



Dr. Anne Rösgen

FORSCHUNGSGEMEINSCHAFT FÜR
AUSSENWIRTSCHAFT, STRUKTUR-
UND TECHNOLOGIEPOLITIK e.V
Schöneberger Str. 19, D-10963 Berlin
Tel.: +49 (0)30 26550213
Fax: +49 (0)30 26550215
Email: fastev-berlin@t-online.de
www.fastev-berlin.de



Fallstudie

Gender Training in der EQUAL - EP: Women Way of Entrepreneurship

Gender (Mainstreaming) Kompetenz entwickeln

Berlin / Saarbrücken
März 2004

Inhaltsverzeichnis

1	VORBEMERKUNGEN.....	1
2	ZUR ENTWICKLUNG VON GENDER (MAINSTREAMING) KOMPETENZ	2
2.1	Kompetenzentwicklung statt Qualifikation	2
2.2	Dimensionen von Handlungskompetenz	3
2.3	Operationalisierung von Gender (Mainstreaming) Kompetenz.....	3
3	METHODISCH-DIDAKTISCHE ANSÄTZE ZUR ENTWICKLUNG VON GENDER (MAINSTREAMING) KOMPETENZ UND GENDER DIDAKTIK	8
4	ZUR EVALUATION DES GENDER TRAININGS IN DER EP WWOE	10
4.1	Ziele von Gender Trainings in EQUAL.....	10
4.2	Zu den Ausgangsvoraussetzungen in der EP WWOE.....	12
4.3	TeilnehmerInnen, Ablauf, Inhalte,.....	13
4.3.1	Teilnehmerinnen und Vorbereitung	13
4.3.2	Ablauf	13
4.3.3	Inhalte	13
4.4	TeilnehmerInnen - Befragung.....	20
5	FAZIT.....	24
6	LITERATUR	28
7	ANLAGE: FRAGEBOGEN TN - BEFRAGUNG.....	29

Gender Training in der EQUAL - EP: Women Way of Entrepreneurship - Gender (Mainstreaming) Kompetenz entwickeln -

1 VORBEMERKUNGEN

In der GI EQUAL sind Gender Trainings durch das PGI verpflichtend vorgeschrieben: „relevante Akteure“ sollen teilnehmen und somit eine „Verbreiterung der personellen Basis zur Berücksichtigung dieser Perspektive“ erreicht werden. Wie auch immer man jeweils die “relevanten Akteure“ definiert, klar ist, dass sie hier in ihrer Rolle als MultiplikatorInnen angesprochen werden. Sie sollen in die Lage versetzt werden, die gleichstellungspolitischen Ansätze von EQUAL in ihrem jeweiligen Arbeitsfeld umzusetzen oder die Umsetzung zu veranlassen.

Inzwischen haben wohl auch die meisten EP ein Gender Training absolviert, wenn auch manchmal nur als Pflichtübung. Leider fällt auch die Bewertung der Trainings nicht immer positiv aus, manchmal sogar ausgesprochen negativ. Dann tritt eine gegenteilige Wirkung ein: statt Sensibilisierung für die Geschlechterperspektive, möchte man sich mit dem Thema lieber nicht mehr befassen. Dann aber wäre die Umsetzung von wichtigen Zielen der GI EQUAL gefährdet, denn es sind ja viele Ebenen gleichstellungspolitisch relevant: die EP, die eigene (Träger-) Organisation, die Projekte und ihre Zielgruppen und die verschiedenen Themenfelder.

Daher mehren sich die Stimmen, die für Initiativen zur Qualitätssicherung plädieren oder doch wenigstens genauer klären möchten, was die Gender Trainings bewirken sollen und - angesichts der knappen Dauer von 2 Tagen - bewirken können.

Genau dieser Frage gehen wir in der vorliegenden Fallstudie nach. Wir möchten dies weniger als wissenschaftliche Abhandlung, sondern mehr als Diskussionsbeitrag verstanden wissen. EIN Gender Training, das „teilnehmend beobachtet“ wurde, wird auf Stärken und Schwächen untersucht. Das beobachtete Training kann nur sehr eingeschränkt mit anderen Gender Trainings in EQUAL verglichen werden, weil nur wenige Konzepte veröffentlicht und bekannt sind. Es kann somit typisch oder auch ganz untypisch für die Masse der durchgeführten Veranstaltungen sein. Darum geht es jedoch weniger, denn die Fallstudie möchte vor allem eine Grundlage für die Bewertung von Trainings schaffen und dies nicht rein theoretisch tun, sondern die Kriterien einmal exemplarisch in der Anwendung vorführen.

Ein Ergebnis kann vorweggenommen werden: die Erreichung der Ziele des PGI erfordert deutlich mehr Einsatz von Gender Bildung als ein zweitägiges Training. Dies ist eigentlich auch allen EQUAL AkteurInnen und Programmverantwortlichen bewusst. **Insofern muss es vielleicht als wesentliches Ziel dieser - ersten - Gender Trainings betrachtet werden, einen Überblick über die nötigen Kompetenzen zu geben und die Teilnehmenden zu weiteren Bildungsmaßnahmen zu motivieren und Wege zur Fortsetzung des Lernens aufzuzeigen.**

2 ZUR ENTWICKLUNG VON GENDER (MAINSTREAMING) KOMPETENZ

Schnell gesagt ist, es gehe bei den Gender Trainings um die Entwicklung von „Gender Kompetenz“ - ohne dass immer ausgeführt wird, was man darunter versteht. Sobald man eine Definition und Operationalisierung versucht, sieht man sich der Komplexität des Themas gegenüber: man muss sich mit den verschiedenen Bestandteilen des Begriffs auseinandersetzen, also mit dem Konzept „gender“, mit der Strategie des Gender Mainstreaming und nicht zuletzt mit dem Kompetenzbegriff¹.

Wir können nicht die aktuelle Weiterbildungsdebatte aufnehmen, aber zur Definition von Gender (Mainstreaming) Kompetenz wird der Anschluss an die Diskussion um „Kompetenzentwicklung“ gesucht, da dieses Konzept einen brauchbaren Rahmen abgibt.

2.1 Kompetenzentwicklung statt Qualifikation

Mit dem Wechsel der Begrifflichkeit von Qualifizierung zu Kompetenzentwicklung wird Verschiedenes ausgedrückt: Zunächst ist gemeint, dass Sach- und Fachwissen, das in Qualifizierungsprozessen im Mittelpunkt stand, heute nicht mehr ausreicht. Je mehr sich zeigt, in welcher umfassenden Transformationsprozessen wir stehen (Stichworte: 3. technologische Revolution, postindustrielle Gesellschaft...), umso deutlicher wird, dass das Ziel von Weiterbildung immer weniger exakt definierbar ist, da die Zukunft nicht mehr klar vorhersehbar ist. Es geht also darum, auch mit Hilfe von Weiterbildung „eine offene Zukunft nicht nur adaptiv, sondern produktiv und kreativ zu bewältigen“ (Erpenbeck/Heyse 1999, S. 23).

Gender Mainstreaming (als Teil der Doppelstrategie zur tatsächlichen Gleichstellung von Männern und Frauen) ist ein innovatives Konzept, das im weiteren Sinne der Methode der Politikfolgenabschätzung zuzurechnen ist. Es ist allerdings erst in mehr oder weniger groben Zügen entwickelt und verlangt die oben genannte produktive und kreative Umsetzung.

Es gab und gibt natürlich auch im Qualifizierungskonzept weiterführende Diskussionen um die sog. Schlüsselqualifikationen², mit denen überfachliche Qualifikationen (soziale und kommunikative Fähigkeiten) gemeint waren sind. Hier liegt also NICHT der Hauptunterschied zu Konzepten von Kompetenzentwicklung, sondern er liegt

- a) im Fehlen der Umsetzungsebene, der organisatorischen, fachlichen und technischen Einbindung der neu erworbenen Kompetenzen in den Arbeitsalltag, dem Umgang mit hinderlichen und der Schaffung von förderlichen Rahmenbedingungen und
- b) im Fehlen der Dimension der persönlichen Kompetenzen, die Ebene der persönlichen Werte, Normen und Einstellungen, aber auch der persönlichen Eigenschaften.

1 Im Rahmen dieser Studie muss das Gender Konzept und die Strategie des Gender Mainstreaming vorausgesetzt werden. Vgl. dazu ausführlich Rösgen/Kratz 2003

2 Die Begriffe werden auch in der Fachdiskussion nicht immer trennscharf benutzt. So zitieren Sigrid Metz-Göckel und Christine Roloff in ihrem Aufsatz „Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation“ http://www.medien-bildung.net/pdf/themen_seiten/metz_goeckel_roloff.pdf das Konzept von Mertens von 1974 und benutzen den Begriff anschließend synonym mit Schlüsselkompetenz.

2.2 Dimensionen von Handlungskompetenz

Nachdem im Kompetenzkonzept zunächst meistens in die Dimensionen Sach-, Fach, Methodenkompetenz, sowie soziale und persönliche Kompetenzen differenziert wurde, wird hier dem Vorschlag von ProGRes gefolgt (vgl. IAT 1999), der folgende Dimensionen beschreibt:

Handlungskompetenz	
Wissen	als kognitive Disposition, die alle Kompetenzbereiche umfasst
Können	Erfahrungs- und Anwendungsdimension auf der Basis der kognitiven Dispositionen
Wollen	Ebene der Einstellung, Werthaltungen und Motivation
Dürfen	Ebene der Rahmenbedingungen: Umgang mit hemmenden und Gestaltung fördernden Rahmenbedingungen

2.3 Operationalisierung von Gender (Mainstreaming) Kompetenz

Gender (Mainstreaming) Kompetenz lässt sich entlang dieser Einteilung sehr gut operationalisieren. Einerseits handelt es sich um ein umfassendes Wissensgebiet. Andererseits sind eine Reihe von beschreibbaren methodischen und sozialen Kompetenzen nötig, um mit dem Geschlechterverhältnis produktiv umgehen zu können. Gerade bei der Gender (Mainstreaming) Kompetenz spielt jedoch der dritte Aspekt, die Persönlichkeit, die individuelle Ausgestaltung der eigenen Geschlechtsrolle, die Werte, Normen und persönlichen Motivationen eine entscheidende Rolle. Insbesondere da es sich beim Gender Mainstreaming um die Gestaltung betrieblicher Prozesse handelt, kommt aber auch die vierte Dimension - die Rahmenbedingungen - erheblich zum Tragen.

Die Diskussion um Gender (Mainstreaming) Kompetenz ist jedoch nicht so zu verstehen, dass es NEBEN den anderen Kompetenzen nun auch noch eine Gender (Mainstreaming) Kompetenz geben soll, sondern Gender (Mainstreaming) Kompetenz ist vielmehr integraler Bestandteil all dieser Kompetenzen bzw. Dimensionen von Handlungskompetenz. So kann jemand z.B. nur dann als sozial kompetent gelten, wenn er/sie in der Lage ist, mit geschlechtsspezifischen Kommunikationsweisen differenziert umzugehen.

Die o.g. Dimensionen wurden in einem ersten Schritt **versuchsweise** auf Handlungskompetenz zur Umsetzung von Gender Mainstreaming angewendet.³ Dies erhebt keinesfalls Anspruch auf Vollständigkeit:

³ Hier greife ich auf Vorarbeiten und Diskussionen im Gender Institut Sachsen-Anhalt zurück.

