

geschlechter! **GERECHT!**

Gender Mainstreaming
in der Kinder- und Jugendarbeit
im Landkreis Bad Doberan

Eine Arbeitshilfe





MITREDEN

Inhalt	Seite
Grußwort	4
Vorwort	5
1. Gender Mainstreaming – eine Strategie für ein aktuelles Thema?	6
1.1 Was ist Gender Mainstreaming?	6
<i>Exkurs: Rollenbilder</i>	7-9
1.2 Was will Gender Mainstreaming	10
1.3 Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendarbeit	11
<i>Exkurs: Zahlen und Fakten</i>	12-13
2. Von der Theorie in die Praxis: Gender Mainstreaming in den Arbeitsalltag integrieren	14
2.1 Voraussetzung: Geschlechtsspezifisches Datenmaterial	15
2.1.1 Checklisten	16-17
2.1.2 3-R-Methode/ 4-R-Methode	18-19
2.2 Instrumente der Bewertung und Analyse	19
2.2.1 Gender Impact Assessment (GIA)	19-20
2.2.2 6 Schritte Methode	21
<i>Ein Praxisbeispiel</i>	22-25
3. Gender Mainstreaming ist eine Frage der Haltung – Möglichkeiten geschlechtergerechtes Denken und Handeln zu vermitteln	26
3.1 Geschlechtergerecht Handeln – Ansatzpunkte	27
<i>Exkurs: Gender-Kompetenz</i>	28
3.2 Maßnahmen und Methoden	30-32
4. Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendarbeit in Bad Doberan – eine Momentaufnahme	33-35
Anhang	36-52
Gender-Quiz	
Filme zur Gender-Thematik	
Glossar	
Gesetze zum Thema geschlechtsspezifische Gleichstellung	
Weiterführende Links und Online-Literatur	
Literaturverzeichnis	50-53
AnsprechpartnerInnen für Seminare und Veranstaltungen zum Thema Gender Mainstreaming	54

Grußwort des Landrates

Liebe Mitarbeiterinnen, liebe Mitarbeiter
in der Kinder- und Jugendarbeit im Landkreis Bad Doberan,

diese Broschüre soll Ihnen dabei helfen, das Konzept Gender
Mainstreaming – die Strategie zur Umsetzung der Chancengleichheit der Geschlechter - in Ihren Arbeitsalltag einfließen zu lassen.

Generell kommt heute niemand mehr an diesem Thema vorbei. So ist der Abbau von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts inzwischen auch vielfach gesetzlich verankert.

Der Landkreis Bad Doberan setzt diesen Auftrag in verschiedenen Bereichen um. Zum einen unterstützt unsere Gleichstellungs- und Integrationsbeauftragte Frauen und Männer bei jeglichen Fragen der Gleichstellung innerhalb und außerhalb der Verwaltung. Darüber hinaus fließt Gender Mainstreaming als Qualitätsmerkmal in die Entscheidungen über die Bewilligung von Fördermitteln ein, wie beispielsweise in den Lokalen Aktionsplan „Vielfalt tut gut“.

Uns ist bewusst, dass das Ziel der tatsächlichen Chancengleichheit nur dann vollständig verwirklicht werden kann, wenn die Geschlechterfrage zum „Mainstreaming“, das heißt zum Selbstverständnis in der Kinder- und Jugendarbeit, wird.



Dazu soll diese Broschüre beitragen. Ich hoffe, dass sie Ihnen praktische und alltagstaugliche Anregungen und Tipps geben kann und danke allen an ihrer Erstellung Beteiligten ganz herzlich.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'T' followed by a series of loops and a final 'L'.

Ihr Thomas Leuchert
Landrat

Vorwort

Der Landkreis Bad Doberan unterstützt vielfältige Einrichtungen und Projekte der Kinder- und Jugendarbeit im Landkreis. Mit ganz unterschiedlichen Inhalten und Angeboten werden junge Menschen im Landkreis so dabei unterstützt verschiedene Kompetenzen zu erwerben und eigenen Interessen und Bedürfnisse zu begegnen. Natürlich sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Einrichtungen und Angebote bemüht, allen interessierten Kindern und Jugendlichen gleiche Möglichkeiten und ein gleiches Maß an Unterstützung und Förderung zukommen zu lassen. Unbewusste und unreflektierte Vorurteile und verinnerlichte Bilder über Mädchen und Jungen können aber dennoch ungewollte Benachteiligungen für beide Geschlechtergruppen verursachen.

Verschiedene Regelungen und Gesetze fordern für die Kinder- und Jugendarbeit Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts abzubauen und die unterschiedlichen Lebenslagen von Jungen und Mädchen stets zu berücksichtigen. Die Strategie, mit der diese Ziele umgesetzt werden sollen, ist Gender Mainstreaming (GM). So ist das gleichstellungspolitische Konzept u.a. im Kinder- und Jugendplan des Bundes für die Kinder- und Jugendarbeit seit dem Jahr 2000 als bindendes Konzept festgeschrieben. Das politische Interesse, Gender Mainstreaming als wichtiges Qualitätsmerkmal in der Arbeit mit jungen Menschen zu etablieren, ist also groß. Auch der Landkreis Bad Doberan sieht die Notwendigkeit dieses Vorgehens, gleichzeitig aber auch die Schwierigkeiten, die die

einzelnen Träger bei der Realisierung des Konzepts begegnen. Das theoretische Konstrukt ist für viele schwer in die Praxis umzusetzen. Wissen, Kompetenzen, Erfahrungen und vor allem die Sensibilisierung für die einzelnen Aspekte des Themas entstehen nicht von selbst.

In Kooperation mit der Genderfachstelle MV | Geschlechtergerechtigkeit in der Kinder- und Jugendarbeit will der Landkreis Bad Doberan im Rahmen des Lokalen Aktionsplans im Landkreis mit dieser Broschüre den MitarbeiterInnen der Kinder- und Jugendarbeit eine Hilfe bieten, das Konzept Gender Mainstreaming in ihrem Arbeitsalltag zu integrieren.

In Kapitel 1 soll dafür zunächst das Konzept Gender Mainstreaming begrifflich geklärt und seine Ziele deutlich gemacht werden. In einem zweiten Schritt werden einige der wichtigsten etablierten Methoden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming erläutert. Kapitel 3 zeigt einige Mittel auf, um Geschlechtergerechtigkeit in der konkreten Arbeit mit Kindern und Jugendlichen zu thematisieren und bewusst als Qualitätsmerkmal zu verankern. Das letzte Kapitel liefert einen kurzen Überblick über den momentanen Stand der Realisierung von Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendarbeit im Landkreis Bad Doberan. In den Anhängen sind zudem nützliche Informationen zu Begriffen, Gesetzen, Gender-TrainerInnen, themenbezogenen Filmen und weiterführenden Links, sowie ein Gender-Quiz zu finden.

1. Gender Mainstreaming – eine Strategie für ein aktuelles Thema?

1.1 Was ist Gender Mainstreaming (GM)?

Gender Mainstreaming ist eine Strategie, mit Hilfe derer Chancengleichheit von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen erreicht und Benachteiligungen und Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts entgegengewirkt werden soll. Als Querschnittsaufgabe will Gender Mainstreaming, dass Geschlechtergerechtigkeit in allen Bereichen, auf allen Ebenen und bei allen Entscheidungen durch alle beteiligten Akteure Berücksichtigung findet. Entsprechend ist bei der Planung und Umsetzung von Maßnahmen, bei bestehenden Strukturen und beim eigenen Verhalten stets zu überprüfen, ob Jungen/ Männer und Mädchen/ Frauen und ihre Lebenslagen und Interessen gleichwertig berücksichtigt werden sowie ob gleiche Beteiligungs- und Gestaltungschancen gewährleistet sind. Dabei stehen jedoch nicht allein Benachteiligungen von Mädchen und Frauen im Fokus. Explizite Zielsetzung von Gender Mainstreaming ist es, Benachteiligungen beider Geschlechter zu erkennen und aufzuheben.

Grundlage des Konzepts Gender Mainstreaming ist die Unterscheidung zwischen sozialem und biologischem Geschlecht. Da es für diese zwei Komponenten im Deutschen jedoch keine unterschiedlichen Begriffe gibt, wird auf die englischen Bezeichnungen hierfür zurückgegriffen. Das Wort „Gender“ bezeichnet das soziale Geschlecht, womit sozial und kulturell

konstruierte und geprägte und damit veränderbare Geschlechterrollen, sowie damit einhergehende als geschlechtstypisch wahrgenommenes Verhalten und Können gemeint sind. „Sex“ hingegen beschreibt das biologische Geschlecht eines Menschen und die damit verbundenen auf natürlichen Wege nicht veränderbaren Unterschieden zwischen Frauen und Männern. Im Zentrum der Maßnahmen im Rahmen der Strategie Gender Mainstreaming stehen entsprechend die den Geschlechtern unterschiedlichen zugeschriebenen Rollen, Verhaltensweisen und Kompetenzen, die täglich über diverse gesellschaftliche Kommunikationswege reproduziert werden. Biologisch festgeschriebene Unterschiede zwischen den Geschlechtern werden weder bestritten, noch sollen diese in irgendeiner Weise abgeschafft werden.

Der Begriff Mainstreaming bedeutet soviel wie „in den Hauptstrom bringen“ und meint hier, dass Gender-Aspekte auf allen Ebenen und bei allen Entscheidungen berücksichtigt werden sollen.

Das Ziel von Gender Mainstreaming ist somit, in Strukturen, aber auch Einstellungen und Zuschreibungen verankerte geschlechtsspezifische Vorurteile im gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Leben abzubauen. Damit soll es allen Personen unabhängig von ihrem Geschlecht ermöglicht werden, die gleichen Chancen in allen Bereichen des Lebens zu erhalten und so einen ihren individuellen Interessen und Fähigkeiten entsprechenden Lebensweg einzuschlagen, ohne gegebenenfalls als „Mannsweib“ oder „Weichei“ soziale Sanktionen oder Benachteiligungen befürchten zu müssen.



Exkurs: Rollenbilder

Jeder Mensch hat Rollenbilder über „die“ Männer und „die“ Frauen und damit verbundene Verallgemeinerungen über unterschiedliche Fähigkeiten, Verhaltensweisen und Interessen und damit auch Aufgaben der Geschlechter verinnerlicht. Viele dieser Bilder – z.B. dass Jungen besser logisch denken können als Mädchen, und dass Mädchen fleißiger und einfühlsamer sind als Jungen – sind oftmals Resultat als auch der Grund für Benachteiligungen, da derartige verinnerlichte geschlechtsspezifische Rollenbilder

1. das Bild, das man von sich selbst hat, beeinflussen. Mädchen und Jungen bekommen täglich vermittelt, was typisch weiblich und was typisch männlich ist, welche unterschiedlichen Kompetenzen sie angeblich generell aufgrund ihres Geschlechts haben und planen und gestalten entsprechend ihr Leben. Sie nehmen entsprechend eigene Fähigkeiten in „typisch“ weiblichen oder männlichen Bereichen unterschiedlich wahr. So belegte z.B. die Studie PISA 2000, dass Mädchen ihre Mathefähigkeiten grundsätzlich geringer einschätzen als Jungen – völlig unabhängig von ihren tatsächlichen mathematischen Leistungen.

2. das eigene Bild von anderen Personen beeinflusst. Wir schreiben Jungen und Mädchen aufgrund geschlechtsspezifischer Rollenbilder unterschiedliche Interessen und Kompetenzen zu. Dies äußert sich auch in unseren Handlungen und Entscheidungen, wie z.B. beim Kauf von Spielzeug für sie, oder bei unserer Erwartungshaltung gegenüber Mädchen und Jungen hinsichtlich ihrer Interessen und Fähigkeiten. Aussprüche wie „Männer hören eh nie zu!“ oder ein kopfschüttelndes „Frauen und Technik!“ mögen zwar meist augenzwinkernd gemeint sein. Oftmals wird aber dennoch zumindest ein Funken Wahrheit dahinter vermutet (wenn man bei sich selbst dabei auch gerne mal eine Ausnahme annimmt).

Auswirkungen geschlechtsspezifischer Rollenbilder

Längst nicht alle Personen sind davon überzeugt, dass Kompetenz-, Interessen- und Verhaltensunterschiede zwischen Jungen und Mädchen maßgeblich das Resultat von Rollenbildern, ihrer Verinnerlichung und tagtäglichen Verbreitung sind. Vielfach werden grundsätzliche biologische Unterschiede als Gründe angenommen. Verschiedene Studien zeigen jedoch, dass Kompetenz-, Interessen- und Verhaltensunterschiede innerhalb einer geschlechtshomogenen Gruppe meist größer sind, als zwischen den Geschlechtern. Es gibt hier also nicht „die“ Männer oder Frauen, Jungen oder Mädchen als einheitliche Gruppe und entsprechend sind viele Eigenschaften in der Realität keinem der Geschlechter als „typisch“ zuzuschreiben. Zuschreibungen von Fähigkeiten und Verhalten als männlich oder weiblich spiegeln immer nur maximal Tendenzen wider. Aufgrund von Erwartungshaltungen und entsprechenden Selbstbildern werden diese zwar von vielen übernommen, jedoch spiegeln sie auch dann nicht das ganze Spektrum der Kompetenzen und Eigenschaften der Gesamtheit der Jungen oder Mädchen wider.¹ Dies zeigte sich unter anderem auch in den Ergebnissen der im Jahr 2003 durchgeführten PISA-Studie. Der kulturelle Hintergrund eines Landes, genauer gesagt der Emanzipationsgrad der Frauen in einem Land, erwies sich als deutlicher Einfluss auf die Matheleistungen von Mädchen. So schnitten die Mädchen in der Türkei im Bereich Mathematik deutlich schlechter ab, als die Jungen, während in skandinavischen Ländern kaum noch ein Unterschied zwischen den mathematischen Leistungen von Jungen und Mädchen messbar war.²

Verinnerlichte Annahmen über geschlechtsspezifische Kompetenzen und Interessen können jedoch dazu führen, dass Mädchen und Jungen für sie „untypische“ Fähigkeiten kaum üben bzw. im geringeren Maße vermittelt bekommen und damit geringer ausprägen. So erlernen Jungen z.B. Teamfähigkeit und Kampfgeist in Fußballturnieren.





Zudem erhalten sie hier durch Siegerehrungen und Publikum Anerkennung für ihre Leistungen. Dass Mädchen sich an Fußballturnieren nicht beteiligen wollen, wird oft hingenommen. Ein ausgleichendes Angebot für Mädchen, in denen sie ähnliche Fähigkeiten und entsprechende Anerkennung erwerben, wird jedoch selten erstellt.

Dass Mädchen oft fleißiger und selbstständiger agieren wird ebenso häufig als unveränderliche Tatsache angenommen. Die Vermittlung ähnlicher Kompetenzen an Jungen wird jedoch selten in Betrachtung gezogen. Damit werden die Zukunftschancen beider Geschlechter eingeschränkt. Ein Aufbrechen stereotyper geschlechtsspezifischer Zuschreibungen ermöglicht somit, dass Mädchen und Jungen gleiche Kompetenzen erwerben und ihnen damit eine größere Chancengleichheit in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen eröffnet wird.

Aktuelle Studien belegen, dass Erfahrungen und Übung geschlechtsspezifische Unterschiede in Kompetenzen und Interessen, wie z.B. hinsichtlich des Orientierungsvermögens, reduzieren können.³ Werden Jungen und Mädchen gleichwertige Möglichkeiten und ein gleiches Maß an Unterstützung zum Erwerb wichtiger Kompetenzen geboten, können geschlechtsspezifische Unterschiede in den jeweiligen Bereichen minimiert und individuelle Entwicklungsmöglichkeiten gestärkt werden.

Hier setzt Gender Mainstreaming an. Geschlechtsspezifische Rollenmuster sollen bewusst reflektiert und damit verbundene Benachteiligungen aufgelöst werden, damit sich Frauen und Männer, Mädchen und Jungen entsprechend ihrer individuellen Kompetenzen und Interessen entwickeln können. Denn wenn darauf geachtet wird, dass Jungen und Mädchen gleiche Kompetenzen und Handlungsweisen vermittelt bekommen und sie nicht unterschwellig oder unbewusst von vornherein „typischen Mädchen- oder Jungenbereichen“ zugerechnet werden, erweitern sich auch ihre Zukunftschancen.

1.2 Was will Gender Mainstreaming?

Geschlechtergerechtigkeit ist für viele ein überholtes Thema. Viele empfinden sich persönlich nicht geschlechtsspezifisch benachteiligt. Also was genau soll Gender Mainstreaming für den Einzelnen bewirken? Das grundlegende Ziel von Gender Mainstreaming ist die Erhöhung der Lebensqualität für beide Geschlechter. Konkret soll der Abbau von geschlechtsspezifischen Vorurteilen und Benachteiligungen folgendes bewirken:

- **Größere Entscheidungsfreiheit:**
Frauen und Männer sollen wichtige Entscheidungen ihrer Lebensgestaltung frei entsprechend ihrer eigenen Interessen, Fähigkeiten und Zielen planen können und nicht durch traditionelle geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen und -erwartungen eingeschränkt sein, die ihnen bestimmte Kompetenzen und Defizite allein aufgrund ihres Geschlechts unterstellen und diese somit fördern.
- **Vereinbarkeit:**
Berufs- und Privatleben sollen für den Einzelnen besser mit einander vereinbar sein.
- **Einkommen:**
Entlohnungen und Berufswahl sollen geschlechtsunabhängig erfolgen.
- **Karriere:**
Frauen und Männer sollen in allen Berufsfeldern gleiche Karrierechancen erhalten.
- **Gerechtigkeit:**
Frauen und Mädchen sowie Männer und Jungen machen jeweils ca. 50% der Gesellschaft aus und sollten entsprechend in allen Bereichen des beruflichen, wirtschaftlichen, kulturellen und gesellschaftlichen Lebens gleiche Zugangs-, Mitsprache-, Partizipations- und Teilhabechancen erhalten.⁴

Doch nicht nur für die individuelle Ebene bringt die Umsetzung von Gender Mainstreaming Vorteile. Auch Unternehmen, Vereine und Verbände können davon profitieren.

