

I Hintergrund zu Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming (GM) ist eine neue geschlechterpolitische Strategie, die seit 1999 für alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union verpflichtend ist und in den Nationalstaaten umgesetzt werden soll.

Die Strategie hat zum Ziel die Kategorie Gender als Querschnittsthema zu einem „Hauptstrom“ zu machen und in alle gesellschaftlichen Bereiche zu verankern. Die Frage nach den Auswirkungen einer Entscheidung, einer Maßnahme oder eines Gesetzes u.a. auf Frauen und Männer soll in allen Bereichen berücksichtigt werden. (vgl. Texte von Stiegler, Frey/ Kuhl)

Zum Begriff.....

Gender bezeichnet im Englischen die *soziale* Dimension des Geschlechts, das, was, historisch gewachsen und (leichter) veränderbar ist. Die Zuschreibungen von Eigenschaften und die Verteilung von Aufgaben zwischen den Geschlechtern.

Sex bezeichnet im Englischen dagegen die *biologische* Dimension des Geschlechts, also das, was allenfalls langsam (durch Evolution oder Operation) verändert wird.

Mainstream bedeutet „der Hauptstrom“, das Gerundium (**-ing**) verweist darauf, dass es sich um einen laufenden Prozess handelt.

Gender Mainstreaming heißt so kurz, die Frage des (sozialen) Geschlechts in den Hauptstrom aller gesellschaftlichen Aktivitäten einbringen (vgl. Bundesministerium, Begriffsübersicht; Frey/ Kuhl)

Definition der EU:

Gender Mainstreaming besteht in der (Re-) Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluationsprozessen in allen Politikbereichen und Arbeitsbereichen einer Organisation. Das Ziel von Gender Mainstreaming ist es, in alle Prozesse die Perspektive des Geschlechterverhältnisses einzubeziehen und alle Prozesse für die Gleichstellung der Geschlechter nutzbar zu machen.“ (Amsterdamer Vertrag)

(zur Definition Frey/ Kuhl)

Der Ursprung dieser Strategie liegt in den sozialen Bewegungen, der internationalen Frauenbewegung. Ungefähr parallel zur Diskussion in der Frauenbewegung wurde seit Ende der 1980er Jahre in der Entwicklungspolitik der Gedanke des GM in die Arbeit der Organisationen der Entwicklungszusammenarbeit integriert und Gender Trainings durchgeführt. Zu dem ist auf UN-Organisationen und ihre frühen Aktivitäten zu GM zu verweisen. Im Rahmen der fünften Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking wurde GM von vielen Nichtregierungsorganisationen gefordert und erfolgreich als neue Strategie beschlossen. Der weitere Weg ging über die internationalen Institutionen (UN, EU) auf die nationalen Ebenen. Für Deutschland ist der Amsterdamer Vertrag von 1999 verbindlich. Dieser verpflichtet die EU-Mitgliedstaaten GM in alle nationalen Maßnahmen einzubinden. Dem bemüht sich die Bundesregierung mit dem Kabinettschluss von 2000 zu entsprechen. (vgl. zur Herkunft Text des Bundesministerium).

Um nun das Neue und Besondere von GM zu beschreiben, ist die Abgrenzung zu Ansätzen, die z.T. mit GM gleichgesetzt werden hilfreich: Frauen(förder)politik und Managing Diversity.

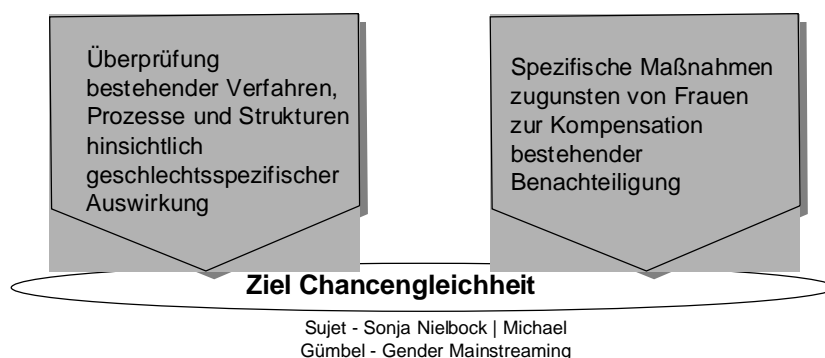
GM bezieht sich auf Organisationen, die Strukturen, Verfahren und Prozesse in Organisationen, die Ungleichheiten hervorbringen (können). Damit ergänzt sie Frauen(förder)politik, die mit spezifischen Maßnahmen Frauen unterstützt und Benachteiligungen von Frauen auszugleichen versucht.

Gender Mainstreaming und Frauenförderpolitik



- Der GM Ansatz **ersetzt Frauenförderpolitik nicht, sondern ergänzt diese:**

Doppelstrategie zur Verwirklichung von Chancengleichheit



GM ermöglicht es die „**Kultur der Zweigeschlechtlichkeit**“ in unserer Gesellschaft in Frage zu stellen, Differenzen und Vielfalt zwischen Frauen und zwischen Männern zu fördern und Handlungsräume für Menschen zu erweitern. (vgl. Morell, Pat-Ex, Dingler/Frey)

Der **Managing Diversity Ansatz** bezieht sich auf die Verschiedenartigkeit der Menschen in Hinsicht auf die Merkmale Geschlecht, Rasse, Alter, Ethnie, Religion, sexuelle Orientierung u.a. Auch das Konzept GENDER enthält im Prinzip diese Aspekte: So kann die Situation einer weißen Frau in Deutschland sehr verschieden von der einer schwarzen Frau in Ghana sein, oder eines alten, obdachlosen Mannes in einer westlichen Metropole anders als die eines Mannes der oberen Schicht eines islamischen Landes. Managing Diversity betont den ökonomischen Nutzen durch Förderung der Human Ressourcen der MitarbeiterInnen – insbesondere der Frauen. In der Regel wird dabei von zwei Geschlechtern ausgegangen: Mann/Frau und ihren unterschiedlichen Kompetenzen, die gleichwertig anerkannt werden sollen (vgl. zu der Unterscheidung GM und Managing Diversity).