Gender (Mainstreaming) Kompetenz - eine Übersicht

Wissen	Können	Wollen	Dürfen ⁴
<p>Ergebnisse der Frauen-, Männer- und Geschlechterforschung kennen und im Hinblick auf Praxiszusammenhänge auswerten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Daten und Fakten zur Chancen-un-gleichheit und über Strukturen, die diese reproduzieren (insbesondere soziale Sicherung, Steuern, wirtschaftspolitische Konzepte) • Kenntnisse über geschlechtsspezifische Arbeitsteilung unter Transformationsbedingungen (Geschlechterverhältnisse, Geschlechtervertrag) • Neue Konzepte in der Gleichstellungspolitik und geschichtlicher Hintergrund (Gender Konzept; Gender als kulturelle Differenz; Doppelstrategie; Geschlechterdemokratie; Geschichte der Sozialen Bewegungen) • Fachspezifisches Gender Wissen (z.B. Gesundheit, Verkehr, Beschäftigungspolitik, Jugendarbeit....) • Geschlechterrollen, Stereotype und ihre Wirkung kennen • Geschlechtsspezifische Kommunikationsstile kennen • Konzepte und Methoden der Prozessgestaltung kennen (Change Management) 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrative Förderung der Chancengleichheit: Methoden und Instrumente des Gender Mainstreaming anwenden können • Selbständig Gender Aspekte identifizieren können • Geschlechterdifferenzen im beruflichen / fachlichen Alltag produktiv nutzen können • Mit Konflikten und Missverständnissen im Geschlechterverhältnis umgehen können • Veränderungsprozesse gestalten können (incl. Evaluation) • Beratungskompetenz mit Gender Expertise verbinden können • Zielgruppenspezifisch: unterschiedliche Gruppen von Männern und Frauen berücksichtigen und Männerbildung und Frauenbildung gestalten können 	<ul style="list-style-type: none"> • Offenheit, Beweglichkeit, Einfühlungsvermögen (dem anderen Geschlecht kritisch, aber nicht abwertend begegnen) • Sich der eigenen Prä-gungen durch Herkunftsfamilie, Sozialisationsinstanzen, Milieus bewusst sein • Reflexion der eigenen Geschlechtsrolle im beruflichen Alltag • „professionelle Eigenmotivation“ (eigene Verständigungs- und Handlungsstrategien entwickeln) 	<ul style="list-style-type: none"> • Umgang mit hemmenden und Gestaltung von fördernden Rahmenbedingungen • Anlässe für Gender Mainstreaming identifizieren oder schaffen können • Ansatzpunkte für eine zielgerichtete Strategie zur Veränderung der Geschlechterrelationen entwickeln • „förderliche Verwaltungskultur“ schaffen können: Analyse und Veränderung der Organisationskultur

4 Hier wäre nach internen bzw. externen GeM ProzessgestalterInnen zu unterscheiden.

Es fällt schwer, eine knappe und doch vollständige Definition von Gender (Mainstreaming) Kompetenz vorzulegen. Daher möchten wir hier auch davon absehen und mit der Operationalisierung (Tabelle) weiterarbeiten. Im folgenden werden zwei Definitionen von Gender Kompetenz vorgestellt, die jedoch beide das Gender Mainstreaming nicht umfassen:

„Genderkompetenz ist somit das Wissen, in Verhalten und Einstellungen von Frauen und Männern soziale Festlegungen im (privaten, beruflichen, universitären) Alltag zu erkennen und die Fähigkeit, so damit umzugehen, dass beiden Geschlechtern neue und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden“ (Metz-Göckel/Roloff o.J.: S.3).

„Sie müssen sich Wissen über die soziale und kulturelle Konstruktion von Geschlechterrollen aneignen, zur Reflexion der (eigenen) Geschlechterrollen(-bilder) fähig sein und mit deren Auswirkungen auf Kommunikation, Interaktion und Strukturen in Organisationen umgehen können. Darüber hinaus müssen sie in der Lage sein Genderperspektiven und damit auch die Ergebnisse und Erfahrungen von genderbezogener Forschung, Beratung und Bildung in die eigene fachliche/berufliche Arbeit konsequent einzubeziehen“ (Heinrich Böll Stiftung 2003, S.1).

Die Definition von Gender (Mainstreaming) Kompetenz müsste demgegenüber ergänzt werden um die Aspekte Change Management/Prozessgestaltung und die Gestaltung des Wandels der Organisationskultur.

Betrachtet man nun die Definition des Weiterbildungsziels zum „Gender-Changemanager/in“ so fällt auf, dass hier wiederum Gender Kompetenz nicht vorkommt, sondern auf Genderwissen reduziert wird:

„...Veränderungsprozesse mit dem Ziel bzw. unter Berücksichtigung von Chancengleichheit zu begleiten bzw. zu konzipieren und umzusetzen. Dabei werden aktuelle und bewährte Instrumente der Organisations- und Personalentwicklung (z.B. Projekt und Changemanagement) um ein „Genderwissen“ erweitert und unter dem Aspekt der Chancengleichheit vermittelt“ (ISA Consult 2003)

Der (noch fehlende) Aspekt der Veränderung der Organisationskultur kann am ehesten in Konzepten der Diversity-Trainings erwartet werden. Emmerich/Krell (2001) fassen den amerikanischen und deutschen Diskussionsstand zusammen und unterscheiden in Awareness-Trainings (bewusstseinsbildende Maßnahmen) zum Erkennen von Benachteiligungen innerhalb der Organisation und Skill-Building-Trainings, bei denen konkrete Fähigkeiten für die Führung und Zusammenarbeit einer heterogenen MitarbeiterInnenschaft erworben werden sollen - oder finden eine Kombination aus beidem⁵.

Sowohl von den Instrumenten und Methoden her als auch vom Anspruch gibt es Ähnlichkeiten zwischen Diversity und Gender Trainings. Dies ist dann der Fall, wenn auch letztere nicht nur zwischen Männern und Frauen unterscheiden, sondern auch innerhalb der Gruppen differenzieren und wenn zudem Gender als kulturelle Differenz verstanden und Gender

5 Für die Veränderung der Organisationskultur hin zu einer multikulturellen Organisation, in der die Gleichstellung (nicht nur) der Geschlechter realisiert ist, wird die Wertschätzung von Vielfalt, die Integration aller Beschäftigtengruppen in allen Positionen und Hierarchiegruppen, aber auch den informellen Netzwerken für ausschlaggebend gehalten, zusammen mit der Abwesenheit von Vorurteilen und Diskriminierung, der Identifikation aller mit der Organisation und der geringen Ausprägung von Konflikten zwischen den Beschäftigtengruppen. An Instrumenten werden Diversity Audits, personalpolitische Instrumente und eben Trainings angegeben.

Kompetenz mit interkultureller Kompetenz verknüpft wird (vgl. auch IAIZ 2001, S. 44 ff) UND die Frage der Organisationskultur nicht vernachlässigt wird⁶.

3 METHODISCH-DIDAKTISCHE ANSÄTZE ZUR ENTWICKLUNG VON GENDER (MAINSTREAMING) KOMPETENZ UND GENDER DIDAKTIK

Trotz vieler kontroverser Debatten ist man sich grundsätzlich einig, dass Kompetenzen nicht mit althergebrachten Weiterbildungsformen zu entwickeln sind. Wissensvermittlung ist notwendig, schafft aber noch nicht die individuelle Handlungsfähigkeit. Das Wissen muss auf die spezifischen Handlungskontexte bezogen werden, die Bedeutung von Persönlichkeitsfaktoren und der Motivation ist hoch zu bewerten.

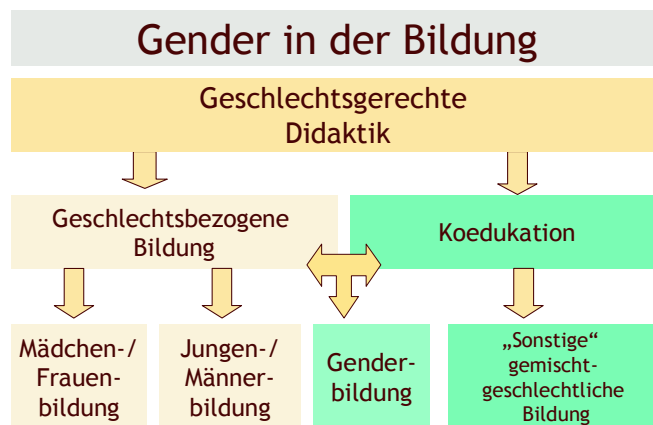
Es ist davon auszugehen, dass Kompetenzentwicklung nur dann gelingt, wenn sowohl die kognitive, als auch die affektive Ebene angesprochen werden und darüber hinaus die konkrete Umsetzungsebene bereits in die Fortbildung „aufgenommen“ wird, also so etwas wie „Probehandeln“ stattfindet und der Transfer in die Praxis geplant wird. Dies erfordert verschiedene Arbeitsformen, neben Informationen und theoretischen Inputs z.B. Einzel- und Gruppenarbeit, Übungen (z.B. biografische Verfahren, Rollenspiele), Einsatz von Medien (Filme), Fallstudien, Planspiele u.v.a.m. Zu prüfen wäre jeweils, ob der Methodeneinsatz dem definierten Ziel entspricht.

Ein wichtiger Grundsatz in Gender Trainings ist der Einsatz von Mann und Frau im Team. Die Gründe dafür sind vielfältig, hier nur die wichtigsten:

- Die gleichberechtigte Zusammenarbeit der Geschlechter muss auch in der Bildungsarbeit gezeigt werden - auch wenn sie meistens gerade da noch geübt werden muss (vgl. Derichs-Kunstmann 1999).
- Bestimmte Arbeitseinheiten sollten in geschlechtshomogenen Gruppen stattfinden, dazu braucht jede Gruppe eineN TrainerIn ihres Geschlechts.

Auch wenn bei Gender Trainings „Gender“ den Gegenstand darstellt, so sind doch die Anforderungen der „Gender Didaktik“ zu erfüllen. Die folgende Folie gibt zunächst einen Überblick, der erlaubt, das Gender Training als geschlechtsbezogene Bildung und unter „Koeukation“ und „Gender Bildung“ einzuordnen.

6 Das Forschungsprojekt work - changes - gender weist hier auf die (bisher unterschätzte) Bedeutung der „informellen Arbeitskultur“ hin: „Eine männerbündische Arbeitskultur (...) zeigt sich in den Führungsetagen durch informelle Ausgrenzungen, heimliche Spielregeln, in die Ausgewählte Stück für Stück eingeweiht werden, der Unterordnung aller sozialen Kontakte unter berufliche Interessen und durch eine geschlossene Darstellung der so entstandenen Männerbünde nach außen. Eine solche vorherrschende Arbeitskultur verhindert nicht nur den Aufstieg von Frauen und nicht konformen Männern, sondern wirkt sich auf das gängige Verständnis von Leistung, berufliche Zeitstrukturen, Formen der Hierarchie und auf die Wertschätzung und Bewertung verschiedener Berufe und Arbeiten aus. Durch diese Arbeitskultur werden immer wieder Männlichkeitsentwürfe gestärkt, die sich auf Beruf und Karriere konzentrieren, sei es auch als Ernährer für eine Familie...“ (work changes gender, Kurzbericht 2003: S. 5)



"Geschlechtsgerechte Didaktik impliziert eine umfassende Berücksichtigung der Geschlechterdifferenz bei Planung und Gestaltung von Bildungsveranstaltungen, das betrifft die Geschlechterperspektive als Inhaltsdimension von Seminaren, die methodische Gestaltung der Seminare und die Gestaltung der Rahmenbedingungen von Bildungsarbeit" (Derichs-Kunstmann/Ausra/Müthing: 1999, S. 185) und natürlich das Verhalten der Lehrenden.



