

Coaching Begleitprojekt

Gender Mainstreaming im ESF

in Baden-Württemberg



1. Fachtagung

»Gender Mainstreaming im ESF in Baden-Württemberg: Ausgangsbedingungen und Handlungsbedarf«

21.10.2004 in Stuttgart



Projekt “Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds” (GeM - ESF - BW)

1. Fachtagung

»Gender Mainstreaming im ESF in Baden-Württemberg:
Ausgangsbedingungen und Handlungsbedarf«

21.10.04 in Stuttgart

Inhalt

Fachvorträge

Erste Ergebnisse aus der Arbeit des Projektes <i>Dr. Anne Rösger</i>	3
GeM ist etwas anderes als Frauenförderung! Warum es so schwer fällt, von alten Konzepten Abstand zu nehmen <i>Andrea Leitner</i>	14
Leerstellen, abstrakte Willenserklärungen, Reduktionen und viel Ideologie: von den Risiken der Fehlinterpretationen von GeM <i>Elisabeth Helming</i>	22
Männer - Akteure und Zielgruppe von GeM Warum es wichtig ist, dass Männer Verantwortung für GeM übernehmen und welchen Nutzen sie für sich daraus ziehen können. <i>Klaus Schwerma</i>	32

Gesprächskreise (Protokolle)

1. Zur Umsetzung von GeM im ESF	42
2. Wie kriegen wir GeM aus der Frauenecke?	45
3. GeM und die Folgen der (Fehl-) Interpretationen	48
4. Männer - Akteure und Zielgruppe von GeM	50

ReferentInnen und ModeratorInnen	52
---	-----------

Erste Ergebnisse aus der Arbeit des Projektes

Vortrag zur Fachtagung

„Gender Mainstreaming im ESF -
Ausgangsbedingungen und Handlungsbedarf“

am 21.10.04 in Stuttgart

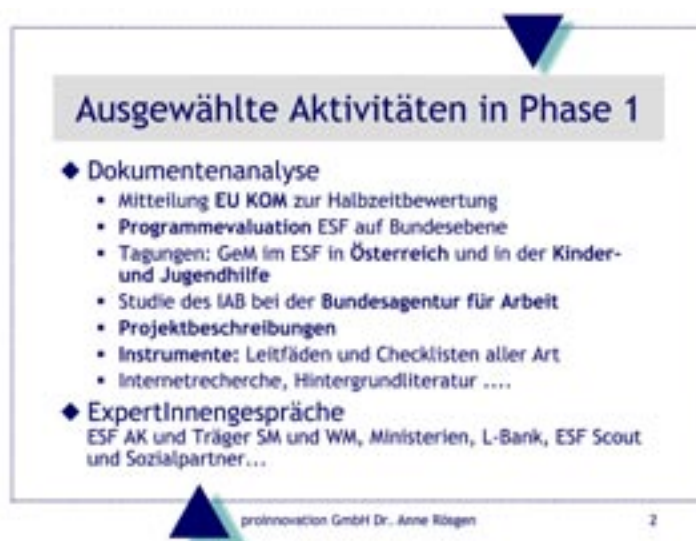
Dr. Anne Rösgen, proInnovation

1. Vorbemerkungen

In diesem Vortrag werden die wichtigsten Ergebnisse aus der Phase 1 des Projektes zusammengefasst, ausführlicher sind sie im zugehörigen Abschlussbericht dargestellt, der auf unserer Website www.proinnovation.de heruntergeladen werden kann. Der Einführungsvortrag liefert eine Art Gerüst auch im Hinblick auf die folgenden Fachbeiträge, die einzelne Punkte vertiefen.

2. Wie ist der Stand der Umsetzung von Gender Mainstreaming im ESF?

In der ersten Phase unseres Projektes ging es um die Analyse der Ausgangsbedingungen und die Konkretisierung des Handlungsbedarfes im Hinblick auf das Ziel der weiteren systematischen Umsetzung von GeM im ESF. Natürlich hatten wir schon vorher Hypothesen über den Stand der Dinge und die Probleme bei der Umsetzung und diese waren ja auch Grundlage der Antragsstellung und Bewilligung. Nun galt es, diese Einschätzungen zu überprüfen und vor allem zu konkretisieren. Dazu mussten die Ausgangsbedingungen auf der Ebene von ESF Arbeitskreisen, Trägern und „sonstigen“ ESF AkteurInnen noch einmal genauer betrachtet werden. Um den Stand der Umsetzung in BW aber besser beurteilen zu können, haben wir uns auch auf EU- und Bundesebene, in anderen Mitgliedsstaaten und Bundesländern im Hinblick auf die Umsetzung von GeM im ESF umgesehen¹.



Dokumentenanalyse – das hört sich vielleicht trocken an, war aber sehr spannend, denn neben einer allgemeinen Literatur- und Internetrecherche haben wir einige Dokumente auf den *verschiedenen Ebenen* (EU, Österreich, die Bundesebene, BW und die Regionen) näher betrachtet. Es handelte sich um sehr *unterschiedliche Arten von Dokumenten*, keineswegs nur Theorie: Konzepte und Sachberichte von in BW bewilligten Projekten (natürlich anonym); Tagungsberichte: in Österreich hat im letzten Jahr genau zu unserem Thema: Stand der Umsetzung von GeM eine Fachtagung stattgefunden (daher Referentin Leitner), beim Deutschen Jugendinstitut (DJI) ebenfalls, hier zur Kinder- und Jugendhilfe (daher Referentin Helming). Wir sind außerdem auf eine Untersuchung gestoßen, die „Chancen und Hemmnisse bei der Umsetzung von GeM durch die Bundesagentur für Arbeit“ bewertet. Weiterhin haben wir zu Instrumenten und Methoden recherchiert (Leitfäden und Checklisten, insgesamt 15). Auch wenn dies nicht den Anspruch der Wissenschaftlichkeit erhebt (wir sind ja kein Forschungsprojekt), so haben wir doch den Eindruck, einen guten Überblick gewonnen zu haben und damit auch den Stand der Dinge in BW besser einschätzen zu können.

¹ Der Vergleich erfolgte im Rahmen der Möglichkeiten des Projektes und erhebt keinen wissenschaftlichen Anspruch

Es entspricht dem Arbeitsansatz des Projektes, von vornherein möglichst viele AkteurInnen einzubeziehen mit dem erwünschten „Nebeneffekt“ der *Sensibilisierung und Motivation*. Daher haben wir uns nicht auf die *Analyse von Dokumenten* beschränkt, sondern (bisher) 18 *ExpertInnengespräche* mit den o.g. Zielgruppen geführt.

3. Erste Ergebnisse

Für uns war es sehr überraschend, dass sich die Einschätzungen auf der EU Ebene, auf der nationalen Ebene und in der Region mit denen Anderer (z.B. in Österreich aber auch mit denen des Deutschen Jugendinstituts für den Bereich Kinder- und Jugendhilfe) sehr weitgehend decken, und den Ansichten der ExpertInnen und dem, was die Projektbeschreibungen aufzeigen, ähneln. Daraus ergibt sich, dass die Umsetzung in Baden-Württemberg mit den gleichen Problemen konfrontiert ist wie anderswo und somit die in der Projektumsetzung zu erwartenden Erfahrungen und Erkenntnisse auch für andere von großem Interesse sein können.



Gehen wir gedanklich zurück an den Beginn dieser ESF Förderperiode, die im Jahre 2001 (mit der üblichen Verspätung) begann, so wird deutlich, dass Gender Mainstreaming (GeM) seither ein gutes Stück vorangekommen ist:

Laut Bundesevaluation wird der Gleichstellung zwischen Männern und Frauen eine hohe Bedeutung zugeordnet, indem sie z.B. im EPPD „zu einem gesellschaftlichen Reformprojekt erklärt wird“ (S. 409). Dieses Ziel ist auch programmatisch relativ stark verankert und die Fondsverwaltungen gewichten es ausnahmslos am stärksten von allen Querschnittszielen (S. 413). Der Prozessbezug des GeM (die Geschlechterperspektive in allen Entscheidungsprozessen und auf allen Ebenen einzuführen) werde als Aufgabe verstanden und die Notwendigkeit der Entwicklung und Erprobung neuer und spezieller Methoden und Instrumente gesehen.

Bis auf eine Ausnahme haben auch alle Bundesländer das Querschnittsziel in das Antrags- und Bewilligungsverfahren aufgenommen, allerdings gibt es „große Unterschiede in den Fortschritten und in der konkreten Gestaltung der Verfahren“ (S. 420). Bewertungsraster und Leitfäden für die Auswahl der Projekte wurden formuliert und bisweilen sind diese Kriterien auch Gegenstand der Verlaufskontrolle durch die Sachberichte (S. 422). Der Schwerpunkt der Fondsverwaltungen liegt auf Bildungsinstrumenten (Gender Trainings und –Seminare, S. 419), aber nicht in allen Ländern haben alle Zielgruppen solche Seminare besucht. Es wird auch manchmal die Eignung des Trägers überprüft und ob die Maßnahmen und Rahmenbedingungen geschlechtssensibel gestaltet werden.

In BW wurden im Vergleich mit anderen Bundesländern verhältnismäßig früh Informationsveranstaltungen und Workshops mit den ESF AkteurInnen, also mit Trägern, AK und Bewilligungsbehörden, aber auch den Frauenbeauftragten durchgeführt. Des Weiteren wurden im WM und im SM eine GeM Checkliste bzw. Leitfäden zur Antragstellung entwickelt und zunächst als Anregung, im Bereich des SM seit letztem Jahr obligatorisch eingeführt².

Soweit die guten Nachrichten! Wenn im folgenden viel von Problemen die Rede sein wird, so heißt das nicht, dass wir nicht auch positive Beispiele gefunden hätten, aber wir schildern hier vor allem die Ansatzpunkte für Verbesserungen. Wenn der Handlungsbedarf nun im Einzelnen dargestellt wird, so lassen sich viele Ansätze für eine deutliche Erhöhung der Wirksamkeit des ESF durch eine geschlechterdifferenzierte Herangehensweise erkennen. Die weithin ähnliche Ausgangssituation hat ihre Vorteile, denn somit können mit den vorgeschlagenen Interventionen viele erreicht werden und durch eine größere Klarheit des Konzeptes und mit mehr Gender Mainstreaming Kompetenz können rasche Fortschritte erwartet werden. Diese Hypothese kann gewagt werden, da uns bisher viele motivierte AkteurInnen begegnet sind und am Vorankommen in der Umsetzung von Gender Mainstreaming Interesse gezeigt haben - wenn ihnen denn anschlussfähige Arbeitsansätze aufgezeigt werden - und genau hier setzt ja das Coaching an. Welche Hemmnisse sind zu überwinden?

GeM wird auf eine neue Spielart von Frauenförderung reduziert

Eine vergleichende Untersuchung des Forschungsinstituts des Europäischen Gewerkschaftsbundes kommt zu dem Ergebnis, dass die nationalen Adaptierungen von GeM in Europa mehr oder weniger als „Fortsetzung“ der bisherigen nationalen Pfade im Umgang mit der Ungleichheit der Geschlechter sind.

Es ist also von allergrößter Bedeutung, dass wir Wege finden, GeM aus der „Frauenecke“ herauszuholen. Dazu ein sehr konkretes Beispiel aus dem Leben der ESF Arbeitskreise: Einerseits sind die Frauenbeauftragten bzw. die Vertreterinnen der Kontaktstellen Frau & Beruf meist die Protagonistinnen von GeM und ohne sie wäre das Thema wohl gar nicht in Gang gekommen. Aber nun muss der Übergang geschafft werden in die Verantwortung der Zuständigen, und das sind die Vorsitzenden und Geschäftsführungen bzw. alle AK Mitglieder.

Ein anderer Weg, die Reduzierung der Gleichstellungspolitik auf Frauenförderung aufzubrechen, ist die Einbeziehung von Männern, und zwar als Zielgruppe und Akteure. Darüber spricht ausführlicher Klaus Schwerma.

Wichtig ist es aber auch zu sehen, dass es Gründe dafür gibt, dass die Fehlinterpretation von GeM überhaupt passieren kann und diese liegen v.a. in Unklarheiten darüber, was die Ziele von Gleichstellungspolitik sind.

Gleichstellungspolitische Ziele sind unklar

GeM ist eine STRATEGIE, die zur Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele dient. Diese Ziele sind nun aber nicht beliebig, sondern zum einen in der EU Beschäftigungsstrategie enthalten und müssten zum anderen aus der regionalen Analyse entwickelt werden. Die Strukturfondsverordnung gewichtet die Gleichstellungsperspektive hoch (als eines der Hauptziele der Fonds) und verlangt deren Integration in sämtliche geförderte Maßnahmen. Auf der folgenden Folie ist eine Auswahl der gleichstellungspolitischen Ziele der EU dargestellt.

² vgl. hierzu auch das Grußwort des Sozialministeriums



(1) Noch immer gibt es strikte Trennungen in Männer- und Frauenberufe und dies ist überall in Europa so. Frauen finden sich nahezu unverändert in nur wenigen Berufsfeldern, die durch geringeren Verdienst und eingeschränkte Aufstiegsmöglichkeiten gekennzeichnet sind. Daraus resultiert ein Teil des Lohngefälles (2), das in Deutschland besonders hoch ist (ca. 23 % im Osten und an die 30 % im Westen, EU weit ca. 18 %). (3) Die EU fordert die Mitgliedsstaaten auf, Bedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern und dies ausdrücklich für Frauen UND Männer. Nicht zuletzt ist eine Erhöhung der Erwerbsquote angestrebt und hierzu hat die EU in Lissabon und Barcelona sehr konkrete Ziele für flankierende Maßnahmen formuliert, die von der Verbesserung der Kinderbetreuungseinrichtungen (auch hier ist Deutschland Schlusslicht in Europa) bis zur Änderung der Sozial- und Steuersysteme reichen.

Da diese Ziele bei der Umsetzung des ESF bisher beinahe keine Berücksichtigung finden, tragen viele Maßnahmen nicht nur nicht zur Gleichstellung bei, sondern verstärken im Gegenteil die Probleme. Dies ist nicht hinnehmbar – aber auch nicht ganz leicht zu ändern. EINEN Weg sehen wir darin, immer wieder die Doppelstrategie zu verdeutlichen. Auf der folgenden Folie sehen Sie auf der einen Seite die spezifischen Maßnahmen, die aufgrund von festgestellten Benachteiligungen ergriffen werden und die insofern immer reaktiv sind (Politikbereich E im ESF). Hier handelt es sich keineswegs nur um Frauenfördermaßnahmen, obwohl diese angesichts der bestehenden Benachteiligungen durchaus die Mehrzahl stellen werden. Denkbar sind aber auch Maßnahmen für Männer. Auf der anderen Seite der Doppelstrategie sehen wir die pro-aktiven Ansätze, die Gleichstellungspolitik überall integrieren (Politikbereiche A – D im ESF).



Dies soll durch ein Beispiel kurz angerissen werden, das aus dem Bereich des Wirtschaftsministeriums stammt:



Hier sind zwei gleichstellungspolitische Ziele ausgesucht (ausgewogene Beteiligung an der Entscheidungsfindung und Auflösung der vertikalen Segregation) und es wird links der mögliche Beitrag der spezifischen Maßnahmen/Frauenförderung dargestellt. Denkbar ist hier ein Mentoringprojekt in Förderbereich E, da es einen festgestellten Mangel an Frauen in Führungspositionen gibt und auf der rechten Seite kann man sich ein Projekt zur Einführung eines neuen Personalentwicklungskonzeptes vorstellen, das u.a. die genannten gleichstellungspolitischen Ziele verfolgt. Hier ist dann beispielsweise wegzukommen von eigenschaftsbezogenen Beurteilungen, es ist eine andere Führungskultur als die mit vollen Arbeitszeitkonten und allzeitiger Verfügbarkeit zu etablieren, also z.B. Maßnahmen zu Work & Life Balance und Vereinbarkeit für Männer und das somit auch nicht einfach nur Frauen anpasst an die bisherige Situation, sondern die Strukturen dahingehend verändert, dass sie für beide Geschlechter akzeptabler sind.

„Geschlechtsspezifisch differenzierte Analysen von Arbeitsmarktproblemen und Arbeitsmarktchancen ...

... werden bislang nur selten für die Weiterentwicklung arbeitsmarktpolitischer Handlungsstrategien genutzt“ (ibv). Die EU Kommission stellt fest, dass in vielen Programmen eine sozioökonomische Analyse entweder ganz fehlt oder dass die Strategien die festgestellten Probleme nicht berücksichtigen.

In den ExpertInnen- Gesprächen wurden zur Datenfrage verschiedene Positionen eingenommen. Viele beklagten, dass man sich die Daten recht mühsam zusammen suchen müsse, dass auch die Statistiken der Arbeitsverwaltung nicht differenziert genug bzw. dass geschlechterdifferenzierende Daten für die eigene Region gar nicht verfügbar seien. Andere meinten, es seien eigentlich alle nötigen Daten vorhanden, es fehle aber an der Interpretation oder an der Nutzung für die Konzeptentwicklung.

Auffallend ist, dass zu der Frage in der GeM Anlage 2 „Liegen Ihnen nach Geschlecht differenzierte Strukturdaten des regionalen Arbeitsmarktes vor, anhand derer Sie die Ausgangslage und spezifischen Probleme für ihre Zielgruppe beschreiben können? immer angegeben wird, dass es Daten und Fakten gäbe, aber sie werden weder zitiert noch in Konzepte umgesetzt.

Ohne eine „gescheite“ Ausgangsanalyse stehen die Maßnahmen jedoch auf tönernen Füßen.

Ermittlung von Zielgruppen und Gestaltung von Maßnahmen ist zuwenig geschlechtssensibel

- ◆ *"Jugendliche, ältere Arbeitnehmer, MigrantInnen und Frauen"*
- ◆ *"Psychisch kranke Männer und Frauen sind gleichermaßen von Ausgrenzung betroffen. Daher werden die Maßnahmen geschlechtsneutral durchgeführt"*

proinnovation GmbH Dr. Anne Rösger 9

Neben der Analyse des regionalen Arbeitsmarktes ist eine geschlechtssensible Ermittlung von Zielgruppen wichtig. „*Jugendliche, ältere Arbeitnehmer, MigrantInnen und Frauen* deutet auf eine analytisch unbrauchbare, geschlechtsneutrale Kategorisierung hin, die eine diffuse Interpretation der Sachlage bezogen auf die Geschlechter hinterlässt.“ (BMFSFJ Leitfaden „Von der Strategie zur Praxis. GeM in Förderprojekten der europäischen Strukturfonds“, S. 11. Also ist eine genauere, geschlechtssensible Ermittlung der Zielgruppen und ihrer Bedarfe und Bedürfnisse wichtig.

Die im zweiten Zitat auf der Folie deutlich werdende Annahme der Geschlechtsneutralität von Maßnahmen beruht vor allem auf einer nicht nach Geschlechtern differenzierenden Datenpräsentation. Das Vorhandensein von geschlechterdifferenzierten Statistiken und Hintergrundinformationen bildet die Grundlage für die Identifikation von Themenfeldern und Arbeitsansätzen zur Geschlechtergleichstellung und macht GeM erst möglich, ist somit eine wesentliche Voraussetzung.

Gender (Mainstreaming) Kompetenz zuwenig entwickelt

Auf der folgenden Folie sind einige, wenn auch längst nicht alle Defizite im Bereich Kompetenzentwicklung zusammengestellt. Auf den ersten Punkt, die Fehlinterpretationen, gehe ich hier nicht näher ein, denn dazu hören wir später den Vortrag von Frau Helming.

Gender (Mainstreaming) Kompetenz zuwenig entwickelt

- ☞ Fehlinterpretationen von GeM verweisen auf Bildungsbedarf
- ☞ Gender Wissen fehlt, insbesondere zur geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und deren Folgen und zur männlichen Genderperspektive
- ✓ Können: *"die praktische Kompetenz der Umsetzung fördern und den Umgang mit Leitfäden, Bewertungsrastern und Qualitätskriterien üben"* (HZB EPPD)
- ✓ Mainstreaming Gender!

proinnovation GmbH Dr. Anne Rösger 10

(2) Kompliziert wird es, wenn registrierter Bedarf analysiert und interpretiert werden soll. So wird vielerorts ein Bedarf von Teilzeitstellen und damit auch Teilzeitmaßnahmen für Frauen angenommen und viele Träger sehen darin „bereits einen Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter, da augenscheinlich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser gewährleistet werden kann. Dieselbe Maßnahme fixiert jedoch zugleich die gesellschaftliche Zuschreibung der Verantwortung für die Vereinbarkeitsproblematik gegenüber Frauen und reproduziert damit die Mechanismen der vertikalen (...) und horizontalen Segregation (Beschränkung auf Teilzeit in von Frauen dominierten Berufen, in denen zugleich das geschlechtsspezifische Lohngefälle sichtbar wird).“ (BMFSFJ, a.a.O., S. 19).

An diesem Beispiel wird deutlich, dass es mit Daten und Fakten – so wichtig sie auch sind – nicht getan ist, es braucht auch sog. Genderwissen (hier: über die Folgen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in der Segregation der Arbeitsmärkte und die Geschlechterrollen). Aus den von uns gelesenen Konzepten und Sachberichten geht hervor, dass viele offenbar über dieses Genderwissen nicht verfügen, denn Frauen erscheinen als Wesen mit „besonderen“ Problemen oder es wird von einer „Kumulierung von Vermittlungshemmnissen“ gesprochen. Dann ist eine weitere Folgerung naheliegend: so gesehen, scheinen Geschlechterfragen Frauenfragen zu sein und mit dem Angebot von Kinderbetreuung und der Erreichbarkeit der Einrichtung mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu beantworten. Ich möchte nicht missverstanden werden: beides KANN sehr wichtig und notwendig sein, um Maßnahmen zielgruppengerecht anzubieten, eine gleichstellungspolitische Orientierung ist es noch nicht.

Die geschlechtsspezifischen Probleme von Männern am Arbeitsmarkt heute sind noch kaum im Blick und da wir dies für eine besonders grundlegende Schwierigkeit beim Gender Mainstreaming halten, haben wir Klaus Schwerma eingeladen!

(3) Erfahrungsgemäß reicht die Kenntnis von GeM Instrumenten nicht aus, sondern deren Handhabung und Anwendung muss immer wieder geübt werden. Dies wird auch von der Bundesevaluation bestätigt, wurde uns aber auch bei den ExpertInnen - Gesprächen im Hinblick auf die Gender – Leitfäden und Checklisten in BW rückgemeldet. Dies wird Gegenstand der Arbeit in mehreren Modell-AK sein.

(4) Mit „Mainstreaming Gender“ ist gemeint, die Erkenntnisse und Erfahrungen aus den „spezifischen Maßnahmen“ im Förderbereich E in den Mainstream zu transferieren. Für viele der Seminarinhalte in „Mainstream- Maßnahmen“ wie z.B. Bewerbungstraining, Berufswegeplanung, Kommunikations- und Persönlichkeitstraining, Kundenorientierung, Konfliktmanagement, EDV, etc. liegen bereits geschlechtsspezifische Ansätze vor.

