



# **FORTSCHRITT UND UNGLEICHZEITIGKEIT –** DIE UMSETZUNG VON GENDER MAINSTREAMING BEI ARBEIT UND LEBEN

Impressum:

Bundesarbeitskreis  
ARBEIT UND LEBEN  
Robertstraße 5a  
42107 Wuppertal

Fon: 0202-97404-0  
Fax: 0202-07404-20

[bildung@arbeitundleben.de](mailto:bildung@arbeitundleben.de)  
[www.arbeitundleben.de](http://www.arbeitundleben.de)

Verantwortlich für den Inhalt:  
Theo W. Länge

Redaktion:  
Lothar Jansen/Barbara Menke

Gestaltung:  
Georg Temme

Wuppertal 2009



# INHALT

## EINLEITUNG

**ZWISCHENBILANZ** – GENDER MAINSTREAMING  
BEI ARBEIT UND LEBEN

**TRÄUME WAGEN!** POLITISCHE JUGENDBILDUNG  
UND GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT  
ALS CHANCEN IN PREKÄREN ZEITEN  
Jens Schmidt

**GENDER UND KONTINUIERLICHE  
TEAMENTWICKLUNG** IM TÄTIGKEITSFELD  
POLITISCHER JUGENDBILDUNG  
Elke Wilhelm

**DOPPELSTRATEGIE** – FRAUENFÖRDERUNG UND  
GENDER MAINSTREAMING IN DER ARBEITSWELT  
Björn Kluger

<b>‚CROSSLINES‘</b> – GESCHLECHT UND ETHNIZITÄT ALS THEMEN DER BILDUNGSARBEIT Jens Schmidt	30
<b>WORK-LIFE-BALANCE</b> – EIN FAMILIENSEMINAR- PROJEKT VON ARBEIT UND LEBEN HESSEN Uli Wessely	40
<b>GENDERASPEKTE UND IHR NUTZEN FÜR KUNDINNEN UND KUNDEN</b> QUERSCHNITTAUFGABE GENDER MAINSTREAMING IN DER KMU-PROZESSBERATUNG Katja Rickert	46
<b>4 GENDER CHECK</b> – EINE AKTION ZUR FÖRDERUNG DER BALANCE VON BERUFS- UND PRIVATLEBEN FÜR FRAUEN UND MÄNNER Lothar Jansen/Jean-Daniel Mitton	52
<b>6 GEMEINSAMKEITEN UND UNTERSCHIEDE:</b> EIN EINBLICK IN DIE AUSWERTUNG VON SEMINAREN MIT BETRIEBS- UND PERSONALRÄTEN Gerda Krug/Angelika Ziener	58
<b>12 OPERATION GENDER</b> – EINBLICKE IN DIE ARBEIT DER KOORDINIERUNGSSTELLE FRAU UND WIRTSCHAFT IN WOLFSBURG-GIFHORN Traude Oberkirch	64
<b>18 ERFOLGSSTRATEGIEN ODER AUGENWISCHEREI?</b> GENDER MAINSTREAMING IN QUALITÄTSENTWICKLUNGSPROZESSEN Kerstin Schumann/Jens Schmidt	68
<b>24 WIE GEHT ES WEITER?</b> ENTWICKLUNGSAUFGABEN ZUR WEITEREN IMPLEMENTIERUNG VON GENDER MAINSTREAMING	71

# EINLEITUNG

Die Verankerung von Gender Mainstreaming in der Bildungspraxis und in der Organisation zählt seit einigen Jahren zu den Aufgaben, die ARBEIT UND LEBEN intensiv verfolgt. Zahlreiche Aktivitäten sind auf den Weg gebracht. Grund genug, eine Zwischenbilanz zu ziehen. Der Blick zurück dient dabei der ‚Vergewisserung‘ des eigenen Tuns und ist gleichzeitig erneuter Impuls, nicht stehen zu bleiben, sondern von dieser Basis aus Neues in die Wege zu leiten.

Der Satzungsauftrag ‚...der Bundesarbeitskreis AL sieht Gender Mainstreaming (...) als seinen Auftrag an‘ ist dabei die formale Basis. Gleichzeitig ist die Aufnahme dieses ‚Auftrags‘ in die Satzung auch ein erster Erfolg der verschiedenen Aktivitäten.

Satzungsaufträge führen aber naturgemäß nicht unmittelbar dazu, dass eine Idee lebt. Im bundesweiten Arbeitskreis Gender Mainstreaming, in dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den verschiedenen AL-Einrichtungen zusammenarbeiten, werden gemeinsame Aktivitäten in die Wege geleitet, um die Idee und den Ansatz des Gender Mainstreaming lebendig zu halten.

Ein Arbeitsergebnis ist die ‚Institutionelle Gender-Analyse‘ [www.arbeitundleben.de/gender-analyse](http://www.arbeitundleben.de/gender-analyse), die der Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN 2007 veröffentlicht und einer breiten Weiterbildungsöffentlichkeit bekannt gemacht hat.



Diese ‚Institutionelle Gender-Analyse‘ ist eine Arbeitshilfe, mit der der Entwicklungsstand von Gender Mainstreaming in Organisationen – qualitativ und quantitativ – erfasst werden kann. Der Erarbeitungsprozess dieses Instruments erfolgte in Federführung und Begleitung des bundesweiten Arbeitskreises Gender Mainstreaming, an dem sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den AL-Landesorganisationen und vom Bundesarbeitskreis beteiligten.



Mit dem Analyse-Instrument wird eine weitere Dimension zur Umsetzung des Gender Mainstreaming in Bildungseinrichtungen akzentuiert und den Organisationen und Einrichtungen der Weiterbildung angeboten. Folgerichtig haben wir die ‚Institutionelle Gender-Analyse‘ auch in unseren eigenen Organisationen vorgenommen. Die Ergebnisse der Auswertung flossen in die nachstehende Zwischenbilanz ein.

Sie wird vertieft durch eine Reihe von Beiträgen von Mitgliedern des Arbeitskreises, die jeweils in ihren Landesorganisationen Verantwortung für geschlechtergerechte Bildung tragen. Diese Beiträge spiegeln auch gleichzeitig die Breite des Angebotsspektrums von ARBEIT UND LEBEN in diesem Feld wider.

Das Stichwort ‚Zwischenbilanz‘ deutet an, dass unsere Arbeit noch nicht abgeschlossen ist. Die beschriebenen Entwicklungsaufgaben lenken den Blick auf das, was wir uns künftig vorgenommen haben.

Wir hoffen, dass unsere Bilanz dazu anregt, sich mit Fragen des Gender Mainstreaming in der Organisation und der Bildungspraxis auch weiterhin zu beschäftigen.

# ZWISCHENBILANZ - GENDER MAINSTREAMING BEI ARBEIT UND LEBEN

Die Thesen, die wir vorstellen, basieren auf der Auswertung der ‚Institutionellen Gender-Analyse‘, die wir in den AL-Einrichtungen durchgeführt haben. Dabei war der Prozess des Ausfüllens des Fragebogens, so die Rückmeldung der Kolleginnen und Kollegen, in der Organisation erneuter Impuls, sich mit Fragen der Umsetzung des Gender Mainstreaming zu beschäftigen. Einmal war die Kritik an den Fragestellungen Anlass dafür, ein anderes Mal war es die Kontroverse über das bislang Erreichte.

Aus unserer Sicht hat der Fragebogen und die Auseinandersetzung damit gleich zwei Erfolge mit sich gebracht: Die Bilanzierung der Aktivitäten und die Diskussion über die Einschätzung der Ergebnisse.

AUFS GANZE GESEHEN SIEHT UNSERE ZWISCHENBILANZ WIE FOLGT AUS:

Gender Mainstreaming hat Eingang ins Selbstverständnis von ARBEIT UND LEBEN gefunden!

Die Implementierung von Gender Mainstreaming ist ‚Thema‘ in den AL-Einrichtungen im Bund, in den Ländern und in den Kommunen. Eingang gefunden hat GM bundesweit in unterschiedlichen Dokumenten wie Satzungen, Leitbildern, Vereinbarungen mit den freiberuflich Beschäftigten sowie Arbeits- und Honorarverträgen.

Was die Personalpolitik unter Gesichtspunkten des Gender Mainstreaming betrifft, so ist mittlerweile jede 3. Stelle in den Geschäftsführungen mit einer Frau besetzt. Beim hauptberuflichen pädagogischen Personal haben wir eine geschlechterparitätische Situation.



## GENDER MAINSTREAMING IST INHALT UND QUERSCHNITTSAUFGABE IN DER BILDUNGSPRAXIS!

In AL-Einrichtungen werden kontinuierlich Seminare und Projekte im Kontext von Gender Mainstreaming angeboten. In der Regel ist GM dabei inhaltlich und didaktisch-methodisch als Querschnittsaufgabe verankert.

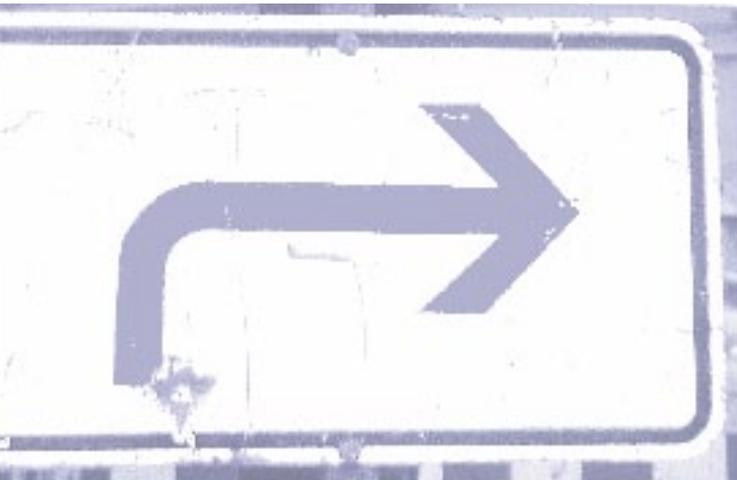
Explizit zur Gender-Thematik durchgeführte Seminare und Projekte sind beispielsweise:

- Gender Check – Eine Aktion zur Förderung der Balance von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer in Europa,
- Beratung von Arbeitskreisen und Seminare für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren,
- Arbeit ist nur das halbe Leben ... – Berufs- und Lebensplanung für junge Frauen und Männer,
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie unter Genderaspekten.

Im Sinne einer Querschnittsaufgabe wird der Einbezug der Gender-Perspektive in den Bildungsangeboten sowohl bei der Gestaltung der Rahmenbedingungen (z. B. durch gezielte geschlechtshomogene Angebote für Frauen oder Männer) als auch in der thematischen Feinkonzipierung (z. B. durch Aufgreifen bestimmter Aspekte wie weibliche Altersarmut, Männer und Teilzeit/Elternzeiten oder geschlechtsbezogene Lohndiskriminierung am Arbeitsplatz) kontinuierlich gewährleistet.

Zudem ist die Kategorie ‚Gender‘ beispielsweise durch das Aufdecken, Hinterfragen und Dekonstruieren von Geschlechterrollenstereotypen; durch die Erweiterung von geschlechterbezogenen Handlungsspielräumen und die Pluralisierung von Identitätsentwürfen sowie durch die Problematisierung von genderbezogenen Machthierarchien einbezogen.

Dabei steht die Gender-Perspektive nicht alleine, sondern wird in Beziehung zu anderen Kategorien der politischen Bildung gesetzt. So liegt etwa eine Verknüpfung von Gender Mainstreaming mit Interkulturalität nahe, weil es auch hier um gesellschaftliche Zuschreibungen, Handlungsspielräume, Konflikte und Identitäten geht.



## GENDER MAINSTREAMING IST BESTANDTEIL VON QUALITÄTSENTWICKLUNG!

Gender Mainstreaming ist expliziter Bestandteil der Qualitätsentwicklungsverfahren und z. T. bereits in Qualitätshandbüchern verbindlich festgeschrieben:

- Das von ARBEIT UND LEBEN gemeinsam mit der DEAE entwickelte Qualitätsentwicklungs- und Zertifizierungsmodell ‚QVB – Qualitätsentwicklung im Verbund von Bildungseinrichtungen‘ integriert die Perspektive des Gender Mainstreaming explizit und unterstreicht durch entsprechende Reflexions- und Anleitungsfragen, dass alle Gestaltungsbereiche der Organisation auch nach den Kriterien des Gender Mainstreaming betrachtet und weiterentwickelt werden. Die Mehrzahl der Landesorganisationen ist an diesem Qualitätsentwicklungsmodell beteiligt und befindet sich derzeit im Zertifizierungsprozess. [www.arbeitundleben.de/qvb/](http://www.arbeitundleben.de/qvb/)
- Die Landesarbeitsgemeinschaft AL Nordrhein-Westfalen hat ihre Testierung nach dem LQW-Modell im selbstbestimmten Qualitätsbereich um das strategische Entwicklungsziel Gender Mainstreaming erweitert und entsprechende Maßnahmen ergriffen.
- AL Rheinland-Pfalz hat gemeinsam mit anderen Einrichtungen das Projekt ‚Gender Mainstreaming in der Qualitätsentwicklung für Weiterbildungsorganisationen‘ initiiert und durchgeführt.

## GENDER MAINSTREAMING HAT MÄDCHEN – UND FRAUENBILDUNGSARBEIT NICHT ÜBERFLÜSSIG GEMACHT!

Auch wenn in den vergangenen Jahrzehnten gesellschaftliche Veränderungen eingetreten sind, die zu mehr Beteiligungsmöglichkeiten für Mädchen und Frauen geführt haben, gibt es nach wie vor geschlechtsbezogene Ungleichheiten, Machtkonstellationen und spezifische Zugänge zu allen Lebens- und Arbeitsbereichen von Mädchen und Frauen. Daraus ergibt sich aus unserer Perspektive die Notwendigkeit einer eigenständigen Bildungsarbeit mit Mädchen und Frauen. Unterschiedliche Lebenslagen, Lebenserfahrungen und Lernkulturen erfordern unterschiedliche Bildungsangebote.

Ziel der politischen Mädchen- und Frauenbildungsarbeit ist es, dass Mädchen und Frauen sich mit den Geschlechterverhältnissen in der Gesellschaft und ihrer Lebens- und Arbeitssituation auseinandersetzen, ihre Handlungsmöglichkeiten erweitern, ihre Interessen und Bedürfnisse erkennen und artikulieren.

Derzeit werden jährlich etwa 40 Seminare bundesweit angeboten und sind in einem eigenständigen Bildungsprogramm für Frauen und Mädchen zusammengefasst [www.arbeitundleben.de/frauenprogramm/](http://www.arbeitundleben.de/frauenprogramm/).



## GENDER MAINSTREAMING IST GEGENSTAND KONTINUIERLICHER EVALUATION!

Zur beständigen Qualitätsverbesserung im Bereich der Politischen Jugendbildung wurde ein Evaluationstool entwickelt, das Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe begreift, in allen relevanten Facetten abfragt sowie geschlechterdifferenziert erhebt und dokumentiert. In der Praxis zeigt sich eine durchaus relevante und positive Entwicklung bei der Abfrage genderbezogener Aspekte. Der Anteil der Jugendlichen, die bei ihrer Befragung eine geschlechtersensible Umgangsweise mit dem jeweiligen Thema wahrnehmen, wächst beständig. Offensichtlich gelingt es den Teams zunehmend besser, Gender Mainstreaming als Querschnittsdimension in der Bildungspraxis als relevant erscheinen zu lassen. Instrumente wurden ebenfalls für die politische Erwachsenenbildung und die Internationale Arbeit entwickelt.

## QUALIFIZIERUNG GEHÖRT ZUR IMPLEMENTIERUNG VON GENDER MAINSTREAMING!

Mit Qualifizierungsangeboten für frei- und hauptberufliches Personal wurde die Implementierung von Gender Mainstreaming in die Bildungsprogramme der AL-Einrichtungen unterstützt und weiterentwickelt. Dazu gehörten bislang:

- Die Beteiligung an dem Modellprojekt ‚GeQuaB: Gender Qualifizierung für die Bildungsarbeit‘; innerhalb dieses bundesweiten Modellprojekts unter Federführung des Forschungsinstituts Arbeit Bildung Partizipation (FIAB) und mit Förderung durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) wurden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den AL-Landesorganisationen und des Bundesarbeitskreises zu Gendertrainern/Gendertrainerinnen qualifiziert. <http://www.arbeitundleben.de/gender-mainstreaming/> und <http://www.gender-qualifizierung.de/>
- Die Durchführung von Fortbildungen mit Förderung des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und der Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) unter Beteiligung der AL-Landesorganisationen.
- Das Fortbildungsprojekt von AL Mecklenburg-Vorpommern in Kooperation mit der Heinrich-Böll-Stiftung ‚Gender Kompetenz durch Gendertraining und Genderberatung: Eine berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahme‘.
- Das Konzept von AL Rheinland-Pfalz zur Anwendung und Schulung des Genderblicks für die Prozessbegleitung in kleinen und mittelständischen Unternehmen ‚Genderaspekte und Kunden/innennutzen‘ (siehe auch Beitrag von Katja Rickert in diesem Band und PDF zum download unter <http://www.arbeit-und-leben.de>).



## ARBEITSMATERIALIEN UNTERSTÜTZEN DIE UMSETZUNG VON GENDER MAINSTREAMING!

Für die Durchführung der Bildungsangebote sind von AL eine Vielzahl von Materialien zur Vorbereitung, Durchführung und Auswertung von Bildungsveranstaltungen entwickelt worden.

Dazu gehören die ‚Empfehlungen zur geschlechtergerechten Bildungsarbeit‘, die ‚Arbeitshilfe Gender Mainstreaming‘, Seminarkonzepte und Materialien für Teilnehmende sowie eigene Materialien zur Umsetzung von EQUAL-Projekten. Als Selbstlernprogramm ist der bereits erwähnte ‚Gender Check‘ angelegt, ein web-gestütztes Tool zur ‚Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer in Europa‘.

## VERNETZUNGEN UND KOOPERATIONEN VERBREITERN UND VERANKERN GENDER MAINSTREAMING!

ARBEIT UND LEBEN versteht sich mit seinen Bildungsangeboten als Akteur der Zivilgesellschaft, der gemeinsam mit anderen einen Beitrag zu ihrer Weiterentwicklung leisten will. Der Gender-Dimension kommt dabei große Bedeutung zu. Um zielgerichtet aktiv zu werden, ist AL auf vielfältige Weise mit an deren Einrichtungen verbunden, die sich ebenfalls für die Umsetzung von Gender Mainstreaming engagieren.

Die wichtigsten Partner dafür sind gleichzeitig auch die Träger der Arbeitsgemeinschaft: Volkshochschulen und ihre Verbände, Gewerkschaften und ihr Dachverband, der DGB. Dabei handelt es sich um Institutionen, die es sich gleichfalls zur Aufgabe gemacht haben, Gender Mainstreaming institutionell und leistungsbezogen in den Organisationen zu verankern.

Hinzu kommen Vernetzungen und Kooperationen auf Bundesebene und vor Ort mit Einrichtungen, die schwerpunktmäßig in genderbezogenen Arbeitsfeldern aktiv sind, wie z.B. Forschungsinstitute, Universitäten, Pro Familia, das Archiv der deutschen Frauengeschichte. Frauengesundheitszentren,



# Gender 90

Frauenbildungsnetzwerke, feministische Einrichtungen und Einrichtungen der Männerarbeit. Weitere Vernetzungen und Kooperationen bestehen jeweils themenbezogen mit allgemein bildenden und Berufsschulen, Stadtteileinrichtungen, Unternehmen und Einrichtungen der Jugendberufshilfe.

Wie sieht unsere ‚Zwischenbilanz‘ aus? Wir sind der Meinung, dass wir durch die kontinuierliche Arbeit einen guten Entwicklungsstand erreicht haben. Aber dennoch bleibt noch etwas zu tun. Das, was wir uns vorgenommen haben, haben wir in den Entwicklungsaufgaben beschrieben.

# TRÄUME WAGEN!

## POLITISCHE JUGENDBILDUNG UND GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT ALS CHANCEN IN PREKÄREN ZEITEN

Jens Schmidt

ARBEIT UND LEBEN Hamburg

Lebensplanung ist mehr als individualisierte Berufsorientierung, geschlechtersensible Bildungsarbeit ist mehr als die Sortierung von Teilnehmenden in Mädchen- und Jungenseminare. ‚Arbeit ist nur das halbe Leben...‘, als Konzept der politischen Jugendbildung versucht die traditionellen Grenzen von berufsorientierenden Maßnahmen für junge Frauen und Männer zu überwinden. Im Rahmen einer erlebnisorientierten Pädagogik werden die Teilnehmenden dazu motiviert, den Blick über die Zumutungen einer allein auf ökonomische Verwertbarkeit reduzierten, männlich geprägten Arbeitsgesellschaft hinaus zu öffnen, Fragen nach dem gesellschaftspolitischen Kontext zu stellen sowie den eigenen Wünschen und Träumen Platz zu geben. Ziel ist es, Auseinandersetzungen um geschlechterpolitische Entwicklungen an einem für die jungen Menschen biographisch bedeutsamen Zeitpunkt und in Bezug auf eine gesellschaftlich zentrale Diskussion zu verankern<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Das Konzept wurde maßgeblich von Susanne Offen entwickelt, an der Durchführung beteiligten sich v. a. auch Thorsten Kosler und Christian Reichert. Zur ausführlicheren Beschreibung des Seminarkonzeptes, seinen theoretischen Grundlagen und den damit verbundenen Erfahrungen s. auch: Offen, Susanne/ Schmidt, Jens: Traumjob, Lebenswünsche und Geschlechtergerechtigkeit – Luxusthemen für junge Männer unter prekären Bedingungen?, in: deutsche jugend, Heft 12, 2007, S. 518-526.



Minijobs, flexible, Arbeitsformen, Generation Praktikum, Working Poor – die Arbeitsgesellschaft ist seit einigen Jahren in deutlichen Umbrüchen, prekäre Beschäftigungsverhältnisse und soziale Ungerechtigkeiten nehmen zu. Die Integration in die Gesellschaft durch einen sicheren ökonomischen Status und feste Erwerbsarbeit wird für viele bildungsbenachteiligte Jugendliche zunehmend unwahrscheinlich. Angesichts der schon länger konstatierten Enttraditionalisierung und Pluralisierung von Lebensentwürfen bleibt die Bewältigung der Situation eine individuelle Aufgabe und unterliegt einem hohen Risiko des Scheiterns. Einerseits ist die aktuelle öffentliche Aufmerksamkeit gegenüber den Prekarisierungsprozessen Ausdruck davon, dass nun vor allem auch Männer betroffen sind, andererseits verschlechtern sich die Rahmenbedingungen für individuelle Aushandlungs- und Gestaltungsprozesse zwischen jungen Frauen und Männern: Gerade in schulischen Kontexten ist ein wachsender ‚Männlichkeitsdruck‘ zu verzeichnen, beantwortet von vielen Jungen durch eine Übererfüllung traditioneller männlicher Muster zur Abwehr von Unsicherheiten und sozialer Deklassierung. Das Ideal geschlechtstypischer Arbeitsteilung (Familienernährer/Zuerdienerin) bleibt symbolisch hoch wirksam. Eine anfängliche verbale Aufgeschlossenheit in Schule und Ausbildung beim Thema partnerschaftlicher Vereinbarkeit von Beruf und Frei-

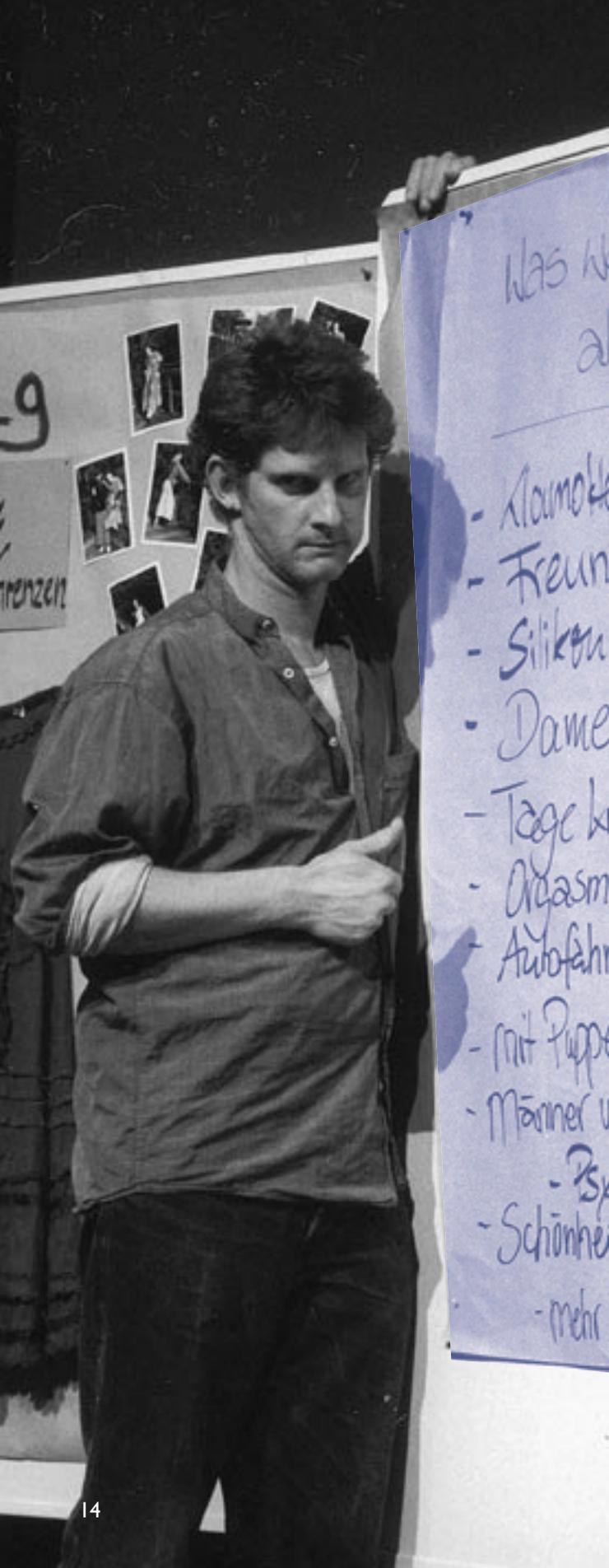
zeit/Familie ist einer Retraditionalisierung mit zunehmendem Alter oder der Geburt eines Kindes ausgesetzt. Vereinbarkeit bleibt ein Thema der jungen Frauen. Arbeit als Vehikel einer Annäherung an die männliche ‚Normalbiografie‘ belastet individuelle Lebensplanung und die Perspektive der Geschlechtergerechtigkeit.

#### PLURALE LEBENSENTWÜRFE STATT EINENGENDE NORMEN

Vor diesem Hintergrund geht es im fünftägigen Seminar ‚Arbeit ist nur das halbe Leben...‘ darum, schon frühzeitig verschiedene Lebensentwürfe kennenzulernen, gesellschaftliche Leitbilder und stereotype Vorstellungen geschlechtstypisierender Arbeitsteilung zu reflektieren sowie die Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche als Thema zu erkennen und die Konsequenzen eigener Entscheidungen einschätzen zu lernen. Fragestellungen und Diskussionen sollen in den jugendlichen Alltag integriert werden, die im Normalfall dort nicht auftauchen, mit der Auswirkung, dass vielfach junge Männer sich allein auf Fragen der Berufsfindung konzentrieren und es jungen Frauen überlassen bleibt, sich um Vereinbarkeiten zu kümmern – eine Vorlage für spätere Konfliktkonstellationen oder Traditionsfallen.