Eine Gender Didaktik ist erst in Grundzügen entwickelt, muss aber ohnehin im Hinblick auf die jeweilige Bildungsveranstaltung konkretisiert werden. Die folgenden Stichworte dienen hierbei als Merkpunkte bzw. Suchfragen:

Inhaltsdimension

- Geschlechterverhältnis in Bezug auf Seminarinhalt thematisieren
- Perspektive beider Geschlechter explizit darstellen
- Unterschiedliche gesellschaftliche Realitäten und Interessenlagen einbringen

Rahmenbedingungen

- Veranstaltungsprogramme: Sprache! und Ansprache beider Geschlechter
- Zeitliche Lage (Beginn, Ende, Dauer)

- Veranstaltungsort (ÖPNV?)
- Kinderbetreuung?

Methoden

- Methoden, die die unterschiedlichen Kommunikationsweisen der Geschlechter berücksichtigen
- Lernbedürfnisse beider Geschlechter beachten
- Einbeziehen von stillen Teilnehmenden
- Entzug der Aufmerksamkeit für Störende und Vielredende

Team

- Vorherige Rollenklärung im Team
- Selbstdarstellung?
- Bewusster Umgang von Frauen mit ihrem Expertinnenstatus
- Geschlechtergerechte Sprache
- Bewusster Umgang mit geschlechtsbezogener Zuweisung
- Unterlassung von Sexismus

4 ZUR EVALUATION DES GENDER TRAININGS IN DER EP WWOE

Mit den oben genannten Kriterien wurde der allgemeine Rahmen für die Evaluation von Gender Trainings im Rahmen von EQUAL abgesteckt. Im nächsten Schritt werden die Ziele der Gender Trainings im Programm EQUAL rekapituliert und dann der Bezug zum konkreten Gender Training hergestellt.

4.1 Ziele von Gender Trainings in EQUAL

Im Rahmen von EQUAL ist die Durchführung von mindestens einem sog. „Gender Training“⁷ verbindlich vorgeschrieben. Orientiert wurde darauf, dass diese Trainings in der Aktion 1 stattfinden sollten, tatsächlich gibt es jedoch viele Trainings erst in Aktion 2.

Für die Trainings sind folgende Ziele im PGI genannt (vgl. S. 254 ff):

1. Sensibilisierung für die Dimension der Chancengleichheit von Frauen und Männern
2. Vermittlung der Bedeutung der Thematik und des Stellenwertes im Rahmen der europäischen Politikstrategie

⁷ Der Begriff soll hier nicht weiter problematisiert werden, obwohl er für die gemeinten Fortbildungsmaßnahmen nur selten zutrifft. Das Konzept der Gender Trainings kommt aus dem anglo-amerikanischen Bereich und meint im engeren Sinne Trainings zur Verbesserung der Zusammenarbeit von Männern und Frauen.

Diese Ziele sind relativ allgemein gehalten und lassen Spielraum für verschiedene Trainingskonzepte⁸. Gleichzeitig verbergen sich hinter den schlichten Formulierungen umfassende Strategien und Konzepte und jahrzehntelange Umsetzung, die insbesondere denjenigen, die in der EU-Politik nicht erfahren sind, große Verständnisprobleme machen. Nur manchmal enthalten EU Dokumente ausführliche und explizite Bezüge zu den zugrunde liegenden bzw. vorausgegangenen politischen Strategien und Aktivitäten. So gibt es im PGI zwar vielfach den Hinweis auf die europäische Beschäftigungsstrategie, in deren Rahmen das Programm EQUAL stattfindet. Es wird aber weder der Luxemburg Prozess und seine Begründung, noch das Verhältnis von Strukturfonds und Gemeinschaftsinitiativen erläutert, diese Kenntnisse werden einfach vorausgesetzt. Ähnlich ist es im Bereich Gleichstellungspolitik. Im oben genannten Ziel für die Trainings: „Vermittlung der Bedeutung der Thematik und des Stellenwertes im Rahmen der europäischen Politikstrategie“ ist der gesamte „acquis communautaire“ zur Gleichstellungspolitik enthalten, also die Geschichte seit den Römischen Verträgen. Aber auch diese wird nicht erläutert, sondern vorausgesetzt. Daher erscheint es unabdingbar, diese Anforderungen zu explizieren, um ihre Umsetzung erwarten oder verlangen zu können. Dies würde innerhalb dieser Fallstudie zu weit führen, daher wird auf ein entsprechendes Selbstlernmaterial verwiesen (Rösgen/Kratz 2003).

Als Minimalvoraussetzungen sehen wir zu 1. die Vermittlung des ‚Gender Konzepts‘ und die Sensibilisierung für ‚Gender als kulturelle Differenz‘, für ‚Geschlechtsrollen und Stereotype‘ an und die Vergegenwärtigung der aktuellen Geschlechterverhältnisse in Europa und in Deutschland. Zu 2. sind unverzichtbar: die Information über die Entwicklung der Doppelstrategie/des dualen Ansatzes der Gleichstellungspolitik (spezifische Maßnahmen und Gender Mainstreaming in ihrer Komplementarität), Darlegung der Unterschiede zu bisherigen Konzepten sowie politische und wirtschaftliche Begründungen für die neuen Strategien; Methoden und Instrumente zur erfolgreichen Umsetzung von Gender Mainstreaming und die speziellen Anforderungen im Rahmen der Strukturfonds bzw. die gleichstellungspolitischen Ziele von EQUAL.

Nachdem weiter oben die Dimensionen der Gender (Mainstreaming) Kompetenz allgemein abgeleitet wurden, wäre nun zu klären, bis zu welcher Ausprägung die AkteurInnen im Programm EQUAL über Gender (Mainstreaming) Kompetenz verfügen muss(t)en, um erfolgreich die Querschnittsaufgabe „Chancengleichheit und Gender Mainstreaming“ umsetzen zu können.

Da es sich bei EQUAL um ein Programm handelt, dass die Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Männern und Frauen an prominenter Stelle im Zielkatalog ausweist und darüber hinaus als Querschnittsaufgabe definiert, können im Hinblick auf die Gender (Mainstreaming) Kompetenz grundsätzlich keine Einschränkungen gemacht werden: es ist Gender (Mainstreaming) Kompetenz gefordert im Hinblick auf die Umsetzung in Programmen, Projekten und Institutionen.

Das Problem ist natürlich, dass diese Kompetenz zunächst bzw. insbesondere bei der Programmbehörde, der Technischen Hilfe etc. vorhanden sein müsste, um bei der Steuerung der Umsetzung die Defizite erkennen und dem mit gezielten Maßnahmen begegnen zu können. Eine andere Schlüsselposition haben die EvaluatorInnen, die ebenfalls Schwachstellen

8 Ebenfalls offen ist die Dauer, wobei man in Deutschland generell von zweitägigen Veranstaltungen ausging.

erkennen und für deren Behebung Vorschläge machen könnten - wenn sie denn selbst über entsprechende Kompetenzen verfügen.

Bezogen auf die Gender Trainings in EQUAL kann man als Mindestvoraussetzung definieren, dass die DozentInnen über die entsprechenden Kompetenzen verfügen müssen und darüber hinaus das Programm EQUAL und seine Anforderungen an die Umsetzung der Querschnittsaufgabe gut kennen.

4.2 Zu den Ausgangsvoraussetzungen in der EP WWOE

Jeder Bildungsveranstaltung, die den grundlegenden Qualitätsstandards genügen will, muss wenigstens ansatzweise eine Bildungsbedarfsanalyse vorausgehen. Von den „TrainerInnen“ muss erwartet werden, dass sie über die o.g. Voraussetzungen hinaus Kenntnisse über das spezifische Handlungsfeld der EP und die Ausprägung der Geschlechterdifferenz haben. Sie müssen außerdem in der Lage sein, mit der geschlechtsspezifischen Konstellation der EP umgehen zu können und sie kritisch zu hinterfragen. Die EP WWOE ist beispielsweise eine positive Aktion, hat einen geschlechtsspezifischen Ansatz - bezogen auf Frauen. Dies müsste nicht zwangsläufig bedeuten, dass sie auch von der Besetzung frauendominiert ist, aber tatsächlich sind die Männer eine recht kleine Minderheit, obwohl die übergroße Mehrzahl der Projektträger gemischtgeschlechtliche Organisationen sind. Die TrainerInnen müssten also in der Lage sein, methodisch-didaktisch mit diesen Geschlechterverhältnissen umzugehen und zu beleuchten, was die Konstellation - die nicht ausgewogen ist - für die Umsetzung der verschiedenen inhaltlichen Ansätze und Strategien bedeutet.

Bei einer frauenpolitisch orientierten EP ist damit zu rechnen, dass einerseits Überzeugungen, Kenntnisse und Erfahrungen im Hinblick auf die Situation von Frauen (Benachteiligung) vorhanden und dass frauenpolitische Strategien bekannt sind. Die neuen gleichstellungspolitischen Strategien können hier aber ebenso wenig vorausgesetzt werden wie in allen anderen EP. Daher wäre es gerade hier von großer Bedeutung, die Unterschiede zu bisherigen Konzepten und den Platz von „spezifischen Maßnahmen“ als Teil der Doppelstrategie bzw. des dualen Ansatzes deutlich zu machen. Hier ist zu beachten, dass es in Lernsituationen oft einfacher ist, etwas völlig neu zu lernen, als um- oder ver- lernen zu müssen. Die Erfahrungen zeigen, dass gerade frauenpolitisch Aktive sich nicht leicht tun, z.B. den Unterschied zwischen „Frauenpolitik als Querschnittsaufgabe“ und Gender Mainstreaming tatsächlich zu verstehen.

Des weiteren handelt es sich bei WWOE um eine EP, die im Themenfeld „Unternehmergeist“ angesiedelt ist. Also wären die Inhalte des Gender Trainings auf dieses Themenfeld zuzuschneiden. Hierzu liegt ein Beispiel vor aus einer EP in der Region Rostock und Umland vor, die u.a. vier Teilprojekte zur „Umsetzung der Dimension der Chancengleichheit und die Förderung von Existenzgründerinnen durch integrierte Unterstützung für Gründungen im Team“ beinhaltet (vgl. <http://www.frauenwirtschaft.de/equal.html>). Eines der Teilprojekte zielt auf „Gender Mainstreaming Training - Weiterbildung für beteiligte DozentInnen und MultiplikatorInnen der EP“ und ein weiteres auf die Fortbildung von TeilnehmerInnen zum Thema „Gender Mainstreaming in Existenzgründung und Unternehmensführung“ und ist immerhin 30 Unterrichtsstunden „schwer“. Neben allgemeinen Inhalten wie „Sensibilisierung für die Dimension der Chancengleichheit“, „Erwerb von Kenntnissen zum Konzept des Gender Mainstreaming“ etc. finden sich Ziele wie „Integration von Gender Mainstreaming in den Teilprojekten“ oder auch „Frauen und Männer als ExistenzgründerIn-

nen und UnternehmerInnen“ - also konkrete Zuschnitte auf diese spezielle EP. Auch wenn natürlich ein Unterschied zu machen ist zwischen Teilprojekten einer EP und einem Gender Training, so ist doch die Berücksichtigung des Themenfeldes auch für das letztere unabdingbar aus unserer Sicht. Wenigstens bei der Wahl von Beispielen könnte dies eine Rolle spielen.