Die Bedeutung von Gender oder Geschlecht ist für die einzelnen ambivalent: Geschlecht hat für uns zu einem eine wichtige Bedeutung als Orientierung im Alltag. Wir ordnen allen Menschen sofort ein männlich oder weiblich zu, uneindeutiges verwirrt und verunsichert zunächst.

Das macht uns auch handlungsfähig, weil wir uns schneller in Situationen zu recht finden, da wir auf gelernte und entwickelte Werte, Normen und Handlungsmuster zurückgreifen können. Ein Abteilungslei-

ter weiß dann vermeintlich wie er mit den weiblichen Mitarbeiterinnen umgehen kann, ein Lehrer wie mit seinen SchülerInnen und umgekehrt. Diese Funktion von Geschlecht hat aber auch eine Kehrseite: Sie beschränkt unsere Handlungsspielräume und Möglichkeiten enorm ein, denn es gibt nur Mann – Frau und Zuschreibungen von Eigenschaften, und Erwartungen an das Verhalten von Männern und Frauen. Die Ordnung der Geschlechter und die etablierte Kultur der Zweigeschlechtlichkeit gibt demnach einerseits Sicherheit, andererseits aber engt sie ein, schreibt Menschen vor, wie sie zu sein haben und verhindert die Wahrnehmung und Entwicklung von Vielfalt und Unterschieden.

Die Strategie des GM hat sich in der bundesdeutschen Debatte innerhalb eines relativ kurzen Zeitraum verbreitet und an Aufmerksamkeit gewonnen. Mittlerweile haben sich Bundes- und Landesregierungen, Gewerkschaften, Parteien, Kirchen und viele andere gesellschaftliche Institutionen dem Ansatz verpflichtet und Erfahrungen mit der Strategie gemacht. Begriff, Definition und Interpretation von GM sind nicht unumstritten. Neben den bestehenden Unterschieden und Kontroversen kann aber gesagt werden, dass es bei der GM-Strategie um die Analyse von Organisationsstrukturen und politischen Entscheidungsprozessen in allen gesellschaftlichen Bereichen hinsichtlich der Frage der Gleichstellung von Frauen und Männern geht. Die Offenheit der Strategie enthält die Möglichkeit, dass unterschiedliche Ausrichtungen von GM entstehen und mittlerweile hat sich die Diskussion von GM deutlich ausdifferenziert.

So unterscheiden sich die Ansätze zum Teil in der Praxis: Einige Ansätze betonen die Differenzen von Mann und Frau, machen Zweigeschlechtlichkeit sichtbar, fördern Differenzen und Stereotype und stellen sie als funktional dar, während andere Ansätze sich um die Erweiterung von Handlungsspielräumen, Gestaltung von Vielfalt und Anerkennung, von Verschiedenartigkeit weit über die Konstrukte Frau/Mann hinaus bemühen (vgl. Morell, Kaschuba/Lächle)

Wir gehen davon aus, dass die Unterschiede damit zusammenhängen, dass die gegenwärtige Situation durch eine Paradoxie im Geschlechterverhältnis gekennzeichnet ist: Die Unterscheidung Mann/Frau ist dominant. Alle haben im Personalausweis männlich oder weiblich stehen. An vielen Orten werden wir nach dieser Unterscheidung in Gruppen geteilt. Gleichzeitig sind aber viele Brüche zu erkennen, die zeigen, dass die Zuordnung sehr ungenau und willkürlich nach bestimmten biologischen Merkmalen vollzogen wird und dabei die Unterschiedlichkeiten von Männern/ Männlichkeiten und umgekehrt die Verschiedenartigkeit von Frauen/ Weiblichkeiten außer Acht lässt. Geschlechterverhältnisse verändern sich und werden vielfältiger.

Kurz gesagt, das Neue an Gender Mainstreaming ist:

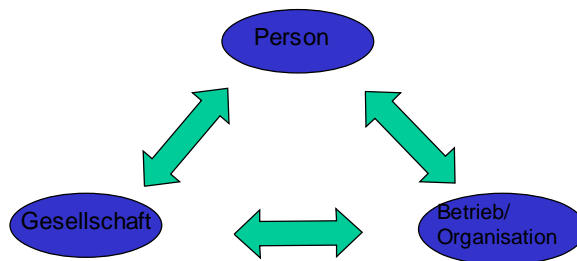
- Strukturen und Prozesse werden unter Genderaspekten analysiert. Ungleichheiten sollen bereits im Vorwege vermieden werden, wenn Maßnahmen, Projekte etc. geplant werden.
- Der Bewertungsmaßstab des „Standards Mann“ (hegemoniale Männlichkeit) wird hinterfragt.
- Handlungsspielräume für Männer und Frauen können erweitert werden.
- Viele Prozesse, die Ungleichheiten herstellen sind unbeabsichtigt und kaum sichtbar. Gender Mainstreaming bringt einen strukturellen, systemischen Blick auf das Thema. Die Analyse dieses Prozesse und Strukturen ist neuartig. Die geschlechtergetrennte Jugend- und Erwachsenenarbeit wird damit ergänzt und erweitert.

Wenn Gender Mainstreaming in einer Organisation eingeführt werden soll, werden drei Ebenen analysiert: die individuelle, die Organisationsebene, die Gesellschaftliche Ebene. Dabei werden strukturelle, symbolische und individuelle Aspekte berücksichtigt : (siehe Folie)

Ursachen von Ungleichheiten



Benachteiligungen entstehen indirekt – > durch Bewertungen in folgenden Bereichen:



Werte, Normen, Einstellungen bestimmen unsere Bewertungen: wie wir denken, fühlen, uns verhalten und handeln.

Sujet - Sonja Nielbock | Michael
Gümbel - Gender Mainstreaming

Bei einer Implementierung sind folgende Schritte zu beachten:

- Zuerst ist es wichtig, dass die Leitung die Einführung befürwortet und hinter dem Konzept steht (top down-Prinzip).
- Im Weiteren werden Sensibilisierungen in Form von Gender Trainings mit verschiedenen Menschen (MitarbeiterInnen, Führungskräften) der Organisation durchgeführt. (siehe zu Gender Training im Anhang: u.a. Gerrit Kaschuba/ Carlos Läßle; Pat-Ex, diverse Methoden)
- Die Ist-Situation wird mit einer Gender-Organisationsanalyse erhoben. Statistiken erstellt etc.
- Anschließend werden Bereiche und Themen festgelegt, in denen als erstes die Genderperspektive systematisch berücksichtigt werden soll, in die Werte und Kultur im Alltag, Abläufe, Prozesse, Fachinhalte, Umgang mit KundInnen oder KlientInnen u.a.
- Die Pilotprojekte werden evaluiert und weiterentwickelt und auf andere Bereiche übertragen.