Das Konzept wurde bisher bereits mehrfach in Kooperation mit Schulen und offenen Jugendeinrichtungen durchgeführt, besucht von 14-18jährigen Jugendlichen aus benachteiligten Stadtteilen – als Angebote für Jungen- oder Mädchengruppen sowie als koedukative Veranstaltungen. Verschiedene Fragen bilden dabei den durch die Seminarleitung gesetzten Rahmen zur Erschließung des Themenkomplexes von (prekären) Arbeitsverhältnissen einerseits und den Vorstellungen als junge Frau/junger Mann hinsichtlich Familie, Freizeit und Liebesbeziehungen andererseits: Was hat meine Zukunft mit mir zu





tun? (D.h. Welche Spielräume habe ich bei der Gestaltung meines Lebens?) Wie passen Leben und Arbeit zusammen? (D.h. Welche Zeiten sind für welche Arbeit und welche Lebensstilvorstellungen notwendig?) Wer ist verantwortlich? (D.h. Wer sorgt an welchen Punkten für Vereinbarkeit?). Diese zentralen Themen werden modular in den Seminarablauf integriert, situativ feinkonzipiert und mit verschiedenen anderen methodischen Einheiten zu einem roten Faden für die fünftägige Veranstaltung verbunden.

#### LEBENSTRÄUME IM INTERVIEW

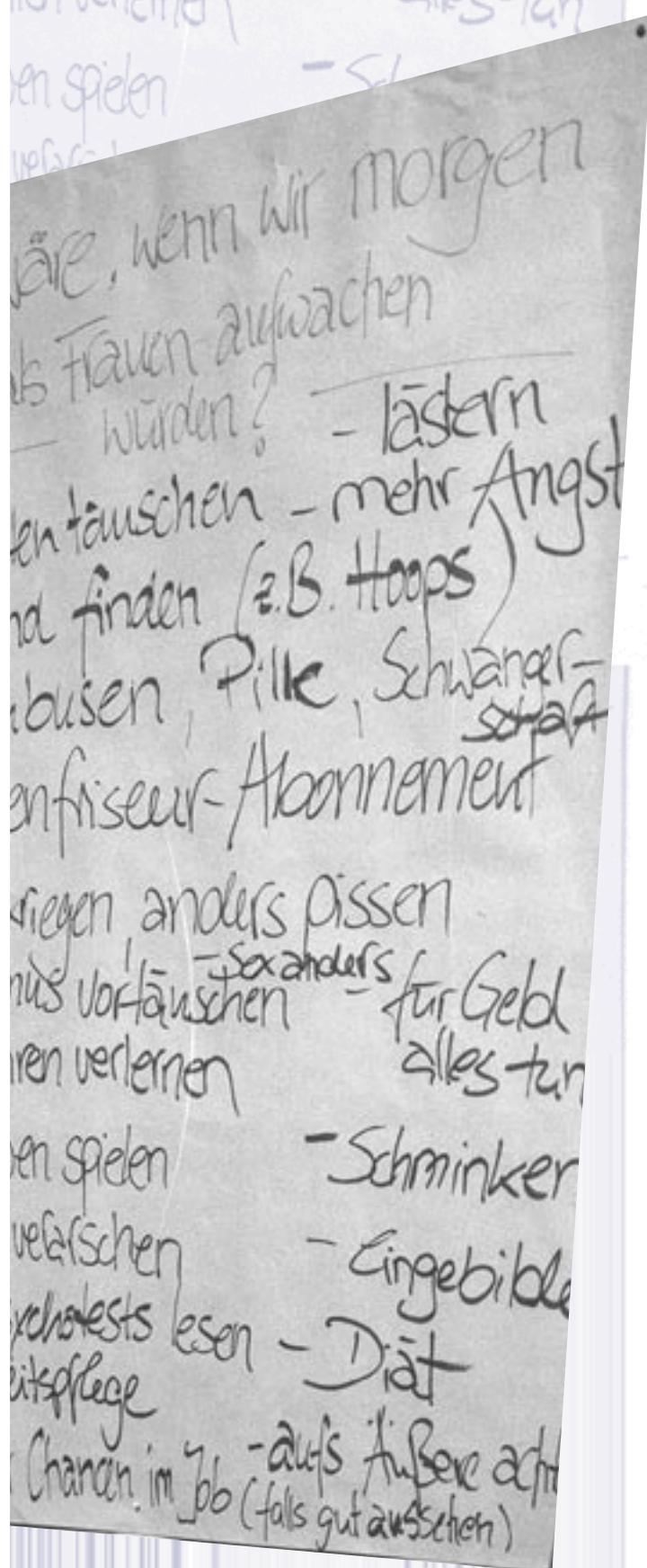
In einem ersten Seminarmodul geht es daher darum, das Thema Träume und Wünsche zu platzieren, also Lebensbereiche über Erwerbstätigkeit hinaus als zukunftsrelevant zu verstehen und in die eigene Planung mit einzubeziehen sowie der massiven Desillusionierung unter dem Motto ‚Solche wie wir haben doch eh keine Möglichkeiten‘ etwas entgegenzusetzen. Die Teilnehmenden ziehen für diesen Baustein mit Polaroidkameras auf die Straße und stellen Leuten die Frage: ‚Was war Ihr größter Traum, als Sie 18 Jahre alt waren?‘ Die Befragten schreiben diesen Traum auf einen Bogen Papier, den sie sich dann für das Polaroidfoto vor den Bauch halten. Von diesen Befragungen kehren die sie meist sehr angeregt ins Seminar zurück: sie haben sich getraut, unbekannte Menschen anzusprechen und bringen mit den Fotos ein Produkt von dieser Exkursion mit. In den Kleingruppen hat in vielen Fällen auch bereits die Diskussion angefangen, was wohl aus den Lebensträumen der Befragten geworden sein mag – nicht alle der Befragten teilen dies mit.

Die Auswertung der Fotos im Seminar ergibt dann der Übergang zur gesellschaftlichen Dimension, die gemeinsam erarbeitet wird, indem nach Hinderungs- und Gelingensfaktoren für die Erfüllung von Wünschen und Träumen gefragt wird. Dieses erste Seminarmodul schließt mit der Anregung, eigene Wünsche und Träume für sich zu notieren. Am letzten Tag des Seminars werden diese Notizen wieder aufgegriffen und im Zusammenhang mit den anderen im Seminar erarbeiteten Ergebnissen auf ihren Status und die Bedingungen für ihre Erfüllung hin betrachtet.

## ARBEITSBELASTUNG UND FÜRSORGE IM ZEITKUCHEN

Die Frage, wie Arbeit und Freizeit für Frauen und Männer zusammenpassen, ist der Kern eines zweiten Seminarmoduls: Die Jugendlichen befragen mit Aufnahmegeräten Menschen an ihren Arbeitsstellen – Gemüseladen, Frisörsalon, Schreibtisch, Filmbüro, Kfz-Werkstatt: Wie ist es dazu gekommen, dass Sie heute in diesem Beruf arbeiten? Finden Sie, dass Sie gut und gerecht bezahlt werden? Bekommen Sie viel Anerkennung für Ihre Arbeit? Was mögen Sie an Ihrer Arbeit am liebsten? Mit wem sprechen Sie darüber, wie Sie sich mit der Arbeit fühlen? Ist Ihr Beruf gut für Ihre Gesundheit? Wenn es Ihnen in Ihrem Privatleben nicht so gut geht, können Sie das auf der Arbeit erzählen? Was ist für Sie wichtiger: Erfüllung im Beruf, Geld oder Liebe? Sind Sie zufrieden damit, wie Ihre Zeit verteilt ist? In der Auswertung der Interviews wählen die Kleingruppen geeignete Interviewpassagen aus und erarbeiten einen Zeitkuchen, aus dem in etwa prozentual die Zeitaufteilung der Befragten hervor geht. In der Plenumsdiskussion spielt die Frage der Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche die zentrale Rolle. Dabei tauchen vielfach Widersprüche zwischen den formulierten Ansätzen und der realen Zeitverteilung auf: Wie passt es zusammen, wenn jemand täglich 16 Stunden arbeitet und angibt, die Familie sei das wichtigste für ihn? Was macht der Automechaniker, der in seinem Traumjob schon den dritten Bandscheibenvorfall erlebt?

Gegenstand der Aufbereitung ist einerseits die kritische Reflexion von geschlechtsbezogenen Idealen und Mythen im Hinblick auf die eigenen Zukunftspläne und andererseits die Diskussion über gesellschaftliche Ressourcenverteilung und Gerechtigkeitsfragen in diesem Bereich. Anhand des Widerspruchs Arbeitsbelastung/Kinderversorgung lässt sich zusätzlich das Thema Sorge aufgreifen und was es bedeutet, sich um ein Kind zu kümmern: finanzielle Absicherung, zeitliche Bereitschaft, Fürsorge, soziale Kompetenz? Dabei ermöglicht das Interviewmaterial die Auseinandersetzung mit widerstreitenden Entwürfen von mütterlicher und väterlicher Sorge,



zu denen die Teilnehmenden sich ins Verhältnis setzen können. Dies spielt auch eine Rolle, wenn anhand des Widerspruchs Mobilität/Liebe Beziehungsvorstellungen thematisiert werden. Wie gehören hier Orientierung an Romantik einerseits und Selbstentwürfe als genügsam, hart und marktorientiert andererseits zusammen? Hier lässt sich direkt die Brücke zu gesellschaftlichen Debatten von Mobilität als Anforderung an moderne, flexible Beschäftigte schlagen, die eben keinesfalls unabhängig von Geschlechterverhältnissen und dem Stellenwert von Liebes- und Freundschaftsbeziehungen zu sehen sind. Viele können hier aus ihrer Biografie bzw. den Lebensmodellen ihrer Eltern und anderer erwachsener Verwandter Konflikterfahrungen beisteuern. Dabei kann auch hier die Perspektive auf prekäre Verhältnisse sehr verschiedene Dimensionen haben: von der allein erziehenden Mutter, die aufgrund ihrer zusätzlichen Erwerbsarbeitszeiten ihre Kinder quasi nicht sieht, über den Fernfahrervater, der nur sporadisch anwesend ist, bis hin zu über Flucht und Migration zersplitterten Familien finden sich vielfältige Erzählungen über gesellschaftliche Zwänge und individuelle Spielräume.

## PAARKONFLIKTE IM ROLLENSPIEL

Ein Rollenspiel steht im Mittelpunkt eines dritten Seminarmoduls unter der Überschrift ‚Wer ist verantwortlich?‘: Es ist die Geschichte eines jungen heterosexuellen Paares, das sich Gedanken um die jeweilige Ausbildung macht. Beide streben einen Beruf an, der mit Schichtarbeit und flexiblen Arbeitszeiten einhergeht. In der Geschichte führt diese Situation zum Streit, in dem die junge Frau sich am Ende fragt, wie wohl ihre Wünsche in Bezug auf Familie und Kinder mit ihren Berufswünschen und dann noch in Verbindung mit den Berufswünschen ihres Freundes realisierbar wären. Die Teilnehmenden spielen fiktive Beratungssituationen: in einer Jugendberatung (für sie/ihn), bei Pro-Familia (Schwangerschaftsabbruch) und in einer Eheberatung (nach 15 Jahren). Dies ist insoweit eine künstliche Situation, als dass diese Diskussion in der Realität unter jungen Paaren in der Regel eben nicht geführt wird, weil junge Frauen die Frage nach der Vereinbarkeit hinsichtlich ihrer Berufsplanung viel selbstverständlicher stellen als junge Männer – trotz eines auch bei diesen oft stark vorhandenen Wunsches nach Kindern und Familie.

Dieser Baustein erweist sich als potenziell explosiv, da hier am fiktiven Fall unterschiedliche Interessen direkt aufeinander treffen und in den einzelnen Beratungssituationen deutlich wird, dass ohne Kompromisse keine Einigung zu erzielen ist. Daraus ergeben sich möglicherweise hitzige Diskussionen, wer denn für Kompromisse und Planung zuständig ist. Ziel dieses Moduls ist es nicht unbedingt, eine Einigung herbei zu führen. Vielmehr geht es darum, dieses konfliktträchtige Thema als wichtiges Element der Lebensplanung überhaupt zu setzen, um damit einen Beitrag dazu zu leisten, die Frage von Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den gedanklichen Horizont von Jungen und Mädchen einzubinden. Auch hier spielt die gesellschaftliche Dimension eine direkt sichtbare Rolle: Was sind die Voraussetzungen für Vereinbarkeit (Geld, Anerkennung, überhaupt ein Arbeitsplatz)? Welchen Status haben Männer, welchen Frauen in dieser Frage? Gerade die





letzte Frage bringt oft erstaunliche Resultate zum Vorschein, da viele der Jugendlichen selbst überhaupt keine Familienstruktur mit dem traditionellen männlichen Familienernährer kennen, selbst aber stark daran orientiert sind. Hier ergibt sich unter Umständen wiederum eine günstige Gelegenheit, Männlichkeitsentwürfe zum Thema werden zu lassen. In diesem Seminar teil soll vor allen Dingen deutlich werden, dass gesellschaftliche Rollenerwartungen und Beschränkungen im Zusammenspiel mit individuellen Interpretationen der Spielräume in konkreten Paardynamiken aufeinander treffen und ausgehandelt werden müssen. Es ist wichtig, den Seminarbeteiligten auch die Möglichkeit einzuräumen, weder Kinder noch heterosexuelle Beziehungen anzustreben und entsprechend auch nicht in ihre persönliche Planung einzubeziehen.

## RESONANZEN UND REFLEXIONEN

Die Erfahrungen mit der Seminararbeit zeigen eine positive Resonanz der Teilnehmenden bezüglich Thema ('da habe ich mir vorher noch nie Gedanken drüber gemacht'), eingesetzter Medien und Setting ('gut, dass es nicht wie Schule war'), aber auch ein deutliches Maß an Stress und Anspannung bezüglich einer ungesicherten Zukunft, dem es durch ein zugewandtes, teilweise spielerisches und situatives Arbeiten zu begegnen gilt. Aus konzeptioneller Sicht sind kritisch die allgemeine Grenzen von Kurzzeitpädagogik, der schwierige Umgang mit Ängsten und Frustrationen der Teilnehmenden sowie eine drohende heteronormative ‚Schlagseite‘ zu reflektieren. Erfolgsfaktoren und Potenziale liegen im Aufgreifen so aktivierender und lebensnaher Themen wie Zeitverteilung und Beziehung, der attraktiven Dimension des eigenen Expertenstatus als Interviewende und der niedrigschwelligeren Möglichkeit, Zusammenhänge zwischen den Lebensbereichen sowie den Auswirkungen eigener Handlungen schnell deutlich werden zu lassen. Die konkreten Erfahrungen haben Überlegungen zu den Problematiken geschlechterhomogener (vor allem Jungen-) Gruppen (mögliche Beförderung von Konkurrenz, Anpassungs- und Unterordnungsdruck) angestoßen sowie die Sinnhaftigkeit des Einsatz gemischter Teams gezeigt. Eckpunkte für die Weiterentwicklung dieser Form von Seminararbeit stellen das Selbstverständnis als Teil politischer Bildung, die Zielsetzungen der Geschlechtergerechtigkeit und des Abbaus patriarchaler Männlichkeitsstrukturen sowie die kooperative Zusammenarbeit mit Strukturen feministischer Mädchen- und Frauenbildung und antisexistischer Jungenarbeit dar.



# GENDER UND KONTINUIERLICHE TEAMENTWICKLUNG IM TÄTIGKEITSFELD POLITISCHE JUGENDBILDUNG

Elke Wilhelm

ARBEIT UND LEBEN Hessen

Zu den Arbeitsfeldern von ARBEIT UND LEBEN Hessen gehörte von Anbeginn auch die politische Jugendbildung. Frühzeitig standen auch spezifische Angebote für Mädchen und junge Frauen auf der Agenda um beginnend der 1990er Jahre Jugendseminare zu geschlechterbezogenen Themen durchzuführen, die den Blick um die Genderperspektive erweiterten.

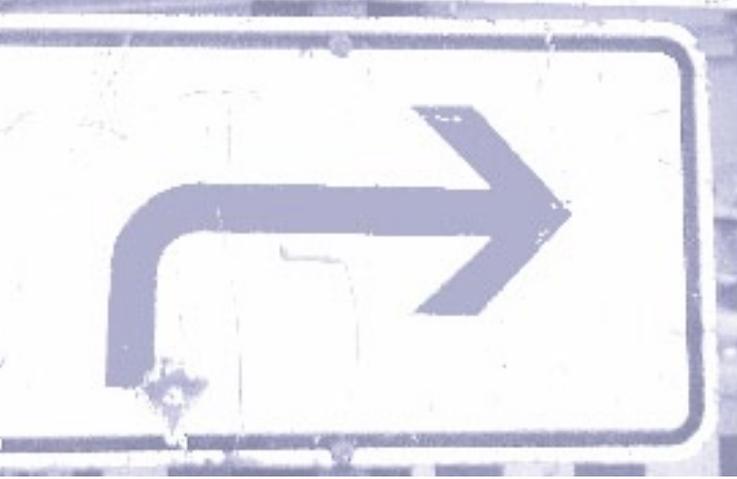
Da die Auseinandersetzung mit geschlechterbezogenen Fragestellungen heute vor besonderen Herausforderungen steht, konnte das Projekt ‚Genderqualifizierung für die Bildungsarbeit (GeQuaB)‘ – an der die hauptberufliche pädagogische Mitarbeiterin und der Mitarbeiter von AL Hessen teilgenommen hatten (s. dazu auch das Kapitel ‚Zwischenbilanz‘) – die aktuelle Debatte im Jugendteam befördern.

Im Jugendteam von AL Hessen arbeiten regelmäßig ca. sechs Frauen und sechs Männer mit. Das Team wird von der hauptberuflichen pädagogischen Mitarbeiterin betreut. Das hier beschriebene Projekt wurde von der zuständigen Bildungsreferentin für diesen Teamkreis im Sinne eines Entwicklungsprozesses konzipiert.

Der Titel des Projektes lautete ‚Gender und kontinuierliche Teamentwicklung im Tätigkeitsfeld politische Jugendbildung‘. Grundannahme war, dass Sensibilisierung für und Berücksichtigung von geschlechterrelevanten Fragestellungen bei der Entwicklung, Umsetzung und Evaluation von Bildungsangeboten nicht ein für allemal erlernbar ist, sondern einer kontinuierlichen Berücksichtigung im Sinne einer Querschnittsaufgabe bedarf. Das Projekt war insofern Auftakt eines Prozesses, der der Tatsache Rechnung trägt, dass sich heute für junge Teams geschlechterrelevante Fragestellungen anders stellen als für frühere Jahrgänge, aber auch anders als für heutige jugendliche Zielgruppen der Bildungseinrichtung.

Die Initiierung setzte voraus, zum einen aktuelle Bedarfe bei den Teamenden zu eruieren und zum anderen an ihrem Wissens- und Interessensstand anzusetzen. Folglich bewegte sich der Projektprozess in Teilschritten vorwärts, ohne dass im Einzelnen bereits zu Beginn alles vorgeplant wurde. Dieses Vorgehen wurde von den Teamenden als partizipationsförderlich gewürdigt.

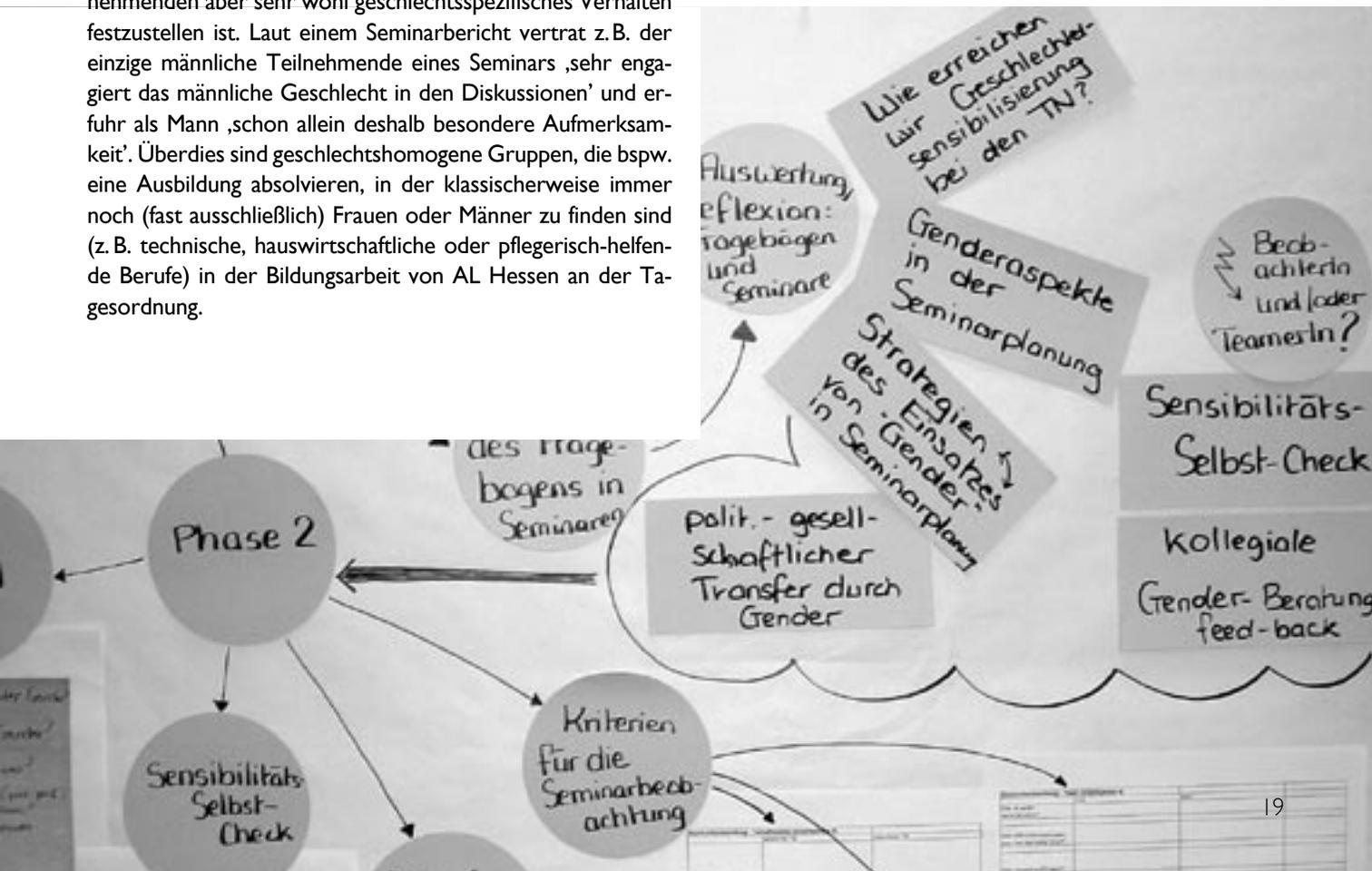
Angestrebte Ziele des Projektes waren Sensibilisierung, inhaltliche Qualifizierung, Selbstreflexion der Teamenden, die Erprobung und Implementierung der Erkenntnisse und die Entwicklung von Kriterien für genderrelevante Aspekte eines Teamprofils. Genderthemen mündeten so in kontinuierliche Teamentwicklung und in seminaristische Praxis.



## Ein Projektverlauf in drei Phasen

PHASE I:  
WAHRNEHMUNG DES IST-ZUSTANDES

In der ersten Arbeitsphase setzten einige Teams den im Ge-QuaB-Projekt entwickelten Leitfaden zur Selbstevaluierung in Seminaren ein. Die Auswertung der Ergebnisse ergab, dass die Teams in der Regel keinen geschlechtsspezifischen Umgang mit den Teilnehmenden praktizierten, bei den Teilnehmenden aber sehr wohl geschlechtsspezifisches Verhalten festzustellen ist. Laut einem Seminarbericht vertrat z.B. der einzige männliche Teilnehmende eines Seminars ‚sehr engagiert das männliche Geschlecht in den Diskussionen‘ und erfuhr als Mann ‚schon allein deshalb besondere Aufmerksamkeit‘. Überdies sind geschlechtshomogene Gruppen, die bspw. eine Ausbildung absolvieren, in der klassischerweise immer noch (fast ausschließlich) Frauen oder Männer zu finden sind (z.B. technische, hauswirtschaftliche oder pflegerisch-helfende Berufe) in der Bildungsarbeit von AL Hessen an der Tagesordnung.



PHASE 2:  
SENSIBILISIERUNG UND FACHWISSEN

Die zweite Phase war geprägt durch eine vertiefende inhaltliche Auseinandersetzung mit dem Gender-Begriff und der Entwicklung konkreter Unterstützungselemente für die Teams. Die Beteiligten thematisierten im Zuge ihres Selbstverständnisses, dass die Auseinandersetzung mit dem Gender-Begriff die kritische Betrachtung von Geschlechterkonstruktionen sowie geschlechtsbezogenen Zuschreibungen notwendig macht.

Der Kreis der Teamenden stellte Einigkeit über die Bedeutung der Gender-Thematik für die politische Bildungsarbeit her. Dabei wurde auf das Problem der fließenden Integration von Gender-Themen in Seminaren hingewiesen und die Zielsetzung formuliert, ein Bewusstsein für die Thematik bei den Teilnehmenden schaffen zu wollen.

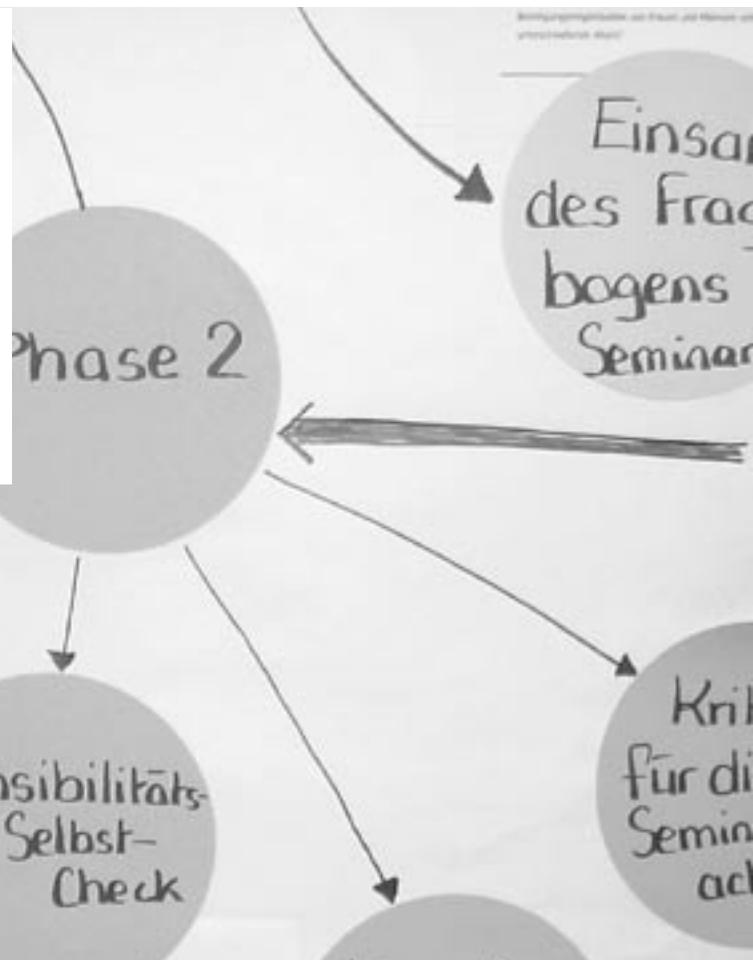
Ein wesentliches Problem für die Teamenden stellte geschlechtergerechte Sprache dar: so sei der Unterschied zwischen männlicher und weiblicher Form in der Sprache den Teilnehmenden oft bewusst, schlage sich jedoch nicht im Sprachgebrauch nieder. Schwierig sei es, ohne belehrend zu wirken, zu vermitteln, dass Sprachwahl tatsächlich einen Unterschied mache.

In einer nächsten Arbeitseinheit wurden Überlegungen des Teams zu einem ‚Gender-Selbstcheck‘ angestellt. Die Ergebnisse einer MindMap zeigten, dass zur differenzierten Selbsteinschätzung der Teamenden Selbst- und Fremdwahrnehmung, aber auch Supervision und intensive Reflexion des Seminarsgeschehens und der Zusammenarbeit im Team notwendig sind. Im Weiteren entwickelte das Team eine Reihe von Beobachtungsfragen für ein Gender-Feedback. Diese sollten ermöglichen, Situationen in Jugendseminaren zu protokollieren, die ‚genderrelevant‘ sind.