4.3 TeilnehmerInnen, Ablauf, Inhalte,

Es folgen in diesem Abschnitt die Dokumentation des Ablaufs und der Inhalte, der TeilnehmerInnen, die Ergebnisse der teilnehmenden Beobachtung und die Befragung der TeilnehmerInnen am Ende des Trainings.

4.3.1 Teilnehmerinnen und Vorbereitung

Es nahmen insgesamt bis zu 16 Personen am Training teil, allerdings nicht alle durchgehend. Zielgruppe waren die Mitglieder des Kernteams, die jedoch nicht alle erreicht wurden und sich teilweise von MitarbeiterInnen vertreten ließen. Die strategischen PartnerInnen waren nicht eingeladen worden⁹, dennoch nahm eine Person teil, ebenso die Evaluation. Außerdem gab es einen Gast. Es ist nicht völlig klar, dass die „relevanten AkteurInnen“ teilgenommen haben.

Die Kenntnisse und Erfahrungen der TeilnehmerInnen waren sehr unterschiedlich, überwiegend jedoch im Hinblick auf Gender Konzept und Gender Mainstreaming Neulinge, lediglich zwei schätzten sich als fortgeschritten ein.

4.3.2 Ablauf

Die vorgenommenen Programmumstellungen bewegen sich im Bereich des Üblichen. Sie geschahen, um sich den Interessen und dem Rhythmus der Gruppe anzupassen. Es stellte sich allerdings auch heraus, dass die Verknüpfung von Gender Mainstreaming mit dem Konzept Managing Diversity in einem Einführungsseminar mit kurzer Dauer kaum zu leisten ist. Daher fielen die Elemente des Managing Diversity nicht zufällig fast vollständig weg.

4.3.3 Inhalte

Ziele

Ziele, die von den TrainerInnen für die Veranstaltung genannt wurden:

1. Information über Konzepte der Gleichstellungspolitik
2. Sensibilisierung für Gender und Diversity Aspekte
3. Neue Anregungen zur Umsetzung in der eigenen Arbeit

⁹ Die Einschätzungen hierüber gingen auseinander, das Kernteam wollte die strategischen PartnerInnen nicht mit einer zweitägigen Veranstaltung „belasten“, die EvaluatorInnen vertraten die Auffassung, dass diese aber unbedingt zu den „relevanten AkteurInnen“ dazugehören würden.

Diese Ziele wurden nicht zur Diskussion gestellt. Es war bekannt, dass es eine Vorab-sprache zwischen der Auftraggeberin und den TrainerInnen gegeben hatte und somit wurde wohl allseits angenommen, dass eine Einigung auf diese Ziele erfolgt war.

Einstieg ins Thema und Vorstellung der TeilnehmerInnen

Hier wurde die Frage gestellt: „Welche Rolle hat Gender Mainstreaming bisher in Ihrer Arbeit gespielt?“ Die Antworten waren recht aufschlussreich, denn sie zeigten deutlich, dass die meisten sich mit Gender Mainstreaming erst seit kurzem - wenn überhaupt - befasst hatten. Einige nannten Erfahrungen in der Frauenförderung oder mit „dem Frauenthema“ bzw. Kenntnisse zur Existenzgründung von Frauen vor Ort und manche fühlen sich (ohne nähere Erklärung) zum „Umdenken“ gezwungen durch GeM. Äußerungen wie die „man ist ja selber Frau und hat mit Frauen und Männern zu tun“ oder „es gibt alles, reine Männer, reine Frauengruppen und gemischte“, „Frauen im Osten waren emanzipierter“ ließen jedoch auf jeden Fall darauf schließen, dass das Thema nicht immer mit gleichstellungspolitischen Strategien in Verbindung gebracht wurde und somit insbesondere der strategische Aspekt geklärt werden müsste.

Vorstellung der TrainerIn

Hier ist der erste Ansatz, um Qualität und Kooperation des Gender Teams zu sehen. Insofern ist es wichtig, wer von beiden den Einstieg gestaltet und das Team definiert. Dies war hier nicht rollentypisch, denn die Frau war offensichtlich erste Ansprechpartnerin. Ebenso untypisch war die Art der Präsentation, denn während die Teamerin lediglich ihre Berufserfahrung allgemein schilderte, stellte der Teamer seinen persönlichen Zugang zum Thema Gender dar, erzählte vom Leben in einer Männer-WG und von Erfahrungen in der Männergruppenarbeit.

Hoffnungen und Ängste

Im Vorfeld war vereinbart worden, dass die TrainerInnen - auch im Hinblick auf die Evaluation - die Erwartungen und Befürchtungen der TeilnehmerInnen abfragen würden. Stattdessen wurde jedoch nach Hoffnungen und Ängsten gefragt. Der Begriff Hoffnung lenkt in eine andere Richtung als zu berechtigten Erwartungen und die Frage nach Ängsten charakterisiert Bedenken mehr als individuelles Problem, beide Begriffe sprechen die emotionale Ebene an und können in diesem Zusammenhang falsche Assoziationen auslösen.

Noch unangenehm war der Umgang mit den Antworten der TeilnehmerInnen. Sie sollten am Ende des Seminars zur Überprüfung der Zielerreichung eingesetzt werden. Tatsächlich wurde die entsprechende Wandzeitung auch kurz hervorgeholt, als aber nach den ersten Beiträgen deutlich wurde, dass die Beurteilungen sehr kritisch ausfallen würden, wurde die Abfrage ohne Begründung abgebrochen und stattdessen wurden die Fragen zur Tagesauswertung erneut gestellt.

Bei den TeilnehmerInnen standen das Kennenlernen von Methoden und Instrumenten zum Gendern sowie Beispiele aus der Praxis ganz oben auf der Wunschliste. Man wollte mehr Sicherheit zum Thema gewinnen, um es besser vertreten zu können, herausfinden, wie weit die Gruppe schon ist im Vergleich.

Man befürchtete zuwenig umsetzbares Know-how und zuwenig Anwendung auf den eigenen Arbeitsbereich und zuviel Theorie, ein schlechtes Gender Training, ein Abrutschen in den

TeilnehmerInnen aus Ostdeutschland äußerten, dass sie über vieles im bundesdeutschen Geschlechterverhältnis immer noch befremdet seien, da es von der eigenen Lebenswirklichkeit weit entfernt sei. Auch in der DDR habe es keine tatsächliche Gleichstellung gegeben, aber andere Selbstverständlichkeiten.

Als die TeilnehmerInnen die anhaltende allgemeine Ratlosigkeit ansprachen, antwortete das Team damit, dass das zu diesem Zeitpunkt des Seminars ganz normal sei, man habe ja erst einige Begriffe definiert, der Hauptteil komme noch. Der männliche Teamer bemühte sich ansatzweise um Antworten und betonte, dass die Frauenförderung noch immer eine klare Rechtfertigung habe. Er sah das Problem darin, die „Überschneidung mit GeM zusammenzukriegen, die Doppelstrategie in einem Projekt wiederzuvereinigen“. Die Antworten blieben jedoch unbefriedigend und es entstand der Eindruck, dass dem Team das Verhältnis von Frauenförderung/positiver Aktion und GeM auch nicht wirklich klar war.

Gruppenarbeit: Was sind die Anforderungen an ein gegendertes Projekt?

Hier wurde in vier Gruppen gearbeitet, im folgenden einige Ergebnisse:

Gruppe 1

- Sensibilisierung aller TN für Gender Aspekt
- Gender Projekte sollten innovativ sein und neue Potenziale erschließen
- langfristige Ausrichtung (weniger Erfolgs- und Zeitdruck), trotzdem ständige Evaluation (immer überprüfen, mache ich das auch)
- andere Strategien der Öffentlichkeitsarbeit entwickeln, denn man stößt überall auf Unverständnis

Gruppe 2

- gleiche Teilhabe von Männern und Frauen 40/60
- Geschlechterfrage in großen Zusammenhängen sehen, nicht nur einzelne Maßnahmen betrachten
- auch in der Organisation prüfen: wird es gelebt? gibt es klare Vereinbarungen?
- Rollen Mann/Frau im Projekt, Frauen-/Männerbrillen, Veränderung der Rollen, Besonderheiten?
- Datenquellen nutzen, Analyse
- geschlechtsspezifische Kommunikation beachten, gender didactic
- Reflexion

Gruppe 3

- Unterschiede zwischen Männern und zwischen Frauen beachten, individuell herangehen
- beide Geschlechterwelten einbeziehen, auch bei DozentInnen, MitarbeiterInnen
- Chancengleichheit für beide (BeraterInnen und MultiplikatorInnen - IHK etc.)
- Ergebnisse so aufbereiten, dass sie in den Mainstream integriert werden können
- Unterschiede im Kommunikationsverhalten beachten

- Gender ist modern, andere sind out

Gruppe 4

- familien-, frauen-, männerfreundliche Anfangszeiten
- Bedürfnisse der TN kennen
- Unterschiede respektieren und schätzen, Männer und Frauen voneinander lernen
- männliche und weibliche TrainerInnen
- Kinderbetreuung revolutionieren in DE
- über organisatorische Veränderungen länger vorher informieren
- Methodenvielfalt (nicht nur Frontalunterricht mit Fakten)
- Sensibilisierung ALLER AkteurInnen, PR Materialien
- Schnittmenge der Gemeinsamkeiten suchen, „versöhnliches“ Bild malen
- Gender Mainstreaming noch unklar

Die Ergebnisse werden lediglich präsentiert, eine Diskussion findet nicht statt.

Übung 3: Skala für den Aufbau eines Teams aus Mitgliedern verschiedener Kulturen

Die TeilnehmerInnen werden gebeten, sich spontan auf der Skala zuzuordnen und im Anschluss wird das Ergebnis auf eine gemeinsame Skala übertragen. Eine Auswertung findet am nächsten Tag statt.

Tagesauswertung

Zur Tagesauswertung wurden drei Fragen gestellt:

1. Wie geht's mir?
2. Was fand ich gut?
3. Woran knabbere ich?

Diese Fragen sind in mehrfacher Hinsicht hochgradig manipulierend: zum einen wird Kritik nicht abgefragt, nur positive Äußerungen sind erwünscht (Frage 2). Die erste Frage richtet sich ausschließlich auf die persönliche Befindlichkeit und ist damit abgekoppelt von der Lernsituation bzw. dem Ergebnis. Die dritte Frage ist so gestellt, dass alle eventuellen Probleme sofort auf die TeilnehmerInnen zurückfallen, denn es wird suggeriert, dass Unklarheiten auf einem (noch) mangelnden Verständnis der TeilnehmerInnen beruhen, die sie eben noch bearbeiten müssen.

