänge
- besteht/sollte aus vier Seminaren bestehen,
- die jeweils drei bzw. vier Arbeitstage umfassen.

Der gesamte Lehrgang sollte sich – einschließlich Erprobungen in der eigenen Bildungspraxis – über einen Zeitraum von zwei Jahren erstrecken. Zwischen den einzelnen Seminaren des Lehrgangs sollten immer ca. 4 Monate liegen. In dieser Zeit werden/sollen die Teilnehmenden die von ihnen entwickelten Umsetzungen des GM-Ansatzes in der eigenen Bildungsarbeit erproben.

Inhalte

- Geschlechtergerechtigkeit, Geschlechterdemokratie und Gender Mainstreaming – politische Leitziele und Umsetzungsstrategien
- Sozialwissenschaftliche Geschlechtertheorien und ihr Stellenwert für die Weiterbildung
- Konsequenzen der Gender Mainstreaming-Strategie für die Bildungsarbeit
- das Konzept der geschlechtergerechten Didaktik und seine Umsetzung in der Erwachsenenbildung/ Weiterbildung:
- Geschlechtergerechtes Leitungsverhalten,
- Erwerb von Prozesskompetenz, und Erarbeitung von Interventionsmöglichkeiten
- Methodeneinsatz mit dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit
- geschlechtergerechte Rahmenbedingungen von Bildungsarbeit
- Wie müssen die Inhalte von Bildungsarbeit nach dem Prinzip der Geschlechtergerechtigkeit anders/neu aufbereitet werden?
- Entwicklung neuer und Überarbeitung bestehender Seminarkonzepte aus den beteiligten Organisationen für verschiedene Zielgruppen
- Konsequenzen von GM für die Rahmenbedingungen von Bildungsarbeit mit Erwachsenen
- Bildungsplanung unter geschlechtergerechten Gesichtspunkten
- Umsetzung des Prinzips der Geschlechtergerechtigkeit in die eigene Bildungspraxis durch exemplarischen Transfer des Erarbeiteten in die Praxis
- Selbstevaluation

Evaluation des Modellprojektes

Das Konzept des Modellprojektes wird fortlaufend zur Weiterentwicklung und Auswertung evaluiert. Folgende Instrumente werden entwickelt, eingesetzt und ausgewertet:

- Selbstevaluationsbögen für das Team zur Auswertung nach jedem Abschnitt (12 Seminare),
- Fragebögen für Teilnehmende, die nach jedem Abschnitt eingesetzt werden (12 Seminare),
- Teilnehmende Beobachtung beim ersten Durchgang der Fortbildungsreihe (4 Seminare),
- Gruppendiskussionen mit Teilnehmenden zum Abschluss der jeweiligen Lehrgangsreihe (drei Gruppendiskussionen),
- Selbstevaluationsbögen für die Teilnehmenden zur Begleitung ihrer Praxis.

Darauf aufbauend ist es sinnvoll, die Umsetzung in die Bildungspraxis der Teilnehmenden mit dem Ziel einer Wirkungsanalyse zu begleiten, Instrumente dabei sollten sein: teilnehmende Beobachtung ausgewählter Seminare, Telefoninterviews mit allen Teilnehmenden in einem angemessenen Zeitraum nach Abschluss der Fortbildung sowie vertiefende Einzelinterviews.

Vorerfahrungen der Projektbearbeiter/-innen und Projektstruktur

Das Projekt soll beim FIAB in Recklinghausen angesiedelt und organisatorisch betreut werden. Die Durchführung soll in enger Kooperation mit dem Tübinger Institut für frauenpolitische Sozialforschung (tifs e. V.) erfolgen.

Im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung des FIAB wird von Dr. Karin Derichs-Kunstmann seit Jahren am Konzept der geschlechtergerechten Didaktik und dessen Umsetzung gearbeitet. Außerdem gibt es mehrjährige Erfahrungen in der Durchführung von Projekten (national wie international) und Fortbildungen zur Gender Mainstreaming-Implementierung, u. a. in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung.

Das FIAB übernimmt die organisatorische und fiskalische Planung und Durchführung des Projektes. Dr. Derichs-Kunstmann wird als Teammitglied unmittelbar in der Konzipierung und Gestaltung der Lehrgänge tätig sein.

Dr. Gerrit Kaschuba, Tübinger Institut für frauenpolitische Sozialforschung, verfügt über langjährige Erfahrung in Gender Trainings für unterschiedliche Trägerkontexte, wissenschaftlicher Begleitung und Evaluation von geschlechterbezogenen Praxisprojekten in der Jugend- und Erwachsenenbildung. Sie wird als Teammitglied unmittelbar in der Konzipierung und Gestaltung der Lehrgänge tätig sein.

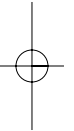
Die **Durchführung der Lehrgänge** soll von je einem gemischten Zweier-Team (1 Frau, 1 Mann) übernommen werden. Insgesamt soll das Projekt in der Hand zweier Teams liegen.

Die Lenkungsgruppe hat die **Aufgabe**,

- Auswahl und Ansprache der Teilnehmenden für die Lehrgänge zu organisieren,
- das Lehrgangskonzept mit dem Team zu beraten,
- das FIAB und die Teams bei der Durchführung des Projektes zu unterstützen,
- organisatorische Unterstützung für die Durchführung der Lehrgänge und der Praxiserprobungen bereit zu stellen und
- die Konsequenzen aus den Evaluierungsergebnissen zu beraten.

Partnerorganisationen des Projektes

- Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten (AdB)
- Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben (BAK)
- Deutscher Volkshochschulverband e. V. (DVV)
- Forschungsinstitut Arbeit, Bildung, Partizipation e. V. (FIAB)
- Tübinger Institut für frauenpolitische Sozialforschung e. V. (tifs)
- ver.di Bundesvorstand



Autorin



Gabriele Wiemeyer

ist Dipl. Sozialwirtin und seit über 20 Jahren in der außerschulischen politischen Bildung mit dem Schwerpunkt interkulturelles Lernen tätig.

Sie arbeitet als pädagogische Mitarbeiterin im Gustav-Stresemann-Institut Niedersachsen e. V./Europäisches Bildungs- und Tagungshaus Bad Bevensen.