PHASE 3:  
KRITERIENGELEITETE PRAXISBEOBACHTUNG

In der dritten Projektphase wurde dieser Beobachtungsleitfaden in einem dreitägigen Seminar zum Übergang Schule – Beruf probeweise eingesetzt. An dem Seminar nahmen 23 Jugendliche (13 junge Frauen und 10 junge Männer) im Alter von 15-19 Jahren teil. Eine Teamerin und ein Teamer leiteten das Seminar, das von der verantwortlichen Bildungsreferentin beobachtet wurde. Im Vorfeld überarbeitete das Team die Seminarkonzeption, so wurde zeitweise in geschlechterhomogenen Gruppen gearbeitet. Die Fragen des Leitfadens dienten dazu, gewonnene Erkenntnisse und Wahrnehmungen nach dem Seminar im Team zu diskutieren. Deutlich wurde, dass der Fragebogen nicht ‚sklavisch‘ abgearbeitet werden kann, sondern ein offener Blick auf genderrelevante Vorkommnisse hilfreich ist.

Auffällig im Seminar war, dass die Teilnehmenden sich extrem geschlechterzentriert positionierten. In fast allen Arbeitseinheiten bildeten jeweils die jungen Frauen und Männer eine Sitzreihe, nur in Einzelfällen wurde dieses Verhalten aufgrund äußerer Zwänge durchbrochen. Von Beginn an gab es von den jungen Frauen und Männern verbale ‚Angriffe‘ auf das andere Geschlecht.



Was verstehen wir unter Gender?  
Team-Profil + Gender?  
Gender in Seminaren?  
- Handlungselemente (pod. prof.) für SeminaristInnen?  
- Materialien, Methoden, Seminare  
- Sprache.

Bei der Beobachterin entstand der Eindruck, dass in der Aufgabenverteilung im Team die Frau stärker für die ‚Versorgung‘ der Gruppe zuständig war. Außerdem sprach sie mit leiserer Stimme. In einer Situation begann die Teamerin zu reden, kurz darauf stand der Teamer auf, ging zum Fenster, um es zu schließen. In der Auswertung wurde dieses zweideutige Signal thematisiert, da es zum einen als Kompetenzverlust für die Teamerin hat wirken können (da der Teamer den Ausführungen seiner Kollegin nicht die notwendige Aufmerksamkeit entgegenbrachte), zum anderen als Unterstützung, damit die Teamerin nicht durch Straßenlärm übertönt wurde.

Im Seminar führte geschlechterrelevantes Verhalten der Jugendlichen vielfach zu Auseinandersetzungen zwischen den jungen Frauen und Männern. Beispielhaft steht hierfür die folgende Situation: Ausgehend von der biografischen Methode des Zeitstrahls ‚Meine nächsten zehn Jahre‘ waren Diskussionen zur Lebensplanung in geschlechtergetrennten Gruppen geplant. Dazu wurde der Seminarraum mit einer Trennwand geteilt. An einer Tür befand sich ein Frauenzeichen, an der anderen Tür ein Männerzeichen. Kommentare einer jungen Frau dazu: ‚was ist das denn, machen wir jetzt Frauen und Männer getrennt?‘. Die Teamerin schränkte ein: ‚ja, nicht für immer, aber jetzt‘, die Teilnehmerin antwortete jedoch zustimmend ‚umso besser‘.

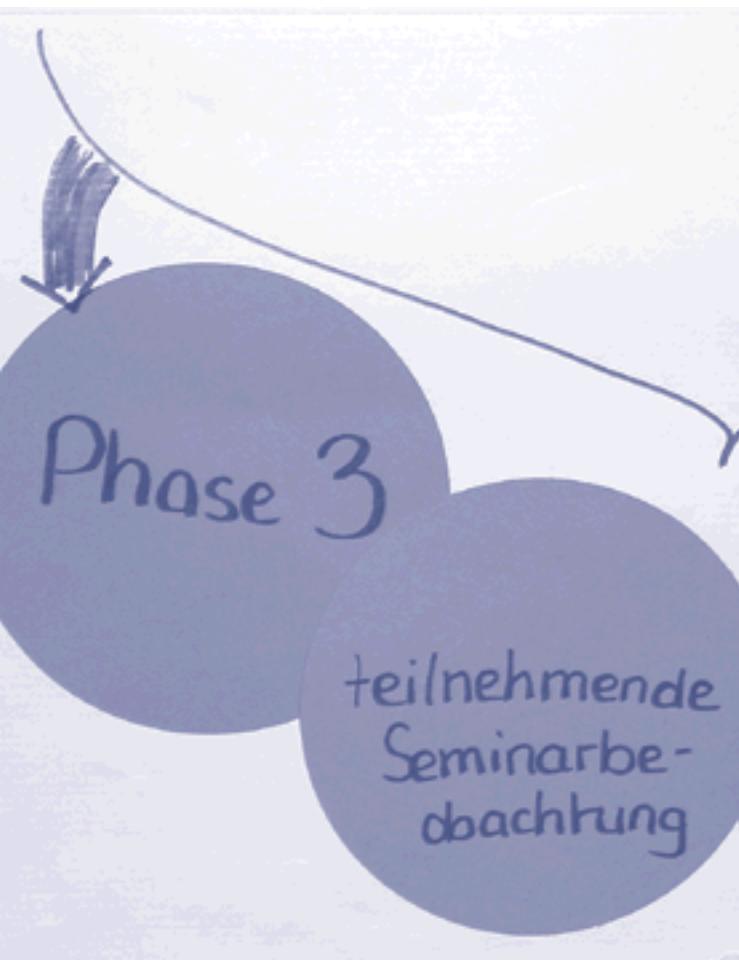
Interessanterweise kamen nach der Pause erst einmal auch alle Männer in den Raum der Frauen, während keine einzige Frau sich für den anderen Raum interessierte.

In der Frauengruppe zeigte sich, dass für alle Frauen die Berufswahl und Berufsausübung höchste Priorität hat. Bei fast allen bedeutete das: fortbilden, weiterbilden, einen höheren Schulabschluss bekommen. Kinder spielten in der Planung keine oder nur eine geringe Rolle. Eine Teilnehmerin brachte es für sich auf den Punkt: ‚Wichtiger ist Karriere. Ich will, dass mein Kind denkt, dass seine Mutter etwas erreicht hat. ... Vorbild sein als Mutter, nur dann kann ich von meinem Kind was fordern.‘

Anschließend tauschten sich beide Gruppen im Plenum aus. Diskussionen über die Arbeitsteilung von Männern und Frauen verliefen immer wieder im Sande (z. B. als es um die Verantwortung von Männern für die Kinder ging und ein junger Mann formulierte: ‚und wenn es fremde Kinder sind?‘). Verärgert über einige Beiträge der jungen Männer äußerten einige junge Frauen u. a., dass ‚Männer ... erst ab 30 Jahren Kinder bekommen (sollten), vorher sind sie zu jung‘.

Zu den geschlechterhomogenen Gruppen äußerten sich die jungen Frauen durchweg positiv: ‚das war gut alleine, als die Jungs kamen, war’s blöd‘, ‚wir sind konzentrierter, wenn Männer und Frauen getrennt sind‘. Die jungen Männer äußerten, die Mädchen seien blöd und Zicken und einer kommentierte patzig: ‚bleiben wir halt getrennt‘.

Die Beispiele aus dem Seminar machten in der Auswertung deutlich, dass die Berücksichtigung von Gender-Aspekten in der Jugendbildung hohe Priorität haben und dass Kompetenzen zu entwickeln sind, auf vorhandene Konflikte der jungen Männer und Frauen einzugehen. Bestätigt hat sich auch, dass viele Jugendliche über andere Geschlechtervorstellungen verfügen als die Teamenden. Einerseits erleben wir äußerst kompetente und selbstbewusste junge Frauen, die notfalls Familiengründung hintan stellen und andererseits zahlreiche junge Männer, die den heutigen Anforderungen (gerade auch junger Frauen) wenig gewachsen sind und deshalb teilweise in alten Männerrollen Halt suchen.



## Was ist rausgekommen?

Im zeitlichen Abstand zu den drei beschriebenen Projektphasen wurden die Teamenden zum Fortbildungsprozess befragt. Dies ermöglichte Erkenntnisse, welche Fortbildungsteile den Teamenden besonders bedeutend erschienen und welche Schlussfolgerungen sie daraus ziehen. Zum anderen konnten weiterführende Interessen als auch Informationen zur Gesamtwirkung des Projektes ermittelt werden.

Die folgenden inhaltlichen Bestandteile des Fortbildungsprojekts waren den Teamenden besonders wichtig:

- Grundlagen zu Gender Mainstreaming
- Seminarkonzepte zu Gender-Gesichtspunkten überarbeiten
- Teamdiskussionen zum Gender-Begriff
- Entwicklung der Fragen zur Genderbeobachtung in Seminaren
- Seminarbeobachtung und Team-Feedback

Erkenntnisreich war für Teamende ‚wie Konzepte entwickelt werden‘, ‚dass es mir um eine ‚Geschlechtersensibilisierung‘ von Teilnehmenden geht ... und nicht um eine Erklärung aller möglichen gesellschaftlichen Zusammenhänge an Hand von geschlechtsspezifischen Aspekten‘, ‚dass ich zunächst für mich definieren muss, was ich unter ‚Geschlechtersensibilisierung‘ verstehe (worauf will ich im Seminar aufmerksam machen? Welche Aha-Erlebnisse für welche Handlungsoptionen?) – und das ist extrem schwierig (ich will über ‚Mann ist so‘ – ‚Frau ist so‘ heraus)‘, ‚Reflexion der unterschiedlichen Geschlechterrollen im Seminar‘, ‚Überlegungen, wie man Gender elegant in das Seminar geschehen einbinden kann‘.

Für die Zukunft von AL und des Jugendteams wünschten sich Teamende

- systematisch Seminarkonzepte zu Gender-Gesichtspunkten zu überarbeiten
- Weiterentwicklung der Fragen zur Genderbeobachtung in Seminaren
- zukünftig mehr Seminarbeobachtungen und Team-Feedback
- praktische Übungsbeispiele zum Thema zu entwickeln und zusammen stellen
- die besondere Lage von jungen Männern mehr in den Blick zu nehmen

Des Weiteren formulierte eine Teamerin, ‚mich würde ein Input zu den gesellschaftlichen Voraussetzungen (Lebenslagen u. ä.) unter denen die Jugendlichen ihre Geschlechterrollen konstituieren, interessieren‘.

Konkrete Konsequenzen für den/die Einzelne/n waren, ‚dass ich vor einem Seminar versuchen werde, mir ein paar ‚geschlechtsspezifische‘ Fragestellungen (z. B. Sprache, Berufswahl oder Umgang mit Handlungsoptionen – was tun, wenn ...?) ausdenken werde, um einen persönlichen Bezug zwischen Teilnehmenden und Thema herzustellen‘, ‚zukünftig sensibler mit der eigenen Geschlechterrolle im Umgang mit den Teilnehmenden und in der Team-Zusammenarbeit umgehen‘, ‚Anregungen für die Praxis‘.

In vielen Antworten zeigte sich, dass das Thema Gender weiterhin das Jugendteam begleiten wird. In den Blick geraten dabei die persönliche Qualifizierung, die Weiterentwicklung der Bildungsarbeit und ein besseres Verständnis für die Zielgruppe.

## Und wie weiter?

Perspektivisch ergaben sich aus dem Projekt weiterführende Anforderungen für die Entwicklung der politischen Jugendbildungsarbeit und die Team-Qualifizierung, z. B.

- die Intensivierung von Genderbeobachtungen in Seminaren (Instrumente, Formen)
- die Umsetzung von Seminarkonzepten im Hinblick auf genderrelevante Methoden und Grundsätze
- die Entwicklung eines Teamprofils für nebenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- die Entwicklung von Kriterien für eine ‚Kollegiale Gender-Beratung‘

Dass junge Teamende das Thema Gender oftmals für sperrig und ‚veraltet‘ halten, stellt eine besondere Herausforderung in der Teambegleitung dar. Diese Einstellung bedeutet zwar ein Korrektiv für die Tendenz, Zuschreibungen zu treffen, es besteht aber auch die Gefahr, dass durch Negieren des Themas der Blick auf spezifische Lebenslagen der Zielgruppe versperrt bleibt.

Eine weitere Herausforderung ist, geschlechtersensible Konzepte für junge Männer zu entwickeln, um zu deren Identitätsentwicklung und Entwicklung personalen Selbstbewusstseins beizutragen, so dass den Kategorien Geschlecht und Kultur als Orientierungsgrundlagen für ihre Lebens- und Berufsplanung weniger Gewicht zukommt.

Seminarbeobachtung - Inhalte und Methoden				
	Inhalte - weibliche TN	Inhalte - männliche TN	Methoden - weibliche TN	Methoden - männliche TN
Berücksichtigen die Inhalte und Methoden die Lebenssituation der TN als Männer und Frauen?				
Sprechen bestimmte Seminarelemente besonders Männer oder Frauen an?				
... z. B. Bilder				
... z. B. Sprache				
... z. B. Texte				

Seminarbeobachtung - Team				
Sprechen bestimmte Methoden besonders Männer oder Frauen an? Welche?			Wer unterbricht wen?	
Lassen sich dabei Unterschiede erkennen? Welche Unterschiede?			Wer trifft Entscheidungen bzw. hat das letzte Wort?	
Sprechen bestimmte Inhalte besonders Männer und Frauen an? Welche?			Wer reagiert auf Fragen?	
Lassen sich dabei Unterschiede erkennen? Welche Unterschiede?			Wer redet wie lange?	
			Wer kontrolliert und ermahnt?	
			Wer wird für was angesprochen und wie?	
			Wer ist wofür verantwortlich?	
			Wer reagiert auf Konflikte in der Gruppe und wie?	
			Wer fühlt sich verantwortlich?	
			Wie ist die Offenheit der Gruppe gegenüber?	
			Wer kümmert sich um die inhaltliche Partizipation der Teilnehmenden?	

Seminarbeobachtung - Teilnehmende				
	weibliche TN	männlich	Wer neigt dazu, das Geschehen zu dominieren bzw. den Teilnehmenden das Gefühl der Mitbestimmung zu geben?	
Rollenzuweisung unter den Teilnehmenden? Welche?				
sexistische Sprüche?			Wie wird von wem auf sexistische Sprüche und Handlungen reagiert?	
Körpersprache?				
Wer meldet sich auf eine Frage zu Wort?				
Wer liefert von sich aus einen Beitrag? (ohne direkte Aufforderung)				
Wer unterbricht bzw. fällt ins Wort?				
Wer "stört" den Seminarablauf? Wie? Wen müssen die Teamenden "ermahnen"?				
Unterschiede bei der Teilnahmemotivation?				
Unterschiede in den Interessen bei Männern und Frauen?				
Reaktionen von Frauen und Männern auf Rückmeldungen (des Teams)?				

# DOPPELSTRATEGIE – FRAUENFÖRDERUNG UND GENDER MAINSTREAMING IN DER ARBEITSWELT

Björn Kluger

ARBEIT UND LEBEN Mecklenburg-Vorpommern

## WARUM WIR BEIDES TUN – ZIELSETZUNG VON ARBEIT UND LEBEN MECKLENBURG-VORPOMMERN

In der Bildungsarbeit verfolgt ARBEIT UND LEBEN Mecklenburg-Vorpommern eine Doppelstrategie, um die Grundsätze der Geschlechtergerechtigkeit in den Planungs-, Organisations- und Durchführungsprozessen umzusetzen. Dabei werden die Prinzipien der ‚Ganzheitlichkeit in der Bildung‘ (kognitive, emotionale und soziale Aspekte) bei der Umsetzung der Zielstellungen von AL beachtet. Um auf die Gleichstellung der Geschlechter hinzuwirken, werden frauenfördernde Ansätze durch das Prinzip Gender Mainstreaming ergänzt. Ausgangspunkt ist, dass Geschlechtergerechtigkeit Grundvoraussetzung für eine sozial ausgewogene Entwicklung ist, da die Rollenverständnisse von Frauen und Männern sowie die Verhältnisse der Geschlechter sozial, politisch, ökonomisch und auch kulturell determiniert sind. Dabei werden deren unterschiedlichen Belange und Perspektiven berücksichtigt und die Auswirkungen von Entscheidungen auf politischer, beruflicher und organisatorischer Ebene unter diesem Gesichtspunkten betrachtet.

## FRAUENSEMINARE – WARUM?

Die Frauenpolitik hat bisher das Fundament in Fragen der Gleichstellung, zur Benennung bestehender Ungleichheiten und zur Entwicklung von politischen Strategien gelegt. Jedoch ist weiterhin die faktische Gleichstellung und -berechtigung der Geschlechter durch strukturelle Vorgaben in Beruf und Alltag nicht verwirklicht. Für uns bedeutet das, dass nach wie vor eine spezifische Frauenbildungsarbeit notwendig ist.

Vor diesem Hintergrund strebt AL Mecklenburg-Vorpommern an, einen Raum zu schaffen, in dem sich Frauen mit dem Thema Gleichstellung und Gender Mainstreaming befassen und auseinandersetzen können. Der Rahmen bietet die Möglichkeit, sich zu entfalten, altersdifferenzierte und auch persönliche Wahrnehmungsmuster von Arbeit, Beruf und Privatleben zu artikulieren. Desweiteren dienen die Seminare der Stabilisierung, Öffnung und Entfaltung der Frauen, um sich mit ihren Potenzialen, Problemlagen und Ansichten untereinander auszutauschen.

Als beispielhaft werden Seminare vorgestellt, die konkrete Fragestellungen von Frauen im Polizeidienst behandeln und den Umgang mit Führung bzw. deren Dienst unter den Bedingungen von meist männlicher Führung thematisieren. Ausgangspunkt ist zwar eine formal postulierte Gleichstellung von Frauen und Männern im Polizeidienst. De facto ist diese jedoch von informellen und strukturellen Ausgrenzungsmechanismen sowie Schlechterstellungen im (Berufs)Alltag geprägt, denen die beteiligten/teilnehmenden Polizistinnen ausgesetzt sind.

Die Seminare werden möglichst im Rahmen von Bildungsurlaub mit Kinderbetreuung angeboten, da dies erst die Möglichkeit einer Teilnahme für viele jüngere Frauen eröffnet. Der Tagungsort wird gut erreichbar gewählt, damit er auch mit öffentlichen Verkehrsmitteln ansteuerbar ist. Die Zielgruppe der Seminare besteht größtenteils aus Teilnehmerinnen aus dem mittleren Polizeidienst. Darüber hinaus sind auch Vertreterinnen des Personalrats oder der Gleichstellungsbeauftragten vertreten.



## BEISPIEL AUS DER BILDUNGSPRAXIS

Die Teilnehmerinnenzusammensetzung ermöglicht eine differenzierte Herangehensweise an das Thema Gender Mainstreaming. Neben der Mehrzahl an Frauen, die erstmals an einem derartigen Seminar teilnehmen, sind Teilnehmerinnen anwesend, die in ehrenamtlichen und hauptamtlichen Positionen wie Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte agieren. Somit kann die Herangehensweise der Teamerinnen trotz eines niedrigschwelligen Einstiegs auch auf Erfahrungen einzelner Teilnehmerinnen mit Genderfragen bauen.

In den Einführungsrunden stellen sich die Teilnehmerinnen einander vor, ihre Erwartungen werden zusammengetragen und dem Seminarprogramm gegenübergestellt. Einzelne Schwerpunktthemen können gebündelt bzw. das Programm dementsprechend geändert werden. Die Wünsche der Teilnehmerinnen halten so im Laufe des Seminars Eingang in das konkrete Programm.

Der thematische Einstieg beginnt zunächst mit dem Zusammenstellen von Konfliktsituationen der Teilnehmerinnen in ihrem beruflichen Alltag.

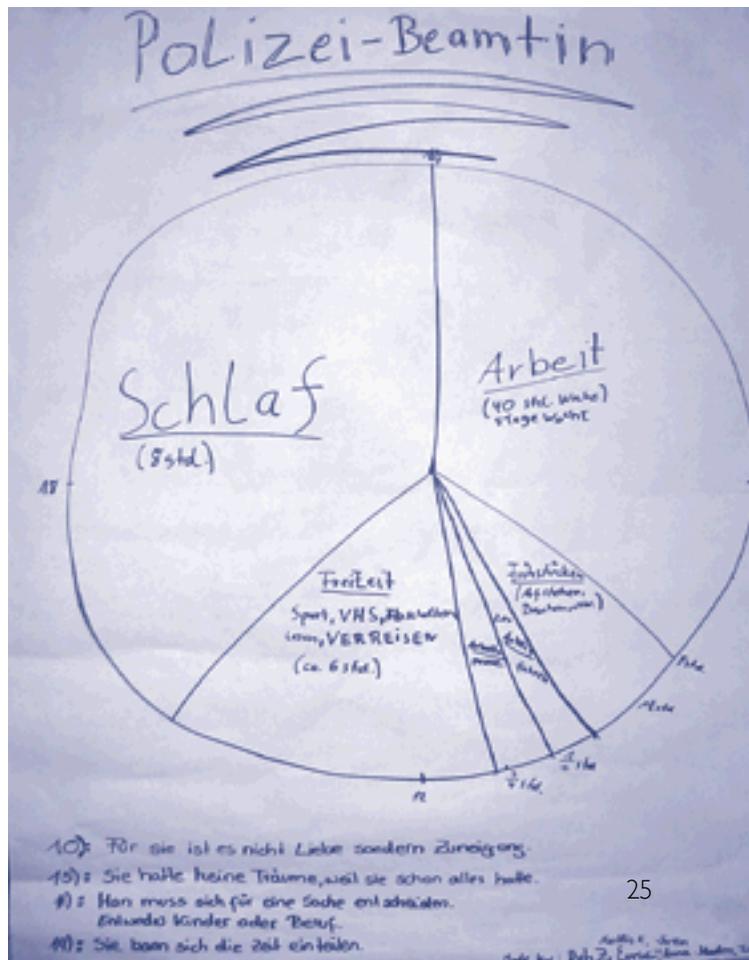
Fragestellungen dafür sind u. a.:

- Wie werden welche Konflikte wahrgenommen?
- Wo treten Konflikte auf?
- Nur zwischen Frauen und Männern?
- Wie werden diese jeweils interpretiert?
- Welchen Ausgangspunkt haben diese?

Sie dienen der Systematisierung der unterschiedlichen Problemfelder, um mögliche Vergleichbarkeiten und/oder Parallelitäten herauszuarbeiten. Hier geht es darum, Fragestellungen aus der weiblichen Perspektive sichtbar zu machen, aus denen später Anknüpfungspunkte für Seminareinheiten folgen können.

Anschließend wird vertiefend ein inhaltlicher Impuls zur Gleichstellungs- und Genderpolitik gegeben, der einen gemeinsamen theoretischen und inhaltlichen Ausgangspunkt für das Seminar schafft und zudem verdeutlicht, in welchem rechtlichen Kontext sich die Frauen im öffentlichen Dienst bewegen können.

Am Folgetag werden Arbeitsgruppen gebildet, die sich mit Rollenmustern und -strukturen auseinandersetzen und die Fragen klären, inwieweit sich dies auf Denk- und Handlungsweisen niederschlägt. Gibt es dabei frauentypische Muster und Vorurteile, können Perspektivwechsel vorgenommen werden, um männliche Klischees in den Diskussionsprozess einzubinden?





Zudem sind die Teilnehmerinnen in weiteren Arbeitseinheiten aufgefordert, in Kleingruppen Begriffe wie Macht, Stärke, Kraft, Autorität und Gewalt zu erklären.

Hierbei geht es um die Sichtweise wie:

- Macht interpretiert und von Frauen und Männern eingesetzt wird;
- was mit Macht verbunden sind;
- ob männliche Macht auch immer mit Gewalt einhergeht;
- ob Stärke und Kraft nur mit Männern verbunden wird;
- welche Machtstrategien Frauen verfolgen;
- und wie sieht die Gewalt der Frauen aus?

Die Fragen werden geschlechterdifferenziert angesprochen, so dass auch unterschiedliche Perspektiven sichtbar und deutlich werden.

Am dritten Tag stellen die Teilnehmerinnen ihre Ergebnisse zusammen und versuchen ihre persönlichen Strategien in einer männlich strukturierten Arbeitswelt zu entwickeln. So werden in Gruppenarbeit Faktoren wie die ‚Zeitfresser‘ und ‚Stressoren‘ ermittelt, die den Beteiligten in Alltag und Beruf zu schaffen machen. Die jeweiligen individuellen Persönlichkeitsstrukturen und Belastbarkeitseinschätzungen komplettieren einen umfassenden Einordnungsprozess der Teilnehmerinnen.

Als Reflexionsmöglichkeiten werden die ermittelten individuellen Stresssituationen in möglichst offener Atmosphäre in großer Runde zur Sprache gebracht und im Gruppendialog thematisiert.

Alltägliche Problemsituationen werden angesprochen wie:

- Rollenverteilung bei der Aufgabenwahrnehmung im Beruf
- bei der Kinderbetreuung
- der Einteilung von Arbeitszeiten
- die Zusammenarbeit mit Kollegen



und mögliche Lösungsansätze, die Konfliktfelder entschärfen können, aufgezeigt. Rollenspiele helfen unterschiedliche Geschlechterperspektiven einzunehmen und sichtbar zu machen.

Weitere inhaltliche und praxisorientierte Aspekte wie Zeit und Zeitmanagement, Kommunikation und Gruppendynamik sowie insbesondere Selbst- und Konfliktmanagement werden in Kleingruppen diskutiert, um persönliche ‚Alltagspläne‘ entwickeln zu können. Hier werden die informellen Strukturen und die Macht von Sprache als dominierendes Element in den Hierarchien herausgearbeitet sowie die Möglichkeit aufgezeigt, sich gegen einschüchternde Sprache zu wehren oder situationsbezogene (Ab)Wehrmechanismen zu trainieren, die der Selbststärkung und dem Selbstschutz dienen.

Am vierten und am letzten Tag werden persönliche Lebens- und Erfahrungswelten der vorangegangenen Seminareinheiten auf die gesellschaftlichen und politischen Inhalte überprüft. Dabei geht es auch um die Klärung der Fragen:

- Sind persönliche Rollen veränderbar?
- Kann ich diese durch Allianzen aufbrechen und gegebenenfalls Konflikte auch durchstehen?

Anhand von konkreten Beispielen werden persönliche Strategien der einzelnen Teilnehmerinnen entwickelt, die in ihrem Umfeld opportun erscheinen, um den Prozess der Gleichstellung zu unterstützen. Dazu sind wichtige Informationen, Ansprechpersonen, Hilfestellungen und das Aufzeigen der Möglichkeit gesellschaftspolitischen Engagements, wie dem Betriebs- oder Personalrat, notwendig, sich offensiv mit der Frage der Geschlechtergerechtigkeit zu beschäftigen.

#### FAZIT

Das Frauenseminar spricht Teilnehmerinnen aus unterschiedlichen beruflichen Aufgabenfeldern im Polizeidienst an. Die Zusammensetzung der Teilnehmerinnen (Erstbeteiligung/mittlerer Polizeidienst bis hin zu erfahrenen Kolleginnen Personalrat/ Gleichstellungsbeauftragte) ermöglicht eine differenzierte Herangehensweise sowohl in der Seminarthematik, als auch in der Zusammensetzung aus jüngeren Teilnehmerinnen und erfahrenen Kolleginnen in den jeweiligen Arbeitsgruppen.