In den Verfahren ist GeM bisher nicht mehr als eine „Orientierungshilfe“

Die Programmevaluation des ESF auf Bundesebene verweist darauf, dass die Fondsverwaltungen GeM z.Zt. im Wesentlichen lediglich als „einen gemeinsamen Such- und Lernprozess mit den Projektträgern und anderen arbeitsmarktpolitischen Akteuren“ sehen (HZB EPPD S. 424) dessen Bedeutung darin liege, dass das Ziel kommuniziert werde. In keinem Bundesland wird die Erfüllung des Querschnittszieles als Ausschlusskriterium gewertet und lediglich Träger, die sich gänzlich verweigern werden „zum Gespräch gefordert“.

Weiter stellt die Evaluation fest: *„Ein entscheidender Faktor ist das Projektangebot. Je nachdem welche Träger mit welchen Angeboten bereits erfolgreich in der Region sind, konstituieren sich auch das Spektrum der bewilligten Maßnahmen. Die Bewertung eines Projektes im Hinblick auf das GeM hat in diesen Fällen nur nachrichtliche Bedeutung, aber keinen strukturierenden Einfluss auf die Konzeption und Auswahl von Projekten.“*

„Gefordert ist jedoch eine „systematische Bewertung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen“ und ein Instrumentarium, mit dem „sichergestellt wird, dass der Aspekt der Geschlechtergleichstellung ein Kriterium bei der Auswahl, Begleitung und Bewertung der Projekte ist“. EU KOM

Es ist also der Programmevaluation zuzustimmen wenn sie fordert: „eine Veränderung der Verfahren wäre notwendig, damit GeM „ein Filter wird, der die Konzeption und Auswahl von Projekten gezielt steuert“ HZB EPPD.

In der folgenden Folie ist der von uns ermittelte Handlungsbedarf zusammengefasst:

Handlungsbedarf (Zusammenfassung)

- ◆ GeM aus der Frauenecke holen, Doppelstrategie und gleichstellungspolitische Ziele klären
- ◆ Männer als Akteure und Zielgruppe/n von Gleichstellungspolitik verstärkt einbeziehen
- ◆ Geschlechterdifferenzierte Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsstrukturanalyse als Grundlage für Konzepte erarbeiten
- ◆ Geschlechtssensible Ermittlung von Zielgruppen und Gestaltung von Maßnahmen vorantreiben
- ◆ Verfahren verbessern
- ◆ Gender (Mainstreaming) Kompetenz weiter-entwickeln

proInnovation GmbH Dr. Anne Rösger 12

Alles dies steht auch in unserem Projekt auf dem Programm und wir glauben, dass wir mit gezielten Interventionen im Verlauf einiger Jahre gute Fortschritte machen können – die Motivation schätzen wir auf allen Ebenen recht positiv ein. Aber wie wollen wir das angehen?

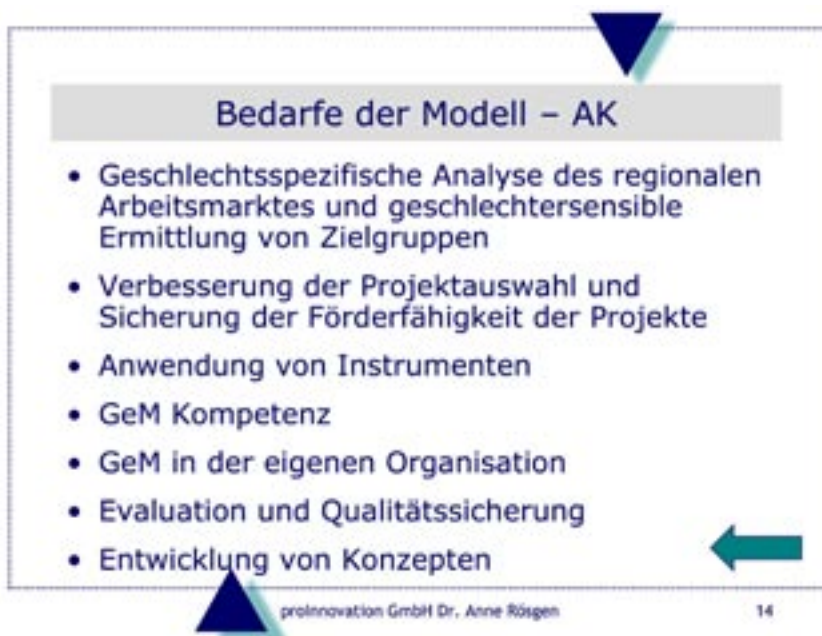
Es muss systematischer und konkreter werden – da sind sich alle einig. *Man müsste* die ESF AkteurInnen in ihrem Alltagshandeln in Bezug auf die Umsetzung von GeM unterstützen, aber wie? Mit allen über 50 ESF Arbeitskreisen und den Hunderten von Trägern und Projekten zu arbeiten in einem so großen Land – das schien zu keinem Zeitpunkt eine realistische Perspektive. Also wollten wir exemplarisch vorgehen und mit ausgewählten AK die nächsten Schritte tun. Für die Durchführung mit Modell-AK sprachen weitere Argumente: wir sind zwar die Gender ExpertInnen aber nicht die ExpertInnen für die konkreten Probleme der Umsetzung vor Ort. Überall da, wo ExpertInnen sagen „wie es geht“ bekommen sie zur Antwort: „bei uns ist das alles anders“ oder „das fänden wir auch alles schön, aber unter unseren Rahmenbedingungen lässt sich das leider nicht umsetzen“. Daher haben die Modell-Arbeitskreise vor allem die Aufgabe, zunächst zu lernen und auszuprobieren wie es gehen kann und dann darüber allen anderen zu berichten.

Zunächst ein Überblick über die Handlungsfelder des Projektes, anschließend eine Erläuterung:



Auf der rechten Seite der Folie sind die übergreifenden Aufgaben zusammengestellt, in der Mitte einige Handlungsansätze und auf der linken Seite sehen Sie die beteiligten Modell-AK.

Die folgende Folie zeigt die angemeldeten Bedarfe:



Gerne würde ich Ihnen noch mehr über unsere Arbeitsansätze, soweit sie bisher entwickelt sind, berichten, aber leider ist meine Redezeit ausgeschöpft. Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Zitierte Literatur

- MESEKE, Henriette: Leitfaden zur Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming im ESF. April 2004 (Aus dem BMFSFJ/ESF – geförderten Projekt: Von der Strategie zur Praxis. Gender Mainstreaming in Förderprojekten der Europäischen Strukturfonds)
- MITTEILUNG DER KOMMISSION: Implementierung des Gender-Mainstreaming in den Strukturfonds-Programmplanungsdokumenten 2000-2006l (EU KOM)
<http://europa.eu.int/scadplus/leg/de/cha/c10237a.htm>
- MÜLLER, Petra/Kurtz, Beate (IAB), Chancen und Hemmnisse bei der Umsetzung von GeM durch die Bundesagentur für Arbeit, **ibv 2/04**
- RWI Essen in Kooperation mit SÖSTRA, Evaluierung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen des Europäischen Sozialfonds in Deutschland in der Förderperiode 2000-2006 (Halbzeitbewertung (HZB) EPPD Ziel 3 und OP des Bundes Ziel 1) (Endbericht und Zusammenfassung Dez. 2003)

GeM ist etwas anderes als Frauenförderung!

Warum es so schwer fällt, von alten Konzepten Abstand zu nehmen.
Ausgewählte Ergebnisse der Evaluation von GeM im ESF in Österreich

Redemanuskript zur Fachtagung „Gender Mainstreaming im ESF -
Ausgangsbedingungen und Handlungsbedarf“
am 21.10.04 in Stuttgart

Mag. Andrea Leitner, Institut für höhere Studien / Wien

Warum es so schwer fällt, von alten Konzepten Abstand zu nehmen. Ausgewählte Ergebnisse der Evaluation von GeM im ESF in Österreich¹

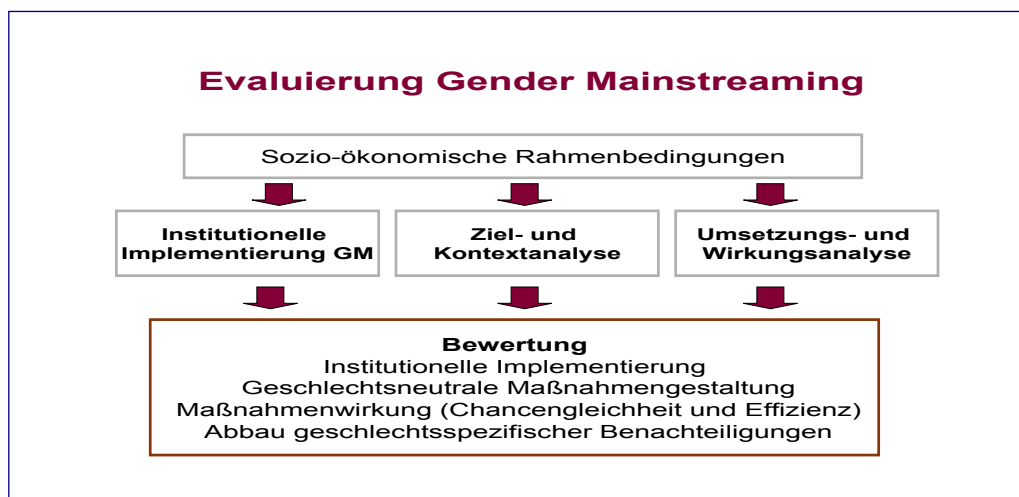
1. Design der Evaluation

Das Institut für Höhere Studien (IHS) und das Wirtschaftsforschungsinstitut (WIFO) untersuchen im Rahmen der Evaluierung von ESF-Ziel3² für die Programmperiode 2000 bis 2006 die Implementierung von Gender Mainstreaming (GM) und die geschlechtsspezifische Wirkung der in den thematischen Schwerpunkten umgesetzten Maßnahmen³. Die Evaluierung erfolgt im Auftrag des BMWA und läuft von 2001 bis März 2005. Aufgabe dieser Evaluierung ist es, ein Gesamtbild des Ziel3-Programms zu generieren, das als Grundlage für Änderungsvorschläge dient. Im Mittelpunkt steht die Analyse der erfassten Zielgruppen, der Zugang in Maßnahmen und der Erfolg der Interventionen aus einer aggregierten Perspektive. Die Evaluierung von GM ist in die Begleitung und Bewertung der Umsetzung von ESF-Ziel3 eingebunden.

Gender Mainstreaming ist als horizontales Ziel im gesamten Ziel3-Programm zu verfolgen. Spezifische Fördermaßnahmen für Frauen sollen das Horizontalziel GM ergänzen, aber nicht ersetzen. Diese doppelte Strategie wird im Schwerpunkt 5 von ESF-Ziel3, welcher der Förderung der „Chancengleichheit von Frauen und Männern“ gewidmet ist, durch zwei Unterschwerpunkte explizit gemacht. Der erste Unterschwerpunkt dient der finanziellen Absicherung der Umsetzung von GM auf Programmebene, im zweiten Unterschwerpunkt werden gezielte Maßnahmen zur Förderung von Frauen gesetzt.

Das Evaluationskonzept ist folgendermaßen aufgebaut:

Vor dem Hintergrund der bestehenden geschlechtsspezifischen Benachteiligungen am Arbeitsmarkt werden die Zielsetzung und Konzeption der durchgeführten Maßnahmen, sowie deren Umsetzung und Wirkung analysiert. Diese Evaluationsschritte basieren auf einer Dokumentenanalyse, dem ESF-Monitoringsystem, weiteren administrativen Daten sowie auf Befragungen von Projektträgern und TeilnehmerInnen.



¹ Autorinnen sind Andrea Leitner und Angela Wroblewski (IHS)

² Die Regionen der EU werden entsprechend ihrer jeweiligen regionalen Gegebenheiten drei Zielgebieten zugeordnet. Österreich gilt primär als Ziel-3-Gebiet, einige Regionen zählen als Ziel-2-Gebiet und das Burgenland ist Ziel-1-Gebiet.

³ Die Umsetzung der Maßnahmen erfolgt in sieben Schwerpunkten: Verhinderung und Bekämpfung der Erwachsenen- und der Jugendarbeitslosigkeit (SP1), Chancengleichheit für Alle und Bekämpfung der Ausgrenzung am Arbeitsmarkt (SP2), Förderung des lebensbegleitenden Lernens und Stärkung des Beschäftigungspotentials in Forschung, Wissenschaft & Technologie (SP3), Flexibilität am Arbeitsmarkt (SP4), Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern (SP5) und Territoriale Beschäftigungspakte (SP6) sowie Technische Hilfe (SP7). Die Maßnahmen in SP1, SP4 und SP5 werden über das AMS umgesetzt, jene in SP2 über die Bundessozialbehörden (BSB) und jene in SP3 über das BMBWK.

Darüber hinaus wird anhand eines qualitativen Untersuchungsdesigns der Implementierungsprozess von GM in den Institutionen der Endbegünstigten untersucht.⁴ Dabei geht es primär um folgende Fragestellungen:

- Inwieweit ist GM im Regelwerk der Institution verankert (in Zielen, Richtlinien, Leitbildern etc.)?
- Welche Unterstützungsstrukturen und Ressourcen sind für GM vorgesehen?
- In welchem Verhältnis stehen traditionelle Frauenförderung und GM?
- Gibt es formale Verfahren, wie GM in allen Bereichen zu berücksichtigen ist?
- Gibt es Aktionspläne oder Pilotprojekte zur Umsetzung von GM in der Institution?

Ziel ist es, unterschiedliche Erfahrungen der Institutionen zu nutzen, um Möglichkeiten und Ansätze zur Implementierung von GM aufzuzeigen und fördernde bzw. hemmende Faktoren für den Implementierungsprozess zu identifizieren.

Im Folgenden wird auf Basis der bislang vorliegenden Ergebnisse⁵ kurz auf die Umsetzung der Maßnahmen in ESF-Ziel 3 eingegangen und schwerpunktübergreifend die Partizipation von Frauen dargestellt. Den zweiten Themenblock der vorliegenden Präsentation bildet die Implementierung von GM bei den Endbegünstigten, wobei v.a. die fördernden und hemmenden Faktoren für den Implementierungsprozess diskutiert werden.

2. Frauenquoten

Eine schwerpunktübergreifende Analyse der Umsetzungsergebnisse zeigt, dass mehr Frauen als Männer an den Maßnahmen in ESF-Ziel3 partizipieren. Dies stellt sich aber in den einzelnen Schwerpunkten (SP) unterschiedlich dar: Während in SP1 (AMS-Maßnahmen zur Integration von Arbeitslosen) und SP2 (BSB-Maßnahmen für Behinderte) die in der Programmplanung von Ziel3 angestrebte Frauenquote von 50% in den letzten drei Jahren nicht erreicht wurde, liegt der Frauenanteil an den Förderfällen in SP3 (BMBWK-Maßnahmen im Bereich Schule, Erwachsenenbildung und Wissenschaft) und SP4 (AMS-Maßnahmen zur Qualifizierungsförderung von Beschäftigten) weit darüber. Im Zeitverlauf ist der Frauenanteil in SP1 rückläufig, jener in SP2 weist jedoch eine steigende Tendenz auf und liegt 2002 bei 50%.

Tabelle 1:
Entwicklung des Frauenanteils (Förderfälle) in den einzelnen Schwerpunkten

	2000	2001	2002	2000-2002
SP1 „Arbeitslose“	47,2%	45,6%	44,6%	45,7%
SP2 „Behinderte“	45,9%	49,4%	50,5%	44,8%
SP3 „Lebenslanges Lernen“	k.A.	49,5*	60,7%	59,1%**
SP4 „Beschäftigte“	84,5%	83,9%	82,2%	83,0%
SP5 „Chancengleichheit“	100%	100%	100%	100%
Gesamt	62,8%	64,5%	69,5%	69,0%

* Nur TeilnehmerInnen an Qualifizierungsmaßnahmen sind geschlechtsspezifisch ausgewiesen.

** Inkl. Qualifizierung 2001.

Q: Bericht zur Mid-Term-Evaluierung

⁴ Es wurden mit VertreterInnen aller Endbegünstigten sowie GM-ExpertInnen leitfadengestützte Interviews durchgeführt.

⁵ Die Ergebnisse der TeilnehmerInnen- und Trägerbefragung werden ebenso wie weiterführende quantitative Ergebnisse erst im Herbst 2003 vorliegen.

⁶ Der hohe Frauenanteil ist primär eine Folge der Zielgruppendefinition in SP4. Um die Unterrepräsentanz von Frauen, wie sie die Evaluierung der Vorperiode zeigte, wurden die Zielgruppen für SP4 wie folgt definiert: Frauen sind Frauen generell förderbar, bei Männern gibt es eine Einschränkung auf Ältere und Personen ohne berufliche Ausbildung.

Insgesamt sind 69% aller Geförderten Frauen. Selbst wenn man SP5 als reinen Frauenschwerpunkt nicht berücksichtigt, liegt der Frauenanteil bei 65%. Entscheidend ist dafür der hohe Frauenanteil in SP4.⁶ Dieses Ergebnis ist gegenüber der vorhergehenden Programmperiode insofern als positiv zu werten, als in der Vorperiode Frauen bei der Weiterbildung von Beschäftigten und unter den Behinderten deutlich unterrepräsentiert waren.

In den einzelnen Schwerpunkten werden jedoch jeweils andere Zielgruppen angesprochen, wobei sich – abgesehen von SP4 – nur geringe Unterschiede zwischen den Geschlechtern zeigen.⁷ So werden ältere und/oder unqualifizierte Frauen am stärksten in SP1 gefördert (30% über 45 Jahre; 61% max. Pflichtschulabschluss); in SP3 dominieren jüngere Frauen mit max. Pflichtschulabschluss (58% bis 25 Jahre; 58% max. Pflichtschulabschluss); in SP5 sind verstärkt höherqualifizierte Frauen im Haupterwerbsalter anzutreffen (2/3 zwischen 25 und 45 Jahren; 1/3 mindestens Matura), während in SP4 Frauen im Haupterwerbsalter (68%) mit mittlerer Ausbildung (47% Lehre, berufsbildende mittlere Schule) am stärksten vertreten sind. Insgesamt sind somit ältere und/oder unqualifizierte Frauen in Maßnahmen unterrepräsentiert sind, sowohl unter den geförderten Beschäftigten wie auch Arbeitslosen.

Bei diesen Partizipationsquoten ist jedoch zu berücksichtigen, dass die 50%-Vorgabe der Ziel3-Programmplanung nicht unbedingt der EU-Zielsetzung der Ermöglichung des gleichen Zugangs und gleichen Beteiligung an Programmen und Maßnahmen entsprechen muss. Frauen und Männer werden nicht nur in unterschiedlichem Ausmaß in den einzelnen Maßnahmen gefördert, sondern sind entsprechend ihrer Betroffenheit von Benachteiligungen bzw. der Zielgruppendefinition in den Schwerpunkten auch unterschiedlich erreichbar. Besonders deutlich zeigt sich dies in SP4: Dort ist die ungleiche Förderung von Frauen und Männern aus der unterschiedlichen Abgrenzung der Zielgruppen für Frauen und Männer erklärbar. Während Männer nur in Kombination mit Qualifikationsdefiziten bzw. ältere Männer zu den förderbaren Zielgruppen zählen, können Frauen allgemein gefördert werden. Im Ergebnis führt dies dazu, dass Frauen unter den Geförderten deutlich überrepräsentiert sind, während bei Männern zwar entsprechend der Zielgruppendefinition eine Konzentration auf ältere und/oder unqualifizierte Personen festzustellen ist, aber insgesamt nur eine vergleichsweise geringe Absolutzahl an Förderungen erfolgte. Anders stellt sich dies bei SP2 dar. Die geringere Erfassung von Frauen mit Behindertenstatus reduziert die potentielle weibliche Zielgruppe und erschwert eine gleiche Förderung von Frauen und Männern.

Das ausschließliche Abstellen auf die quantitative Dimension von GM (Frauenquoten) führt zu dem unerwarteten Ergebnis, dass in den Schwerpunkten, für die das AMS (*Arbeitsmarktservice*) zuständig und wo GM bislang sicherlich am stärksten verankert ist, die schlechtesten Ergebnisse hinsichtlich Quoten vorliegen: SP1 mit seiner Unterschreitung des 50%-igen Frauenanteils und der massiven Überschreitung im SP4. Hingegen wurden im SP2, für das das BMSG (*Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz*) bzw. die BSBs (*Bundessozialbehörde*) verantwortlich sind, und im SP3, der dem BMBWK (*Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur*) zugeordnet ist, die Geschlechterquoten ziemlich genau erreicht, was eine deutliche Verbesserung gegenüber der letzten Programmperiode bedeutet.

Zum jetzigen Zeitpunkt (bzw. mit den derzeit verfügbaren Daten) müssen jedoch viele Aspekte des Gender Mainstreaming noch unberücksichtigt bleiben. Die Teilnahmequoten stellen zwar sicherlich einen wichtigen Aspekt für die Berücksichtigung von Gender-Wirkungen dar, aber sind nicht ausreichend um GM als Strategie zu beurteilen. So muss beispielsweise für die Analyse der inhaltlichen Dimension der Maßnahmen (Welche Inhalte werden vermittelt, in welche Berufsfelder führen diese?), aber auch der Aspekt der ge-

⁷ Für SP2 liegen derzeit noch keine näheren Angaben vor.

schlechtssensiblen Maßnahmengestaltung (Didaktik, Rahmenbedingungen) auf die Ergebnisse der Primärerhebungen (TeilnehmerInnen- und Trägerbefragung) verwiesen werden. Weiters ist die Nachhaltigkeit der Gender-Effekte zu bezweifeln, wenn nicht auch durch die Verankerung des Prinzips in der Organisationsstruktur entsprechende Rahmenbedingungen geschaffen werden.

