



Workshop 1: „Gendertraining – Zwei Fliegen mit einer Klappe? – Entwicklung geschlechterdemokratischer Haltung bei MitarbeiterInnen und Identitätsbildung bei Kindern und Jugendlichen“

1. Gender Mainstreaming: zum Kontext

Das Gendertraining ist ein Bildungsinstrument zur Umsetzung des Gender Mainstreaming.

Gender Mainstreaming

- ist das Prinzip, die Perspektiven beider Geschlechter in alle Überlegungen mit einfließen zu lassen,
- ist ein neuer strategischer Ansatz der Gleichstellungspolitik (EU 1996),
- und bedeutet in der Übersetzung: „Gender“= das soziale Geschlecht in Abgrenzung zum biologischen Geschlecht (im englischen „sex“), „Mainstream“ meint die Hauptströmung der Politik und des Verwaltungshandelns.

Die dem Konzept zugrundeliegende Annahme

Aufgrund der unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten entstehen unterschiedliche Ausgangslagen für Frauen und Männer. Deshalb haben Maßnahmen unterschiedliche Auswirkungen. Folglich muss die Ausgangslage auch nach den Geschlechtern analysiert und konzeptionell berücksichtigt werden. Konkret heißt das, dass alle Maßnahmen, Projekte und Konzepte hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf Frauen und Männern zu prüfen sind. Das heißt gleichzeitig, dass die Verantwortung für die Einbeziehung des Gleichstellungsgedankens bei den jeweiligen Entscheidungsverantwortlichen liegt. Die Verwirklichung der Chancengleichheit ist somit Führungsaufgabe (top down)

Das Gute am Gender Mainstream ist:

- Alte Konfrontationen werden aufgelöst (Frauen fordern Gleichstellung durch Aufzeigen von Ungleichheit. Männer werden oftmals zu Verteidigern der Situation und oder ihrer Position).
- Benachteiligungen von Mädchen und Jungen kommen in den Blick.
- Verhärtungen im Dialog können sich auflösen.

Die Betrachtung der Interaktionsprozesse, das „doing gender“ steht im Mittelpunkt. Die Schubladen unserer Rollenvorstellungen zu Männlichkeit und Weiblichkeit beginnen zu klemmen. Ein sicheres Indiz für Veränderungsprozesse und folglich Aushandlungsprozesse im Sinne der Chancengleichheit auf der personalen wie auf der strukturellen Ebene.

Das Gender Mainstreaming (GM) ist ein Teilbereich der Geschlechterpolitik

Diese umfasst:

- Die Normierung der Ziele (Gesetzgebung, Leitbilder, Programme),
- die Quotierung als Umkehrprozess des Ausschlusses,
- das Gender Mainstreaming Prinzip als Verbesserung politischer Entscheidungen und
- die autonomen Strukturen und die autonome Praxis der Frauen (vgl. Stiegler 1998)¹ und der Männer.

Drei Instrumente des GM

Die vom Europarat eingesetzte ExpertInnengruppe unterscheidet drei Instrumente für das Gender Mainstreaming:

- (1) Analytische Instrumente: z.B. nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Statistiken, Kosten-Leistungsanalysen, Checklisten und Gleichstellungsprüfungen oder Leitlinien
- (2) Bildungsinstrumente: breitgefächerte Schulungen und Gendertrainings sowie
- (3) Konsultationsinstrumente: Lenkungsausschüsse, Arbeitsgruppen, Anhörungen, Befragungen.

2. Bildungsinstrumente für Mitarbeitende und für die Arbeit mit Zielgruppen

Die im Workshop behandelten Schwerpunkte betreffen die Bildungsinstrumente. Bezogen auf Qualifizierungsmaßnahmen von MitarbeiterInnen (Gendertraining) geht es darum, auf der konzeptionellen Ebene die pädagogische und strukturelle Gestaltung der Einrichtung, des Projekts im Sinne des Gender Mainstreaming zu entwickeln.

