

Die Implementierung von Gender Mainstreaming in EQUAL-Projekten der Beschäftigungsförderung der Stadt Mannheim

1. Gender Mainstreaming im Kontext der EU-Strukturfonds und der Gemeinschaftsinitiative EQUAL

Gender Mainstreaming wurde 1997 im Amsterdamer Vertrag für alle Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft beschlossen und trat 1999 in Kraft. Gender Mainstreaming ist zu verstehen als eine Strategie mit dem Ziel, alle Entscheidungsprozesse, Planungen und Vorhaben daraufhin zu überprüfen, ob und wie sie zur Gleichstellung der Geschlechter beitragen sowie systematisch und auf allen Handlungsebenen Prozesse in Gang zu setzen, die der Geschlechtergerechtigkeit oder anders der Chancengleichheit von Frau und Mann dienen.

Nach Marianne Weg bedeutet Mainstreaming, „dass eine bestimmte Sichtweise oder Leitlinie durchgängig die Entscheidungen und das Handeln einer Organisation prägt.“¹ Dementsprechend ist Gender Mainstreaming die Sichtweise aus der Geschlechterperspektive.

Dass damit sehr viel mehr intendiert ist als die punktuelle Berücksichtigung von Aspekten der Förderung von Frauen und Männern, zeigt die Definition der Europäischen Gemeinschaft:

„Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse, mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteure und Akteurinnen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen.“²

Es geht hierbei also um weitreichende Veränderungsprozesse, die die Ebenen der Organisationsentwicklung und der Qualitätsentwicklung betreffen. Gleichzeitig wird deutlich gemacht, dass es sich um eine Aufgabe der Führungsebene handelt.

Im Hinblick auf die EU-Strukturfonds konkretisierte die Europäische Kommission im Jahr 2000 Gender Mainstreaming folgendermaßen:

„Gender Mainstreaming bedeutet, dass bei der Vorbereitung, Durchführung, Begleitung und Bewertung aller allgemeinen Maßnahmen und Tätigkeiten die Auswirkungen auf die jeweiligen Situationen der Frauen und Männer

erkennbar und aktiv berücksichtigt werden. Dazu gehört auch die Planung, Durchführung, Begleitung und Bewertung von gezielten Maßnahmen und Tätigkeiten zur Förderung der Gleichstellung und Unterstützung von Frauen, damit diese gleichberechtigt teilnehmen und profitieren können. Die Pläne und Programme sollen insgesamt zur Gleichstellung von Frauen und Männern beitragen und so gestaltet sein, dass ihre Wirkung vor, während und nach der Durchführung erkennbar wird.“³

Damit wird zum Ausdruck gebracht, dass Gender Mainstreaming ein systematischer Prozess ist, der auf allen Handlungsebenen, bei allen Projekten und Maßnahmen gezielt und von Beginn an bei jeder Beschäftigung mit einem Thema Beachtung finden muss und zwar hinsichtlich von Planung, Steuerung, Umsetzung und Evaluation. Bereits der Europarat weist darüber hinaus darauf hin, dass Gender Mainstreaming kein Ersatz für die klassische Frauenförderung ist, sondern dass sich beide Strategien im Sinne einer Doppelstrategie ergänzen.

Ein wesentlicher Aspekt, um zur Gleichstellung von Frauen und Männern beizutragen, ist das Aufbrechen von Geschlechterrollenstereotypen. „Unter Gleichstellung der Geschlechter verstehen wir, dass alle Menschen die Freiheit haben, ihre persönlichen Fähigkeiten zu entwickeln und ohne Einschränkungen durch strikte, geschlechterspezifische Rollenverteilung ihre Wahl treffen können; dass die Unterschiede im Verhalten, in den Zielsetzungen und Bedürfnissen von Frauen und Männern gleich bewertet und gefördert werden. ... Ungleichbehandlung und Fördermaßnahmen (positive Aktionen) könnten sich daher als notwendig erweisen, um die Diskriminierungen der Vergangenheit und Gegenwart auszugleichen.“⁴

Gender Mainstreaming als Leitprozess bedeutet daher:

- Chancengleichheit als Thema auf jeder Handlungsebene, in jedem Handlungsbereich
- Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit als durchgängiges Prinzip bei Planung, Steuerung und Evaluation
- Gleichstellung als Aufgabe aller Akteurinnen und Akteure auf allen Hierarchieebenen
- Implementation als Top-Down-Prozess – d.h. als Aufgabe der Führungsebene insbesondere in den Bereichen der Personal- und Organisationsentwicklung sowie der Finanzbudgets
- Aufbrechen von Geschlechterrollenstereotypen
- Einbeziehung der geschlechtsspezifischen Belastungen, Problemlagen und Nachhol-

bedarfe von Männern in die Betrachtung

Im Zusammenhang von Gender Mainstreaming sind eine Reihe von Methoden zur Umsetzung entwickelt worden. Der Deutsche Städtetag hat in einem Arbeitspapier, das Best-Practice-Beispiele aus Kommunen präsentiert, 5 Methoden aufgeführt und darauf verwiesen, dass es sinnvoll sei, mehrere Methoden gleichzeitig zu verwenden:

- Analytische Methoden
- Bildungsinstrumente
- Konsultationsinstrumente
- Gender-Beauftragte
- Verankerung der Gleichstellungsaufgabe in Fachausschüssen⁵

Zu den analytischen Methoden zählen die sog. 3R-Methode (Repräsentation, Ressourcen, Realisierung), deren Weiterentwicklung zur 4R-Methode (Repräsentation, Ressourcen, Realitäten, Rechte), die 5R-Methode, die zusätzlich Resultate fordert oder die 4 GeM-Methode (Analyse, Ziele, Umsetzung und Evaluierung). Mit Bildungsinstrumenten sind Schulungen und Gendertrainings gemeint. Konsultative Ansätze beziehen Erfahrungswissen z.B. von Betroffenen mit ein. Fachausschüsse haben die Aufgabe, die unterschiedlichen Sichtweisen von Männern und Frauen in die Betrachtung der Handlungsfelder mit einzubringen, und Gender-Beauftragte schließlich sollen als Fachleute für ihre Arbeitsbereiche dafür Sorge tragen, dass die Geschlechterfrage mit den von ihnen vertretenen Fachpolitiken eng verzahnt wird. Inzwischen sind auch zahlreiche Leitfäden und Checklisten entwickelt worden, so z.B. für den Bereich des ESF und für EQUAL, die mit ihren handlungsleitenden Fragestellungen die Entwicklung und Durchführung von Projekten nach Gender-Prinzipien erleichtern.⁶

2. Die Gemeinschaftsinitiative EQUAL

Im Unterschied zu früheren Gemeinschaftsinitiativen werden in EQUAL keine Einzelprojekte, sondern Projekt-Partnerschaften gefördert. Sie organisieren sich in sog. regionalen oder sektoralen Entwicklungspartnerschaften, in denen alle relevanten Akteure des Arbeitsmarktes eine gemeinsame Strategie konzipieren sowie daraus abgeleitet ein detailliertes Arbeitsprogramm entwickeln. Ziel von EQUAL ist der Abbau von Diskriminierung und Ungleichbehandlung in Beruf und Ausbildung. EQUAL hebt ab auf die Entwicklung von innovativen Projekten und Problemlösungen und erwartet von den Akteuren, durch konsequentes Mainstreaming die erarbeiteten Ansätze und Lösungen in die Entscheidungen auf allen politischen Ebenen zu transferieren mit dem Ziel der Überführung

in die Regelförderung.

Im Rahmen von EQUAL hat Gender Mainstreaming eine besondere Bedeutung. Die EQUAL-Verantwortlichen auf Bundesebene sehen EQUAL sogar in einer Vorreiterrolle, weil Gender Mainstreaming hier „als eines der grundlegenden Programmelemente“ fungiert. Im Gegensatz zu anderen Programmen, bei denen Gender Mainstreaming ein zusätzliches, wenn auch unverzichtbares Element darstellt, wird die Strategie in EQUAL als „durchgängiges Element aller Aktivitäten“ angesehen und entsprechend bewertet.⁷ Daher sind die Erwartungen an EQUAL hoch, innovative Strategien zur Verankerung der Gleichstellung von Männern und Frauen zu entwickeln und umzusetzen.

Als Querschnittsaufgabe muss Gender Mainstreaming in alle im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft durchgeführten Teilprojekte implementiert werden. Gleichzeitig kann Chancengleichheit jedoch auch als eigenes Themenfeld bearbeitet und gefördert werden. Darin kommt die Doppelstrategie zum Ausdruck, die parallel den Aspekt der Frauenförderung und den des Gender Mainstreaming berücksichtigt.

