

## 9. Newsletter - November 2002

**Aktuell:** Fachtagung „Gender Mainstreaming in der Praxis leben“ am 20. November 2002, 10.30 - 18.00 in Magdeburg. Nach zwei Jahren Erfahrung mit Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt wird eine erste Bilanz gezogen und es wird wichtige Impulse für die weitere Umsetzung geben. Anmeldung hier: <http://www.g-i-s-a.de/Konferenz.html>

- [1. Erster online-Newsletter großer Erfolg: vielen Dank!](#)
- [2. Ohne Gender geht es nicht! Interview von LeaNet - einer Initiative von Schulen ans Netz über Gender Trainings und vieles mehr....](#)
- [3. Was kostet Gender Mainstreaming?](#)
- [4. Meine nächsten Termine](#)

### **1. Erster online-Newsletter großer Erfolg : vielen Dank !**

Liebe LeserInnen,

viele von Ihnen haben meine Bitte erfüllt und den Newsletter an KollegInnen und Bekannte weitergereicht - daraufhin kamen jede Menge Anfragen bei mir an und ich habe meinen Verteiler erweitert! Vielen Dank dafür - und: tun Sie es bitte wieder!

Nun zeigt sich der Vorteil der eMail - Versendung: es dauert nicht so lange, bis der nächste Newsletter kommt: hier ist er! Diesmal in einer technisch verbesserten Form - ich hoffe, niemand hat Probleme mit dem Format, falls doch - bitte melden! Herzliche Grüße

Ihre Anne Rösgen

Der vernünftige Mensch passt sich der Welt an ;  
der unvernünftige versucht,  
die Welt sich anzupassen.  
Darum hängt jeder  
Fortschritt vom  
unvernünftigen  
Menschen ab. (B Shaw)

### **2. Ohne Gender geht es nicht - Interview von LeaNet, einer Initiative von Schulen ans Netz**

**LeaNet für Frauen in Schule und Bildung** ist ein Treffpunkt für Lehrerinnen, Studentinnen, Referendarinnen und in anderen Bildungsbereichen tätige Frauen, eine Lern- und Arbeitsplattform. Sehr interessant, sehen Sie selbst: <http://www.leanet.de>

Wir kamen in Kontakt beim Gender Training in Berlin, das ich gemeinsam mit Dr. Ronald Schulz für das Begleitprojekt Gender Mainstreaming zum bmb+f – Modellvorhaben „Neue Medien in der Bildung“ am 27.9.02 durchgeführt habe.

#### **Ohne Gender geht es nicht!**

Das Original-Interview, nur ohne Foto! Mit Foto hier: <http://www.leanet.de/dyn/22252.asp>

Genderexpertin Dr. Anne Rösgen im Gespräch mit LeaNet

Immer mehr Bildungsinstitutionen wie Schulen, Schulämter und Weiterbildungseinrichtungen sehen sich an der Schwelle zur Umsetzung des Gender Mainstreamings - wissen aber oft nicht wie sie die Sache angehen können...

Die Erziehungswissenschaftlerin und Dozentin Dr. Anne Rösgen bereitet Fach- und Führungskräfte in Verwaltung, Wirtschaft und Bildung in Gender-Trainings auf die Umsetzung von Gender Mainstreaming in ihren Einrichtungen vor. LeaNet hat nachgefragt: **Was wird in einem in einem Gender-Trainig vermittelt und welche Bedeutung können solche Fortbildungen für**

die Schule haben? Sollte Gender Mainstreaming die "alten" Strategien der Frauen- und Mädchenförderung ersetzen? Die Fragen stellte Marion Brüggemann.