- Die Effizienz und Qualität von Arbeitsabläufen werden gesteigert, wenn Frauen und Männer hierbei gleichwertig berücksichtigt und eingebunden werden, da die Kreativität, Sichtweisen, Kenntnisse und die Arbeitsleistung beider Geschlechter notwendig ist. So können innovative und zielgruppe orientiertere Ideen entwickelt und ein breiteres Spektrum an Kompetenzen nutzbar gemacht werden.
- In Organisationen bzw. Einrichtungen, die Gender Mainstreaming implementieren, erwerben MitarbeiterInnen Gender-Kompetenz und damit zusätzliche Qualifikationen.
- Die Wirksamkeit organisationsinterner Verwaltungsmaßnahmen und Richtlinien erhöht sich durch die stetige Berücksichtigung der Lebensrealitäten von Frauen und Männern.
- Die Qualität von Programmen und Projekten für Kinder- und Jugendliche erhöht sich durch eine geschlechtergerechte und –sensible Ausrichtung. Die jeweiligen Zielgruppen werden besser erreicht, wenn Interessen und Förderungsbedarfe von Jungen und Mädchen bewusst beachtet werden.
- Die Zufriedenheit von MitarbeiterInnen sowie seitens der Kinder und Jugendlichen wird durch eine stärkere Berücksichtigung ihrer Lebensbedingungen und Bedürfnisse gesteigert, was wiederum zu einer erhöhten Motivation führt.
- Eine geschlechtergerechte Ausrichtung verbessert das Image von Organisationen bzw. Einrichtungen.
- Rechtliche Vorgaben werden umgesetzt.

1.3 Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendarbeit

Was soll Gender Mainstreaming im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit bewirken? Gerade bei der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen können grundlegende Weichen für individuelle, als auch gesellschaftliche Entwicklungen gelegt werden. Indem Geschlechtergerechtigkeit mit jungen Leuten thematisiert wird und ihnen als Selbstverständlichkeit begegnet, können sie ein modernes und gleichberechtigtes Rollenverständnis entwickeln. Damit werden jungen Menschen bessere und gerechtere Zukunftschancen ermöglicht und so einem allgemein wichtigen Ziel der Kinder- und Jugendarbeit nähergekommen.

Frau Prof. Dr. Brigitte Stepanek hat wichtige Erfahrungen und Erkenntnisse aus unterschiedlichen Studien und Projekten, die sich mit Geschlechtergerechtigkeit im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit beschäftigt haben, zusammengefasst und dabei diverse positive Effekte für junge Menschen durch die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendarbeit festgestellt:

„Die Umsetzung von GM in der Jugendarbeit trägt zur Bewusstseinsentwicklung von Jungen und Mädchen, Frauen und Männern in Bezug auf Geschlechtersensibilität, Gerechtigkeit, Demokratieverständnis und notwendige Veränderungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern bei und kann mittel- und langfristig traditionelle Rollenklischees überwinden helfen.“⁵

„Durch Geschlechtersensibilisierung lassen sich Veränderungen im Verhalten von Jugendlichen bewirken (gefestigtere Persönlichkeiten als Junge oder Mädchen, positive Auswirkungen auf das Klima in der Klasse bzw. Freizeitgruppe, größeres Verständnis für das andere Geschlecht).“⁶

„Die Umsetzung von GM ist besonders wichtig in der Berufsfindung und –planung von Jungen und Mädchen, da hier ein ganzheitlicher Ansatz möglich wird und individuelle (berufliche und private Lebensplanung) und gesellschaftliche Interessen (Aufbrechen der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt, Überwindung von Einkommensunterschieden, tradiertem Rollenmuster etc.) unmittelbar zusammentreffen.“⁷

Zudem ermöglicht geschlechterbewusste Pädagogik, dass Mädchen und Jungen Lebensplanungsideen des anderen Geschlechts bewusster wahrnehmen, sowie Differenzen und so auch Probleme rechtzeitig zu erkennen. „Die Verantwortung für Kindererziehung und Familie wird von Mädchen häufig beiden Geschlechtern zugeordnet, die Inanspruchnahme von Elternzeit durch den Mann aber als unrealistisch betrachtet. Von Jungen wird Gleichstellung fast ausschließlich auf Mädchen/Frauen bezogen. Bei eigenen Zukunftsvorstellungen werden tradierte Rollenmuster deutlich (Ernährer, Abschiebung von Verantwortung für Erziehung und Hausarbeit an die Frau).“⁸



Exkurs Zahlen und Fakten

In den letzten Jahrzehnten haben sich wichtige Angleichungen von männlicher und weiblicher Beteiligung in vielen Bereichen des öffentlichen Lebens vollzogen. Verschiedene Studien belegen jedoch, dass trotz der bindenden gesetzlichen Vorgaben eine reale Gleichstellung der Geschlechter oftmals nicht gegeben ist.

Karriere und Verdienst

Frauen verdienen in Deutschland durchschnittlich immer noch 22% weniger als Männer (gemessen am Gehalt der Männer).⁹ Zum Teil ist diese Differenz damit zu erklären, dass Frauen häufiger in Teilzeit arbeiten, seltener in Führungspositionen zu finden sind, in ihrer Berufslaufbahn häufiger Pausen aufweisen und viele „typische Frauenberufe“ vergleichsweise schlecht bezahlt werden. Diese Aspekte legen bereits eine ungleiche Chancen für Frauen und Männer aufgrund von geschlechtsspezifischen unterschiedlichen Rollenbildern nahe. So sind die längeren Berufspausen vielfach auf deutlich längere „Babypausen“ bei den Frauen als bei den Männern zurückzuführen. Dass sich Mädchen bei Ausbildungsfragen oft für schlechterbezahlte „Frauenjobs“ entscheiden, entspricht oftmals ihrem Selbstbild als Mädchen/Frau. Trotz guter Noten halten sich Mädchen oft nicht für kompetent genug für naturwissenschaftliche oder technische Berufe. Zudem werden Mädchen durch ihr direktes Umfeld selten dazu ermutigt, Karrieren in „Männerdomänen“ zu wählen.¹⁰ Ferner werden hochdotierte und einflussreiche Jobs vorrangig an Männer vergeben.

Die Posten in den Vorständen der 100 größten Unternehmen in Deutschland sind nur zu 1,3% mit Frauen besetzt, in den Top-200-Unternehmen (ausserhalb des Finanzsektors) sind es 2,5% (Untersuchungszeitraum: 2008/2009). Den Vorstandsvorsitz hat allein eine Frau inne: Petra Hesser bei IKEA. In den Aufsichtsräten der 200 größten Unternehmen in Deutschland erreichen die Frauen einen Anteil von gut 9% - ca. dreiviertel von ihnen gelangten als Arbeitnehmervertreterinnen in die Aufsichtsräte.¹¹

Aber auch bei einer gleichen Wochenstundenzahl und vergleichbarer Qualifikation werden Frauen in Deutschland im Schnitt schlechter entlohnt als Männer. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) schreibt hierzu: „Die Schätzungen unter Berücksichtigung von Strukturmerkmalen wie Bildung, Berufserfahrung oder Kinderzahl zeigen, dass sich gut ein Drittel der Lohndifferenz auf geschlechtsspezifische Unterschiede in diesen Merkmalen zurückführen lässt. Der Rest beruht auf nicht beobachteten Faktoren. Hierzu gehören mit großer Wahrscheinlichkeit auch diskriminierend wirkende Mechanismen auf dem Arbeitsmarkt, die für Frauen zu Abschlägen beim Verdienst führen.“¹² Weiter heißt es: „Auch das in der Gesellschaft immer noch vorhandene traditionelle Rollenverständnis – der Mann ist berufstätig, die Frau kümmert sich um Haus- und Familienarbeit – führt zu strukturellen Nachteilen für Frauen, die sich beim Verdienst niederschlagen.“¹³

12 9 Vgl.: Die Bundesregierung (Hrsg.) 2008, S. 31 / 11 Vgl: Holst/ Stahn 2007 / 12 Busch/Holst 2008, S. 184 / 13 Busch/Holst 2008, S. 190
10 Vgl. u.a. FrauenmachenKarriere.de 2008 , Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. (Hrsg.) 2008

Politik

Aber nicht nur in der Wirtschaft, auch in öffentlichen Bereichen ist die Teilhabe nicht durchgängig zwischen Männern und Frauen gerecht verteilt.¹⁴ Die Abgeordneten in Kommunalparlamenten sind durchschnittlich nur zu ca. 25% Frauen (im Bundestag sind immerhin ca. 32% der Abgeordneten weiblich, in MV sind es gegenwärtig 25,4%). Mehr als 90% der Landkreise in Deutschland werden zudem von Männern geleitet – ebenso wie der Landkreis Bad Doberan. Der Kreistag des Landkreises besteht zu 22,6% aus Frauen (12 von 53 Mitgliedern sind Frauen). Die Posten der BürgermeisterInnen sind im Landkreis zur Zeit an 11 Frauen und an 53 Männer verteilt. Das ergibt eine Frauenquote von nur ca. 17%.

Benachteiligungen von Männern

Benachteiligungen betreffen in unserer Gesellschaft nicht nur die Frauen. Auch Männer sind durch gelebte traditionelle Rollenerwartungen in ihrer freien Lebensgestaltung beeinträchtigt. So sehen sich Väter, die eine länger als zwei Monate andauernde Elternzeit beantragen, oder Männer, die lieber in Teilzeit arbeiten möchten, oftmals im Vergleich zu Frauen mit weit weniger Verständnis seitens der Gesellschaft sowie des Arbeitgebers und entsprechend größeren Schwierigkeiten konfrontiert.¹⁵ Auch die im Durchschnitt niedrigeren Schulabschlüsse von Jungen in Deutschland sind mutmaßlich auf benachteiligende strukturelle Gegebenheiten zurückzuführen. In Mecklenburg-Vorpommern stellten die Jungen im Schuljahr 2006/2007 67% der Jugendlichen ohne Schulabschluss, bei den AbiturientInnen hingegen nur 43%. Im Landkreis Bad Doberan waren im selben

Schuljahr immerhin nur 57% der SchülerInnen, die die Schule ohne Abschluss verließen, Jungen, aber auch hier stellten sie nur 44% der SchülerInnen, die die Allgemeine Hochschulreife erreichten.¹⁶ Es sind vermutlich auch diese schlechteren Schulabschlüsse, die bei den jungen Männern eine prozentual höhere Jugendarbeitslosigkeit bewirken, als bei den jungen Frauen. Im Landkreis Bad Doberan waren 2006 8,4% der jungen Männer unter 25 Jahren als arbeitslos gemeldet. Bei den Frauen dieser Altersklasse waren es zwei Prozent weniger. Allerdings dreht sich das Bild in den älteren Altersgruppen. Hier sind es wiederum die Frauen, die höhere Arbeitslosenquoten aufweisen.¹⁷

Schuljahr 2006/ 2007¹⁸

	Mecklenburg-Vorpommern	Landkreis Bad Doberan
AbsolventInnen/ SchulabgängerInnen insgesamt	Mädchen: 48,89% Jungen: 51,11%	Mädchen: 47,41% Jungen: 52,59%
SchulabsolventInnen mit Allgemeiner Hochschulreife	Mädchen: 56,97% Jungen: 43,03%	Mädchen: 54,09% Jungen: 43,91%
SchulabsolventInnen ohne Abschluss	Mädchen: 33,37% Jungen: 66,63%	Mädchen: 44,07% Jungen: 56,93%

Bedenklich ist zudem der geringe Anteil von Männern im Lehrerkollegium an Schulen. Im Landkreis Bad Doberan sind allein ca. 14% der Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen männlich, in MV sind es ca. 17%.¹⁹

14 Vgl. Bmfsfj 2008 / 15 Vgl. u.a.: Berth 2008, Rheinische Post 2008 / 16 nach Daten des Statistischen Amtes MV / 17 Vgl. Hans-Böckler-Stiftung/ Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (Hrsg.) (2008) / 18 vgl. Statistisches Amt MV 2008b: 40 / 19 vgl. Statistisches Amt MV 2008a: 18



2. Die konkrete Umsetzung: Implementierungsmethoden **Wie wird Gender Mainstreaming konkret umgesetzt? -** **Eine Auswahl an Arbeitshilfen**

Will man Gender Mainstreaming in einem Verein, einem Verband oder einer Einrichtung realisieren, besteht immer die Gefahr des „Sich-Verzetteln“. Wo konkret soll man anfangen, wo ansetzen? Hierfür gibt es kein Patentrezept. Verschiedene Organisationen aus verschiedenen Ländern haben unterschiedliche Vorgehensweisen hierfür entwickelt und getestet. Diese sind entsprechend der jeweiligen Rahmenbedingungen einer Organisation unterschiedlich geeignet. Damit bieten die unterschiedlichen Modelle keinen exakt zu verfolgenden Ablaufplan für die Umsetzung von Gender Mainstreaming. Sie sind vielmehr Vorschläge zur konkreten Verwirklichung von mehr Geschlechtergerechtigkeit in einem Verein oder Projekt, die entsprechend der Größe und Struktur einer Organisation sowie ihres Handlungsfeldes erweitert, gemischt oder abgewandelt werden können. In mehreren einzelnen Arbeitsschritten werden konkrete Teilziele erreicht, um so zielgerichtet und systematisch dem Ziel von geschlechtergerechteren Strukturen, Denk- und Handlungsmustern näher zu kommen. Dass der Prozess der Umsetzung von Gender Mainstreaming nie vollständig abgeschlossen, sondern ein andauernder lernender Prozess ist, sollte dabei jedoch nicht aus den Augen verloren werden.

Generell wichtige Grundvoraussetzungen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming sind:

- Entschlossenheit und Bereitschaft zur Realisierung von Gender Mainstreaming
- Rückhalt und Unterstützung durch die Leitungsebene
- Gender-Kompetenz
- Kreativität bei der Entwicklung wirksamer Methoden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming
- ein systematisches, zielgerichtetes Vorgehen
- Sensibilität – sowohl hinsichtlich skeptischer oder ablehnender MitarbeiterInnen, als auch bezüglich der Identifizierung von Problemen und Handlungsmöglichkeiten
- das Einbeziehen möglichst aller MitarbeiterInnen, auch wenn die Grundsatzentscheidungen in der Leitungsebene getroffen werden müssen
- Informieren aller betroffenen Personen und ggf. (Partner-)Organisationen über geplante Schritte
- das Kombinieren von Fachwissen und praktischen Erfahrungen der MitarbeiterInnen aus der alltäglichen Arbeit

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming erfolgt auf 3 Ebenen:

1. Strukturelle Ebene:

die Rahmenbedingungen und Entscheidungsstrukturen müssen auf ihre geschlechtergerechte Ausrichtung hin überprüft und gegebenenfalls entsprechend überarbeitet werden

2. Individuelle Ebene:

alle MitarbeiterInnen sollten selbst verinnerlichte geschlechtsspezifische Rollenbilder und deren Auswirkungen auf das eigene Handeln und Werten reflektieren

3. Ebene der praktischen Arbeit:

die alltägliche Arbeit, die Planung und Durchführung von Projekten und Angeboten müssen daraufhin überprüft werden, ob sie geschlechtergerecht ausgelegt sind

Im Folgenden sind einige Methoden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming dargestellt, die für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen besonders geeignet sind. Es bleibt dabei stets zu beachten, dass jeweils zwischen der Ebene der Arbeitsbedingungen für die MitarbeiterInnen und die der Angebote für Kinder und Jugendliche unterschieden werden muss. Geschlechtergerecht sollen zum einen die Arbeitsbedingungen, zum anderen aber auch die Förderung der betreuten jungen Menschen sein.

2.1 Voraussetzung: Geschlechtsspezifisches Datenmaterial

Bevor Gender Mainstreaming in einer Organisation realisiert werden kann, bedarf es einer strukturierten Analyse inwieweit Geschlechtergerechtigkeit aktuell bereits in der Organisation bzw. einem Projekt berücksichtigt und verankert ist, wie sich also die Ist-Situation unter Gender-Aspekten darstellt. Denn für zielgerichtetes Handeln braucht man das Wissen, wo aktuell welche Defizite bestehen und wo Geschlechtergerechtigkeit bereits Berücksichtigung findet. Für die Einschätzung des Ist-Zustands muss auf entsprechende Daten und Informationen zurückgegriffen werden können, denn viele relevante Fragen diesbezüglich können nicht aus dem Stehgreif beantwortet werden. Für das zielgerichtete Sammeln entsprechender Informationen wurden verschiedene analytische Instrumente entwickelt, die je nach Ziel und Rahmenbedingungen gewählt und gegebenenfalls angepasst werden können. Die bekanntesten sind die Gender-Checkliste, sowie die 3-R-Methode (bzw. 4-R-Methode).

2.1.1 Checklisten²⁰

Organisationsinterne Analysen anhand von Checklisten können ein sinnvolles Mittel sein, um an umfangreiche relevante Informationen für eine Ist-Analyse zu kommen. Hierbei sollten – je nach Bedarf und Rahmenbedingungen – verschiedene Themenbereiche berücksichtigt werden. Die hier aufgelisteten Fragestellungen sind nur Vorschläge. Je nach Rahmenbedingungen müssen nicht alle, oder können auch noch weitere Aspekte für eine ausführliche Analyse des Ist-Zustandes einer Organisation relevant sein. Wichtig ist dabei, dass die tatsächliche Situation widerspiegelt werden soll, nicht die derzeit angestrebte. Dafür können neben entsprechenden Daten und Fakten auch subjektive Empfindungen, z.B. hinsichtlich der Mitsprachemöglichkeiten, aussagekräftig sein.