3. Die EQUAL-Entwicklungspartnerschaft Rhein-Neckar-Dreieck

In der Entwicklungspartnerschaft Rhein-Neckar-Dreieck GbR arbeiten 48 arbeitsmarktrelevante Institutionen – die sog. strategischen Partner – aus Mannheim, Heidelberg, Worms und Speyer zusammen. Damit wurde erstmals eine Kooperation im Bereich der Beschäftigungsförderung über die Ländergrenze zwischen Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz hinweg möglich. Bislang scheiterte jede Form einer weitergehenden Zusammenarbeit an Länder- und Gebietskörperschaftsgrenzen ebenso wie an unterschiedlichen Bezirken der Kammern und der Arbeitsagenturen. Konkret bedeutet dies unterschiedliche Förderprogramme sowohl von Ländern, Kommunen, Landkreisen und Arbeitsagenturen sowie dementsprechend eine große Zahl unterschiedlicher Zuständigkeiten. Dies ist in EQUAL partiell aufgehoben. Im Rahmen der strategischen Partnerschaft sind ein Großteil der unterschiedlichen Institutionen in die jeweilige Entwicklungspartnerschaft eingebunden. Der gewählte Themenschwerpunkt der Entwicklungspartnerschaft Rhein-Neckar-Dreieck ist die „Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit“.

Daraus wurden drei Themenfelder abgeleitet:

- Verbesserung des Übergangs von der Schule in Ausbildung und Arbeit

- Beseitigung struktureller Hindernisse bei der Integration besonders Benachteiligter in dauerhafte Einfachstarbeitsplätze
- Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit durch präventive Maßnahmen

Dazu wurden sieben Teilprojekte entwickelt, die in der sog. Aktion 2 zwischen Mai 2002 und Dezember 2004 durchgeführt werden.⁸

4. Verankerung des Gender-Prozesses auf der organisatorischen Ebene

Die Bedeutung des Themas Gender Mainstreaming sollte sich nach dem Willen der Partnerinnen und Partner der Entwicklungspartnerschaft Rhein-Neckar-Dreieck auch in der Organisation und Einbindung in die Prozesse widerspiegeln. Dementsprechend wurde das Querschnittsthema Gender Mainstreaming als eigenständiges Querschnittsprojekt konzipiert, das von Genderverantwortlichen gesteuert und umgesetzt wird. Sie sind mit einem eigenen Etat ausgestattet und haben die Aufgabe, u.a. durch Gendertrainings und Beratung der Teilprojekte die strategischen Ansätze von Gender Mainstreaming in die Entwicklungspartnerschaft hineinzutragen sowie die Teilprojekte bei der Entwicklung und Umsetzung im Hinblick auf das Genderthema zu unterstützen. Das Querschnittsthema wird von der Frauenbeauftragten der Stadt Mannheim betreut. Unterstützung erhält sie durch eine externe Genderexpertin, die bei Gendertrainings und Beratungsgesprächen ihre Kompetenz mit einbringt. Gleichzeitig wurde beschlossen, dass jedes Projekt 2,5 % seines Budgets für eigene Gender-Mainstreaming-Aktivitäten reserviert. Hierdurch sollte gewährleistet werden, dass die beschriebenen Aktivitäten in diesem Bereich nicht nur Worthülsen sind, sondern tatsächlich bereitstehende Mittel für die Umsetzung von Gender Mainstreaming genutzt werden können.⁹

5. Methoden und Instrumente

Bereits in der Phase der Antragstellung, also noch vor der Bewilligung von EQUAL, wurde das erste eintägige Gendertraining in Form eines Workshops durchgeführt. Zielsetzung war es, die Teilnehmenden mit den Fragestellungen und Methoden von Gender Mainstreaming vertraut zu machen und in einem zweiten Schritt konkrete Fragen zu vorliegenden Projektanträgen hinsichtlich der Umsetzungsmöglichkeiten zu erörtern. Daran nahmen alle Teilprojektpartnerinnen und -partner teil, ebenso zahlreiche strategische Partnerinnen und Partner sowie Vertreterinnen und Vertreter von Kostenträgern. Behandelt wurden wesentliche Themen wie

- der Top-Down-Ansatz
- die Doppelstrategie: Frauenförderung gleichberechtigt neben Gender Mainstreaming
- die 4R-Methode anhand von Übungen
- die Gender-Analyse
- die Entwicklung von Kriterien zur Überprüfung und Verbesserung der Gleichstellung als Elemente der Evaluation
- Präsentation von Projektanträgen
- Fragen im Hinblick auf die Umsetzung von GM in den konkreten Anträgen