Auf der individuellen Ebene werden als zentrale Ansatzpunkte Selbstbestimmungs- und Selbstbehauptungswillen im beruflichen und auch privaten Umfeld entdeckt sowie die Möglichkeiten der Umsetzung individueller Motivationen und Wünsche herauskristallisiert. Die Bedingungen in einer männlich dominierten Arbeits- und Lebenswelt stehen in den Gruppendiskussionen zur Debatte, aus der heraus persönliche ‚Aktionspläne‘ definiert werden. Eigenes Verhalten in der Vergangenheit wird reflektiert und zukünftiges Handeln gegenüber Vorgesetzten und Kollegen diskutiert. Die persönliche Bestandsaufnahme der Frauen ist zunächst der Ausgangspunkt, die mit einzelnen Zielstellungen/ Forderungen für eine geschlechtergerechte Politik im Beruf und Alltag verbunden werden kann. Damit wird angestrebt, von der individuellen Ebene auf gesellschaftliche Zusammenhänge hinzuweisen. Insbesondere die Arbeitseinheiten: Zeit- und Kon-





Der thematische Einstieg bzw. die Vertiefung des Themas Gleichstellung und Gender Mainstreaming hat neben der Klärung der Begrifflichkeiten auch die Vergleichbarkeit von Situationen, Problemen und Konflikten aufgezeigt. Damit wurde der Ansatz eröffnet, aus der persönlichen Betroffenheit eine praktische und gesellschaftspolitisch orientierte Motivation zur Veränderung von Geschlechterrollen, strukturellen Defiziten und Abläufen im Alltag zu entwickeln. Die Chance der Wahrnehmung gesellschaftspolitischer Positionen, das Eingehen von Allianzen zur Durchsetzung von geschlechtergerechten Zielen wurde in den Seminarinhalt integriert und konnte aus praktischer Perspektive von engagierten Teilnehmerinnen erläutert werden.

fliktmanagement sowie kommunikative Übungen und diskursive Auseinandersetzungen werden als bereichernd durch die Teilnehmerinnen empfunden.

Auf der Ebene der Geschlechtergerechtigkeit ist als Ergebnis festzuhalten, dass von den Teilnehmerinnen die Erfahrung gemacht wurde, nun bei konkreten Fragestellungen und Problemen konkrete Ansprechpartner/-innen wie den Personalrat oder die Gleichstellungsbeauftragte zu haben. Unterstützungsmechanismen und die (Weiter)Entwicklung von Netzwerken sind bekannt gemacht worden bzw. deren Notwendigkeit unterstrichen. Angemerkt wird jedoch auch, dass das Thema Gender Mainstreaming zunächst als theoretisches Konstrukt wahrgenommen wird, das sich erst mit Praxisbeispielen aus dem Alltag erschließen ließ. So konnten kritische Einschätzungen z.B. zu den Formen der Beteiligung im Dienst (u. a. Mehrleistungen als Anerkennungskriterium, Sprüche etc.), vorgezeichneten Rollen, mitunter Einschüchterungen und auch die verbale Gewalt im Alltag, als Abbild des Alltags dargestellt werden.



## WIE GEHT ES WEITER?

Zukünftig wollen Teilnehmende von sich aus aktiver werden, indem z.B. das aktive und passive Wahlrecht für den Personalrat/Betriebsrat, vor allem auch innerhalb des Polizeidienstes, wahrgenommen wird. Positiv wird die Möglichkeit der Nutzung konkreter Netzwerke hervorgehoben, die als lose Hilfestellung Akzeptanz findet wie z. B. Gleichstellungsbeauftragte/r oder Personalräte. Eigene Forderungen und Meinungen wollen selbstbestimmter vertreten und Informations- und Anlaufstellen offensiver genutzt werden.

In fachlicher Hinsicht würde eine Einbindung der Thematik der Geschlechtergerechtigkeit bereits in die Ausbildung begrüßt werden. (Teilnehmendenperspektive)

Die zweite Möglichkeit besteht darin, einen Top-Down-Ansatz zu verfolgen, in dem das Prinzip Gender Mainstreaming in den organisatorischen Strukturen tiefer verankert und mittels der Hierarchieebenen im Polizeidienst umgesetzt wird. (Organisationsperspektive)

Neben dem Problembewusstsein der Frauen, können die Veränderungen im Gleichstellungsprozess nur gelingen, wenn gleichzeitig die männlichen Perspektiven in der Arbeitswelt sowie im Privatleben berücksichtigt und von Männern selbst thematisiert werden (können). Neben der postulierten Gleichstellung von Mann und Frau in der Erwerbswelt und in der Art und Weise wie sie in der Praxis tatsächlich existiert, bestehen weiterhin Widersprüche und Konflikte. Das wird in Zukunft auch weiterhin bei den Prozessen der Implementierung von Gender Mainstreaming zu beachten sein.



# ‚CROSSLINES‘ – GESCHLECHT UND ETHNIZITÄT ALS THEMEN DER BILDUNGSARBEIT<sup>1</sup>

Jens Schmidt

ARBEIT UND LEBEN Hamburg

<sup>1</sup> Das Seminarkonzept ‚Crosslines‘ wurde von Arbeit und Leben DGB/VHS Hamburg e.V. im Rahmen des Bundesprojektes ‚Demokratie Kulturen Religionen‘ (DeKuRel) entwickelt und seitdem in verschiedenen Formen durchgeführt. Beteiligt an Entwicklung und Umsetzung waren u.a. die AL-Teamerinnen Gesa Becher und Michaela Ludwig. Vgl. dazu ausführlicher: Schmidt, Jens: Identität als produktives Spannungsfeld in der Bildungsarbeit mit jungen MigrantInnen: Ansätze und Erfahrungen mit dem Themendreieck Geschlecht – Kultur – Religion im Seminarkonzept ‚Crosslines‘, in: Menke, Barbara/ Waldmann, Klaus/ Wirtz, Peter (Hg.): Kulturelle Vielfalt – Diskurs um die Demokratie. Politische Bildung in der multireligiösen und multiethnischen Gesellschaft, Schwalbach/ Ts. 2006, S. 245-257.



„Ich glaube, Freiheit muss da sein –  
sonst muss für sie gekämpft werden.“  
(aus einem Crosslines-Film)



Für mich war der Grund, dass ich mehrere Menschen kennen lernen wollte und dass ich auch unterschiedliche Meinungen höre, damit ich auch meine eigene Meinung dazu bilden kann. Zum Beispiel haben wir über Religion geredet, über Politik, über Geschlecht und so was – und das war völlig gut, viele Informationen.’ Der zwanzigjährige Yasin gehört zu den insgesamt 41 Teilnehmenden mit Migrationserfahrungen aus Afghanistan, Angola, Bosnien, Burkina-Faso, Ghana, Griechenland, Guinea, Iran, Kosovo, Liberia, Serbien, Türkei und Vietnam sowie aus Deutschland stammenden jungen Menschen, die an einem ‚Crosslines‘-Seminar bei ARBEIT UND LEBEN Hamburg teilgenommen haben. Im Rahmen eines fünftägigen interkulturellen Schauspiel-Film-Workshops ging es um die Zusammenhänge von Geschlecht, Kultur und Religion mit dem eigenen Leben einerseits und der Politik andererseits. Mit Schattentheater und Videospots, Straßeninterviews und Begriffsscharade, biografischen Erzählungen und vielen Diskussionen wurden verschiedenen Annäherungsversuche unternommen und der Themenkomplex eingekreist.

#### INTERKULTURELLES LERNEN UND GESCHLECHTS- BEZOGENE BILDUNGSARBEIT: PLURALISIERUNG VON IDENTITÄTEN ALS GEMEINSAMER NENNER?

In der sozial- und politikwissenschaftlichen Diskussion um die Fassung des Kulturbegriffs sowie in Auseinandersetzungen innerhalb der pädagogischen Profession um interkulturelles Lernen besteht inzwischen ein weitgehender Konsens, dass nicht von der Vorstellung in sich geschlossener, statischer und voneinander abgrenzbarer Kulturen ausgegangen werden kann. Der Charakter der Produktion kultureller Einheiten ist willkürlich und beruht immer auf Ausschließungen und Konstruktionen. Dementsprechend sind auch gesellschaftliche Deutungsmuster von Kulturdifferenz und Kulturkonflikt problematisch, weil sie den Blick auf die Konstruktionsprozesse dieser Differenzen verstellen sowie ihre Abhängigkeit von spezifischen historischen, sozialen und politischen Bedingungen verschleiern. Gerade die Unterstellung binärer kultureller Differenzen – und damit von Fremdheit/Andersartigkeit – als unabhängige Ursache für Konflikte ist eher Ausgangspunkt zur Durchsetzung von Machtinteressen und Hierarchien als Grundlage für Auseinandersetzungs- und Verständigungsprozesse. Im Anschluss an diese Kritik an einem essentialistischen und statischen Verständnis lässt sich Kultur eher als ‚Diskursfeld‘ verstehen, ‚in dem die



Beteiligten Normen, Werte und Überzeugungen weniger teilen, als dass sie sie ständig neu aushandeln, sich über sie auseinandersetzen und streiten.' (Schiffauer 1999:18) In der interkulturellen Pädagogik werden daher der Verzicht auf kulturalisierende bzw. ethnisierende Stereotypen sowie der konsequente Blick auf Ungleichheiten und Benachteiligungsstrukturen als grundlegende Standards genannt. Aufgabe politischer Bildung in diesem Rahmen ist es also, Konstruktionen von Kulturen und kulturellen Selbstentwürfen als solche sichtbar zu machen und in Frage zu stellen, indem ihre Herstellungsprozesse analysiert und Verschränkungen mit Machtverhältnissen aufgezeigt werden. Die Teilnehmenden sollten befähigt werden sich im Verhältnis zu kulturellen Vorgaben und Identitätszumontungen selbstbestimmt zu bewegen und Strategien zur Überwindung von Benachteiligung zu entwickeln.

Auch in aktuellen Konzepten der geschlechtsbezogenen Jugendbildung stehen Konstruktions- und Herstellungsprozesse im Mittelpunkt. Im Anschluss an soziologische Untersuchungen und Theoriebildung wird Geschlecht als ‚doing gender‘, als stets neu zu bewältigende Darstellungskategorie verstanden. In Überwindung unterschiedlicher naturalisierender Sichtweisen auf die Kategorie Geschlecht werden Weiblichkeiten/Männlichkeiten vielmehr als soziale und kulturelle Praxen verstanden. In den

individuellen Herstellungsweisen greifen Gestaltungsspielräume in Form von veränderbaren Selbstentwürfen und Begrenzungen durch normierende und hierarchisierende Gesellschaftszuschreibungen ineinander. Konzepte geschlechtsbezogener Bildungsarbeit formulieren in diesem Rahmen als Zielsetzungen, den vereinfachenden und ausschließenden Charakter von binären Zuschreibungen aufzudecken, sich auf Brüche und Widersprüche zu konzentrieren, einen Pluralisierungsansatz mit dem Ziel einer größeren Akzeptanz flexibler Geschlechtermodelle zu verfolgen (Busche 2004:144).

Beiden Ansätzen – dem interkulturellen Lernen wie der geschlechtsbezogenen Bildungsarbeit – sind zwei zentrale Momente einbeschrieben, die eine Verbindung nahe legen: Sie arbeiten einerseits in einem Feld gesellschaftlicher Zuschreibungen und konstruierter Identitäten, die es in Frage zu stellen gilt. Sie sind damit auch verpflichtet zu überprüfen, inwiefern sie mit ihrem Ansatz zu einer Zementierung der hegemonialen Geschlechterverhältnisse beitragen bzw. kulturelle Differenzen durch den Blick aus der Mehrheitsperspektive erst konstruieren. Andererseits bewegt sich die Auseinandersetzung im Rahmen massiver sozialer, politischer und rechtlicher Ungleichheiten bzw. von Macht- und Interessenpolitiken, die es zu benennen und überwinden gilt. Von beiden Ansätzen ist in der Diskussion mehrfach das Ansinnen formuliert worden, weitere Kategorien einzuführen, um Geschlecht und Ethnizität als alleinige Bedeutungsgeber zu brechen<sup>2</sup>. Ein Verständnis von Identität als Ort politischer Kämpfe um Selbstaneignung und Definitionsmacht, als Ausgangspunkt für politische Auseinandersetzung und Teilhabe könnte ein Bindeglied darstellen.

---

<sup>2</sup> Vgl. hierzu die Diskussionen um den Ansatz der Intersektionalität: Degele, Nina/Winker, Gabriele: Intersektionalität als Mehrebenenanalyse, abrufbar unter: [http://www.tu-harburg.de/agentec/winker/pdf/Intersektionalitaet\\_Mehrebenen.pdf](http://www.tu-harburg.de/agentec/winker/pdf/Intersektionalitaet_Mehrebenen.pdf). Und exemplarisch zur möglichen Integration in die Bildungsarbeit: Offen, Susanne/ Schmidt, Jens: Gewaltprävention Reloaded. Jugendarbeit als politische Bildung mit Blick auf Differenzkategorien, in: Switchboard, Heft 188, Hamburg 2009, S. 8-13.



## DAS SEMINARKONZEPT ‚CROSSLINES‘ – EIN INTER-KULTURELLER SCHAUSPIELFILM-WORKSHOP

Im Kurztitel des Seminars, dem Kreuzen, Überschreiten oder Entgegentreten der ‚lines‘, also der Grenzen, Entwürfe, Routen oder Kampflinien ist ein Motiv angedeutet, das sich einerseits inhaltlich auf die skizzierten theoretischen Überlegungen bezieht und andererseits in der biografisch orientierten Arbeitsweise des Konzepts wieder findet. In der inhaltlichen Ausgestaltung sieht das Seminarkonzept

die Bearbeitung politischer, kultureller und religiöser Dimensionen des Lebens sowie ihrer Verbindungen unter Gender-Perspektiven vor. Geschlechteridentitäten und -verhältnisse in den Mittelpunkt des Seminargeschehens zu stellen, ergibt sich aus der Beobachtung, dass es das Geschlechterverhältnis und vor allem dann das Erscheinungsbild und die Handlungsspielräume von Frauen sind, an denen soziale und politische, aber auch religiöse und kulturelle Konflikte ausgetragen werden. In (gegenseitigen) Abgrenzungsdiskursen konstitutiv sind stereotypisierende Vorstellungen der Geschlechterdifferenz, bestimmte Bilder von Weiblichkeit, die zur Repräsentation





## QUIZ, SCHATTENTHEATER, VIDEOSPOT UND EXKURSIONEN – PRAKTISCHE ERFAHRUNGEN

des jeweils Eigenen und Fremden eingesetzt werden – die Kopftuchdebatte ist hier nur das prominenteste Beispiel. Gleichzeitig hat die Frage nach der eigenen Geschlechtsidentität, nach Darstellungsformen und Interaktionswegen für Jugendliche und junge Menschen eine alltägliche Bedeutungsdimension, bietet also direkte Anknüpfungsmöglichkeiten für die Verbindung von subjektiven Erfahrungen, Eindrücken und Empfinden zu gesellschaftspolitischen Diskursen.

Gewählt wurde die Form eines Schauspiel-Film-Workshops, um über diesen Ansatz biografisch orientiertem Arbeiten durch das darstellende Spiel eine Ausdrucksmöglichkeit zu geben. Die Teilnehmenden sollen auf der Grundlage einer ausführlichen Auseinandersetzung mit dem Thema wahlweise kurze Schattentheater-Sequenzen oder personenbezogene Spots entwickeln und mit der Videokamera filmen. Die entstehenden Produkte fungieren einerseits als Mittel zur Reflexion des Erarbeiteten und zum Austausch der Teilnehmenden und sollen andererseits die Attraktivität der Arbeitsweise erhöhen. Gearbeitet wird in zwei parallel ablaufenden, d. h. auch thematisch parallel arbeitenden geschlechtshomogenen Seminargruppen, die sich über die Zusendung von Videobotschaften zum Ende jeden Veranstaltungstages austauschen, gegenseitig Fragen stellen oder über den Stand ihrer Diskussionen informieren können. Das Konzept sieht als Zielsetzungen vor allem die Auseinandersetzung mit kulturellen und geschlechtlichen Identitäten in ihrer Verwobenheit mit politischen Strukturen und Prozessen vor. Das Seminar soll den Teilnehmenden die Möglichkeit geben, in ihrem lokalen, alltäglichen Kontext die eigenen Erfahrungen und Ansichten in einen Reflexions- und Diskussionsprozess einzubringen, der zentrale gesellschaftliche Werte (Freiheit, Gleichberechtigung, Partizipation, ...) genauso einbezieht wie Fragen nach den Ursachen von Krieg und Migration oder Zugangsmöglichkeiten zu gesellschaftlichen Ressourcen. Die Teilnehmenden sollen darüber die politischen Dimensionen alltäglicher Erfahrungen erkennen und der Relevanz des eigenen Handelns darin bewusst werden.

Die Seminare wurden bislang von sehr unterschiedlichen jungen Menschen hinsichtlich ihres Alters, von Migrationserfahrungen oder Bildungsbezug, Sprachkompetenzen, Religiosität oder familiärer Einbindung besucht. Bei den Teilnehmenden mit Fluchtgeschichte und/oder unsicherem Aufenthaltsstatus spielten häufig Gewalterfahrungen eine Rolle. Das Verhältnis zwischen jungen Frauen und Männern war zumeist ausgeglichen.

Gemäß dem Seminarkonzept wurde in den jeweiligen Tagesschwerpunkten die Auseinandersetzung mit kulturellen, religiösen und politischen Erfahrungen und Ansichten mit der Umsetzung in Theater und Film verbunden<sup>3</sup>. Am ersten Tag fand mittels verschiedener Methoden und Einheiten ein thematischer Einstieg statt: In Orientierungsübungen wurde auf das Motiv ‚cross-the-line‘ zurückgegriffen und das Thema ‚Grenzen‘ eingekreist; im ‚Religion & Gender-Quiz‘ traten die TeilnehmerInnen der jeweiligen Seminargruppe gegeneinander an und versuchten die Lösungen zu finden auf Fragen wie: ‚Was sagt der Islam zum Thema Scheidung?‘ oder ‚Frauen und

<sup>3</sup> In den folgenden Praxisbeschreibungen wird auf die Abläufe und Erfahrungen eines exemplarischen Seminars zurückgegriffen.



Männer verdienen unterschiedlich viel. Wie ist das Verhältnis?'; in einer Scharade wurden Begrifflichkeiten wie Harem, Deutscher, Flirten, Imamin, Sünde oder Freiheit und Gerechtigkeit dargestellt, erörtert und immer wieder auch mit inhaltlichen Inputs versehen. Der Schwerpunkt des zweiten Tages bestand darin, eine inhaltliche Verbindung zwischen dem Themenfeld und der eigenen Person herzustellen, in verschiedenen Einheiten wurden die Erfahrungen und Wissensbestände der Teilnehmenden bezüglich ihrer kulturellen oder religiösen Kontexte und der aktuellen Situation in der deutschen Gesellschaft thematisiert, aufbereitet und ausgetauscht sowie durch Impulse der Teams ergänzt und gelenkt.



An den beiden folgenden Seminartagen stand jeweils die vertiefte Auseinandersetzung mit dem – im Schattentheater darzustellenden oder für den Videospot zu verfilmenden – ‚Stoff‘ sowie die mediale Umsetzung im Mittelpunkt: Die Jugendlichen diskutierten beispielsweise die biografisch realen Erfahrungen eines/einer Teilnehmenden, thematisierten und reflektierten politische und kulturelle Zusammenhänge (z.B. arrangierte Ehe oder Flucht mit der ganzen Familie über die ‚grüne Grenze‘) und erarbeiteten ein Skript, setzten es im Schattentheater um und nahmen es auf Video auf; weitere Teilnehmende drehten kurze Spots, in denen sie ihre Vorstellungen von der Zukunft darstellten; andere nahmen literarischen Stoff und setzten ihn im Schattentheater verfremdet um: So wurde der Romeo-und-Julia-Epos in den zeitgenössischen Irak verlegt und Leila verliebt sich in einen stationierten italienischen Soldaten, muss mit den herrschenden Geschlechterzuschreibungen und kulturellen Normen kämpfen ... An verschiedenen Stellen wurden aus der Gruppe heraus formulierte inhaltliche Wünsche im Sinne einer vertiefenden Bearbeitung von einzelnen Aspekten aufgegriffen und zusätzlich zum Seminarkonzept integriert. Sie besuchten beispielsweise in einer kurzen Einheit ‚Pro Familia‘, um das Thema Sexualität mit einer anderen Perspektive nochmals anzugehen, und vereinbarten einen Interviewtermin bei einem Pastor, um religiöse Aspekte zu diskutieren. Während der ganzen Zeit standen die beiden parallel laufenden Gruppen zueinander im Kontakt über das abendliche Austauschen von Videobotschaften, die z. B. die Dokumentation von einzelnen Seminarsequenzen beinhalten konnte (Scharade des Freiheitsbegriffs), Fragen an die andere Gruppe umfassten oder auch nur der Formulierung von Forderungen dienten. Am letzten Seminartag wurden die beiden Gruppen zusammengeführt, die jeweiligen Produkte wurden in feierlichem Rahmen präsentiert und boten den Ausgangspunkt für das nochmalige Aufgreifen des einen oder anderen Diskussionsfadens – jetzt in gemischter und größerer Runde.



## DER BLICK AUFS DETAIL: FREIHEITSBEGRIFF ALS THEMA

Der Begriff der Freiheit entwickelte sich zum wichtigen und durchgängigen Topos vor allem in den Seminaren mit weiblichen Jugendlichen und wurde in verschiedenen methodischen Formen aufgegriffen. Beispielsweise interviewten die Teilnehmerinnen Leute auf der Straße – begleitet in dem einen Fall durch die Anwesenheit einer Teilnehmerin im Shador und bezogen in dem anderen Fall auf verschiedene mitgebrachte Frauenportraits. Kernpunkt von Interviews und Diskussionen war in beiden Fällen die Frage danach, was als ‚frei‘ gelten kann.

Die Teilnehmerinnen entwickelten beim Interview ‚Kopftuch im Fokus‘ die Idee, einen Shador zu nähen und druckten – als Hingucker und Provokation, aber auch als mögliches Statement – vorn und hinten das Wort ‚Freiheit‘ auf. Begleitet wurde dies mit der Lektüre von Texten zu den verschiedenen historischen und kulturellen Dimensionen, Verständnissen und Bedeutungen des Schleiertragens und der Diskussion um eingeschriebene Momente der Freiheit und Unfreiheit. Anschließend ging die Gruppe auf die Straße, beobachtete Blicke und Reaktionen von Vorübergehenden, interviewte einzelne Männer und Frauen und wurde selbst angesprochen. Die Vorbeigehenden sprachen meist über die Frau unter dem Shador; nur wenige wendeten sich persönlich an sie, z. B. mit einer direkten Frage. Für Überraschung sorgte, wenn sich die Trägerin selbst in die Diskussionen einmischte. Die Offenheit der Kombination aus Shador und ‚Freiheits‘-Aufdruck für verschiedenste Interpretationen erwies sich dabei als Generator für vielfältige Diskussionen. Der Aufdruck wurde unterschiedlich gedeutet und zwar, wie die Gruppe feststellen konnte, korrespondierend zu der eigenen Meinung. Die meisten waren überzeugt, es sei ein eindeutiges Statement entweder für die Freiheit der Frau, Schleier tragen zu dürfen, oder für die Frau, sich vom Schleier befreien zu können. Nur wenige sahen die Doppeldeutigkeit. Über diese Beobachtungen konnten in der Gruppe Aspekte von gesellschaftli-

cher Wahrnehmung und Meinungsbildung diskutiert werden, die ansonsten so abstrakt sind, dass sie über komplizierte wissenschaftliche Texte kommuniziert werden müssen.

Thema der anderen Interviewsequenz war die Frage nach der Freiheit von verschiedenen Frauentypen bzw. die damit zusammenhängenden Zuschreibungsprozesse. Die Gruppe rahmte Bilder von einer verschleierte Frau, einer Frau in Minirock und bauchfreiem Top, einer Frau mit kleinen Kindern und einer Frau mit Porsche und versah sie alle mit der Aufschrift ‚FREI‘. Mit den Fragen ‚Welche Frau ist frei? Warum? Welche Frau ist unfrei? Warum? Wann ist eine Frau frei?‘ wurden Vorbeigehenden angesprochen und mit den Bildern konfrontiert. Die Reaktionen gaben einerseits die Bandbreite gesellschaftlicher Positionen wieder: von ‚Die ist von vornerein unfrei‘ – eine ältere Dame zum Bild der verschleierte Frau – über ‚Die sind alle frei – ist ja ihre Religion‘ und ‚jede Religion ist eine Diktatur‘ bis zum Statement einer kopftuchtragenden Migrantin ‚Die ist erst glücklich, wenn die Probleme mit dem Kopftuch aufhören‘. Die Teilnehmerinnen nutzten diese Möglichkeit zudem, sich selbstbewusst mit ihrem Anliegen in der Öffentlichkeit zu zeigen und ihre Fragen bzw. Positionen zum Thema zu machen. Die Interviewpassagen wurden auf Video aufgenommen und waren damit Teil der abschließenden Videodokumentation.



#### ZWISCHEN ‚FREIHEIT!‘ UND ‚IST HALT SO!‘ – EINE KURZE AUSWERTUNG DER GENDER-PERSPEKTIVE

In allen durchgeführten Seminaren wurde der Schwerpunkt auf das Thema Geschlechterverhältnisse bzw. auf Gender-Dimensionen gesellschaftspolitischer Diskurse im Feld Kultur/Religion gelegt sowie Methoden und Überlegungen aus der geschlechtsbezogenen Bildungsarbeit eingesetzt. Die engen thematischen Verknüpfungen sowie das rege Interesse der Teilnehmenden bestätigen diesen Ansatz. Exemplarisch

konnte am Beispiel des Freiheit-Begriffs aufgezeigt werden, wie sich individuelle Wahrnehmungen und Interessen der Teilnehmenden, Sensibilisierungsschritte für gender-bezogene Implikationen und die Anknüpfung an allgemeinpolitische Diskurse an diesem Schnittpunkt ergeben. Gleichzeitig ist zu beachten, dass in dem Rahmen eines Wochenseminars der komplexe Zusammenhang Migration, Kulturen und Religionen mit der Gender-Perspektive schwierig umfassender zu handhaben ist. Je nach Teilnehmendengruppe und Kontext ist eine deutliche Schwerpunktsetzung sinnvoll.

Die Seminararbeit in geschlechtshomogenen Gruppen hat sich absolut bewährt. Grundlage für diese Einschätzung ist die permanent sich offenbarende sehr unterschiedliche Ausgangsposition der teilnehmenden jungen Frauen und Männer: das ‚mitgebrachte Gepäck‘ ist geschlechtsspezifisch deutlich different, die jeweilige Lebenssituation und damit verbundene Bedürfnisse, Ängste und Träume ebenfalls. Bei den Teilnehmern formulierten Einzelne beispielsweise, dass sie eine Freundin nur als Jungfrau wollten, sonst würden sie sie ‚zurückgeben‘, was eine Bestrafung (bis zur Tötung) durch ihre Familie nach sich ziehen würde (‚ist halt so‘). Dagegen berichteten Teilnehmerinnen von Gewalterfahrungen der Frauen aus Afghanistan (Schläge auf der Straße wegen fehlender Socken oder verrutschtem Schleier), waren selbst konkret von Zwangsheiraten bedroht. Die unterschiedlichen Sozialisationserfahrungen führten zudem zu auseinanderklaffenden Wahrnehmungs- bzw. Interpretationsmustern des Geschehens im Seminar – beispielsweise in der gegensätzlichen Deutung der in den Videos erzählten Geschichten. Dies ist einerseits als Ausdruck der herrschenden Verhältnisse zu verstehen und in die Diskussion mit einzubeziehen, stellt aber andererseits für die Auseinandersetzung (anfangs) ein zu starkes Hemmnis dar. Ein ‚Verstummen‘ mancher Teilnehmerinnen in der Abschlusseinheit bestätigte diese These.

Die Jugendlichen zeigten sich mit dieser Form der Gruppenkonstellation vertraut und beurteilten sie positiv: ‚Ich fand es ganz okay, was wir gemacht haben. Wie gesagt, also, wenn die Mädels auch dabei gewesen wären, dann hätte ich mich nicht so verhalten können wie ich mich verhalten habe. Dann hätte ich mich auf jeden Fall ein bisschen zurückgezogen. Und bei den Mädels könnte ich mir ganz gut vorstellen, dass sie sich auch ein bisschen zurückziehen würden.‘ (Teilnehmer im Interview) Die weiblichen Teilnehmenden vermerkten in den Fragebögen durchgehend als positiven Eindruck vom Seminar, ‚dass es in einer Mädchengruppe stattgefunden hat‘. Gleichzeitig war in beiden Gruppen das Interesse an den Ergebnissen – und damit den Meinungen und Diskussionen – der jeweils anderen Gruppe deutlich vorhanden.