Daher ist es nicht erstaunlich, dass zur Frage 1 wenige Antworten überhaupt kommen, davon manche von Müdigkeit oder ganz gutem Befinden sprechen. Zur zweiten Frage wird vor allem die Gruppe und die Atmosphäre gelobt, die als offen und aktiv wahrgenommen wird und Neue gut integrieren konnte. Die Gruppenarbeit wurde als angenehm empfunden, auch die Einzelarbeit zur Reflexion von Werten und Prägungen, außerdem wurde der Methodenwechsel positiv empfunden.

Die längste Liste kommt zur 3. Frage zustande, die die offenen Fragen noch einmal deutlich zeigt: Methoden der Umsetzung fehlen und die Umsetzung ist überhaupt noch unklar;

GeM ist noch unklar; es wird mehr Feedback des Gender Teams gewünscht; es bestehen immer noch Unklarheiten mit Begriffen, die Abgrenzungen waren zu oberflächlich; die Dimensionen der neuen Anforderungen waren bei Antragsstellung/im PGI nicht klar - wie jetzt mit der Verantwortung umgehen? Es ist alles zu schwammig, Präzision fehlt, was heute erarbeitet wurde, war vorher auch schon klar; Kriterienkatalog? Checkliste? Deutlich wurde die Schere zwischen Anspruch und Wirklichkeit im Hinblick auf die geschlechterdemokratische Organisation; In Deutschland wird es noch lange dauern; Kriterien passen nicht auf die frauenspezifische Organisation; Ratlosigkeit über die Rolle von frauenspezifischen Projekten?

Es gab auch eine Tagesauswertung des Teams, bei der der männliche Teamer zusicherte, man werde überlegen, wie das Ganze rund gemacht werden könnte und dass man die Fragen aufnehmen wolle. Die Trainerin sagte zu, das Programm des zweiten Tages anzupassen und andere Schwerpunkte zu setzen, so dass die Wünsche berücksichtigt werden könnten.

Einstieg in den 2. Tag

Zunächst wurden neue TeilnehmerInnen vorgestellt und Programmänderungen bekannt gegeben. Es wurde gesagt, dass am zweiten Tag das dritte Ziel des Trainings: Anregungen zur Umsetzung in die eigenen Arbeitssituation im Vordergrund stehen soll. Die Fragen der TeilnehmerInnen nach der weiteren Klärung von Begriffen und andere offene Fragen der Abschlussrunde des vorigen Tages werden nicht angesprochen.

Eine Teilnehmerin stellte die Frage nach Instrumenten, wie sie das Thema in ihren Kurs einbringen könne. Darauf antwortete die Teamerin, dass es so etwas ihres Wissens nach nicht gäbe. Die Aufgabe sei eine Kulturrevolution, die einfach „mit Herz“ gelebt werden müsse.

Von Seiten der TeilnehmerInnen wird vorgeschlagen, das 4 Phasen - Modell kurz vorzustellen und dann an einem Projekt praktisch zu bearbeiten. Das Team gibt an, dies sei so geplant. Es folgt der Vortrag.

Vortrag: Phasen-Modell und Gruppenarbeit

Das Modell wird erläutert und als allgemeine Grundlage zur Gestaltung von Projekten erkannt. Den TeilnehmerInnen ist aber nicht klar, warum sie sich jetzt mit den 4 Phasen beschäftigen sollen, da die Phase der Projektentwicklung und Antragstellung ja lange vorbei ist, die Projekte und ihre Ziele definiert sind.

Das Modell wird als sehr abstrakt empfunden und wieder wird die Frage nach den Instrumenten gestellt. Daraufhin erklärt die Teamerin, es gäbe keine Instrumente, wörtlich: „es gibt keine Toolbox, aus der ich mir ein fertiges Instrument raussuchen muss, diese Instrumente müssen vor Ort geschaffen werden“. Spätestens hier wird deutlich, dass das Team die Instrumente tatsächlich nicht kennt wie z.B. die GeM Toolbox, das Technische Papier der EU Kommission, die Bewertung der geschlechtsspezifischen Wirkungen einer Maßnahme etc.¹⁰.

¹⁰ Dies geht auch aus den Folien hervor, die zum Thema Instrumente zum Gender Mainstreaming mit den Unterlagen ausgegeben, aber nicht behandelt wurden. Hier werden genannt: Gender

sei das Skript hilfreich; die Zusammenarbeit der TeilnehmerInnen, insbesondere in den Gruppen wurde sehr positiv bewertet und die Methodenvielfalt angesprochen.

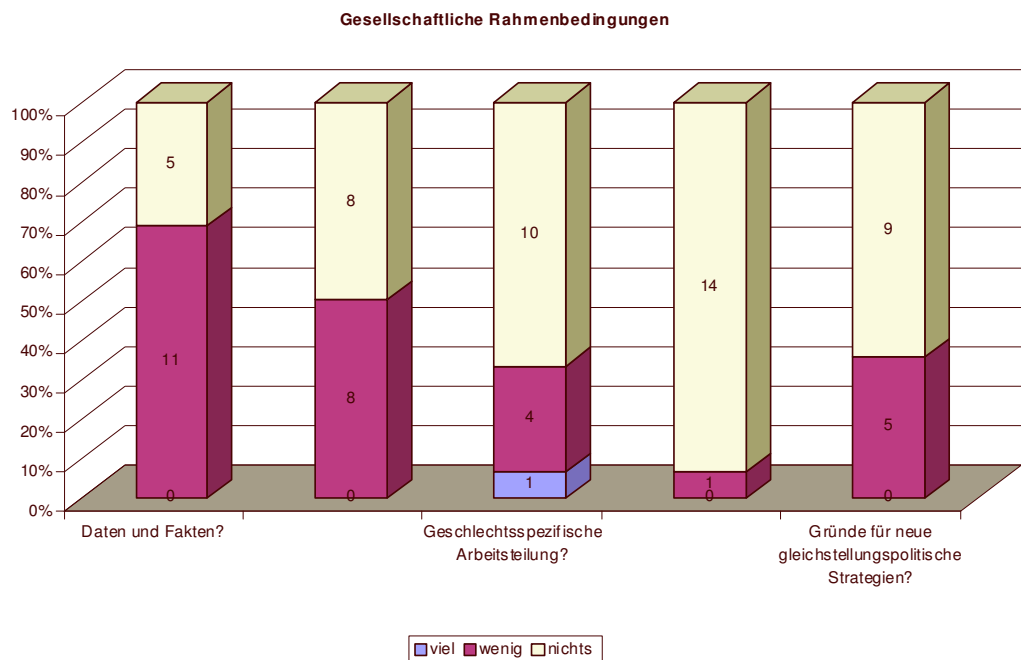
Zur Frage „Woran knabbere ich noch?“ wurde bemängelt, dass vom Team keinerlei Methoden und Instrumente angeboten wurden, sondern die Gruppe sich alles selbst erarbeiten musste. Die Erwartung, GeM konkret zu verstehen, sei überhaupt nicht erfüllt worden, alles sei zuwenig konkret gewesen, zu sehr an der Oberfläche. Man habe sich vom Training mehr für die praktische Arbeit in EQUAL erhofft und wollte konkreter arbeiten als vom Team angeboten. Es wurde Enttäuschung der Erwartungen angesprochen, es sei kein Training gewesen, sondern ein Workshop oder eine Diskussionsrunde.

Auf diese recht kritische Sicht ging das Team nicht wirklich ein, der Trainer kommentierte, dass es eben schwierig sei, in der Kürze der Zeit und bei dem unterschiedlichen Niveau (was habe ich selbst mit dem Thema zu tun? wo stehen Sie mit den Projekten?) Ergebnisse zu erzielen. Die Trainerin bemerkte, es sei ihrer Meinung nach eine gute Gruppe und alles sei gut verlaufen, da es keine größeren Pannen gegeben habe. Das Team verzichtete auf den Einsatz eines eigenen Auswertungsbogens, da durch die EP Evaluation eine TeilnehmerInnen-Befragung vorgenommen wurde.

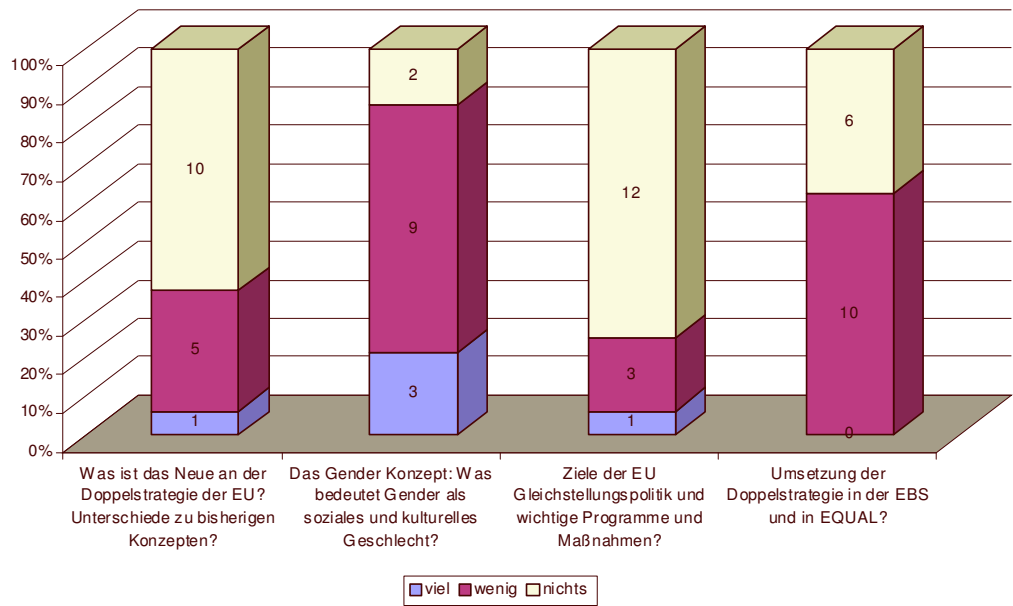
4.4 TeilnehmerInnen - Befragung

Beim eingesetzten Fragenkatalog handelt es sich nicht um einen Fragebogen im engeren Sinne, es sollten lediglich Themen aufgelistet und deren Berücksichtigung abgefragt werden. Die Kategorien (viel ++, wenig + und nichts 0) sind auch sehr grob und lassen in der Auswertung keine exakten Angaben zu.

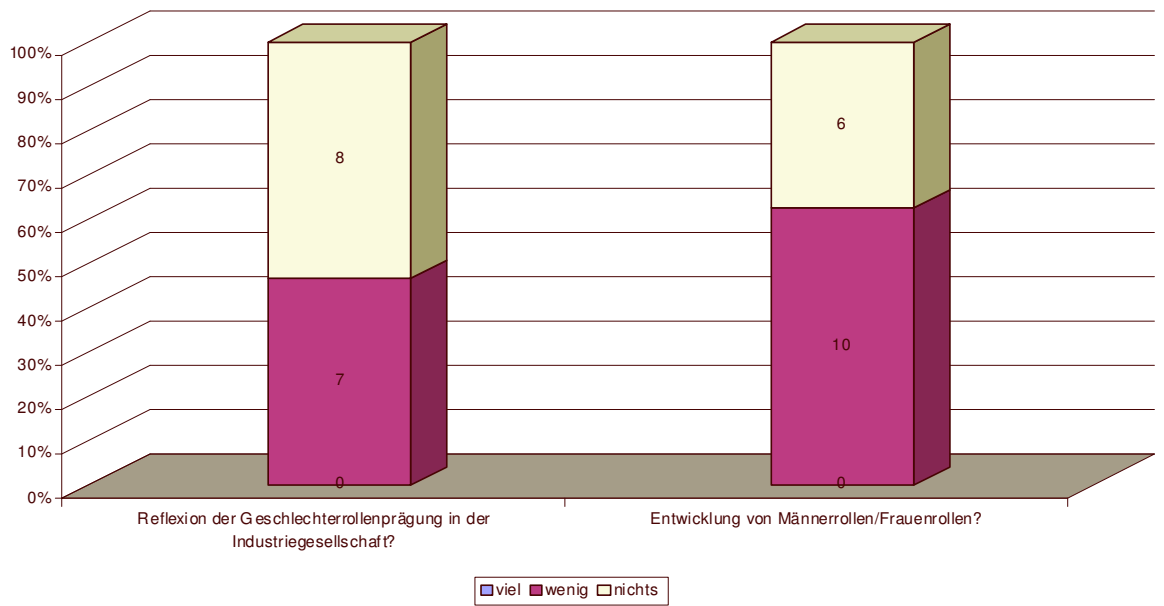
Die Auswertung der TeilnehmerInnen-Befragung wird hier nur in grafischer Form dargestellt.