Ein zweiter Gender-Workshop fand zu Beginn der Vorbereitungsphase Aktion 1 im Frühjahr 2002 statt, bei dem die für Gender relevanten Methoden und Fragestellungen durch Vorträge, Diskussionen und Übungen vertieft und konkretisiert wurden. Weitere Veranstaltungen sind geplant, um „das Prinzip des Gender Mainstreaming als strategisches Arbeitsmarktinstrument begreifbar darzustellen.“¹⁰

Neben den Workshops haben bereits in der die Projektumsetzung vorbereitenden Aktion 1 erste Einzelberatungen mit allen Teilprojekten stattgefunden mit dem Ziel, konkrete Umsetzungsideen für Gender Mainstreaming zu entwickeln und auf das Projekt zugeschnittene Handlungsansätze zu erarbeiten. Als Ergebnis der ersten Beratungen stellten die Genderbeauftragten fest, dass es „kein allgemein vorhandenes Grundwissen über das soziale Geschlecht und seine individuellen und gesellschaftlichen Auswirkungen (gibt). Dies ist vor allem durch die übliche geschlechtsneutrale Betrachtung unserer Gesellschaft und des Arbeitsmarktes zu erklären. Aufgrund dieser Defizite kommen die unterschiedlichen Lebenslagen von Frauen und Männern sowie ihre spezifischen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Risiken auf dem Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt kaum in den Blick.“¹¹ Daher kommt einer kontinuierlichen Auseinandersetzung mit diesem Thema und der ständigen Infragestellung, Überprüfung und Weiterentwicklung der Genderansätze große Bedeutung zu.

Im folgenden soll an einigen Beispielen aufgezeigt werden, wie in einzelnen Projekten das Thema Gender Mainstreaming umgesetzt wird. Die Darstellung basiert auf vorliegenden Berichten sowie auf ein- bis eineinhalbstündigen Interviews, die mit den Projektverantwortlichen geführt wurden.

6. Beispiele aus Projekten

6.1 Teilprojekt Qualitätssicherung in der Jugendberufshilfe (Jobfit Heidelberg e.V.)

6.1.1 Gender-Fachstelle

Unabhängig von dem genannten Querschnittsprojekt Gender Mainstreaming wurde im

Kontext des Teilprojekts „Qualitätssicherung in der Jugendberufshilfe“ eine Gender-Fachstelle eingerichtet. Mit dieser Fachstelle wurde den EQUAL-Projekten im Themenfeld „Übergang Schule-Beruf“, aber auch den mit ihnen kooperierenden Institutionen eine gezielte themenbezogene Unterstützung zum Gender-Thema angeboten. Die Fachstelle gibt u.a. Hilfestellungen in Form von Fachberatungen und Leitfäden mit dem Ziel, Nachteile bei der beruflichen Integration, die durch geschlechtsspezifische Sozialisation oder durch geschlechtsspezifische Vorurteile in den vorhandenen Ausbildungs- und Betreuungsangeboten zu finden sind, abzubauen. Im vergangenen Jahr wurde ein Fragebogen erarbeitet, mit dessen Hilfe eine Bestandsaufnahme zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Teilprojekten vorgenommen wurde. Dieser Fragebogen diente als Grundlage ausführlicher Beratungsgespräche, in deren Verlauf für alle drei Projekte im Themenfeld „Übergang von Schule in den Beruf“ Ziele und Handlungsfelder für Gender Mainstreaming weiterentwickelt und konkretisiert wurden. Die Zielerreichung wird in Kooperation mit den Projektpartnerinnen und -partnern regelmäßig überprüft und die Ziele gegebenenfalls angepasst.

Aus den bisherigen Erfahrungen der durchgeführten Teilprojekte und der initiierten Veranstaltungen sollen im weiteren Verlauf der Entwicklungspartnerschaft von Seiten der Gender-Fachstelle Vorschläge zur Gestaltung von Lehrplänen für Schulen und Fachhochschulen bzw. Pädagogischen Hochschulen hinsichtlich der Berücksichtigung von Gender Mainstreaming formuliert werden. Für die Durchführung des Querschnittsthemas in Projekten der Beschäftigungsförderung sollen Qualitätsstandards entwickelt werden. Die Fachstelle selbst soll auch über EQUAL hinaus als beratende Institution im Bereich der Jugendhilfe etabliert werden. Ob dies gelingt, hängt davon ab, ob die Entscheidungsträger in Politik und Verwaltung bereit sind, eine solche Einrichtung dauerhaft zu fördern.