1. Werte und Normen der Organisationskultur

- Finden sich in den Zielen der Organisation Bedürfnisse, Interessen und Möglichkeiten von Männern und Frauen, bzw. Jungen und Mädchen gleichermaßen wieder?
- Sind konkrete gleichstellungspolitische Zielsetzungen für die Organisation definiert?
- Welche finanziellen, zeitlichen und personellen Ressourcen werden für die Umsetzung von GM zur Verfügung gestellt?
- Wird die Verankerung von GM regelmäßig von Gremien reflektierend thematisiert?

2. Arbeitsstruktur

- Gibt es (inoffiziell) unterschiedliche Aufgaben für Frauen und Männern im Rahmen der Einrichtung? Welche? Welche Gründe gibt es hierfür? Welche Auswirkungen hat dies?
- Gelten (inoffiziell) geschlechtsspezifisch unterschiedliche Kriterien für die Anforderungen und Bewertungen der MitarbeiterInnen oder der mitwirkenden Jugendlichen/ Kinder?
- Gibt es für Frauen und Männer unterschiedliche Karrieremöglichkeiten?
- Werden bei Entscheidungen, Interessen und Lebenslagen von Frauen und Männer gleichermaßen berücksichtigt?
- Wie sind Entscheidungskompetenzen auf Männer und Frauen verteilt?
- Gibt es eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern in allen wichtigen Gremien und auf allen hierarchischen Ebenen?

3. Vereinbarkeit von Job und Privatem

- Werden bei Bedarf flexible Arbeitszeiten für Frauen und Männer gleichermaßen ermöglicht?
- Finden Kinderbetreuungsbedarfe männlicher und weiblicher MitarbeiterInnen bzw. der AdressatInnen Berücksichtigung?
- Sind Männer und Frauen tendenziell von unterschiedlichen Arbeitszeiten betroffen? Welche Auswirkungen hat dies?

4. Projekte/ Programme

- Werden Methoden und Maßnahmen zur Implementierung von GM bei der Entwicklung und Durchführung von Projekten und Programmen angewendet und berücksichtigt?
- Wird darauf geachtet, dass die Entwicklung wichtiger Kompetenzen bei Mädchen und Jungen insgesamt gleichermaßen gefördert wird? Werden dabei geschlechtsspezifische Lebenslagen, Interessen sowie ein gegebenenfalls unterschiedlicher Stand der Vorkenntnisse berücksichtigt?
- Ist das pädagogische Personal für das Thema Geschlechtergerechtigkeit sensibilisiert?
- Werden in Angeboten geschlechtsbezogene Inhalte berücksichtigt und ggf. mit den Kindern- und/ oder Jugendlichen thematisiert?
- Sind Materialien geschlechtergerecht gestaltet (bzgl. Sprache/Bilder/Beispiele)?
- Werden Jungen und Mädchen in den Projekten und Angeboten insgesamt etwa gleich intensiv betreut?
- Nehmen an Veranstaltungen, Angeboten und Besprechungen eine vergleichbare Anzahl von Mädchen und Jungen teil?
- Gibt es Maßnahmen, die eine ausgewogenere Nutzung fokussieren?
- Sind die Abbruchquoten von Mädchen und Jungen bei Projekten ähnlich verteilt? Erhalten Jungen und Mädchen durch die Angebote ein ähnliches Maß an öffentlicher Anerkennung (z.B. durch Turniere, Urkunden, Projektpräsentationen, Auftritte)?



Repräsentation:

Zu prüfen sind zum einen die rein zahlenmäßige Beteiligung von Frauen und Männern bzw. Mädchen und Jungen, zum anderen ihre jeweilige Teilhabe-, Mitsprache- und Entscheidungsmöglichkeiten.

Fragestellungen: *Wer repräsentiert die Einrichtung? Wer partizipiert bei Konferenzen, Weiterbildungen, Projekten, Seminaren u.ä.? Wie groß ist der Anteil der Frauen und Männer bei den MitarbeiterInnen und den Teilnehmenden insgesamt und in den unterschiedlichen Arbeits- bzw. Themenbereichen? Wer trifft die Entscheidungen? Wie oft werden Männer und Frauen, Mädchen und Jungen in genutzten und produzierten Materialien erwähnt oder zitiert? In welchen Rollen, mit welchen Aufgaben werden sie dargestellt?*

2.1.2 3-/4-R-Methode²¹

Eine strukturierte Checkliste, die auch in einzelnen Arbeitsbereichen angewandt werden kann, wurde mit der 3-R-Methode in Schweden erfunden. Diese Methode ermöglicht es zielgerichtet wichtige Informationen zum Ist-Zustand der Umsetzung von Gender Mainstreaming bei der Gestaltung von Projekten und Maßnahmen zu erhalten, sowie geplante Maßnahmen und Projekte daraufhin systematisch geprüft werden, ob sie Gleichstellungsaspekte beachten.

Die 3-R-Methode analysiert Arbeitsbereiche und Maßnahmen in Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit in drei R-Kategorien:

Ressourcen:

Wichtig ist zum einen, wie und in welchen Umfang welche Ressourcen an Frauen und Männer verteilt werden, zum anderen aber auch, wie diese Ressourcen für die von ihnen initiierten und geleiteten Projekte bereitgestellt werden. Relevante Ressourcen, die in einer Organisation verteilt werden, sind u.a. Zeit, Raum, Geld, Fortbildung, Macht, Personal.

Fragestellungen: *Was konkret sind die relevanten Ressourcen? Inwieweit werden diese für Bedarfe von Jungen/ Männer, inwieweit für die Bedarfe für Mädchen/ Frauen eingesetzt? Wer verteilt die Ressourcen?*

Realitäten:

Hier sollen in erster Linie Ursachen für die gefundenen Unterschiede für Frauen und Männer in der Organisation gefunden werden. Untersucht werden u.a. vorherrschende Werte und Normen der Organisation und ihre Auswirkungen auf Männer und Frauen, sowie auf die Berücksichtigung ihrer spezifischen Bedarfe und Lebenslagen.

Fragestellungen: *Wie wirken sich unterschiedliche Strukturen der Organisation auf das Ziel Geschlechtergerechtigkeit aus? Wie hemmen oder fördern sie dieses Ziel? Welche Rollenbilder sind hier (unbewusst) verankert? Warum ist die Situation so wie sie ist? Wie ist Geschlechtergerechtigkeit in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen gegeben? Werden geschlechtsspezifische Unterschiede in Verhaltensweisen und/ oder Kompetenzen verstärkt?*

Mittlerweile wird die 3-R-Methode oft durch eine vierte Kategorie ergänzt. Die so abgeleitete 4-R-Methode fragt ausserdem nach der Kategorie:

Recht:

Einrichtungen setzen in ihrer Satzung, in Richtlinien und Verträgen auch Arbeitsweisen und Zielen fest, welche direkt oder indirekt auch Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit beeinflussen. Diese sollten bewusst reflektiert werden.

Fragestellungen: *Inwieweit betreffen Satzung, Richtlinien und Verträge Frauen und Männer ggf. unterschiedlich? Inwieweit nehmen sie Rücksicht auf geschlechtsspezifisch unterschiedliche Situationen und Bedürfnisse? Wo kann hier nachgebessert werden?*

2.2 Instrumente der Bewertung und Analyse

2.2.1 GIA²² - Modell zur Bewertung einzelner Maßnahmen

Gender Impact Assessment (GIA) (deutsch: Prüfung der Gleichstellungverträglichkeit)

GIA ist eine Methode um eine geplante Maßnahme, wie ein Projekt oder eine neue Leitlinie, vor seiner Umsetzung dahingehend zu analysieren, ob sie Geschlechtergerechtigkeit fördert, berücksichtigt, oder aber hemmt. Bei bereits bestehenden Maßnahmen angewendet, kann die Methode Änderungsbedarf aufzeigen. Beachtet werden dabei folgende Aspekte:

Strukturen:

Wodurch entstehen die Geschlechter(un)gerechtigkeiten?

Prozesse:

Wie werden (un)gerechte Geschlechterverhältnisse (re-) produziert?

Kriterien:

Wie sind die bestehenden Geschlechterverhältnisse zu bewerten?

Die Prüfung erfolgt dabei in 5 Schritten:

1. Bestimmung der geschlechterbezogenen Relevanz der geplanten Maßnahme:

Zu Beginn wird eine Ist-Analyse zum Thema Geschlechtergerechtigkeit in der Einrichtung erstellt. Hierfür kann eine Gender-Checkliste oder die 3-/4-R-Methode zur Hilfe genommen werden. Entsprechend der Ergebnisse dieser Analyse wird festgestellt, was genau die geplante Maßnahme berücksichtigen oder beinhalten muss, um geschlechtsspezifische Gleichstellung zu fördern, sowie inwieweit die geplante Maßnahme überhaupt Ziele der geschlechtsspezifischen Gleichstellung berührt.

2. Analyse der aktuellen und der mutmaßlichen Situation nach Umsetzung der geplanten Maßnahme:

In einem zweiten Schritt wird eine Analyse der Auswirkungen der geplanten Maßnahme vorgenommen. Welche geschlechtsspezifischen Auswirkungen hat die Maßnahme, welche Personengruppen sind betroffen? Zudem sollte gleichzeitig geprüft werden, welche Entwicklungen sich ergeben würden, wenn die Maßnahme bzw. Entscheidung nicht oder anders umgesetzt würde.

3. Analyse der Umsetzbarkeit der geplanten Maßnahme:

Im Anschluss wird die Maßnahme selbst einer genauen inhaltlichen wie planerischen Analyse unterzogen. Harmonisiert sie mit gegebenen Strukturen und Prozessen in der Organisation? Sind die geplanten Instrumente umsetzbar? Wie weit sind Gleichstellungsziele mit der geplanten Maßnahme unter den gegebenen Rahmenbedingungen tatsächlich erreichbar? Endbeurteilung der Maßnahme hinsichtlich gleichstellungsspezifischer Ziele:

4. Der vierte Schritt besteht in einer genauen Analyse der geplanten Maßnahme hinsichtlich ihrer tatsächlichen positiven und negativen Auswirkungen auf die geschlechtsspezifische Gleichstellung und die bestehende Geschlechtergerechtigkeit in der Organisation.

Entscheidung:

5. Abschließend werden die Auswirkungen der jeweiligen Maßnahme hinsichtlich geschlechtsspezifischer Gleichstellung zusammengefasst und bewertet. Entsprechend wird die Entscheidung für oder gegen die Realisierung der Maßnahme, oder für eine Abänderung dieser beschlossen.

2.2.2 6-Schritte-Methode

Modell zur umfassenden Realisierung von Gender Mainstreaming

Die WissenschaftlerInnen Krell, Mückenberger, Tondorf entwickelte ein Sechs-Schritte-Programm für das systematische Realisieren von Gender Mainstreaming in Organisationen.²³

Schritt 1: Situationsanalyse und Zielformulierung	Schritt 2: Problem- und Betroffenenanalyse	Schritt 3: Handlungsoptionen	Schritt 4: Handlungsentscheidung	Schritt 5: Umsetzung	Schritt 6: Evaluation
Am Anfang steht das Erfassen des Ist-Zustands der Einrichtung bezüglich geschlechtergerechter Strukturen, Maßnahmen und Regelungen. Hierfür können z.B. die 3- bzw. 4-R-Methode oder auch eine Checkliste genutzt werden. Die Ergebnisse fließen dann in die Bestimmung des Soll-Zustands ein, also des angestrebten Zustands hinsichtlich organisationsinterner genderspezifischer Gleichstellung.	Im zweiten Schritt rücken die Betroffenen selbst in den Fokus. Sie müssen je nach Handlungsbereich identifiziert und ihre direkten gleichstellungsspezifischen Probleme analysiert werden. Dabei werden konkrete Hemmnisse für eine Chancengleichheit von Frauen und Männern sichtbar gemacht. In diesem Schritt sind Kompetenzen im Bereich Gender Mainstreaming besonders wichtig.	Nach der Analyse der Problemlage erfolgt die Entwicklung von entsprechenden Handlungsoptionen. Verschiedene Alternativvorgehen sollten erarbeitet werden.	Anschließend werden die erarbeiteten Handlungsoptionen überprüft und in Anbetracht der vorherrschenden Gegebenheiten eine Entscheidung für die beste Alternative gefällt. Hierbei ist das Festlegen von Analyse-kriterien und Indikatoren wichtig, die anzeigen, ob die gesetzten Ziele tatsächlich erreicht wurden.	Es folgt die praktische Umsetzung der erarbeiteten Maßnahme.	In einem letzten Schritt erfolgt die Evaluation. Nach einem geeigneten Zeitraum wird überprüft, inwieweit die umgesetzten Maßnahmen greifen und ob gegebenenfalls nachbessert werden muss. Um Orientierungspunkte zu haben, sollten im Vorfeld geeignete Indikatoren und Analyse-kriterien festgelegt werden.

Beispiel: Ein Jugendklub in Mecklenburg-Vorpommern

Schritt 1: Situationsanalyse und Zielformulierung

Was: Mit Hilfe einer Checkliste, Beobachtungen und Konzeptanalysen prüfen die MitarbeiterInnen des Jugendklubs die Angebote ihrer Einrichtung auf ihre geschlechtergerechte Ausrichtung.

Ergebnis:

Bei der Analyse der Angebote des Jugendklubs unter Gender-Aspekten stellen die MitarbeiterInnen fest, dass Mädchen bei ihren Aktivitäten deutlich weniger Aufmerksamkeit und Anerkennung erhalten als Jungen. Beinahe alle Jungen nehmen das Angebot des Fußballspiels wahr und an Turnieren teil. Hier erhalten sie durch das Publikum, durch Urkunden und Pokale, sowie durch Artikel in regionalen Zeitungen öffentliche Anerkennung für ihre Leistungen. Auch immer mehr Mädchen spielen Fußball, sie bleiben bei Turnieren und damit auch bei den damit verbundenen öffentlichen Wertschätzung jedoch aussen vor. In anderen Projekten findet keine äquivalente öffentliche Beachtung und Anerkennung statt. Das Erleben öffentlicher Wertschätzung und Anerkennung eigener Handlungen unterstützt jedoch die Ausbildung von Selbstbewusstsein und motiviert zu weiterem Engagement. Damit werden entscheidende Kompetenzen und Eigenschaften gestärkt. Deshalb wird angestrebt, dass auch Mädchen für ihre Tätigkeiten und Leistungen im Rahmen des Jugendklubs ein ähnliches Maß an öffentlicher Anerkennung erhalten.

Schritt 2: Problem- und Betroffenenanalyse

Was: Durch Gespräche mit Kindern und Jugendlichen, Experten, MitarbeiterInnen anderer Kinder- und Jugendeinrichtungen, mit Hilfe von Fachliteratur und Beobachtungen des Jugendklubtags ergründen die JugendklubmitarbeiterInnen Interessen und Bedarfe ihrer Zielgruppen und Gründe für die in Schritt 1 beobachteten Benachteiligungen.

Ergebnis:

Die Angebote des Jugendklubs werden vorrangig von Kindern und Jugendlichen im Alter zwischen 10 und 18 Jahren genutzt. Jungen allen Alters dieser Zielgruppe nehmen im Team des Jugendklubs an Fußballturnieren teil. Mädchen der Altersgruppe 10 – 14 Jahre nutzen bevorzugt Angebote im Kreativbereich, wie Tanzkurse oder Malerei. Mädchen der Altersgruppe 15 – 18 engagieren sich eher in der Organisation von Einzelprojekten des Jugendklubs und nutzen individuell Sportausrüstungen, wie Badminton-Sets. Zunehmend zeigen Mädchen auch am Fußballspielen Interesse, beteiligen sich jedoch nur am „Freizeit-Kicken“. Mannschaftswettkämpfe in anderen Bereichen finden nicht statt. Auch öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen mit den Produkten und Ergebnissen anderer Angebote des Jugendklubs werden bisher nicht organisiert.



Schritt 3: Handlungsoptionen

Was: Möglichst alle MitarbeiterInnen des Jugendklubs erarbeiten gemeinsam verschiedene Ideen, um den erkannten geschlechtsspezifischen Benachteiligungen unter Berücksichtigung der spezifischen Bedarfe, Interessen und Lebenslagen der betroffenen Kinder und Jugendlichen entgegenzuwirken.

Ergebnis:

Im gemeinsamen Gespräch wurden folgende Handlungsoptionen herausgearbeitet:

- 1. Für Mädchen werden andere Teamsport-Angebote eröffnet, für die Turniere in der Region stattfinden oder organisierbar sind (z.B. Volleyball).*
- 2. In Kooperation mit anderen Jugendtreffs in der Region werden Mädchen aktiv dabei unterstützt, Mädchenmannschaften zu bilden und so bei Turnieren teilnehmen zu können.*
- 3. Ergebnisse von Angeboten, in denen Mädchen stark vertreten sind, werden ebenfalls aktiv öffentlich präsentiert, z.B. durch Auftritte, Ausstellungen, Zeitungsartikel.*

Schritt 4: Handlungsentscheidung

Was: Aus den unterschiedlichen Handlungsalternativen wird jeweils die am besten geeignete ausgewählt. In der Entscheidung für eine der Handlungsoptionen muss nicht nur die Umsetzbarkeit dieser Optionen berücksichtigt, sondern auch ihre voraussichtliche Wirksamkeit entsprechend der Erfolgsindikatoren abgeschätzt werden. Beachtet wird dabei auch, welche weiteren positiven oder negativen Auswirkungen die jeweiligen Handlungsalternativen bei ihrer Umsetzung vermutlich mit sich bringen würden.