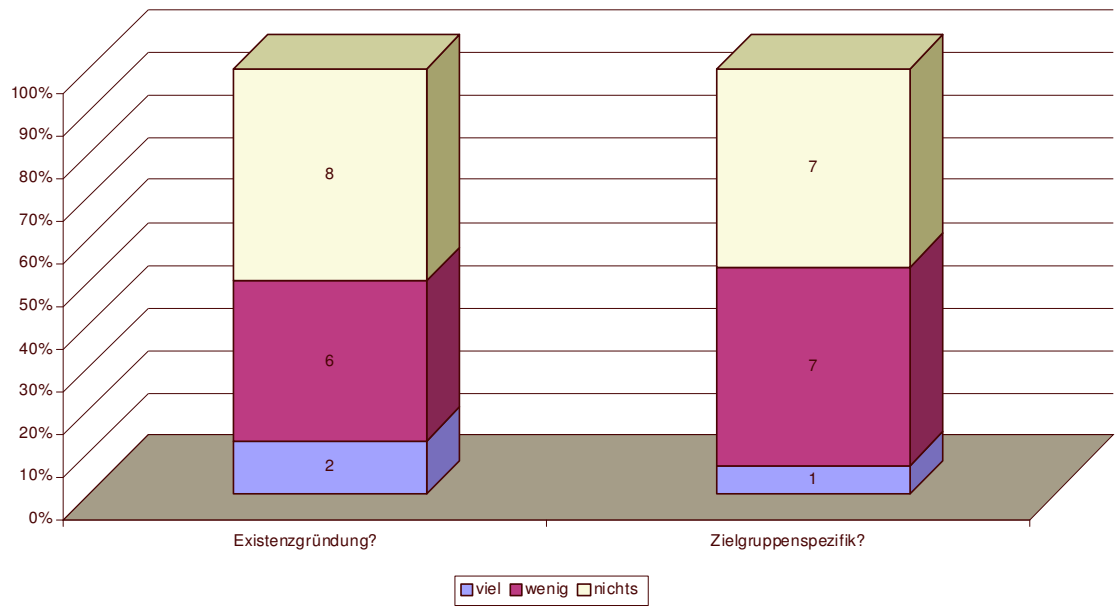
Neue Konzepte in der Gleichstellungspolitik



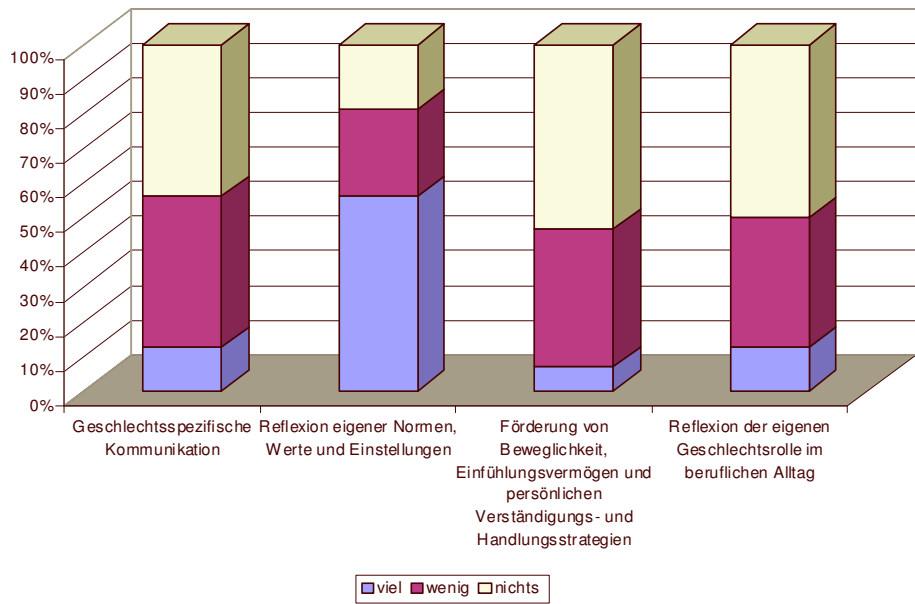
Wirkung von Geschlechterrollen und Stereotypen, Sozialisation