**LeaNet:** Frau Dr. Rösgen, Sie führen Gender-Trainings durch. Was wird in Ihren Veranstaltungen genau trainiert?

**Dr. Anne Rösgen:** Was genau - das hängt sehr von den Wünschen der VeranstalterInnen, von den Zielgruppen und den Bedürfnissen der TeilnehmerInnen ab. Grundsätzlich gibt es aber immer erstens Informationen zu den neuen gleichstellungspolitischen Konzepten, zu der Frage, warum es eine radikale Wende in der Geschlechterpolitik gibt und worin diese besteht, ggf. auch zu Genderaspekten der jeweiligen fachlichen Inhalte, zweitens Sensibilisierung und Bewusstwerdung für das Genderkonzept, für Gender als kulturelle Differenz, und drittens werden anschließende Umsetzungsschritte in den beruflichen Alltag vorbereitet. Wir arbeiten möglichst immer in einem Gender-Team und meine verschiedenen männlichen Kollegen empfinde ich als eine große Bereicherung in der genderbezogenen Bildungsarbeit. Ich arbeite zur Zeit auch theoretisch daran, was genau unter Gender- bzw. Mainstreaming-Kompetenz zu verstehen ist - davon hängt ja auch ab, wie man sie erwerben kann. Soviel ist sicher: es ist eine komplexe Angelegenheit, denn bei "Gender" handelt es sich zum einen um ein umfangreiches Wissensgebiet. Gender-Kompetenz bedeutet aber nicht nur über die entsprechenden Kenntnisse zu verfügen und sie mit den eigenen fachlichen Qualifikationen zu verbinden, sondern auch die nötigen sozialen und persönlichen Gender-Kompetenzen zu entwickeln. Das lernt man nicht alles in ein oder zwei Tagen und insofern sind die Gender-Trainings nur eine Art Schnupperkurse!

**LeaNet:** An welche Zielgruppen richtet sich Ihr Angebot?

**Dr. Anne Rösgen:** Meine Gender-Seminare sind ja bisher keine offenen Angebote sondern haben immer bestimmte VeranstalterInnen. Die meisten Anfragen kommen aus den Verwaltungen, also von Bundes- und Landesministerien, von Kommunen und Kreisen und hier sind es meistens die Führungskräfte, die angesprochen werden. Ich arbeite seit einigen Jahren auch für das luxemburgische Ministerium für Frauenförderung und hier haben wir als Zielgruppen die Gender-TrainerInnen. In den zwei bisher durchgeführten Kursen waren es meistens UnternehmensberaterInnen, aber auch TeilnehmerInnen aus dem Sozial- und Bildungsbereich im weiteren Sinne. Eine solche Fortbildung für WeiterbildnerInnen halte ich auch für die Bundesrepublik für sehr wünschenswert, denn außer bei einer politischen Stiftung gibt es so was hier noch nicht.

Schlüsselbegriff - Gender Mainstreaming

**LeaNet:** Welche Rolle spielt das Konzept des "Gender Mainstreaming" in Ihrer Arbeit?

**Dr. Anne Rösgen:** Die entscheidende! Als es sich auch in Deutschland herumsprach, dass die Umsetzung von Gender Mainstreaming seit dem Amsterdamer Vertrag von 1999 geltendes Recht ist, wurde der enorme Bedarf an Gender-Bildung sichtbar. Gerade die Führungskräfte, die ja die Verantwortung auch für das Gender Mainstreaming tragen, brauchen hier dringend Unterstützung. Sie brauchen aber nicht nur mal ein Schnupperseminar, sondern auch Beratung in dem langwierigen und komplexen Umsetzungsprozess. Diese Prozessbegleitung biete ich auch an - wieder in Zusammenarbeit mit männlichen Kollegen in einem Gender-Team. Wir sehen uns als externe Gender-ExpertInnen und das bedeutet auch, dass wir etwas von Veränderungsprozessen verstehen müssen, dass wir Vorschläge entwickeln, wie z.B. der allenthalben laufende Prozess der Verwaltungsreform "gegendert" werden kann und wie immer wieder neu der Bildungsbedarf auf allen Ebenen der Organisation erfasst und bedient werden kann. Sehr spannend!