Möglicher Nutzen von Gender Mainstreaming



- Geschlechtergerechtigkeit
- Die Unterschiede der Teilnehmenden berücksichtigen
- Vielfalt und Differenz in der Gruppe und bei den einzelnen fördern
- Weitere Handlungsspielräume eröffnen jenseits der Kultur der Zweigeschlechtlichkeit
- Qualitätsverbesserung
- Vermeidung von (Geschlechter-)Konflikten im Seminar

Sujet - Sonja Nielbock | Michael
Gümbel - Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming in der Seminararbeit

Für die Anwendung des Gender Mainstreaming-Prinzips in der eigenen Seminararbeit gibt es eine ganze Reihe hilfreicher Raster und Checklisten, von denen einige im Anhang dokumentiert sind¹. In der folgenden Darstellung orientieren wir uns an den „Empfehlungen zur geschlechtergerechten Bildungsarbeit“, die vom BAK Arbeit und Leben herausgegeben worden sind. Für alle Raster und Checklisten ist zu sagen:

- Raster und Checklisten sind „Schmink- oder Werkzeugkoffer“². Das Angebot ist vielfältig – was gebraucht wird, entscheidet jedeR für den konkreten Moment.
- Sie sind Unterstützungen für die Strukturierung des eigenen Denkens und Arbeitens
- Eine Eins-zu-eins-Umsetzung macht in der Regel keinen Sinn.
- Es ist immer eine Anpassung an die konkrete Situation erforderlich.
- Es gibt nicht „die perfekte“ Checkliste. JedeR soll und kann sich aus dem vielfältigen Angebot die Arbeitshilfe herausuchen, die für den eigenen Stil, die persönlichen Bedürfnisse und den Anlass am besten „passt“.

¹ „Seminarplanung unter Gender-Aspekten mit Hilfe der Drei Ebenen“, „Raster zur Berücksichtigung von Gender-Aspekten in der Seminarplanung“.

² Wahrscheinlich erscheint der Begriff „Schminkkoffer“ sehr fragwürdig und unseriös im Verhältnis zum eher vertrauten Begriff „Werkzeug(koffer)“. Ein gutes Beispiel für die unbewusste Höherbewertung von männlich konnotierten (einer „typisch männlichen“ Welt zugerechneten) Begriffen gegenüber weiblich konnotierten Begriffen! Wir verwenden bewusst beide Begriffe und natürlich sollen auch Männer Schminkkoffer benutzen können, wie Frauen natürlich Werkzeugkoffer benutzen können.

- Raster und Checklisten dürfen verändert werden. Was überflüssig ist, kann weggelassen werden, was fehlt, soll ergänzt werden.
- Nicht jede Frage sollte sklavisch beantwortet werden. Es geht nicht um das bürokratische Abarbeiten einer formalen Vorgabe, vielmehr darum, sich die einzelnen Themenbereiche zu eigen zu machen und die eigene Arbeit in Hinblick auf die genannten Hauptaspekte zu überdenken. Sensibilisierung und Selbstreflexion sind die wichtigste Grundlage geschlechtergerechter Bildungsarbeit³.
- Schmink- und Bastelutensilien sollten gelegentlich überdacht und erneuert werden. Ein Raster, das immer wieder verwendet wird, bestärkt mit der Zeit wahrscheinlich die eigenen blinden Flecken. Ein Wechsel des Hilfsmittels kann der eigenen Arbeit möglicherweise interessante neue Impulse geben.

Empfehlungen zur geschlechtergerechten Bildungsarbeit

Wir stellen im folgenden die Fragen der „Empfehlungen“ vor und werden anhand eines Beispiels darstellen, wie eine Anwendung der „Empfehlungen“ aussehen könnte. Die aufgeführten Anregungen stellen Beispiele und erste Ideen aus unserer Sicht dar, die bestimmt nicht alle Aspekte benennen, die bei der Planung und Durchführung eines solchen Seminars berücksichtigt werden können bzw. sollten. Einige Fragen scheinen aus unserer Sicht keine weitere Erläuterung zu benötigen, andere betreffen eher die Organisation, die das Seminar veranstaltet. Sie bleiben unkommentiert.

Das (fiktive) Beispiel:

In einem Seminar soll Jugendlichen und jungen Erwachsenen eine Auseinandersetzung mit dem Start ins Arbeitsleben ermöglicht werden. Themen des Seminars könnten z.B. sein:

- Welche Vorstellungen habe ich vom Beruf? Was wünsche ich mir? Was befürchte ich?
- Was möchte ich gerne werden, wo will ich gerne arbeiten?
- Was denken meine FreundInnen, was denkt meine Familie? Wie sehr beeinflusst mich das?
- Wie sieht die Arbeitswelt aus? Wie ist es in den unterschiedlichen Berufen und Organisationen?
- Welche Rechte und Pflichten habe ich, wenn ich ArbeitnehmerIn bin?
- Wie kann ich meine Arbeit und mein sonstiges Leben miteinander vereinbaren?
- Wie kann ich mein sonstiges Leben organisieren – welche Unterstützung brauche ich bzw. kann ich nutzen?
- Wie wäre es, Kinder zu haben?

³ Vgl. den Artikel von Gerrit Kaschuba und Carlos Lechle im Anhang.