Ergebnisse:

Erfolgsindikatoren:

- 1. Die Leistungen/ Tätigkeiten der Mädchen werden ähnlich häufig wie die der Jungen öffentlich, z.B. in regionalen Medien oder an öffentlichen Orten erwähnt.*
- 2. Mädchen und Jungen erhalten in ähnlicher Häufigkeit und vergleichbarer Ausführung vorweisbare Zeugnisse ihrer Tätigkeiten und Honorierungen (Urkunden, Pokale, ...).*
- 3. Mädchen und Jungen fühlen sich in ähnlichem Maße anerkannt, beachtet und gestärkt in ihren ausserschulischen Tätigkeiten im Rahmen des Jugendklubs.*



Entscheidung:

Handlungsoption 1: Im direkten Umfeld bzw. auf dem Gelände des Jugendklubs sind keine räumlichen Möglichkeiten gegeben, um Sportarten, bei denen sich Mädchenteams regelmäßig beteiligen wollen würden (z.B. Volleyball, Badminton), so durchzuführen, wie es für Wettkampfvorbereitungen notwendig wäre (Spielfeldgrößen, windgeschützte Spielflächen, ...). Für diese Problematik sollen zukünftig aktiv Lösungsmöglichkeiten gesucht werden, da diese Handlungsoption entsprechend der gesetzten Erfolgskriterien erfolgsversprechend scheint, sofern es gelingt, regionale Turniere in diesen Sportarten zu organisieren. Als zeitnahe Lösung kommt diese Handlungsoption jedoch nicht in Frage.

Handlungsoption 2: Zur Zeit lassen sind nicht genügend Mädchen für mindestens zwei Mädchenfußballteams zu finden, die gemeinsam an Turnieren teilnehmen könnten. Diese Handlungsoption wird jedoch prinzipiell als besonders geeignet angesehen, da mit ihrer Umsetzung die Gemeinsamkeiten von Jungen und Mädchen deutlich werden, gleiche Auszeichnungen für Jungen und Mädchen möglich sind, und eine mediale Erwähnung der Mädchen wahrscheinlich ist. Ihre Umsetzbarkeit soll deshalb regelmäßig geprüft werden. Um das Selbstverständnis der Mädchen als gleichwertige FußballerInnen zu stärken und ggf. auch gemischtgeschlechtliche Teams zu ermöglichen, wird nach einer bekannten weiblichen Sportlerin in der Region gesucht, die die Schirmherrschaft über ein Mädchenfußballprojekt übernehmen könnte.

Handlungsoption 3: Angebote, die insbesondere von Mädchen in Anspruch genommen werden, sollen öffentlicher präsentiert werden. Wichtig ist dabei die Zusammenarbeit mit regionalen Medien,

sowie mit den Kindern und Jugendlichen selbst. Zudem müssen geeignete Preise bzw. Urkunden und Kriterien für ihre Verteilung festgelegt werden. Zu hoffen ist, dass auch Jungen durch eine größere öffentliche Wahrnehmung der nicht-sportlichen Angebote diese für sich entdecken und hier auch entsprechende Fähigkeiten ausbauen. Zu beachten bleibt dabei, dass auch die Mädchen weiterhin auch in sportlichen Aktivitäten unterstützt und durch die Maßnahme nicht in „typischen Mädchenaktivitäten“ hineingedrängt werden. Zudem müssen Mädchen aller im Jugendklub vertretenen Altersgruppen berücksichtigt werden. Aufgrund der schwierigen Realisierbarkeit der Handlungsoptionen 1 und 2 entscheidet sich das Team des Jugendklubs für Handlungsoption 3.

Schritt 5: Umsetzung

Mit den jungen Menschen, die an verschiedenen Kreativ-Workshops teilnehmen, werden gemeinsam Ideen entwickelt, geeignete Produkte, ggf. zu einem bestimmten Thema für eine Ausstellung herzustellen. Mit ihnen wird herausgearbeitet, welche Plattform gewählt werden, also wo oder zu welcher Veranstaltung die Ausstellung stattfinden sollte. Anschließend wird die entsprechende Öffentlichkeitsarbeit geplant und realisiert. Regionale Medien werden regelmäßig über die Projekte und ihre Ausstellungen bzw. Präsentationsveranstaltungen informiert. Partner für Ausstellungen und Veranstaltungen werden bei einer ortsansässigen Bank und einem Café gefunden, in deren öffentlichen Räumlichkeiten Bilder oder Skulpturen der Kinder und Jugendlichen ausgestellt werden können.

Schritt 6: Evaluation

Was: Nach Ablauf eines geeigneten Zeitraums wird anhand der zuvor erarbeiteten Indikatoren die Erreichung der Zielstellung, wie sie im ersten Schritt formuliert wurde, überprüft. Mögliche Methoden zur Überprüfung sind Befragungen, Beobachtungen, oder das Zählen bestimmter Vorkommnisse.

Indikator 1: Öffentliche Erwähnung

Im ersten halben Jahr der Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahme wurde eine Ausstellung mit Bildern aus dem Malereikurs des Jugendklubs in einem Café realisiert und durch regionale Medien begleitet. Zudem wird ein Basar organisiert, auf dem verschiedene Keramiken und Bilder der Kinder und Jugendlichen ersteigert werden können. Dieser wird von vier Mädchen des Jugendklubs organisiert, welche daraufhin für die Ankündigung des Basars in verschiedenen regionalen Zeitungen und Nachrichtenblättern interviewt wurden. Zeitgleich fanden regionale Fussballturniere, sowie Freundschaftsspiele zwischen Mannschaften verschiedener Orte statt, welche ebenfalls medial begleitet wurden. Eine in Häufigkeit und Anerkennung vergleichbare öffentliche Erwähnung von Jungen und Mädchen und ihrer Aktivitäten im Jugendklub konnte somit erreicht werden.

Indikator 2: Preise/ Honorierungen

Über Preise oder Urkunden für nichtsportliche Angebote wurde bisher verhandelt, erstellt oder verliehen wurden diese bisher jedoch noch nicht, da noch keine geeigneten Kriterien bzw. Jury-Mitglieder gefunden wurden. Dies ist für die Folgemonate jedoch geplant. Für die aktive Vorbereitung von Veranstaltungen erhielten die Mädchen Dankeschreiben.

Indikator 3: Wahrnehmung

Befragungen der Mädchen und Jungen des Jugendklubs zu ihrer Wahrnehmung der verschiedenen Aktivitäten im Jugendklub ergeben, dass der Stellenwert der Kreativworkshops als auch der Teilnahme an der Vorbereitung verschiedener Veranstaltungen deutlich gestiegen ist. Das Interesse an einer Teilnahme in diesen Angeboten ist deutlich gestiegen, genauso wie die Anerkennung der hier Beteiligten. Die Mädchen fühlen sich im Vergleich zu vorher selbstbewusster und haben ein größeres Zutrauen in ihre entsprechenden Fähigkeiten. Entsprechende Rückmeldungen erhalten sie auch von ihrem Umfeld. Hier gab es eine deutliche Angleichung zu den Fußballern des Jugendklubs.

3. Gender Mainstreaming ist eine Frage der Haltung – Möglichkeiten geschlechtergerechtes Denken und Handeln zu vermitteln

Wie ist es möglich jungen Menschen zu vermitteln Mädchen und Jungen in allen Lebensbereichen als gleichgestellt anzusehen?

In Kapitel 2 wurden bereits einige wichtige Methoden vorgestellt, um Angebote und Projekte, sowie die um die Arbeitsstrukturen allgemein auf Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit hin zu prüfen und ggf. zu verändern. Das Schaffen entsprechender Rahmenbedingungen ist ein sehr wichtiger Schritt um Kinder- und Jugendarbeit geschlechtergerecht zu gestalten und traditionelle Rollenbilder bei jungen Menschen aufzuweichen. Aber auch im direkten Umgang mit Kindern und Jugendlichen sollten pädagogische MitarbeiterInnen auch darauf achten, selbst geschlechtergerecht zu handeln und so Jungen und Mädchen dabei zu unterstützen sich entsprechend ihrer individuellen Potenziale und Interessen und frei von Rollenzuweisungen entwickeln zu können. Doch worauf genau ist dabei achten? Welche Maßnahmen gibt es hierfür? Auch hier gibt es kein Patentrezept. Je nach Strukturen, Rahmenbedingungen, Zielgruppen und Ausrichtungen der Organisation entsprechend, können ganz unterschiedliche Maßnahmen und Handlungen sinnvoll sein.

Häufig werden Angebote schon dann als geschlechtergerecht angesehen, wenn sie sowohl für Jungen als auch für Mädchen offen stehen. Und dies ist ja meistens der Fall. Dennoch werden einige solcher Angebote vornehmlich oder gar gänzlich nur von Mädchen oder Jungen genutzt. Gründe hierfür werden maßgeblich in den unterschiedlichen Interessen der Geschlechtergruppen gesehen und es erscheint oftmals weder möglich noch sinnvoll Jungen oder Mädchen entgegen ihrer Interessen zur Teilnahme an Projekten zu motivieren. Dennoch sollte hinterfragt werden, ob die geschlechtsspezifische Segregation tatsächlich auf divergenten Interessen zurückzuführen ist, oder ob hier andere Ausgrenzungsmechanismen wirken. Zudem ist zu ergründen, ob die in diesen Angeboten vermittelten Kompetenzen nicht für beide Geschlechter relevant sind und entsprechende Ausgleichangebote für die weniger vertretende Geschlechtergruppe entwickelt werden sollten.



3.1 Ansatzpunkte

Planung und Durchführung

Ein geringes Teilnahmeinteresse einer Geschlechtergruppe kann in einer Projektdurchführung oder –darstellung begründet sein, die eher dem Selbstbild und/ oder den Lebensumständen von Jungen oder von Mädchen entspricht. Um Angebote, durch die relevante Kompetenzen vermittelt werden, in geschlechtsheterogenen Gruppen für Jungen wie Mädchen gleichmaßen interessant zu gestalten können, sollte darauf geachtet werden, dass in ihrer Planung und Durchführung die Interessen und Lebensumstände beider Geschlechter berücksichtigt werden. Dies sollte im Idealfall bereits in der Planungsphase sichergestellt und in regelmäßig durchgeführten Evaluationen überprüft werden.²⁴

Teamstruktur

Auch wenn es die Rahmenbedingungen nicht immer zulassen, ist es vorteilhaft, wenn PädagogInnen in geschlechterheterogenen Teams auftreten. Erleben Kinder und Jugendliche von sowohl weiblichen als auch männlichen PädagogInnen ähnliches Verhalten, Reagieren und ähnliche Kompetenzen, werden sie diese wahrgenommenen Charakterzüge, Handlungen und Zuständigkeiten seltener als typisch weiblich oder typisch männlich einschätzen. Beispielsweise wird dann das Betreuen von Kindern nicht mehr vornehmlich als Zuständigkeitsbereich von Frauen wahrgenommen. Zudem stehen so mögliche männliche und weibliche Vorbilder und Bezugspersonen für alle Kinder und Jugendliche zur Verfügung, durch die sie ggf. alternative moderne Rollenbilder kennenlernen können.²⁵

Verinnerlichtes geschlechtsspezifisches Selbstbild

Teilnahmemhemmnisse können z.B. dann entstehen, wenn bei geschlechtlichen TeilnehmerInnen ein höheres Kompetenzniveau erwartet oder wahrgenommen wird. Glauben Kinder und Jugendliche, dass sie als „typischer“ Junge bzw. „typisches“ Mädchen nicht die ausreichenden Fähigkeiten besitzen um den Projektanforderungen gerecht zu werden oder dass sie in der Gruppe „hinterherhinken“ würden, werden sie auch trotz eines Grundinteresses am Projekt bzw. Angebot hieran oftmals nicht teilnehmen. Es ist wichtig, derartigen Bedenken entgegenzuwirken und darauf zu achten inhaltlich als auch in der „Werbung“ für derartige Projekte und Angebote explizit beide Geschlechter anzusprechen.

Verinnerlichte geschlechtsspezifische Fremdbilder

Auch indirekte Diskriminierungen durch ProjektteilnehmerInnen des anderen Geschlechts können eine ausgeglichene Nutzung der Angebote durch Jungen und Mädchen hemmen. Wenn z.B. Mädchen in kreativen Workshops, wie Theater- oder Bastelgruppen, die Themen entsprechend ihrer eigenen Interessen für die Teilnehmenden bestimmen, oder Jungen z.B. die Teilnahme von Mädchen in technischen Projekten mit einem skeptischen Blick quittieren, bauen sie Teilnahmebarrieren auf. Hier ist es wichtig, sensibel zu sein für derartige Mechanismen und sie zu thematisieren. Dabei sollen Mädchen wie Jungen aber nicht verurteilt oder abgestraft werden. Vielmehr ist es wichtig, sie ihre eigenen Vorurteile erkennen und reflektieren zu lassen

Exkurs: Gender-Kompetenz

Für einen zielgerichteten Implementierungsprozess von Gender Mainstreaming ist Fachwissen unerlässlich. MitarbeiterInnen, die Kinder- und Jugendliche in Projekten und Programmen betreuen und begleiten, benötigen entsprechende Kompetenzen um relevante Ansatzpunkte zu erkennen, selbst geschlechtergerecht zu handeln und entsprechendes Vorbildverhalten entwickeln zu können. Zu diesen Kompetenzen gehören das Wissen und die Fähigkeiten, benachteiligende Strukturen, Verhaltensweisen, Entscheidungen und Planungen, zu erkennen und sie geschlechtergerechter gestalten zu können.

Kenntnisse zu Einflüssen und Wechselwirkungen von Geschlechterrollen, sowie zu Lebensumständen von Männern und Frauen sind eine grundlegende Voraussetzung um die gewünschten Ziele herbeiführen und Geschlechterstereotypen nicht ungewollt noch weiter zu festigen. Zudem sollten pädagogische MitarbeiterInnen Mädchen wie Jungen vielfältige Lebensgestaltungsmöglichkeiten aufzeigen können und grundlegende Kenntnisse über geschlechterpolitische Strategien, das Konzepts Gender Mainstreaming sowie über Instrumente und Anwendungsmöglichkeiten zur dessen Implementierung haben.²⁶

Wichtige Elemente beim Erwerb von Gender-Kompetenz sind der Willen und der Mut zur Selbstreflexion eigener verinnerlichter Rollenbilder und dabei kritisch zu hinterfragen, inwieweit diese verinnerlichteten Rollenbilder eigene Handlungen und Verhaltensweisen beeinflussen.



Wie ist es bei mir selbst? Welche Kompetenzen verbinde ich selbst ganz automatisch eher mit Jungen, welche eher mit Mädchen. Wie haben sich meine eigenen Lebensentscheidungen wie z.B. die Berufswahl entwickelt? Wie sehr würde ich tatsächlich die Entscheidung von Männern mehr für eigene Kinder, und weniger für den Beruf da zu sein, akzeptieren? Wie bewerte ich Karrierefrauen wenn diese kleine Kinder haben? Wie bewerte ich Karrieremänner mit kleinen Kindern? Sowohl Gender-Trainings, also Fortbildungsveranstaltungen, die explizit zum Erwerb von Gender-Kompetenz konzipiert wurden, als auch entsprechende Beratungen durch ExpertInnen sind wichtige Quellen Gender-Kompetenz umfassend auszubilden.

Praxisbeispiel: Selbstreflexion

Gerade im eigenen Umfeld und insbesondere im eigenen Handeln werden geschlechtsspezifische Benachteiligungen besonders selten wahrgenommen oder auch nur vermutet. Die meisten Menschen sind sich bewusst, dass Frauen und Männer, Mädchen und Jungen offiziell gleiche Rechte haben, empfinden dies als richtig und meinen entsprechend zu handeln. Beim genaueren Hinschauen und Überprüfen des eigenen Verhaltens bezüglich seiner geschlechtergerechte Ausprägung zeigen sich jedoch oftmals überraschende Ergebnisse. Auch im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit haben bereits einige PädagogInnen durch bewusstes Reflektieren ihres Umgangs mit ihrer jeweiligen Zielgruppe (zum Teil auch unter Zuhilfenahme von Videokameras, mit denen sie sich selbst im Umgang mit Kindern und Jugendlichen filmten) eigenes Verhalten als nicht so unvoreingenommen erkannt, wie angenommen. Verinnerlichte Rollenbilder beeinflussen Erwartungshaltungen, die Art des Anredens, die Art und die Häufigkeit von körperlichem Kontakt, das Bewerten des Verhaltens der Kinder und Jugendlichen sowie das Einschätzen der Fähigkeiten. Für Jungen und Mädchen werden hier oft unbewusst unterschiedliche Maßstäbe angesetzt und so Geschlechtsstereotypen entsprochen.

Haben Sie schon mal darauf geachtet, ob sie ggf. „aufmüpfiges“ oder freches Verhalten bei Jungen und Mädchen unterschiedlich bewerten und entsprechend unterschiedlich reagieren? Fragen Sie bei Problemen mit Computern oder anderen technischen Geräten sofort die Jungen, oder sprechen sie auch genauso häufig Mädchen an, ob sie Ihnen vielleicht weiterhelfen können? Werden Mädchen oder Jungen durch Sie bei bestimmten Entscheidungen bevorzugt?