**LeaNet:** Wie sind Sie zu der Beschäftigung mit Genderthemen gekommen?

**Dr. Anne Rösgen:** Den Genderthemen vorausgegangen sind insgesamt mehr als 10 Jahre Tätigkeit in der beruflichen Frauenförderung. Mitte der 90er Jahre war das dann eine äußerst frustrierende Angelegenheit, denn es war nicht zu übersehen, dass die sehr großen Anstrengungen nicht zu dem gewünschten Ergebnis führten, weil die strukturellen Rahmenbedingungen ständig zur Reproduktion all der Chancen-Ungleichheiten führten. Ich habe mich damals in der Szene unbeliebt gemacht, weil ich vom Scheitern der Frauenförderung geschrieben und dafür plädiert habe, die Gleichstellungspolitik neu zu erfinden. Und das wurde sie dann ja auch - zuletzt durch die EU Kommission mit der Entwicklung der Doppelstrategie aus spezifischen Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung und dem Gender Mainstreaming. Nachdem diese Strategie veröffentlicht war - die entsprechende Mitteilung der Kommission ist von 1996! - bin ich ein paar Jahre schier verzweifelt, weil sich dieser Politikansatz in Deutschland einfach nicht umzusetzen schien. Erst seit Ende 1999 - und zunächst sehr langsam, vereinzelt und zögerlich - nahm man hierzulande die gleichstellungspolitische Wende wahr. Aber seit dem Jahr 2000 beschleunigt sich dieser Prozess enorm und ich genieße es sehr, dass man nun auch in Geschlechterfragen mit vielen interessierten und interessanten Männern zu tun hat - mit spannenden Frauen natürlich auch.

**LeaNet:** Welche Chancen bietet die Umsetzung des Gender Mainstreaming im Bildungsbereich, z.B. in Weiterbildung und Schule?

**Dr. Anne Rösgen:** Wir haben ja im Bildungsbereich eine Menge Probleme, die ohne die Genderperspektive nicht wirklich lösbar sind. Dazu ein paar Beispiele: die Jugendlichen, die die Schule ohne Abschluss verlassen bzw. von Sonderschulen abgehen sind mit großer Mehrheit männlichen Geschlechts. Das bedeutet - und nach dem PISA - Schock wurde man ja auch hierauf aufmerksam - dass die Schule den Jungen offenbar immer weniger gerecht wird. Dem ist wohl nur mit einer gendersensiblen Pädagogik beizukommen. Ein anderes Beispiel: viele sind sich inzwischen darüber einig, dass die alten Geschlechterrollen der Industriegesellschaft für die Zukunft nicht mehr taugen. Wenn man aber weiß, dass sich diese Rollen schon sehr früh herausbilden und dann sieht, dass in Kindergarten und Grundschule fast ausschließlich Frauen mit den Kindern umgehen, so ist offensichtlich, dass es den Kindern nicht ermöglicht wird, neue Geschlechterbilder - insbesondere neue Männerbilder - zu erfahren. Ich habe jetzt extra mal andere Beispiele genommen als die schon einigermaßen bekannten Mädchenbeispiele. Mit dem Gender Mainstreaming, das ja verlangt, die Gender Perspektive in allen Politikbereichen und auf allen Ebenen und in allen Phasen, also auch schon bei der Konzeptionierung, einzunehmen, werden alle Bereiche gegen den Strich gebürstet und die Inhalte, die Methoden, das Verhalten der Lehrenden und die Rahmenbedingungen von Bildung durch die Genderbrille betrachtet. In der Weiterbildung kann man dann eben nicht mehr unbesehen all die Maßnahmen fortsetzen, die die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zementieren helfen, z.B. Hauswirtschaft für die Frauen und die technischen Berufe für die Männer, sondern muss die - zugegebenermaßen schwere - Frage beantworten, wie die Bildungsmaßnahme zur Aufhebung der Segregation des Arbeitsmarktes beitragen kann.