3. Implementierung des GeM-Ansatzes

In der Praxis sind drei unterschiedliche Möglichkeiten der Berücksichtigung der GM-Strategie in der Institution gegeben:

- **GM-Strategie durch veränderte Entscheidungs- und Organisationsstruktur:** Dies entspricht der umfassendsten Organisationsveränderung, indem die Gender-Perspektive systematisch in alle Analyse- und Politikschritte integriert und damit eine fundamentale Transformation der Politik herbeigeführt wird (Woodward 2001). Dafür ist sowohl die Veränderung bzw. Einführung von strategischen Entscheidungsprinzipien wie auch eine Bewusstseinsänderung der entscheidenden AkteurInnen notwendig. Obwohl dieses Konzept der Definition von GM am nächsten kommt, ist es in der Praxis bei den Endbegünstigten nur ansatzweise bzw. in begrenzten Bereichen zu finden. Als Beispiel sind hier Organisationsberatungen von Pädagogischen Akademien als GM-Aktivitäten des BMBWK zu nennen.
- **GM-Strategie durch veränderte Zielsetzungen:** GM Zielsetzungen werden vom obersten Leitungsorgan (in Zusammenarbeit mit zuständigen Abteilungen für GM) festgelegt und als handlungsleitende Zielsetzungen an die unteren Ebenen weitergeleitet. Auch hier wird wie im ersten Ansatz eine klare Top-Down-Strategie angewandt, aber es werden bestehende Entscheidungsstrukturen genutzt und klare Zieldefinitionen treten anstelle der erforderlichen Bewusstseinsveränderungen. Dieses Konzept ist für die Umsetzung von GM im AMS zentral. Durch Nutzung des **Management by Objectives**, der Entscheidungssteuerung durch konkrete Zielsetzungen, wird GM zu einem Managementansatz, der eine klare Planung und Kontrolle der Ziele erlaubt und eine Art „Neutralisierung“ von Chancengleichheitspolitik bringt.
- **GM-Strategie durch Frauenabteilungen oder Chancengleichheitsverantwortliche:** Dieses Konzept bewirkt eigentlich keine Veränderung bisheriger Chancengleichheitskonzepte. Chancengleichheitspolitik wird dadurch zwar häufig verstärkt, aber bleibt vom Engagement einzelner Personen, meist Frauen, abhängig. Zu einer Veränderung kommt es nur dann, wenn auch deren Funktion verändert wird, beispielsweise Frauenreferentinnen als Stabstelle der Leitungsebene fungieren und bei Entscheidungen beigezogen werden müssen. Diese Strategie ist v.a. beim BMSG, BMBWK und bei den BSBs anzutreffen.

Diese Typisierung zeigt bereits die erheblichen Unterschiede zwischen AMS auf der einen Seite und BMSG bzw. BSB sowie BMBWK auf der anderen Seite – auch wenn die drei Strategien einander nicht ausschließen. BMSG, BMBWK und BSB haben in Einzelaspekten Versuche unternommen, die Entscheidungs- und Organisationsstruktur zur Berücksichtigung von GM zu adaptieren. Veränderungen sind aber primär dadurch entstanden, dass in den Organisationen durch den ESF Fragen der Chancengleichheit der Geschlechter größere Bedeutung beigemessen wird und damit die Anliegen bestehender interner Frauenförderinstitutionen an Gewicht gewonnen haben. Im BMBWK wurde mittlerweile eine abteilungsübergreifende Arbeitsgruppe zu GM (Gender Mainstreaming Arbeitsgruppe des BMBWK) eingerichtet. In den BSBs hat jedoch GM durch die erfolgte Umstrukturierung an Bedeutung verloren. GM wurde in der Neuorganisation der BSBs nicht mitberücksichtigt und Chancengleichheit von Frauen und Männern durch andere aktuelle Probleme verdrängt. In beiden Fällen ist es bislang noch nicht gelungen, GM systematisch in den Institutionen zu verankern.

Demgegenüber ist GM im AMS stärker institutionell verankert: Es gibt klar definierte Verantwortlichkeiten für GM, eine Vernetzung der GM-Verantwortlichen auf unterschiedli-

chen Ebenen sowie eine anlaufende Kooperation der GM-Verantwortlichen mit anderen Abteilungen. Dennoch bleibt die Umsetzung von GM stark vom persönlichen Engagement der handelnden Personen abhängig. Die Bemühungen zur Implementation der GM-Strategie wurden bereits vor Beginn der Programmperiode gestartet und GM konnte bereits 2001 formal in Richtlinien verankert werden.⁸ Die vergleichsweise erfolgreiche Implementierung ist v.a. darauf zurückzuführen, dass GM in das Zielsystem des AMS integriert werden konnte (Management by Objectives). Dadurch ist die Umsetzung weniger stark von Bewusstseinsänderungen der AkteurInnen abhängig, sondern wird zur (scheinbar) neutralen Entscheidungsgrundlage, die von der Leitungsebene – wie andere Zielvorgaben auch – managebar und kontrollierbar ist. Bei genauerer Betrachtung zeigen sich allerdings auch hier Probleme: Diese liegen vor allem in der konkreten Definition von Zielsetzungen und Indikatoren. GM wird auf quantifizierbare Ziele reduziert, wodurch Frauenquoten zum zentralen Kriterium für GM werden. Andere Zielsetzungen, wie z.B. eine geschlechtersensible Maßnahmengestaltung oder Beratung, bleiben weiterhin vom traditionellen Rollenverständnis (gendering im Alltagshandeln) abhängig.

All dies trifft für unterschiedliche Einheiten des AMS in jeweils anderem Ausmaß zu: So nehmen aktuell beispielsweise die einzelnen Bundesländer jeweils unterschiedliche Positionen im Prozess ein. Auch zeigen sich deutliche Unterschiede in der Umsetzung zwischen LGS- und RGS-Ebene, die noch stark durch die jeweils handelnden AkteurInnen geprägt sind.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass der Prozess bei allen Endbegünstigten mittlerweile gestartet wurde (z.B. die Schaffung von GM-Verantwortlichkeiten, der Aufbau eines Monitoringsystems, Weiterentwicklung von Indikatoren). Der Prozess verläuft jedoch bei allen Endbegünstigten wesentlich langsamer, als dies erwartet oder erhofft wurde. Der GM-Ansatz ist zwar auf Leitungsebene präsent, auf ausführender Ebene zeigen sich aber Probleme mit der Bedeutung der noch abstrakt gehaltenen Definition von GM im konkreten Arbeitsalltag. Die Alltagspraxis selbst ist durch die Beibehaltung bisheriger Arbeitsmethoden charakterisiert. Insgesamt bedeutet dies, dass kaum Veränderungen im Bewusstsein der handelnden AkteurInnen sichtbar werden. Diese Probleme zeigen sich selbst beim AMS, das aufgrund der langen Tradition von Chancengleichheitspolitik im GM-Prozess eine Vorreiterrolle einnimmt.

Entscheidend für den Implementierungsprozess bei allen Endbegünstigten war die externe Unterstützung durch die GeM-Koordinationsstelle, welche zur Unterstützung der Umsetzung von GM im ESF gegründet wurde. Die Koordinationsstelle übt dabei unterschiedliche Funktionen aus: Sie erarbeitet Grundlagenwissen für die Umsetzung von GM, fördert die Vernetzung von unterschiedlichsten Personen und Institutionen, die mit GM zu tun haben, und wirkt beratend für konkrete Umsetzungsaktivitäten von GM in den einzelnen Institutionen.

Voraussetzungen für eine erfolgreiche GM-Implementierung

Aus den bisherigen Erfahrungen der Endbegünstigten mit GM lassen sich folgende Kriterien ableiten, die die Implementierung von GM wesentlich fördern oder auch behindern können:

- **Klare Definition der Zielsetzungen von Chancengleichheit und GM:** Nicht nur die Bedeutung des Begriffs GM, sondern auch die dahinterliegende Zielsetzung bzw. Richtung von Chancengleichheit bleibt bei den Endbegünstigten unklar. Am ehesten ist eine Zielklärung im AMS gegeben, indem hier Chancengleichheit von den Frauenreferentinnen klar definiert wurde. Doch auch hier ist die praktische Umsetzung gefährdet, da dies nicht bis auf die umsetzenden Ebenen der BeraterInnen bekannt ist, bzw. in der Definition (es wird auf Chancengleichheit und nicht auf Gleichstellung abgestellt) ein Freiraum bleibt. Traditionelle Geschlechterleitbilder in den Köpfen der Beratenden können sich so gegenüber den formalen Zielsetzungen durchsetzen (*doing gender*).

⁸ Vgl. „Bundesrichtlinie über die Erstellung von Bundesrichtlinien im AMS“ (BSG/REV/032/2001); „Richtlinie zur Förderung von Bildungsmaßnahmen, Übertragungsverfahren (FBM1)“ (BSG/AMF/1102/9999/2001).

- **Unterstützung von der Leitungsebene unerlässlich:** Gerade in jenen Bereichen, in denen die Leitungsebene GM nicht nur als Lippenbekenntnis anwendet, sondern wirklich hinter dieser Strategie steht, hat GM größere Chancen auf eine erfolgreiche Umsetzung. Es zeigt sich dabei, dass es nicht unbedingt notwendig ist, dass die AkteurInnen von einer Angleichung der Zugangschancen von Frauen zum Arbeitsmarkt in ihrem Innersten überzeugt sind. Dies kann auch schlicht durch „äußere“ Notwendigkeiten erfolgen, wie zum Beispiel auf Druck der EU, indem ESF-Gelder steuernd wirken. Aber es müssen darüber hinaus Schritte gesetzt werden, um GM zu implementieren.
- **Implementation erfordert Ressourcen:** Insgesamt erweist sich die Implementierung von GM als aufwändiger als geplant. Die Auseinandersetzung mit GM-Indikatoren, die Vernetzung mit den unterschiedlichen Abteilungen etc. erfordert zusätzliche Ressourcen, v.a. *Zeit*. Selbst im AMS, wo weitreichend auf Institutionen und Erfahrung der Chancengleichheitspolitik zurückgegriffen werden kann, zeigt sich, dass von Frauenreferentinnen GM nur schwer „mitgemacht“ werden kann. Teils wird dies durch Verdrängung anderer Arbeiten umgesetzt, teils kommen aber solche grundsätzlichen Arbeiten zu kurz. Dies hängt auch damit zusammen, dass im Gegensatz zur bestehenden Frauenförderung bei GM eine andere, stärker strukturell ausgerichtete Perspektive erforderlich ist. Darüber hinaus sind *finanzielle Ressourcen* für die Umsetzung von spezifischen GM-Projekten wie auch interne GM-Schulungen oder Sensibilisierungsarbeiten erforderlich.
- **Persönliches Engagement und vielseitige Kompetenzen von GM-Verantwortlichen:** Inwieweit GM erfolgreich umgesetzt werden kann, ist weiterhin stark vom persönlichen Engagement einzelner Personen, primär Frauen abhängig. Nur wenn es klare Ansprechpersonen gibt, die für die Umsetzung verantwortlich sind und die notwendige Vernetzung bzw. die Einforderung von GM-Aktivitäten bei der Leitungsebene veranlassen, zeigt sich eine breite Verankerung von GM. Dies erfordert neben dem persönlichen Engagement aber auch weitreichende Kompetenzen, die sowohl Wissen über strukturelle Benachteiligungen der Geschlechter und deren Beseitigungsmöglichkeiten, Wissen über Entscheidungsstrukturen und deren Determinanten als auch soziale Kompetenzen umschließen. Erst durch die Kombination von Gender- und Organisationswissen, gekoppelt mit Kommunikations- und Vernetzungsmöglichkeiten (Beziehung zu den oberen Leitungsebenen aber auch zu anderen Abteilungen) können die notwendigen Schritte zur Implementierung von GM konkretisiert und realisiert werden.
- **Einbeziehung von Männern und UmsetzungsakteurInnen in Chancengleichheitsfragen:** Bislang ist es kaum gelungen, Männer nachhaltig in Chancengleichheitspolitik einzubinden. Nach einem anfänglichen Interesse der Männer, insbesondere in entscheidenden Positionen, ist beispielsweise mehr und mehr ein Verschwinden des männlichen Geschlechts bei Round-Tables der GeM-Koordinationsstelle zu erkennen.⁹ Bei umsetzenden Stellen wird das Desinteresse mit dem unkonkreten Inhalt von GM und den theoretischen Diskussionen über die Bedeutung von GM argumentiert. Dies hängt aber auch damit zusammen, dass GM primär mit Frauenförderung gleichgesetzt wird. GM läuft damit Gefahr, wieder zu einer Nischenpolitik zu werden, die an einzelne Abteilungen oder Personen delegiert wird. Damit bleibt den GM-Verantwortlichen aber nicht nur die Alleinzuständigkeit für GM, sie werden auch zu BittstellerInnen reduziert, deren Anliegen nicht im Mainstream behandelt, sondern bei Gelegenheit erledigt wird. Die Verdrängung von Chancengleichheitsanliegen durch „wichtigere“ Themen, wie z.B. die Probleme Älterer oder Sparmaßnahmen aufgrund angespannter Arbeitsmarktlage, wird damit wiederum aktuell.

⁹ So waren von den TeilnehmerInnen an den GeM-Round Tables in den Bundesländern im Jahr 2000 noch 35% Männer, im Jahr darauf nur noch 25%. Auch an den GeM-Bundesroundtables ging der Männeranteil von 24% auf 11% zurück.

- **Genderperspektive anstelle von Frauenförderung:** Obwohl die Benachteiligungen von Geschlechtern in der Politik derzeit primär Frauen betreffen, sollte GM nicht zur Frauenförderung reduziert werden. Die Unterrepräsentanz von Männern, wie sie beispielsweise in SP4 zu beobachten ist, sollte genauso im Blickpunkt stehen. Dies würde nicht nur dazu beitragen, das Interesse von Männern für das Thema zu wecken, sondern auch eine Angleichung der Lebensbedingungen der Geschlechter fördern. So sollte beispielsweise die Minderung der Segregation nicht nur Frauen im Blick haben, sondern auch Männer verstärkt für nichttraditionelle Männerberufe interessieren. Frauenförderung kann das Ergebnis von GM sein, GM sollte jedoch nicht ausschließlich darauf reduziert werden.

In diesem Zusammenhang muss auch das starke Abstellen auf Frauenquoten kritisch hinterfragt werden: Frauenquoten sind im Sinne des GM-Ansatzes dann zu begrüßen, wenn Frauen benachteiligt sind und daher spezifische Frauenförderung notwendig erscheint. Problematisch stellt sich dieser Aspekt dar, wenn die Konzeption von Maßnahmen nicht durch eine geschlechtsspezifische Analyse der Ausgangslage untermauert, sondern die Benachteiligung von Frauen einfach vorausgesetzt wird. Dies trägt dazu bei, dass Männer aus dem Prozess ausgeblendet bleiben und wirkt sich nachteilig auf die Akzeptanz und Weiterentwicklung des GM-Ansatzes aus. Unterstützt wird die Tendenz, Frauenförderung und GM zu verwischen, durch die häufig anzutreffende Verschmelzung der Verantwortlichkeiten von Frauenförderung und GM.

Die bisherigen Erfahrungen mit GM zeigen, dass die Implementation von GM ein Vorhaben ist, dass keineswegs innerhalb von ein paar Jahren abgeschlossen werden kann. Im Rahmen des ESF-Programmes wurden in Österreich zahlreiche Aktivitäten zur Implementierung von GM gesetzt und sind Wirkungen bzw. Erfolge sichtbar. Insbesondere wurden Maßnahmen für die Verankerung von Gender Mainstreaming im Top durchgeführt und wird GM bei strategischen Konzepten berücksichtigt. Zudem ist ersichtlich, dass Frauenfördermaßnahmen bei den AkteurInnen stärker akzeptiert und in den letzten Jahren intensiviert wurden.

Aber in unserer Untersuchung wird auch offensichtlich, dass GM in der Umsetzungspraxis anders verstanden wird, als es theoretisch definiert ist. Dies hängt damit zusammen, dass die inhaltlichen Zielsetzungen von GM kaum konkretisiert wurden, dass GM zwar zu vielerlei Diskussionen darüber geführt hat, wie es den politischen Prozess verändern soll und welche Endziele damit verbunden sind, aber nicht wie dies praktisch erreicht werden können. Als inhaltliche Zielsetzung wurde Gender Mainstreaming vielfach auf die Erhöhung der Frauenquoten bei den Förderungen reduziert – die ist einfach steuerbar und kontrollierbar.

Gender Mainstreaming hat also kaum zu einer Veränderung der Chancengleichheitspolitik geführt. Besonders deutlich sichtbar wird dies in der fehlenden Integration der Männer. Dies betrifft zum einen die Unterstützung bei der Umsetzung von GM – es sind primär Frauen die die Sache vorantreiben, nämlich die, die meist schon vorher als Frauenbeauftragte tätig waren. Zum anderen bleiben Männer auch bei den Zielsetzungen von Chancengleichheitspolitik unsichtbar. GM scheint weiterhin nur an Frauen adressiert. Dies mag zwar aufgrund der stärkeren Benachteiligung von Frauen in vielen Bereichen den Zielsetzungen von GM zu entsprechen, aber benachteiligte Männer sollten ebenfalls in den Blickpunkt rücken.

Wie die Situation in Österreich nun tatsächlich zu bewerten ist, ist nicht zuletzt von den Erwartungen bzw. den Vergleichsbasen abhängig. Die Evaluation von Chancengleichheitspolitik bewegt sich immer in einem Balanceakt zwischen dem Wecken von Hoffnungen und dem Aufzeigen von Grenzen der Politik. So ist die Implementierung von GM angesichts der damit verknüpften Hoffnungen auf eine Transformation der Politik Richtung systematische Berücksichtigung der Gender-Perspektive als Verfehlung der Zielsetzung zu interpretieren. Traditionelle Frauenförderung wurde weitergeführt. Sieht man GM aber als Prozess, der den Boden für die Akzeptanz feministischer Forderungen aufbereiten soll, so ist man diesem Ziel durch die zunehmende Thematisierung sicherlich näher gekommen. Es muss aber darauf geachtet werden, dass Chancengleichheitspolitik nicht zurück in ein Ghetto verwiesen wird, sondern Mainstream bleibt. Evaluationen über den Prozess bleiben damit weiter wichtig.

Leerstellen, abstrakte Willenserklärungen, Reduktionen und viel Ideologie: Von den Risiken der Fehlinterpretationen von GeM

Aus den Erfahrungen der wissenschaftlichen Begleitung des Umsetzungsprozesses von GeM in der Kinder- und Jugendhilfe

Vortrag zur Fachtagung „Gender Mainstreaming im ESF - Ausgangsbedingungen und Handlungsbedarf“
am 21.10.04 in Stuttgart

Elisabeth Helming, Deutsches Jugendinstitut, München

1. Zum Projekt „Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe“

Das Deutsche Jugendinstitut hat vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2002 die Aufgabe übernommen, den Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming (GeM) bei den aus dem Kinder- und Jugendplan (KJP) des Bundes geförderten Trägern der Kinder- und Jugendhilfe wissenschaftlich zu begleiten. Ziel des Projektes ist es, den Stand der Implementierung von Gender Mainstreaming bei den aus dem Kinder- und Jugendplan des Bundes geförderten Trägern zu erfassen und die Weiterentwicklung zu fördern. Die wissenschaftliche Begleitung stützt sich dabei auf unterschiedliche Methoden: Neben qualitativer Inhaltsanalyse von Dokumenten (z.B. der Stellungnahmen der KJP-Träger zu Gender Mainstreaming in ihren Sachberichten) fand eine quantitative Vollerhebung bei den Trägern mittels eines überwiegend standardisierten Fragebogens statt, der von 140 Trägern beantwortet wurde. Zudem werden ExpertInnengespräche und – im Rahmen von Workshops – Gruppendiskussionen und Einzelinterviews mit VertreterInnen aus den beteiligten Verbänden geführt.¹

Im Folgenden werden einige Ergebnisse aus der Dokumentenanalyse der Stellungnahmen der aus dem Kinder- und Jugendplan geförderten Träger zu Gender Mainstreaming in ihren Sachberichten vorgestellt. Sachberichte haben eine legitimatorische Funktion einerseits, sie enthalten eine Menge „Legitimationslyrik“, aber dennoch können einige typische Argumentationsmuster in Bezug auf GeM herausgearbeitet werden.

In diesem Vortrag werden die eher kritischen Aspekte des bisherigen Prozesses der Umsetzung hervorgehoben, zu beachten ist dabei, dass es auch eine ganze Reihe positiver Bemühungen von kreativen Umsetzungen und Beispiele von Anknüpfungsmöglichkeiten in den ca. 300 Verbänden gibt, mit denen das Projekt als Gesamtfeld zu tun hat (siehe dazu die Materialien auf der Homepage, bspw. Teilbericht II des Projektes).

2. Was wird unter Gender Mainstreaming verstanden?

Mit der Definition von Gender Mainstreaming in den Förderrichtlinien des Kinder- und Jugendplan, die die Gleichstellung als durchgängiges Leitprinzip benennt, ist ja eine eher sehr allgemeine Bestimmung vorgegeben, die einen großen Interpretationsspielraum bezüglich des Verständnisses und der Realisierung sowohl von Geschlechtergerechtigkeit als auch von der Leitidee Gender Mainstreaming zulässt.

Die Auswertung der insgesamt 121 bis zum Auswertungszeitpunkt eingegangenen Textteile aus Sachberichten (für 2001) und der 106 für 2002 von – aus dem Kinder- und Jugendplan geförderten – Trägern zeigt diesen Spielraum sehr deutlich auf.

Die holländische Forscherin Mieke Verloo, die einige Evaluationsstudien zu GeM ausgewertet hat, spricht im Zusammenhang von GeM vom „Stretchfaktor“ des Konzeptes: Das Konzept ist so allgemein, kann so gedehnt werden, dass sehr viele konkrete Strategien darunter verstanden werden können. Dies hält sie einerseits für einen Vorteil des Konzeptes: „Wie alle erfolgreichen politischen und strategischen Konzepte hat Gender Mainstreaming einen hohen ‚Stretch‘ Faktor. Es kann so ‚gedehnt‘ werden, dass Gleichstellung darunter verstanden wird oder Chancengleichheit oder einfach nur Einschätzung geschlechtsspezifischer Auswirkungen von Maßnahmen (Gender Impact Assessment - GIA, d.Vf.), oder es bedeutet Aufmerksamkeit für Anliegen der Verschiedenheit (Diversitykonzept, d.Vf.), oder mehr Frauen in Leitungspositionen usw. Seine Dehnbarkeit ist Teil des Erfolgs. Ein Konzept passt auf alles.“ (Verloo 2002, S. 4, Übersetzung d.Vf.).

¹ Siehe dazu auch die Homepage des Projektes: www.dji.de/kjhgender

Der Nachteil ist andererseits - konstatiert Verloo -, dass man aus dem Blick verlieren kann, welche Ziele, Kriterien, Standards und Indikatoren eigentlich einen guten Gender-Mainstreaming-Prozess ausmachen.

Ähnliches gilt offensichtlich für den Stand zu GeM bei den aus dem KJP finanzierten freien Trägern. Die Gefahr ist, dass durch bestimmte, typische Argumentationsfiguren Gender Mainstreaming in einer Weise interpretiert wird, dass letztlich die Umsetzung blockiert, bzw. nicht ernsthaft verfolgt wird. Derartige Interpretationen sollen im Folgenden aufgezeigt werden, wobei es nicht darum geht, Leuten Fehler oder Dummheiten nachzuweisen; diese Argumentationen haben natürlich auch einen berechtigten Hintergrund in unseren normativen Vorstellungen darüber, wie diese Gesellschaft gestaltet sein sollte.