1. Zielgruppe und thematische Ausrichtung

• **Welche thematische Ausrichtung soll das Seminar haben?**

Unter Gender-Gesichtspunkten wäre hier einzubeziehen:

- Die „typischen“ Arbeitswelten von Männern und Frauen sind unterschiedlich. Das sollte bereits bei der thematischen Ausrichtung berücksichtigt werden. Die Perspektiven im Arbeitsleben und der Stellenwert der Arbeitsidentität sind durch die jeweilige Geschlechtsidentität stark beeinflusst, sowohl was die eigene Wahrnehmung von Jugendlichen und Erwachsenen betrifft als auch, was die Handlungsspielräume und Entwicklungsmöglichkeiten betrifft. Die Spielräume für Identitätsentwicklungen sind auf der individuellen Ebene vielfältiger als in Organisationen und Betrieben. Auf der Organisationsebene wird die Vielfältigkeit verengt: Auch wenn ich im Privatleben eine „sehr untypische Frau“, ein „sehr untypischer Mann“ sein kann, sind die Möglichkeiten, das ins Berufsleben zu tragen, doch sehr verengt (vgl. Schwule und Lesben, Transgender usw.)

• **An wen richtet sich das Seminar? Soll es ein Frauenseminar, ein Männerseminar oder ein koedukatives Seminar sein?**

- In der Bildungsarbeit gibt es eine lange Tradition spezifischer Angebote zunächst für Frauen und Mädchen, dadurch angeregt später auch mit Jungen und Männern⁴. Ein wesentlicher Grund für die Durchführung geschlechtsgetrennter Seminarangebote besteht in der Möglichkeit, jeweils einen geschützten Raum zu schaffen, in denen etwa Frauen ohne die Dominanz männlicher Teilnehmer oder Jungen und Männer mit weniger Scham beim Zugeben eigener Ängste und Schwächen lernen können.
- Aus der Sicht des Gender Mainstreaming spricht für die Durchführung von koedukativen Angeboten (die sinnvollerweise geschlechtergetrennte Einheiten enthalten können):
 - Die Trennung von Teilnehmenden nach dem biologischen Geschlecht unterstützt die Zweiteilung der Geschlechter in der Gesellschaft. Teilnehmende, die mit ihrer eigenen „offiziellen“ Geschlechtsidentität eher Schwierigkeiten haben, werden sich in getrennten Gruppen eher unwohl fühlen (z.B. „zarte“ Jungen unter eher dominant auftretenden Geschlechtsgenossen).
 - Ein wichtiges Ziel von Gender Mainstreaming ist die Infragestellung von Gewissheiten über die Geschlechter. Dafür ist es sinnvoll, zu einem intensiven Austausch mit dem jeweils „anderen“ Geschlecht zu kommen.
 - Reine Frauen- oder Männergruppen können einerseits die Gefahr bergen, dass Stereotype vor allem über das abwesende Geschlecht verstärkt werden. Andererseits besteht u.U. die Möglichkeit, dass der Blick auf das eigene Geschlecht im Angesicht der vertretenen Vielfalt erweitert wird.

⁴ Vgl. Kaschuba 2001 und Drogand-Strud 2003 im Anhang.

- Wichtig ist in jedem Fall, in koedukativen Gruppen einen Lernraum zu schaffen, in dem für alle Teilnehmenden die Gelegenheit zur eigenen Entfaltung gegeben ist (und die sonst häufige Dominanz der männlichen Teilnehmer relativiert wird).
- **Welche Möglichkeiten bietet das Thema für einen geschlechterbezogenen Ansatz?**
 - Hier gilt das bereits zur ersten Frage Gesagte.

2. Seminarplanung und Vorbereitung

a. Klärung der Rahmenbedingungen

- **Inwieweit ist der Ort hinsichtlich der Erreichbarkeit und die Bildungsstätte in Bezug auf die Ausstattung (z.B. Freizeitangebot und Atmosphäre) angemessen?**
 - Welche symbolischen Bedeutungen sind mit dem Ort verbunden? Erscheint der Ort besonders „männlich“ (z.B. Industrie, Fußball, Boxen) oder „weiblich“ (Krankenpflegeschule, Kindertagesstätte...)? Das ist bei der Seminargestaltung zumindest zu thematisieren. In manche Bildungsstätten können die Freizeitangebote (Kneipe im Keller) durch bestimmte „typisch männliche“ Freizeitkulturen geprägt sein (Tresen stehen, sexistische Witze) – für eine geschlechtergerechte Bildungsarbeit eher unangemessen!
- **Wurden bei der terminlichen Festlegung des Seminars Geschlechterinteressen (Teilzeitarbeit, Schichtarbeit, Schulferien etc.) berücksichtigt?**
- **Welche Kooperationen bieten sich an?**
 - Hier könnte man z.B. überlegen, welche Exkursionen im Rahmen des Seminars durchgeführt werden, wie unterschiedliche, „typische“ und „untypische“ Männer- und Frauenarbeitswelten besucht werden können, welche ExpertInnen eingeladen werden können.

b. Team

- **Ist eine Kinderbetreuung notwendig/ sinnvoll?**
- **Sind die TeamerInnen sensibilisiert/ qualifiziert für geschlechterbezogene Bildungsarbeit?**
 - Fragen für die gemeinsame Vorbereitung:
 - Wie ist unser Hintergrund? Welche Vorkenntnisse und Vorerfahrungen bringen wir mit?
 - Welche biografische Geschichte hat unsere eigene Geschlechtsidentität?
 - Was spricht uns an geschlechterbezogener Bildungsarbeit an, wo haben wir Bedenken und Schwierigkeiten?
 - Woher bekommen wir für das jeweilige Seminar nötige Unterstützung bzw. sinnvolles Wissen?
- **Wie wird die Qualifizierung der TeamerInnen organisiert?**

- **Entspricht die Teamzusammensetzung der geschlechterbezogenen Zusammensetzung der Teilnahmegruppe?**
 - Wenn nicht: Können und wollen wir daran etwas ändern? Auf jeden Fall stellt sich die Frage: Wie gehen wir damit um, wenn es nicht so ist?
- **Ist dem Team die Zusammensetzung der Gruppe bekannt (insbesondere Geschlecht, Alter, Nationalität, soziale Herkunft, Berufe)?**
 - Welche Informationen benötigen wir noch? Woher können wir sie bekommen?
 - Auf welche Weise können wir interessante Informationen zu Beginn des Seminars erfahren?
 - Wie beziehen wir unser Wissen über die Zusammensetzung der Gruppe in unsere Seminararbeit ein (z.B. ExpertInnen berichten über ihre Arbeit, Herkunft, besondere Situation usw., besondere Vorarbeit erforderlich z.B. zu Männern und Frauen mit spezifischen Migrationshintergründen)?