**LeaNet:** Sollte man für Schulleitungen sowie Lehrerinnen und Lehrer Gendertrainings einführen?

**Dr. Anne Rösgen:** Das empfinde ich mehr als eine rhetorische Frage - ja sicher und es gibt sie ja auch schon! Ich hatte auch schon mal eine große Gruppe von SchulleiterInnen im Gender-Training. Man sollte sich aber darüber im Klaren sein, dass Fortbildungen hier nur der erste Schritt sind, eigentlich muss Gender-Kompetenz ganz selbstverständlich in allen Ausbildungen und Studien bereits vermittelt werden. In Luxemburg haben dazu schon viele Projekte stattgefunden und in der Aktionsplanung des österreichischen Bildungsministeriums stehen die Maßnahmen zur Integration der "reflexiven Koedukation" in die Lehrpläne und die Unterrichtspraxis seit mehreren Jahren ganz oben auf der Agenda.

**LeaNet:** Wie stehen Sie zu der Aussage: "Gender Mainstreaming sollte Frauenförderung ersetzen"?

**Dr. Anne Rösger:** Das kann schon deswegen nicht passieren, weil es zwei völlig verschiedene Ansätze sind - verschieden, aber komplementär. Die Frauenförderung gehört zu den speziellen Maßnahmen, die zum Ausgleich festgestellter geschlechtsspezifischer Ungleichheiten dient. Sie ist reaktiv- und so lange nötig, wie geschlechtsspezifische Ungleichheiten festgestellt werden! Diese Maßnahmen der "positiven Diskriminierung" richten sich an bestimmte Zielgruppen und werden von bestimmten AkteurlInnen umgesetzt. Das Gender Mainstreaming, also die integrative Chancengleichheitspolitik, ist dagegen proaktiv, es ist von allen und in allen Bereichen umzusetzen. Es bedeutet, dass alle ihre Arbeit nur dann gut machen, wenn sie die Geschlechterperspektive ebenso selbstverständlich einnehmen, wie sie ihr jeweiliges Fach beherrschen und z.B. eben die nötigen Rechtskenntnisse anwenden. In der Politik ist eine Form der Politikfolgenabschätzung nötig, ähnlich der Umweltverträglichkeitsprüfung. Ich verstehe natürlich durchaus den Hintergrund Ihrer Frage, es hat ja zu Beginn einige Missverständnisse - vorsichtig ausgedrückt - im Hinblick auf die neuen gleichstellungspolitischen Strategien in Deutschland gegeben. Aber nach meiner Erfahrung sind die heute weitgehend ausgeräumt und die EU Kommission wurde ja auch nicht müde zu betonen, dass es um die Ergänzung und nicht die Ersetzung der frauenpolitischen Ansätze geht.

**LeaNet:** Vielen Dank für Ihre ausführlichen Antworten! Viel Erfolg und Durchhaltevermögen für Ihre wichtige Arbeit, wünscht Ihnen die LeaNet-Redaktion.

Zur Person

**Dr. Anne Rösger** war mehrere Jahre in der Gemeinwesenarbeit und in der Weiterbildung und Praxisforschung tätig. Sie hat Berufserfahrungen als (transnationale) Projektleitung, als Geschäftsführerin und Europareferentin. Sie arbeitete als Wissenschaftlerin sowie als Dozentin und Trainerin. Seit Januar 1998 arbeitet sie freiberuflich und bietet Beratung und Prozessbegleitung zum Gender Mainstreaming an.