6.1.2 Berufsorientierung

Ziel eines anderen Ansatzes im Rahmen des o.g. Verbundprojektes ist es, in achten Klassen der Hauptschule das Thema Lebensplanung und Berufsorientierung unter Berücksichtigung des Gender-Aspektes zu bearbeiten. Im Rahmen des Projektes, das in Form von Workshops und Kontaktbörsen zur Berufsorientierung durchgeführt wird, werden die Schülerinnen und Schüler ermutigt, sich frei von Rollenklischees zu bewegen und ein Bewusstsein für die persönliche Lebensqualität zu entwickeln. Das bedeutet u.a. auch, Mädchen auf sogenannte

frauenuntypischen Berufe aufmerksam zu machen und die Jungen in ihrer sozialen Kompetenz zu stärken. Einer dieser Lebensplanungsworkshops beschäftigte sich mit den Fragen der eigenen Identität, der Kompetenzen und der Ziele für die eigene Zukunft. Ein anderes Workshop-Thema war die Fragestellung: Wie erreiche ich meine Ziele? Themen waren z.B.

- Erfolgsstrategien
- Bewerbungstrainings
- Krisenbewältigung
- Selbstbehauptung
- Netzwerke nutzen lernen

Ursprünglich war dieses Konzept ausschließlich für die Mädchen vorgesehen, während die Jungen parallel zu den jeweils zweitägigen Workshops normalen Unterricht hatten. Dies löste jedoch Unmut und Unverständnis aus und zwang die Lehrkräfte und die Projektteams dazu, entsprechende Workshop-Angebote für die Jungen zu suchen. Diese Suche gestaltete sich zunächst schwierig, da nur wenige Männer bereit und kompetent genug waren, ein solches Angebot zu gestalten. Es gelang jedoch schließlich, die Angebote zur Lebens- und Berufsplanung unter Berücksichtigung der spezifischen Bedürfnisse und der unterschiedlichen Sozialisation von Jungen und Mädchen zu konzipieren und durchzuführen.

Inzwischen erhalten alle Schülerinnen und Schüler der achten Klassen, getrennt nach Geschlecht, diese Angebote. Dabei steht die Reflexion von Rollenmustern sowie die Erweiterung des beruflichen Horizontes im Mittelpunkt der Angebote für die Mädchen. Bei den Jungen wurde das Thema „Mannsbilder“ bearbeitet. Die Jungen konnten sich dabei selbst in Szene setzen und verschiedene Rollen, z.B. als Macho, als Held oder als Softie ausprobieren. Sie fotografierten sich dabei gegenseitig mit der Digitalkamera und bearbeiteten die Bilder anschließend am Computer.

Alle Arbeitsschritte wurden dazu genutzt, die jeweiligen Rollen und die persönlichen Einstellungen hierzu zu reflektieren. Nach jedem Workshop fand eine gemeinsame Auswertung im Klassenverband statt. Mädchen und Jungen berichteten sich gegenseitig von ihren Erfahrungen und Eindrücken und werteten die Workshops anhand bestimmter Kriterien aus.

6.2 Teilprojekt Modulare Konzepte zur Berufsfindung (Interkulturelles Bildungszentrum gGmbH Mannheim)

Ein weiteres Projekt aus dem Schwerpunkt Übergang Schule und Beruf hat sich mit dem Thema Ausbildungsreifetraining in der Hauptschule beschäftigt. Dabei geht es um eine modular aufgebaute Berufsorientierung an der Schule. Der zunächst gewählte Ansatz, die zur

Verfügung stehenden 2 Schulstunden pro Woche wie den üblichen Fachunterricht durchzuführen, führte nicht zu einem befriedigenden Ergebnis. Daraus wurde die Konsequenz gezogen, das Projekt aus dem schulischen Kontext herauszulösen und in Form von Workshops durchzuführen. Diese finden in drei Blöcken an jeweils zwei Vormittagen hintereinander statt. Dadurch wurde auch eine Loslösung von der Einschränkung der üblichen 45-Minuten-Unterrichtseinheiten erreicht. Themen sind die Selbsteinschätzung der Schülerinnen und Schüler, eine von ihnen selbst durchgeführte Stärken- und Schwächenanalyse, soziales Kompetenz-Training, Berufsorientierung, Bewerbungstraining und die Auswertung des Workshops mit den Fragestellungen: Sind die Ziele erreicht worden? Wo stehe ich? Was fehlt mir? Wie kann ich es erreichen?