3. Werbung und Öffentlichkeitsarbeit

- **Werden im Gesamtwerbekonzept Geschlechterbezüge deutlich?**
- **Spricht die Seminaurausschreibung beide Geschlechter an?**
 - Welche Vorstellungen von Berufsleben werden angesprochen? Welche Themen und Probleme werden genannt? Die Spanne sollte z.B. von Fragen von Status und Anerkennung bis zu Aspekten der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit gehen.
- **Wird auf Stigmatisierungen, Klischees und abwertende Äußerungen hinsichtlich der Geschlechter verzichtet? (Den „doppelten Blick“ anwenden!)**
- **Ist der Ausschreibungstext in Form und Sprache geschlechtergerecht konzipiert? (In Beispielen die „Geschlechts“-welten vorkommen lassen!)**
- **Wird auf geschlechtsbezogene Aspekte der Lebenswelt junger Frauen und Männer eingegangen?**
- **Wird bei der Versendung der Werbematerialien an die unterschiedlichen Lebensräume und Zugänge für junge Frauen und Männer gedacht?**
- **Werden die MultiplikatorInnen in die Seminarwerbung einbezogen?**

4. Didaktisch-methodische Gesichtspunkte

a. Thema und Inhalt

- **In welchem Maße ist das Seminarthema geeignet, geschlechterbezogene Aspekte politischer Bildung zu transportieren (explizit/ implizit)?**
 - Das Thema ist hervorragend geeignet! Die Welt der Arbeit ist einer der zentralen Orte, an denen Geschlechterungleichheiten hervorgebracht werden, sowohl durch gesellschaftliche und organisationspezifische Mechanismen als auch durch das individuelle Agieren der einzelnen Menschen. Hier lässt sich zum einen sichtbar und erfahrbar machen, wie die geschlechtsspezifische Zweiteilung

der Welt funktioniert, zum anderen können individuelle Handlungsspielräume erfasst werden, die den Teilnehmenden ermöglichen können, ihr eigenes Leben im Rahmen der gesellschaftlichen und organisationalen Geschlechtsrollenvorgaben zu gestalten.

- **Welche geschlechterbezogenen Aspekte beinhaltet das Seminarthema?**
 - Vgl. das weiter oben bereits Erwähnte.
- **Wie werden Geschlechterhierarchien, Geschlechterungleichheiten bearbeitet und geschlechterdemokratisches Wissen und Handlungsorientierungen vermittelt?**
 - Hier bieten sich vielfältige Methoden an, von denen einige im Anhang dokumentiert sind.
- **Wie können bei Seminarthemen Geschlechterbezüge deutlich gemacht werden, ohne aufgesetzt zu wirken und wie können diese im Seminar herausgearbeitet werden?**
 - Z.B. Arbeit in Gruppen mit Geschlechterthematization:
 - Geschlechterhomogene Gruppen (Vorsicht vor Festschreibungen: „Die Frauen sehen das so, die Männer sehen das so“ usw.)
 - Geschlechterhomogene Gruppen mit Rollentausch: Die Frauen bearbeiten das Thema aus Sicht der Männer und umgekehrt.
 - Geschlechtsgemischte Gruppen, die das Thema aus jeweils einer Geschlechterperspektive bearbeiten.
 - Mischung der unterschiedlichen Sichtweisen, z.B. eine Frauengruppe arbeitet aus Frauensicht, eine gemischte Gruppe aus Frauensicht usw.
 - In einem ersten Schritt sind verschiedene geschlechtsspezifische Rollen herausgearbeitet worden (z.B. „Die junge Mutter“, „der Azubi mit Migrationshintergrund“, „der schwule Bankangestellte“, „der alleinerziehende Vater“, „die karriereorientierte Studentin“ usw.), dann arbeiten verschiedene Gruppen aus sich der jeweiligen „konstruierten“ Identität.
- **Welche Themen/ Schwerpunkte eignen sich besonders gut für geschlechterbezogene Bildungsprozesse?**
 - In einem Seminar, in dem es in der Ausschreibung zunächst nicht ausdrücklich um geschlechterbezogene Fragestellungen geht, ist eine Auswahl zu treffen, an welcher Stelle die Geschlechterthematik vertieft werden soll, z.B.: Berufswahl, Vereinbarkeit von Arbeit und sonstigem Leben, Rollen- und Hierarchieprobleme im Betrieb usw.

b. Teilnehmende

- **Welche Bedürfnisse und Interessenlagen formulieren die Teilnehmenden selbst mit Blick auf geschlechterbezogene Aspekte und ihre Geschlechtsidentifikation?**
 - Wie kann das gleich zu Beginn thematisiert werden? (Z.B. Abfrage der Erwartungen mit getauschter Geschlechterperspektive: An die Frauen: Was erwarten die Männer wohl vom Seminar und umgekehrt.)