Nur eine neue Mode

Eine grundsätzliche Ablehnung von Gender Mainstreaming findet sich nur in einer Stellungnahme, in der GeM als eine lediglich „neue Mode“ abgewertet und abgelehnt wird. Die Ablehnung wird gerechtfertigt damit, dass bislang in *bewährt koedukativer Art und Weise* gearbeitet wurde und weitergearbeitet wird, ohne dass dies erläutert wird.

Realisierte Gleichstellung

Des Weiteren ist in einem Sachbericht - in eher wohl legitimatorischer Absicht - die Rede von der *realisierten*, „*absoluten Gleichstellung*“ von Jungen und Mädchen, womit ein Prozess des Gender Mainstreaming für überflüssig erklärt wird. Diese Position kann als „Gleichheitsideologie“ bezeichnet werden: Gleichheit wird postuliert, ohne sie mit der Realität abzugleichen.

Liebig (2000) spricht - Pasero zitierend - von einer Dethematisierung von Differenz und Ungleichheit, mit der eine reflexive Position verhindert wird. Offene Abwertung ist inzwischen tabu und wird tendenziell unter „dem immer dichteren Schleier der Gleichheitsideologie“ versteckt (Bilden 1991, S. 280, zit. nach Höyng/Puchert 1998). Angelika Wetterer (2003) spricht in diesem Zusammenhang von einer rhetorischen Modernisierung: Aus unserem Selbstverständnis verschwindet das Wissen um die bestehende Differenz; wenn wir jedoch die Institutionen und sozialen Strukturen anschauen, dann ist diese Differenz zwischen Männern und Frauen nach wie vor enorm, wie alle Statistiken zeigen.

Absichts- und Willenserklärungen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming:

In einem Teil der Sachberichte bleibt die Stellungnahme zu Gender Mainstreaming noch auf der Ebene von abstrakten Absichts- und Willenserklärungen oder lediglich bei der Thematisierung von Genderaspekten stehen, d.h., es werden keine konkreten Angaben zur Umsetzung gemacht, sondern nur mögliche Ansatzpunkte genannt, aus denen noch keine Konsequenzen gezogen werden, wie z.B.

- Mädchen sollen verstärkt motiviert werden für die Mitarbeit in Gremien
- Seminare und Jugendleiterausbildungen sollen vor dem Hintergrund von GeM ergänzt werden.
- "Mit den Referent/-innen und Teilnehmenden wird über das Anliegen von Gender Mainstreaming bei der Vorbereitung bzw. Auswertung der Seminare regelmäßig gesprochen.
- "Es wurde auf eine angemessene Berücksichtigung von Mädchen und Jungen geachtet".
- "Bei vielen Programmpunkten wurden Aspekte des Geschlechterverhältnisses erörtert"
- Und es gibt einige Angaben, wie bspw. "die Grundsätze des Gender Mainstreaming werden befolgt", ohne dass benannt wird, wie, ohne dass irgendwelche konkreten Aspekte genannt werden.

Dass das Ziel mehr Geschlechtergerechtigkeit natürlich von allen geteilt wird, ist ein Ergebnis auch unserer schriftlichen Befragung: Die Rahmenbedingungen geschlechtergerecht zu

gestalten und dem Leitziel Geschlechtergerechtigkeit näher zu kommen, diese Ziele sind für Frauen wie für Männer prioritär in Bezug auf Gender Mainstreaming. Sie wurden insgesamt am häufigsten (von 88% der Befragten) als wichtige Ziele eingestuft. Offen bleibt, ob hier allgemeine programmatische Aussagen getroffen werden, deren Umsetzung wenig mit der eigenen Situation, dem eigenen Handeln in Verbindung gebracht wird, oder ob damit Ziele benannt sind, die durch eigenes Handeln realisierbar scheinen.

Im ersten Fall könnte man auch von sozial erwünschten Antworten sprechen – wer möchte nicht mehr Gerechtigkeit, für welche Gruppe auch immer? Für die These der Programmatik spricht, dass einige der Ziele, die konkrete Umsetzungsmöglichkeiten beinhalten – gerechtere Verteilung von Mitteln, geschlechtsspezifische Verteilung der Teilnehmenden verändern, neue genderspezifische Angebote entwickeln – weitaus seltener für wichtig gehalten werden, obwohl bspw. das Nachdenken über die Verteilung der Teilnehmenden in den von der wissenschaftlichen Begleitung ausgewerteten KJP-Sachberichten oft als Ausgangspunkt der Umsetzung genannt wird.

Als Anfang könnte man zumindest betrachten, wenn Genderaspekte konstatiert werden, kritisch aber hinterfragen, warum daraus keinerlei Schlussfolgerungen für die Arbeit aus den Reflexionen gezogen werden, wie im folgenden Beispiel:

„Im Rahmen von zwei Seminaren für MultiplikatorInnen und ehren- oder nebenamtliche MitarbeiterInnen in der Behindertenarbeit wurde festgestellt, dass Väter/Männer sich schwerer tun, ein behindertes Kind zu akzeptieren als Mütter/Frauen“. Des Weiteren wird die These aufgestellt, dass Männer an ihrem Selbstbild etc. arbeiten müssen, um mit Behinderungen ihrer Kinder zurechtzukommen. Aber ebenso sei rollenspezifisches Verhalten von Müttern kritisch zu hinterfragen. Offen ist, ob und wie diese Thematisierung von Genderaspekten z.B. in die Konzeptionierung eines genderbezogenen Seminar-/Beratungsangebotes einfließt oder auf der Ebene des Konstatierens stehen bleibt.

Gender Mainstreaming als quantitativ-paritätische Beteiligung von Jungen und Mädchen, Männern und Frauen:

Eine eingeschränkte Interpretation von GeM liegt vermutlich vor, wenn man sich in der Stellungnahme darauf beschränkt, die quantitative Parität von Jungen und Mädchen und in den Leitungspositionen zu beschreiben wie im folgenden Beispiel:

„Von 348 TeilnehmerInnen an einzelnen Angeboten waren 175 weiblich, 173 männlich. Zusätzlich gab es 2 Mädchenseminare mit 22 bzw. 25 Teilnehmerinnen.

Ein Verband will seine Mitglieder beraten u.a. im Hinblick auf Hilfestellung bei der Übernahme neuer Aufgabenbereiche, aber GeM wird offensichtlich nicht als solcher gesehen, statt dessen heißt es: „Die Gender-Perspektive spielt in den Ortsvereinen des Verbandes keine besondere Rolle, weil in fast allen Geschäftsstellen Frauen und Männer beschäftigt sind“. Hier wird Gender Mainstreaming offensichtlich verstanden als quantitativ gleiche Verteilung von Frauen und Männern. Es fehlt in dieser Perspektive eine Auswertung der Verteilung von Funktionen. Man könnte bspw. bei einer solchen Aussage unterstellen, dass alle Leitungspositionen in der Hand von Männern sind, alle Frauen halbtags in untergeordneten Funktionen arbeiten. Zudem – so die Auswertung einer MitarbeiterInnen-Befragung eines größeren Verbandes – kann es durchaus Unterschiede geben hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit, oder wie man sich in der Arbeit wertgeschätzt fühlt. Nach der hier zitierten Befragung fühlten sich 1/4 der Frauen nicht wertgeschätzt; ein weiteres Ergebnis war, dass den Frauen im Durchschnitt 3 qm weniger Fläche als Arbeitsraum zur Verfügung stand, was auf unterschiedliche Verteilung von Positionen bspw. hinweist.

Gleiche Zugangschancen zu den Angeboten, Neutralität der Ausschreibungen

Ein nicht unproblematisches Verständnis von Gender Mainstreaming liegt vor, wenn mit dem Argument des gleichen Zugangs zu den Angeboten Gender Mainstreaming eher abgewiesen wird, was auf dem Konzept der formalen Chancengleichheit beruht: „Gender

Mainstreaming ist ein Thema, das bei uns nicht diskutiert werden muss, da alle gleiche Chancen haben - unabhängig vom Geschlecht" - Dass die formal gleiche Zugangschance eben keineswegs immer funktioniert, findet sich in manchen Stellungnahmen, wenn es z.B. einerseits heißt: Die Veranstaltungen sind so ausgerichtet, dass beide Geschlechter angesprochen werden - aber im Gegensatz dazu in der Stellungnahme weiter beschrieben wird: „Aber es wird schwerer, die jungen Frauen insbesondere zu halten, vor allem ab dem Alter von 15/16 nimmt der Anteil der Mädchen erschreckend ab“. An diesem Punkt könnte Gender Mainstreaming beginnen, indem analysiert wird, warum das so ist: Wie sieht es bspw. aus mit den Partizipationsmöglichkeiten der jungen Frauen? Auf diese Frage stößt man, wenn es in der Stellungnahme weiter heißt: „Durch Neu- und Nachwahlen sind Vorstandsposten in den Landesringen auch durch junge Frauen besetzt worden, aber das sind fast schon Ausnahmen.“

Dementsprechend müssten in einem Gender-Mainstreaming-Prozess auch Ausschreibungen daraufhin überprüft werden, ob sie wirklich „neutral“ sind im Inhalt und in den Formulierungen und damit beide Geschlechter gleichermaßen ansprechen, was als Argument für eine Realisierung von Gleichstellung genannt wird. Wenn sich bei einigen Stellungnahmen von Einrichtungen, die für ihre Angebote gleiche Zugangschancen proklamieren, deutliche Unterschiede in den männlichen und weiblichen TeilnehmerInnenzahlen ihrer Maßnahmen zeigen, dann bezieht sich der „gleiche“ Zugang hier also lediglich auf die Anspruchs- und nicht auf die Umsetzungsebene. Und das bezieht sich nicht nur auf mangelnde Teilnahme von Mädchen, sondern in den Angeboten der kulturellen Jugendbildung gleichermaßen auf den Mangel an Jungen.

Darüber hinaus ist es bezüglich der Konzeptionierung fachpraktischer Angebote durchaus fraglich, ob ein gleicher Zugang per se „geschlechtergerecht“ ist. Werden nicht vielmehr geschlechtsspezifische Jugendhilfeangebote, die die sich an den Lebens- und Bedarfslagen von Mädchen und Jungen orientieren und damit „ungleiche“ Zugangschancen implizieren, dem Anspruch an die Lebensweltorientierung gerechter? Letztlich lässt sich die Frage nach den Zugangschancen für jedes Projekt bzw. Angebot nur inhaltlich-konzeptionell beantworten, indem auf der Basis eines Gesamtkonzeptes konkrete Ziele für die verschiedenen Arbeitsbereiche und Angebotsebenen unter Beachtung von Genderaspekten definiert werden, die wiederum an der „Praxiswirklichkeit“ überprüft und weiterentwickelt werden.

Gleichbehandlung

Nicht unproblematisch ist eine weitere Argumentationsfigur, die eine Umsetzung von Gender Mainstreaming damit belegt, dass das Angebot/die Maßnahme sich auszeichne durch *Gleichbehandlung und Neutralität im Handeln gegenüber den Geschlechtern*. Das Konstrukt einer „Geschlechtsneutralität/Gleichbehandlung“ im Handeln wird in der Literatur als eine der am häufigsten vorkommenden Argumentationsfiguren in Bezug auf den Umgang mit den Geschlechtern behandelt. Dieses Konstrukt beruht ebenfalls auf der Idee der formalen Gleichberechtigung. Hierbei wird jedoch außer acht gelassen, dass eine tatsächliche Gleichstellung in den zentralen Lebensbereichen damit noch keineswegs erreicht ist (siehe z.B. BMFSFJ 1999b; BMFSFJ 2002c; Kimmel 2000; Klenner 2002; Wetterer 2003 usw.).

Einerseits ist damit das Bemühen verbunden, die Trennung der Geschlechter nicht dadurch zu verstärken, dass man auf die Differenz „starrt“ und sie in den Mittelpunkt stellt. Andererseits werden dadurch tatsächliche Unterschiede und soziale Ungleichheitslagen der Geschlechter negiert. Häufig verbergen sich hinter einer derartigen Argumentation Wertehaltungen, Vorgehensweisen und Wahrnehmungsmuster, die traditionelle Geschlechtsrollenmuster und damit die Benachteiligung von Mädchen und Frauen festschreiben.

Die amerikanische Soziologin Judith Lorber (1999) spricht hier vom Gender Paradox; siehe dazu auch das Problem der „Dethematisierung“ (Wetterer 2003). Das Diskussionspapier des BMFSFJ zu Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe (BMFSFJ 2002a) spricht in diesem Zusammenhang dementsprechend davon, dass sich die Lebenswirklichkeit der Geschlechter nach wie vor in vielen Punkten unterscheidet und dass „scheinbar neutrale“ Maßnahmen Frauen und Männer, Mädchen und Jungen in unterschiedlicher Weise be-

einflussen und sogar bestehende Unterschiede noch verstärken (siehe dazu auch BMFSFJ 2002c).

Die Individualität im Mittelpunkt

Dass Genderaspekte nicht beachtet werden müssen, wird in anderen Sachberichten auch damit begründet, dass die *Individualität der Teilnehmenden im Mittelpunkt steht und nicht das Geschlecht*: Es sollen vor allem individuelle Fähigkeiten und Kompetenzen gefördert werden, die individuelle Persönlichkeit soll mit der Maßnahme angesprochen werden. Der Hintergrund dieses Argumentes ist das meritokratische Prinzip, die tiefe Überzeugung unserer Kultur, dass nicht bspw. Herkunft, Ethnie oder Geschlecht die Verteilung der gesellschaftlichen Güter regeln, sondern unsere individuellen Leistungen dafür bestimmend sein sollen. Die PISA-Studie hat uns in dieser Hinsicht aber ja mal wieder eines Besseren belehrt, was die Realisierung dieses Anspruchs betrifft.

Auch Angebote, die hauptsächlich entweder von Mädchen oder von Jungen genutzt werden, d.h. geschlechtshomogen durchgeführt werden, haben nicht unbedingt eine geschlechtsspezifische Konzeption, sondern sie verstehen sich in diesem Sinn der Unterstützung individueller Entwicklung.

Des Weiteren werden auch auf der Ebene der MitarbeiterInnen Ungleichverteilungen mit dem Konzept der unterschiedlichen Individualität interpretiert: Ein – wenn auch extremes – Beispiel dieses Ansatzes findet sich, wenn z.B. Leitung und ReferentInnen zum größeren Teil männlich, Teilnehmende zum größeren Teil weiblich sind und das ausschließlich der individuell höheren Kompetenz zugeschrieben wird. Hier wird nicht beachtet, dass hinter geschlechtsspezifischen Unterschieden sozialisationsbedingte und sozialstrukturell unterschiedliche Rahmenbedingungen stehen, die Ressourcen in vieler Hinsicht zwischen den Geschlechtern ungleich verteilen.

Interpretation von Gender Mainstreaming als Frauenförderung:

Eher selten sind Aussagen wie die folgende: „Initiativen des Verbandes zielen u.a. auf bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen“ – ein reduziertes Verständnis von Gender Mainstreaming: Im Unterschied zur Frauenförderung sollte Gender Mainstreaming die Förderung von dem, was man heute „Work-Life-Balance“ nennt, auch für Männer beinhalten. Die gleiche Reduktion findet sich, wenn ein Träger schreibt, dass – im Sinne der Umsetzung des GeM – die Angebote an Kinderbetreuung evaluiert werden sollen, wobei dieses explizit als Maßnahme der Frauenförderung benannt wird.

Die bessere Balance von Arbeit und Leben und die Schaffung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen sind Ziele, die Männer und Frauen gleichermaßen anstreben, so ein Ergebnis unserer schriftlichen Befragung; hier liegt ein kleiner Unterschied jedoch in der „Feinbewertung“: Mehr Frauen als Männer finden dieses Ziel „sehr wichtig“. Offen ist, ob dieses Ziel in diesem hohen Maß für wichtig gehalten wird, weil es einerseits eine allgemeine Programmatik benennt, in der sich jede/jeder wieder finden kann (für das man aber selber wenig tun kann oder muss), oder ist es tatsächlich ein dringliches Anliegen von Männern und Frauen; denn konkrete Umsetzungsideen zu diesem Ziel haben wir nicht gefunden.

Vorrangige Prioritäten

„Was wird als Nächstes kommen? Unsere Mitgliedsverbände und die Einrichtungen in unserem Arbeitsfeld haben wirklich wichtigere Dinge zu tun“ – so die Aussage eines Trägervertreters. Diese Einschätzung des Konzepts Gender Mainstreaming (GeM) verkennt, dass gleichstellungspolitische Ziele bereits seit 1991 im Kinder- und Jugendhilfegesetz in § 9 Abs. 3 festgeschrieben sind. Das Argument der Wichtigkeit anderer Bereiche haben wir des Öfteren gehört: „Die gesellschaftlichen Probleme – und damit auch die der Jugendhilfe – liegen momentan in anderen Bereichen“, dieses Statement wurde in der schriftlichen Befragung von 66 % der Befragten bejaht.

Wenn man jedoch Gender Mainstreaming ernst nimmt, dann könnte jedoch mit der Umsetzung, d.h. der Beachtung von Gender als Relevanzkriterium, als regulativem Prinzip,

eine Qualifizierung fachlicher Arbeit verbunden sein: Die Einbindung von Strategien des Gender Mainstreaming in Prozesse der Qualitätsentwicklung scheint zudem ein Weg zu sein, der möglicherweise nicht in dem Maß Ressourcen bindet, wie oft befürchtet wird, sondern es werden die bisherigen Relevanzkriterien lediglich durch ein Weiteres ergänzt, eine ökonomische Vorgehensweise (vgl. dazu die Praxis-Beispiele in: Deutsches Jugendinstitut 2004). Die Forderung, Genderaspekte zu beachten, verliert dadurch vielleicht den Ruf einer „überhöhten Forderung von Emanzen“. Stellungnahmen dieser Art veranschaulichen zudem weiteren Handlungsbedarf, das geschlechterpolitische Prinzip GeM adäquat zu vermitteln und klar zu machen, dass es sich nicht um eine Modewelle handelt, die durch „Aus-sitzen“ vorübergehen wird, sondern um eine Anforderung, die langfristig bestehen bleiben wird, die eine Weiterentwicklung von Reflexivität erfordert: GeM kann genutzt werden, um zielgruppenspezifischer zu arbeiten.²

Nicht-Betroffenheit von Männern

Auffallend ist der unterschiedliche Umgang mit Gender Mainstreaming in reinen Frauen- und in reinen Männerorganisationen, an dem exemplarisch die zwei entgegengesetzten Pole der Auseinandersetzung mit dem Thema verdeutlicht werden können.

Zwei der Organisationen, die an der Befragung teilgenommen haben, sind Verbände mit ausschließlich männlichen Mitgliedern; einer dieser Organisationen sind – laut Fragebogen – 125 „Unterorganisationen“ angeschlossen. Beide Organisationen sehen keine Notwendigkeit, sich mit Gender Mainstreaming zu befassen, jeweils mit dem Hinweis darauf, dass es sich bei ihnen um 100%ige Männerverbände handelt. Eine Einschätzung dazu lautet: „Das Ganze (GeM, d.Vf.) passt nicht auf die Förderung von jungen Menschen, die sich männlichen Vereinen als Studenten angeschlossen haben. Im Männerverein/-verband über Gender Mainstreaming zu sprechen, ist absurd.“ Das Geschlechterverhältnis, das mit dem Begriff Gender gemeint ist, scheint einem Teil von Männern kein Thema, mit dem sie sich auseinandersetzen müssen; sie fühlen sich anscheinend nicht „gegendert“, d.h. von „Gender“ betroffen.

Demgegenüber zeigen sich zwei Organisationen, die ausschließlich weibliche Mitglieder haben und mädchen-/frauenspezifische Arbeit leisten, offen gegenüber Gender Mainstreaming. GeM wird unter dem Aspekt der Qualifizierung der Arbeit betrachtet und geprüft. In diesen Verbänden findet eine Auseinandersetzung mit GeM statt und es werden Positionen dazu erarbeitet. Männern die Bedeutung und den Wert von GeM für sie selbst plausibel zu machen, den Gewinn, den sie davon haben könnten, wird ein Angelpunkt für die Nachhaltigkeit der Strategie. Insbesondere der neuere Diskurs um die Zukunft der Jungen und der jungen Männer und ihre Probleme (vgl. dazu z.B. Thimm 2004) gibt jedoch diesem Thema möglicherweise neuen Auftrieb, u.a. sind die Jugendverbände gefordert, sich in diesem Zusammenhang zu positionieren und Konzepte zu überdenken.³

² Eine Studie über die Wirkungen eines Gender-Moduls in der Ausbildung von Sozialpädagoginnen hat gezeigt, dass durch die dadurch entwickelte Geschlechterreflexivität insgesamt die Wahrnehmung und Akzeptanz von Differenzen gefördert wurde (Schäfer 2004).

³ „Angeknackste Helden. Pädagogen sorgen sich um die Männer von morgen: Immer mehr Jungen verlassen die Schule mit miserablen Noten. Sie sind tief verunsichert, männliche Vorbilder fehlen. Forscher rufen bereits die ‚Jungenkatastrophe‘ aus, die Leistungen der Mädchen werden unterdessen immer besser.“ (Thimm 2004, S. 82).

3. Fazit

An der Auswertung der Sachberichte und der Bestandsaufnahme wird die Ambivalenz der Strategie Gender Mainstreaming deutlich: Die Förderrichtlinien geben eine Zielperspektive vor, die so vage formuliert ist, dass einerseits die Subsidiarität gewahrt bleibt, die einzelnen Organisationen passgenaue Strategien entwickeln können und eine zweckdienliche Heterogenität von Ansatzpunkten und Strategien entsteht. Andererseits wird möglicherweise auch eine Haltung des „anything goes“ damit verknüpft: Neben ausgefeilten Planungsprozessen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming gibt es auch Träger, die alles, was „irgendwie mit Frauen“ zu tun hat, als Operationalisierung von Gender Mainstreaming bezeichnen.

Die Bandbreite reicht von einem explizit auf die Veränderung der Organisationsstrukturen bezogenen, systematischen Konzept von Gender Mainstreaming, das mithilfe einer externen Organisationsberatung bereits erste Ergebnisse zeigt, bis zu etwas fragwürdigen Aussagen wie die folgende: „Allerdings ist es schon von Vorteil, wenn der aus überwiegend weiblichen Teilnehmern bestehende Chor von einem männlichen Referenten geleitet wird“ (ohne weitere Begründung).

Die Anforderung, Gender Mainstreaming umzusetzen, stößt nach wie vor bei vielen Verbänden auf eine gewisse Ratlosigkeit. Der Bedarf in Bezug auf Diskussionsprozesse und auf Fortbildung ist groß; die Träger nehmen wahr, dass Reflexions- und Diskussionsprozesse darüber angestoßen werden müssen, wie in mikrosozialen Bereichen Geschlechterungleichheit reproduziert wird, was verändert werden soll.