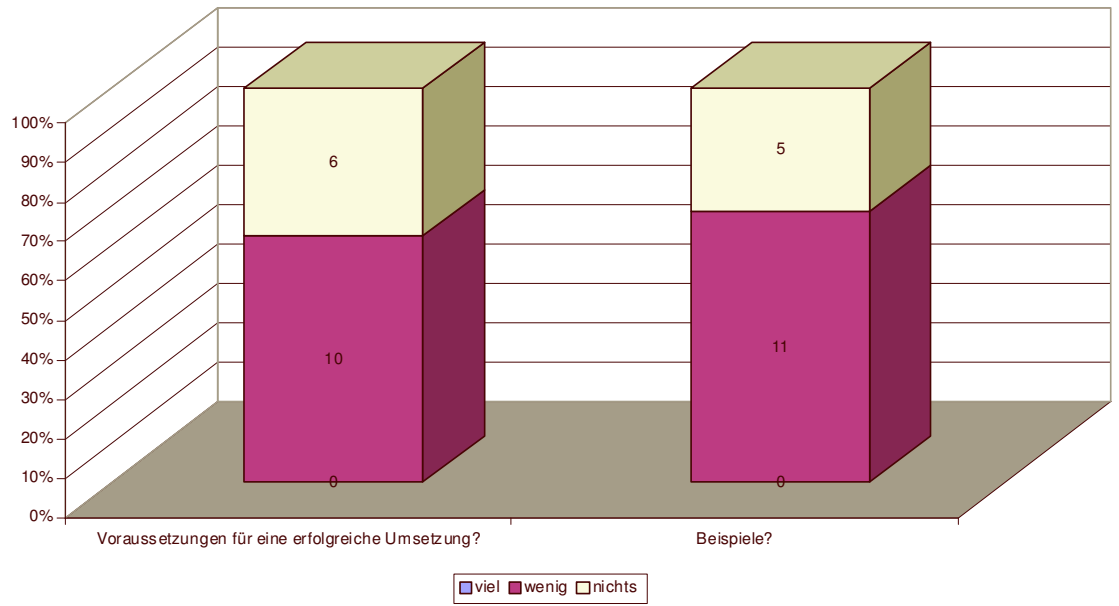
Fachspezifisches Gender Wissen



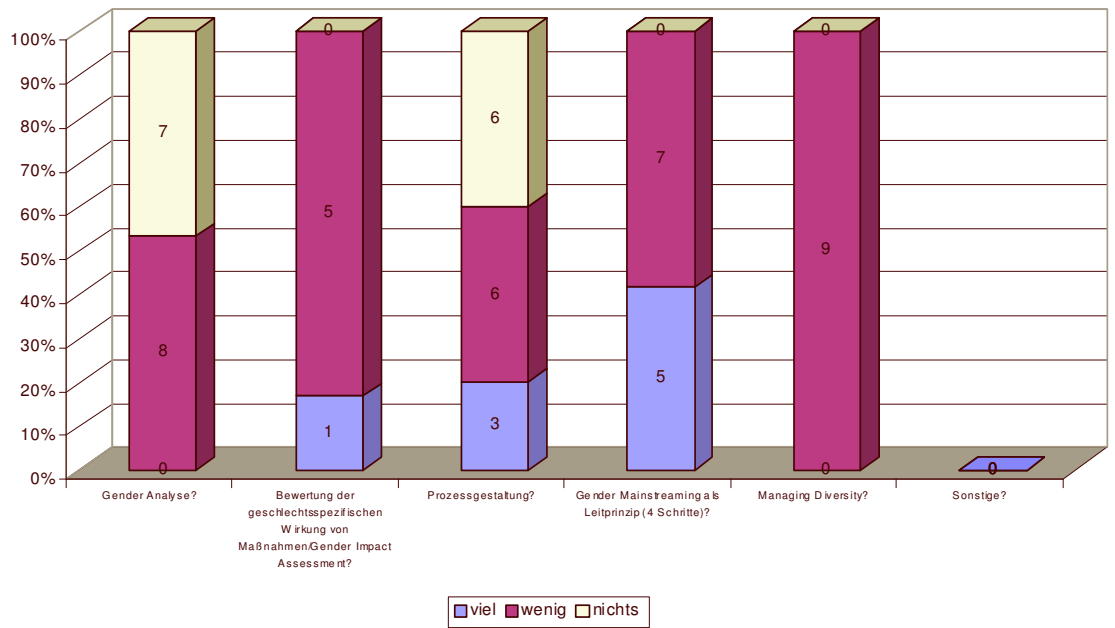
Sensibilisierung und Motivation



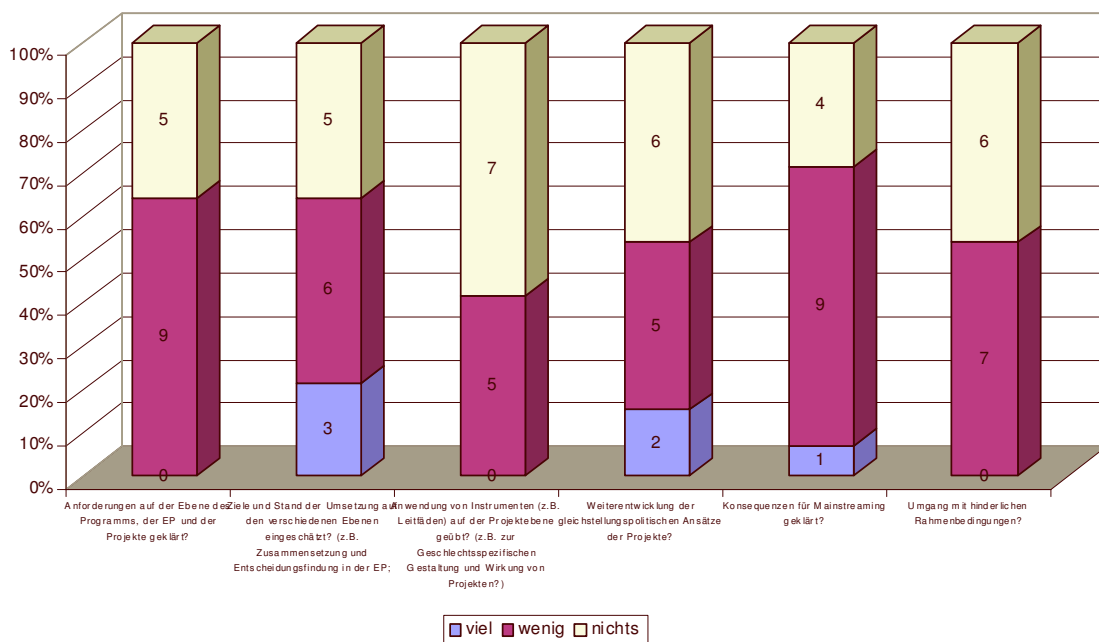
Zur Umsetzung von Gender Mainstreaming



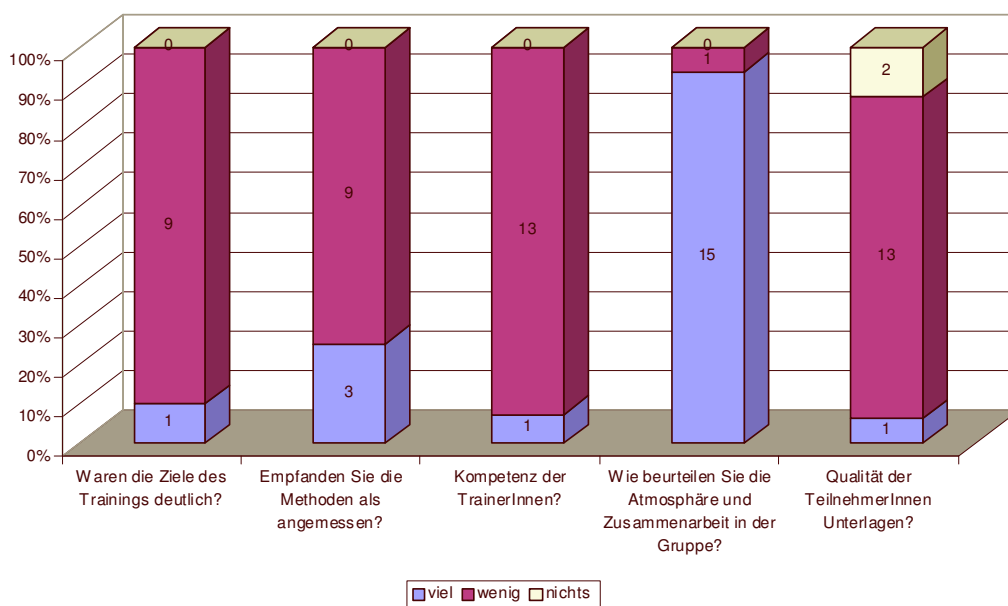
Methoden und Instrumente von Gender Mainstreaming (z.B.)



Umsetzung von Chancengleichheit und Gender Mainstreaming in EQUAL



Zum Gender Training selbst



5 FAZIT

Was kann wie bewertet werden? Zunächst der *Input*: Vorträge, eingesetzte Methoden, Präsentation des Gender Teams. Außerdem kann die *TeilnehmerInnenzufriedenheit* ein Kriterium sein. Die *Ergebnisse* sind nur insoweit einer Beurteilung zu unterziehen, als sie „materialisiert“ sind (z.B. Flipcharts). Bereits hier ist aber nicht sicher, ob die aufgeschriebenen

Ergebnisse wirklich von allen erarbeitet wurden oder ob sie auf die Initiative der fortgeschritteneren TeilnehmerInnen zurückgehen. Noch schwerer festzustellen ist die *Zielerreichung* - hier bieten sowohl die Ziele des Gender Teams als auch die im PGI formulierten Ziele Anhaltspunkte. In die hier vorgelegte Auswertung gehen natürlich in hohem Maße subjektive Bewertungen ein. Insofern sehe ich die Bewertung als einen diskursiven Prozess, in dem diese Fallstudie zu einer Reflexionsschleife genutzt werden kann. Sie wurde den TrainerInnen zur Verfügung gestellt und sie haben die Gelegenheit zur Stellungnahme erhalten, außerdem dient sie als Arbeitsmaterial für das Kernteam.

Die von den TrainerInnen genannten Ziele entsprechen nicht denen, die im PGI aufgeführt sind. Dies ist ein Hinweis darauf, dass es Mängel in der Vorbereitung gegeben hat. Die Veranstalterin ging davon aus, dass die Trainerin durch ihre eigene Mitarbeit in einer EQUAL EP als Gender Mainstreaming Verantwortliche mit dem Programm und den Zielen hinreichend vertraut wäre und dies nicht einer expliziten Absprache bedürfe. Dies hat sich als Irrtum herausgestellt, war dann aber nicht mehr zu korrigieren. Somit ist die Frage nach der Zielerreichung noch schwerer zu beantworten. Einerseits wäre es nicht legitim, das Team an Zielen zu messen, die es erklärtermaßen nicht verfolgt hat, andererseits muss das Gender Training im Programm EQUAL auch an den Anforderungen des Programms gemessen werden.

Die größten Leerstellen im Programm sind die Hintergründe der neuen europäischen gleichstellungspolitischen Konzepte, deren Repräsentation und Konkretisierung im Programm EQUAL und die Methoden und Instrumente zu ihrer Umsetzung. Die Doppelstrategie wurde nicht angemessen vermittelt¹¹. Der spezifische Handlungskontext - der Themenbereich „Unternehmergeist“ und die Besonderheiten von positiven Aktionen wurden vom Team nicht berücksichtigt. Da ein Schwerpunkt der EP in Bildungsveranstaltungen liegt, wäre ein Input zum Thema Gender Didaktik wünschenswert gewesen.

Ebenfalls recht negativ wird die TeilnehmerInnen-Orientierung des Teams beurteilt. Dies soll an einigen Beispielen verdeutlicht werden:

- Die Einstiegsfrage zur Vorstellung der TeilnehmerInnen war sehr gut formuliert („Welche Rolle hat Gender Mainstreaming bisher in Ihrer Arbeit gespielt?“). Aus den Antworten ging der Bedarf an Klärung strategischer Fragen ebenso deutlich hervor, wie die (geringen) Kenntnisse und Erfahrungen der TeilnehmerInnen. Hieraus hätte man schließen können, dass sowohl die Doppelstrategie als auch die gleichstellungspolitischen Grundlagen von EQUAL dringend zu klären sind, was jedoch bis zum Schluss nicht stattfand.
- Bei der Auswertung des ersten Tages wurden die offenen Fragen der TeilnehmerInnen gesammelt und die Wünsche nach der weiteren Klärung von Begriffen, nach Methoden, Instrumenten und Praxisbeispielen kamen sehr deutlich heraus. Dies wurde jedoch am folgenden Tag NICHT aufgenommen, die Fragen blieben bis zum Schluss offen, obwohl sie noch mehrfach gestellt wurden.
- Das Geben von Rückmeldungen zu Arbeiten der TeilnehmerInnen in der Bildungsveranstaltung ist eine elementare Lernhilfe, die von den TeilnehmerInnen sogar eingefordert wurde. Die Begründung für die Verweigerung des Feedback (die TeilnehmerInnen sind

11 Zu diesen Fragen finden sich Antworten im Studienbrief (Rösgen/Kratz 2003), sowie im Vortrag über die Evaluation (Rösgen 2003)

die ExpertInnen für die Situation) kann so nicht akzeptiert werden. Es geht ja gerade darum, die Sichtweise der Teilnehmenden mit der fachlichen und methodischen Kompetenz der TrainerInnen zu konfrontieren.

- Geradezu skandalös war die manipulative Haltung des Teams bei den Tages- und Seminauswertungen (die Kritik wurde auf positive Rückmeldungen eingeschränkt), sowie die Begrifflichkeit beim Abfragen von Erwartungen und Befürchtungen (Hoffnungen und Ängste), die die Teilnehmenden auf die emotionale Ebene verwiesen. Zudem wurde die Abfrage am Ende abgebrochen, als deutlich wurde, dass negative Kritik zu erwarten war.
- Der Verzicht auf eine schriftliche Auswertung der TeilnehmerInnen mit Hinweis auf die Zeit kann nicht akzeptiert werden¹². Ein Auswertungsbogen, der auch einige offene Fragen zu den Lernergebnissen beinhaltet, muss als Minimum einer Erfolgskontrolle/Evaluation gesehen werden, die aber auch zeigt, ob sich die TrainerInnen für die Lernergebnisse überhaupt interessieren.

Es kann von hier aus nicht beurteilt werden, ob es den TrainerInnen an der fachlichen und methodischen Kompetenz oder der Flexibilität mangelte, um auf die konkreten Lernbedürfnisse und Fragen der Teilnehmenden sowie ihr Niveau eingehen zu können.

Von den TeilnehmerInnen wurde mehrfach die Methodenvielfalt gelobt, was verständlich ist, wenn man hört, dass sie einen Vortragsmarathon befürchteten hatten. Tatsächlich war die Vielfalt nicht so groß, wie man sie in einem zweitägigen Gender Training erwarten könnte. Es gab zwei Vorträge, zwei Übungen in Einzelarbeit, einige Gruppenarbeiten und Plenumdiskussionen. Medien wurden nicht eingesetzt, Spiele oder Übungen in Gruppen ebenfalls nicht.

Der Einsatz der Methoden wurde fast nie begründet oder erläutert. Bei der Programmvorstellung wurde von Seiten der TrainerInnen im Hinblick auf die Methoden ausgeführt, dass die Übungen nicht unbedingt zum vorher behandelten Thema passen würden und dass es somit vielleicht erst am Ende einen roten Faden ergäbe. Diese „Öffnungsklausel“ ist in Trainings üblich, allerdings bedeutet dies nicht, dass der Einsatz von Methoden nicht jeweils zu erklären wäre.

Die Folienvorträge erfüllten lediglich das Minimum an gestalterischen Aufwand (keine Bilder) und der Vortragstil war bei dem einen recht akademisch und die Trainerin konnte sich kommunikativ sehr schwer verständlich machen.

Insgesamt wird aufgrund der teilnehmenden Beobachtung die Kooperation des Teams (auf die ein Schwerpunkt gelegt wurde) positiv bewertet, denn die Zusammenarbeit war kollegial, es gab eine nachvollziehbare und *nicht* geschlechtstypische Arbeitsteilung (inhaltliche und methodische sowie teilnehmerInnenbezogene Interventionen). Die Reflexion der eigenen Geschlechtsrolle wurde von dem männlichen Teamer sehr deutlich angesprochen, bei der Frau fehlte sie allerdings fast völlig.

Eine Begründung für das gemischtgeschlechtliche Team wurde nicht gegeben. Dies wurde auch nur auf ausdrücklichen Wunsch der Veranstalterin realisiert, ursprünglich war ein Team aus zwei Frauen angeboten worden, das jedoch wegen der bereits sehr frauendomi-

12 Es besteht immer die Möglichkeit, den Rückmeldebogen nur noch auszuteilen um und Zusage zu bitten.

nierten Gruppe abgelehnt wurde. Zu dieser Fragestellung - die der eigenen, geschlechtsspezifischen Rolle in einer Gruppe mit einer sehr kleinen männlichen Minderheit - gab es keine Reflexion. Stellt man sich den umgekehrten Fall vor: es hätte sich um eine männerdominierte Gruppe mit einigen sehr wenigen Frauen gehandelt und es wäre ein rein männliches Team angeboten worden, so wäre wohl mit deutlichen Protesten zu rechnen gewesen. Auch im Verlauf wird die Unterrepräsentanz von Frauen in Trainings - die bei Führungskräfte trainings ja häufig gegeben ist - üblicherweise ständig reflektiert. Dies wurde von den Männern nicht eingefordert und von den weiblichen TeilnehmerInnen nicht thematisiert, umso wünschenswerter wäre eine Initiative der Seminarleitung zu diesem Punkt gewesen.