- **Wie werden *interessengeleitete Sichtweisen und ggf. die unterschiedliche eigene Betroffenheit der weiblichen und der männlichen Teilnehmenden bei der Bearbeitung des Themas berücksichtigt?***
 - Vorsicht vor Klischeebildung: Die jeweilige eigene Betroffenheit der weiblichen Teilnehmenden kann durchaus sehr unterschiedlich sein – für die männlichen Teilnehmenden gilt dasselbe. Unter Umständen ähnelt die eigene Betroffenheit einiger weiblicher und männlicher Teilnehmender sich mehr als sie der der GeschlechtsgenossInnen gleicht. Es geht also vielmehr darum, die Vielfältigkeit der individuellen Betroffenheiten zu berücksichtigen – dies hat sicherlich einiges mit den unterschiedlichen Dimensionen der Kategorie „Geschlecht“ zu tun, darf aber eben nicht darauf reduziert werden.
 - Wie können die unterschiedlichen Herangehensweisen ans Thema zunächst angemessen wahrgenommen werden? So könnten z.B. sowohl Frauen als auch Männer in „männlich“ dominierten Gruppen eher zurückhaltend Erwartungen hinsichtlich als „typisch weiblich“ eingeschätzter Themen (Vereinbarkeit von Beruf und sonstigem Leben, Ängste vor hierarchisch Höhergestellten) und Bedürfnisse (bezogen z.B. auf bestimmte Arbeitsformen und Umgangsweisen) formulieren. Mit welchen Methoden kann hier entgegen gewirkt werden?
- **Wie werden *Beziehungsstrukturen innerhalb der Seminargruppe ins Seminargeschehen einbezogen?***
 - Die Arbeit am Thema „Geschlechtsidentitäten“ wird sehr wahrscheinlich die Beziehungsstrukturen im Seminar verstärkt sichtbar machen. Dies kann genutzt werden, um zu thematisieren, was ansonsten in der Regel eher als Tabu behandelt wird: Spezifische „typisch“ Formen der Beziehungen und ihre Auswirkungen, die besondere Problematik in den Fällen, in denen die einzelnen sich „untypisch“ verhalten und damit ggf. Erwartungen irritieren.
 - Häufig anzutreffende Beziehungsstrukturen in Seminaren sind etwa: Arbeitsgruppenergebnisse werden eher von männlichen Teilnehmenden vorgestellt, schwierige Gruppensituationen eher von weiblichen Teilnehmenden thematisiert.
 - Das ausdrückliche Sichtbarmachen geschlechtlich beeinflussten Verhaltens im konkreten Seminar wird häufig Widerstand bei den Teilnehmenden hervorrufen. Dabei geht es einerseits um Scham: Wenige männliche Teilnehmer werden offen stolz auf „typisch männlich dominantes“ Verhalten sein, wie auch weibliche Teilnehmerinnen sich eher ungern mit „typisch weiblichem“ Untergeordnetem verbinden lassen. Andererseits erzeugt die „Identifizierung“ „typischer“ Geschlechtermerkmale häufig ein berechtigtes Unbehagen (gender trouble): Wer einmal „typisch männlichen“ bzw. „typisch weiblichen“ Verhaltens „überführt“ wurde, wird sich möglicherweise öfter „typisch“ verhalten. Das kann dazu führen, dass die Einzelnen sich weniger frei in ihrem Verhalten fühlen: Können sie dann etwa ganz oft nur „typisch“ weiblich oder männlich handeln? – Gerade bei jüngeren Frauen ist festzustellen, dass sie sich häufig nur ungern mit Diskriminierung von Frauen auseinandersetzen mögen sondern sich lieber als emanzipiert und gleichberechtigt verstehen!
 - Widerstand und Unbehagen an dieser Stelle sind also weniger als Ignoranz zu werten sondern als ernste und z.T. berechnete Ängste. Es geht darum, immer wieder klarzustellen: Kein Mensch kann ganz aus seiner geschlechtlich ge-

prägten Haut. Aber wir alle haben immer wieder Handlungsspielräume, die in jeder Situation im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten neu ausgestaltet werden können: In Zukunft können die Stillen (Männer oder Frauen) regelmäßig die Arbeitsgruppenergebnisse vorstellen und auf das Ansprechen von unklaren Situationen achten (mehr) alle gemeinsam.

c. Team

- ***Ist die Rollenverteilung im Team geklärt (typische Rollenmuster durchbrechen/ Team als Vorbild)?***
 - Wenn es auch in Gender Training-Teams zu einer Umkehrung der Verhältnisse kommen kann⁵, ist die „typische“ Rollenerwartung eher so: Die Männer sind zuständig für die Inhalte und besonders die „harten“ Themen (Technik, Gesetze, Finanzen), die Frauen für die Moderation, den Gruppenprozess und die „weichen“ Themen (Gesundheit, Familie). Wie geht das Team mit diesen Erwartungen um? Werden die Erwartungen eher bestätigt? Was kann in diesem Fall getan werden, um das Bild zu relativieren und vielfältigere Geschlechterrollenmuster anzubieten? Werden die Erwartungen eher irritiert? Das Team muss sich in diesem Fall ggf. darauf einstellen, dass die Teilnehmenden anders reagieren: Das Nicht-Erfüllen von Rollenerwartungen kann negativ gesehen werden, indem z.B. Frauen als Fachreferentinnen eher in ihrer Kompetenz in Frage gestellt werden oder Männer, die vor allem moderieren und den Gruppenprozess im Auge haben, möglicherweise nicht in gleichem Maße respektiert werden. Damit muss man umgehen, ohne überzureagieren.
- ***Wer ist wann und warum zuständig für „Organisatorisches“, „Beziehungsarbeit“, Fachkompetenz etc.?***
 - Hier gilt das bereits zum vorherigen Punkt Gesagte: Welche Geschlechterstereotype bedienen wir? Welchen entsprechen wir nicht? Lässt sich das ändern?
 - Auch Teamende haben ihre geschlechtliche Sozialisation – auch sie lässt sich nicht einfach ablegen wie ein Kleidungsstück. Es geht darum, einerseits authentisch zu bleiben und nicht zu schnell andere Aufgaben im Seminar zu übernehmen, denen man sich eigentlich nicht gewachsen fühlt. Andererseits ist jedes Seminar auch für die Teamenden eine Gelegenheit, neue Handlungsspielräume zu erobern, neue Rollen auszuprobieren und auf diesem Wege Sicherheit mit vielfältigeren (Geschlechts-) Identitäten zu erfahren.
- ***Werden die Sozialisations-, Erfahrungs- und Lerneinflüsse der Teamenden im Kontext geschlechterbezogenen Denkens, Wahrnehmens und Handelns offen gelegt?***
 - Im Sinne des zu den eigenen Entwicklungsmöglichkeiten der Teamenden Gesagten, kann je nach Situation und eigener Sicherheit darin mehr oder weniger offen mit der eigenen geschlechtlich sozialisierten Herkunft, den Schwierigkeiten und Erfolgen damit und den derzeitigen Perspektiven umgegangen werden:
 - Wie war es für euch, im Arbeitsleben zu starten? War es eher in einer „männlichen“ oder „weiblichen“ Arbeitswelt? Wie seid ihr damit klar gekommen? Habt ihr euch z.B. besonders wohlfühlt in einer Arbeitswelt, die „typisch“ war für

⁵ Vgl. den Artikel von Engelhardt-Wendt im Anhang

eure eigene Geschlechtsidentität? Oder war das eher unangenehm? Ward ihr stolz darauf, in „fremden Geschlechterwelten“ aufzutreten? Oder hattet ihr damit zu kämpfen?