‚ICH GLAUBE, FREIHEIT MUSS DA SEIN ...‘

Abschließend ist festzustellen, dass die Bearbeitung des Gender-Themas in den Frauen- und Männer-Gruppen in deutlich differierenden Tempi erfolgte. Der Versuch, die beiden Seminare konsequent und bis in die einzelnen Übungen hinein parallel durchzuführen, kann daher eine Überforderung darstellen, macht aber punktuell durchaus Sinn. In der Arbeit mit männlichen Jugendlichen ist eine starke Steuerung durch die Seminarleitung entscheidend, ansonsten ist davon auszugehen dass die Intensität, Tiefe und Umfang der Reflexion unbefriedigend



bleibt. Vielleicht macht es hier Sinn, zumindest einen Seminarleiter aus dem klassischen Feld der Jungen-/Männerbildung einzusetzen, um die entsprechend notwendigen Methoden und Ansätze auch in Momenten von Abwehr und Blockade bzw. anfänglichem Desinteresse oder Mechanismen von Themenverschiebung parat zu haben. In Gruppen mit weiblichen Jugendlichen sind klassische Ansätze teilweise zu verändern, z. B. das Verhältnis zwischen Sichtbarmachung und dem geschützten Raum, aus dem nichts nach draußen dringt. Die Crosslines-Teilnehmerinnen haben die Workshops als eine Möglichkeit begriffen, neue Erfahrungen in einem Raum zu machen, der von ihnen kreativ gefüllt werden kann, mit einem deutlichen Interesse an Input und Strukturierung durch die Teamerinnen. Sie zeigten ein riesiges Bedürfnis, über den Begriff Freiheit zu reden, sie in gewissem Maße auszuleben und von der Männergruppe ‚einzufordern‘. Und es ist nicht allein das Zitat aus dem Videofilm – ‚Ich glaube, Freiheit muss da sein – sonst muss für sie gekämpft werden‘ – das in diesem Sinne die positive Wirkung des Seminars belegt.

Busche, Martina: Gender im (Re)Konstruktionsprozess: Perspektiven geschlechtsbezogener Bildung, in: Boekle, Bettina/Ruf, Michael (Hg.): Eine Frage des Geschlechts, Wiesbaden 2004, S. 133-152.

Jantz, Olaf: ‚Sind die wieder schwierig!‘ – (Inter-)Kulturelle Jungenarbeit – (K)ein neues Paradigma?, in: Jantz, Olaf/Grote, Christoph (Hg.): Perspektiven der Jungenarbeit, Opladen 2003, S. 125-146.

Schiffauer, Werner: Verwandelbare Diskursfelder. Beschwörungen eines Phantoms: die Angst vor kultureller Desintegration, in: Frankfurter Rundschau, 27. 4. 1999, S. 18.



# WORK-LIFE-BALANCE – EIN FAMILIENSEMINARPROJEKT VON ARBEIT UND LEBEN HESSEN<sup>1</sup>

Uli Wessely

ARBEIT UND LEBEN Hessen

So konnten sich ganze Familien für das Projekt anmelden, um sich dann aber in gruppenspezifischen Seminaren dem Thema zu nähern. Ziel der Seminare war es, den Teilnehmenden die Komplexität und Aktualität des Themas in seinen Facetten zu verdeutlichen und den Teilnehmenden zu ermöglichen, ein eigenes Meinungsbild zu erarbeiten, das sie in die Lage versetzt, die gesellschaftliche Diskussion kritisch nachzuvollziehen und sich an ihr zu beteiligen. Gleichermäßen sollte auch der eigene Umgang mit Arbeit, Familie, Partnerschaft und Freizeit reflektiert werden können.

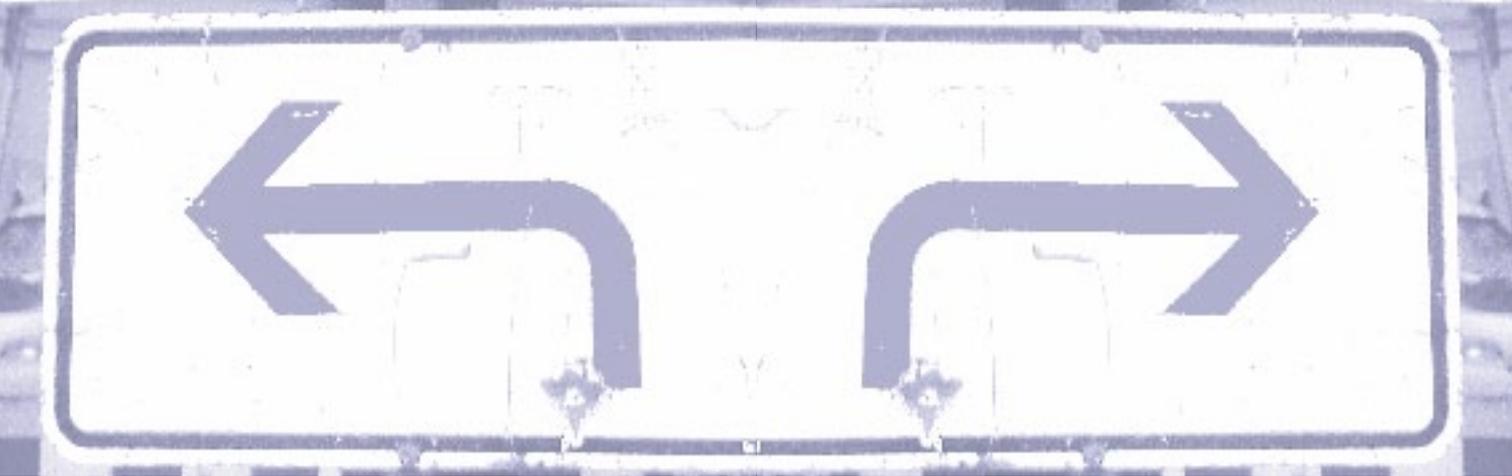
## GRUNDIDEE, INTENTION UND ZIELE

Welche geschlechtsspezifischen Unterschiede gibt es bei der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Freizeit und an welchen Punkten haben diese Unterschiede Einfluss auf das Zusammenleben von Frauen und Männern? Das war der Ausgangspunkt bei der Entwicklung der Idee, diese Fragen im Rahmen von Bildungsurlaubsseminaren zum Thema Work-Life-Balance (WLB) genauer zu beleuchten.

Eigentlich war schnell klar, dass man hierzu geschlechtergetrennte Seminare anbieten sollte, die dann aber gegen Ende zusammengeführt werden sollten. Hinzu kamen Überlegungen, die Seminare auf die ganze Familie auszuweiten, da ja alle Mitglieder der Familie in den Vereinbarkeitsprozess involviert sind. So wurden letztendlich vier Seminare parallel, zeitgleich am selben Ort geplant. Neben Frauen- und Männerseminar wurde ein Seminar für Jugendliche ab 12 Jahre und eines für Kinder bis zum Alter von 12 Jahre durchgeführt, die sich alle mit dem Thema Work-Life-Balance auseinandergesetzt haben.

---

<sup>1</sup> An dem Seminar vom 13.-17.10.2008 in Dorfweil (Hessen) nahmen 22 Frauen in der Altersgruppe 30-50 Jahre, 7 Männer der Altersgruppe 40-50 Jahre, 15 Jugendliche im Alter von 12-17 Jahren sowie 11 Kinder von 5-11 Jahren in vier Seminargruppen unter der gleichen Themenstellung teil.



## DAS BEISPIEL MÄNNERSEMINAR

ARBEIT UND LEBEN Hessen beschritt mit der Ausschreibung eines reinen Männerseminars Neuland in seiner Bildungsarbeit. Deshalb soll hier im Weiteren exemplarisch der Ablauf des Männerseminars vorgestellt werden.

Die Veranstaltung sollte den Teilnehmenden die Möglichkeit geben, sich mit Fragen der Gestaltung des ganzen Lebens zu befassen. Ausgehend von der Diskussion der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die insbesondere in der Frauenbewegung intensiv geführt wurde, und damit verbunden die Beteiligung von Männern und Frauen am produktiven wie am reproduktiven Leben, wurde im Seminar das Konzept der ‚Work-Life-Balance‘ untersucht und reflektiert. Da es sich bei dem Gesamtprojekt um ein Familienseminar handelte und der wesentliche Fokus Partizipation ist, wurden in der Aufarbeitung die Interessen und Handlungsbedarfe und Beteiligungschancen aller (Frauen, Männer, Kinder, Jugendliche) aufeinander bezogen. Dabei wurde geprüft, ob Bedürfnisse, Interessen und Vorstellungen der Einzelnen, der Gesellschaft, der Unternehmen und des Staates in diesem Konzept ihren Platz finden und wie eine Gleichbehandlung der Geschlechter erreichbar ist.<sup>2</sup> Die Vielfalt heutiger Lebensformen und die Veränderungen in der Arbeitswelt führen zu neuen Anforderungen für alle gesellschaftlichen Gruppen. Die Konsequenzen, die sich aus dem Ideal einer partizipativen Demokratie für Individuen, Familie, Gesellschaft, Staat, die Unternehmen und die Interessenvertretungen ergeben, wurden im Seminar ebenso diskutiert wie Handlungsmöglichkeiten und -anfor-

derungen der jeweils betroffenen gesellschaftlichen Gruppierungen und des/der Einzelnen. Deshalb wurden im Seminar die Konsequenzen und Handlungsmöglichkeiten für die einzelnen Gruppen, aber auch für jedes Individuum diskutiert.

Zunächst ging es darum, die Erwartungen, Wünsche und den Zugang zum Thema WLB zu hinterfragen. Hierzu wurde mit Mindmapping gearbeitet (Karten schreiben – Vorstellen – Sortieren – Überschriften finden – Clustern). Dabei konnten die Teilnehmenden sehen, welche Schnittmengen es mit anderen gibt und wo sie einen ganz persönlichen Zugang haben.

Im nächsten Schritt sollte eine Definition des Begriffs WLB erfolgen. Hierzu wurde zunächst in einem Brainstorming das Verständnis der Teilnehmenden von WLB erfragt. Bemerkenswert war es zu sehen, wie sehr die Männer sich im Vorfeld des Seminars schon mit dem Begriff auseinandergesetzt haben. Wobei diese Auseinandersetzung vor allem auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausgerichtet war.

Anschließend wurde in einem Vortrag die Definition von WLB gegeben und mit den Teilnehmenden diskutiert. Dabei wurde die Definition von einer engen Sichtweise – Familienfreundlichkeit am Arbeitsplatz für Mütter – schrittweise erweitert hin zu der weiteren Definition des Modells der vier WLB-Bausteine<sup>3</sup>. Im Anschluss daran bekam jeder einen kurzen Presstext zu einzelnen Bereichen des WLB-Prozesses. Diese Texte wurden dann im Plenum vorgestellt. Anhand dieser Texte wurde deutlich, dass WLB zunächst ein Thema ist, das durch die Unternehmen in die gesellschaftliche Dis-

<sup>2</sup> Methodisch wurde dies so umgesetzt, dass die Teilnehmenden jeweils unterschiedliche Standpunkte einnahmen die dann in einem Rollenspiel vertreten wurden. Als Ergebnis wurden Punkte festgehalten, die eine Gleichbehandlung der Geschlechter unterstützen.

<sup>3</sup> Die vier Bausteine setzen sich zusammen aus der Arbeitszeit (Beruf, Hausarbeit, Kinderbetreuung, Einkommen, Erfolg...), der Beziehungszeit (Partnerschaft, Familie, Freunde, Sozialkontakte...), der Körperzeit (Gesundheit, Ernährung, Sport, Entspannung, Erholung...) und der Ich- oder Sinnzeit (Wünsche, Werte, Selbstverwirklichung, Lernen, Lesen, Hobby...), vgl. bei akademie.de, <http://www.akademie.de/arbeit-leben/ordnung-alltag-lebensart/tipps/besser-leben/work-life-balance.html#n2>



kussion gebracht wird. In dieser Diskussion wird fokussiert auf zufriedene, gesunde Mitarbeitende mit familienfreundlichen Arbeitszeiten. Die Teilnehmenden haben die Erkenntnis gewonnen, dass ihre eigene Vorstellung oder Wünsche von WLB hier nur sehr eingeschränkt abgebildet werden.

Der zweite Tag stand zunächst unter dem Schwerpunkt Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hierzu wurde in einem Inputreferat die historische Entwicklung dargestellt und der Stand der Debatte aus Gender-Perspektive beleuchtet. Im Anschluss daran wurden anhand von Aussagen der Kinder und Jugendlichen sowie eigenen Erfahrungen mit der Pflege von Familienangehörigen generationsübergreifende Aspekte der Vereinbarkeitsproblematik diskutiert. Dabei wurde schnell deutlich, dass den Teilnehmenden insbesondere die Auseinandersetzung mit ihrem Vaterbild/der Vaterrolle wichtig ist. Anhand eines kurzen Einführungstextes zur Rolle von Männern als aktive Väter wurde ein Idealbild vom aktiven Vater gezeichnet. Dazu sollten zunächst in Zweiergruppen Vorstellungen ausgetauscht werden, um diese dann im Plenum zu sammeln. Hier wurde deutlich, wie sehr sich die anwesenden Männer eine Beteiligung am Familienalltag wünschen und wo Diskrepanzen zur Realität bestehen. Dabei steht immer wieder der Mangel an Zeit im Mittelpunkt. Anknüpfend an das Thema Zeit wurde dann ein Bogen gespannt zum Thema Arbeit/Beruf. Hier wurden die Anforderungen diskutiert, denen Beschäftigte heute ausgesetzt sind. Anschließend wurde erörtert, welche Auswirkungen diese Belastungen auf die individuelle WLB haben und nochmals fokussiert, warum Unternehmen ein großes Interesse haben müssen, ihren Leuten eine ausgeglichene WLB zu ermöglichen. In dieser sehr intensiv geführten Diskussion wurde offensichtlich, wie wichtig die Arbeit im Leben der Männer ist.

Der dritte Tag begann mit der Einheit zum ‚Individuellen Prozess‘. Hier wurden die Teilnehmenden mit der Methode ‚Früher – Heute – Morgen‘ aufgefordert, ihren WLB-Prozess vor zehn Jahren und heute zu beschreiben und sich vorzustellen,

wie er in zehn Jahren aussieht. Dabei sollte der Focus auf den vier WLB-Bausteinen und den Rahmenbedingungen liegen. Im Anschluss an diese Übung sollten die Teilnehmenden ihr derzeitiges WLB-Muster nach Prozentanteilen in ein Koordinatensystem eintragen um die vier WLB-Bausteine im Verhältnis zueinander zu sehen. Aus diesem ‚Ist-Zustand‘ sollten die Teilnehmenden für sich in Einzelarbeit ihre Ansatzpunkte zur ‚Verbesserung‘ ihrer WLB erarbeiten, Handlungsoptionen entwickeln und Prioritäten setzen.

Bemerkenswert war die Offenheit der Männer, sich mit ihrem eigenen Leben zu beschäftigen und ihre Bereitschaft, Handlungsoptionen für Veränderungen zu erarbeiten.

Am Nachmittag stand das Thema Managing Diversity auf dem Programm. Nach einer kurzen Definition in Form eines Inputreferats beschäftigten sich die Teilnehmenden in Kleingruppen anhand von Texten mit dem Zusammenhang von Managing Diversity und WLB. Die Vorstellung und Diskussion der Gruppenergebnisse machte deutlich, dass sich die Männer in ihren Arbeitszusammenhängen nicht nur WLB-Maßnahmen von ihren Arbeitgebern erhoffen, sondern diese eingebettet sehen wollen in ein Diversity-Konzept.

Am vierten Tag wurde schließlich die Rolle der Gewerkschaften bei der innerbetrieblichen Umsetzung von WLB-Maßnahmen beleuchtet. Hierzu wurde gemeinsam im Plenum ein Text zur gewerkschaftlichen Position zu WLB gelesen und Abschnittsweise diskutiert. Best-Practice-Beispiele zur Umsetzung von WLB-Maßnahmen in einzelnen Unternehmen folgten und Umsetzungschancen in den eigenen Betrieben wurden abgewogen. Dabei war es in der Diskussion von Vorteil, dass zwei Teilnehmende Betriebs- bzw. Personalratsmitglieder sind, die zu den internen Umsetzungsmechanismen direkt Auskunft geben konnten. Als Ergebnis der Diskussion bleibt festzuhalten, dass die Teilnehmenden sehr skeptisch über die Chancen sind, von Seiten der Beschäftigten WLB-Maßnahmen erfolgreich im Betrieb einzubringen.

## DAS FRAUENSEMINAR – INHALTE UND UNTERSCHIEDE

Das Frauenseminar wurde inhaltlich analog zum Männerseminar konzipiert, wobei auf frauenspezifische Ansätze und Sichtweisen besonderen Schwerpunkt gelegt wurde. Im Einzelnen standen folgende Themen im Mittelpunkt:

- Begriffsbestimmung ‚Work-Life-Balance‘ und ‚Partizipation‘
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Kontext ökonomischer Entwicklung; Vorteile für Unternehmen und Gesamtwirtschaft
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus Frauensicht
- Der Balancing-Prozess von der Analyse bis zur Umsetzung
- Bedeutung einer Work-Life-Balance für das Individuum am Beispiel von Stress und Stressabbau – Beispiele aus betrieblichen und familiären Zusammenhängen der Teilnehmenden und Erfahrungsaustausch
- Analyse von speziellen Stresssituationen und konstruktive Lösungsansätze
- Umsetzungsmodelle von Work-Life-Balance – betriebliche Beispiele
- Information über Zeit- und Selbstmanagement
- Indikatoren für eine positive Gestaltung des eigenen Work-Life-Balance-Prozesses von Frauen (Mut, Selbstwertgefühl, Eigenverantwortung, Solidarität und Unterstützung, Reflexion sowie finanzielle Ressourcen)

Welche geschlechtsspezifische Unterschiede gibt es bei der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Freizeit? Das war die erste unserer Eingangsfragestellungen oder anders gefragt, was unterschied die Einschätzungen und Bewertungen des Themas WLB in dem Frauenseminar von dem der Männer? Die Frauen bemängelten das oft fehlende Verständnis bei den Arbeitgebern für die Doppelbelastung der Frauen mit Familie. In diesem Zusammenhang wurden auch die gesellschaftspolitischen Bezüge und die Bedeutung von Work-Life-Balance herausgestellt. Für die Männer dagegen war das Thema weniger auf der gesellschaftlichen Ebene sondern vielmehr auf der individuellen Ebene relevant.

In der Bearbeitung von Fallbeispielen aus dem Arbeitsumfeld der Teilnehmerinnen wurde deutlich, dass Frauen ihre beruflichen wie persönlichen Ziele dann am ehesten im Sinne einer positiven Work-Life-Balance gestalten bzw. beeinflussen können, wenn sie über Mut, Selbstwertgefühl, Eigenverantwortung, Solidarität und Unterstützung, Reflexion sowie finanzielle Ressourcen verfügen. Hier gibt es durchaus Parallelen zur Einschätzung der Männer, wobei deutlich wurde, dass bei den Männern gerade im Hinblick auf Beruf und Karriere diese Eigenschaften ausgeprägter sind.



## ALL TOGETHER

Zum Ende des Seminars wurden die vier Gruppen zusammengeführt. Hier wurde zunächst ein Video der Kindergruppe gezeigt, in dem die Kinder nacheinander erklären, was Sie unter den Begriffen Arbeiten und Leben verstehen. Im Anschluss daran bekamen die Jugendlichen, Frauen und Männer die Möglichkeit mit Hilfe der Activity-Methode<sup>4</sup> den anderen jeweils ihre Wünsche pantomimisch darzustellen. Dabei sollten die Teilnehmenden der anderen Gruppen die dargestellten Situationen erraten und darin enthaltene Wünsche erkennen:

Im Einzelnen wünschten sich die Gruppen:

### 1. Jugendliche von den Eltern

Wir wünschen uns, dass

- ihr uns mehr Vertrauen und Freiraum entgegenbringt, damit wir unsere eigenen Erfahrungen machen können,
- ihr euren Arbeits- und Alltagsstress nicht an uns auslasst,
- ihr nicht nur unsere Fehler benennt, sondern auch unsere positiven Seiten schätzt (Verständnis/Anerkennung).

### 2. Männer von Kindern und Jugendlichen

Wir wünschen uns, dass

- ihr Verständnis habt, dass die Arbeit uns fordert und Vertrauen,
- wir uns auch die Zeit nehmen, für euch da zu sein.

### 3. Frauen an Kinder, Jugendliche und Männer

Wir wünschen uns, dass

- ihr mehr selbst macht,
- wir gemeinsam Verantwortung tragen für Erziehung und Haushalt,

- ihr Verständnis habt, dass wir nach der Arbeit auch mal eine Pause brauchen,
- ihr Absprachen einhaltet,
- ihr die Aufgaben und Pflichten selbständig erfüllt,

Darauf aufbauend beschäftigten sich die Gruppen der Jugendlichen, Frauen und Männer gemeinsam damit, wie unterschiedliche Bedürfnisse kreativ miteinander abgestimmt werden können – Methode: Die Teilnehmenden bekommen die Aufgabe, sich zu überlegen was sie in einer Pause von fünf Minuten machen möchten. Dann werden immer fünf Teilnehmende zusammengebunden und haben nun die fünf Minuten Pause und müssen sehen, was mit ihren Bedürfnissen passiert. Dann wird abgefragt, welche Empfindungen die Teilnehmenden während der fünf Minuten hatten. Inwieweit wurden die einzelnen Bedürfnisse befriedigt? Wie war der Prozess in der Gruppe? Wie kam es zu einer Einigung?

Die Teilnehmenden gaben zu großem Teil ein positives Feedback bezüglich dieser gemeinsamen Arbeitseinheit. Vor allem die Auseinandersetzung mit den Ergebnissen und Aspekten, die von den Kindern und Jugendlichen eingebracht wurden, wurde von den Erwachsenen als sehr positiv gewertet.

---

<sup>4</sup> Die Activity-Methode leitet sich ab von dem Gesellschaftsspiel ‚Activity‘ der Firma Piatnik. Darin müssen in Gruppen Begriffe erklärt, gemalt oder pantomimisch dargestellt werden.

## WAS IST RAUSGEKOMMEN?

In den Abschlussrunden der Seminare äußerten die Teilnehmenden, dass sie die Seminare inhaltlich sehr informativ und interessant fanden. Es konnten sehr unterschiedliche Haltungen zu Fragen – wie praktikabel und wichtig ist eine ‚gute Work-Life-Balance‘, wer profitiert davon und wie können Inhalte daraus transparenter gemacht werden – beobachtet werden. Gleichzeitig wurden Umfang und Komplexität des Themas als so breit gefächert empfunden, dass die Seminare als guter Einstieg in die Auseinandersetzung mit Work-Life-Balance empfunden wurden.

Der Teil zum individuellen Work-Life-Balance-Prozess wurde von allen Teilnehmenden sehr positiv bewertet und als sehr gewinnbringend für das eigene Leben bezeichnet. Dabei wurde die Offenheit untereinander besonders in der Männergruppe hervorgehoben. Die Empfindung von ‚Zeitnot‘ war dort die Gemeinsamkeit. In der Frauengruppe wurde auf eine andere Wirklichkeit für Frauen in den Betrieben hingewiesen. Insbesondere die Frauen, die in Pflegeberufen arbeiteten, berichteten, dass es eher immer schlimmer wer-

den würde mit den Anforderungen an die Beschäftigten und Arbeitgeber hätten wenig Verständnis für die Doppelbelastungen von Frauen mit Familie.

Die Zusammenführung der Gruppen zum Seminarende wurde überwiegend sehr positiv gewertet. Die Auseinandersetzung mit den Wünschen der anderen Gruppen wäre eine wertvolle Erfahrung. Über die behandelten Themen hinaus, hätten die Teilnehmenden gerne Übungen gehabt, wie sie als Beschäftigte in der innerbetrieblichen Diskussion um WLB ihren Vorgesetzten gegenüber auftreten können.

Resümierend bleibt festzuhalten, dass das Projekt das Thema Work-Life-Balance in vier geschlechts- bzw. altershomogenen Gruppen zu bearbeiten im Großteil positiv bewertet werden kann. Es war richtig, in einem ‚geschützten‘ Rahmen den eigenen Work-Life-Balance-Prozess zu beleuchten und sich auszutauschen. Es sollte aber auch festgehalten werden, dass die beiden Erwachsenenseminare durchaus mehr gemeinsame Andockstellen gehabt hätten. So hätte der Einstieg mit der Begriffsdefinition und der Erstellung einer gemeinsamen Basis der Teilnehmenden zu Seminarbeginn durchaus geschlechtsgemischt angeboten werden können. Dies sollte bei einer erneuten Konzeption eines solchen Projekts bedacht werden.

# GENDERASPEKTE UND IHR NUTZEN BEI KUNDINNEN UND KUNDEN

## QUERSCHNITTSAUFGABE GENDER MAINSTREAMING IN DER KMU-PROZESSBERATUNG

Katja Rickert

ARBEIT UND LEBEN Rheinland-Pfalz

Beispiele für arbeitsmarktpolitische Projekte sind:

- WERK: Wandel erkennen, reagieren durch Kompetenzentwicklung
- FISH: Förderung des Innovationspotenzials durch Steuerung der Humanressourcen
- Generation 50 +
- IDW: Interessenvertretung im demografischen Wandel
- ASPE: Alter(n)sensible Personalentwicklung
- INPACT: die Chancen der Vielfalt nutzen – aktiv für Chancengleichheit und Integration
- Fit im Handwerk

### 1. HINTERGRUND VON ARBEIT & LEBEN RHEINLAND-PFALZ

ARBEIT & LEBEN gGmbH führt für das Bundesland Rheinland-Pfalz arbeitsmarktpolitische Projekte im Rahmen der ESF-Förderung durch. Ziel dieser arbeitsmarktpolitischen Projekte ist es, kleine und mittelständische Unternehmen in der Personal- und Organisationsentwicklung zu beraten und zu unterstützen, (niedrig) qualifizierte Beschäftigte fachlich und persönlich zu qualifizieren, betriebliche und überbetriebliche Weiterbildungsveranstaltungen zu planen, (teilweise selbst) durchzuführen und zu evaluieren. Durch die arbeitsmarktpolitischen Projekte sollen vor allem Unternehmen angesprochen werden, welche sich großen wirtschaftlichen Herausforderungen stellen müssen und bis jetzt nicht die zeitliche Ressource und den Fokus auf Personal- und Organisationsentwicklung legen konnten. Die angestoßenen und durchgeführten Weiterbildungsangebote sollen dazu führen, Arbeitsplätze zu sichern.

### 2. IM FOKUS STEHT DER NUTZEN FÜR DIE KUNDINNEN UND KUNDEN

Das Thema Gender Mainstreaming gewinnt aufgrund nationaler und europäischer Initiativen seit Ende der neunziger Jahre auch im betrieblichen Kontext mehr und mehr an Bedeutung. Mit der Verabschiedung des Amsterdamer Vertrages (1999) ist die Umsetzung von Gender Mainstreaming eine verbindliche politische Vorgabe geworden, die insbesondere die Beschäftigungspolitik der EU und der nationalen Staaten beeinflusst. Die Bundesregierung schloss Mitte 2001 mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft eine ‚Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft‘.

Da der Versuch, die Botschaft der Chancengleichheit auf ‚direktem‘ Wege als gesamtgesellschaftliches Anliegen in die Unternehmen zu tragen, von Betrieben mit großer Zurückhaltung beantwortet wird, sind wir zu der Ansicht gelangt, dass Gender Mainstreaming zu einer ‚Querschnittsaufgabe‘ für die Beratenden von ARBEIT & LEBEN gGmbH (Rheinland-Pfalz) nur in Verbindung mit konkreten betrieblichen Projekten werden kann. Dabei steht der Nutzen für die Kundinnen und Kunden immer im Vordergrund.