Beobachten Sie sich einfach mal im Umgang mit Kindern und Jugendlichen unter diesen Aspekten selbst. Diese kleinen Ungleichbehandlungen sind alltäglicher, als Sie glauben. Hier lohnt sich ein kurzes Überprüfen des eigenen Auftretens und Handelns. Auch eigene Aussagen vor Kindern und Jugendlichen können traditionelle Rollenbilder vermitteln oder festigen. Zwar sind scherzhafte oder unbedachte Aussagen dazu, dass Jungen sich nicht wie weinerliche Mädchen verhalten oder auch Mädchen mal so mutig wie die Jungen auftreten sollen, sicherlich normal und oftmals auch Teil eines unbekümmerten Umgangs. Aber werden solche Aussagen häufiger und unreflektiert getroffen, können sie dennoch die Bilder vom „Mann-sein“ bzw. „Frau-sein“ bei Kindern und Jugendlichen verstärken.

Im Folgenden werden einige Möglichkeiten aufgezeigt, die gezielt benachteiligenden Mechanismen entgegenwirken sollen. Sie können dabei als Inspiration aufgefasst, weiterentwickelt und angepasst werden.

3.2 Maßnahmen und Methoden Geschlechtshomogene Angebote

Sofern es die zeitlichen, finanziellen und personellen Ressourcen zulassen, kann es sinnvoll sein, geschlechtshomogene Projekte durchzuführen, um bei den Mädchen und Jungen Selbstvertrauen in eigene Kompetenzen zu stärken und deutliche Kompetenzdifferenzen zwischen Jungen und Mädchen zu minimieren. „Die Arbeit in getrennten (homogenen) Gruppen von Jungen und Mädchen zu bestimmten Themen hat sich positiv als eine Methode herausgestellt; genauso positive Ergebnisse wurden in gemischtgeschlechtlichen Gruppen erzielt bzw. in einer Kombination beider Methoden; d. h. die Entscheidung für eine der Methoden sollte in Abhängigkeit von der konkreten Thematik, der Gruppensituation, Zeit und Raum und der eigenen Befindlichkeit der in der Jugendarbeit Tätigen und Lehrenden getroffen werden.“²⁷ Spezifische Unterschiede können jedoch nur durch spezifische Förderungen wett gemacht werden. So können z.B. spezielle Literaturangebote für Jungen oder technische Projekte für Mädchen Kompetenzdifferenzen verringern, das Selbstbewusstsein der Kinder und Jugendlichen steigern und so eine wichtige Erfolgsgrundlage für gemeinsame Angebote in diesen Bereichen gestalten.

Auch können bei solchen Angeboten, die tendenziell nur von einer Geschlechtergruppe genutzt werden, das Einführen sogenannter „Mädchen-“ bzw. „Jungentage“ oder „-stunden“ förderlich sein. Bei solchen Tagen bzw. Stunden sollen allein Kinder und Jugendliche des stark unterrepräsentierten Geschlechts die Möglichkeit erhalten, das Angebot zu nutzen.

Junge Menschen fühlen sich in geschlechtshomogenen Gruppen bei Angeboten, in denen sie oben erwähnte Teilnahmehemmnisse befürchten, sicherer und bestärkter, dass sie da auch wirklich „was zu suchen haben“.

Gender Parcours

Der Verein FUMA e.V. Fachstelle Gender NRW²⁸ hat mit dem Gender Parcours ein praxisnahes Angebot zur spielerischen Auseinandersetzung mit Geschlechterrollen und -zuschreibungen für gemischtgeschlechtliche Jugendgruppen in der Altersklasse 13-15 entwickelt. Zum Teil gemeinsam, zum Teil in geschlechtshomogenen Gruppen durchlaufen Jugendliche verschiedene Etappen, in denen sie mit Fakten und Fragestellungen konfrontiert werden, die allgemein vorherrschende wie auch eigene Rollenvorstellungen reflektieren lassen. „Ziel ist es, Mädchen wie Jungen die Vielfalt ihrer Entwicklungsmöglichkeiten jenseits vermeintlicher Gestaltungsschranken zu eröffnen. Über Spiele, Tests, Filme und Aktionen tauschen sie sich aus, wie sie sich selber sehen und auch wie sie Mädchen und Jungen insgesamt wahrnehmen.“²⁹



Gender-Quiz

Ein Gender-Quiz ist ein geeignetes Instrument, um in das Thema „Gleichstellung von Frauen und Männern“ einzusteigen. Gleichstellung ist für Kinder und Jugendliche oftmals eine Selbstverständlichkeit. In Kindergarten, Schule und Ausbildung haben sie meist noch keine Benachteiligung oder Bevorzugung aufgrund ihres Geschlechts bewusst wahrgenommen. Junge Menschen gehen deshalb oftmals davon aus, dass das Ziel Gleichstellung erreicht ist. Entsprechend ist die Bereitschaft, sich mit Gleichstellungsfragen tiefergehend auseinanderzusetzen, meist begrenzt. Mit einem Gender-Quiz kann die Aktualität des Themas auf zugängliche Weise verdeutlicht werden. Fakten, die eine ungleiche Teilhabe oder Chancenungleichheit von Jungen und Mädchen, Männern und Frauen in wesentlichen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Bereichen aufzeigen, oder Erkenntnissen, die Annahmen zu geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Fähigkeiten widerlegen, können junge Menschen dafür sensibilisieren, den Stand realisierter Gleichstellung von Mädchen und Jungen, Frauen und Männern sowie eigene Rollenbilder kritischer zu betrachten.

Im Rahmen eines Gender-Quiz werden solche Fakten in Form eines schriftlichen oder mündlichen Frage-und-Antwort-Spiel vermittelt. Hierbei können Teams gebildet, oder auch die Einschätzungen Einzelner abgefragt werden. Dabei sollte nach Möglichkeit darauf geachtet werden, dass sowohl Benachteiligungen von Mädchen bzw. Frauen, als auch von Jungen bzw. Männern aufgezeigt werden.

Die Erkenntnisse aus dem Gender-Quiz sollen dabei jedoch kein schwarz-weiß-Denken fördern, sondern eine Sensibilisierung für stereotype Rollenbilder und ihre Auswirkungen bewirken. Ein anschließendes Gespräch mit den Kindern bzw. Jugendlichen zu ihren Erkenntnissen, ihren geschlechtsspezifischen Vorurteilen und Rollenbildern wäre eine geeignete Nachbereitung. Je nach Situation und Zielgruppe können aber auch anonyme Auswertungen sinnvoll sein.

Im Internet und bei verschiedenen Organisationen, die zum Thema Geschlechtergerechtigkeit arbeiten, sind bereits Gender-Quiz-Vorlagen zu finden. Fragen und Antworten des Gender-Quiz der Genderfachstelle MV befinden sich zu dem im Anhang 1 dieser Broschüre.³⁰ Beim statistischen Bundes- und Landesamt, in verschiedenen Veröffentlichungen z.B. des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, der Gleichstellungsbeauftragten des Landes, größeren Instituten, die zum Thema Geschlechtergerechtigkeit arbeiten, sowie in verschiedenen veröffentlichten Jugend- oder Gleichstellungsstudien können aber auch wichtige Informationen für ein eigenes Quiz mit aktuellen Daten aus der Region zu jeweils selbst bestimmten Schwerpunkten gefunden werden.

³⁰ Siehe hierzu u.a. www.gender-mv.de



Rollenspiele

Um junge Menschen für ihre eigenen Vorstellungen von Geschlechterrollen zu sensibilisieren, können Rollenspiele eine sinnvolle Methode darstellen. Indem sich die „Mitspielenden“ über eigene Kompetenz- und Eigenschaftszuweisungen bezüglich Mädchen bzw. Frauen und Jungen bzw. Männer bewusst werden und diese miteinander diskutieren, können stereotype Vorurteile abgebaut und ein Verständnis für die Auswirkungen von geschlechtsspezifischen Rollenbildern aufgebaut werden. Indem z.B. Jungen und Mädchen mal in die Rolle des jeweils anderen Geschlechts schlüpfen und dabei deutlich machen, welche Eigenschaften sie dem anderen Geschlechts zuschreiben, kann eine lockere Gesprächsgrundlage zum Thema Geschlechterrollen geschaffen werden. Geeignete Aufgabenstellungen sind zudem z.B. die teilnehmenden Mädchen aufzufordern sich vorzustellen am nächsten Tag als Junge/ Mann (bzw. die teilnehmenden Jungen aufzufordern sich vorzustellen am nächsten Tag als Mädchen/ Frau) aufzuwachen und so fortan weiterzuleben. Würde sich etwas in ihren Zielen, ihrem Verhalten oder Erwartungen an z.B. Lebenspartner oder berufliche Möglichkeiten ändern? In heterogenen Gruppen kann auch ein Austausch über Vorstellungen der verschiedenen Aufgaben und Funktionen von Männern und Frauen in einer funktionierenden Beziehung über Rollenbilder und Vorstellungen von Geschlechtergerechtigkeit sensibilisieren.

Medien

Um mit Mädchen und Jungen vorherrschende geschlechtsspezifische Rollenbilder und damit verbundene Auswirkungen für eigene Zukunftsperspektiven zu thematisieren, eignet sich die Verwendung verschiedener Medien. Eine gemeinsame Analyse von der Darstellung von Männern und Frauen und verschiedenen Zeitschriften und Zeitungen können bereits unterschiedliche gesellschaftliche Erwartungshaltungen an Frauen und Männer deutlich machen. Nicht allein Bilder, auch die Art und Weise der Berichterstattung über Frauen und Männer variieren zum Teil stark. Ebenso können Werbespots unter Gender-Aspekten besprochen werden. In welchen Spots sind vornehmlich Männer zu sehen, in welchen Frauen? Wie werden sie dargestellt? Wo werden explizit Unterschiede gemacht zwischen „Männersachen“ und „Frauensachen“? Welche unterschiedlichen Interessen, Bedürfnisse, Eigenschaften von Frauen und Männern werden hier unterstellt? Gibt es in der Werbung z.B. explizite „Männerautos“ und „Frauenautos“? Wer wird in Spots für Haushaltsprodukte wie dargestellt? Durch wen werden z.B. Personen in Leitungsebenen dargestellt? Welche Spiele sind für Jungen, welche für Mädchen? Welche Rollenbilder werden hier ggf. vermittelt? Auch Filme können geschlechtsspezifische Rollenbilder aufzeigen. Einige Spielfilme thematisieren zudem – mal witzig, mal gefühlvoll – Schwierigkeiten einzelner Menschen, die den Erwartungshaltungen, die ihnen als Jungen oder Mädchen, als Mann oder Frau begegnen, die entsprechen wollen oder können. Entsprechende Filme können eine geeignete Grundlage für ein Gespräch über ähnliche selbst erlebte Probleme darstellen. Einige Filme, um mit Kindern und Jugendlichen Rollenbilder zu thematisieren sind im Anhang 4 aufgelistet.

4 Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendarbeit in Bad Doberan – eine Momentaufnahme

Wie sieht es im Landkreis Bad Doberan aus? Ist das Konzept Gender Mainstreaming unter den MitarbeiterInnen der Kinder- und Jugendarbeit bekannt? Findet es bereits Anwendung?

Anhand von schriftlichen Umfragen unter Einrichtungen der Kinder- und Jugendarbeit zu Geschlechtergerechtigkeit und Gender Mainstreaming, sowie durch einzelne Beratungsgespräche zum Thema mit MitarbeiterInnen aus dem Bereich der Kinder- und Jugendarbeit in Bad Doberan hat die Genderfachstelle MV Antworten auf diese Fragen gesucht.

Dabei wurde deutlich, dass der Begriff Gender Mainstreaming bereits bei den MitarbeiterInnen im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit angekommen ist. Oftmals ist bekannt, dass mit dieser Strategie Geschlechtergerechtigkeit als wesentliches Qualitätsmerkmal für Strukturen und Angebote eingeführt werden sollen. Allgemein wird dieses Ziel begrüßt, im einzelnen jedoch für überholt eingeschätzt. Häufig wird angegeben, dass bereits die meisten Projekte und Angebote für Jungen genauso wie für Mädchen offen sind und damit Geschlechtergerechtigkeit in der Kinder- und Jugendarbeit gewährleistet ist. Dass Geschlechtergerechtigkeit aber mehr bedeutet als formale gleiche Zugangsmöglichkeiten oft zu gewährleisten, ist vielen nicht bewusst. In den Beratungsgesprächen wurde zudem deutlich, dass nur jenen traditionellen geschlechtsspezifischen Rollenbilder bewusst entgegengewirkt wird, die breit thematisiert werden.

Pädagogische MitarbeiterInnen betonen, dass Jungen in ihren Einrichtungen im selben Maße wie Mädchen häusliche Aufgaben wie Kochen und Aufräumen übernehmen müssen. Andere auffällige Unterschiede werden jedoch noch oft als gegeben und unabänderbar, bzw. als Selbstverständlichkeit hingegenommen. Wenn z.B. Jungen nach der Schule nur noch „abhängen“ wollen, Mädchen sich aber noch bereitwillig in Projekten engagieren, so wird dies von vielen als unveränderbar eingeschätzt. Bei größeren handwerklichen Projekten wird zudem häufig von vornherein angenommen, dass Mädchen sich nur bei einfacheren Arbeiten beteiligen wollen. Die Notwendigkeit hier Anreize und geschlechtersensible Angebote zu bieten, damit beide Geschlechter ähnliche Kompetenzen ausbauen, wird selten erkannt.

Dennoch gibt es auch MitarbeiterInnen, die sich bereits intensiver mit dem Konzept Gender Mainstreaming auseinandergesetzt haben. Auffällig ist dabei jedoch, dass die Beschäftigung mit der gleichstellungspolitischen Strategie zumeist auf die Initiative einzelner MitarbeiterInnen zurückzuführen ist. Die Umsetzung erstrebender konkreter Maßnahmen, die von dem gesamten Kollegium beschlossen und gestützt werden, oder die Teilnahme an Gender-Trainings durch verschiedene MitarbeiterInnen sind selten. Einzelne MitarbeiterInnen haben jedoch durch persönliche Erfahrungen, die Teilnahme an Gender-Trainings oder durch eigenständiges Weiterbilden zum Thema eine besondere Notwendigkeit für die Beschäftigung mit dem Thema Geschlechtergerechtigkeit für ihre Arbeit erkannt und sind bemüht Mittel zu finden, um diese vermehrt

in ihren Arbeitsalltag zu integrieren. Andere sehen auch ohne eine tiefergehende Beschäftigung mit dem Konzept Gender Mainstreaming Handlungsbedarf in Einzelsituationen. Im Jugendclub Heidetreff in Gelbensande wurde z.B. eine zweite Playstation angeschafft, als deutlich wurde, dass zwar sowohl Mädchen, als auch Jungen die bereits vorhandene nutzen können, die Jungen aber deutlich mehr mit diesen spielen und den Mädchen so kaum eine Chance lassen bei spontanem Interesse diese auch zu nutzen. Die Mädchen haben nun das Nutzungsvorrecht für die zweite Playstation erhalten. Zwar haben die Mädchen immer noch deutlich weniger Interesse an der Playstation als die Jungen, sie haben nun bei Bedarf aber eine deutlich bessere Möglichkeit diese zu nutzen und so Kompetenzen wie Reaktionsgeschwindigkeit, Geduld oder strategisches Denken zu schulen.

Trotz einiger positiver Beispiele für eine reflektierte Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit in der praktischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, stößt das Thema Gender Mainstreaming in vielen Fällen aber eher auf Ablehnung. Genannte Gründe für diese Ablehnung sind insbesondere:

- die Angst, dass ein Geschlecht bevorteilt durch entsprechende Maßnahmen wird
- die Befürchtung, dass eine intensive Beschäftigung mit geschlechtsspezifischen Rollenbildern einen Konflikt zwischen den Geschlechtern provoziert
- die Annahme, dass es ein sinnloses Konzept ist, weil Geschlechtergerechtigkeit bereits gewährleistet ist
- die Auffassung, dass es wichtigere Themen gibt



neue

VISIONEN I

Entsprechend sei nochmal betont, dass Gender Mainstreaming explizit eine Verbesserung für beide Geschlechter anstrebt. Auch wenn Chancengleichheit zwar in einigen Bereichen eine umfangreichere Förderung eines der Geschlechter erfordert, um gesellschaftlich gewachsene Rückstände auszugleichen, soll im Endeffekt jedoch eine tatsächlich gerechte Situation angestrebt werden. Auch ein gegenseitiges Ausspielen der Geschlechter widerspricht dem Anliegen von Gender Mainstreaming. Um die befürchteten negativen Auswirkungen jedoch tatsächlich ausschließen zu können, ist der Erwerb von Gender-Kompetenz durch die MitarbeiterInnen notwendig. Dass dieses noch vielfach fehlt, ist mutmaßlich ein maßgeblicher Grund für die verbreitete ablehnende Haltung zum Thema.

Die verbreitete Annahme, dass Geschlechtergerechtigkeit ein überholtes Thema sei, ist nachvollziehbar. Die MitarbeiterInnen sehen es als selbstverständlich an, dass Mädchen und Jungen gleiche Rechte und Pflichten haben und sind meist sehr bemüht, dass sie dies auch vermitteln. Sie übersehen dabei jedoch oft, dass es subtilere Aspekte gibt, die Benachteiligungen bewirken. Entsprechend wird oft die Relevanz des Themas unterschätzt.

Im Bereich der organisationsinternen Strukturen sowie auf der Ebene der MitarbeiterInnen werden kaum Ungerechtigkeiten wahrgenommen. Allerdings wird von einigen die Problematik genannt, dass es zu wenige Männer im pädagogischen Bereich gibt. Gründe für die schleppende Beschäftigung mit der Strategie Gender Mainstreaming werden zum einen in einem Mangel an zeitlichen und personellen Ressourcen, zum anderen an fehlendem Wissen zu Ansatzpunkten und Umsetzungsmöglichkeiten gesehen. Entsprechend sehen die befragten MitarbeiterInnen im Rahmen der Umsetzung von Gender Mainstreaming Unterstützungbedarf bei einer themenspezifischen trägerübergreifenden Vernetzung sowie bei der Erarbeitung von geschlechtergerechten Angebotskonzepten bzw. einer entsprechenden Überarbeitung bereits bestehender Angebote.