- Gerade beim Thema „Einstieg ins Arbeitsleben“ kann die eigene Erfahrung und die Offenheit der Teamenden für die Teilnehmenden ein interessantes Geschlechterrollenbild darstellen, von dem sie sich ggf. abschauen können, wie ein offener, weniger vorsichtiger Umgang mit der geschlechtlichen Identität und den damit verbundenen Unsicherheiten und Schwierigkeiten funktionieren könnte. Vielleicht können Teamende aber auch einfach zeigen, wie viel Spaß es machen kann nicht „typisch männlich“ oder „typisch weiblich“ zu sein.
- ***Wird im Seminar auf geschlechtergerechte Sprache geachtet?***
 - Das dürfte sich eigentlich von selbst verstehen: Auch wenn es vielleicht lästig erscheint oder „peinlich“: Die alleinige Benutzung der männlichen Formen meint grundsätzlich eben nur die Männer. Die Vorstellung, die männliche Form sei eben die „normale“ Form, und deshalb seien damit eigentlich die Frauen mitgemeint, geht auf die Vorstellung zurück, dass „normal“ eigentlich „männlich“ ist. „Weiblichkeit“ ist demnach etwas abgeleitetes, eine Sonderform und also nicht ebenso wertvoll, wichtig, berücksichtigungenswert.
 - Es gibt mittlerweile eine ganze Reihe Möglichkeiten „geschlechtergerecht“ zu sprechen und zu schreiben:
 - Beide Formen verwenden: „Teilnehmerinnen und Teilnehmer“
 - Mit großem „i“ Schreiben bzw. Sprechen: „TeilnehmerInnen“
 - Vermeiden von männlichen und weiblichen Formen: „Teilnehmende“
 - Mischung beider Formen: „Die Teamerinnen werden die Teilnehmerinnen nun in Arbeitsgruppen schicken. Anschließend stellen die Teilnehmer im Plenum ihre Arbeitsgruppenergebnisse vor, die Teamer fragen nach usw.“

d. Methoden, Arbeitsformen, Arbeitsmaterialien

- ***Sind die Methoden und die Materialien/ Medien auf ihre geschlechterbezogenen Implikationen hin überprüft?***
 - Wie bereits bei der Seminaurausschreibung: Sind die Bilder und Beispiele so gewählt, dass sie unterschiedliche Geschlechterrollenbilder darstellen und nicht zur Verstärkung der Trennung in zwei gegensätzliche Geschlechter beitragen? Gibt es auch irritierende Beispiele, Methoden, Materialien?
 - Zu Methoden, die sich für die ausdrückliche Thematisierung der Geschlechterthematik eignen siehe die Beispiele im Anhang.
- ***Berücksichtigt die Auswahl der Methoden die Interessen von jungen Frauen und Männern und fördert sie die Interaktion im Kontext geschlechterbezogener Zielsetzungen des Seminars?***
 - Zunächst einmal: Die Interessen von Frauen müssen sich nicht unbedingt gleichen, ebenso wie die von Männern. Unter Umständen gleichen sich die Interessen einiger Frauen mehr mit denen einiger Männer und umgekehrt!

- Aus dem Anhang sind folgende Methoden unseres Erachtens nach besonders geeignet (zur Frage von geschlechterhomogenen Gruppen gilt das unter 4a Gesagte):
 - Aufwachen im anderen Geschlecht
 - Vielfältige Möglichkeiten, die unterschiedlichen Aspekte und Folgen der jeweiligen Geschlechtsidentität spürbar zu machen.
 - Interessante Frage zur Diskussion in der Auswertung: Woran haben die Teilnehmenden das „andere Geschlecht“ festgemacht? Am Körper, an der jeweiligen Sozialisationsgeschichte usw.?
 - Meinungsbarometer
 - Schnelle Sichtbarmachung von unterschiedlichen Positionen zu Geschlechterfragen – ggf. auch jenseits der Männer/Frauen-Trennung.
 - Geschlechter-Standbilder
 - Grundsätzlich gilt, dass Methoden, bei denen die Teilnehmenden selbst etwas tun, mehr dazu geeignet sind, nicht nur den Kopf anzusprechen, sondern sich auch in das jeweilige Lernthema einzuspüren und das Thema zu *erleben*. Damit werden auch (u.a. durch Geschlechteridentitäten beeinflusste) unterschiedliche Lerntypen angesprochen.
 - „Männerbündische Arbeitskultur am Beispiel von Personalpolitik“
 - Möglichkeit zum Einstieg in eine inhaltliche Diskussion zum Thema.
 - Geschlechterrollenbilder im eigenen Führungshandeln
 - Für unser Seminarbeispiel natürlich abzuwandeln: Es geht nicht um das eigene Führungshandeln, sondern z.B. um das Handeln einer Teilnehmenden bekannten Führungsperson.
 - Lebenslinie
 - Für eine stärkere Thematisierung der Geschlechterfrage kann die Fragestellung daraufhin verändert werden: An welchen Stellen spielte es eine Rolle, dass ich einE Frau/Mann war? Wo haben mich Männer oder Frauen gefördert bzw. behindert?
 - Bild-Assoziation
 - Das Beispiel ist als Hinweis auf die vielfältigen Möglichkeiten zu verstehen, die in der Verwendung von Bildern liegen. So können z.B. Zeitschriftenausschnitte in Hinblick auf die Frage bearbeitet werden, welche Bilder von Männlichkeit und Weiblichkeit dort hergestellt werden und in wie weit sie mit der tatsächlichen Realität der Teilnehmenden zu tun haben.
 - Quartett/Quintett