Das heißt, die Umsetzung von Chancengleichheit ist immer an ein konkretes betriebliches Projekt gebunden und funktioniert unserer Überzeugung nach nur in dieser Verbindung. Damit hebt sich der Ansatz deutlich von dem oben angesprochenen ‚direkten‘ Weg ab.

Die Berücksichtigung der Lebensverhältnisse, Interessen und Fähigkeiten von Männern und Frauen in den zu beratenden Unternehmen ist integraler Bestandteil des Beratungsansatzes. Möglich wird dies durch die konsequent systemische und beteiligungsorientierte Vorgehensweise der Beratenden von ARBEIT & LEBEN gGmbH.

Die Idee und unsere Überzeugung ist dabei, dass die Anwendung von Gender Mainstreaming als ein nutzbringender, qualitätssteigernder Bestandteil der KMU-Prozessbegleitung vom Unternehmen erlebt werden muss, um es verankern zu können.

### 3. DER BERATUNGSANSATZ

Im Mittelpunkt jeder Beratung steht der Nutzen. Die Aufgabe der Beratenden besteht darin, im Sinne des Nutzen für die Kundinnen und Kunden Unterstützung zu leisten. Dabei – so das Selbstverständnis der Beratenden von ARBEIT & LEBEN gGmbH – bringen sie die Prozesskompetenz und die Kundin/der Kunde die notwendige Fachkompetenz – das ‚Insider-Wissen‘ – in den Prozess mit ein. Die Beratenden helfen dabei, herauszufinden, was genau das Problem/Thema/Projekt ist und wie es bearbeitet bzw. gelöst werden kann. Strukturieren, fragen und konsequentes Hinterfragen sind die Aufgaben der Beratung im Prozess. Dabei werden alle für das Problem/Thema/Projekt und dessen Bearbeitung relevanten Aspekte berücksichtigt. Die Aufmerksamkeit des Kunden/der Kundin wird diesem Grundsatz entsprechend selbstverständlich auch auf Genderaspekte gelenkt.

#### Wichtiges Prinzip: Transparenz schaffen

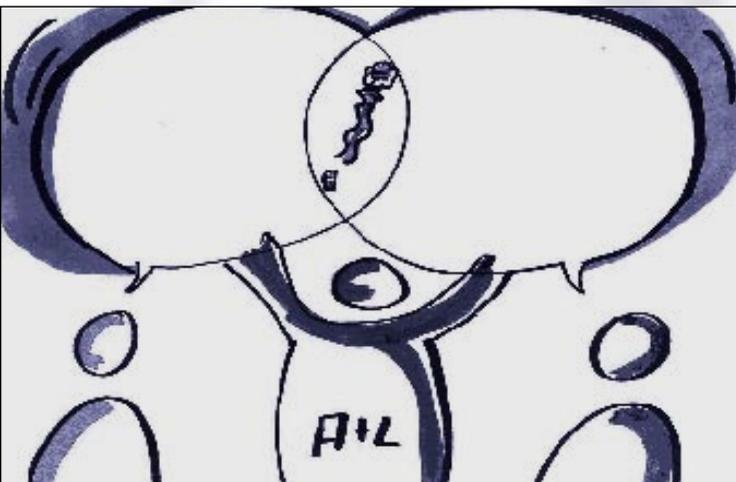
Um Nutzen für die Kundinnen und Kunden optimal dienen zu können, geht ARBEIT & LEBEN gGmbH in der Beratung beteiligungsorientiert und systemisch/ganzheitlich vor.

#### Beteiligungsorientiert

In allen Phasen der Prozessberatung werden betroffene Personen mit einbezogen. In der Problemanalyse werden beispielsweise mögliche Benachteiligungen von Frauen oder Männern bzw. deren Ursachen getrennt erhoben und transparent gemacht. Geschlechtsspezifische Problemlagen und Bedürfnisse können somit verdeutlicht werden.

#### Systemischer/ganzheitlicher Ansatz

In allen Phasen der Prozessberatung wird die Situation ganzheitlich betrachtet und damit die zentralen Einflussfaktoren und ihre Wechselwirkungen transparent gemacht. Damit ist es u.a. möglich, unterschiedliche Auswirkungen eines Problems auf beide Geschlechter und Lösungsauswirkungen für das ganze System aufzuzeigen.



So werden beispielsweise bei der Definition von Zielen und von Kriterien der Zielerreichung („Woran ist zu erkennen, dass das Ziel erreicht ist?“) vor allem auch Zielwechselwirkungen thematisiert. Dabei werden konkrete Gleichstellungsziele formuliert und konkrete Teilziele daraus abgeleitet. Für die Beurteilung von Zielwechselwirkungen werden geschlechtsspezifische Problem-  
lagen/ Bedürfnisse von Männern und Frauen herangezogen.

#### 4. DIE PHASEN DER PROZESSBEGLEITUNG IN KMU'S

Die Phasen der Prozessbegleitung lassen sich in wie folgt unterteilen:

##### 1. Vorbereitung auf die Beratung (Erstgespräch meist telefonisch)

Ziel der Vorbereitung ist es, sich nach Möglichkeit einen ersten groben Überblick über das Organisationssystem zu verschaffen. Dabei können in einem ersten Gespräch/einer ersten Recherche (Internet oder andere Quellen) bereits einige Fragen vor-  
geklärt werden:

- Branche/Markt
- Hauptgeschäft
- Kunden/Kundinnen
- Wie viele Beschäftigte gesamt?
- Wie viele Beschäftigte in welchen Bereichen?
- Filialen
- Betriebsrat

Schon das Wissen über die Branche, in der das Unternehmen tätig ist, lässt Rückschlüsse über mögliche Genderaspekte zu, die dann im ersten Vorortgespräch über gezielte Fragen angesprochen werden können.

##### 2. Auftragsklärung

Ziel der Auftragsklärung ist es, den Gesamtzusammenhang, in dem das Problem/Thema/Projekt eingebettet ist, zu verstehen und transparent zu machen und die Rahmenbedingungen eines möglichen Auftrags zu klären. Wichtig für eine gelungene Auftragsklärung ist es außerdem, dass sich Kunde/Kundin ein Bild von der Arbeitsweise von ARBEIT & LEBEN gGmbH ma-



chen kann. In der Auftragsklärung muss deshalb angesprochen werden, welche Vorstellungen Kunde/Kundin über die Art der Unterstützung durch ARBEIT & LEBEN gGmbH hat.

Zur Auftragsklärung gehört außerdem:

- ein erstes Umreißen, Ein- und Abgrenzen des vorliegenden Problems oder Projekts,
- die Verständigung über die grundsätzliche Zielrichtung des geplanten Projekts,
- die Klärung des zeitlichen und finanziellen Rahmens,
- die Form der Projektorganisation,
- und die Klärung der Notwendigkeit weiterer Beteiligung betroffener Personen.

Gender Mainstreaming-Aspekte im Sinne des Nutzens während der Phase der Auftragsklärung berücksichtigen, heißt beispielsweise:

- den Blick auf bisherige – möglicherweise auch gescheiterte – Versuche zu lenken, das geschilderte Problem/Projekt in den Griff zu bekommen.
- dem Kunden/der Kundin deutlich machen, dass für das Umreißen des Problems, das Entwickeln von Zielvorstellungen und Lösungsansätzen gezielte Nachfragen betroffener Frauen und Männer sehr wichtig sind (Problemanalyse).
- dem Kunden/der Kundin deutlich machen, dass für die Projektorganisation die Beteiligung Betroffener gesichert werden muss.

### 3. Problemanalyse

In der Problemanalyse geht die Bestandsaufnahme des Problems/Themas in die Tiefe. Wichtig sind vor allem genaue Aussagen über die aktuelle Situation des Unternehmens und den Kontext, in dem das Projekt eingebettet ist:

In folgenden Bereichen kann der Berater/die Beraterin in die Tiefe durch gezielte Fragen gehen:

- Aktuelle Situation des Unternehmens
- Unternehmensziele und Planungsvorhaben
- Stellenwert von Personalentwicklung, Fort- und Weiterbildung
- Personalstand
- Problemdefinition
- Bisherige Maßnahmen und Erfahrungen

Die Sicht der betroffenen Frauen und Männer ist bei der Problemanalyse von hoher Bedeutung. Deshalb wird in dieser Phase die Durchführung von Gesprächen und Diskussionen mit den Betroffenen angestrebt.

Leitfragen zur Erfassung der geschlechterspezifischen Interessen sind dabei u. a.:

- Was stört Sie an der augenblicklichen Situation?
- Was ist an der Situation für Sie oder für den Betrieb problematisch?
- Welche Gefahren sehen Sie durch die Entwicklungen/anstehenden Veränderungen auf sich zukommen?
- In welchem Maße wird Ihnen und Ihren Interessen Beachtung geschenkt?
- Aus welchem Grunde konnten Sie nicht z. B. an der Weiterbildung teilnehmen?
- Aus welchem Grunde, was meinen Sie, wurden sie nicht... z. B. eingeladen, an der Qualifizierung teilzunehmen?

### 4. Konzepterstellung

Alle in Auftragsklärung und Problemanalyse gewonnenen Erkenntnisse gehen in die Konzepterstellung ein. Dabei wird die Umsetzung/Durchführung zielgerichteter Maßnahmen an die Erfordernisse und Bedürfnisse der Betroffenen angepasst geplant.

## 5. UMSETZUNG/DURCHFÜHRUNG VON MAßNAHMEN

Für Projektorganisation und Durchführung werden insbesondere geschlechtsspezifische Teilnehmebarrieren überprüft und die Planung an deren Überwindung angepasst.

Leitfragen zur Berücksichtigung von Gender bei der Projektorganisation für die Beraterinnen und Berater von ARBEIT UND LEBEN:

- Welche geschlechtsspezifischen Ungleichheiten bestehen im Interventionsbereich des Projekts?
- Können Männer und Frauen unterschiedlich vom Projekt profitieren? Was sind mögliche Gründe?
- Gibt es geschlechtsspezifische Teilnehmebarrieren? Welche?
- Welche Gleichstellungsziele werden in die Projektziele integriert (bezüglich der Teilhabe von Männern und Frauen, bezüglich der Gleichstellungswirkung des Projekts, weitere Zielgrößen)?
- Wie wird sichergestellt, dass Frauen und Männer gleichermaßen vom Projekt profitieren?
- Organisatorische Gestaltung: Ist der Projektstandort mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen? (Rücksicht auf Betreuungszeiten? Organisation von Kinderbetreuung)
- Sind die Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter für Geschlechtergleichstellung sensibilisiert?

Leitfragen zur Berücksichtigung von Gender bei PE-/OE-Maßnahme:

- Welcher Männer-, bzw. Frauenanteil bei der Maßnahme ist realistisch?
- Werden Frauen und Männer bei der Akquisition gleichermaßen angesprochen? (Qualifikationsvoraussetzungen, Ansprache)
- Berücksichtigt die Unterrichtsgestaltung die Erfahrungen und Fähigkeiten von Frauen und Männer gleichermaßen? (unterschiedliches Lernverhalten)

- Berücksichtigt die organisatorische Gestaltung die Lebenswirklichkeit von Frauen und Männer gleichermaßen? (Kinderbetreuung, Einkommen, die zeitliche Verortung und der Rahmen der Veranstaltung)
- Kann die vorgesehene Trainerin/der vorgesehene Trainer die Interessen von Frauen und Männern gleichermaßen berücksichtigen? (Kompetenzen, Geschlecht)

## 6. EVALUATION

ARBEIT & LEBEN gGmbH wertet Beratungen und Qualifizierungen hinsichtlich der Prozess- und Ergebnisqualität aus.

Zur quantitativen Evaluation gehört eine Aufschlüsselung aller Maßnahmen zugunsten spezifischer Zielgruppen.

Zur qualitativen Evaluation auf Prozess- und Ergebnisebene dienen Dokumentationen des Prozessverlaufs und der erzielten Ergebnisse.

## 7. BEISPIEL FÜR DAS GELUNGENE EINBRINGEN VON GENDERASPEKTEN IN KMU'S

„Zählen sollte, was Mann/Frau wirklich kann“

In einem freien Seminar für interne Kommunikation lernte eine Bildungsmanagerin und Prozessberaterin von ARBEIT & LEBEN gGmbH, die Betriebsratsvorsitzende von Firma X kennen. Firma X ist ein mittelständisches Unternehmen für die Reinigung von Berufsbekleidung (z. B. für Krankenhäuser). Die Betriebsratsvorsitzende berichtete von einer massiven Unzufriedenheit in Teilen der Belegschaft, was zu Qualitätsmängeln und erhöhten Durchlaufzeiten führte, und bat ARBEIT UND LEBEN um Unterstützung.



In einer ersten Klärungs- und Analysephase führte die Bildungsmanagerin und Prozessberaterin von ARBEIT & LEBEN gGmbH dem Beratungskonzept folgend, intensive Gespräche mit den betroffenen Personengruppen. Schnell wurde deutlich, dass es um eine Anzahl von formal niedrig qualifizierten Frauen ging, die in den letzten Jahren für ihre männlichen Vorgesetzten (Meister) aus eigenem Antrieb heraus, zunehmend anspruchsvolle Organisations- und Leitungstätigkeiten übernahmen, ohne dass dies jedoch honoriert wurde. Das Zitat einer Betroffenen ‚Wir machen da ingenieurmäßige Arbeiten, werden aber formal wie Tippsen behandelt‘ trifft die Deutungs- und Stimmungslage bei den Frauen relativ genau. Frustration und Wut war bei den Frauen zu spüren. Weitere Gespräche ergaben, dass in dem Unternehmen die einhellige Meinung vorherrschte, bestimmte Tätigkeiten müssten an formalen Qualifikationsniveaus gekoppelt werden, ohne dass dies begründet werden konnte. Die Kopplung von formaler Qualifikation und Tätigkeitsstrukturen führen jedoch häufig zu Benachteiligungen der formal niedrig qualifizierteren Frauen und sind auch nur dann sinnvoll, wenn sie zur Übernahme der Aufgaben auch faktisch benötigt werden (was bei den Frauen jedoch nicht der Fall war).

Die Offenlegung der berechtigten Frustrationsgründe bei den Frauen und das Interesse, Engagement und Potenzial der Frauen weiterhin zu ‚nutzen‘, führte in der Konzeptionsphase bei der Geschäftsführung zu einem Sinneswandel und dem Wunsch nach Veränderung. Zusammen mit der Bildungsmanagerin und Prozessberaterin von ARBEIT & LEBEN gGmbH wurde beschlossen die Tätigkeitserweiterung bei den Frauen zu formalisieren und sie zukünftig zu ‚Disponentinnen‘ zu machen und (was für die Frauen noch wichtiger war) zu entlohnen. Außerdem wurde ein Konflikt- und Mobbingtraining für die Auszubildenden des Unternehmens durchgeführt, um zukünftig mit solchen Situationen offen und konstruktiv umgehen zu können.

Die Formalisierung der Tätigkeiten ging in der Durchführungsphase reibungslos von statten und führte erfreulicherweise auch noch dazu, dass mehrere Frauen, von der Auf-

wertung motiviert, sich zu dem Besuch eines Lehrgangs zur Meisterin/zum Meister entschlossen haben, um damit ihr Qualifikationsprofil zu ergänzen.

## 8. SCHLUSSFOLGERUNG

Die systematische Fragetechnik in den unterschiedlichen Phasen und die damit gezielte Auseinandersetzung mit der vorliegenden Situation unter Berücksichtigung der geschlechtergerechten Perspektive trägt dazu bei, die Komplexität eines Problems mit der erforderlichen Vielfalt der Blickwinkel zu erfassen. Gender-Mainstreaming als Querschnittsthema im Prozessansatz anzuwenden, führt dazu, dass Unternehmen idealerweise den Nutzen (positive Beeinflussung von Arbeitsstrukturen und -zeiten, Kompetenzen- und Produktentwicklung) erkennen und wertschätzen.

# GENDER CHECK – EINE AKTION ZUR FÖRDERUNG DER BALANCE VON BERUFS- UND PRIVATLEBEN FÜR FRAUEN UND MÄNNER IN EUROPA

Lothar Jansen/Jean-Daniel Mitton

In vielen Bereichen der Zivilgesellschaft der Europäischen Union hat sich trotz der Gleichheit vor dem Gesetz die Gleichstellung insbesondere unter dem Blickwinkel der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben von Frauen und Männern noch nicht in befriedigendem Maße durchgesetzt. Trotz der verschiedenen auch erfolgreichen strategischen Initiativen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern auf der EU-Ebene und auf Ebene der Mitgliedsstaaten bleibt die Überwindung von Ungleichbehandlungen, Geschlechterhierarchien und Rollenzuweisungen eine Herausforderung für die europäischen politischen Entscheidungsstrukturen sowie der gesellschaftlichen Entwicklungsprozesse.

Auch wenn viele Organisationen, Einrichtungen und Verbände der Zivilgesellschaft sowie Unternehmen und staatliche Strukturen offen für Gleichstellungsinitiativen und -strategien sind, so bleibt ihr Umsetzung vielfach in den Anfängen stecken. Die Gründe dafür sind vielfältig: Sie reichen von der fehlenden Bereitschaft der Leitungsebenen und Vertretungsorgane der Beschäftigten zur gezielten Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auch für Männer über das Festhalten an Privilegien und tradiertem Rollenverständnis bis zu durchaus auch begründeten Ängsten über den Verlust von Aufstiegschancen und Einkommen.



Das war die Herausforderung für die Entwicklung des Projektes ‚GENDER CHECK – Eine Aktion zur Förderung der Balance von Berufs- und Privatleben für Frauen und Männer in Europa‘, das als Vorhaben des European Training Network (ETN) in einer Programmlinie der EU-Generaldirektion, Beschäftigung, Soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit‘ beantragt und bewilligt wurde. Beteiligte nationale Organisationen waren der Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN (Deutschland), CESEP (Belgien) und Fédération Leo Lagrange (Frankreich) als Mitglieder des Netzwerkes.

#### ZIELE UND ZIELGRUPPEN

Im Zentrum des Projektes stand die Entwicklung, Erprobung und Verbreitung eines Werkzeuges zur Förderung der Balance in allen Lebensbereichen und im europäischen Kontext – der GENDER CHECK als Sensibilisierungs- und Trainingsparcours. Dazu wurde ein Katalog von Fragen entwickelt und nach Multiple Choice-Verfahren mit Antwortoptionen versehen. Der Check wird elektronisch bereitgestellt und ermöglicht dem Nutzer/der Nutzerin Feedback, Information und Qualifizierung. Die Ansprache der Männer und Väter hat dabei besondere Berücksichtigung gefunden.

Der Check kann unter [www.gendercheck.net](http://www.gendercheck.net) aufgerufen werden.

Weiterhin sollte das Projekt ermöglichen:

- Die Vielfalt der bereits bestehenden Aktionssysteme und die damit gemachten Erfahrungen transparent zu machen sowie die Rolle und Bedeutung der Akteurinnen und Akteure und Organisationen der Zivilgesellschaft sowie der Unternehmen zur ihrer Weiterentwicklung zu klären.
- Die Schaffung einer transnationalen Kooperation zu dieser Problematik zum Austausch und zur Reflexion über die Situation in Europa im Bereich der Förderung der Gleichstellung.

- Die Erarbeitung und Veröffentlichung einer strategischen Empfehlung, wie die männliche Perspektive bei der Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für beide Geschlechter gestärkt werden kann.
- Die Entwicklung und Stärkung der Fähigkeiten der angesprochenen Zielgruppen (in erster Linie Multiplikatorinnen/ Multiplikatoren) im Umgang mit der Frage von Gleichstellung von Frauen und Männern.
- Die Verbreitung der Projektergebnisse in weiteren EU-Ländern (GENDER CHECK und Begleitmaterial, strategische Empfehlung und Abschlussdokumentation) sowie die Verbreitung der Ergebnisse in den Medien (Die Dokumentation kann beim Bundesarbeitskreis angefordert werden)

Zielgruppen des Projektes sind die gesellschaftlich Agierenden im Kontext der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Auf der institutionellen Ebene sind dies Organisationen, Einrichtungen und Verbände der Zivilgesellschaft, Unternehmen und Betriebe, Europäische Netzwerke, Euro-Betriebsräte, Gleichstellungsstellen, Sozialpartner und Medien

Auf der Subjektebene sind es Personen in Schlüsselpositionen zu der zentralen Fragestellung nach der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, also etwa die Vertretungen der Beschäftigten, Personalsachbearbeitung, Geschäftsführung, Beschäftigte in der Weiterbildung und nicht zuletzt die politische Ebene mit ihren Entscheidungsfunktionen.

## METHODEN

Methodisch-didaktische Grundüberlegung war es, ein Werkzeug zu entwickeln, das unabhängig von Formen organisierten Lernens – also zu beliebiger Zeit am beliebigen Ort einsetzbar ist. Einzige Voraussetzung ist das Vorhandensein eines Online-Computers. Gleichzeitig sollte das Tool auch in Veranstaltungen organisierten Lernens einsetzbar sein.

Bei der Entwicklung der Fragestellungen für den GENDER CHECK sollte dem Umstand Rechnung getragen werden, dass es sich um eine Materie handelt, die bei den Akteurinnen/Akteuren in hohem Maße auch von persönlichen Wert- und Normvorstellungen sowie sozialisationsbedingten Einstellungs- und Verhaltensdispositionen geprägt ist. Vorurteilsfreie Offenheit für das Thema, Veränderungsbereitschaft und Innovationsfreude bei der Umgestaltung von Rahmenbedingungen und der Bereitschaft, eigene Einstellungen zur Disposition zu stellen, konnten deshalb nur bedingt vorausgesetzt werden. Umso notwendiger schien es, einen Ansatz zu finden, der sich durch einfache Zugänglichkeit, Niedrigschwelligkeit und dem möglichst unmittelbaren Sichtbarmachen eines Feedbacks auszeichnet. Ziel war es, dass der GENDER CHECK nach einer Erprobungsphase im Projektrahmen im Internet allgemein zugänglich sein sollte und entsprechend zu bewerben ist.

## ZUM ABLAUF

Erster Meilenstein war die Durchführung einer Projektaufgabetagung im Februar 2006 in Brüssel mit ca. 100 Teilnehmenden. Dabei handelte es sich um eine Anhörung und -befragung von Expertinnen und Experten zum Thema ‚Vereinbarkeit‘ im europäischen und im Kontext der projektbeteiligten EU-Mitgliedsstaaten Belgien, Frankreich und Deutschland. Hinzugezogen wurden Sachkundige für Spanien, Skandinavien und Osteuropa womit eine nahezu gesamteuropäische Perspektive ermöglicht wurde. Insgesamt diente die Veranstaltung einer Bestandsaufnahme.





Zweiter Meilenstein war es, auf der gewonnenen Informationsgrundlage das Tool GENDER CHECK zu entwickeln. Eine weitere Europäischen Konferenz hatte die Aufgabe, auf der Basis der Vorlage der Projektleitung den GENDER CHECK und das Evaluationsinstrument zu diskutieren und die Frage eines weiteren Begleitmaterials zu klären. Dies sollten Beispiele von ‚best practice‘, statistisches Material und Qualifizierungshinweise sein. Der Workshop schloss mit einer Erprobungsfassung des GENDER CHECK ab.

In der Folge sind in den projektbeteiligten Mitgliedsländern Workshops unter Einbeziehung aller geplanten Zielgruppen (Organisationen, Verbände, Unternehmen, Netzwerke etc. einerseits und Vertretungen der Beschäftigten, Personalsachbearbeitung etc. andererseits) durchgeführt worden. In diesen Veranstaltungen wurde der GENDER CHECK in seiner ersten Fassung erprobt und eine Strategie zum Einsatz und zur Verbreitung entwickelt.

Dritter Meilenstein war die im November 2006 stattgefundenen Abschlusskonferenz in Paris. Konzipiert war die Veranstaltung als eine erste Präsentation von Projektergebnissen und deren Spiegelung durch ein Podium, das mit Fachleuten aus den Partnerländern Frankreich, Deutschland und Belgien besetzt war. Gegenstand der Konferenz war auch der Entwurf einer Empfehlung, die auf die im Projektkontext erstellte Bestandsaufnahme der europäischen und nationalen Vereinbarkeitspolitik sowie der Entwicklungsarbeit des GENDER CHECK basierte.

## DIE TRANSNATIONALE DIMENSION DER AKTION

Auf europäischer Ebene und auf der Ebene der Mitgliedsländer bestehen höchst unterschiedliche Aktionssysteme, Gesetze, Übereinkommen, Programme und entsprechend unterschiedliche Erfahrungen und unterschiedliches Bewusstsein in Fragen der Gleichstellung im Kontext Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Stärke des Projektes war es, durch die Organisation eines europäischen Informationsaustausches mehr Transparenz darüber zu schaffen. Die Konferenzen waren gleichzeitig auch Foren der Reflexion mit dem Ziel einer Europäisierung der Debatte und der Durchsetzung von Fortschritten bei der Gleichstellungs- und Vereinbarkeitspolitik.

Bei der Entwicklung des Tools als Kern des Projektes zeigte sich aber auch, dass die Unterschiedlichkeit der Regelungen, der Erfahrungen und der Einstellungen korrespondiert mit höchst unterschiedlichen Zugängen zum Thema und den Erwartungen an das Projektergebnis. So war es trotz intensivster Diskussion nicht möglich, einen Konsens über die Verortung des Tools als niedrigschwelliges und mit relativ geringem Zeitaufwand zu bewältigendes Sensibilisierungs- und Informationsangebote herzustellen. Insbesondere der französische Partner betrachtet das Tool in starkem Maße als Qualifizierungsinstrument mit relativ hohem Zeitaufwand bei der Bewältigung des Parcours. Das Ziel einer möglichst synchronen Entwicklung des Tools wurde deshalb nur bedingt eingelöst.



## DIE ZIELGRUPPENANSPRACHE

Ausgangsüberlegung für die Zielgruppenansprache war es deshalb, dass Geschäftsführungen, Interessenvertretungen der Beschäftigten, Beschäftigte als Betroffene und in ihren Arbeits- und Kommunikationsbeziehungen untereinander – Männer wie Frauen – dafür Verantwortung übernehmen sollten. Anliegen des Projektes war es insofern, bei den Beteiligten eine Einstellung zu fördern, in ihren Einrichtungen eine Organisationskultur schaffen zu wollen, die den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erleichtert.

Von diesen Prämissen ausgehend wurde die Zielgruppenansprache geplant, die sich allerdings bei den beteiligten Projektpartnern unterschiedlich gestaltete. So hat der Partner Fédération Leo Lagrange in Frankreich eine intensive Kooperationsbeziehung mit der Stadtverwaltung Paris aufgebaut und das dort angesiedelte ‚Bureau des temps‘ an der Entwicklung des Tools beteiligt und Pretest mit den Beschäftigten der Verwaltung durchgeführt. Bei CESEP in Belgien wurden Testphasen insbesondere in den eigenen Veranstaltungen zur beruflichen Qualifizierung in verschiedenen Feldern eingeplant. Der Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN hat vornehmlich mit seinen Mitgliedseinrichtungen, einzelnen Volkshochschulen, dem DGB-Bundesvorstandsbereich ‚Gleichstellungspolitik‘ sowie den Gewerkschaften IG Metall und ver.di kooperiert.



## ERKENNTNISSE UND ERFAHRUNGEN

Die wesentlichen Erkenntnisse lassen sich in folgenden Kernsätzen zusammenfassen:

- Vereinbarkeit ist unter der Perspektive der Gleichstellung der Geschlechter zu betrachten und sollte deshalb Männer und Väter als gesellschaftliche Akteure stärker in den Blick nehmen.
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer ist als kulturelles und bürgerschaftliches Projekt zu behandeln und umzusetzen.