Weitere Bausteine in diesem Konzept sind die Arbeit nur mit gemischten Teams, d.h. jeweils ein Mann und eine Frau, sowie die Verknüpfung mit dem Thema Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit. Dies wird u.a. dadurch unterstützt, dass die beiden Personen im Team verschiedenen Nationalitäten angehören.¹² Durch die gemischten Teams wird konkret erfahrbar, wie beide als Mann und als Frau miteinander umgehen, z.B. wenn Absprachen vor der Klasse getroffen werden. Ein weiterer Baustein ist der Einsatz vieler Medien auch zur Erreichung von Medienkompetenz, jedoch immer bezogen auf die Herangehensweisen von Mädchen und Jungen, ebenso der Einsatz von Medien bei Präsentationen und Bewerbungsgesprächen vor der Gruppe. Diese Verfahren sind ebenso wie andere Rollenspiele besonders geeignet, um Geschlechterrollenstereotype bewusst zu machen.

In Erweiterung des Konzepts werden derartige Workshops auch in Jugendhäusern angeboten und durch das Angebot eines regelmäßigen gemeinsamen Frühstücks ergänzt, das jeweils von einigen Jungen oder einigen Mädchen selbstständig organisiert werden muss mit allen dazugehörigen Planungen und Tätigkeiten wie Einkauf, Tischdecken, Säubern und Aufräumen. Wird etwas dabei vergessen, wird dies in Kauf genommen. Niemand übernimmt hier die typisch weibliche oder Leitungsrolle, dafür zu sorgen, dass doch alles reibungslos klappt. Dieses ist nur eins von vielen Beispielen, mit denen versucht wird, auch im täglichen Umgang miteinander Rollenfixierungen aufzubrechen.

6.3 Teilprojekt Laufbahn-Management (Kontaktstelle Frau und Beruf Mannheim)

Das Projekt ist konzipiert als innovatives Personalentwicklungs- und Weiterbildungspro-

gramm für Beschäftigte im Aufgabenfeld Arbeitsmarkt. Ziel der Weiterbildung ist es, den Teilnehmerinnen und Teilnehmern neue Handlungsansätze und Techniken zu vermitteln, mit denen sie in der Arbeit mit Arbeitslosen dazu beitragen können, deren Neuorientierungskompetenz zu verbessern und die Eigenverantwortlichkeit zu stärken. Die Teilnehmenden (Multiplikatoren/innen) sollen befähigt werden, diese Techniken in Gruppen anzuwenden und selbst zielgruppengerechte Lernmodule zu entwickeln.¹³ Im Rahmen der Umsetzung dieses Programms mit Arbeitslosen soll es den Klienten durch die Erlangung einer differenzierten Selbstkompetenz ermöglicht werden, ihr Potenzial zu erkennen, zu nutzen und die eigene Laufbahn aktiv zu gestalten. Das Projekt ist an ein Schweizer Modell angelehnt, das dort von Berufsberaterinnen und Berufsberatern angewandt wird.

Vor Beginn des Projektes fand ein Auftakttreffen aller Beteiligten der Projektsteuerung und der Trainerinnen und Trainer statt zur Planung der systematischen Integration von Gender Mainstreaming in die Fortbildung im Teilprojekt. Ausgangspunkt war die Betrachtung der unterschiedlichen Orientierungen, Hemmnisse und Chancen von Frauen und Männern in bezug auf die Berufslaufbahn (Analyse) und die Frage, wie man Gender Mainstreaming systematisch in der Fortbildung verankert (Ziel). Die im Laufbahn-Management-Konzept verwendeten Methoden wurden auf ihre Wirkung auf beide Geschlechter betrachtet. Die Anforderung an das Projekt war, bei allen Methoden der Umsetzung systematisch den Genderaspekt mitzudenken und die Instrumente entsprechend zu gestalten. Eine der Konsequenzen war auch hier, die Fortbildungsmodule durchgängig von einem gemischten Team durchführen zu lassen.

Das Laufbahnmanagementkonzept ist psychologisch orientiert. Angewandt wurden Konzepte der Selbsterfahrung, Rollenspiele, die Betrachtung unterschiedlicher Verhaltensweisen von Männern und Frauen in der Öffentlichkeit, Berufsbildertests, Gruppenarbeit u.a.. Ziel war insbesondere, die Teilnehmenden für Gender Mainstreaming zu sensibilisieren und sie in die Lage zu versetzen, die Genderfragestellungen in ihre eigene Arbeit mit Arbeitslosen zu transferieren.