### 3. Was kostet Gender Mainstreaming ?

Diese Frage kann natürlich nicht so allgemein beantwortet werden, denn die Kosten hängen natürlich sehr davon ab, welchen Weg man bei der Implementierung geht und um welche Organisation es sich handelt. Es geht mir auch nicht um Zahlen, sondern darum, Ängste und Befürchtungen zu zerstreuen. Am Ende von Informationsveranstaltungen werde ich manchmal gefragt, wie viele Stellen man denn nun einrichten müsse und viele sind überrascht, wenn ich antworte: keine! Was es braucht: in einer ersten Phase müssen die obersten EntscheidungsträgerInnen informiert und sensibilisiert werden, müssen die ersten Schritte zu einem Konzept für die Einführung entwickelt werden. Das kostet Geld für externe Gender ExpertInnen, die informieren, Führungskräfte coachen, Workshops durchführen, Informationsmaterial erstellen etc. . Aber seien Sie ehrlich: soviel Geld hat sogar die ärmste Kommune.

Nach einer allerersten Startphase müssen die Kosten aus dem normalen Budget für Fortbildung, für die Fachaufgaben bestritten werden - also müssen in diesen Haushaltstiteln entsprechende Prioritäten gesetzt werden und dies sollte Teil des Beschlusses über Gender Mainstreaming sein. Aber Gender Mainstreaming kostet natürlich noch mehr: vor allem Zeit der Beschäftigten. Angefangen bei den Führungskräften, die die Aufgabe in Ihren Alltag integrieren müssen über alle Fachabteilungen bis hin zu den evtl. eingesetzten Gender Beauftragten - bei all diesen MitarbeiterInnen werden zusätzliche Arbeiten, auch in Gruppen und Teams anfallen und das bedeutet schlicht, dass andere Aufgaben zurückstehen müssen. **Wichtig:** eine zentrale Erfahrung bei der Verwaltungsreform war, dass die Beteiligung der Beschäftigten zusätzlich zu den Regelaufgaben verlangt wurde und die Verwaltung, die den Fehler machte, nicht einmal Freizeitausgleich zu gewähren, musste sich rasch mit fehlender Motivation auseinandersetzen. Bei den heutigen Anforderungen an MitarbeiterInnen der Verwaltungen, die meist bedeuten für weniger Geld mehr leisten zu müssen, können eben nicht endlos neue Aufgaben aufgehäuft werden. Also gibt es bei der Einführung von Gender Mainstreaming tat-

sächlich ein Problem: es müssen sorgfältig alle Prioritäten überdacht werden, es wird Zielkonflikte geben und es ist zu fragen, welche Arbeit denn nun hintangestellt werden soll. Aber die Einrichtung von Stellen wäre hier gar keine Lösung, denn es geht ja gerade um die INTEGRATIVE Umsetzung. Alle müssen verstehen, dass sie ihre Arbeit nur dann gut machen, wenn sie die Gender Perspektive aktiv berücksichtigen !

Vielleicht sind Sie anderer Auffassung zu diesem Thema, dann lassen Sie es mich bitte wissen:  
[roesgen.anne@t-online.de](mailto:roesgen.anne@t-online.de)

#### 4. Meine nächsten Termine

- ☞ **Magdeburg 20.11.02** Moderation der Konferenz „Gender Mainstreaming in der Praxis“ (zusammen mit Dr. Ronald Schulz) im Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt (siehe auch aktuell am Anfang des NL)
- ☞ **Chemnitz 22. - 23.11. 02** Vollversammlung der Projekte der EQUAL Entwicklungspartnerschaft Women's Way of Entrepreneurship (zur Evaluation dieser EP nächstes Mal mehr!
- ☞ **Bremen 29.11.02** Fortbildung für Gender Beauftragte (in Kooperation mit Dr. Ronald Schulz)
- ☞ **Dessau-Wörlitz 3.12.02** Verwaltungsmodernisierung und erforderliche neue Kompetenzen. Workshop des Gender Instituts Sachsen-Anhalt G/I/S/A in Kooperation mit der Friedrich-Ebert Stiftung.
- ☞ **Rheinstetten 12.12.02** Eintägiges Seminar „Gender Mainstreaming“ für VerwaltungsmitarbeiterInnen und GemeinderätInnen (in Kooperation mit Dr. Ronald Schulz)