Alles in allem stehen viele Einrichtungen der Kinder- und Jugendarbeit noch am Anfang der politisch und rechtlich geforderten Umsetzung von Gender Mainstreaming. Die MitarbeiterInnen brauchen eine deutlichere Erläuterung des Konzepts und seiner Ziele sowie die Handreichung von Möglichkeiten, wie Gender Mainstreaming in der täglichen Arbeit umgesetzt werden kann. Wir hoffen, wir konnten mit dieser Broschüre dazu beitragen.

Anhang1: Gender-Quiz

1. Wie hoch war in Bad Doberan im Schuljahr 2006/07 der prozentuale Anteil der Jungen an den Jugendlichen ohne Schulabschluss?

- a. 35% b. 56% c. 64%

2. Können Jungen besser rechnen als Mädchen?

- a. Ja, die Gehirne von Jungen sind anders aufgebaut, als die von Mädchen, weshalb Jungs besser rechnen können.
- b. Wie Mädchen im Verhältnis zu Jungen in mathematischen Tests abschneiden, wird vorrangig durch kulturelle Strukturen bestimmt.
- c. Nein, Studien zeigen, dass es keine geschlechtsspezifischen Unterschiede hinsichtlich der Rechenkünste gibt.

3. Im Jahre 2005 waren 50% der StudienabsolventInnen in Deutschland weiblich. Wie hoch war im selben Jahr der Frauenanteil bei den ProfessorInnen?

- a. 15% b. 45% c. 51%

4. Wie hoch war 2007 in Deutschland der Anteil der Männer am in der direkten Kinderbetreuung beschäftigten Personal in Tageseinrichtungen?

- a. 3% b. 10% c. 20%

5. Wie viel Prozent verdienten Frauen in Deutschland im Jahr 2007 weniger als Männer (gemessen am Gehalt der Männer)?

- a. 9% b. 17% c. 22%

6. Wie hoch ist die durchschnittliche Differenz der Einkommen zwischen Frauen und Männern in der EU?

- a. 9% b. 15% c. 27%

7. Wie viele Frauen sind im Vorstand der hundert größten Unternehmen in Deutschland?

- a. 1 b. 6 c. 12

8. In Ungarn sind 34,4% der Führungskräfte Frauen. Wie hoch ist dieser Anteil in Deutschland?

- a. 26,5% b. 35,2% c. 39,7%

9. Wie viele Stunden pro Tag widmen in Deutschland Mütter und Väter in Paarbeziehungen ihren Kindern?

- a. Mütter: 2 $\frac{3}{4}$ h b. Mütter: 2 $\frac{1}{2}$ h c. Mütter: 2 $\frac{1}{4}$ h
Väter: 1 $\frac{1}{4}$ h Väter: 1 $\frac{3}{4}$ h Väter: 2h

10. Wie viel Prozent der Väter beantragt in Deutschland Elterngeld und damit auch Elternzeit für sich?

- a. 7,2% b. 18,2% c. 26,8%

11. Wie sieht es in MV aus? Wie viel Prozent der Männer beantragen hier Partnermonate beim Elterngeld?

- a. 9,6% b. 18,2% c. 24,3%

12. Seit wann ist in Deutschland die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Verfassung verankert?

- a. BRD: 1949 b. BRD: 1949 c. BRD: 1958
DDR: 1949 DDR: 1958 DDR: 1949

13. Wie viel Prozent der Abgeordneten im Landtag von Mecklenburg-Vorpommern sind Frauen?

- a. 12,5% b. 25,4% c. 48,7%

14. Wie viel Prozent der in der Kriminalitätsstatistik von MV für das Jahr 2005 erfassten Täter bis 21 Jahre sind männlich?

- a. 51,3% b. 78,6% c. 89,9%

15. Wie viel Prozent der in der Kriminalitätsstatistik von MV für das Jahr 2005 erfassten Opfer von Straftaten bis 21 Jahre sind männlich?

- a. 32,6% b. 54,8% c. 65,9%

Antworten

1. b. 56%

In Deutschland waren im Jahr 2005 64% der Jugendlichen, die ohne schulischen Abschluss die Schule verließen, Jungen. Unter den AbiturientInnen hingegen waren im selben Jahr in Deutschland nur 43% männlich, in Bad Döberitz waren es im Schuljahr 2006/07 immerhin 46%.

(Quelle: Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2008): Allgemein bildende Schulen in Mecklenburg-Vorpommern. Schuljahr 2007/ 2008; Die Bundesregierung (Hrsg.)(2008): 3. Bilanz Chancengleichheit. Europa im Blick. Chancengleichheit Bilanz Frauen)

2. b.

Wie Mädchen im Verhältnis zu Jungen in mathematischen Tests abschnitten wird vorrangig durch kulturelle Strukturen bestimmt. In PISA-Tests schnitten Mädchen im Bereich Mathematik um durchschnittlich 2% schlechter ab als Jungen. Genauere Analysen der Ergebnisse ergaben jedoch, dass weniger biologische Unterschiede ursächlich für das unterschiedliche Abschneiden der Geschlechter sind, sondern vielmehr kulturelle und soziale Umstände. Die Analyse zeigte eine hohe positive Korrelation zwischen den Ergebnissen von Mädchen in den PISA-Mathe-Tests und der jeweils vorherrschenden faktischen Geschlechtergerechtigkeit (Kriterien hierfür waren in internationalen Erhebungen für die einzelnen Staaten erfasste wirtschaftliche und politische Chancen, Ausbildung oder das Wohlergehen von Frauen im Verhältnis zu dem der Männer im jeweiligen Land). Die Ergebnisse der Mathe-Tests von Mädchen waren also umso höher, je mehr reale Geschlechtergerechtigkeit in einem Land vorherrschte. In den skandinavischen Staaten waren Unterschiede in den Ergebnissen von Mathe-Tests von Jungen und Mädchen kaum noch vorhanden. In Island erreichten die Mädchen sogar durchschnittlich 14,5 Punkte mehr als die Jungen.

(Quelle: Rötzer, Florian (2008): *Mädchen sind in Mathematik nicht schlechter als Jungen. Nach einer Studie sind die Unterschiede in der Leistung kulturell bedingt und verschwinden bei zunehmender Gleichheit der Geschlechter*; unter: <http://www.heise.de/tp/r4/artikel/28/28032/1.html>)

3. a.15%

Auch wenn jeder zweite Absolvent eines Studiums eine Frau ist, so werden höhere akademische Grade vermehrt von Männern erreicht. Dies zeichnet sich bereits bei den Zahlen der Promovierenden und Habilitierenden ab, wo Frauen im Jahr 2005 nur noch 40% bzw. 23% stellten.

(Quelle: Die Bundesregierung (Hrsg.)(2008): 3. Bilanz Chancengleichheit. Europa im Blick. Chancengleichheit Bilanz Frauen)

4. a. 3%

Nach Daten des Statistischen Bundesamtes (Destatis) arbeiteten im März 2007 in Deutschland insgesamt 11.111 Männer in der Kindertagesbetreuung. Davon waren 10.373 Männer in Tageseinrichtungen beschäftigt und arbeiteten dort im direkten Kontakt mit Kindern. Weitere 738 Männer waren als Tagesväter tätig. Damit entsprach in dem Zeitraum der Anteil der Männer an allen in Tageseinrichtungen in der direkten Kinderbetreuung Beschäftigten 3%, der Anteil der Tagesväter an allen Tagespflegepersonen 2,2%. Problematisch an diesen geringen Werten an männlichem betreuendem Personal wird gesehen, dass Jungen damit männliche Vorbilder und Orientierungsfiguren fehlen.

(Quelle: Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes (DESTATIS) vom 01.04.2008: 11 111 Männer in Kindertagesbetreuung tätig; unter: <http://bildungsklick.de/pm/59306/11-111-maenner-inkindertagesbetreuung-taetig/>)

5. c. 22%

In der Mitteilung „Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles“ 2007 gibt die Europäische Kommission für Deutschland einen Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern von 22% bekannt.

Prinzipiell ist es heute eine soziale Norm, die Arbeitsleistung von Frauen und Männern als gleichwertig anzuerkennen. Die trotzdem bestehenden Lohnunterschiede von Frauen und Männern sind zum Teil darauf zurückzuführen, dass viele „typische Frauenberufe“ schlecht bezahlt werden, Frauen immer noch vergleichsweise selten in Führungspositionen zu finden sind, Frauen häufiger als Männer Berufspausen nehmen und Frauen häufiger als Männer in Teilzeit arbeiten. Dennoch werden Frauen aber auch bei gleicher Wochenstundenanzahl, vergleichbarer Arbeit und Qualifikation in Deutschland im Schnitt schlechter entlohnt als Männer. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung schreibt hierzu: „Die Schätzungen unter Berücksichtigung von Strukturmerkmalen wie Bildung, Berufserfahrung oder Kinderzahl zeigen, dass sich gut ein Drittel der Lohnunterschiede auf geschlechtsspezifische Unterschiede in diesen Merkmalen zurückführen lässt. Der Rest beruht auf nicht beobachteten Faktoren. Hierzu gehören mit großer Wahrscheinlichkeit auch diskriminierend wirkende Mechanismen auf dem Arbeitsmarkt, die für Frauen zu Abschlägen beim Verdienst führen.“ (Busch, Anne/Holst, Elke (2008): Verdienstdifferenzen zwischen Frauen und Männern nur teilweise durch Strukturmerkmale zu erklären; in: DIW Wochenbericht, Nr.15/ 2008, 9. April 2008)
(Quelle: Die Bundesregierung (Hrsg.)(2008): 3. Bilanz Chancengleichheit. Europa im Blick. Chancengleichheit Bilanz Frauen)

6. b. 15%

Für die Jahre 2003 bis 2005 wurde das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern in der EU der 27 jeweils auf 15 % geschätzt, also zwei Prozentpunkte niedriger als im Jahr 1995. Größere Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen als in Deutschland sind innerhalb der EU nur in der Slowakei (24%), in Estland und Zypern (je 25%) zu finden.
(Quelle: Die Bundesregierung (Hrsg.)(2008): 3. Bilanz Chancengleichheit. Europa im Blick. Chancengleichheit Bilanz Frauen)

7. a. 1

Eine Untersuchung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) im Februar 2007 zeigte auf, dass Margret Suckale, als Mitglied des Personalvorstands der Deutschen Bahn, die einzige Frau in einem Vorstand der 100 größten Unternehmen in Deutschland ist. In den Vorständen der 200 größten Unternehmen in Deutschland sind insgesamt elf Frauen vertreten, was einem Anteil von gut einem Prozent entspricht.

(Quelle: Holst, Elke/ Stahn, Anne- Kartrin (2007): Spitzenpositionen in großen Unternehmen fest in der Hand von Männern; in: DIW Wochenbericht, Nr. 7/2007, 14. Februar 2007)

8. a. 26,5%

In Deutschland ist nur gut jede vierte Führungskraft eine Frau. Im Durchschnitt sind in den EU-Ländern 32,3% der Führungspositionen durch Frauen besetzt. Den Höchstwert erreicht hier Litauen, wo 44% der Führungskräfte Frauen sind.

(Quelle: Holst, Elke/ Stahn, Anne- Kartrin (2007): Spitzenpositionen in großen Unternehmen fest in der Hand von Männern; in: DIW Wochenbericht, Nr. 7/2007, 14. Februar 2007)

9. a. Mütter: 2 ¾h

Väter: 1 ¼h

Das Statistische Bundesamt ermittelte für die Jahre 2001/2002, dass hinsichtlich der Kinderbetreuung immer noch klassische Rollenverteilungen vorhanden sind.

Frauen in Partnerschaften kümmern sich pro Tag ca. 1 ½ Stunden länger um die gemeinsamen Kinder als ihre Partner. Auch hinsichtlich der verschiedenen Aufgaben der Kinderbetreuung gibt es keine Gleichverteilung bei den Eltern. „Männer übernehmen dabei am liebsten Sport und Spiel. Sie kommen bei diesen Aktivitäten auf 81% der Zeit, die Frauen dafür aufwenden. Bei der Körperpflege und Betreuung der Kinder bleiben Männer gerade bei einem Drittel dessen, was ihre Partnerinnen leisten.“

(Quelle: Statistisches Bundesamt (2003): Wo bleibt die Zeit. Die Zeitverwendung der Bevölkerung in Deutschland 2001/02)

10. b. 18,5%

Aktuelle Werte des Statistischen Bundesamtes zeigen, dass mittlerweile 18,5% der Väter Partnermonate beim Elterngeld beantragen. Damit nimmt beinahe jeder fünfte Vater eine berufliche Auszeit für die Betreuung seiner Kinder. Die Tendenz ist steigend. Im Jahr vor der Einführung des Elterngeldes beantragten lediglich 3,5% der jungen Väter Elternzeit.

(Quelle: Pressemitteilung des BMFSFJ vom 11.06.2008, Ursula von der Leyen: „Ostdeutsche Väter bei Vätermönaten auf der Überholspur“)

11. c. 24,3%

Mit 24,3% beantragt mittlerweile ca. jeder vierte Vater in Mecklenburg-Vorpommern eine Auszeit für die Kinderbetreuung. Damit nimmt unser Bundesland hier die Spitzenposition ein. Ebenfalls hohe Antragsquoten durch Väter weisen Bayern (23,1 %), Thüringen (22,9 %) und Brandenburg (22,5 %) auf.

(Quelle: Pressemitteilung des BMFSFJ vom 11.06.2008, Ursula von der Leyen: „Ostdeutsche Väter bei Vätermönaten auf der Überholspur“)

**12. c. BRD: 1958
DDR: 1949**

13. b. 25,4%

Damit sind prozentual deutlich weniger weibliche Abgeordnete im Landtag in MV vertreten, als im Bundestag. Hier liegt der aktuelle Frauenanteil bei 32,1%.

14. b. 78,6%

Laut Polizeilicher Kriminalitätsstatistik des Landes Mecklenburg Vorpommern 2005 waren 78,58% aller Täter von Straftaten Jungen und Männer. In Deutschland wurden im selben Jahr bei 76,28% aller Straftaten männliche Tatverdächtige ermittelt.

(Quelle.: Landeskriminalamt Mecklenburg-Vorpommern (2006): Polizeiliche Kriminalstatistik für das Land Mecklenburg-Vorpommern 2005; unter: http://www.polizei.mvnet.de/images/stories/kriminalitaet/pks_2005.pdf)

15. c. 65,9%

In der Polizeilichen Kriminalitätsstatistik für das Land Mecklenburg Vorpommern 2005 sind 65,92% der Opfer aller Straftaten als männlich erfasst. Bundesweit waren 59,94% aller Opfer vollzogener Straftaten Männer. Damit sind gesamtgesehen Männer mehr als Frauen von Straftaten bedroht, wobei zu bedenken bleibt, dass Frauen bei einigen Straftaten die größere Opfergruppe darstellen. So waren z.B. 2005 bundesweit 95,39% der Opfer von Vergewaltigung und sexueller Nötigung Mädchen und Frauen.

(Quelle.: Landeskriminalamt Mecklenburg-Vorpommern (2006): Polizeiliche Kriminalstatistik für das Land Mecklenburg-Vorpommern 2005; unter: http://www.polizei.mvnet.de/images/stories/kriminalitaet/pks_2005.pdf)

Anhang 2: Filme zum Thema

Billy Elliot

Großbritannien 2000, Regie: Stephen Daldry, Länge: 110 Minuten, Altersempfehlung: ab 10 Jahre, FSK: ab 6

Themen: gesellschaftlichen Tabus, familiären Rollenzuweisungen, Rollenbilder (Jungen. Männer)

Im Jahr 1984 steht es schlecht um die Wirtschaft im nordenglischen County Durham. Der Streik der Bergarbeiter gegen die Schließung der Kohleminen zieht sich über mehrere Wochen und Monate hin und bringt die Bergarbeiter in erhebliche finanzielle Nöte. Auch der Bruder und der verwitwete Vater des elfjährigen Billy halten sich als Streikposten. Dennoch gelingt es dem Vater das Geld für das Billys Boxtraining zusammenzukratzen. Dieser hat jedoch eigentlich weder das entsprechende Talent noch ein sonderliches Interesse am Boxen. Stattdessen entdeckt er seine Begabung und Leidenschaft fürs Ballett und gibt dafür das Boxtraining auf. Als sein Vater davon erfährt, untersagt er Billy deutlich das Tanzen weiter zu betreiben. Trotz Strafen verfolgt Billy seine Leidenschaft jedoch weiter. Zusammen mit seiner Ballettlehrerin gelingt es Billy jedoch schließlich den Vater von seinem tänzerischen Talent zu überzeugen.

Die rote Zora (Kinderfilm, Literaturverfilmung)

Deutschland, Schweden 2007, Regie: Christian Zübert, Ronald Kruschak, Peter Kahane, Länge: 99 min., Altersempfehlung: 8 – 14 Jahren, FSK: ab 6

Themen: Rollenbilder, starke Mädchen

In den 1930er Jahren ist die rote Zora, ein 14jähriges Mädchen, der Kopf einer Bande von Waisenkindern in einem Ort an der kroatischen Küste. Nach dem Tod seiner Mutter begibt sich auch der 12jährige Branko in den Ort. Er sucht hier nach seinem Vater. Als er des Diebstahls verdächtigt und eingesperrt wird, befreit ihn die Bande der roten Zora. Daraufhin schließt er sich der Gruppe an, die es versteht, sich schlau und gewitzt gegen die Mächtigen des Städtchens, wie den Bürgermeister und den Fischgroßhändler, zur Wehr zu setzen.