Ein wichtiges Instrument im Rahmen des Projektes war ein Selbsteinschätzungsbogen, der den Multiplikatoren/innen zu Beginn der Weiterbildung vorgelegt wurde und der u. a. auch Fragen zu Gender enthielt:

- zu den Rollen von Frauen und Männern
- zu unterschiedlichen Visionen von Frauen und Männern im gesellschaftlichen Kontext

(z.B. Karriere versus Beruf und Familie) sowie

- zu Möglichkeiten geschlechtsspezifischer Umsetzungsstrategien für eine gemischte Lerngruppe.

Zur Überprüfung der Zielerreichung wurde die Befragung am Ende des Weiterbildungsprogramms wiederholt.¹⁴

6.4 Bildung von Netzwerken (Gleichstellungsstelle Heidelberg)

Bei den Heidelberger Projekten im Bereich Übergang von Schule in den Beruf ist die Leiterin der Gleichstellungsstelle in die Gender-Mainstreaming-Beratung eingebunden. Als eines der wesentlichen Ziele ihrer Arbeit betrachtet sie den Aufbau von Netzwerken zwischen Schule, Arbeitswelt und Eltern zur Durchsetzung von Gender Mainstreaming. In dem Bewusstsein der Bedeutung von Schule für das Thema Gender wurde Ende 2002 im Rahmen von EQUAL eine Fachtagung für alle Leitungen sowie Lehrerinnen und Lehrer von Heidelberger Hauptschulen, Realschulen und Förderschulen in Kooperation mit dem Staatlichen Schulamt zum Thema Schule und Geschlecht durchgeführt. Mit ca. 300 Teilnehmenden wurde nachdrücklich dokumentiert, wie groß Interesse und Bedarf an diesem Thema sind. Aus dieser Fachtagung heraus wurde die Gleichstellungsstelle zunehmend zu Vorträgen an Heidelberger Schulen eingeladen, an denen auch Eltern teilnahmen und sich mit dem Thema auseinandersetzen. Schließlich wurde 2003 ein Arbeitskreis „Gender Mainstreaming an Schulen“ gegründet, der diese Arbeit fortsetzt. So griff der Arbeitskreis den Girls` Day auf, an dem Mädchen einen Tag in Betrieben Einblick in die Arbeitswelt erhalten und erweiterte dieses Konzept um einen Boys` Day. Dabei wurden auch die Eltern in das Konzept einbezogen, so dass ermöglicht wurde, den Jugendlichen die Arbeitsplätze ihrer Mütter und Väter zu zeigen. Ein weiterer Baustein ist das Konzept „Eckpunkte einer geschlechtsspezifischen Pädagogik“, das an pädagogischen Tagen in Schulen vermittelt wird.

7. Fazit

Das Vorgehen in dem letztgenannten Projekt ist nach Einschätzung der Verantwortlichen u. a. deshalb so erfolgreich, weil bei der Gewinnung neuer Partnerinnen und Partner für das Netzwerk konkret an vorhandenen Problemen und Fragestellungen angeknüpft wird, ohne diese in Gesprächen sofort mit den Anforderungen der Gender-Strategie zu konfrontieren und dabei insbesondere den sperrigen Begriff zunächst außen vor zu lassen. Die Bereitschaft,

sich mit dem Thema auseinander zu setzen, ist nach den Erfahrungen in dem Projekt durchaus gegeben, vorausgesetzt es gelingt zu vermitteln, dass dieses Thema für den Einzelnen persönlich relevant ist. Die Erfahrungen in unseren Projekten haben darüber hinaus gezeigt, dass die Implementation des Gender-Ansatzes umso vielversprechender verläuft, wenn der Nutzen für die eigene Arbeit gesehen wird. Gelingt es nicht, die Sinnhaftigkeit von Gender Mainstreaming entsprechend zu vermitteln, kann die Komplexität des Themas schnell dazu führen, dass sich die Akteurinnen und Akteure davon überfrachtet fühlen.

Ein weiteres Ergebnis aus der Projektarbeit bezieht sich auf die unbedingte Notwendigkeit, neben der Analyse zu Beginn und der Entwicklung entsprechender Ansätze auch Verfahren der Zielüberprüfung von vornherein mit einzubeziehen. Die Überprüfung der Zielerreichung zeigt Irrwege ebenso auf wie Fortschritte und ist eine Voraussetzung dafür, den Prozess zielgerichtet weiterzuentwickeln. Gerade im Bereich Beschäftigungsförderung gibt es mit bereits entwickelten Leitfäden und Checklisten eine ganze Bandbreite von Hilfestellungen auf diesem Weg.