- Die Übung könnte dazu genutzt werden, Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen und unter Männern und Frauen zu thematisieren. Es wird sich voraussichtlich zeigen, dass es bestimmte häufige Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Teilnehmenden gibt, dass es andererseits aber auch auffällige Gemeinsamkeiten und Unterschiede quer zu den Geschlechtergruppen gibt.
 - Standbild ‚Körpersprache‘, Rollenspiel ‚Geschlechterverhältnisse‘
 - Zwei weitere erlebnisorientierte Methoden.
- **Werden Arbeitseinheiten für geschlechtergetrennte Gruppen eingeplant?**
 - Vgl. das unter „4a. Thema und Inhalt“ gesagte.
- **Unterstützen die Arbeitsformen (z.B. geschlechtergetrennte Arbeitsgruppen) die Seminarintention?**
 - S. den Teil oben zu den Methoden.
- **Spricht der Medien- und Methodeneinsatz beide Geschlechter an oder wird bewusst auf Irritation und Provokation gesetzt?**
- **Welche Arbeitsmaterialien werden im Kontext geschlechterrelevanter Aspekte des Themas einbezogen?**

e. Seminarreflexion

- **Werden im Seminarbericht geschlechterbezogene Aspekte und Erfahrungen aus dem Seminar beschrieben (Inhalte, Methode, Zusammenarbeit im Team etc.)?**
 - Hier kann auf das in der Vorbereitung Erarbeitete zurückgegriffen werden.
- **Berücksichtigt die Seminarreflexion mit den Teilnehmenden und im Team geschlechterrelevante Fragestellungen?**
 - Z.B. spezielle Fragestellung dazu: Welche neuen Ideen nehme ich mit zum Thema Geschlecht? Was hat mir zu dem Thema besonders gut gefallen, was besonders wenig?
- **Wird mit den Teilnehmenden gemeinsam reflektiert, inwieweit sich die Ergebnisse in den Alltag übertragen lassen?**
 - Die Teamenden sollten entscheiden, ob es passend ist, das ausdrücklich zu fragen oder ob das „aufgesetzt“ wirkt. Möglicherweise lässt sich aber eine Frage stellen wie z.B.: Was wird mir ab morgen anders vorkommen in Bezug auf die eigene Geschlechtsidentität oder die anderer? Oder einfacher: Könnte es sein, dass ich morgen ein bisschen anders „Mann“ oder „Frau“ bin?
- **Werden geschlechterbezogene Konsequenzen aus der Seminauswertung gezogen?**
 - Was heißt die Auswertung für weitere Seminare? Was heißt es in Bezug auf die Überlegungen zum Team-Zusammenspiel und zu den eigenen Geschlechterrollen der Teamenden?

- ***Werden diese Konsequenzen in die unterschiedlichen Arbeitskreise auf Landes- und Bundesebene vermittelt?***
- ***Finden die Auswertungsergebnisse Berücksichtigung in den Jahresberichten der Organisation?***
- ***Werden die Ergebnisse und Arbeitsmaterialien MitarbeiterInnen anderer Einrichtungen zur Verfügung gestellt?***
 - Geschlechtergerechte Bildungsarbeit ist in ständiger Weiterentwicklung. Wenn ihr mit bestimmten eigenen oder veränderten Methoden und Materialien gute Erfahrungen gemacht habt, gebt sie weiter – wir würden uns darüber freuen!

Zusammenfassung:

Puh – so viele Fragen und Antworten. Gender Mainstreaming in der Seminararbeit anzuwenden ist weder so leicht noch so schwer, wie es zunächst erscheint.

Auf die Frage nach den spezifischen Auswirkungen eines Themas, einer Methode etc. auf Frauen und Männern wird häufig gesagt, es gebe keine Unterschiede, dieser Bereich sei geschlechtsneutral. Das beschriebene Beispiel soll verdeutlichen, was alles zu berücksichtigen ist und dass der Genderblick mehr ist als die Anwesenheit von Männern und Frauen oder das Thema selber: Nämlich u.a. der Umgang mit den Teilnehmenden, die Kommunikations- und Beziehungsstrukturen, das Verhalten des Teamenden-Teams selber, die Methoden etc. Die Hierarchie zwischen den Geschlechtern ist so fein eingewebt in alle Werte und Strukturen, dass Geschlechterungleichheiten nicht immer einfach zu erkennen sind.

Wesentlich ist nicht das „Abarbeiten“ von Kriterien und Checklisten, sondern die ständige Reflexion/Selbstreflexion der Teamenden. Den Genderblick in die Seminararbeit zu bringen heißt mehr als die Frage zu stellen, ist dies oder das für Frauen anders u.ä. – vielmehr geht es um eine wirklich neue Perspektive, die in einem kontinuierlichen Lernprozess entwickelt wird. Gender Mainstreaming in der Seminararbeit kann bedeuten, schwarz/ weiß-Denken aufzubrechen, unsere Gewohnheit in Gegensatzpaaren zu denken und handeln in Frage zu stellen und zu vervielfältigen. Gender im Seminar heißt mit der Paradoxie umzugehen, dass wir in einer zweigeschlechtlich strukturierten Gesellschaft leben. Diese vermittelt einerseits Sicherheit und Orientierung und vereinfacht uns den Alltag. Dass das so ist, muss zunächst einmal sichtbar werden und deutlich gemacht werden, denn wir haben uns daran gewöhnt, dass sich alles an einem Bild von Männlichkeit als Wert für „Menschen“ allgemein orientiert – die Sprache ist nach wie vor ein gutes Beispiel. Die Vergeschlechtlichung aller Sphären und die damit einhergehenden Machtverhältnisse müssen also benannt werden. Gleichzeitig ist diese Ordnung andererseits gemacht und hergestellt. Wir können mit alltäglichen, individuellen Handlungen die Grenzen und Zuschreibungen der Geschlechter verschieben und verändern. Zwar werden damit nicht alle Machtmechanismen ausgehoben, aber die Werte und Grundlagen dieser Macht in Frage gestellt und angeknabbert.

Die Zweigeschlechtlichkeit zeigt ein verzerrtes Bild der Wirklichkeit, weil sie aufgrund weniger Merkmale Menschen ohne Differenzierungen in zwei Gruppen teilt und die Unterschiede überdeckt.

Insgesamt geht es um eine neue Perspektive, wenn Gender Mainstreaming konsequent zu Ende gedacht wird und das bringt spannende Perspektiven hervor, ermöglicht Visionen und erweitert Handlungsspielräume ohne sich gegenseitig durch Schuldzuweisungen und Richtigkeitsansprüche zu behindern und im Kreis zu drehen.

In diesem Sinne: Viel Spaß mit Gender Mainstreaming in eurer Seminararbeit!