Das Geschlechterverhältnis ist einerseits durch Gender Mainstreaming erneut zu einem breiten gesellschaftlichen Thema geworden, aber es besteht die Gefahr, dieses Thema im Rahmen von formalisierten Verfahren abzuhaken, in Erklärungen wie der folgenden: „Die Grundsätze des Gender Mainstreaming werden beachtet“, vor allen Dingen dann, wenn Organisationen ein politisches Ziel (wie in diesem Fall Abbau von genderspezifischen Benachteiligungen) nicht für relevant halten bzw. sich nicht beteiligt sehen an diesem Problem.

Es braucht auch weiterhin einen Transfer von Wissen darüber, wie einzelne Projekte einen „Gender Bias“ reflektieren, und zwar nicht nur auf der offensichtlichen Ebene der quantitativen Verteilung von Jungen und Mädchen, Männern und Frauen: Es gilt, in den Strukturen des gesellschaftlichen Handelns die Reproduktion struktureller Ungleichheiten zu entdecken.

Die Anordnung in den KJP-Förderrichtlinien, GeM umzusetzen, scheint bestehende Selbstverständlichkeiten im alltäglichen Handeln herauszufordern: (Fast) alle wünschen mehr Geschlechtergerechtigkeit, aber man muss zunächst einmal die „blinden Gender-Flecken“ im eigenen Bereich wahrnehmen können, um zu sehen, wo Geschlechtergerechtigkeit noch nicht verwirklicht ist: Wo sind im jeweiligen Arbeitsbereich Unterschiede zwischen Männern und Frauen zu finden, sei es auf der Ebene der MitarbeiterInnen, der Organisationsstrukturen oder der AdressatInnen, die ungerecht sind? Genderbezogene Analysen der jeweiligen Arbeitsbereiche könnten hilfreiche Anregungen bieten. Die Bewertung der Veränderungen wäre der nächste wichtige Schritt: Was wurde in Bezug auf den Abbau von Benachteiligungen durch die GeM-Maßnahmen erreicht? Welche Dilemmata ergeben sich, wenn Genderaspekte in stärkerem Maße beachtet werden? Für diesen Schritt scheint es noch zu früh; die meisten Verbände, die angefangen haben, Gender Mainstreaming umzusetzen, sind erst mal mit der Analyse beschäftigt.

Es bedarf also weiterhin der Entwicklung von Genderkompetenz einerseits und der Fähigkeit zur Selbstevaluation und zur Dokumentation andererseits. Genderkompetenz ist notwendig, um geschlechtsspezifische Benachteiligungen erkennen zu können, (Selbst-)Evaluationskompetenz, um Genderanalysen durchführen und auswerten und die Auswertungsergebnisse in Veränderungsschritte übersetzen zu können. Diese Anliegen treffen sich mit Vorhaben der Qualitätsentwicklung bzw.: Gender Mainstreaming ist ein Anliegen der Qualitätsentwicklung.

Literatur

- BILDEN, Helga (1991): Geschlechtsspezifische Sozialisation. In: Hurrelmann, K./Ulich, D. (Hg.) (1991): Neues Handbuch der Sozialisationsforschung. Weinheim/Basel: Beltz Verlag, S. 279 - 302
- BMFSFJ (1999): Untersuchung zur gesundheitlichen Situation von Frauen in Deutschland. Eine Bestandsaufnahme unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Entwicklung in West- und Ostdeutschland im Auftrag des Bundesministeriums für Jugend, Familie, Senioren und Frauen, Berlin im Dezember 1999.
- BMFSFJ (Hrsg.) (2002a): Gender Mainstreaming (GM) in der Kinder- und Jugendhilfe, Diskussionspapier. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. 2002.
- BMFSFJ (Hrsg.) (2002b): Kurzfassung des Berichts zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Düsseldorf/Stadtbergen/Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- BMFSFJ (Hrsg.) (2002c): Elfter Kinder- und Jugendbericht. Bericht über die Lebenssituation junger Menschen und die Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland. Berlin: BMFSFJ
- DEUTSCHES JUGENDINSTITUT (Hrsg.) (2004): Dokumentation der Fachtagung: Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe, Bonn, 11.9.2003. München: DJI, Manuskript. Download unter: www.dji.de/kjhgender
- HELMING, Elisabeth (2003): Gender Mainstreaming in der Mobilen Beratung zur Demokratieentwicklung - Dimensionen und Möglichkeiten. In: Zentrum Demokratische Kultur (Hrsg.) (2003): Anforderungen an die Demokratieentwicklung. Dokumentation der Fachkonferenz der Mobilen Beratungsteams gegen Rechts-extremismus 2002
- HELMING, Elisabeth/Schäfer Reinhilde (2004): Teilbericht II des Projektes Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe. Ist-Analyse - Auswertung der quantitativen Befragung - und Auswertung der Stellungnahmen zu GM in den Sachberichten 2002 der aus dem Kinder- und Jugendplan finanzierten Träger der Kinder- und Jugendhilfe. München: DJI
- HELMING, Elisabeth/Schäfer, Reinhilde: Auch das noch?! Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe. DJI Bulletin 66, Frühjahr 2004
- HELMING, Elisabeth/Schäfer, Reinhilde: Modewelle oder regulatives Prinzip? Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe. Jugendpolitik, Ausgabe 1/2004
- HÖYNG, Stefan./Puchert, Ralf (1998): Die Verhinderung der beruflichen Gleichstellung. Männliche Verhaltensweisen und männerbündische Kultur. Bielefeld: Kleine Verlag
- KIMMEL, Michael (2000): The Gendered Society. Oxford: University Press.
- KLENNER, Christina (2002): Geschlechtergleichheit in Deutschland? In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 33 - 34, 2002, S. 17 - 28; <http://www.bpb.de/files/9GEJ29.pdf>, 9.1.2004, 10:20
- LIEBIG, Brigitte (2000): Organisationskultur und Geschlechtergleichstellung. Eine Typologie betrieblicher Geschlechterkulturen. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien 18. Jg.(Heft 3): S. 47 - 66.
- LORBER, Judith (1999): Gender Paradoxien. Leverkusen: Leske und Budrich
- VERLOO, Mieke (2002): The Development of Gender mainstreaming as a Political Concept for Europe. Conference Gender Learning, Leipzig. Manuskript
- VOIGT-KEHLENBECK, Corinna (2003): Erfahrungen aus Weiterbildungen von Fachkräften der Kinder- und Jugendhilfe im Rahmen von Gender Mainstreaming und Konsequenzen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in die Kinder- und Jugendhilfe. Expertise für das Deutsche Jugendinstitut. München: Manuskript
- WETTERER, Angelika: (2003): Rhetorische Modernisierung: Das Verschwinden der Ungleichheit aus dem zeitgenössischen Differenzwissen. In: Knapp, Gudrun-Axeli, Wetterer, Angelika (Hg.) (2003): Achsen der Differenz. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot

WITTMANN, Svendy/Helming, Elisabeth (2003): Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe. Auswertung der Teilabschnitte zum GM aus den KJP-Sachberichten 2001. Teilbericht 1, März 2003. München: DJI, Manuskript

Männer - Akteure und Zielgruppe von GeM

Warum es wichtig ist, dass Männer Verantwortung für GeM übernehmen
und welchen Nutzen sie für sich daraus ziehen können:
Aus den Forschungsergebnissen des EU-Projektes Work Changes Gender

Vortrag zur Fachtagung „Gender Mainstreaming im ESF -
Ausgangsbedingungen und Handlungsbedarf“
am 21.10.04 in Stuttgart

Klaus Schwerma, Dissens e.V. Berlin

Warum es wichtig ist, dass Männer Verantwortung für GeM übernehmen und welchen Nutzen sie für sich daraus ziehen können. Aus den Forschungsergebnissen des EU-Projektes Work Changes Gender¹.

Vielen Dank für die Einladung zu dieser Tagung. Ich werde Ihnen einige Ergebnisse unseres Forschungsprojektes Work Changes Gender präsentieren, insb. im Hinblick auf die Wahrnehmung und Einbeziehung von Männern in Work-Life-Balance, Gleichstellungsprozesse und Gender Mainstreaming.

Work Changes Gender ist eines der wenigen internationalen Projekte in Europa, welches sich speziell mit der Situation von Männern im Erwerbsbereich befasst und dazu eigene qualitative Daten in Form von Interviews erhoben hat. Das Forschungskonsortium setzt sich zusammen aus Partnern aus Norwegen, Österreich, Bulgarien, Israel, Spanien und Deutschland. Es ist interdisziplinär aus den Bereichen Ökonomie, Soziologie, Psychologie, Sozialpädagogik. Es sind Universitäten beteiligt und Forschungsinstitute welche auch in der praktischen Beratungsarbeit für und mit Männern Erfahrung haben und es wurde von Männern und Frauen durchgeführt. Die Untersuchung gliedert sich in drei Aufgabenschwerpunkte:

„Neue Formen der Arbeit und geschlechtliche Differenzierung“

Der erste Teil der Studie befasste sich mit den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen: Eine Untersuchung der verschiedenen europäischen Arbeitsmärkte soll deren aktuelle Situation, Entwicklungslinien und -tendenzen sichtbar machen.

„Die Organisation der Zeit im Leben von Männern - neue institutionelle Modelle“

In einem zweiten Schritt fragten wir nach strukturellen Bedingungen in Unternehmen, die sozial verträgliche neue Arbeitsformen ermöglichen oder behindern. Wie werden Männer, die nicht in einem Normalarbeitsverhältnis² arbeiten, in den Unternehmen wahrgenommen und in die geschlechtlichen Gleichstellungsprozesse einbezogen? Dazu führten wir Gespräche mit externen Arbeits- und Gender-ExpertInnen und suchten in jedem Partnerland zwei Organisationen (was uns nicht immer gelang), in denen wir ExpertInnengespräche mit Personalchefs, Gleichstellungsbeauftragten,

Betriebs- und Personalräten führten. In diesen Organisationen führten wir daneben Interviews mit Männern durch, die „anders“ arbeiten, sei es in Teilzeit, in Erziehungszeit oder befristet. Außerhalb der Unternehmen führten wir noch Interviews mit einzelnen Männern durch, u.a. mit Jobbern und Selbständigen.

„Aufbrüche zur Neupositionierung von Männern“

Im Rahmen einer Good-Practice Perspektive wählten wir in einem dritten Schritt noch mal uns geeignet erscheinende Männer aus dem Sample aus, um mit einem Tiefeninterview differenziertere Daten zu ihrem Lebensverläufen zu gewinnen. Welche Motive, Wünsche, Ziele und v.a. Erfahrungen haben sie mit ihren Erwerbsformen? Mit der Auswertung der Tiefeninterviews wurden verschiedene Wege identifiziert, die es Männern ermöglichen, mit Brüchen und Unsicherheiten im Lebenslauf und ihren veränderten Rollen in der Erwerbsbiografie und in der Gesellschaft konstruktiv umzugehen.

Insgesamt führten wir in den 6 Partnerländern ca. 140 Einzelinterviews auf unterschiedlichen Ebenen mit Männern durch. Dazu kamen noch rund 60 ExpertInnengespräche innerhalb und außerhalb von 10 Unternehmen.

Die Ziele des Forschungsprojekts waren hierbei

- die Analyse des Spannungsfeldes zwischen neuen Arbeitsformen, individueller

¹ „Work Changes Gender“ ist ein European Research Project 2001 – 2004. Gefördert von der europäischen Union (5.FP) und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung. Nähere Informationen unter www.work-changes-gender.org

² Normalarbeitsverhältnis meint ein unbefristetes Voll-Zeit Erwerbsarbeitsverhältnis

- Lebensgestaltung von Männern und Geschlechterbeziehungen
- das Aufzeigen von Good Practice-Beispielen
- die Identifizierung neuer Wege und Strategien für Männer jenseits des Normalarbeitsverhältnisses
- Die Entwicklung von Empfehlungen für Bildungsarbeit, Politik und soziale Arbeit hinsichtlich Gender Equality (z.B. in Gender Mainstreaming Prozessen)

Hegemoniale Männlichkeitsbilder

Trotz der großen kulturellen und ökonomischen Unterschiede zwischen Nord-, Süd-, Ost- und Westeuropa gibt es Gemeinsamkeiten in Bezug auf hegemoniale Männlichkeitsmodelle. Der Begriff der „hegemonialen Männlichkeit“ (Connell 1999) meint ein System von kulturellen, sozialen und individuellen Vorteilen, an denen Männer beteiligt sind und meint ein Orientierungsmodell von Männlichkeit, unabhängig davon, ob dies individuell von Männern gelebt wird oder nicht. Unser Osloer Projektkollege Oystein Holter (2003) beschreibt hegemoniale Männlichkeitsstandards folgendermaßen:

Männer sollten sein:

- erwerbsorientiert und Familienernährer,
- karriereorientiert,
- immer verfügbar für den Arbeitsmarkt,
- funktionierende Über-Erfüller („über die eigenen Grenzen hinaus – bis zum Umfallen“ die gestellten Aufgaben lösen)
- Männer sollten nicht Erziehungs-, Pflege- und Reproduktionsarbeiten übernehmen

Viele Männer präferieren durchaus andere Lebensentwürfe als das Ernährermodell. Z.B. zeigen Studien in Deutschland, dass ca. 70% der Männer eher für das Vaterschaftsmodells des „Erziehers“ statt des „Ernährers“ plädieren, auch wenn die reale Vaterschaft dann wieder oftmals re-traditionalisierend wirkt und zu einer stärkeren Erwerbsorientierung von Vätern führt (Fthenakis, Minsel 2001).

In unserer Untersuchung fanden wir diese Standards in formellen und informellen Strukturen, Organisationen, in Selbstdefinitionen und Bewertungen von anderen. Auch wenn die von uns befragten Männer anders lebten, war doch dieses Bezugsmodell auch bei ihnen meistens sichtbar. Sie maßen sich daran, waren sich über ihre „Abweichung“ bewusst und wurden an diesen Standards gemessen.

Veränderungen im männlichen Erwerbsleben.

Weniger als 50% der erwerbsfähigen Männer in der EU sind mit einem unbefristetem Vollzeitvertrag angestellt, in Berlin z.B. nur 36%. Das bedeutet, dass diejenigen, die in einem „Normalarbeitsverhältnis“ angestellt sind, eine Minderheit darstellen, aber als „normal“ bezeichnet werden (Oschmiansky, Schmid 2000).

Der Anteil der ökonomisch inaktiven Männern und Frauen nähert sich an.³

Die Rate der Frauen sinkt und die der Männer steigt. Die Lücke verkleinerte sich von 28% zu 18% in 14 Jahren (1988–2002)⁴ (Abd.1). Ebenso nähert sich der Anteil der erwerbslosen Männer und Frauen an. Bei der Arbeitslosenrate von 4,5% in 1988 zu 1,7% in (Abd.2).

Mehr Männer arbeiten in Teilzeit. Zwar hat sich die Differenz zwischen weiblicher und männlicher Teilzeitarbeit nicht entscheidend verändert, wir sehen aber an der unteren Linie in Abd.3, dass sich die Teilzeitrates bei Männern verdoppelt hat (ca. 6%). In der Bundesrepublik gewinnt „bei den Männern die Teilzeitarbeit allmählich an Bedeutung. Seit April 1991 stieg ihre Teilzeitquote um vier Prozentpunkte auf 6% an (= Anteil der TZ-Männer an erwerbsbeschäftigten Männern); erhöhte sich ihr Anteil an allen Teilzeitbeschäftigten von 8% auf 14%. Somit gab es im Mai 2003 rund 1 Mill. abhängig erwerbstätige Männer, deren Beschäftigungsumfang nach eigenen Angaben nicht dem Vollzeitstandard entsprach.“ (Mikrozensus 2003: S. 44)

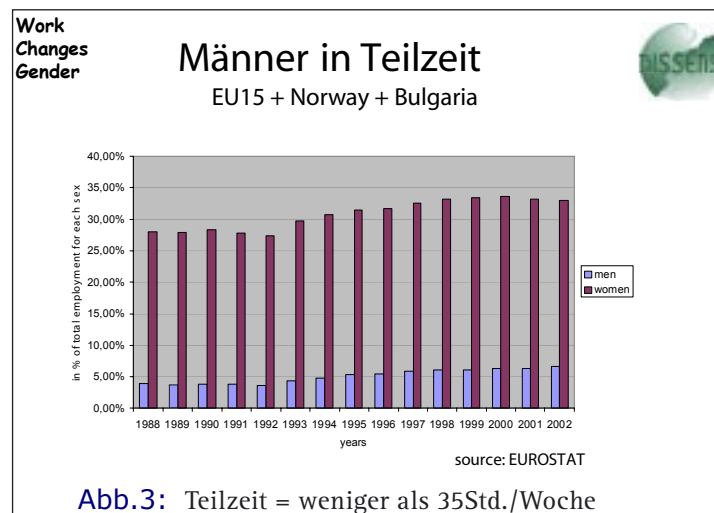
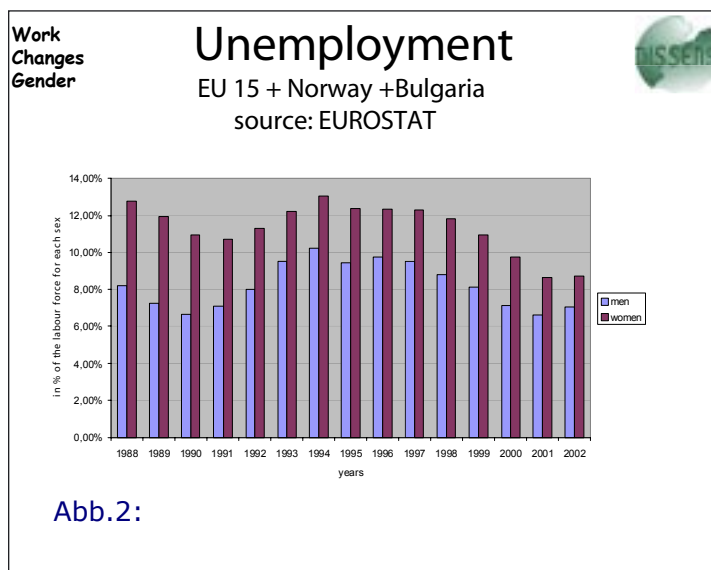
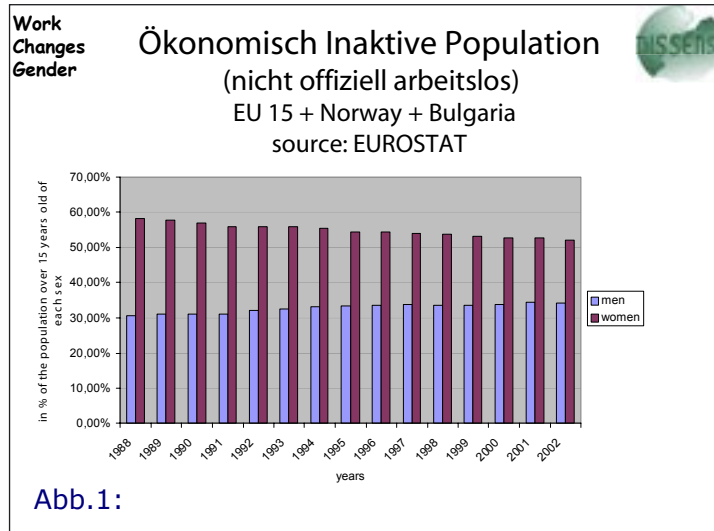
Patchwork Erwerbsbiografien auch bei Männern. Männliche Arbeitsbiografien werden zunehmend weiblichen Arbeitsbiografien ähnlicher. Obwohl die diskontinuierliche Erwerbsbiografie für Männer immer mehr Standard wird, wird sie dennoch oft als

¹ „Inaktive“ umfasst z.B. Studierende, im Job Training Befindliche, Rentner, nicht arbeitende (aber keine Arbeitslosen)

² Alte EU-Mitgliedsländer + Norwegen

ein individuelles Scheitern der Männer angesehen und nicht als Normalität in der Erwerbsbiografie.

„Inaktive“ umfasst z.B. Studierende, im Job Training Befindliche, Rentner, nicht arbeitende (aber keine Arbeitslosen).



Männer als blinde Flecken im Gleichstellungsprozess

Auf der Ebenen der Unternehmen und Organisationen lassen sich unsere Ergebnisse wie folgt zusammenfassen:

- Männer werden nicht als eigene Zielgruppe für Gleichstellungsmaßnahmen wahrgenommen, z.B. im Gender Mainstreaming
- Männer, die in Organisationen und Unternehmen andere Arbeitsformen als das Standarderwerbsmodell suchen, werden nicht unterstützt
- Der informellen Arbeitskultur in Organisationen wird wenig Aufmerksamkeit geschenkt
- Die eigenen Erfahrungen der „EntscheidungsträgerInnen“ werden selten thematisiert
- Politische und betriebliche Regelungen beziehen zumeist auf das „Normalarbeitsverhältnis“

Weitere Ergebnisse aus den Interviews mit Männern:

- Vielfältigkeit von Männern berücksichtigen. Nicht nur auf Familienvätern schauen sondern auch Schwule, „Nichtväter“ und Männer mit andere Interessen wahrnehmen.
- Männer fühlen sich von Gleichstellungsmaßnahmen nicht angesprochen. Entsprechend zu Expertinnengesprächen: alle Befragten fühlen sich nicht angesprochen, Gleichstellung wird als weiblich wahrgenommen
- Milieu, Alter und Lebensentwurf sind entscheidende Faktoren für den Umgang mit veränderten Rahmenbedingungen
- Männer mit dem „Anspruch auf das ganze Leben“ leben eher eine reflexive Karriereorientierung. Diese Männer wissen um den Preis ihres anderen Lebensentwurfs – wie z.B. Karriereverzicht. Teilzeiterwerbsarbeit erleben sie als Karrierekiller. Auf der anderen Seite wird von ihnen aber Zeitwohlstand hoch bewertet.