An auswertbarem Material liegen die Ergebnisse von Arbeitsgruppen und die TeilnehmerInnenbefragung vor. Bei den dokumentierten Flipcharts ist deutlich, dass die Arbeitsergebnisse recht allgemein blieben und einer Strukturierung und Ergänzung bedürftig, um als Praxishilfen wirksam werden zu können. Im Zusammenhang mit den Aussagen einiger TeilnehmerInnen, die sich darüber beschwerten, dass die Gruppe sich habe alles selbst erarbeiten müssen, kann man annehmen, dass hier eher das Lernen voneinander zu den Ergebnissen geführt hat. Dies muss man nun nicht negativ bewerten, es ist allerdings den TeilnehmerInnen zuzustimmen, die darin den Workshopcharakter sahen und vom Input des Teams enttäuscht waren.

Die TeilnehmerInnenbefragung zeigt, dass die Gesamtbewertung deutlich unterdurchschnittlich ausfällt. Eindeutig positiv werden lediglich zwei Aspekte gewertet: die Reflexion der eigenen Normen und Werte, Frage zwei unter 5. Sensibilisierung und Motivation) und die „Atmosphäre und Zusammenarbeit in der Gruppe“, Frage vier unter „Zum Gender Training selbst“. Im wesentlichen als „Leerstelle“ zu bezeichnen sind die Punkte „Gesellschaftliche Rahmenbedingungen“ und „Ziele der EU Gleichstellungspolitik und wichtige Programme und Maßnahmen“. Eher überdurchschnittlich wurde das Training im engeren Sinne bewertet und bei den Methoden das „Managing Diversity“, alle anderen Punkte eher unterdurchschnittlich.

Zum Schluss möchte ich noch einmal auf die Gender (Mainstreaming) Kompetenz und die Anforderungen von EQUAL an die Gender Trainings zurückkommen. Auch wenn dieses spezielle Training sicherlich deutlich hinter den Erwartungen zurückblieb, so gibt es doch auch Probleme darüber hinaus. Selbst gute Trainings können nur ein Anfang sein und die Entwicklung von Gender (Mainstreaming) Kompetenz müsste über die ganze Dauer umsetzungsbegleitend gefördert werden, sonst entwickelt sich deren Fehlen zum ernsthaften Hemmnis für die Umsetzung wesentlicher Programmziele. Ein große Hilfestellung wäre auch durch ein Grundsatzpapier zum Thema zu leisten, in dem die europäische Gleichstellungspolitik systematisch erläutert wird und zum zweiten Ziel des PGI („Vermittlung der Bedeutung der Thematik und des Stellenwertes im Rahmen der europäischen Politikstrategie“) beitragen könnte.

./...

6 LITERATUR

- Derichs-Kunstmann, Karin/Auszra, Susanne/Müthing, Brigitte (1999): Von der Inszenierung des Geschlechterverhältnisses zur geschlechtsgerechten Didaktik. Konstitution und Reproduktion des Geschlechterverhältnisses in der Erwachsenenbildung. Bielefeld
- Derichs-Kunstmann, K./Müthing, B. (Hrsg.), Frauen lernen anders. Theorie und Praxis der Weiterbildung für Frauen, Bielefeld 1993
- Emmerich, Astrid/Krell, Gertraude 2001: Diversity-Trainings: Verbesserung der Zusammenarbeit und Führung einer vielfältigen Belegschaft. In: Krell 2001, S.421 ff
- Europäische Kommission 2000: Der neue Programmplanungszeitraum 2000-2006: technische Themenpapiere. Technisches Papier 3 Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in die Strukturfondsmaßnahmen.
- Europäische Kommission: Leitfaden zur Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen, o.J.
http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/Gender_Mainstreamings_de.html
- Heinrich Böll Stiftung 2003: Genderkompetenz durch Gendertrainings. Ausschreibung einer berufsbegleitenden Qualifizierungsmaßnahme.
- Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung (IAIZ) e.V. (Hrsg.) 2001: Gender Mainstreaming als Modernisierung von Organisationen. Ein Leitfaden für Frauen und Männer. Berlin.
- Institut für Arbeit und Technik IAT 1999: Quatro - Transfer-Projekt, Gestaltungswissen für betriebliche Reorganisationsprozesse - ProGRES
<http://www.iatge.de/aktuell/veroeff/ps/kremer99a.pdf>
- Institut für Höhere Studien - IHS/Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung - WIFO 2002: Evaluierungskonzept Gender Mainstreaming in ESF-Ziel3
www.gem.or.at
- ISA Consult 2003. Ausschreibung der Weiterbildung Gender.Changemanager/in.
- Krell, Gertraude (Hrsg.) 2001: Chancengleichheit durch Personalpolitik, Wiesbaden.
- Metz-Göckel, S./Roloff, C. o.J.: Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation
http://www.medien-bildung.net/pdf/themen_seiten/metz_goeckel_roloff.pdf
- Rösgen, Anne (2003): Zur Evaluation von Chancengleichheit und Gender Mainstreaming. Vortrag zum Arbeitstreffen von EP-EvaluatorInnen und Programm-Evaluation am 11. Juli 2003 in Bremen.
<http://www.wwoe.org>
- Rösgen, Anne/Kratz, Maria-Teresia 2003: Chancengleichheit und Gender Mainstreaming in der EU. Studienbrief 2-010-0312 des postgradualen und weiterbildenden Fernstudiengangs Europäisches Verwaltungsmanagement, Fernstudienagentur des FVL (Hrsg.)
<http://www.fvl-agentur.de/shop/shop.htm>
- Work Changes Gender 2003. Neuorientierung männlicher Lebensweisen. Neue Formen der Arbeit, Chancen für die Gleichstellung der Geschlechter. Kurzbericht Forschungsprojekt.
www.work-changes-gender.org

7 ANLAGE: FRAGEBOGEN TN - BEFRAGUNG



FORSCHUNGSGEMEINSCHAFT FÜR
 AUSSENWIRTSCHAFT, STRUKTUR-
 UND TECHNOLOGIEPOLITIK e.V
 Schöneberger Str. 19, D-10963 Berlin
 Tel.: +49 (0)30 26550213
 Fax: +49 (0)30 26550215
 Email: fastev-berlin@t-online.de
 www.fastev-berlin.de



Liebe TeilnehmerInnen,

bitte nehmt Euch einen Moment Zeit, um die folgenden Fragen zu beantworten, da wir das Gender Training in die Evaluation mit einbeziehen wollen. Vielen Dank!

Die Listen enthalten Themen und Inhalte, die in Gender Trainings im Rahmen von EQUAL in zweitägigen Veranstaltungen üblicherweise vorkommen können - natürlich in ganz unterschiedlicher Ausführlichkeit. Bitte bewertet, ob Ihr zu diesen Themen und Inhalten viel (++), wenig (+) oder gar nichts (0) im Training gefunden habt.

**Zur Evaluation des Gender Trainings in WwoE:
 Entwicklung von Gender (Mainstreaming) Kompetenz**

Themen/ Inhalte	++	+	0
Information und Wissensvermittlung			
Gesellschaftliche Rahmenbedingungen			
• Daten und Fakten?			
• Strukturelle Faktoren?			
• Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung?			
• Wandel der Geschlechterrollen in der postindustriellen Gesellschaft?			
• Gründe für neue gleichstellungspolitische Strategien?			
Neue Konzepte in der EU Gleichstellungspolitik:			
• Was ist das Neue an der Doppelstrategie der EU? Unterschiede zu bisherigen Konzepten?			
• Das Gender Konzept: Was bedeutet Gender als soziales und kulturelles Geschlecht?			
• Ziele der EU Gleichstellungspolitik und wichtige Programme und Maßnahmen?			
• Umsetzung der Doppelstrategie in der EBS und in EQUAL?			

Themen/ Inhalte	++	+	0
Wirkung von Geschlechterrollen und Stereotypen, Sozialisation			
<ul style="list-style-type: none"> • Reflexion der Geschlechterrollenprägung in der Industriegesellschaft? 			
<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung von Männerrollen/Frauenrollen? 			
Fachspezifisches Gender Wissen			
<ul style="list-style-type: none"> • Existenzgründung? 			
<ul style="list-style-type: none"> • Zielgruppenspezifisch? 			
Sensibilisierung und Motivation			
<ul style="list-style-type: none"> • Geschlechtsspezifische Kommunikation 			
<ul style="list-style-type: none"> • Reflexion eigener Normen, Werte und Einstellungen 			
<ul style="list-style-type: none"> • Förderung von Beweglichkeit, Einfühlungsvermögen und persönlichen Verständigungs- und Handlungsstrategien 			
<ul style="list-style-type: none"> • Reflexion der eigenen Geschlechtsrolle im beruflichen Alltag 			
Zur Umsetzung von Gender Mainstreaming			
<ul style="list-style-type: none"> • Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umsetzung? 			
<ul style="list-style-type: none"> • Beispiele? 			
Methoden und Instrumente von Gender Mainstreaming (z.B.)			
<ul style="list-style-type: none"> • Gender Analyse? 			
<ul style="list-style-type: none"> • Bewertung der geschlechtsspezifischen Wirkung von Maßnahmen/Gender Impact Assessment? 			
<ul style="list-style-type: none"> • Prozessgestaltung? 			
<ul style="list-style-type: none"> • Gender Mainstreaming als Leitprinzip (4 Schritte)? 			
<ul style="list-style-type: none"> • Managing Diversity? 			
<ul style="list-style-type: none"> • Sonstige? 			
Umsetzung von Chancengleichheit und Gender Mainstreaming in EQUAL			
<ul style="list-style-type: none"> • Anforderungen auf der Ebene des Programms, der EP und der Projekte geklärt? 			
<ul style="list-style-type: none"> • Ziele und Stand der Umsetzung auf den verschiedenen Ebenen eingeschätzt? (z.B. Zusammensetzung und Entscheidungsfindung in der EP; 			
<ul style="list-style-type: none"> • Anwendung von Instrumenten (z.B. Leitfäden) auf der Projektebene geübt? (z.B. zur Geschlechtsspezifischen Gestaltung und Wirkung von Projekten?) 			

Themen/ Inhalte	++	+	0
• Weiterentwicklung der gleichstellungspolitischen Ansätze der Projekte?			
• Konsequenzen für Mainstreaming geklärt?			
• Umgang mit hinderlichen Rahmenbedingungen?			
Zum Gender Training selbst <ul style="list-style-type: none"> • Waren die Ziele des Trainings deutlich? • Empfinden Sie die Methoden als angemessen? • Kompetenz der TrainerInnen? • Wie beurteilen Sie die Atmosphäre und Zusammenarbeit in der Gruppe? • Qualität der TeilnehmerInnen Unterlagen? 			
Ich bin ...			
.... weiblich			
... männlich			
Bemerkungen			