Erin Brockovich (Drama, Thriller)

USA 2000, Regie: Steven Soderbergh, Länge: 131 min., Altersempfehlung: ab 12 Jahre, FSK: ab 6

Themen: Gender/Geschlechterrollen, Rollenbilder (Frauen)

Erin ist eine geschiedene, allein erziehende Mutter mit ersten finanziellen Problemen. Als der Rechtsanwalt der verzweifelten Frau eine Stelle als Bürokraft anbietet, deckt diese bald auf, dass die gehäuften Todes- und Krankheitsfälle in Hinkley in Kalifornien im Zusammenhang mit dem missbräuchlichen Umgang mit toxischem Chrom seitens einer Elektrizitätsgesellschaft steht, welcher zu einer Vergiftung des Trinkwassers führt. Warmherzig und menschlich im Umgang mit den Opfern, deckt sie die Fakten auf.

Die Farbe der Milch (Originaltitel: Ikke Naken) (Drama, Kinderfilm)
Norwegen 2004, Regie: Torun Lian, Länge: 94 min., FSK: ohne Altersbeschränkung, Verleih: Arsenal Filmverleih

Themen: Rollenbilder, Beziehungen, Partnerschaften

Gepägt von verschiedenen gescheiterten Beziehungen in ihrer Familie, will die 12-jährige Selma nichts von Beziehungen mit Jungen wissen und auch in Zukunft ihr Leben nicht mit einem Mann teilen. Stattdessen verschreibt sie sich ganz der Wissenschaft mit dem Ziel den Nobelpreis verliehen zu bekommen. Die Leidenschaft für die Wissenschaft teilt Selma mit dem gleichaltrigen Andy, mit dem sie viel über wissenschaftliche Fragen diskutiert – bis sich herausstellt, dass Andy sich in Selma verliebt hat.

Moolaadé - Bann der Hoffnung (Drama)

Senegal, Frankreich, Burkina Faso, Marokko, Tunesien, Kamerun 2004, Regie: Ousmane Sembène, Länge: 124 min, OmU, Altersempfehlung: ab 14 J., FSK: ab 12

Themen: Identität, Sexualität, Afrika, Rollenbilder, Mädchen, Frauen, Gender/Geschlechterrollen

Aus Angst vor ihrer Beschneidung flüchten vier Mädchen in einem westafrikanischen Dorf zu Collé, die bereits ihre eigene Tochter vor der traditionellen Beschneidung bewahrte. Um die jungen Mädchen zu schützen, verhängt Collé über ihr familiäres Anwesen den Bann „Moolaadé“. Mit diesem Brauch ist es anderen Personen untersagt das Anwesen ohne die Zustimmung von Collé zu betreten. Die Situation löst in der Dorfgemeinschaft einen Streit und Machtkampf zwischen Gegnern und Befürwortern der traditionellen weiblichen Genitalverstümmelung. Collé bleibt bei ihrer Haltung, selbst als dadurch die geplante Hochzeit ihrer eigenen Tochter gefährdet wird.

42

Raus aus Amal

Schweden, Dänemark 1998, Regie: Lukas Moodysson, Länge: 89 Minuten, Altersempfehlung: ab 14 Jahre, FSK: ab 12

Themen: Rollenbilder, Geschlechteridentität, Homosexualität

Die beiden Mädchen Agnes und Elin erleben ihre Pubertät in der schwedischen Kleinstadt Amal, haben ansonsten aber nicht viel miteinander gemein. Während die hübsche blonde Elin im Mittelpunkt steht und an ihrer Schule umschwärmt wird, ist Agnes eine Aussen-seiterin, die keine Freunde hat und ihre Freizeit vor allem mit lesen verbringt. Außerdem hat sie sich in die lebenshungrige Elin verliebt.

Whale Rider

Neuseeland 2002, Regie: Niki Caro, Länge: 101 Minuten, Altersempfehlung: ab 10 Jahre, FSK: ab 6

Themen: gesellschaftliche Rollenbilder

Die 12jährige Pai(kea) ist die Enkelin von Koro, dem Stammesführer der Einwohner von Whangara und der Ostküste Neuseelands. Die Leute hier glauben, dass ein Urahn von Pai vor über tausend Jahren mit einem Kanu kenterte, durch einen Wal gerettet wurde und auf seinem Rücken das Land erreichte das heute von ihnen bewohnte Land erreichte. Auf dieser Überlieferung basiert die Tradition, dass immer ein männlichen des „Whale Riders“ (Walreiters) Stammesoberhaupt wird. Pais Zwillingbruder starb jedoch bei der Geburt, so dass Pai die einzige Nachfahrin des ursprünglichen Whale Riders ist. Ihr von ihr über alles geliebter Großvater sucht nun unter den Söhnen seines Volkes einen neuen Stammesführer. Um ihre Bestimmung als legitime Nachfolgerin ihres Großvaters auch als Mädchen erfüllen zu können, muss sie sich gegen die Tradition, ihren Großvater und die Überzeugung ihres Volkes, dass ihre Geburt und der damit verbundene Tod ihres Bruders als zukünftiges Stammesoberhaupt Unglück über das Volk brachte, durchsetzen.

Tootsie

USA 1982, Regie: Sydney Pollack, Länge: 112 min., FSK: ab 6

Themen: Rollenbilder, geschlechtsspezifische Lebensumstände

Der hilfsbereite, aber beruflich sehr anspruchsvolle Schauspieler Michael Dorsey findet keinen Job. Als er erfährt, dass eine weibliche Rolle in einer beliebten Krankenhausserie frei ist, verkleidet er sich als Frau und wird als Darstellerin engagiert. Damit kehrt er nicht nur in ein geregelteres Berufsleben zurück, sondern erfährt auch, wie unterschiedlich das Leben ist, wenn man als Frau wahrgenommen wird.

Die Simpsons: Gleichung mit einem Unbekannten

(Staffel: 17 Folge: 375)

USA 2006, Regie: Matt Groening, Länge: ca. 22 min., FSK: ab 12

Themen: Rollenbilder, Kompetenzzuschreibungen

Nachdem Rektor Skinner öffentlich äußert, dass Mädchen und Frauen von Natur aus in naturwissenschaftlichen Fächern weniger begabt sind als Jungen und Männer wird er suspendiert und durch Mrs. Upfoot, ersetzt. Diese will entsprechende Diskriminierungen unterbinden und führt deshalb eine Geschlechtertrennung im Schulalltag durch. Jungen und Mädchen bekommen separate Räumlichkeiten und separaten Unterricht, der auf ihre vermeintlichen Bedürfnisse angepasst ist. Lisa jedoch will keinen „weichgespülten“ Mathe-Unterricht“ und schleicht sich als Junge verkleidet in die „Jungen-Schule“ um hier am gewohnten Matheunterricht teilzunehmen. Hier zeigt sie die besten Leistungen in der Klasse.

Kick it like Beckham

Großbritannien, Deutschland 2002, Regie: Gurinder Chadha, Länge: 112 Minuten, Altersempfehlung: ab 10 Jahre, FSK: ab 6

Themen: gesellschaftliche Rollenbilder

Die 18-jährige Jess Bhamra ist die Tochter indischer Einwanderer und liebt es mit ihren Freunden im Park Fußball zu spielen. Ihre traditionsbewussten Eltern wollen jedoch nicht, dass sich ihre Tochter so leidenschaftlich mit Fußball beschäftigt. Sie erwarten von ihr, dass sie einen netten Inder heiratet und Jura studiert. Deshalb verheimlicht es Jess ihren Eltern als sie einem Fußballteam beitrifft. Als es jedoch auffliegt, fühlt sie sich hin und her gerissen zwischen den Erwartungen ihrer Familie und ihrer Fußballleidenschaft. Auch die Mutter ihrer Teamfreundin reagiert verhalten über das doch so „unweibliche“ Hobby ihrer Tochter.

Zwei kleine Helden

Schweden 2002, Regie: Ulf Malmros, Länge: 88 Minuten, Altersempfehlung: ab 7 Jahre, FSK: ab 6

*Themen: Rollenbilder, Rollenbilder bei Migrant*innen*

Die Eltern des 10-jährigen Marcello wissen genau, was ihr Sohn werden soll. Sein italienischer Vater will, dass Marchello erfolgreicher Fußballspieler wird, seine Mutter sieht in Marcello einen zukünftigen Priester. Marchello selbst möchte hingegen lieber Pilot werden – trotz seiner Höhenangst. Als die mutige und selbstbewusste libanesisch-Fatima neu in seine Klasse kommt, freundet sich der zurückhaltende Marchello mit ihr an. Fatima ist – anders als Marchello – eine großartige Fußballspielerin. Ihre Brüder erlauben ihr jedoch nicht einem Fußballverein beizutreten. Zusammen machen sich aber beide gegenseitig Mut und überwinden ihre Hindernisse.

Anhang 3: Glossar

Doing Gender:

Geschlechtsspezifische Rollenbilder werden täglich vermittelt und zumindest teilweise von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen angeeignet und reproduziert. Dieser Prozess „Rollenbilder zu leben“ und so weiterzugeben wird als „Doing gender“ bezeichnet.³¹

Gender:

Im Englischen wird – anders als im Deutschen – „Geschlecht“ nach zwei Aspekten unterteilt. Während der englische Begriff „sex“ die biologische Komponente von Geschlecht beschreibt und damit die angeborenen, allein medizinisch veränderbaren unterschiedlichen Geschlechtsmerkmale, bezieht sich das Wort „gender“ auf sozial-kulturell konstruierte Geschlechterunterschiede. Die in der Gesellschaft jeweils als „typisch“ männlich oder weiblich wahrgenommenen bzw. zugeschriebenen Pflichten, Eigenschaften und Verhaltensweisen sind anerzogen und erlernt und damit veränderbar. Aufgrund dieser gesellschaftlich verankerten geschlechtsspezifischen Muster und Strukturen besteht eine kulturell bestimmte „Geschlechterungleichheit“, die Männern und Frauen unterschiedlichen Zugang zu Macht, Ressourcen und Partizipationsmöglichkeiten sowohl im beruflichen, als auch im privaten Leben bietet. Gender ist „Ausdruck und Effekt einer gesellschaftlichen Ordnung, die (nicht nur Frauen) ausgrenzt und die es deshalb zu überwinden gilt“.³²

Gender-Identität und Gender-Rolle:

Handeln und Verhalten wird oft beeinflusst von geschlechtsspezifischen Eigen- und Fremdzuschreibungen. In vielen Situationen wird bestimmtes Verhalten oder Handeln als typisch „weiblich“ oder typisch „männlich“ eingestuft. Die Gender-Identität beschreibt die eigene Identifikation als weiblich oder männlich und das Verinnerlichen entsprechender gesellschaftlicher Muster. Der Begriff Gender-Rolle (bzw. geschlechtsspezifisches Rollenbild) bezieht sich auf die sozialen Rollen, Aufgaben und Pflichten, die Frauen und Männern geschlechtsspezifisch im privaten wie im öffentlichen Leben zugeschrieben und die von ihnen erwartet werden.

Mainstreaming:

Das englische Wort Mainstream bedeutet soviel wie „Hauptstrom“. Wird ein Thema in den Mainstream gestellt, also in den Hauptstrom gebracht, so werden bestimmte Sichtweisen und entsprechendes Handeln in Richtlinien, in der Verwaltung, sowie im Arbeitsalltag und in Maßnahmen als ständiges Handlungsmuster berücksichtigt und umgesetzt. Mainstreaming bezeichnet im Zusammenhang von Gender Mainstreaming ein Organisationsprinzip, welches die geschlechtsspezifische Gleichstellungsprämisse auf allen Ebenen und in allen Maßnahmen und Entscheidungen berücksichtigt.³³

Gender Mainstreaming:

Gender Mainstreaming ist eine Strategie zur Umsetzung und Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit in allen Bereichen, auf allen Ebenen und bei allen Entscheidungen. Grundlegend ist dabei die Auffassung, dass in der Gesellschaft Strukturen, sowie Rollenbilder verankert sind, die Männern und Frauen ungleiche Zugangs- und Teilhabechancen zu Ressourcen, politischer Partizipation, Ämtern, sowie zu Positionen im beruflichen und privaten Bereich ermöglichen. Diese soziale Ungleichheit, die beide Geschlechter erfahren, basiert dabei nicht (primär) auf biologischen Differenzen, sondern auf der gesellschaftlichen Konstruktion von sozial erwünschten „typisch“ weiblichen und männlichen Mustern. Entsprechend ist das Ziel von Gender Mainstreaming strukturelle Veränderungen herbeizuführen, die diese konstruierten Chancenungleichheiten aufbrechen und eine Gleichstellung der Geschlechter im privaten wie auch beruflichen Lebensumfeld und damit auch eine individuelle Lebensgestaltung von Männern und Frauen ermöglichen.

Auch wenn Gender Mainstreaming seinen Ursprung in verschiedenen Strategien zur Frauenförderung hat, so ist das Konzept nicht allein auf Veränderungen struktureller Benachteiligungen von Frauen beschränkt, sondern versucht explizit gesellschaftliche Hemmnisse für beide Geschlechter abzubauen.

(geschlechtsspezifische) Gleichstellung:

Auf der Internetseite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird Gleichstellung definiert als „das Ziel, das gemäss Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG tatsächlich - und nun mit Hilfe von Gender Mainstreaming verwirklicht werden soll.“ Frauen wie Männer sollen die Möglichkeit erhalten ihre Lebensgestaltung selbst zu bestimmen und nicht aufgrund äusserer Umstände zu einer stereotypischen Lebensführung genötigt sein. Der Abbau von geschlechtsspezifischer Diskriminierung in allen Lebenslagen ist grundlegend für eine Gleichstellung. Zu beachten sind dabei sowohl qualitative, wie auch quantitative Aspekte. Einerseits ist eine quantitativ gleiche Beteiligung von Frauen und Männern an gesellschaftlichen Prozessen, an ökonomischer wie politischer Macht, bei der Verteilung von Ressourcen und Ämtern gemeint. Doch ist Gleichstellung nicht allein ein Zahlenspiel. In qualitativer Hinsicht sollen Kompetenzen, Kenntnisse, Erfahrungen, Werte als auch Lebensbedingungen von Männern und Frauen gleichermaßen Berücksichtigung in Entscheidungen und Maßnahmen finden. Gleichstellung meint also zum einen das Recht sowie die Chance auf gleiche Teilhabe an gesellschaftlichen Prozessen unabhängig vom Geschlecht, zum anderen eine Gleichbehandlung von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen in allen öffentlichen Bereichen.³⁴

Gleichberechtigung

Während sich der Begriff der Gleichstellung auf eine tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter im privaten wie auch öffentlichen Leben bezieht, beschreibt der Begriff der Gleichberechtigung allein die formell rechtliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern durch entsprechende gesetzliche Regelungen. Im täglichen Sprachgebrauch, wird der Begriff „Gleichberechtigung“ jedoch vielfach synonym für das Wort Gleichstellung verwendet.

Chancengleichheit:

Gleiche Chancen zur Teilnahme an allen Bereichen des öffentlichen Lebens ist ein wichtiger Bestandteil tatsächlicher Gleichstellung. Maßnahmen und Programme in Politik und Wirtschaft sind entsprechend so zu gestalten, dass sie eine Chancengleichheit ermöglichen.³⁵

Gender-Kompetenz:

Gender-Kompetenz bezeichnet die Fähigkeit a) gleichstellungsrelevante Aspekte und geschlechtsspezifische Benachteiligungen in verschiedenen Themenbereichen und Strukturen zu erkennen, b) Maßnahmen und Änderungen ausarbeiten und umsetzen zu können, die jenen Ungleichheiten entgegenwirken. Damit ist Gender-Kompetenz auch eine wichtige berufliche Qualifikation. Grundlegend ist dabei ein umfassendes Wissen über geschlechtspolitische Strategien, Instrumente und Richtlinien. Bestandteile von Gender-Kompetenz sind

--> Fachkompetenz, also die Fähigkeiten gender-differenziertes Fachwissen mit berufsspezifischen Fachkenntnissen verbinden zu können

--> Methodenkompetenz, also die Fähigkeit Gender-Analysen im eigenen Themenbereich durchführen zu können

--> Sozialkompetenz in der konstruktiven Gestaltung von Geschlechterverhältnissen und Geschlechterbeziehungen in der Organisation³⁶
Die Reflexion selbst verinnerlichter geschlechtsspezifischer Rollenbilder, das Erkennen der Auswirkungen dieser auf das eigene Handeln und Verhalten sowie die ein geschlechtsspezifischer Perspektivenwechsel sind Methoden zum Erwerb von Gender-Kompetenz.

Gendertraining:

Neben individuellen Gender-Beratungen sind Gender-Trainings wichtige Instrumente zum Erwerb von Gender-Kompetenz. Die Vermittlung von grundlegendem Wissen für die Entwicklung von Gender-Kompetenz sowie Hilfestellungen bei der Selbstreflexion eigener verinnerlichter Rollenbilder sind wichtige Elemente von Gendertrainings. Die Fortbildungsveranstaltungen vermitteln zudem geschlechterpolitischen Strategien sowie Instrumente und Methoden zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit in Organisationen.

Anhang 4: Gesetze zum Thema geschlechtsspezifische Gleichstellung

EU-Recht: EG-Vertrag (nach Änderungen vom 01.05. 1999)

Artikel 2 EG-Vertrag:

Aufgabe der Gemeinschaft ist es, durch die Errichtung eines Gemeinsamen Marktes und einer Wirtschafts- und Währungsunion sowie durch die Durchführung der in den Artikel 3 und 3a genannten gemeinsamen Politiken und Maßnahmen in der ganzen Gemeinschaft (...) die Gleichstellung von Männern und Frauen (...) zu fördern.