Aspekte einer veränderten Kultur sind (aus der abschließenden Empfehlung):

**Vereinbarkeit ist Thema für beide Geschlechter.** Die Implementierung von Gender Mainstreaming als Strategie zur Berücksichtigung der Geschlechterperspektive bei der Entwicklung und Planung von Prozessen und Maßnahmen in Organisationen erleichtert es, die Vereinbarkeit gendergerecht zu gestalten. Es wird empfohlen, unter dieser Prämisse status-quo-Analysen zu erstellen und Zielvereinbarungen abzuschließen.

**Vereinbarkeit ist Thema organisationsinterner Kommunikation.** Ziel sollte es sein, eine regelmäßige und umfassende Information für alle Beschäftigten – Männer wie Frauen – über gesetzliche, tarifliche und betriebliche Möglichkeiten zur Erleichterung der Vereinbarkeit zu erreichen und den Austausch darüber zu organisieren. Letztlich kann nur durch eine gelingende interne Kommunikation gendergerechte Vereinbarkeit Bestandteil der Organisationskultur werden.

**Vereinbarkeit ist Thema des Qualitätsmanagements und der Personalentwicklung.** Die betrieblichen Akteure, insbesondere Geschäftsführungen und Interessenvertretungen sollten Pilotprojekte initiieren, die zu einem kulturellen Wandel in den Organisationen und Unternehmen beitragen. Dazu gehören die

Schaffung individueller Regelungen, der Abschluss von Betriebsvereinbarungen zur besseren Vereinbarkeit und die Entwicklung von Modellen zur Einbindung von Mitarbeitenden während der Karenzzeiten, zur Kinderbetreuung und zur Unterstützung von Pflegezeiten. Weiterhin kann die Beteiligung an Auditierungsverfahren mit dem Ziel des Erwerbs von Gütesiegeln oder anderen Zertifikaten zu einem Wandel beitragen.

Vereinbarkeit ist Thema der **Arbeitsorganisation und Zeitpolitik**. Arbeitsorganisation und Zeitpolitik haben eine Schlüsselstellung für die Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Maßnahmen wie flexible Arbeitszeit, Jobsharing, Telearbeit und Teilzeitmodelle sollten mit den Beschäftigten geplant und realisiert werden um ihre jeweils spezifischen Interessen berücksichtigen zu können. Es ist sicher zu stellen, dass Modelle nicht zu Diskriminierung und Benachteiligung führen. Eine in der Organisationskultur verankerte Teilzeitperspektive auch für männliche Führungskräfte ist geeignet, Blockaden aufzubrechen und die Beteiligung der Männer und Väter insgesamt zu fördern.

## NACHHALTIGKEIT

Über die Laufzeit hinausgehend – es endete im Frühjahr 2007 – versteht das European Training Network (ETN) das Projekt als ein auf Dauer angelegtes Anliegen seiner Netzwerkpolitik. Verabredet ist, dass der Bundesarbeitskreis für die weitergehende Pflege des Tools verantwortlich zeichnet. D. h. relevante Veränderungen von Regelungen, Verträgen und Gesetzen sowie best-practice-Beispiele aus den beteiligten nationalen Bereichen und EU-Regelungen werden gesammelt und für das Werkzeug aktualisiert.

# GEMEINSAMKEITEN UND UNTERSCHIEDE: EIN EINBLICK IN DIE AUSWERTUNG VON SEMINAREN MIT BETRIEBS- UND PERSONALRÄTEN

Gerda Krug/Angelika Ziener

ARBEIT UND LEBEN Nordrhein-Westfalen

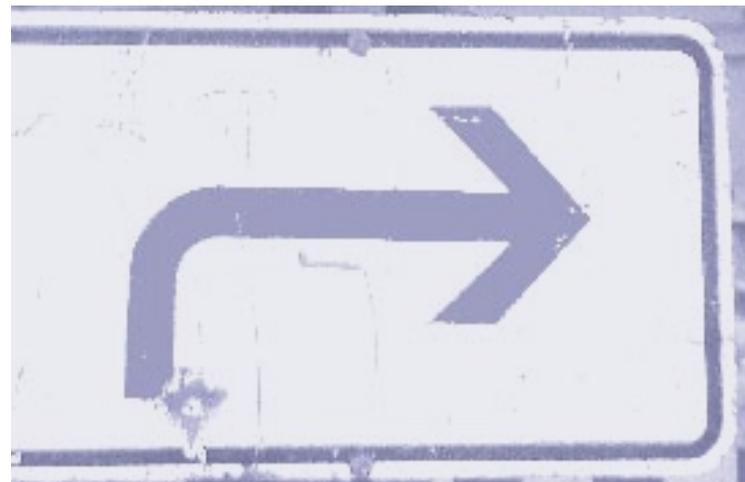
In einer internen Fortbildung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im September 2004 wurde der Frage ‚Was heißt Gender Mainstreaming für die Weiterbildung‘ nachgegangen und das Vorhaben ‚Gender-Check‘ vorgestellt. Im Anschluss daran wurde allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Fragebogen zugesandt. Im November 2004 wurden erste Ergebnisse vorgestellt. Von den 38 Beschäftigten bei Arbeit und Leben NRW beteiligten sich 84,2 Prozent an der Befragung; ein Zeichen für die Bedeutung von Genderfragestellungen innerhalb der Einrichtung. Die Ergebnisse der Befragung wurden den Beschäftigten vorgestellt und Konsequenzen für die Personal- und Weiterbildungspolitik von AL NRW diskutiert.

100 Prozent Zustimmung gab es auf die Frage ‚Gehört Gender Mainstreaming zu den strategischen Entwicklungszielen der Landesarbeitsgemeinschaft NRW?‘.

Die Berücksichtigung der Interessen und Bedürfnisse von Männern und Frauen in den Bildungsangeboten und in der Organisation selbst, das heißt die Anwendung von Gender-Mainstreaming nach innen, ist eine Aufgabe, in die alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einbezogen sind.

Die Arbeitsgemeinschaft ARBEIT UND LEBEN/DGB-VHS/NW e.V. ist seit 2005 qualitätstestiert nach dem Qualitätssicherungsverfahren LQW (Lernerorientierte Qualität in der Weiterbildung) und hat im Frühjahr 2009 die Retestierung bis April 2013 erhalten.

Im Zusammenhang mit dem Qualitätsmanagementverfahren hatte sich AL NRW einer Untersuchung unterzogen (siehe dazu den Beitrag ‚GENDER CHECK – Eine Aktion zur Förderung der Balance von Berufs- und Privatleben für Frauen und Männer in Europa‘) um objektive Aussagen zum Entwicklungs- und Umsetzungsstand von Gender Mainstreaming in der Organisation selbst und der Bildungsarbeit zu erhalten. Das Forschungsinstitut Arbeit Bildung Partizipation an der Ruhr-Universität Bochum (FIAB), Bereich Frauen- und Geschlechterforschung, wurde beauftragt, die Einrichtung unter der Perspektive des Gender Mainstreaming zu untersuchen.



## UMSETZUNG VON GENDER MAINSTREAMING – EIN BEITRAG ZUR PROFESSIONALISIERUNG UND VERBESSERUNG DER ANGEBOTSQLITÄT

Der pädagogischen Grundausrichtung von AL entsprechend, gehören geschlechtergerechte Didaktik und geschlechtergerechte Organisation von Bildungsangeboten zu den entscheidenden Qualitätskriterien.

Dazu wurden Standards geschaffen:

- Das Prinzip des Gender Mainstreaming ist im Leitbild verankert.
- Eine Genderarbeitsgruppe, der fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den unterschiedlichen Angebotsbereichen angehören, begleitet die Umsetzung von Gender Mainstreaming.
- Es gibt eine Vereinbarung über geschlechtergerechte Sprache: Sowohl in der internen Kommunikation als auch in der Programmausschreibung/Werbung wird auf geschlechtergerechte Sprache geachtet.
- Bei der Bedarfsanalyse und Programmplanung wird nach unterschiedlichen bzw. besonderen Interessen von Männern und Frauen gefragt.
- Bildungsangebote zu Gender Mainstreaming werden für unterschiedliche Zielgruppen vorgehalten, dazu gehören auch Angebote für Betriebsräte, Personalräte und Schwerbehindertenvertretungen.
- Statistiken/statistische Auswertungen werden geschlechterdifferenziert erstellt.
- Die Evaluierung von Bildungsangeboten erfolgt geschlechterdifferenziert.

## EVALUATION DER BILDUNGSANGEBOTE FÜR BETRIEBSRÄTE, PERSONALRÄTE UND SCHWERBEHINDERTEN-VERTRETUNGEN UNTER GENDERASPEKTEN

Zur Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der Angebote gehört, dass alle Seminare mit einem schriftlichen Fragebogen evaluiert werden, der insbesondere die pädagogische Qualität der Veranstaltungen (Inhalte und Darstellung) und die organisatorischen Rahmenbedingungen (u. a. Ambiente der Tagungs-orte) erfasst. Die Beurteilungsskala der abgefragten Merkmale ist vergleichbar mit Schulnoten: 1 = sehr gut, 6 = ungenügend.

Seit dem Jahr 2003 wertet der Lehrstuhl für Berufs- und Wirtschaftspädagogik an der Ruhr-Universität Bochum die schriftlichen Befragungen aus.

Von 2003 bis 2008 haben über 6.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihr Urteil zur Qualität der Seminare für betriebliche Interessenvertretungen abgegeben.

„Insgesamt ist die Teilnehmerschaft an den Veranstaltungen männlich dominiert: 64,4 Prozent der Teilnehmer sind Männer, 32 Prozent sind Frauen,“ ist im Bericht ‚Evaluation der Bildungsveranstaltung von Arbeit und Leben‘ Düsseldorf 2007 von Klaus Harney und Markus Weischet, Ruhr-Universität Bochum, zu lesen.

PÄDAGOGISCHE QUALITÄT UND SEMINAR-ORGANISATION IM URTEIL DER TEILNEHMERINNEN UND TEILNEHMER

Im Folgenden soll der Blick auf Aspekte der geschlechterdifferenzierten Evaluierung der Seminare für Betriebsräte, Personalräte und Schwerbehindertenvertretungen gerichtet werden. Ausgehend von der These, dass es unterschiedliche Bildungsinteressen und -bedürfnisse von Männern und Frauen gibt und der Bereich der betriebliche Interessenvertretungen eher männlich dominiert ist, sind wir bei der Evaluation dieser Seminare besonders der Frage nachgegangen, ob bzw. inwiefern sich dies in der Bewertung der Seminare spiegelt.

Klaus Harney und Markus Weischet kommen in ihrem Bericht über die Jahre 2003-2006 zu folgendem Ergebnis: ‚Die Gesamtbeurteilung der Seminare ist in den vergangenen vier Jahren durchweg positiv (...). Geschlechterspezifische Besonderheiten gibt es hierbei nicht (...).‘

90 Prozent aller Antworten entfallen in jedem Jahr auf die Noten ‚sehr gut‘ und ‚gut‘.

JAHR	2005	2006	2007	2008
Gesamt	1,75	1,8	1,77	1,8
Frauen	1,68	1,76	1,81	1,8
Männer	1,81	1,84	1,75	1,8

Dies lässt sich generell auch für die Jahre 2007 und 2008 feststellen. So fällt es grundsätzlich schwer, auf nennenswerte Differenzen einzugehen. Gleichwohl gibt es geschlechterdifferenzierte Unterschiede, die wir an dieser Stelle aufzeigen wollen. Für das Jahr 2007 kommen Klaus Harney und Markus Weischet zu folgenden Ergebnissen:

‚Frauen bevorzugen proportional gesehen eher kürzere Seminarzeiten. Der Schwerpunkt liegt auf ein- bis zweitägigen Veranstaltungen.‘

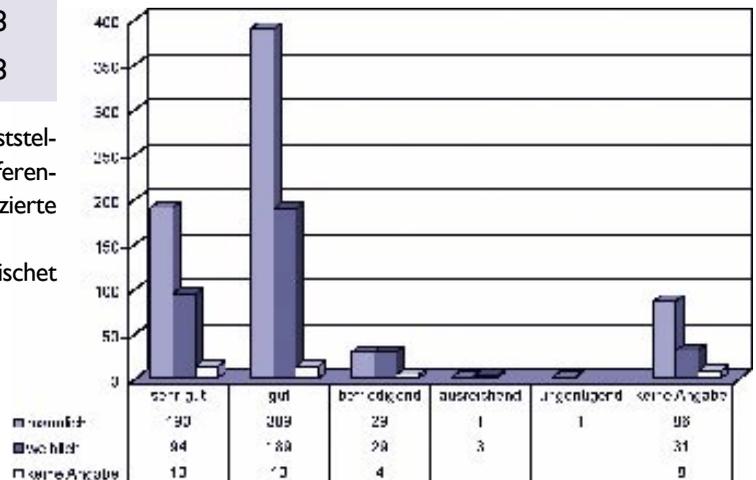
‚Thematisch ziehen Fragen des Arbeitsrechts und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes die meisten Teilnehmer an. Frauen beteiligen sich überproportional an den Angeboten zum Veränderungsmanagement und zum Umgang mit formalen Kommunikationsstrukturen.‘

Und im Abschnitt Geschlechterspezifische Beurteilungspraxis heißt es bei der Gesamtbeurteilung:

‚Die Gesamtbeurteilung, die Darstellung des Seminarstoffs, die Einschätzung der Teamer und die Bewertung der externen Referenten enthalten zum Teil geschlechterspezifische Aufteilungen.‘

Die Gesamtbeurteilung zeigt über alle Teilnehmer hinweg einen höheren Anteil von Skeptikern bei den Frauen. 10,1 Prozent der Frauen geben eine Beurteilung unterhalb von gut/sehr gut ab. Bei den Männern sind es 5,1 Prozent. Die Quote der Bestnoten ist gleich hoch (31,1 Prozent/29 Prozent). Es gibt also einen nicht-linearen Zusammenhang.‘

ABB. 1 GESAMTBEURTEILUNG DES SEMINARS



## Seminarauswertung

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

wir möchten unsere Seminare zu deiner größten Zufriedenheit durchführen. Daher ist deine Meinung sehr wichtig für uns. Deine Rückmeldung unterstützt uns, unsere Seminare auf deine Bedürfnisse zuzuschneiden. Deine Antworten werden sorgfältig ausgewertet, so dass wir unsere Seminare sowohl in Bezug auf Inhalte als auch in Bezug auf die Organisation ständig verbessern können.

Deine Antworten bleiben anonym! Vielen Dank!

### Unsere Bewertungsskala

- |                  |                 |
|------------------|-----------------|
| 1 = sehr gut     | 4 = ausreichend |
| 2 = gut          | 5 = mangelhaft  |
| 3 = befriedigend | 6 = ungenügend  |

### Zum Hintergrund

Geschlecht:  männlich  weiblich

Dieses BR/PR-Seminar war mein  1.  2. - 4.  5. und mehr

Wie bist du auf unser Seminar aufmerksam gemacht worden?

- Seminarbroschüre  Betriebs-/Personalrat  Gewerkschaft  Anschreiben  
 Internet  E-Mail  \_\_\_\_\_

Beim Anmeldeverfahren sind

- Keine Probleme aufgetaucht  Probleme aufgetaucht

Welche Informationen oder Anregungen kannst du uns zum Anmeldeverfahren geben?

---



---

	1	2	3	4	5	6
Eigene Vorkenntnisse zum Thema	<input type="checkbox"/>					

	1	2	3	4	5	6
--	---	---	---	---	---	---

Die Darstellung des Seminarstoffs war	<input type="checkbox"/>					
---------------------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Die Vortrags- und Darstellungsweise der Teamerinnen und Teamer war	<input type="checkbox"/>					
--	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

- Die Vortrags- und Darstellungsweise der zusätzlichen Referentinnen und Referenten war
- Die Anregung zur Mitarbeit war
- Das Eingehen auf meine Fragen und Probleme war
- Die Seminarorganisation und -betreuung (Tagungsleitung) während des gesamten Seminars fand ich
- Die Teilnahmeunterlagen waren
- Die Nutzung für meine betriebliche Praxis ist
- In diesem Seminar habe ich dazu gelernt

*Organisatorische Rahmenbedingungen*

- Der Seminarraum war
- Die Unterbringung in meinem Zimmer war
- Das Essen war
- Der Service war
- (Freundlichkeit, Umgang mit Wünschen/Kritik)
- Das Tagungshaus/Hotel fand ich insgesamt

*Was noch offen ist:*

Anmerkungen/Anregungen zum Seminar:

---

Ich habe Interesse an folgenden Themen:

---



---

1 2 3 4 5 6

Gesamtbeurteilung des Seminars



Für 2008 zeigen die ausgewerteten Fragebögen von 885 Männern und 396 Frauen folgendes Bild:

Grundsätzlich ist ein Trend zu kürzeren Veranstaltungen zu verzeichnen. Erstaunt hat uns die Tatsache, dass Frauen keineswegs – wie vermutet und wie es auch in 2007 der Fall war – vorwiegend an Seminaren von kürzerer Dauer teilgenommen haben, sondern im Jahr 2008 sogar häufiger als Männer sich in Seminaren mit mehrtägiger Dauer qualifiziert haben. (Teilnahme von Frauen an dreitägigen Seminaren 27 Prozent, von Männern 24 Prozent, Teilnahme an fünftägigen Seminaren von Frauen 35 Prozent, von Männern 33 Prozent).

Frauen haben die Seminarorganisation und -betreuung minimal besser bewertet als die Männer. Aus unserer Sicht ist dieser Unterschied nicht signifikant. Wir schließen aus dieser Bewertung, dass wir die unterschiedlichen Bedürfnisse in Bezug auf Seminarorganisation und -betreuung beider Geschlechter berücksichtigt haben.

Bei der Bewertung der Teamerinnen und Teamer fiel auf, dass Frauen häufiger mit ‚sehr gut‘, aber auch gleichzeitig häufiger mit ‚ausreichend‘ bewertet haben. Dies legt die Vermutung nahe, dass Frauen an Teamende einen höheren bzw. anderen Maßstab anlegen, eher kritisch sind und eindeutigere Positionen vertreten.

Zwar beurteilen Männer und Frauen in der Gesamtbetrachtung Veranstaltungen im Durchschnitt mit der Note 1,8. Frauen haben aber im Einzelnen die deutlich besseren als auch die deutlich schlechteren Noten gegeben, sodass die Gesamtnote 1,8 die tatsächliche Verteilung etwas verwischt.

Betrachtet man die Häufigkeit der Seminarbesuche, fällt auf, dass Frauen, die zum ersten Mal eines unserer Seminare besuchten, diese kritischer bewerteten als erstteilnehmende Männer. Männer dagegen bewerteten unsere Seminare ab dem Besuch des fünften Seminars kritischer als Frauen.

Deutlich wurde auch, dass Männer, die ihre eigenen Vorkenntnisse eher gering einschätzten, zu besseren Gesamtbewertungen gelangten. Diesen Zusammenhang gibt es bei Frauen nicht, die ohne großen Unterschied mit Blick auf ihre Vorkenntnisse das Seminar bewerten.

Die Bewertung der Tagungshäuser legt die Vermutung nahe, dass Frauen diese kritischer beurteilen. So vergeben sie seltener als die Männer die Note ‚gut‘ und ‚sehr gut‘ und etwas häufiger (0,7 Prozent) die Note ‚befriedigend‘. Grundsätzlich muss allerdings festgehalten werden, dass die Zufriedenheit mit unserer Tagungsauswahl ausgesprochen positiv ist.

## FAZIT

Unsere geschlechterdifferenzierten Auswertungen zeigen insgesamt relativ geringe Unterschiede in der Bewertung zwischen Männern und Frauen an.

Überraschend bei den Ergebnissen 2008 war, dass Frauen an Bildungsveranstaltungen mit mehrtägiger Dauer etwas häufiger teilnahmen als Männer. Darüber hinaus scheinen Frauen eher kritischer auf die Seminare zu blicken bzw. ‚strengere‘ Maßstäbe anzulegen.

Die Ergebnisse lassen den Schluss zu, dass unsere Bildungsangebote für Betriebsräte, Personalräte und Schwerbehindertenvertretungen den Anforderungen von Gender Mainstreaming in der Bildungsarbeit entsprechen und den Weiterbildungsbedürfnissen von Frauen und Männern gerecht werden.

Die geschlechterbezogene Evaluation ist für uns weiterhin wichtig, um die erreichten Qualitätsstandards von Frauen und Männern zu erhalten und auszubauen.

Sie liefert objektive Daten, zeigt gegebenenfalls Veränderungen auf und ist Diskussionsgrundlage bei der Bildungsplanung und Optimierung der Angebote.

# OPERATION GENDER – EINBLICKE IN DIE ARBEIT DER KOORDINIERUNGSSTELLE FRAU UND WIRTSCHAFT IN WOLFSBURG

Traude Oberkirch

Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft Wolfsburg-Gifhorn

Seit 1993 engagiert sich die Bildungsvereinigung ARBEIT und LEBEN Niedersachsen mit der Einrichtung und Übernahme der Trägerschaft der Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft Wolfsburg-Gifhorn nachhaltig an der Entwicklung der Chancengleichheit für Frauen in der Wirtschaft, insbesondere in Klein- und Mittelbetrieben. Ziel ist es, Beschäftigungssicherung und Kompetenzentwicklung für Beschäftigte in der Familienphase zu fördern und Berufsrückkehrerinnen bei der Entwicklung von Perspektiven für einen existenzsichernden Wiedereinstieg in das Erwerbsleben zu unterstützen.

Konzeptionell gehört zu den Aufgaben der Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft Wolfsburg die Gründung, der Aufbau und Geschäftsführung eines überbetrieblichen Verbundes von Klein- und Mittelbetrieben. Der Überbetriebliche Verbund Region Wolfsburg e.V. wurde 1994 gegründet. 2009 zählen dazu 39 Unternehmen verschiedener Größe und aus verschiedenen Branchen mit über 10.000 Beschäftigten, die die Arbeit und Ziele der Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft an der Schnittstelle Arbeitswelt und Familie mit unternehmerischen Engagement unterstützen und zugleich die Nähe zur betrieblichen Wirklichkeit gewährleisten.

Mit dem 10. Expertenforum ‚Personal Wolfsburg‘ im April 2009 wurde der doppelte 15 jährige Geburtstag von Koordinierungs-

stelle Frau und Wirtschaft Wolfsburg und überbetrieblicher Verbund Region Wolfsburg gefeiert und ein Blick in die Zukunft der Bewältigung der Vereinbarkeitsprobleme von Familie und Beruf geworfen. Das Thema der Referate und Diskussion lautete ‚...und wie arbeiten wir morgen?‘

Bevor ich im folgenden ausgewählte Aktivitäten, Maßnahmen und Beispiele der Arbeit der Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft Wolfsburg vorstelle und zum Schluss Thesen für die weitere Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Arbeitswelt skizziere, werfe ich kurz einen Blick zurück auf die ‚Geschichte‘ der Koordinierungsstellen in Niedersachsen und die Rahmenbedingungen in der Region Wolfsburg.

Anders als in Süden Deutschlands gab es in den 80er Jahren in Niedersachsen bereits eine verfestigte strukturelle Langzeitarbeitslosigkeit. Die bundesweite Einführung des dreijährigen damaligen Erziehungsurlaubs für jedes Kind Anfang der 90er Jahre, sorgte vor diesem Hintergrund bei den politischen Akteurinnen in Niedersachsen über alle Parteigrenzen hinweg zu dem Willen, mittels der Einrichtung von Koordinierungsstellen zur beruflichen und betrieblichen Förderung von Frauen ein Instrument zu schaffen, um Arbeitsmarktprobleme von Langzeitarbeitslosen, Frauen, BerufsrückkehrerInnen und Beschäftigten in der Elternzeit abzubauen. Gleichzeitig sollen die Koordinierungsstellen in Niedersachsen kleinere und mittlere Unternehmen bei der Entwicklung einer familienbewussten Personalpolitik unterstützen, um qualifizierte Arbeitskräfte und Innovationspotenzial in der Region zu halten. Kernaufgabe der Koordinierungsstellen in Niedersachsen ist die Gründung von Verbänden kleiner und mittelständischer Unternehmen (KMU). Damit wird der Tatsache Rechnung getragen, dass 3/4 aller Beschäftigten in KMUs tätig sind, diese Unternehmensgrößen häufig durch z. B. betriebsrätliche Strukturen nicht erreicht werden sowie die Idee, über die Zusammenarbeit von KMUs in einem Unternehmensverbund zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf gemeinsam Beschäftigten in der Elternzeit Angebote machen können, wie sie sonst nur Großbetrieben und Kommunen möglich sind.

KOORDINIERUNGSSTELLE

# FRAU UND WIRTSCHAFT

WOLFSBURG - GIFHORN

Die Richtlinien der Europäischen Union, damals Europäischen Gemeinschaft, zur Förderung der Beschäftigung und der Erwerbsbeteiligung von Frauen von Anfang der 90er Jahre sind wesentlich für die Nachhaltigkeit der Arbeit der Koordinierungsstellen. Die erste Richtlinie des damaligen Niedersächsischen Frauenministeriums kennzeichnet den Start einer neuen frauenpolitischen Ära in Niedersachsen: Die Verknüpfung von Frauenpolitik und Wirtschaftspolitik. In den Fördergrundsätzen des Niedersächsischen Frauenministeriums (AZ.: 43 188/24-07) vom 7. 8. 1992 heißt es: ‚Das Land fördert... unter finanzieller Beteiligung der EG (Europäischer Sozialfonds) das Modellprojekt ‚Koordinierungsstellen‘, das in besonderer Weise auf die Arbeitsmarktprobleme von Langzeitarbeitslosen und Berufsrückkehrerinnen abgestellt ist und den Erhalt von Qualifikationen sowie eine reibungslose Rückkehr in das Erwerbsleben zum Ziel hat‘.

Heute arbeiten 19 Koordinierungsstellen in Niedersachsen auf der Basis aktualisierter Richtlinien, mittlerweile gefördert aus Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE). Von Anfang an war es ministerielles Ziel, die Anbindung/Trägerschaft der Koordinierungsstellen zu streuen (Landkreise, Kommunen, arbeitnehmernah (Wolfsburg), arbeitgebernah (Stade) u. a.). Die Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft Wolfsburg wurde von der Bildungsvereinigung Arbeit und Leben Niedersachsen als siebente Einrichtung dieser Art im Jahr 1993 in eingerichtet.

Die Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft Wolfsburg verfolgt das Ziel, die berufliche Integration von Frauen und Männern in der Elternzeit und die Berufsrückkehr nach der Familienphase zu fördern und in Zusammenarbeit mit den Betrieben im Verbund Chancen für mehr Vereinbarkeit von Familie und Arbeitswelt zu schaffen. Die Koordinierungsstelle fungiert als Bindeglied zwischen der regionalen Wirtschaft, dem Arbeitsmarkt, den Weiterbildungseinrichtungen und den Frauen vor Ort.

- 1 Kompetenzen entwickeln
- 2 Beschäftigung sichern
- 3 Chancengleichheit schaffen
- 4 Geschäftsstelle Überbetrieblicher Verbund Region Wolfsburg e.V.

Die Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft ist eine Einrichtung des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit in Trägerschaft der Bildungsvereinigung Arbeit und Leben Niedersachsen, gefördert aus Mitteln des Landes Niedersachsen und des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung.

[www.frauundwirtschaft.de](http://www.frauundwirtschaft.de)

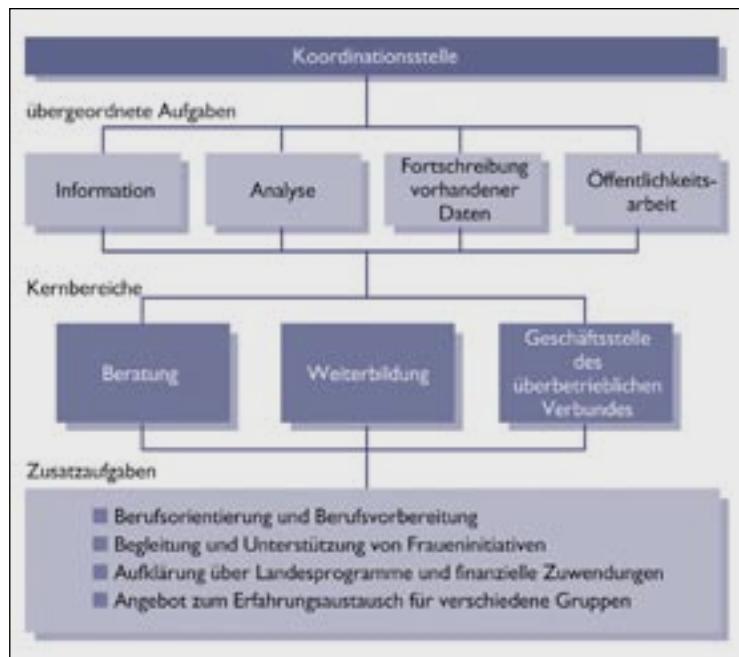


geringer wirtschaftlicher Diversifikation bietet wirtschaftliche Entwicklungspotenziale und Beschäftigungsperspektiven.

