

Der Europäische Sozialfonds in der Europawoche 2003
*Veranstaltung der Johann Daniel Lawaetz-Stiftung am 29.04.2003 in der
Patriotischen Gesellschaft*

Ergebnisprotokoll

Gesprächskreis *Gender Mainstreaming*

Moderation: Dorothee Kodra und Gundula Zierott, Lawaetz-Stiftung

In diesem Gesprächskreis wurde das Thema Gender Mainstreaming vor dem Hintergrund konkreter Erfahrungen aus der Projektpraxis aus zwei Perspektiven diskutiert: In einem ersten Impulsreferat stellten zwei Vertreterinnen eines auf die Beratung und Qualifizierung von Frauen spezialisierten Trägers, Frau Susanne Wehowsky, Geschäftsführerin von EFA e.V., und Frau Bettina Klassen Projektleiterin des Projektes PEPP (ebenfalls EFA e.V.), unterschiedliche Bedürfnisse von Frauen und Männern in Bezug auf Arbeitsmarkt und Berufstätigkeit vor. Diese Sicht auf individuelle geschlechtsspezifische Bedürfnisse wurde durch ein zweites Referat zum Umgang von Großunternehmen mit dem Thema Chancengleichheit von Männern und Frauen ergänzt: Frau Barbara Lux, Niederlassungsleiterin Hamburg der Beratungsgesellschaft ISA-Consult, schilderte Erfahrungen mit der Implementierung von Gender Mainstreaming-Ansätzen in (Groß-) Unternehmen, die im Rahmen des ebenfalls ESF-geförderten Projektes DIVA gemacht wurden. Im folgenden werden wesentliche Thesen der beiden Impulsreferate sowie die Ergebnisse der sich jeweils anschließenden Diskussion zusammengefasst.

Impulsreferat I – Die „individuelle Perspektive“

Unterschiedliche Bedürfnisse von Frauen und Männern in Bezug auf Arbeitsmarkt und Berufstätigkeit

S. Wehowsky und B. Klassen, EFA e.V.

Erfahrungen aus der Beratung von Frauen (und in anderen Kontexten auch männlichen Führungskräften):

- Frauen definieren sich in ihrer Lebensplanung nicht ausschließlich über einen Beruf.
- Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für die berufliche Entwicklung von Frauen sind anders und benachteiligen diese in vielen Bereichen (Bezahlung; Aufstiegsmöglichkeiten; Bewertung von unterbrochenen Berufsbiographien, Vereinbarkeit von Familie und Beruf etc.).
- Männer und Frauen haben zum Teil unterschiedliche Herangehensweisen an die gleichen Themen. So ist beispielweise bei Frauen die häufigste Begründung für ihre Absicht sich selbständig zu machen, der Wunsch etwas Sinnvolles zu tun. Männer hingegen nennen in dieser Situation häufig als erstes den Wunsch unternehmerisch tätig zu werden. (Diese unterschiedlichen Herangehensweisen veranschaulichte Frau Klassen eindrucklich anhand von Illustrationen aus Informationsmaterial zur Existenzgründung, von denen Frauen sich in keiner Weise angesprochen fühlen.) Darüber hinaus gehen Frauen mit Themen wie Unsicherheiten und Lernschwierigkeiten tendenziell anders um als Männer und setzen andere Prioritäten zwischen Lebens- und Berufsplanung.

Der Europäische Sozialfonds in der Europawoche 2003

Veranstaltung der Johann Daniel Lawaetz-Stiftung am 29.04.2003 in der Patriotischen Gesellschaft

Gesprächskreis: Gender Mainstreaming

Um diesen unterschiedlichen Herangehensweisen und Bedürfnissen gerecht werden zu können, brauchen nicht nur frauenspezifische Projekte einen geschlechtssensiblen Blick. Dabei ist es eine Gratwanderung, einerseits geschlechtsspezifische Bedürfnisse als solche zu erkennen und auf sie einzugehen, aber andererseits Stereotypen letzten Endes nicht zu reproduzieren

In gemischtgeschlechtlichen Projekten ist es häufig schwierig dem Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe gerecht zu werden (dies gilt zum Beispiel für Projekte mit Jugendlichen und Jungerwachsenen ohne Kinder), da die vorhandenen Ressourcen schon für das Erreichen der Hauptziele gebunden werden.

Impulsreferat II – die Perspektive von Unternehmen

Die Implementierung des Gender Mainstreaming- Ansatzes in Wirtschaftsunternehmen

B. Lux, ISA-Consult GmbH

Erfahrungen aus der Arbeit mit (Groß-)Unternehmen:

- Umsetzung des Gender Mainstreaming in Betrieben erfordert die Bereitschaft zu struktureller Veränderung (Voraussetzung Top down –Entscheidung)
- Häufig gestellt wird die Frage nach dem wirtschaftlichen Nutzen, dafür gibt es bisher wenig Referenzen
- Bei den beteiligten Unternehmen gab es keinen Willen zu grundlegenden strukturellen Veränderungen, daher auch keine Veränderung der Machtstrukturen; dem Thema, wie Ressourcen geschlechtergerechter verteilt werden könnten, weichen die Betriebe aus

Empfehlungen an Projektträger zur Verankerung von Gender Mainstreaming

- Gender Mainstreaming setzt eine Top down-Entscheidung voraus, es werden finanzielle und personelle Ressourcen benötigt; Einführung von GM lässt sich gut mit anderen Organisationsentwicklungsprozessen verknüpfen (z.B. Qualitätsmanagement).
- Mindestvoraussetzung ist die Vereinbarung eines Pilotprojekts. Vorher muss geklärt werden, ob GM auf die gesamte Institution bezogen implementiert werden soll oder auf ein Produkt (z.B. Weiterbildungsmaßnahme, Projekt).
- Wenn auf Produktebene gearbeitet wird, können z.B. Checklisten erarbeitet werden (ausgehend von vorhandenen Mustern); die Arbeit mit den Checklisten muss verbindlich vereinbart werden, alle ProjektmitarbeiterInnen sollten einbezogen werden.

Fazit

- Vor dem Hintergrund der derzeitigen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und geschlechtsspezifischer Herangehensweisen an viele Themen im Kontext

Der Europäische Sozialfonds in der Europawoche 2003

Veranstaltung der Johann Daniel Lawaetz-Stiftung am 29.04.2003 in der Patriotischen Gesellschaft

Gesprächskreis: Gender Mainstreaming

von Beruf und Arbeitsmarkt ist auch weiterhin eine Doppelstrategie zur Verbesserung der Chancengleichheit auf Arbeitsmarkt erforderlich (Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe und Frauenförderung).

- Bei der Umsetzung von Projekten besteht die Gefahr, nur die individuellen Bedürfnisse der TN zu betrachten und dabei die strukturelle Ebene aus dem Blick zu verlieren.
- Die Umsetzung des GM als Querschnittsaufgabe wird erleichtert, wenn die Institution (das Projekt) selbst den GM-Ansatz implementiert, dies ist nicht durch ein einmaliges Training möglich und erfordert zusätzliche Ressourcen.