Die Einbeziehung von Männern in Gleichstellungsprozesse in Organisationen

Aus unseren Ergebnissen haben wir drei Phasen entwickelt, in die man die Prozesse der Einbeziehung von Männern in Gleichstellungsprozessen in Organisationen unterscheiden kann:

- *Frühe Phase:*
Bezügl. geschlechtlicher Gleichstellung erreichen positive Aktionen für Frauen Aufmerksamkeit, aber die Organisation ist noch weit weg von entsprechenden Organisationsprozessen und Maßnahmen. Sie ist gekennzeichnet durch niedrige oder nicht existierende Unterstützung und isolierte individuelle Änderungen, oftmals auf einer inoffiziellen und persönlichen Ebene. Diese ersten Überlegungen schließen Männer nicht ein. Geschlechtliche Gleichstellung wird hauptsächlich verbunden mit Frauenförderung. Männer, die wegen Versorgungsaufgaben die Arbeit reduzieren, sind oftmals isoliert.
- *Mittlere Phase:*
Die gleichstellungspolitische Praxis ist fokussiert auf Frauenförderung. Männer werden anerkannt, aber an diesen Maßnahmen in keiner aktiven Weise beteiligt. Die Beteiligung der Männer scheint eine sekundäre Wirkung zu sein, die mit den Vereinbarkeitsmaßnahmen der Organisation bezogen auf Frauen einhergeht. In diesem Sinn werden Männer unterstützt eine aktive Familienrolle einzunehmen, oft veranlasst von den Bedarfen ihrer Partnerinnen. In den Organisationen dieser Phase werden die anders arbeitenden Männer nicht mehr so stark als Ausnahme angesehen. Die Reaktionen in der Organisation sind gemischt. Viele Männer beobachten diese „anderen“ Männer und wie die Organisation auf sie reagiert.
- *Fortgeschrittene Phase:*
Während Gleichstellungsmaßnahmen sich in der Mittelphase hauptsächlich auf die Situation von Frauen konzentrieren, sind in der fortgeschrittenen Phase beide Geschlechter angesprochen. Erwerbsarbeit wird nicht unabhängig von privatem Leben /Familienleben angesehen, sondern als ein Teil von Work-Life-Balance. Wir finden

hier auch Trends außerhalb der Überstundenkultur, wie unterstützende Arbeitsbedingungen, welche die Balance zwischen diesen Prioritäten garantieren sollen.

Motive für Arbeitsreduzierung

Obwohl wir nur relativ wenige Männer interviewten, fanden wir jedoch bemerkenswert viele unterschiedliche Motive für Arbeitsreduzierungen. Oft genannte Motive für Arbeitsreduzierung sind:

- Haushaltsarrangements
- Weiterbildung
- Selbstbestimmtes Arbeiten
- Fürsorge- und Pflegeaufgaben für Kinder und andere Personen
- Lebensqualität, Work-Life-Balance
- Partnerschaft
- Familienleben
- Freizeit
- Soziales Engagement

Beispiel Partnerschaft

Das gute Führen einer Beziehung war insbesondere bei Fernbeziehungen eine starke Motivation für eine Arbeitszeitreduzierung. Dabei ging es nicht nur um die Akzeptanz der oder des Anderen in der Partnerschaft, z.B. beim Wohnort, sondern auch um die Beachtung und Wahrnehmung eigener Interessen

„Und ich muss ihnen sagen, das Schöne ist ja, dass dieses Teilzeitmodell uns Möglichkeiten gibt, soviel voneinander zu haben, wie wir es noch nie hatten. Nicht?“⁵

Die Kosten der Abweichung

- *Arbeitsreduzierung ist Karrierekiller:*

Gemeinsamkeit in den Interviews war die Einschätzung, dass die Teilzeittätigkeit bzw. Erziehungszeit einen Karriereknick bedeutet. Dagegen wird mehr Lebensqualität als „Ausgleich“ gesetzt (Stichwort Zeitwohlstand oder Anspruch auf das ganze Leben)

„In dem Augenblick, wo man sich als Mann für Teilzeit entscheidet, ist man tot, karrieremäßig. Man ist tot. Und da muss man sich auch keine Illusionen machen. Das wäre blauäugig, wenn man in irgendeiner Weise denken würde, dass man da noch eine Chance hätte.“

- *Exoten:*

Gerade in Organisationen der oben beschriebenen ersten und zweiten Phase sind in Teilzeit arbeitende Männer sehr selten. Zwar kennen sie in ihrer Abteilung meistens mehrere andere Frauen, welche in Teilzeit arbeiten, sehen sich aber nicht in einer ähnlichen Situation, sondern eher als Einzelkämpfer und Exoten, die mit ihren individuellen Taktiken ihre Interessen durchsetzen.

“Ich denk mal, ich bin der einzige Mann der Teilzeit arbeitet, bei uns in der Abteilung. Ich kann das so nicht einschätzen, aber ich kenn keinen.“

Diversität der „Männlichkeiten“ – Männer sind verschieden

Wir fanden sehr verschiedene Männer in unserem sehr kleinem Sample (ethnisch, Milieu, sexuelle Orientierung, soziale Zugehörigkeit, Altersgruppe). Unser Forschungszugang ging über die Arbeitswelt von der wir annehmen, dass sie relevant ist für traditionelle Männlichkeit. Wir schauten ressourcenorientiert nach möglichen Veränderungen und Chancen, die von Männern genutzt werden – für andere nicht „traditionelle“ Lebensentwürfe. Unsere Frage war: In welchen Feldern und mit welchen Motiven nutzen Männer welche Ressourcen, um welche Ziele zu verfolgen? Unsere Perspektive war hierbei: Welche Strategien und Erfahrungen dieser Männer hinsichtlich neuer Männlichkeit, Gender Equality und individueller Zufriedenheit lassen sich herausfiltern und strukturieren. Über diesen Zugang fanden wir

⁵ Alle Interviewzitate aus dem EU-Forschungsprojekt "Work Changes Gender"

nicht Männer, welche man insgesamt als „traditionell“, „neu“ oder „verunsichert“ bezeichnen könnte, sondern wir fanden einzelne Umgehensweisen und Strategien von Männern, die durchaus widersprüchlich sind: gleichzeitig traditionell und modern. Diese Männer mit „neuen Strategien“ sind auch unter „Good Practice“ Gesichtspunkten interessant. Männer, welche solche Verhaltensweisen übernehmen möchten, müssen nicht ihr gesamtes Männlichkeitsmodell verändern, sondern können einzelne Strategien und Handlungen annehmen und für sich nutzbar machen. Die Veränderungsschwelle ist niedriger.

Daneben ist es wichtig, die Vielfalt männlicher Motive und Bedürfnisse sichtbar zu machen, als ein wichtiges Moment die Rigidität männlicher Verhaltensnormen aufzubrechen und neue Räume zu öffnen. Eine Männerforschung ist hier erst am Anfang.

Weitere Stichworte unserer Ergebnisse:

- Traditionelle Männlichkeit ist weiterhin präsent in Organisationen und Individuen
- Nicht-traditionelle Formen von Männlichkeit können individuelle Zufriedenheit von Männern fördern, z.B. Fernbeziehung pflegen, Kinder erziehen.
- Organisationen und politische Strukturen sind wichtig, um der Individualisierung von Männern und ihrer Vereinbarkeitsproblematik entgegenzuwirken.
- Caring Work, d.h. reproduktive Haus und Erziehungsarbeit verändert geschlechtliche Zuschreibungen und Geschlechterverhältnisse – daher ist eine stärkere Einbindung von Männern in diese Bereiche wichtig und kann nicht losgelöst vom Produktions- und Erwerbsarbeitsbereich gesehen werden.

Politikempfehlungen:

Die Geschlechterverhältnisse sind systemische Verhältnisse. Jede Veränderung auf Männerseite hat einen Einfluss und bewirkt eine Veränderung auf der Frauenseite und umgekehrt. Für eine Veränderung für beide „Seiten“ erscheint uns folgendes wichtig:

- Gleiche Verteilung von produktiver und reproduktiver Arbeit zwischen Männern und Frauen. Die geschlechtsspezifische Verteilung von Produktions- und Reproduktionsbereich ist eine wichtige Ursache und zugleich Wirkung der Ungleichheit.
- „Flexicurity“: Die Entwicklung und Stärkung von sozialen Sicherungssystemen welche nicht auf dem „Normalarbeitsverhältnis“ aufbauen. In Zeiten der strukturellen Arbeitslosigkeit, wo Erwerbsarbeit ein rares Gut ist, kann eine Koppelung der sozialen Sicherungssysteme an durchgängige Arbeitsverhältnisse zur Rentensicherung nicht mehr sinnvoll sein.
- Vaterschaft ist eine besondere Situation und erfordert besondere Maßnahmen. Wir können von den nordischen Erziehungszeitmodellen lernen: In den Skandinavischen Ländern haben sich Erziehungszeitmodelle etabliert, welche Väter aktiv mit einbeziehen. Beispielhaft sei hier Island genannt. Hier gibt es einen Anspruch auf dreimonatige Erziehungszeit für Mütter, drei für Väter und drei Monate können frei gewählt werden. Erziehende Väter werden nicht als Ausnahmen oder marginalisierte Gruppe gesehen, sondern als wichtige Gruppe mit institutionalisierten Rechten. Väter können sich auf diese Rechte und auf den gesellschaftlichen Diskurs beziehen und erscheinen nicht individualisiert als Einzelkämpfer und Exoten.
- Diversity: Die Wahrnehmung von männlichen Bedarfen muss über die Wahrnehmung der Bedarfe von Vätern hinausgehen. So wichtig die Anerkennung und Förderung von erziehende Vätern ist, so wichtig ist es auch die unterschiedlichen Lebenslagen und Lebensentwürfe von Männern sehen und anerkennen.

Einbeziehen von Männern in Gender Mainstreaming

Bisherige Gleichstellungspolitik als Frauenförderpolitik betrachtet Männer als Gruppe, welche die Gleichstellung von Frauen verhinderte oder ihr im Wege stand. Die Einbeziehung von Männern fiel dementsprechend negativ aus – als Verursacher von geschlechtlicher Diskriminierung. Im besten Fall wurden Männer aufgefordert, die Forderungen von Frauen zu unterstützen oder zumindest nicht zu behindern. Ziel war es, Frauen die Möglichkeit zu geben das zu tun, was Männer schon taten: ebenso erwerbstätig zu sein und Führungspositionen einnehmen zu können. Im Unterschied dazu soll Gender Mainstreaming die geschlechtsspezifischen Wirkungen, Benachteiligungen und Defizite für Frauen und für

Männer erkennen und abbauen. Männer sind damit explizit auch Ziel von und handelnde Subjekte in gleichstellungspolitischen Maßnahmen. (Schwerma, von Marschall 2004)

Zwei Perspektiven lassen sich hier unterscheiden:

- *Männer werden als eigenständige Adressaten von geschlechtlicher Gleichstellungspolitik wahrgenommen.*

Defizite in ihrer Situation können besser wahrgenommen werden, beispielsweise können mänderspezifische Hindernisse für Teilzeitarbeit besser erkannt und entsprechende Förderungsmöglichkeiten für Männer entwickelt werden.

„Die erste Frage war eigentlich, als ich mich in der Personalabteilung danach erkundigt habe, ich hätte doch gerne Elternzeit ab der Geburt meines Kindes: „Wie das geht? Hm, sind sie der Erste, da müssen wir uns mal erkundigen.“

- *Männer nehmen sich selber als geschlechtliche Wesen in Geschlechterverhältnissen wahr.*

Gleichstellungspolitik ist für viele Männer immer noch „Frauenkram“, der sie nicht oder nur als negativ empfundene Forderung an sie betrifft. Durch die gezielte Einbeziehung von Männern, können sie ihre spezifische Situation besser erkennen, beispielsweise übersteigerte Erwerbsorientierung aus der Ernährerrolle und ihre „Schattenseiten“ wie ein erhöhtes Krankheits- und Sterberisiko oder Ausschluss aus anderen Lebenssphären.

Für beide Perspektiven sind gerade v.a. Gender-Trainings wichtige Maßnahmen um die Sensibilisierung aller Akteure und Akteurinnen zu stärken und Stereotypen abzubauen.

Stichworte zu Gender Mainstreaming unter der Perspektive einer gleichstellungsorientierten Männerarbeit:

- Gerade traditionelle Männer erleben diese Prozesse als Auflösung von Männlichkeit und reagieren abwehrend mit verstärkter rigider Männlichkeit (Schwerma 2000). Dies trägt dazu bei, dass Männlichkeit als „natürlich“ und nicht veränderbar wahrgenommen wird. Eine spezifische *Förderung von Männlichkeitskonzepten, welche Frauen zugeschriebenen Positionen und Tätigkeiten wie Kindererziehung, Teilzeitarbeit und unterbrochene Berufsverläufe integrieren*, erscheint aus dieser Perspektive sinnvoll. Die Förderung von Männern in Pflege- und Erziehungsberufen ist wichtig um die geschlechtsspezifischen Zuweisungen durchlässiger zu machen. Männer als Erzieher in Kitas und Grundschulen, Arzt- und Zahnarzhelfer bieten Männern nicht nur neue Erfahrungsfelder, sondern auch Kindern und Erwachsenen neue männliche Fürsorgevorbilder und -modelle.
- Gender Mainstreaming bietet die Möglichkeit der *Infragestellung von männlichen Erwerbs- und Karrieremodellen*. Welchen Preis zahlen Männer für die geschlechterdualistische Arbeitsaufteilung und für ihre starke Erwerbsorientierung? Männer gehen weniger zum Arzt und fühlen sich irrtümlicherweise weniger krank als Frauen. Die kürzere durchschnittliche Lebenserwartung von über sechs Jahren gegenüber Frauen (Frauen 80,3 Jahre, Männer 74 Jahre) dürfte zu einem nicht unerheblichem Teil diesen Männlichkeitsmodellen geschuldet sein. In allen Lebensaltern sterben mehr Männer als Frauen, aber besonders groß ist die überdurchschnittliche Sterblichkeit von Männern in den mittleren Lebensjahren (Schmidt 2002: 191 f). Eine mänderspezifische Einbeziehung und Ansprache in Gesundheitsvorsorgeprogrammen hat gerade erst begonnen.
- Gender Mainstreaming kann zu einer *verbesserten Wahrnehmung von hierarchischen Geschlechterdifferenzen* auf allen Ebenen der Arbeits- und Organisationsprozesse beitragen, insbesondere bei den geschlechtsspezifischen Bedingungen, Prozessen, Produkten und Folgen von Handeln in öffentlichen Verwaltungen, Betrieben und Organisationen. Darin liegt die Möglichkeit einer „nachhaltigen“ und „vorsorgeorientierten“ Geschlechterpolitik, welcher kein eindimensionales Geschlechts- und Karrieremodell zugrunde liegt. Gender Mainstreaming fragt nach den Wirkungen einer hierarchischen sozialen Geschlechterdifferenz und stellt deren Strukturen und Herstellungsprozesse in Frage. Hier geht es weniger um die „neutrale“ Tatsache einer scheinbar biologischen Differenz als mehr um die soziale Qualität und Bewertung

dieser Differenz, um soziale Aus- und Einschlüsse welche geschlechtlich determiniert werden.

„Dreierstrategie“ statt „Doppelstrategie“?

Mit Gender Mainstreaming (GeM) verfügen wir über ein Instrument und eine Methode mit der auch Männer als Akteure und Zielgruppe in Gleichstellungsprozessen erkannt und eingebunden werden können. Dies erscheint mir als ein wichtiger Schritt von Gleichstellungspolitik um von der „Sonderrolle Frauenförderung“ hin zu einer „Querschnittsaufgabe“ Gender Mainstreaming zu kommen. Aufgabe und Ziel es ist hierbei, die Ent-Geschlechtlichung von Erwerbsarbeit und Reproduktionsarbeit. Um zu einer besseren Wahrnehmung und Einbeziehung von Männern in Gender Mainstreaming zu kommen, erscheint mir eine „Dreierstrategie“ statt einer „Doppelstrategie“ sinnvoll.

Mit „Dreierstrategie“ meine ich hier:

- Gender Mainstreaming als Querschnittsstrategie
- Spezifische Frauenfördermaßnahmen als Garant nicht hinter bisher erreichtes zu fallen und als Methode für die Umsetzung der analysierten weiblichen Bedarfe.
- Spezifische Männerförderung als „Einstieg“ und „Hineinholen“ von Männern in Gleichstellungsprozesse und als Wahrnehmungsperspektive für ihre Situationen und Bedarfe.

In der Wahrnehmung und in der politischen Diskussion wird die „Doppelstrategie“ aber zumeist auf spezifische Frauenfördermaßnahmen reduziert. Auch in den EU-Definitionen wird diese Verbindung gezogen: *„Angesichts der nach wie vor bestehenden Ungleichheiten wird es auch künftig unverzichtbar sein, parallel zum „Gender Mainstreaming“ spezifische Frauenfördermaßnahmen durchzuführen. Die vorgeschlagene Rahmenstrategie basiert auf diesem dualen Ansatz. (...) Die künftigen Arbeiten der Gemeinschaft auf dem Weg zur Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung werden in eine Rahmenstrategie eingebettet sein. Im Bemühen, die Geschlechtergleichstellung zu fördern, wird diese Rahmenstrategie sämtliche Gemeinschaftspolitiken einbeziehen, wobei eine Anpassung der betreffenden Politiken vorgenommen wird (proaktiver Ansatz: „Gender Mainstreaming“) und/oder konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der gesellschaftlichen Situation der Frau durchgeführt werden (reaktiver Ansatz: spezifische Maßnahmen).“* (Europäische Union 2000, S. 3 f)

Hier von einer Fehlinterpretation zu sprechen ist nicht unbedingt richtig. In der politischen Diskussion kommt die „Doppelstrategie“ immer dann vor, wenn es darum geht, die bisherigen Frauenfördermaßnahmen zu erhalten und auszubauen. Ich denke, dass der Begriff überhaupt daraus entstanden ist die Beibehaltung bisheriger Frauenmaßnahmen zu betonen – aus der begründeten Befürchtung, dass die bisherigen frauenspezifischen Maßnahmen und erreichten Positionen mit GeM eher abgebaut als verstärkt werden könnten (Stichwort: Aufteilung der bisherigen Gleichstellungsressourcen auf alle betroffenen Geschlechter, statt mindestens einer Verdoppelung der Ressourcen). Ich bin mir sehr unsicher, ob sich der Begriff „Doppelstrategie“ in seiner allgemeinen Definition von spezifischen Fördermaßnahmen neben GeM-Maßnahmen so vermitteln lässt, ohne sich in erster Linie auf Frauenfördermaßnahmen zu beziehen. Warum eine Doppelstrategie neben und nicht innerhalb Gender Mainstreaming? Warum nicht alles unter dem Dach von GeM stellen und unter diesem Dach dann Querschnittsmaßnahmen und spezifische Maßnahmen für Männer und für Frauen und für alle anderen spezifischen Gruppen (z.B. Schwule, Lesben, Transgender) entwickeln. Diese „Einfachstrategie“ erscheint mir logisch. Ob nun innerhalb oder außerhalb von GeM: spezifische Maßnahmen für Männer sind nötig, um sie überhaupt als Akteure und Zielgruppe in den Blick zu bekommen. Denn geschlechtlichen Gleichstellungsprozessen wurden und werden immer noch zu oft explizit auf Frauen bezogen. Geschlechtliche Gleichstellungsperspektiven werden damit meistens mit Frauenperspektiven gleichgesetzt.

Literatur:

- CONNELL, Robert W. (1999). Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten, Opladen: Leske + Budrich
- FTHENAKIS, Wassilios E., MINSEL, Beate, Hg. BMFSFJ (2001): Die Rolle des Vaters in der Familie. Zusammenfassung des Forschungsberichts. Berlin
- HOLTER, Øystein (2003). Can men do it? Men and gender equality – the Nordic experience. Copenhagen: Øystein Gullvåg Holter and Nordic Council of Ministers. Copenhagen: TemaNord.
- OSCHMIANSKY, Heidi, SCHMID, Günther (2000): Wandel der Erwerbsformen. Berlin und die Bundesrepublik im Vergleich. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Berlin
- SCHMIDT, Bettina (2002): Gesundheit und Krankheit im Erwachsenenalter. In: Hurrelmann, Klaus / Kolip, Petra (Hg.) (2002): Geschlecht, Gesundheit und Krankheit. Männer und Frauen im Vergleich. Bern, Göttingen, Toronto, Seattle: Verlag Hans Huber, 191-206
- SCHWERMA, Klaus (2000): Stehpinkeln. Die letzte Bastion der Männlichkeit? Identität und Macht in einer männlichen Alltagshandlung. Bielefeld: Kleine Verlag, 2000
- SCHWERMA, Klaus & MARSCHALL, Andrea von (2004): Vom Mauerblümchen zum Straßenfeger? Geschlechtliche Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in Organisationen und Unternehmen, In: Boeckle, Bettina; Ruf, Michael (Hrsg): Gender-Reader – Eine Frage des Geschlechts. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Internet:

- Europäische Union. MITTEILUNG DER KOMMISSION (KOM(2000) 335 endgültig) (2000): FÜR EINE RAHMENSTRATEGIE DER GEMEINSCHAFT ZUR DIE FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN (2001-2005)
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy/com2000_335_de.pdf
- Leben und Arbeiten in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2003,
http://www.destatis.de/presse/deutsch/pk/2004/mikrozensus_2003i.pdf

Zusammenfassung der Diskussion und Ergebnisse

Dieser Gesprächskreis nahm Bezug auf das Referat von Dr. Rösgen „Erste Ergebnisse aus der Arbeit des Projekts ‚Gender Mainstreaming im ESF‘ in Baden-Württemberg“.

Am Gesprächskreis nahmen ungefähr 50 Personen teil, von denen ca. ein Drittel Männer waren. Eine kurze Soziometriephase ergab, dass ca. 20 Personen aus dem Regierungsbezirk Stuttgart kamen, ungefähr zehn aus dem Bezirk Karlsruhe, sieben aus dem Bezirk Freiburg, zwei aus dem Bezirk Tübingen und zwei Teilnehmende stammten nicht aus Baden-Württemberg.

Zunächst wurden im Plenum Nachfragen zum Vortrag geklärt und Meinungen diskutiert. Im Anschluss daran wurden die Themenkomplexe

- Eigener Stand der Umsetzung von GeM im ESF
- Weiterer Handlungsbedarf

in vier parallelen Arbeitsgruppen bearbeitet. Die Ergebnisse der Arbeitsgruppen wurden dann wiederum im Plenum präsentiert (siehe Fotoprotokoll).

Inhalte des Gesprächskreises

Die Themen – sowohl während der Fragerunde zum Input von Dr. Anne Rösgen als auch innerhalb der Gruppenarbeit waren inhaltlich breit gestreut.

Zur Beschaffung, Aufbereitung und Interpretation geschlechtsspezifischer Daten

Zunächst wurde aufgezeigt, dass eine geschlechtsspezifische Datenaufbereitung als Voraussetzung für eine konkrete Bedarfsermittlung schwierig ist, da oftmals kein verwendbares Zahlenmaterial zur Verfügung steht. Hier sollte die Möglichkeit genutzt werden, Hintergrundinformationen aus Untersuchungen und Studien zu sammeln und zu verwerten. Zudem soll in naher Zukunft auf der Website von proInnovation ein „Forum“ für den fachlichen Austausch etabliert werden.

Außerdem wurde in Frage gestellt, dass eine detaillierte geschlechtsspezifische Arbeitsmarktanalyse durch Trägerorganisationen aufgrund der hiermit verbundenen zeitlichen und finanziellen Ressourcen leistbar ist - vor allem, wenn z.B. alle Größen, also auch regionale Unterschiede, in die Analyse einbezogen werden müssten.

Auch die Dateninterpretation aus GeM- Sicht bereitet größere Probleme. Hier wären Good Practice Beispiele als Handlungsanleitung sehr hilfreich.