Die Aktivitäten der Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft in Wolfsburg zur Förderung der Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf müssen also die globalen wirtschaftlichen Verhältnisse, die veränderten Familienstrukturen, den erwarteten Fachkräftemangel, die Talentförderung, den demografischen Wandel und die von der Europäischen Union angestrebte höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen berücksichtigen. Ebenso den in dieser Region besonders sichtbaren industriellen Strukturwandel in der Automobilindustrie und die von dieser Entwicklung abhängigen Erwerbsperspektiven in der Region Südostniedersachsen.

Beispielhafte Aktivitäten, Maßnahmen und Initiativen:

- Beratung und Information zur Weiterbildungsfinanzierung  
Flyer Finanzierungshilfen für Weiterbildung unter:  
<http://www.frauundwirtschaft.de/finanzierungshilfen/Finanzierungshilfen.pdf>
- Weiterbildungs-Schecks für Beschäftigte in der Elternzeit
- Studie zur Einführung des Weiterbildungs-Schecks für Beschäftigte in der Elternzeit in Mitgliedsbetrieben des



Quelle: Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforchung GmbH

Zu den Kernaufgaben gehört die Beratung von Frauen, Unternehmen und Initiativen, die Organisation von Orientierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zur Beschäftigungsförderung und -sicherung und die Geschäftsführung für den Überbetrieblichen Verbund Region Wolfsburg e.V. .

Übergeordnete Aufgaben sind die Analyse des Arbeitsmarktes, die Zusammenarbeit mit örtlichen und regionalen Einrichtungen und die Öffentlichkeitsarbeit für die Ziele von Verbund und Koordinierungsstelle. Der Zuständigkeitsbereich der Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft in Wolfsburg umfasst die Stadt Wolfsburg und den Landkreis Gifhorn.

Kennzeichnend für den Erfolg der Arbeit der Koordinierungsstellen in Niedersachsen ist neben der praktikablen Richtlinie und einem gesellschaftlich akzeptierten Entwicklungsziel, die Notwendigkeit der Anpassung und Gestaltung der Angebote, Maßnahmen und Aktivitäten an die gegebenen wirtschaftlichen und regionalen Bedingungen.

Wolfsburg ist unbestritten ein Globalplayer und ein Synonym für Mobilität. Die Stadt Wolfsburg mit rund 120.000 EinwohnerInnen und rund 98.000 sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen versorgt die gesamte Region mit attraktiven Arbeitsplätzen. 55.000 EinpendlerInnen kennzeichnen die Attraktivität Wolfsburgs. Der hohe Anteil sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in der Metall verarbeitenden Wirtschaft und der hohe technologische Standard gehen aber auch mit einer traditionell unterdurchschnittlichen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsquote bei Frauen einher. Der Strukturwandel in der Wirtschaft, weg von der Industrieproduktion, hin zur Dienstleistungsgesellschaft betrifft die Region intensiv, nachhaltig und ist noch nicht abgeschlossen. Die Akteure der Stadt Wolfsburg setzten sich seit dem Tiefpunkt der Beschäftigung Mitte der 90er Jahre massiv ein für Neuansiedlungen in Zukunfts- und Wachstumsbranchen, bei Förderung hochwertiger Kultur- und Tourismuswirtschaft und Wissenschaft. Wolfsburg ist aber auch mit 70 Jahren Stadtgeschichte eine junge Stadt. Der Nachteil noch zu



## ... UND WIE ARBEITEN WIR MORGEN?

Festgestellt werden kann, dass die Vereinbarkeitsprobleme von Familie und Beruf immer noch dieselben sind, wie vor 15 Jahren. Allerdings haben sich die Rahmenbedingungen verbessert. Die gesellschaftliche Akzeptanz ist gestiegen und die Bereitschaft der Betriebe, auf Arbeitnehmerinnen zu zugehen, ist ebenfalls gewachsen. Im Überbetrieblichen Verbund Region Wolfsburg können die Vereinbarkeitsaktivitäten von Klein- und Mittelbetrieben gebündelt und Synergieeffekte erzielt werden. Auch in Zeiten der Krise bleibt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein wichtiges Ziel. Frauen sind ein unverzichtbares Begabungspotenzial. Ihre Talente sollten nicht ungenutzt bleiben. Die Technisierung und Flexibilisierung der Arbeit ist eine der größten Herausforderungen der letzten Jahre und stellt höhere Anforderungen an Qualifikation und Weiterbildung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Das lebenslange Lernen gewinnt an Bedeutung. In Zukunft wird unsere Arbeitswelt älter, ausgeglichener zwischen den Geschlechtern, internationaler und facettenreicher sein. Die Flexibilisierung des Arbeits- und Berufslebens ist nicht neu, hat sich aber intensiviert. Der Kampf um die besten Köpfe hat begonnen. Die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen durch Personalentwicklung und Qualifizierung steht auf der Agenda. Innovationsbereitschaft und Kreativität sind Kernkompetenzen, die es zu fördern gilt. Die Teilzeit-Elternzeit wird/muss kommen.

Überbetrieblichen Verbundes Region Wolfsburg e.V. Erfolgsbericht: <http://www.frauundwirtschaft.de/download/abschlussbericht2.pdf>

- Durchführung und Beteiligung an der bundesweiten Kampagne ‚Frauen-ans-Netz‘
  - FH-Zusatzqualifikation ‚Informatik für Frauen‘
  - Zukunftsregion für Gründerinnen
  - Beratung und Information für Beschäftigte in der Elternzeit und Berufsrückkehrerinnen
  - Seminare ‚Neu starten?!‘ für Berufsrückkehrerinnen
  - Expertenforum Personal Wolfsburg zu aktuellen Fragen der Personalwirtschaft z. B., ... und wie arbeiten wir morgen?, 2009; ‚Diversity-Management – Vielfalt nutzen‘, 2006; ‚Familienfreundliche Arbeitswelt – familienfreundliche Kommune‘, 2005; ‚Wie halten wir die Frauen im Betrieb? – Neue Wege zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit‘, 2003  
<http://www.frauundwirtschaft.de/UeberbetrVerbund/veranstaltr.htm>
  - Kinderbetreuung bei allen Veranstaltungen und Seminaren
- relevante Links zum Themenfeld Frauen und Wirtschaft

# ERFOLGSTRATEGIE ODER AUGENWISCHEREI?

## GENDER MAINSTREAMING IN QUALITÄTSENTWICKLUNGSPROZESSEN

Kerstin Schumann/Jens Schmidt  
ARBEIT UND LEBEN Hamburg

Qualitätsmanagement und Gender Mainstreaming sind zwei Strategien mit unterschiedlicher Geschichte und Hintergründen. Das Qualitätsmanagement kommt aus dem ökonomischen Optimierungsdiskurs und zielt – in den Logiken von Wirtschaftssektor und industrieller Massenfertigung – auf Effektivitätserhöhung und Effizienzsteigerung. Dagegen hat sich Gender Mainstreaming aus dem Demokratiediskurs heraus entwickelt, ist als Ergebnis gesellschaftspolitischer Kämpfe – vor allem von Frauen und Feministinnen – zu verstehen und zielt auf Geschlechtergerechtigkeit. Neben diesem fundamentalen Unterschied teilen die beiden Konzepte einige Grundprinzipien: Sie sind beide als Top-Down-Prozesse angelegt, von ihrer Umsetzung sind alle Organisationsbereiche und Mitarbeitenden einer Einrichtung umfassend betroffen, sie beinhalten die Notwendigkeit entsprechendes (neues) Fachwissen zu integrieren und stellen beide wachsende Anforderungen von Seiten der Förderinstitutionen dar. Auch bei ihrer Einführung werden vergleichbare Erfahrungen gemacht: Qualität und Gender werden häufig als Zumutungen oder ‚Lernprovokationen‘ (Scherr 2002) verstanden, mit denen sich auseinandergesetzt werden muss, zusätzlicher Ressourcenaufwand und/oder ideologische Bedenken bewirken Widerstände. Schließlich ähneln sich einzelne Instrumente wie Audits oder Budgetanalysen.

Vermehrt wurde zuletzt in Literatur und fachprofessioneller Diskussion sowohl aus der Perspektive des Gender Mainstreaming, d. h. von Gleichstellungsbeauftragten, Gender-Trainerinnen/ Trainern oder feministischen Organisationen, als auch von einzelnen Agierenden aus dem Bereich des Qualitätsmanagements auf die Anschlussfähigkeit beider Konzepte sowie damit verbundene Potenziale und mögliche Synergieeffekte hingewiesen (beispielsweise durch ver.di, SPI oder Hochschulen). Erwähnt werden in diesem Zusammenhang sehr unterschiedliche Effekte: gegenseitiger Know-How-Transfer, verbesserte Orientierung an den Interessen der Beschäftigten einer Einrichtung und damit Erhöhung ihrer Zufriedenheit, Qualifizierung der fachlichen Arbeit, Möglichkeiten zur Imageverbesserung oder die größere Verbreitung des Ansatzes von Gender Mainstreaming.

Verschiedene Schnittstellen zwischen Qualitätsmanagement und Gender Mainstreaming könnten dabei Ansatzpunkte für eine integrative Umsetzung von institutionellen Verbesserungsprozessen darstellen. Gender kann als eigene Qualitätsdimension aufgefasst und damit selbst zum Gegenstand von Qualitätsmanagement werden – als abgegrenzter Qualitäts- bzw. Leistungsbereich oder als strukturell einbezogene Querschnittsperspektive. Auch denkbar ist der gezielte Einsatz von Gender Mainstreaming als QM-Instrument – umgesetzt beispielsweise durch die Verankerung von Genderkompetenz in den Angeboten einer Einrichtung oder bei der Initiierung von Organisationsentwicklungsprozessen.

### UMSETZUNGSINSTRUMENTE IN DER PRAXIS

ARBEIT UND LEBEN Hamburg hat – in Zusammenarbeit mit dem Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN sowie anderen Landesorganisationen – Aspekte des Gender Mainstreaming bei der Implementierung des Qualitätsmanagements auf zwei zentralen Ebenen integriert: bei der Ausgestaltung und Anwendung des eigenen QM-Systems und durch den Einsatz des Instruments der Institutionellen Gender-Analyse.

So beinhaltet das von AL und der DEAE erarbeitete Modell der Qualitätsentwicklung QVB als Struktur zu jedem der neun Gestaltungsbereiche Reflexionsfragen, die verbindlich auch gender-bezogene Aspekte abdecken (z. B. im Bereich Leistung: Welchen Stellenwert haben geschlechterpolitische Aspekte bei den angebotsbezogenen Leistungen? Wie sehen spezielle Leistungsarten/Angebote für Frauen und Männer aus? Oder im Bereich Marktbezug: Wie wird dafür gesorgt, dass eine geschlechtergerechte Formulierung (Sprache) und Gestaltung von Programmen, Bildern usw. erfolgt (Werbung und Öffentlichkeitsarbeit?). Im Gestaltungsbereich Qualitätsverständnis gibt es einen Anhaltspunkt ‚Geschlechterpolitische Zielsetzun-

gen (Gender Mainstreaming)'. Dieser umfasst Reflexionsfragen wie beispielsweise: Wie wird das Thema Weiterbildung unter geschlechterpolitischen Gesichtspunkten grundsätzlich eingeschätzt? Welche Kernaussagen können dazu gemacht werden? In welcher Form spielen Fragen der Geschlechtergerechtigkeit und des Geschlechterverhältnisses in der Einrichtung/im Verbund eine Rolle (z. B. bei der Besetzung von Führungspositionen, in der internen und externen Kommunikation etc.)? Welchen Stellenwert haben Fragen der Geschlechterorientierung bzw. Geschlechtergerechtigkeit in der Bildungsarbeit (z. B. spezielle Bildungsangebote für Männer und Frauen, methodisch-didaktische Kompetenz der Referentinnen/Referenten)? Bei der Konzeption des Modells wurden diese Aspekte mit Blick auf die Praxisbedingungen der Bildungsarbeit einer werteorientierten Einrichtung im Verbund passgenau integriert. Im Zertifizierungsprozess mit der ISO-Norm verbunden muss sich der Weiterbestand und die Bedeutung dieser inhaltlichen Perspektive des QVB-Modells noch zeigen. Angesichts der Gender-Blindheit von ISO-Norm und -Zertifizierung muss dieser Aspekt im Sinne der eigenen Werteorientierung durch die Einrichtungen gegenüber den Zertifizierungsinstanzen betont bzw. durchgesetzt werden.

Parallel hat AL Hamburg die Institutionelle Gender-Analyse angewendet um in einem konzentrierten Prozess eine umfassende Bestandsaufnahme der Einrichtung hinsichtlich geschlechterpolitischer Kriterien vorzunehmen. Einerseits haben in diesem Zusammenhang Zugehörige verschiedener Hierarchieebenen quantitative Daten ermittelt und in einem Bericht zusammengestellt (z. B. Anteil von Frauen und Männern an den Teilnehmenden, Anzahl der Seminare, Projekte oder anderen Leistungen explizit zur Gender-Thematik, Existenz von geschlechterdifferenzierenden Evaluationsinstrumenten oder Gender-bezogenen Lehrmaterialien). Andererseits wurden Entwicklungsvorhaben vereinbart, die im Sinne eines Verbesserungsprozesses erkannte Strukturschwächen beheben sollte (z. B. Überarbeitung der Satzung). Das Instrument orientiert sich dabei in seiner Struktur und inhaltlichen Anlage stark am Modell der Qualitätsentwicklung, um durch die Anschlussfähigkeit Synergieeffekte zu bewirken.

## POTENZIALE UND WIDERSPRÜCHE

In den verschiedenen konzeptionellen Entwicklungs- und praktischen Umsetzungsprozessen haben sich deutlich sowohl verschiedene Stärken und Potenziale wie auch Hürden und Widersprüche gezeigt. Letztere liegen sowohl in den unterschiedlichen Motivationen, Zielen und Tätigen von QM und GM begründet wie auch in den alltagspraktischen Schwierig-



keiten der Umsetzung politisch und organisationsadministrativ sinnvoller Entwicklungsstrategien. Einige Beobachtungen sollen hier kurz zusammenfassend aufgeführt werden:

Geschlechterthemen sind als Bildungsangebote und in den fachprofessionellen Diskursen der politischen Bildung fest etabliert. Dabei darf nicht übersehen werden, dass bezüglich der Einbindung einer Gender-Perspektive auf der innerorganisatorischen Ebene vielfach keine allgemein verbindliche Verankerung zu konstatieren ist. Es liegt die Vermutung nahe, dass bei diesem mit Widerständen behafteten Thema Verpflichtungen und imageorientierte Selbstinszenierung nach außen weitergegeben werden ohne an der eigenen Arbeit Veränderungen vorzunehmen zu müssen. Durch die Integration der Gender-Perspektive in QE-/QM-Verfahren sowie durch den Einsatz von GM-Instrumenten im Rahmen von QM bzw. Organisationsentwicklungsprozessen, lässt sich daher in Institutionen für Geschlechterfragen sensibilisieren und ggf. auf die Notwendigkeit von strukturellen Veränderungen hinweisen. Der Anschluss an QM-Verfahren bietet in diesem Sinne eine wertvolle Gelegenheit, neue Dynamiken in organisationsinterne Bemühungen um mehr Geschlechtergerechtigkeit zu bringen – durch zusätzliche Akzeptanz, Ressourcen und Systematisierung. Theoretische Stärke und eine mögliche praktische Hürde gleichzeitig ist dabei der Charakter als Top-Down-Prozess, der seine Auswirkungen in der ganzen Organisation entfalten soll.

Als operative Gelingensbedingungen für die erfolgreiche Integration der Gender-Perspektive in ein Qualitätsmanagement ließen sich u. a. formulieren:

- interdisziplinäre fachliche Fundiertheit (Integration der Vorerfahrungen aus den Bereichen Bildungsarbeit, Qualitätsmanagement und Gender Theory);
- Passgenauigkeit und Praxisnähe sowie Handhabbarkeit und Überschaubarkeit der Instrumentarien (um die verschiedenen Beteiligten in den Einrichtungen zur aktiven Mitarbeit zu bewegen);

- Wertschätzung für Sensibilisierungsprozesse bei der Umsetzung (Reflexionen und Anstöße bei der Verbesserungsarbeit sind häufig wichtiger – weil nachhaltiger – als die Ergebnisse);
- Flexibilität bezüglich der Intensität der Prozesse (abhängig von den Interessen der Einrichtung und ihrem möglichen Ressourceneinsatz);
- Ergebnisorientierung und -transparenz der angeschobenen Prozesse (um die Motivation der Beteiligten zu erhalten);
- Gender-Kompetenz bei den Beteiligten (vor allem auch bei Qualitätsmanagementbeauftragten und Auditorinnen/Auditoren).

Konkrete Hürden bei den gender-bezogenen Verbesserungsprozessen im Rahmen eines Qualitätsmanagements können in diesem Zusammenhang u. a. sein:

- die Fragilität der Prozesse (es ist ein konstanter Promotion notwendig, um die aufeinander folgenden Schritte zu gewährleisten und die Prozesse voranzutreiben);
- die Delegation der Prozesse (wenn das Instrument nicht in der Breite der Organisation bekannt ist und alle Ebenen in die Umsetzung integriert sind, wird die Wirkung sich verringern);
- eine Blockade durch differierende Wahrnehmungen (die Bestandsaufnahme der geschlechterpolitischen Ist-Situation und der Veränderungsbedarfe kann sehr unterschiedlich ausfallen);
- das Empfinden von Gender Mainstreaming als Zusatzaufgabe und -belastung.

Meist sind es allerdings traditionell-patriarchale Beharrungskräfte innerhalb von Einrichtungen, die diesen Hürden zugrunde liegen und ihre Wirksamkeit zur Entfaltung bringen.

Etwas stärker auf der theoretischen Ebene zu verorten ist die Problematik der Zuschreibung von Geschlechterpositionen, d.h. der sich wiederholenden dualen Einsortierung nach Frauen/Männern. Dieser Widerspruch zu geschlechtertheoretischen Grundannahmen ist in allen bisherigen Instrumenten und Methoden zu finden, ist vielleicht sogar unauflöslich mit dem Charakter des Instruments verbunden. Abhängig von den Akteuren kann sich dies stärker oder weniger deutlich äußern: je mehr Strukturen analysiert und nach Männlichkeits-/Weiblichkeitsmustern gesucht wird, je weniger ein Body Counting betrieben wird, desto eher lassen sich die damit verbundenen Gefahren vermeiden. Wichtig wäre hier, auf die Gefahr hinzuweisen, dass durch die Anwendung von Gender-Analysen auch Geschlechterdualismen verstärkt werden können. (...) Deutlich werden sollte allerdings, dass die stark an der Mann-Frau-Differenz orientierten

Instrumente der Gender-Analyse lediglich Hilfskonstruktionen sind, die zunächst zur Wahrnehmung einer separativen Gender-Ordnung in spezifischen Zusammenhängen beitragen sollen. Hiermit wird die zentrale Voraussetzung für das eigentliche geschlechterpolitische Ziel, die Überwindung eben dieser Ordnung, geschaffen.' (Frey 2003).

In diesem Zusammenhang ist es auch wichtig, die Gender-Perspektive als Anregung zu verstehen, um eine Sensibilität für die mögliche Diskriminierung entlang anderer Identitätskategorien zu entwickeln. ‚Gender mainstreaming (...) leaves room for non-hierarchical diversity in general, be it in terms of sex, race, class or a combination of factors‘ (Europarat 1998).

#### FAZIT: GMQM – KEINE TECHNOKRATISCHE, SONDERN EINE POLITISCHE FRAGE

Nicht auszuschließen und daher stets kritisch zu beobachten ist schließlich die Gefahr, dass der Einsatz des Instruments lediglich funktionalen Gedanken einer öffentlichen Selbstdarstellung folgt, ohne eine Wirkung nach innen zu entwickeln. Dieser mögliche ‚Feigenblattcharakter‘ hat sich bei Instrumenten im Gender-Bereich verschiedentlich gezeigt und führt dazu, dass derartige Vorhaben lediglich so lange verfolgt werden, so lange sie Imagegewinn versprechen, dann aber sofort abgebrochen werden, wenn sie ernsthafte Konsequenzen, d. h. auch Privilegienabgabe nach innen bedeuten. Dies ist allerdings weniger eine Frage der Gestaltung des Instruments als ein Aspekt bei seinem Einsatz bzw. der inneren Haltung oder Widerstände der Akteure in der Organisation.

Abschließend lässt sich konstatieren, dass die Promotoren eines Qualitätsmanagements mit dem integrierten Ziel der Geschlechtergerechtigkeit eine ähnlich aufreibende und schwierige Aufgabe zu bewältigen haben wie ihre Mitstreitenden in Politik und Bildung allgemein. Nicht vereinfacht wird diese Aufgabe durch das häufig vorhandene Unverständnis und die kulturelle Distanz von Akteuren eines klassischen Qualitätsmanagements gegenüber sozialpolitischen Zielsetzungen der Weiterbildungseinrichtungen. Die Erfolge und Durchsetzungschancen dieses Ziels orientieren sich dabei deutlich weniger an dem jeweiligen Instrument (QM-, GM-, QE-Modell oder Institutionelle Gender-Analyse), sondern vielmehr an der Überzeugungskraft emanzipatorischer Argumente und dem dadurch entwickelten gesellschaftspolitischen Druck – also dem Kernthema der politischen Bildung.

# WIE GEHT ES WEITER?

## ENTWICKLUNGSAUFGABEN ZUR WEITEREN IMPLEMENTIERUNG VON GENDER MAINSTREAMING

Die Beschreibung und Umsetzung von weiteren Schritten zur Verankerung von Gender Mainstreaming muss eine doppelte Spannung berücksichtigen:

Da ist zu einen die Ungleichzeitigkeit im Prozess der Implementierung von Gender Mainstreaming in den verschiedenen ARBEIT UND LEBEN Einrichtungen und bei den Kooperationspartnern, die vielfach das Entwicklungstempo nicht unmaßgeblich mitbestimmen. Die zeitlichen und zum Teil auch inhaltlichen Schrittfolgen lassen sich kaum koordinieren und sind zudem geprägt vom jeweiligen Entwicklungsstand.

Und da ist zum anderen die Spannung zwischen bereits Erreichtem und der gleichzeitigen Fragilität dessen. Während es auf der einen Seite einen Entwicklungsstand gibt, bei dem die Genderperspektiven in den Bildungsangeboten implementiert sind, Geschlechterthemen in den Bildungsprogrammen ihren festen Platz haben und zudem Gender Mainstreaming Bestandteil von Qualitätsentwicklung und -mangement ist, ist auf der anderen Seite immer wieder dafür zu kämpfen, dass das einmal Erreichte auch erhalten bleibt. Das Konzept des Gender Mainstreaming muss immer wieder neu angestoßen, am Leben gehalten werden.

Darüber hinaus wird die Umsetzung von Gender Mainstreaming vielfach noch als Zusatzaufgabe und Belastung empfunden. Unter ökonomischen Aspekten wird der Ansatz zudem gelegentlich kritisch angefragt. Insofern kann von einer verbindlichen, vielseitig mitgetragenen Verankerung noch keine Rede sein.

Das ist nicht entmutigend, sondern vielmehr Ansporn, das Ziel nicht aus den Augen zu verlieren. Vor diesem Hintergrund sehen wir die folgenden Entwicklungsaufgaben für die Gesamtorganisation ARBEIT UND LEBEN:

- Qualifizierung des pädagogischem Personals: Die in unserer Zwischenbilanz und in dem Beitrag zur Teamentwicklung skizzierten Bemühungen sollen fortgesetzt werden. Angesichts der Ungleichzeitigkeit der Entwicklung wird es dabei weiterhin um Grundlagenbildung gehen aber auch um bislang nicht hinlänglich bearbeitete Aspekte wie etwa die Verbindung von Gender Mainstreaming mit der politischen Bildung sowie den Ansätzen von Diversity und Cultural Mainstreaming.
- Entwicklung von Prüf- und Evaluationsinstrumenten und Einsatz in der Bildungspraxis: Anknüpfungspunkte finden sich hier bereits in den Instrumenten zur Evaluation der politischen Jugendbildung (online-tool: [www.evaluation.arbeitundleben.de](http://www.evaluation.arbeitundleben.de)) mit Akzent auf die Gender-Perspektive sowie diversen Checklisten und Beobachtungsleitfäden. Zu recherchieren ist, in welchen Bereichen der Bildungsangebote darüber hinaus genderbezogene Daten bereits erhoben werden, wie dies geschieht und aus welchen Gründen keine Daten erhoben werden. Zudem ist an Fortbildungen zur genderbezogenen Evaluation zu denken.
- Weiterentwicklung des didaktischen Materials: Der bereits bestehende Fundus (siehe auch dazu unsere ‚Zwischenbilanz‘) sollte aktualisiert und erweitert werden. Insbesondere das web-gestützte Tool ‚Gender Check – Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und

Männer in Europa' bedarf ein beständigen Aktualisierung unter dem Gesichtspunkt sich verändernder rechtlicher Grundlagen (Elterngeld, Novellierung des Pflegegesetzes, internationale Veränderungen).

- **Netzwerkbildung:** Bislang sind ARBEIT UND LEBEN-Einrichtungen noch nicht flächendeckend in den regionalen und bundesweiten Netzwerken vertreten. Die aktive Mitarbeit in diesen Strukturen ist ein fachlich inspirierender und wahrscheinlich motivierender Schritt.
- **Projekte und Gender Mainstreaming:** Bislang konzentrieren sich viele Bemühungen auf die Umsetzung von Gender Mainstreaming in den regulären Förderprogrammen zur Jugend- und Erwachsenenbildung. Die Praxis ist aber zunehmend durch Projektarbeit gekennzeichnet. Verfahren zu entwickeln, wie in zeitlich befristeten Vorhaben, mit zum Teil neuem Personal, Gender Mainstreaming verbindlich auf der inhaltlichen und strukturellen Ebene implementiert werden kann, ist sicherlich eine lohnenswerte Aufgabe.

Der weitere Entwicklungsprozess zur Umsetzung von Gender Mainstreaming ist auf der einen Seite sicherlich geprägt durch die internen Bedingungen. Der Blick auf Gesellschaft, Wirtschaft und Politik zeigt aber auch, wie dick das Brett ist, was es zu bohren gilt. Spätestens seit der Jahrtausendwende haben sich die Arbeits- und Lebensbedingungen vieler Menschen massiv verändert: Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt (prekäre Arbeitsverhältnisse etc...), Finanz- und Wirtschaftskrise, Veränderungen in den sozialen Milieus etc.

Insofern stellt sich die Frage, ob sich Gender Mainstreaming als gesellschaftspolitische Strategie nicht deutlicher und entschiedener auf diese Veränderungen beziehen muss. Und: ob es nicht angesichts des Fortbestandes traditioneller Rollenmuster und Teilzeitarbeit für Frauen mit der Perspektive von Altersarmut verstärkt spezifische Mädchen- und Frauenförderungsangebote geben sollte. Nicht zu vergessen sind aber auch zielgerichtete Angebote zur Unterstützung von benachteiligten Gruppen junger Männer, die wieder stärker im Focus stehen müssen.

Was aber bleibt ist, dass die politische Bildung beharrlich auf Geschlechtergerechtigkeit als Grundannahme ihrer Profession und Motivation zur Weiterarbeit bestehen sollte.