Artikel 3 EG-Vertrag:

(2) Bei allen in diesem Artikel genannten Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft darauf hin, (...) Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.

Artikel 13 Abs. 1 EG-Vertrag:

Unbeschadet der sonstigen Bestimmungen dieses Vertrags kann der Rat im Rahmen der durch den Vertrag auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten auf Vorschlag der Kommission und nach Anhörung des Europäischen Parlaments einstimmig geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.

Artikel 137 Abs. 1 EG-Vertrag:

Zur Verwirklichung der Ziele des Artikels 136 unterstützt und ergänzt die Gemeinschaft die Tätigkeit der Mitgliedstaaten auf folgenden Gebieten: (...) Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz

Artikel 141 Abs. 1 - 4 EG-Vertrag:

(1) Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.

(2) Unter „Entgelt“ im Sinne dieses Artikels sind die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und

-gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt.

Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bedeutet,

- a) dass das Entgelt für eine gleiche nach Akkord bezahlte Arbeit aufgrund der gleichen Maßeinheit festgesetzt wird,
- b) dass für eine nach Zeit bezahlte Arbeit das Entgelt bei gleichem Arbeitsplatz gleich ist.

(3) Der Rat beschließt gemäß dem Verfahren des Artikels 251 und nach Anhörung des Wirtschafts- und Sozialausschusses Maßnahmen zur Gewährleistung der Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, einschließlich des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit.

(4) Im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben hindert der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen.

Bundesrecht: Grundgesetz

Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz (nach der Änderung von 1994):

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Artikel 3 Abs. 3 Grundgesetz:

Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Bundesrecht: Sozialgesetzbuch VIII

§9 Abs. 3 SGB VIII – Kinder- und Jugendhilfe:

„Bei der Ausgestaltung der Leistungen und der Erfüllung der Aufgaben sind die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen und Jungen zu berücksichtigen, Benachteiligungen abzubauen und die Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen zu fördern.“

Bundesrecht: Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern Bundesgleichstellungsgesetz – BGleiG (vom 30.11. 2001)

Artikel 1 § 1 BGleiG:

Dieses Gesetz dient der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Beseitigung bestehender und der Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts in dem in §3 genannten Geltungsbereich dieses Gesetzes.

Nach Maßgabe dieses Gesetzes werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen.

Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern.

Dabei wird den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung getragen.

Art. 1 § 2 BGleiG:

„Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Diese Verpflichtung ist als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststelle sowie auch bei der Zusammenarbeit von Dienststellen zu berücksichtigen.“

Art. 1 § 3 Abs. 3 BGleiG:

Bei der Gewährung von freiwilligen staatlichen Leistungen durch Dienststellen des Bundes an institutionelle Leistungsempfänger soll durch vertragliche Vereinbarungen sichergestellt werden, dass die Leistungsempfänger die Grundzüge dieses Gesetzes anwenden. Dies gilt auch für Einrichtungen, die mit Bundesmitteln im Wege der Zuweisung institutionell gefördert werden.

Bundesrecht: Kinder- und Jugendplan des Bundes (vom 19.12.2000)

I 1 (2) c): Der Kinder- und Jugendplan soll darauf hinwirken, dass die Gleichstellung von Mädchen und Jungen als durchgängiges Leitprinzip gefördert wird (Gender Mainstreaming).

I 2 (2): Die Berücksichtigung der spezifischen Belange von Mädchen und Jungen und jungen Frauen und jungen Männern zur Verbesserung ihrer Lebenslagen sowie der Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligungen muss bei allen Maßnahmen besonders beachtet werden. Es muss darauf hingewirkt werden, dass Frauen bei der Besetzung und Förderung hauptamtlicher Fachkraftstellen angemessen vertreten sind.

Landesrecht: Landesverfassung Mecklenburg-Vorpommern

Landesverfassung Mecklenburg-Vorpommern, Artikel 13 (Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern): Die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Kreise sowie der anderen Träger der öffentlichen Verwaltung. Dies gilt insbesondere für die Besetzung von öffentlich-rechtlichen Beratungs- und Beschlussorganen.

Anhang 5: Weiterführende Links und Online-Literatur

Europäische Seiten

Website der Europäischen Kommission zum Thema "Gleichstellung der Geschlechter"
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/index_de.html

Website der Europäischen Kommission zum Thema "Gender Mainstreaming"
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/general_overview_de.html

Seiten aus Deutschland

Website des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zum Thema Gleichstellung
<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Politikbereiche/gleichstellung.html>

Website des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zum Thema Gender Mainstreaming
<http://www.gender-mainstreaming.net/>

Website der bundesweiten Aktion "Girls Day" – Mädchen-Zukunftstag
<http://www.girls-day.de/>

Website der bundesweiten Aktion "Neue Wege für Jungs"
<http://www.neue-wege-fuer-jungs.de/>

Website der Bundeszentrale für politische Bildung zum Thema „Gender Mainstreaming“
<http://www.bpb.de/gender/>

Website des GenderKompetenzZentrums der Humboldt-Universität zu Berlin
<http://www.genderkompetenz.info>

Website des Deutschen Jugendinstituts zu ihrem Projekt „Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe“
<http://www.dji.de/cgi-bin/projekte/output.php?projekt=193>

Website des Fachkräfteportals der Kinder- und Jugendhilfe zum Thema Gender Mainstreaming
<http://www.jugendhilfeportal.de/wai1/showcontent.asp?ThemaID=4535>

Website der FUMA Fachstelle Gender NRW
<http://www.gendernrw.de/wDeutsch/a1.php>

Website der bundesweiten Aktion EqualPayDay
<http://www.equalpayday.de/>

Seiten aus MV

Website der Gleichstellungs- und Integrationsbeauftragten Bad Doberan Marion Kröger
<http://www.lk-dbr.de/php/index.php> --> Struktur Kreisverwaltung--> Gleichstellungs- und Integrationsbeauftragte

Website des Begleitprojekts GM-Consult-MV
<http://www.gm-consult-mv.org/>

Website der Parlamentarischen Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung in MV
http://www.regierung-mv.de/cms2/Regierungsportal_prod/Regierungsportal/de/fg/index.jsp

Website der GenderFachstelle MV | Geschlechtergerechtigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe:
www.gender-mv.de



Literaturverzeichnis

Arbeitsgruppe Folgearbeiten zur 4. UNO-Weltfrauenkonferenz (Hrsg.) (2004): Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung. Leitfaden für den Einbezug der Gleichstellung von Frau und Mann in die tägliche Arbeit der Bundesangestellten. Bern

Berth, Felix (2008): Papa ohne Ausrede. In: sueddeutsche.de vom 19.09.2008, <http://www.sueddeutsche.de/jobkarriere/860/310788/text/>

Blickhäuser, Angelika/ Bargen, Henning von (2006): Mehr Qualität durch Gender-Kompetenz. Ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming. Berlin

Böllert, Karin/ Karsunky (Hrsg.) (2008): Genderkompetenz in der Sozialen Arbeit. Wiesbaden

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2008): Frauen macht Kommune. In: <http://frauen-macht-kommune.de/>

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2007a): 20-jährige Frauen und Männer heute. Lebensentwürfe, Rollenbilder, Einstellungen zur Gleichstellung. Berlin

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2007b): Mädchen und Jungen in Deutschland. Lebenssituationen – Unterschiede – Gemeinsamkeiten. Paderborn

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2003): Grundlagenpapier zu Gender Mainstreaming. In: <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Internetredaktion/Pdf-Anlagen/PRM-2939-Grundlagenpapier-zu-Gender-Mai,property=pdf,bereich=bmfsfj,rwb=true.pdf>

Bundesregierung (Hrsg.)(2008): 3. Bilanz Chancengleichheit. Europa im Blick. Chancengleichheit Bilanz Frauen. Berlin

Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.) (2007): Die graue Spielzeit. Frauenfußball in der Verbotszeit; in: http://www.bpb.de/themen/6YYRO3,0,0,Die_graue_Spielzeit.html

Busch, Anne/Holst, Elke (2008): Verdienstdifferenzen zwischen Frauen und Männern nur teilweise durch Strukturmerkmale zu erklären. In: DIW Wochenbericht, Nr. 15/ 2008, 9. April 2008. Berlin

Debbing, Cäcilia/ Ingenfeld, Marita/ Cremers, Michael/ Drogand-Strud, Michael: Gender-Mainstreaming. Mädchen und Jungen in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW. Expertise zum 8. Kinder- und Jugendbericht der Landesregierung NRW.; <http://www.callnrw.de/broschuerenservice/download/1397/Gender-Mainstreaming-Expertise.pdf>

Döge, Dr. Peters (2001): Auch Männer haben ein Geschlecht – Gender-Mainstreaming als neuer Ansatz der Geschlechter: für Frauen und Männer?. In: Landesvereinigung für Gesundheit e.V. (Hrsg.) (2001): Impulse. Newsletter zur Gesundheitsförderung. 1.Quartal 2001 / März. Nr. 30. Hannover

Eberhard-Karls-Universität Tübingen (1999): Studie zum Orientierungsvermögen von Frauen und Männern vorgelegt. In: <http://www.uni-protokolle.de/nachrichten/id/48839/>

Equal – Entwicklungspartnerschaft BEST 3S e.V. (Hrsg.) (2005): Gender Mainstreaming für sozialen Unternehmen. Ein Querschnittsthema zwischen Pflicht und Gewinn, Arbeitsheft 10. Heidelberg

FrauenmachenKarriere.de (2008): Studie zu Mädchen in Technikberufen. „Ich will das und das ist mein Weg!“ untersucht Entscheidungsfindung junger Frauen, 01.10.2008. In: http://www.frauenmachenkarriere.de/Themen/Beruf/article_frauenportal/studie-zu-maedchen-in-technikberufen.html?36e70e0e16a1c9fe980662892fc7f6c9=7819c19924d2c084282b75f1972c9a3

Frey, Regina (2003): Gender im Mainstreaming. Geschlechtertheorie und Praxis im internationalen Diskurs. Königstein

FUMA – Fachstelle Gender NRW: mischen is possible. Ein Parcours zur Rollenvielfalt von Mädchen und Jungen. Begleitheft für Fachkräfte der sozialen Arbeit, Lehrerinnen und Lehrer. Essen

GenderKompetenzZentrum (2005): Gleichstellung von Jungen und von Mädchen bei Inhalten und Methoden der Kompetenzentwicklung in der Schule. In: http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/gea_schule_inhaltmethode.pdf

Hans-Böckler-Stiftung/ Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (Hrsg.) (2008): Gender-Index Landkreis Bad Doberan 2006. In: <http://www.genderindex.de/genderindex/profiles/130510004277.pdf>

Helming, Elisabeth/ Schäfer, Reinhild (2006a): Gender Mainstreaming. Definition, Begriff, Geschichte, Instrumente, Verfahren. In: DJI Bulletin 75 PLUS 2/2006

Helming, Elisabeth/Schäfer, Reinhild (2006b): „Von Leuten, die auszogen, Geschlechterverhältnisse zu verändern“: Teilbericht III des Projekts Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe. München: DJI http://www.dji.de/kjhgender/GMTeilbericht_III.pdf

Holst, Elke/ Stahn, Anne-Katrin(2007): Spitzenpositionen in großen Unternehmen fest in der Hand von Männern. In: DIW Wochenbericht, Nr. 7/2007, 14. Februar 200. Berlin

ISOE – Institut für sozial-ökologische Forschung (Hrsg.)/ Hayn, Dr. Doris: Das Gender Impact Assessment – ein zentrales Instrument des Gender Mainstreaming. In: http://www.isoe.de/ftp/HGDO_Hayn.pdf, S.3

Klett,Joachim H./ Schulz-Müller, Ilona (2002): Fit für Gender Mainstreaming. Informieren - Sensibilisieren - Qualifizieren bei ver.di. Konzepte zur Umsetzung der Strategie des Gender Mainstreaming. Berlin

Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. (Hrsg.) (2008): „Ich will das und das ist mein Weg!“ – Junge Frauen auf dem Weg zum Technikberuf. Qualitative Interviews mit ehemaligen Girls’Day-Teilnehmerinnen in Ausbildung und Studium, Schriftenreihe Heft 7. Bielefeld

Krell/ Mückenberger/Tondorf (2004): Gender Mainstreaming: Chancengleichheit (nicht nur) für Politik und Verwaltung. In: Krell (Hrsg): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen, 4. Auflage. Wiesbaden

Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend des Landes Rheinland-Pfalz (Hrsg.) (2001): Gender Mainstreaming. Eine praktische Einführung. Mainz

Meuser, Michael/ Neusüß, Claudia (2004): Gender Mainstreaming. Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente. Bonn

Ministry of Industry, Employment and Communications, Sweden (Hrsg.) (2001): Just Progress! Applying gender mainstreaming in Sweden. Stockholm

Rheinische Post (2008): Chefs begrüßen Männer-Elternzeit. In: RP online vom 27.09.2008; <http://nachrichten.rp-online.de/article/beruf/Chefs-begruessen-Maenner-Elternzeit/15266>

Rohrmann, Tim (2008): Bildung und Geschlecht. Geschlechterbewusste Pädagogik als Chance und Herausforderung. In: Frauenbildungsnetz M-V e.V. (2008): Der kleine Unterschied. Forum für geschlechterbewusste Erziehung im Kindergartenalter. Tagungsdokumentation. Greifswald

Rose, Lotte (2004): Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendarbeit. Weinheim, München. 2. Auflage

Rötzer, Florian (2008):Mädchen sind in Mathematik nicht schlechter als Jungen. In: <http://www.heise.de/tp/r4/artikel/28/28032/1.html>

Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2008a): Lehrkräfte und Lehrernachwuchs an allgemein bildenden und beruflichen Schulen in Mecklenburg-Vorpommern. Schuljahr 2007/2008. Schwerin

Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2008b): Allgemein bildende Schulen in Mecklenburg-Vorpommern. Schuljahr 2007/2008. Schwerin

Stepanek, Prof. Dr. Brigitte (2004): Gender Mainstreaming in der Jugendarbeit - praktische Erfahrungen. In: Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern (Hrsg.) (2004): Mädchen und Jungen in der Jugendarbeit in Mecklenburg-Vorpommern Anspruch | Realität | Perspektiven. Dokumentation der Arbeitstagung vom 27. Oktober 2004. Schwerin

Stepanek, Brigitte/Krull, Petra (2001): Gleichstellung und Gender Mainstreaming. Ein Handbuch, Rostock
<http://www.gm-consult-mv.org/downloads/ringbuch.pdf>

Tondorf, Karin (2000): Die Umsetzung von Gender Mainstreaming. In: Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales (Hrsg.): Gender Mainstreaming – Informationen und Impulse. Hannover

Universität Salzburg (2006): Gender Controlling. Endbericht 2006, http://www.bmwf.gv.at/uploads/tx_bmwfcontent/gm_univ_sbg.pdf

Zulehner, Paul M./Volz, Rainer (1999): Männer im Aufbruch. Wie Deutschlands Männer sich selbst und wie Frauen sie sehen, 3. Auflage. Ostfildern

AnsprechpartnerInnen für Seminare und Veranstaltungen zum Thema Gender Mainstreaming

LAG Arbeit und Leben e.V.

Ansprechpartnerin: Heike Deul
Dr.-Külz-Str. 18
19053 Schwerin
Tel.: (0385) 6383 292
Fax.: (0385) 6383 295
Web: <http://www.arbeitundlebenmv.de/>
E-mail: info@arbeitundlebenmv.de

FBN - Frauenbildungsnetz Mecklenburg-Vorpommern e.V.

Ansprechpartnerin: Marion Richter
Heiligengeisthof 3
18055 Rostock
Tel./Fax: (0381) 4907714
Tel.: (0381) 4583143
Web <http://www.frauenbildungsnetz.de>
E-Mail kontakt@frauenbildungsnetz.de

Heinrich Böll Stiftung

Stabsstelle Gemeinschaftsaufgabe Geschlechterdemokratie
Ansprechpartner: Henning von Bargen
Rosenthaler Str. 40/41
10178 Berlin
Tel.: (030) 285 34-180/181
Fax: (030) 285 34-109
E-Mail: gender@boell.de
Web: <http://www.gendertraining.de/>

Heimvolkshochschule (HVHS) „Alte Molkerei Frille“

Mitteldorf 1
32469 Petershagen
Tel.: (05 70 2) 97 71
Fax: (05 70 2) 22 95
E-Mail: info@hvhs-frille.de
Web: <http://www.hvhs-frille.de/>

Genderfachstelle MV | Geschlechtergerechtigkeit in der Kinder- und Jugendarbeit

Ansprechpartner: Dirk Sieberrick
Arsenalstr. 34
19053 Schwerin M-V
Telefon: (0385) 575 68 44
E-Mail: info@gender-mv.de
Web: <http://www.gender-mv.de/>

Impressum

Herausgeber:

Genderfachstelle MV | Geschlechtergerechtigkeit
in der Kinder- und Jugendarbeit

Entwicklung:

Yvonne Griep, Dirk Siebernik

Redaktion:

Yvonne Griep

Layout und Druck:

Chancon Agentur für Chancen und Entwicklung

Bildmaterial:

Titelfoto: Photocase

Fotos: Foto-DVD „Blickwinkel“, Deutscher Bundesjugendring

Diese Publikation ist Teil eines Projektes des Lokalen Aktionsplans
Demokratie und Toleranz des Landkreises Bad Doberan.
Gefördert im Rahmen des Bundesprogramms „Vielfalt tut gut - Jugend
für Demokratie, Toleranz und Demokratie!“