Zur Umsetzung von GeM

Der GeM- Ansatz wurde in einigen Fällen bereits in QM- Systeme und Personalentwicklungspläne aufgenommen. Zum Teil werden Personalstrukturen analysiert und auch flexible Arbeitszeitmodelle auf den Weg gebracht. Somit wird die Basis für GeM auch in den Organisationen verbreitert.

Ebenfalls vorhanden sind Vorgaben und Formalitäten wie Leitfäden und Checklisten. Darüber hinaus gibt es Genderschulungen für Trägerorganisationen und Arbeitskreise. Manche Träger führen bereits Befragungen mit ProjektteilnehmerInnen durch.

Die Verlaufskontrolle der Umsetzung ist zur Zeit bei jedem Arbeitskreis unterschiedlich, da die Prüfverfahren mit Bürokratie und einem entsprechendem Zeitaufwand verbunden sind, welchen die ehrenamtlich tätigen Arbeitskreis- Mitglieder häufig nicht leisten können.

Für die Umsetzung von GeM wurden konkrete Hilfestellungen für Umsetzungsplanungen und mehr Praxisnähe gefordert. Direkte Kritik sollte dabei möglichst vermieden werden. Außerdem betonte man die Unverzichtbarkeit eines externen Monitorings. Die bislang fehlenden Rückmeldungen im Hinblick auf die Umsetzungsqualität könnten durch die Beratung und Evaluation laufender Projekte realisiert werden.

Weitere Erfordernisse und Bedarfe, die im Laufe des Gesprächskreises zur Sprache kamen, waren:

- die Herausarbeitung der Männerperspektive
- geschlechtergerechte Sprache bei der Ansprache von Zielgruppen
- eine Beachtung kultureller Aspekte, da bei Zielgruppen und Personal häufig eine Überlagerung der Gender- Perspektive durch kulturelle Besonderheiten wie der Nationalität gibt
- Hintergrundinformationen und weitere Sensibilisierung für GeM und damit verbunden noch umfassendere Schulungen für Träger und Arbeitskreise, eventuell auch verpflichtende Gender- Trainings für alle an ESF-Projekten Teilnehmenden
- ein Monitoring des eigenen Betriebes
- die Förderfähigkeit der Aufnahme von GeM- Aspekten im Qualitätsmanagement im Rahmen des Sozialministeriums
- eine engere Knüpfung der Mittelvergabe an die Umsetzung von GeM
- ein Bewusstseinswandel: von der „Frauenförderung“ hin zum „GeM“.

Zur praxisnahen Hilfestellung - Best-Practice

Gegenwärtig erfolgt die Umsetzung von GeM überwiegend intuitiv und nicht unbedingt, weil dieses komplexe Konzept mit all seinen Anforderungen bereits erfasst und systematisch für die Praxis herunter gebrochen wurde. Daher wurden von den Teilnehmenden weiter gehende Begriffsklärungen zu GeM verbunden mit praxisnahen Hilfestellungen bei der bei der Implementierung von GeM gefordert. Vor diesem Hintergrund wünschten sich die Teilnehmenden, dass transparente und konkrete Beispiele (Best-Practice- und Fallbeispiele) publik gemacht werden, die zur Ableitung von Möglichkeiten für die eigene Umsetzung geeignet sind. Solche Lernbeispiele werden nach Aussage von Frau Dr. Rösger zukünftig zur Verfügung stehen – hierzu werden bestimmte Problembereiche aus Projekten beleuchtet. In diesem Zusammenhang forderte sie interessierte Träger auf, Kontakt mit proInnovation aufzunehmen.

Zu den Verfahrensweisen bei der Antragstellung

Viele Teilnehmende benannten das Fehlen von Leitfäden, die eine Antragstellung nach Gender- Aspekten leichter machen würden. Frau Dr. Rösger wies in diesem Zusammenhang auf die Homepages von proInnovation, des Wirtschaftsministeriums sowie der L-Bank hin.

In Bezug auf den Stellenwert von Gender Mainstreaming als Entscheidungskriterium für die Projektbewilligung – und zwar auf den verschiedenen Ebenen des Entscheidungsprozesses – besteht Skepsis darüber, ob GeM- Anforderungen im (nachfolgenden) Prüf- und Bewilligungsverfahren der Ministerien noch von Bedeutung sind, wenn die regionalen Arbeitskreise erst einmal ein positives Votum zur Förderung abgegeben haben. Daneben gibt es auch eine Gender- Prüfung der L-Bank.

Insgesamt soll GeM in Zukunft noch konsequenter berücksichtigt werden, indem die bisherige Bewertungspraxis hinsichtlich der GeM- Anforderungen kritisch reflektiert wird. Dazu ist es unter anderem notwendig, dass sich die Arbeitskreise intensiver mit GeM beschäftigen, beispielsweise durch Bildungsveranstaltungen oder anhand von „Übungen“ durch die kritische Sichtung von bereits vorliegenden Sachberichten und Projektanträgen.

Darüber hinaus sollte ein besserer Informationsaustausch zwischen Trägerorganisationen, Unternehmen und ProjektteilnehmerInnen mittels Zusammenkünften im Rahmen von trägerübergreifenden Arbeitsgemeinschaften stattfinden.

Zusammenfassung und Fazit

Im Rahmen des Workshops sind von den Teilnehmenden des Gesprächskreises – bis auf den Punkt „Formulierung von (Gender)Zielen – in Anlehnung an die 4- Schritte- Methode zur Umsetzung von Gender Mainstreaming konkrete Handlungsbedarfe aufgezeigt worden:

- Analyse (Best-Practice-Beispiele)
- Zielformulierung (ggf. GeM Konzeptdiskussion als Voraussetzung, Herausarbeitung Männerperspektive)
- Umsetzung (Umsetzungsleitfäden, Best-Practice-Beispiele, Monitoring, Implementierung von GeM in Qualitätsmanagement, begleitende Beratung)
- Evaluierung (inkl. wissenschaftlicher Begleitung und Informationstransfer)

bis hin zu Anforderungen an weiterer Sensibilisierung, Antragsverfahren (Checklisten und Klarheit der Bewertungskriterien) und geschlechtergerechtes Formulieren.

Nunmehr gilt es, dass die ESF-Akteure und das Projekt „GeM im ESF“ hierfür konkrete Vorschläge formulieren und ggf. Angebote schaffen.

Zusammenfassung: Sandra Tuchel

Fachexpertin: Dr. Anne Rösger, proInnovation GmbH Stuttgart

Moderation: Dr. Ronald Schulz, proInnovation GmbH Stuttgart

Zusammenfassung der Diskussion und Ergebnisse

Am Gesprächskreis 3 nahmen 17 Personen teil, davon drei Männer.

Der Moderator Oliver Förster benannte drei Ansätze für eine Diskussion, um sich der Problemstellung „Wie kriegen wir GeM aus der Frauenecke?“ zu nähern und gleichzeitig Hemmnisse und Lösungswege herauszuarbeiten:

1. Klare Definition der Zielsetzungen von Chancengleichheit und Gender Mainstreaming
2. Einbeziehung von Männern in die GeM Politik
3. Genderperspektive statt Frauenförderung

Frau Leitner (Referat „Umsetzung von GM im ESF Ziel 3 in Österreich“) stellte die zentralen Fragestellungen vor, die in diesem Zusammenhang in Österreich diskutiert werden:

1. Geht es bei Gender Mainstreaming darum, die Lebensverhältnisse von Männern und Frauen anzugleichen oder geht es eher darum, unterschiedliche Interessen zu fördern? Beispiel: Wenn ein Mann im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine Teilzeitbeschäftigung eingehen möchte: Sollte eine Beratung eher kritisch angelegt sein und vor dem damit verbundenen beruflichen Abstieg warnen? Oder sollte die Beratung seine Entscheidung im Sinne der Beteiligung von Männern an der Familienarbeit vornehmlich in diese Richtung unterstützend begleiten?
2. Die GeM-Beauftragten sind überwiegend Frauen. Der Nutzen von GeM wird von Männern in der Regel (noch) nicht gesehen. Daher erschließen sie auch keine zeitlichen Ressourcen, um sich hiermit zu beschäftigen, sondern führen alte Vorgehensweisen weiter (Delegation an Frauen).
3. Genderperspektive heißt, männliche und weibliche Stereotypen aufzubrechen und Gleichstellung systematisch mit zu berücksichtigen. Dabei sollten Männer und Frauen nicht als homogene Gruppen betrachtet werden.

GeM ... aus der Frauenecke ...

Es bestand Einvernehmen über die Notwendigkeit, dass GeM einen Imagewandel weg von der Frauenförderung hin zum übergeordneten Querschnittsziel vollziehen muss. [Dabei sollten die zur Zeit tragenden Ressourcen - wie die Gleichstellungsbeauftragten - keinesfalls von der weiteren Entwicklung des GeM abgeschnitten werden.] Ein größerer Block der Diskussion beschäftigte sich daher mit der Frage, wo Gender Mainstreaming denn nun angesiedelt werden sollte, wenn es „aus der Frauenecke“ herauszuholen ist.

... ins Management

In Unternehmen spielt die Frage der „Frauenecke“ kaum eine Rolle - hier geht es vielmehr um die personalpolitische Fragen, wie z.B. neue qualifizierte (weibliche?) Humanressourcen erschlossen werden können. In einigen Unternehmen werden daher bereits flexible Arbeitszeitmodelle zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und eine starke Berücksichtigung von Frauen in Personalentwicklungsplänen umgesetzt. In diesem Zusammenhang wurde die Frage gestellt, ob es sich hierbei bereits um Gender Mainstreaming handelt und ob es so etwas wie eine unbewusste GeM-Politik gibt? Ist bei GeM das Ergebnis wichtig oder die Intention?

Herausgearbeitet wurde, dass GeM in den oberen Managementbereichen wie Unternehmenskultur und -leitbild (Top Down-Strategie) sowie Changemanagement, Qualitätsmanagement (Eingang von GeM in Audits) und Personalentwicklungskonzepten verankert werden muss. Als Stichworte fielen auch „Datawarehouse“, d.h. die Anwendung von Datenanalysen und -auswertungen bzw. die Schaffung eines betrieblichen Controllingsystems in Verbindung mit GeM-Zielformulierungen und einem GeM-Indikatorensystem (ggf. Frauenquoten im leitenden und mittleren Management) und begleitender Organisationsentwicklung (z.B. zur Umsetzung interkultureller Managementansätze). Hier müssen mehr praktische Beispiele entwickelt und publik gemacht werden, damit GeM im Erwerbsleben „erlebbar“ wird.

Dem stehen häufig Ressourcenprobleme entgegen. Wie ist damit umzugehen?

Im Moment ist GeM in vielen Unternehmen / Institutionen noch ein offener Prozess mit der Zielperspektive, Eingang ins Personalmanagement und die Leitkultur zu finden. Der ESF hat nur Einfluss auf einen kleinen Bereich und GeM fängt eigentlich früher als bei der Arbeitswelt an.

... in die Gesellschaft

Es wurde angemerkt, dass noch deutlicher gemacht werden muss, dass es bei der Etablierung von Gender Mainstreaming um die Gestaltung eines gesellschaftlichen Veränderungsprozesses geht. Und dass uns am Ende dieses Veränderungsprozesses eine andere Gesellschaft erwartet.

In diesem Sinne ist Gender Mainstreaming als eine Prozessstrategie zu etablieren, die man grundsätzlich mitdenkt (oder eben nicht). Die inhaltliche Diskussion zu GeM wird teilweise als schwierig angesehen, da sie ohne Ideologie nicht auskommt. In diesem Sinne ist GeM auch als Aushandlungsprozess um die einzelnen Inhalte zu verstehen. Hier sind auch kleine Schritte und kleine Erfolge wichtig. Im ESF liegt die inhaltliche Orientierung von GeM auf den Bereich der Erwerbstätigkeit auf der Hand. Eine zu klärende Kernfrage wäre hier: Ist die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt ein Schritt zur Gleichstellung?

... in die Politik

Ein großes Problem ist, dass die Arbeitskreise GeM häufig noch nicht als zentrale Managementaufgabe verstehen, sondern immer wieder versuchen, dies an die Beauftragten für Chancengleichheit zu delegieren [z.B. Weitergabe der Einladung für diese GeM-Fachtagung nur an die weiblichen Mitglieder des AK].

Als zentrale Fragestellungen bei der Umsetzung von GeM in den Arbeitskreisen wurden benannt:

- Wie bringen wird die Arbeitskreise dazu, GeM als Führungsaufgabe zu sehen (Verankerung einer Top-Down-Strategie)?
- Wie können Landräte / Arbeitskreise in die Pflicht genommen werden? [Sanktionsmöglichkeiten bei Nichterfüllung von Richtlinien könnten dem Nachdruck verleihen.]
- In welcher Form müssen / sollten Arbeitskreismitglieder die notwendige GeM-Kompetenz nachweisen?
- Wie können Männer dazu gebracht werden, selbst GeM-Kompetenzentwicklung zu betreiben anstatt sich vorwiegend fachlichen Rat bei Frauen einzuholen?
- Wie schaffen es ggf. Chancengleichheitsbeauftragte, die anderen EntscheidungsträgerInnen in diesem Sinne zu überzeugen / mitzunehmen?

Frauen sollten es ablehnen, beim Aufgabenbereich GeM (dauerhaft) als „sozialpädagogische“ Beraterinnen für Männer in Führungspositionen zu fungieren.

GeM-Kompetenz in die AK zu bringen, wird aufgrund der geringen zeitlichen Ressourcen als schwierig angesehen - Schulungen müssten „vor Ort gebracht werden“, da Mitglieder sich an externen Angeboten (auch heutige Fachtagung) häufig nicht beteiligen (können).

... in die Projekte

Als schwierig wurde aber auch die Praxis der Projektförderung benannt. So durften Männer nicht an Kursen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie teilnehmen, obwohl sie nach einer Familienphase die gleichen Wiedereinstiegsprobleme wie Frauen haben.

In den Arbeitskreisen gibt es Ziel- und Interessenskonflikte und die Projektanträge stoßen an Grenzen (Realität der Arbeitswelt): z.B. Hauswirtschaft für arbeitslose Mädchen (Problem der Verfestigung von Rollenbildern / trad. Berufswahlverhalten). Gerade benachteiligte Mädchen orientieren stark auf traditionelle Rollen. Wie kann mit diesen Beharrungstendenzen / Unflexibilität umgegangen werden?

Grundsätzliche Fragen:

Viele grundsätzliche Fragen sind zu klären, insbesondere in Bezug auf strukturelle Grenzen. Grundwissen: Wie funktioniert Gesellschaft? Will die Gesellschaft GeM?

Das Berufswahlverhalten von Mädchen wird oft durch die Arbeitsumwelt eingeschränkt (Männerberufe - Männerwelt: „Atmosphäre auf dem Bau“). Konkrete Erfahrungen aus Projekten: Frauen, die sich in Männerberufen bewegen, haben es oft sehr schwer und werden abgeschreckt. Wie ist mit diesen offenen Diskriminierungen umzugehen?

Wenn der ESF die einzige Chance ist, GeM umzusetzen, dann sollte diese Chance genutzt werden. Jedoch sollte es Grundlage eines jeden (effizienten / effektiven) Ressourceneinsatz sein, zielgruppengerecht zu agieren (passende Angebote für junge Männer und Frauen). In sofern sollte eine GeM-Auditierung über den Qualitätsbegriff erfolgen. In diesem Sinne sind Qualitätskriterien zu erarbeiten. Wie könnten diese definiert werden?

Auflagen, die an die Umsetzung von Gender Mainstreaming gebunden werden, laufen den Tendenzen zum Bürokratie- und Vorschriftenabbau entgegen. (Dies erschwert z.B. die Einführung von Fragebogen.) Wie kann damit umgegangen werden?

Geschlechterbezogene Datenanalyse: Es ist sehr, sehr schwer Zahlen z.B. über potenzielle Wiedereinsteigerinnen zu erhalten. Teilweise liegen Daten vor, jedoch gibt es keine Ressourcen für die Aufbereitung. Eine entsprechende AG, die sich dies zur Aufgabe gemacht hatte, ist daran gescheitert. Ggf. sollten Datenanalysen über kommunale Entwicklungsgesellschaften erfolgen - wie könnte ein Indikatorensystem hierfür aussehen?

Beispiel für schwierige Datenanalyse: Im Rahmen der inneren und äußeren Reformen bei der Bundesagentur für Arbeit werden wahnsinnige Mengen biografischer Daten aufbereitet. Dennoch reichen diese zur Klärung wesentlicher Fragestellungen nicht aus. So liegen z.B. Daten über mittel- bis langfristige Einkommensverläufe vor, aber keine Informationen zu Betreuungspflichten. Den Berater/innen fehlen Hinweise auf den Focus GeM und worauf in diesem Zusammenhang bei einer Beratung zu achten ist.

Sanktionen auf der Ebene der Fachressorts (Ministerien) werden als notwendige flankierende Maßnahmen angesehen, wenn GeM-Anforderungen (in Anträgen) nicht erfüllt werden. Oft wird jedoch ein „Auge zugeedrückt“, um ggf. Fördermittel nicht zu verlieren / zurückgeben zu müssen. Grundsätzlich werden auch staatliche Sanktionen (z.B. forciert durch EU) als notwendiges Druckmittel angesehen, wenn z.B. Vorgaben - wie die Erhöhung von Erwerbsquoten - nicht erfüllt werden.

Die Entwicklung von Gender - Kompetenz sollte verpflichtend sein: Sensibilisierung, Methodenwissen, Teamkompetenz, Genderwissen als Fachwissen, Eigenreflexion, interkulturelle Kompetenz, Genderdidaktik. Dafür muss der Top-Down-Wille vorhanden sein. Auf der Praxisebene sollte noch viel praxisbezogene Aufklärung erfolgen, um „Gender erlebbar machen“.

Zusammenfassung: Brigitte Maas, proInnovation GmbH

Fachexpertin: Andrea Leitner, Institut für höhere Studien / Wien

Moderation: Oliver Förster

Zusammenfassung der Diskussion und Ergebnisse

Der Gesprächskreis griff die Inhalte des Vortrags von Frau Helming, „Leerstellen, abstrakte Willenserklärungen, Reduktionen und viel Ideologie“ auf und spiegelte sie an den Erfahrungen aus der praktischen Arbeit der Träger in Baden-Württemberg.

Die Erkenntnisse aus der wissenschaftlichen Begleitung von GeM in der Kinder- und Jugendhilfe, die Frau Helming vorgetragen hatte, verdeutlichten die Gefahr der Fehlinterpretation des häufig nur in geringem Maße konkretisierten Gender Mainstreamings (GeM).

Die Dehnbarkeit des Begriffs ist zwar zum einen Teil des Erfolgs dieses Konzepts, zum anderen - darauf wies Frau Helming im Gesprächskreis erneut hin - ist ein hohes Maß an Präzision und Analysefähigkeit notwendig, wenn GeM erfolgreich implementiert und umgesetzt werden soll. Es gilt - zumindest analytisch - drei Dimensionen zu unterscheiden, in denen Genderaspekte relevant sind:

- die Dimension der Person mit ihren individuellen Potenzialen und Chancen,
- die Dimension der unmittelbaren Interaktionen und Beziehungen und
- die Dimension der gesellschaftlichen Institutionen.

Fragen der „Geschlechtergerechtigkeit“ - und damit des Gender Mainstreaming - beziehen sich hauptsächlich auf die letztere, die strukturelle Dimension: die Verteilung von gesellschaftlichen Gütern, von Geld, Zeit, Macht, Arbeit usw. durch die Institutionen.

Zwischen diesen Dimensionen gibt es natürlich Parallelen, aber auch Gegenläufigkeiten: Es ist im individuellen Handeln, d.h. auf der persönlichen Ebene und in den Beziehungen immer auch möglich, Gendergrenzen zu überschreiten. Gerade junge Frauen weigern sich, sich auf eine - ihrer Ansicht nach - defizitäre Sichtweise von sich selbst als Frauen festlegen zu lassen. Einerseits sind die persönlichen Möglichkeiten und Handlungsoptionen insbesondere von vielen Frauen gestiegen, auch haben sich die Machtbeziehungen in den unmittelbaren Beziehungen erheblich verändert. Aber andererseits sind die Unterschiede in den Lebensläufen von Frauen und Männern nach wie vor hoch; die Partizipation an Macht, Geld, Arbeit usw. ist - wie alle Statistiken zeigen - in hohem Maße geschlechtsspezifisch, d.h. ungerecht verteilt.

Im Gesprächskreis standen nach einer kurzen Vorstellungsrunde, in der die TeilnehmerInnen auch ihr Verständnis von bzw. ihre Meinung zu GeM kommunizierten, zwei Aspekte im Vordergrund:

1. Was läuft in den Organisationen der TeilnehmerInnen aus Genderperspektive „falsch“ - wo tauchen Fehlinterpretationen, Schwachstellen oder Probleme auf?
2. Welche konkreten Ziele formulieren die TeilnehmerInnen für die eigene Organisation mit Blick auf GeM?

Die Ergebnisse werden nachfolgend stichpunktartig zusammengefasst.

Zunächst jedoch kurz zu zentralen **Eingangsstatements** der GesprächspartnerInnen, die zu meist aus dem Kreis der Träger von ESF-Maßnahmen bzw. der Frauenbeauftragten stammen. Denn diese benennen bereits die Chancen und Risiken von GeM aus einer Perspektive der Praxis:

- „Die Hinwendung zu GeM als Doppelstrategie zur Verwirklichung von Chancengleichheit ist zu begrüßen. Fragen der Gleichstellung werden so „aus der Frauenecke herausgeholt“. GeM beinhaltet die Chance für strukturelle Verbesserungen der Situation von Frauen und Männern.“
- „Die Implementierung und Umsetzung von GeM ist häufig schwerfällig und bürokratisch. Die Akteure empfinden GeM eher als „lästige Pflicht“. Nachhaltige Motivation für GeM erfordert neue Ideen und innovative Umsetzungsschritte.“
- „Der hohe Formalisierungsgrad birgt die Gefahr, das eigentliche Ziel aus den Augen zu verlieren. In Zeiten ökonomischer Krise, in denen sich die Arbeitsmarktsituation von Frauen überproportional verschlechtert, ist die Frauenförderung wichtiger denn je.“

Nun zu den **Schwachstellen und Irrtümern**, welche die GesprächspartnerInnen im Hinblick auf Genderaspekte in ihrer täglichen Arbeit beobachten:

- „Angesichts von Arbeitslosigkeit und Betriebsschließungen haben wir wichtigere Probleme als die Frage der Gleichstellung von Mann und Frau.“ GeM ist jedoch kein Luxus, sondern kann beitragen zu Effizienz- und Qualitätssteigerungen!
- „Häufig wird GeM reduziert auf die Erfüllung formaler Gleichstellungserfordernisse.“ GeM ist aber mehr als nur das „große“ -Innen!
- „Führungsfrauen, häufig auch junge, hochqualifizierte Frauen, die „es geschafft haben“, betonen die individuelle Leistung und negieren die Notwendigkeit von GeM“. Dauerhafte Gleichstellung erfordert jedoch eine Reflexion der Strukturen!
- „So wie GeM momentan gehandhabt wird, zählt nicht Qualität, sondern Quantität.“ Es kommt jedoch nicht (nur) auf die Erfüllung von Teilnehmerinnenquoten an, thematisiert werden müssten viel stärker Strukturen und Besetzung von Führungspositionen bei Trägern und Geldgebern! Zudem muss die quantitative Verteilung von Teilnehmenden inhaltlich begründet sein, auf inhaltlichen Zielen der jeweiligen Projektarbeit beruhen.
- „GeM ist kein „Top-down“-Thema. Häufig zwingen lediglich die Vorgaben des ESF, sich damit zu beschäftigen. GeM wird delegiert an Frauen, weitergereicht „nach unten“. Die erfolgreiche Umsetzung von GeM erfordert jedoch die Einbeziehung der Männer, der Führungskräfte und die Bereitstellung von Ressourcen!