Das ist nur möglich, wenn auf der Ebene der MitarbeiterInnen und der AdressatInnen gezielte Weiterbildungsmaßnahmen entwickelt und umgesetzt werden. Dabei steht die Interaktion zwischen MitarbeiterInnen und die Interaktion mit den AdressatInnen das „doing gender“ im Mittelpunkt. Grundlage dafür ist allerdings institutionell geschlechtergerechte Bedingungen zu schaffen (Top down Strategie). Gendertrainings bewirken auf der kon-

¹ Stiegler, Barbara (1998): Frauen im Mainstreaming. Politische Strategien und Theorien zur Geschlechterfrage. Forschungsinstitut der Friedrich-Ebernt-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik (Hrsg.), Bonn

zeptionellen Ebene eine Qualifizierung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden hinsichtlich der Genderperspektive. Gender Mainstreaming führt dadurch zu einer reflektierten Haltung und Gestaltung des eigenen Interaktionsverhaltens als MitarbeiterIn im Umgang mit den AdressatInnen. Gender Mainstreaming ermöglicht folglich eine geschlechtergerechte Entwicklung bezogen auf:

- die Adressaten,
- das Personal,
- die Einrichtung.

Im Folgenden werde ich die Ausführungen auf die MitarbeiterInnenqualifizierung beschränken: Entwicklung geschlechterdemokratischer² Haltung bei MitarbeiterInnen (3) und Identitätsbildung bei Kindern und Jugendlichen – Jugendliche als Adressaten / Zielgruppe (4). In beiden Bereichen geht es darum, Bildungsprozesse zu initiieren (siehe Abb.1).



3. MitarbeiterInnenqualifizierung – Entwicklung geschlechterdemokratischer⁴ Haltung bei MitarbeiterInnen

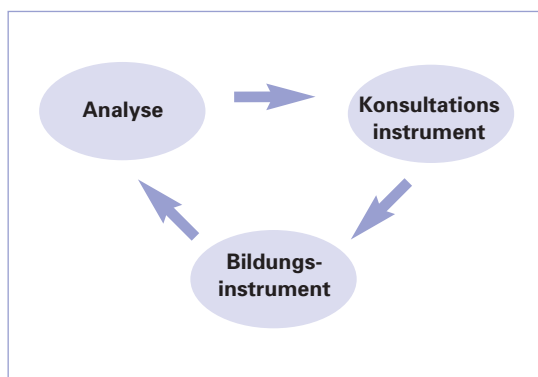
Die drei Instrumente des Gender Mainstreaming (Analyse, Bildungsinstrument, Konsultationsinstrument) finden sich jeweils in den einzelnen Instrumenten als Strukturmerkmale wieder. (siehe Abb.2)

Bildungsinstrument: Gendertraining Trainingsbausteine

- Begrifflichkeiten/Kontext/Theorie zu Gender Mainstreaming
- Sensibilisierung Thematisch: Im Spezifischen Arbeitsfeld Genderaspekte herausarbeiten
- Sensibilisierung personell: Biografie/ Inszenierung/ Interaktion/ Kommunikation
- Neue Impulse / Konzepte für die Arbeit entwickeln und umsetzen
- Vereinbarungen bzgl. Controlling treffen

Konsultationsinstrument

Arbeitsgruppe, Supervisionsgruppe etc. Diese kann sich zwischendurch extern beraten lassen, Befragungen heranziehen etc. Die Ergebnisse fließen wieder in die Analyse ein. Aus dem vorgenannten entsteht ein dynamisches Modell. Aus ihm ergibt sich eine prozessorientierte Konzeption zur Umsetzung des Gender Mainstream.



² vgl. Heinrich Böll Stiftung 1997 Konzept zur strukturellen und personellen Chancengleichheit

³ vgl. Derichs-Kunstmann, Karin; Auszra, Susanne; Müthing, Brigitte (1999) Von der Inszenierung des Geschlechterverhältnisses zur geschlechtsgerechten Didaktik. Konstitution und Reproduktion des Geschlechterverhältnisses in der Erwachsenenbildung. Bielefeld

⁴ vgl. Heinrich Böll Stiftung 1997 Konzept zur strukturellen und personellen Chancengleichheit

Abb. 2: Instrumente des Gender Mainstreaming

		Interaktion/Anerkennung	Position	Struktur	Inhalte
Personal	Frauen				
	Männer				

Phänomene? → Zielformulierung

Leitsätze

- Die Vorgehensweise in den Trainings sollte so tief wie nötig und so breit wie möglich angelegt sein. Denn die Wahrscheinlichkeit identitätsrelevante Dimensionen, wie z.B. tief verankerte Überzeugungen, Haltungen und Einstellungen bei den Teilnehmenden zu tangieren ist groß. Sie berühren Bereiche des persönlichen Selbstverständnisses.
- Dort beginnen wo Offenheit für das Gender Mainstreaming besteht. Bottom up Potenziale nutzen
- Work by process for gender progress
- Top down als Prinzip und bottom up Entwicklungen aufgreifen und vernetzen
- Management by motivation und nicht bei Vorschriften, ist gefragt