Wenn man sich abschließend fragt, welche Wirkungen diese Maßnahmen langfristig zeigen, ist zu konstatieren, dass wir mit diesen Methoden erst am Anfang stehen. Eine der wesentlichen Fragestellungen ist dabei, ob es gelingt, diese Prozesse als selbstverständliche Handlungsmaximen auch auf Führungsebenen zu verankern. Die Europäischen Strukturfonds, die Gender Mainstreaming verbindlich vorschreiben, sind eine wichtige Unterstützung bei der längerfristigen Implementation von Gender Mainstreaming in alle Handlungsbereiche und Politiken.

1) Weg 2003, S. 7

2) Europarat 1998, S. 14

3) Europäische Kommission 2000, S. 4

4) Europäische Kommission o. J., S. 3

5) Deutscher Städtetag 2004, S. 6

6) für den ESF: Landesgewerbeamt o. J.;

allgemein: <http://www.gender-mainstreaming.net>

7) Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit 2004, S. 1

8) Die sog. Aktion 1 dient der Vorbereitung des Netzwerkes und der Vorbereitung der Umsetzung der Teilprojekte. Aktion 2 ist die eigentliche Umsetzungsphase. Aktion 3 läuft weitgehend parallel zur Aktion 2 und realisiert das Mainstreaming.

9) Analog dazu wurden auch die weiteren für EQUAL relevanten Querschnittsthemen „Transnationale Kooperation“ und „Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit“ mit eigenem Budget ausgestattet und von Projektverantwortlichen umgesetzt.

10) Thomas u. a. 2003, S. 41

11) Ebenda, S. 41

12) Dieser Ansatz, Gender Mainstreaming und Antirassismus gemeinsam umzusetzen, wird von vielen Praktikerinnen und Praktikern favorisiert, weil Methodik und Fragestellungen ähnlich sind.

13) Kontaktstelle Frau und Beruf o. J.

14) Die Ergebnisse werden z. Zt. ausgewertet und standen daher nicht zur Verfügung.

Kontakt:

Elisabeth Müller-Neumann
Beauftragte für Beschäftigungsförderung
Rathaus, E5
68159 Mannheim
Fon: 0621-2939687
Email:
elisabeth.mueller-neumann@mannheim.de

LITERATUR

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hg.) (2004): EQUAL-Newsletter Nr. 8/März 2004, Bonn

Deutscher Städtetag (Hg.) (2004): Gender Mainstreaming. Best-Practice-Beispiele aus den Kommunen. Arbeitshilfe des Deutschen Städtetags in Zusammenarbeit mit den Mitgliedsstädten. O.O.

Europäische Kommission (2000): Der neue Programmplanungszeitraum 2000 – 2006, Technisches Papier 3: Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in die Strukturfondsmaßnahmen. Luxemburg

Europäische Kommission (o.J.): Leitfaden zur Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen. O.O.

Europarat (1998): Gender Mainstreaming. Konzeptioneller Rahmen, Methodologie und Beschreibung bewährter Praktiken. Schlussbericht über die Tätigkeit der Group of Specialists on Mainstreaming (EG-S-MS). Straßburg

Kontaktstelle Frau und Beruf (o.J.): Laufbahn-Management. Innovatives Personalentwicklungs- und Weiterbildungsprogramm für Beschäftigte im Aufgabenfeld Arbeitsmarkt zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitslosen. Mannheim (Broschüre zum gleichlautenden EQUAL-Projekt)

Landesgewerbeamt Baden-Württemberg (o.J.): Checkliste zum Thema Chancengleichheit bei

ESF-Ziel 3-Projekten - Gender Mainstreaming. O.O.

Thomas, I./Dr. Geisel, B./Küng, Z.: Gender Mainstreaming als komplexer Veränderungsprozess in der regionalen Entwicklungspartnerschaft Rhein-Neckar-Dreieck. In: Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hg.): Gender Mainstreaming. Grundlagen und Strategien im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL, S. 39-43

Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, abgeändert durch den Vertrag von Amsterdam, Zeitpunkt des Inkrafttretens: 1. Mai 1999

Weg, M. (2003): Gender Mainstreaming: Geschlechtergleichstellung als Querschnittsaufgabe. In: Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hg.): Gender Mainstreaming. Grundlagen und Strategien im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL, S. 7-22

Leitfäden und Checklisten zu Gender Mainstreaming finden sich z.B. auf der Website <http://www.gender-mainstreaming.net>.