Aus dieser Diskussion wurden nun die folgenden (Nah- und Fern-)Ziele für die praktische Arbeit abgeleitet:

- „GeM muss alltäglich werden!“ Die Gleichstellung von Frauen und Männern muss als Querschnittsthema auf allen Ebenen mitgedacht werden.
- „Bereits bei der Entwicklung von Konzepten und Projekten muss GeM eine Rolle spielen. Die Ausgangssituation ist geschlechtersensibel zu analysieren. Dies schließt ggf. auch die Erhebung bzw. Auswertung von genderdifferenzierenden Daten ein.“
- „Männer müssen stärker Zielgruppe und Akteure von GeM-Maßnahmen werden. Wichtig ist, dass sich Frauen wie Männer, Mädchen wie Jungen gegenseitig in ihre Lebenswelten einfühlen und auch die Perspektive des jeweils anderen Geschlechts wahrnehmen.“
- „Lieber Teilzeit statt 72h Arbeiten – Männer zum Umdenken bewegen!“
- „GeM sollte stärker die Geschlechterverteilung in den Führungsstrukturen der Träger und Geldgeber thematisieren.“ Frauen, die leitende Positionen übernehmen, brauchen zunächst besondere Unterstützung, damit sie nicht zu schnell resignieren aufgrund der besonders hohen Ansprüche, die an sie gestellt werden und aufgrund der erhöhten Skepsis, mit der sie wahrgenommen werden.
- Einzelne Projekte, die in der Regel Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen entwickeln, können nur bedingt auf die Veränderung von Strukturen einwirken (am ehesten noch durch pädagogische Ansätze in der Kinder- und Jugendarbeit). Basisarbeit wird meistens „aufgefressen“ im dichten Alltag in Bezug auf die unmittelbare Arbeit mit den AdressatInnen und bräuchte dennoch auch Raum für längerfristige Mitarbeit an Strukturentwicklung, Zeit für Konzeptionsentwicklung/-weiterentwicklung. Regionale Effekte können zudem aus der Summe der Projekte erwachsen. „GeM ist daher vor allem auch eine Aufgabe der Arbeitskreise im ESF in Baden-Württemberg. Insbesondere bei der Projektauswahl muss GeM stärker ein Thema bzw. Kriterium sein.“

Zusammenfassung: Silke Fehrenbach

Fachexpertin: Elisabeth Helming, Deutsches Jugendinstitut e.V., München

Moderation: Ute Wanzek, proInnovation GmbH

Zusammenfassung und Ergebnisse der Diskussion

Der Gesprächskreis griff die Inhalte des Vortrags von Klaus Schwerma „Männer-Akteure und Zielgruppe von GeM – Warum es wichtig ist, dass Männer Verantwortung für GeM übernehmen und welchen Nutzen sie daraus ziehen können“ auf und diskutierte auf dieser Folie Erfahrungen aus Baden- Württemberg.

Es waren in etwa gleich viele Frauen und Männern anwesend. In einer kurzen Soziometrie-phase wurde geklärt, dass die überwiegende Anzahl der teilnehmenden VertreterInnen von Trägern war und ein Drittel aus der Verwaltung stammte. Die Kenntnisse von GeM waren sehr unterschiedlich.

Dann wurden Fragen mit dem Referenten Klaus Schwerma diskutiert, die im folgenden unter Hauptstichworten zusammengefasst werden:

Männliche Normalbiographie:

Umstritten war die vom Referenten am Morgen in seinen Ausführungen erwähnte Zahl der Männer, die mit festem Vollzeitarbeitsvertrag angestellt arbeiten (36 % in Berlin), die statistischen Bezugsgrößen wurden angezweifelt.

Unbeschadet dieser Zweifel herrschte Einigkeit darüber, dass sich an der normalen männlichen Erwerbsbiographie derzeit viel ändert. Diskontinuierliche Erwerbsverläufe nehmen stark zu. Das Modell des klassischen Familienernährers outet sich immer mehr als Auslaufmodell.

Klaus Schwerma rief zum Mut zur Teilzeitarbeit auf, wies auf die Möglichkeiten zur Veränderung der Männerrolle hin (nicht nur in der Familienphase, sondern auch bei der Pflege der Angehörigen. Er forderte mehr „Care für sich selber und für die anderen“).

Diese Art von Patchworkbiographien werden bei Männern immer noch als Scheitern begriffen, während sie bei Frauen wegen der Familienversorgung als Teil der Normalbiographie gesehen werden.

Ein Teilnehmer wies noch auf das zusätzliche Problem der Konkurrenz hin, die entsteht, wenn in einer Beziehung der Mann stärkere „Care-Anteile“ für sich in Anspruch nimmt und damit in die klassische Domäne der Frau eindringt.

Kritik gab es an dem „Luxusmodell“ Teilzeitarbeit, das sich nur wenige Berufsgruppen leisten können. Kritisiert wurden die „launen politischen Forderungen“, die aufgrund der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen nur selten umgesetzt werden können.

Hinweise gab es auf die Schwierigkeiten, jungen Menschen die Teilzeitarbeit als attraktives Lebensmodell darzustellen, wenn auf der anderen Seite Lehrstellen knapp sind und die ökonomischen Bedingungen beim Berufsbeginn immer schwerer werden.

„Ansätze“ von GeM

Unterschiedliche Analysen gab es bei der Frage, wann feststehende Rollenklischees die Berufswahl von Jungen und Mädchen schon so beeinflussen, dass sie geschlechtsspezifisch bestimmt wird. Alternative Vorbilder in Kindergarten und Schule fehlen. In welchem Alter die Rollenfixierung und damit die geschlechtsspezifische Berufswahl festgelegt wird, ließ sich nicht eindeutig bestimmen.

Untersuchungen wurden zitiert, nach denen bis zum Alter von 12/13 Jahren in der Berufswahl keine Rollenfestlegungen passiert sind und hier im Unterricht noch Weichen für eine nicht geschlechtsspezifische Berufswahl gestellt werden könnten.

Über mögliche Männerförderung diskutierten die TeilnehmerInnen am Beispiel des „Girls' Day“. Seit seiner Einführung wird der Mädchenzukunftstag jedes Jahr besser angenommen und hat dazu geführt, dass in verschiedenen Gegenden ein „Boys' Day“ organisiert wird. Es gelang jedoch noch nicht, den Tag für die Jungen so attraktiv wie für die Mädchen zu gestalten. Hospitation in der Pflege sei nicht so aufregend wie z.B. der Besuch einer Druckerei. Konkrete Konzepte fehlen und müssten entwickelt werden.

Ziel des „Boys' und Girls' Day's“ sollte es nicht sein, alle jungen Männer auf Frauenberufe und alle jungen Frauen auf Männerberufe hin zu orientieren.

Trägerprobleme : Männer und GeM

Es wurde berichtet, dass konkrete Männerprojekte zur Zeit keine Chance hätten, über ESF gefördert zu werden. TrägerverteterInnen erzählten von Anträgen, die sie ändern - d.h. den reinen Männerbezug herausnehmen - mussten, um Gelder zu bekommen.

Kritisiert wurde die Beliebigkeit, mit der man - ohne Kontrolle - GeM als festen Bezugsrahmen des beantragten Projekts angeben konnte. Wird GeM angekreuzt, gibt es Geld. Projekte, die GeM ernstnehmen, werden dadurch benachteiligt.

Träger wiesen auch darauf hin, dass die ESF-Förderung häufig nicht ausreicht, um Projekte durchzuführen, da der bürokratische Aufwand zu groß sei. Wenn es keine ausreichende Gemischtfinanzierung gäbe, müsse man die Projekte zurückgeben.

Immerhin wurde von Trägern berichtet, die trotz angespannter Finanzlage GeM als festen Bestandteil ihrer Konzeption beibehalten wollen. Bei vielen Trägern, deren Finanzdecke knapp ist, wird GeM häufig als Luxusfrage hochstilisiert. Hier sei noch viel Überzeugungsarbeit zu leisten.

Unbeantwortete Frage

Ein Teilnehmer stellte fest, dass Männer sich bei Brüchen in ihrer Karriere beruflich viel schlechter umorientieren können als Frauen. Können Projekte nicht an einer zu kurzen Begleitung der Aufarbeitung dieser Brüche, weil die Rahmenbedingungen (Hartz IV usw.) dies nahezu unmöglich machen? Gibt es z.B. Projekte für ältere Arbeitnehmer, die ihre Arbeit verloren haben und dringend eine Neuorientierung brauchen?

Fazit

Es stellte sich heraus, dass die Kenntnisse über männliche Lebensverhältnisse noch gering sind und dringend weitere Praxiserfahrungen gesammelt werden müssen.

Gute Projekte zur Förderung von Männern (im Sinne der Doppelstrategie) gibt es hauptsächlich aus dem Jugendbereich.

Der Handlungsbedarf, aber auch die Widerstände sind nach wie vor groß, wenn Männer zu Akteuren und Zielgruppen (von GeM) werden sollen.

Zusammenfassung: Christian Rietschel

Fachexperte: Klaus Schwerma, Dissens e.V. / Berlin

Moderation: Gerhild Frasch

Oliver Förster

- Berater und Coach im Bereich Persönlichkeits-, Personal- und Organisationsentwicklung
- Systemisches Coaching und Teamentwicklung (Ausbildung am Institut für systemische Beratung, Dr. Bernd Schmid, Wiesloch)
- Diplomierter Bankbetriebswirt (Ausbildung an der Akademie Deutscher Genossenschaften, Montabaur)
- Tätigkeitsschwerpunkte
- Trainings und Workshops im Rahmen von Management-, Führungskräfte- und Teamentwicklung
- Begleitung und Moderation von Konfliktprozessen
- Einzelcoaching
- Existenzgründungsberatung und -begleitung im Rahmen von One-Stop-Shops
- Dozent für Teamentwicklung und Projektmanagement
- Projektmanagement und Produktentwicklung in der Praxis
 - MONEX Startkapital für Kleinstgründungen (Microlending)
 - DMI Deutsches Mikrofinanz Institut (Mikrofinanzierungen)
 - Dp50 Investment Consultants (Investmentfonds)
 - REHA-VEREIN für soz. Psychiatrie Alb-Donau (Personal- und Finanzverwaltung)
- 1979 bis 2000 Tätigkeit im Bankbereich, davon 1990 bis 2000 als Mitglied des Vorstands der Ökobank mit den Schwerpunkten
- Stabs- und Betriebsbereich
- Gremien und Strategische Planung
- Sprecher des Vorstands

Gerhild Frasch

Gerhild Frasch, Jahrgang 1952, Diplompädagogin, Supervisorin(DGSv) und Organisationsentwicklerin

- Viele Jahre Berufserfahrung in der (geschlechtsspezifischen) Jugend- und Erwachsenenbildung und Fortbildung. Trainings und Fortbildungsmaßnahmen in der kirchlichen und außerkirchlichen Frauen- und Männerarbeit.
- 12 Jahre Leitung von großen kirchlichen Einrichtungen.
- Forschung und Veröffentlichungen im Bereich von Mädchen- und Frauenarbeit

Elisabeth Helming

Bisherige Forschungstätigkeiten in folgenden Bereichen: Familie und soziale Arbeit; Lebenssituationen von Familien in gravierenden Unterversorgungslagen, insbesondere von alleinerziehenden Frauen; Kinder- und Jugendhilfe; Gender Aspekte der Sozialen Arbeit/in der Kinder- und Jugendhilfe; Gender Mainstreaming.

Durchgeführte Forschungsprojekte:

- Wissenschaftliche Begleitung eines selbsthilfeorganisierten Hauspflege-Projektes mit alleinerziehenden Frauen (Soziales Netz rund um die Geburt): „Chronik der ersten 11/2 Jahre eines Projektes mit 17 Müttern und 28 Kindern: Alleinerziehend und berufstätig“ für die „Stiftung für Bildung- und Behindertenförderung“.
- Bedarfsermittlung und Entwicklung eines Konzeptes einer Gesundheitsberatung für ausländische Frauen (für die Stadt München).

Seit April 1991 als wissenschaftliche Referentin am Deutschen Jugendinstitut in München in den Projekten:

- Sozialpädagogische Familienhilfe (SPFH) in Bayern (im Auftrag des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit).

- * Praxisforschung im Bereich der Sozialpädagogischen Familienhilfe in Deutschland im Kontext der Hilfen zur Erziehung und gemeinwesenorientierter Vernetzung (für das BMFSFJ - Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)
- * Forschung zur Entwicklung von Professionalität im Bereich „Familiäre Bereitschaftsbetreuung/Bereitschaftspflege“, d.h. Intervention der Jugendhilfe im Spannungsfeld von Schutz des Kindeswohls und Hilfe für Familien in meist gravierenden Unterversorgungslagen (im Auftrag des BMFSFJ).

Andrea Leitner

Soziologin und Ökonomin, seit 1994 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Höhere Studien in Wien in der Forschungsgruppe equi (employment - qualification - innovation).

Forschungsschwerpunkte:

Schnittpunkte zwischen Beschäftigung und Bildung sowie zwischen Beschäftigung und Familie, Gender Studies, Arbeitsmarkttheorie und -politik, Evaluationsforschung

Ausgewählte Publikationen und Forschungsprojekte:

- Begleitung und Bewertung des Europäischen Sozialfonds Ziel-3 Österreich 2000-2006 und der österreichischen Arbeitsmarktförderung, Schwerpunkt Chancengleichheit und Gender Mainstreaming (Studie im Auftrag des BmWA, gemeinsam mit Angela Wroblewski, IHS)
- Von Frauenförderung zu Gender Mainstreaming - Zur Umsetzung von Chancengleichheitskonzepten in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik, (Studie im Auftrag des Jubiläumsfonds der Österreichischen Nationalbank, gemeinsam mit Margareta Kreimer, Universität Graz)
- The case of Austria. In: Behning, Ute; Serano Pasqual Amparo (eds.): Gender mainstreaming in the European Employment Strategy. A comparison of national Adaptions, Brussels, 157-182.
- Overcoming barriers to equal pay in Austria: ambivalent experiences with gender mainstreaming, in: Manusson L. et al. (eds.): Equal pay and gender mainstreaming in the European Employment Strategy, Brussels, 279-309.

Dr. Anne Rösgen

Ausbildung:

Diplompädagogin, Sozialpädagogin und Kauffrau

Ausbildung zur Prozessgestalterin (Change Management), FHS Ffm

Arbeitsfelder:

- Seit 1998 freiberuflich tätig; Gender (Mainstreaming) Expertin; Evaluation/wissenschaftliche Begleitung von EU - Projekten und -programmen, Hochschuldozentin, Beratung und Begleitung von Veränderungsprozessen in Verwaltungen und Betrieben
- Freie Mitarbeiterin im Gender Institut Sachsen-Anhalt G/I/S/A, Magdeburg seit 2001

Ausgewählte Veröffentlichungen:

- Es ist nichts weniger gefordert als eine Kulturrevolution. In: Hollstein, Walter: Geschlechterdemokratie. Männer und Frauen: Besser miteinander leben. Opladen 2004
- Gendertrainings als Instrument des Gender Mainstreamings. In: Frauenministerium Luxemburg: Gender Training, 2004
- Gender Mainstreaming: Der aktuelle Stand der Diskussion. In: Brackert/Hoffmeister-Schönfelder Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Hamburg, 2003.

- Chancengleichheit und Gender Mainstreaming in der EU. Studienbrief des postgradualen und weiterbildenden Fernstudiengangs Europäisches Verwaltungsmanagement, Fernstudienagentur des FVL (Hrsg.), Sitz: FHTW Berlin. (zus. m. M-T. Kratz), 2003.
- Das Gender - Mainstreaming - Potenzial erhöhen - Gender Kompetenz entwickeln. (mit Ute Wanzek). In: Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt (Hrsg.), Gender Mainstreaming in Sachsen - Anhalt/ Konzept und Erfahrungen. Opladen 2002
- Gender Specific Learning Styles? In: Cuk, A./Del Campo, F. One community and many Identities on the crossroads of a new Europe. Trieste 2001, 481 - 485
- Gender Training - A Fresh Look at Old Problems. Wie können amerikanische Arbeitsansätze für die Entwicklung eines Bausteines „Geschlechtsspezifisch für Personalverantwortliche“ nutzbar gemacht werden? In: Koordinierungsstelle der Initiative 'Frauen geben Technik neue Impulse' des bmb+f, der Bundesanstalt für Arbeit und der Deutschen Telekom AG (Hrsg.): Strategien des beruflichen Auf- und Wiedereinstiegs von Frauen in Technik und Wirtschaft“, 1999

Dr. Ronald Schulz

Ausbildung

Diplomsoziologe, Supervisor (DGSv), Prozessgestalter (FH Ffm), Genderexperte

Arbeitsfelder/Tätigkeitsschwerpunkte

- Begleitung von Gender Mainstreaming Prozessen
- Beratung von Teams und Organisationen
- Wissenschaftliche Begleitung einer gleichstellungspolitischen Landesinitiative
- Seminare und Workshops zum Gender Mainstreaming

Berufserfahrung

- Bis 1999 angestellt in unterschiedlichen sozialen Dienstleistungsorganisationen (Kommunalverwaltung, Wohlfahrtsverband und Bildungsträger)
- Seit 1999 freiberuflich tätig

Klaus Schwerma

Arbeitsschwerpunkte

- Männer- und Geschlechterforschung, Gender-Trainer und Erwachsenenbildner in den Bereichen Männlichkeit und Geschlechterverhältnisse, Vortrags- und Seminartätigkeit

Mitglied und Mitarbeit

- Wissenschaftlicher Mitarbeiter im EU-Forschungsprojekt „Work Changes Gender“ bei Dissens e.V. (www.dissens.de)
- Gründungsmitglied von genderWerk „Bildung – Forschung – Beratung ... auf dem Weg zur Gleichstellung von Frauen und Männern“ (www.genderwerk.de)
- Arbeitskreis kritische Männerforschung (www.menstudy.de)
- Forum Männer in Theorie und Praxis der Geschlechterverhältnisse. (www.forum-maenner.de)

Ausbildung:

- Sozialwissenschaftliches Studium über den zweiten Bildungsweg mit dem Schwerpunkt Männer- und Geschlechterforschung
- „Lernfeld Mann“ – Berufsbegleitende Fortbildung in der männerspezifischen Bildungsbildung in der evangelischen Kirche in Deutschland.
- Langjährige Berufstätigkeit in im Druckbereich

Themenrelevante Veröffentlichungen

Monografie:

- Stehpinkeln. Die letzte Bastion der Männlichkeit? Identität und Macht in einer männlichen Alltagshandlung. Bielefeld: Kleine Verlag, 2000

Aufsätze:

- Veränderung in der Arbeitswelt – eine Chance für die Neuorientierung männlicher Lebensweisen? In: Schweizer Bundesamt für Gesundheit (Schweiz) (Hg.): Gründungstagung des Forschungsnetzwerkes Gender Health am 14. November 2003 in Bern, Bern 2004
- (zusammen mit Andrea von Marschall): Vom Mauerblümchen zum Straßenfeger? Geschlechtliche Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in Organisationen und Unternehmen, in: Boekle, Bettina / Ruf, Michael (Hg.): Eine Frage des Geschlechts. Ein Gender-Reader, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2004
- (Zusammen mit Marc Gärtner, Stephan Höyng, Ralf Puchert, Vera Riesenfeld): Work Changes Gender. Ein europäisches Forschungsprojekt untersucht, wie sich männliche Identitäten und Lebensweisen aufgrund veränderter Arbeitsbedingungen neu orientieren (müssen) und fragt nach den Chancen für die Gleichstellung der Geschlechter. In: Switchboard. Zeitschrift für Jungen- und Männerarbeit Nr.157, April/Mai 2003
- (zusammen mit Stephan Höyng): Gender Mainstreaming – Möglichkeiten und Grenzen aus der Perspektive von Männern, in: Barbara Nohr / Silke Veth (Hrsg.) Gender Mainstreaming. Kritische Reflexionen einer neuen Strategie, Berlin: Dietz, 2002

Dipl.Ing. Ute Wanzek

Ausbildung

Diplombauingenieurin

Arbeitsfelder

- seit 2001 eine der beiden Geschäftsführer/innen und Inhaber/innen der G/I/S/A, Gender-Institutes Sachsen-Anhalt GbR; verantwortlich für die Bereiche Gender Mainstreaming-Bildung und -Beratung zur Implementation in Organisationen, nationale und internationale Projekte zum Gender Mainstreaming, nationale und internationale Vernetzungsarbeit zum Gender Mainstreaming,
- seit 2001 im Auftrag der Landesregierung Sachsen-Anhalt tätig

außerdem:

- Weiterbildung- und Weiterbildungsberatung für das Land Sachsen-Anhalt;
- Bildung und Beratung zum Technologietransfer an Schnittstelle Hochschule/ Wirtschaft, zur Existenzgründung und zum Mentoring unter geschlechtsspezifischen Aspekten, Projekte zur Förderung von Frauen in Naturwissenschaft, Ingenieurwesen, Technologie (Otto-v.-Guericke-Universität Magdeburg), div. Veröffentlichungen
- Generalsekretärin des Europäischen Vereins WiTEC e.V. www.witec-eu.net

Ausgewählte Veröffentlichungen

- „Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt – Konzepte und Erfahrungen“ (leske+budrich, 2003, Hrg. Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt 2003, ISBN 3-8100-3696-X)
- Gender Mainstreaming – Challenge for the dialog of the generations, 2003, OLZOG
- Gender Mainstreaming in Saxony-Anhalt, 2004, in Magazin Lehren und Lernen, 1/2004,
- Gender Mainstreaming als Veränderungsprozess in Organisationen, in Jugendsozialarbeit im Gender Mainstream, Ulrike Richter (Hrsg.), Übergänge in Arbeit, Band 4, Verlag DJI, 2004, ISBN 3-87966-408-0
- Broschüre für Kommunale Gleichstellungsbeauftragte in Sachsen-Anhalt (Gender Mainstreaming) erscheint 2004
- www.g-i-s-a.de