4. Identitätsbildung bei Kindern und Jugendlichen – Jugendliche Zielgruppen

- Geschlechtsbewusste Pädagogik steht und fällt mit der Fähigkeit eine für Kinder und Jugendliche lebensadäquate Haltung für ihre Anliegen zu entwickeln.
- Das heißt hinhören, hinschauen, verstehen was Mädchen und Jungen äußern.
- Angebote für Mädchen und Jungen explizit reflektieren, mit der Intention die Geschlechterreduktion aufzulösen.
- Die dazugehörige Zielvorstellung lautet: Pluralität in den Lebenskonzepten fördern.

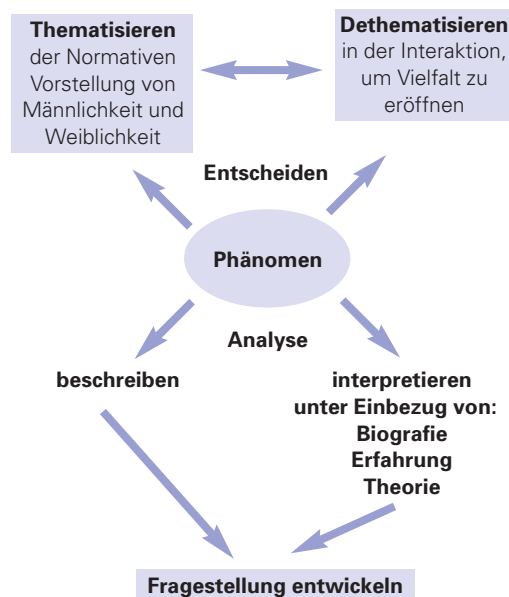
Es geht darum Erlebnissräume der Vielfalt zu schaffen, Kreativität, Ruhe und Entspannung und Irritationen entwickeln. Die Pädagogik war bisher von einem binären Geschlechterverständnis (hellblau/rosa) ausgegangen. Heute sind Auflösungstendenzen ganz deutlich in den konstruktivistischen Ansätzen erkennbar. In der Jugendarbeit geht es konkret darum, diese Tendenzen im Rahmen eines Geschlechterpluralismus konzeptionell und im Sinne einer pädagogischen „Infrastrukturarbeit“ zu entwickeln.

Die Lebensphase Jugend ist von den bestehenden gesellschaftlichen Normen ebenso durchdrungen, wie von Orientierungssuche gekennzeichnet. Im Verhalten von Jungen und Mädchen wird dies im Arbeitsalltag offenbar. Im Rahmen des Gender Mainstream gilt es deshalb die pädagogischen Konzepte im Sinne einer geschlechterbewussten Pädagogik zu analysieren und ggf. weiterzuentwickeln. Wichtige theoretische Erkenntnisse wie praktische Ansätze haben die Geschlechterforschung, die Mädchen- und mittlerweile auch die Jungenarbeits bereits geliefert.

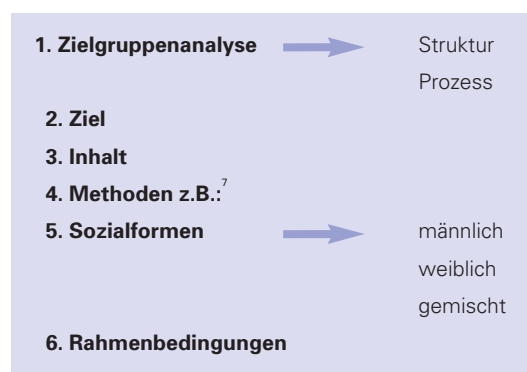
Analyse

Zur konzeptionellen Analyse ist die Denkfigur der „reflexiven Koedukation“⁵ nach meiner Einschätzung und Praxis, hilfreich. Sie besagt: die normativen Vorstellungen in der Interaktion sollen bewusst „dramatisiert“ werden, um sie dann im Dialog zu hinterfragen und als soziale Geschlechterzuschreibungen zu erkennen - und sie damit zu „entdramatisieren“. Im folgenden Schaubild sind die Worte thematisieren und dethematisieren gewählt, da im Gespräch mit Jungen und Mädchen (Geschlechter) Themen verhandelt werden. Somit ist das thematisieren und dethematisieren⁶ in der pädagogischen Analyse und Praxis handlungsleitend.

Konzeptionelle Analyse – Entscheidungs- und Strukturierungshilfe



Konzeptionelle Strukturierung



⁵ vgl. Faulstich Wieland, Hannelore (1991): Koedukation: enttäuschte Hoffnungen? Darmstadt

⁶ in Abgrenzung zur soziologisch - dekonstruktivistischen Begrifflichkeit (vgl. Wette- r, Angelika 1992)

⁷ Groner-Zilling, Birgit (2001): Methodische Bausteine für Gendertrainings. In: Burbach Christiane, Schlottau Heike (Hg.): Abenteuer Fairness. Ein Arbeitsbuch zum Gendertraining. Göttingen, S. 91 ff, S. 149 ff, S. 178 ff.

Konzeptionelle Überlegungen sollten folgende Fragen beantworten:

- (1) Wie wird in unserer Einrichtung Geschlecht konstruiert?
- (2) Gibt es geschlechtsbezogene Benachteiligungen und wie können sie aufgehoben werden?
- (3) Welche geschlechtsbezogenen Auswirkungen haben: Angebote? Entscheidungen? Interaktionen?

Leitsätze

- Da anfangen, wo es Spaß macht (Interaktionsräume und Interaktionsvarianz nutzen).
- Mit Irritationen arbeiten (Bilder, Film, Text, virtuell).
- Mit allen Sinnen arbeiten.
- Gemischtgeschlechtliche Teams mit geschlechterreflektiertem Verhalten steigern die pädagogische Qualität in der Arbeit mit Mädchen und Jungen.
- Marginalisierte Mädchen und Jungen verspüren vielmals einen (verdeckten) Wunsch nach Status und Anerkennung. Diesem kann mit kreativen Projekten begegnet werden (z.B. alle Formen an Präsentationstechniken auch nonverbaler Art).

Konsultationsinstrumente

Teambesprechungen, Arbeitsgruppen, Netzwerke, Supervision, Innovationsgruppen. Die Ergebnisse werden wieder in die Analyse eingebunden (Analyse-, Bildungs- und Konsultationsinstrumente zur Zielentwicklung: geschlechtsbezogene Pädagogik).

5. Was bringt's?

- Die Rollenzuschreibung behindern die Identitätsbildung nicht mehr.
- Jungen und Mädchen müssen sich daran nicht mehr so stark fixieren, dadurch ist der Umgang zwischen Mädchen und Jungen nicht mehr so abgrenzungsbezogen und produzierend in der Interaktion.
- Persönliche Entwicklungspotenziale von dem Mädchen und dem Jungen stehen im Vordergrund und nicht mehr die Rollenzuschreibungen.
- Pädagogisches Arbeiten wird durch die geschlechtsbezogene Pädagogik einfacher.
- Gender Mainstreaming in der Pädagogik ist ein Qualitätsmerkmal im Sinne der geschlechtsgerechten Didaktik (Derichs-Kunstmann a.a.O.). Eine Organisation zeichnet sich in ihrer Arbeit dadurch aus.

Erkenntnis

Gender Mainstreaming ist eine politische Strategie zur Umsetzung von Chancengleichheit. In der pädagogischen Diskussion um Gender liefert die „reflexive Koedukation“⁸ als theoretisches Konzept zur Entwicklung von Geschlechtergerechtigkeit, neben den Ansätzen der Mädchen und Jungenarbeit, eine ergiebige Menge an Handlungsorientierungen („dreigliedriger Ansatz“)⁹. Denn die Geschlechtsbezogene Pädagogik benötigt gleichsam zu ihrer Weiterentwicklung in der Praxis geschlechterhomogene Räume und Dialoge.

⁸ **Faustich Wieland**, 1991, a.a.O.

⁹ **Neubauer/Winter** (2001): So geht Jungenarbeit. In SPI Bundesmodell Mädchen in der Jugendhilfe(Hrsg.), Berlin, S. 41