



LOS-Thema 04/2007: Gender Mainstreaming

„Lokales Kapital für Soziale Zwecke“ (LOS) ist ein Modellprogramm des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert. LOS beinhaltet die Förderung von Mikroprojekten und kleinen, lokalen Initiativen zur verstärkten Nutzung der örtlichen und regionalen Beschäftigungspotenziale in sozialen Brennpunkten. Neben der Stimulierung von Beschäftigungspotenzialen werden durch LOS die Beschäftigungsfähigkeit der Bewohnerinnen und Bewohner erhöht und der soziale Zusammenhalt gestärkt. Die Verbesserung der beruflichen und sozialen Situation von am Arbeitsmarkt benachteiligten Menschen ist erklärtes Ziel von LOS.

Gender Mainstreaming ist im Programm LOS ein Querschnittsthema und stellt eine Strategie zur Herstellung der Chancengleichheit für Frauen und Männer, Mädchen und Jungen dar. Der englische Begriff „Gender“ steht für „Geschlecht“ und bezeichnet nicht das biologische Geschlecht, sondern die sozial und kulturell geprägten und durch Sozialisation erlernten Geschlechterrollen. Für das soziale und kulturelle Geschlecht sind - immer in Verbindung bzw. „Ergänzung“ mit dem biologischen Geschlecht gesehen - u.a. folgende Faktoren relevant: Religion, ethnische Herkunft, Alter, Bildung, sexuelle Orientierung, Einkommen und Behinderung. Der Begriff „Mainstreaming“ erklärt sich damit, dass die Kategorie „Gender“ grundlegend in politische Entscheidungsprozesse - in den „Mainstream“ - integriert werden muss.

Die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern, auf die die jeweiligen Geschlechterrollen maßgeblichen Einfluss haben, müssen im Programm LOS auf folgenden Ebenen beachtet werden:

- bei der Erstellung des Lokalen Aktionsplans,
- auf der Ebene der Entscheidungsfindung über die Auswahl von Mikroprojekten im Begleitausschuss und
- auf der Ebene der Umsetzung der Mikroprojekte.

Für die Umsetzung von Gender Mainstreaming sind insbesondere die Mikroprojekte von Bedeutung, da hier die im Lokalen Aktionsplan formulierten gleichstellungsorientierten Ziele Gestalt annehmen. Daher sollen im Folgenden Ergebnisse des LOS-Monitorings, beispielhafte Mikroprojekte sowie beispielhafte Arbeiten aus zwei LOS-Gebieten vorgestellt werden.

1.) Zusammengefasste Ergebnisse aus dem LOS-Monitoring¹:

Geschlechtsausrichtung der Projekte:

- Geschlechterheterogene Projekte stellen mit 72% den überwiegenden Anteil an allen Teilnehmer/-innen-bezogenen Mikroprojekten. Dieser Anteil ist während des gesamten LOS-Förderzeitraums kontinuierlich gestiegen. Darüber hinaus gibt es
 - ca. 23,5% frauenspezifische und
 - ca. 4,5% männerspezifische Projekte.
- Frauenspezifische Projekte werden v.a. im Bereich der Integration durchgeführt, deren Anteil in dieser Kategorie bei ca. 30% liegt. Der Bereich der Existenzgründung weist ebenfalls einen verhältnismäßig hohen Anteil an frauenspezifischen Projekten auf. Hier ist jedoch eine rückläufige Tendenz von 35%² auf aktuell ca. 29% zu verzeichnen.
- Ein signifikant steigender Anteil im Bereich „Existenzgründung“ ist hingegen bei männerspezifischen Projekten zu konstatieren (von ca. 4% in der ersten Förderperiode auf aktuell knapp 9%). Auch im Handlungsfeld „Förderung von Toleranz und Demokratie“ ist der Anteil mit 7% überdurchschnittlich hoch.

Teilnehmer/-innenstruktur

- Frauen stellen insgesamt, bedingt durch die höhere Anzahl frauenspezifischer Projekte, mit 54% auch einen größeren Anteil bei den Teilnehmer/-innen.
- In geschlechterheterogenen Projekten, die für alle Altersgruppen konzipiert sind, konnte über die Förderperioden hinweg ein paritätischer Anteil zugunsten der weiblichen Teilnehmerschaft erzielt werden (47,3% 2003/04; 50,3% 2005/06)
- Bei den jugendspezifischen Projekten war zu Programmbeginn eine verstärkte Präsenz von Jungen bzw. jungen Männern (60%) zu verzeichnen. Hier ist ebenfalls eine Zunahme an weiblichen Teilnehmenden (aktuell ca. 45%) festzustellen.

Leistungen für Teilnehmer/-innen von Mikroprojekten

- Bei den Leistungen, die die Teilnehmer/-innen durch die Mikroprojekte erhalten, gibt es über alle Förderperioden hinweg geschlechtsspezifische Unterschiede:
 - Frauen bekommen mehr Beratung, mehr Qualifizierung, weniger sozialpädagogische Betreuung und vor allem weniger Aufwandsentschädigung bzw. Entlohnung für geringfügige Beschäftigung³.
 - Männer erhalten zu einem großen Anteil sozialpädagogische Beratung sowie Aufwandsentschädigung bzw. Entlohnung für geringfügige Beschäftigung.
 - Die Leistung der Kinderbetreuung wird fast ausschließlich in frauenspezifischen Mikroprojekten angeboten. Diese Leistung ist bei männerspezifischen Projekten in keinem Projekt vorgesehen.

Positiv zu verzeichnen ist die über die Förderperioden hinweg erreichte Geschlechterparität in Projekten ohne Geschlechtsausrichtung. Kritisch bleibt jedoch die nach wie vor bestehende Benachteiligung von Mädchen bzw. jungen Frauen beim Zugang zu geschlechterheterogenen jugendspezifischen Projekten.

¹ Wenn nicht anders vermerkt beziehen sich die Angaben auf die Auswertung der FP 05/06

² Förderperiode 03/04

³ Diese beiden letztgenannten Leistungen bilden den Hauptanteil unter der Kategorie „Sonstige“.

2.) Beispielhafte Mikroprojekte

Im Folgenden möchten wir Ihnen einige beispielhafte Projekte aus der laufenden LOS-Förderperiode vorstellen, die Gender Mainstreaming explizit zum Gegenstand haben.

„Väter in Aktion“ (Aachen)

Träger: Dt. Kinderschutzbund OV Aachen e.V.

Kosten: 4566,-€

„Es soll ein Vernetzungs- und Unterstützungsprojekt für alleinerziehende und/oder langzeitarbeitslose und/oder Väter mit Migrationshintergrund im Aachener Osten aufgebaut werden. Als eine Grundidee dient in Entsprechung zu unserem Mütter-Café und unter Berücksichtigung des Gender-Aspektes insbesondere in Ost- Viertel ein Vater-Café im weitesten Sinne. Die bisherigen Erfahrungen [...] zeigen, dass die anvisierte Zielgruppe von Vätern nicht leicht zum Kaffeetrinken, gegenseitigen Erfahrungsaustausch und zur Beratung zu motivieren sind, daher soll unser geplantes Projekt die Väter mit ihren Kindern auch in Aktion und Bewegung setzen.

Ziel ist es, einen Treffpunkt zu etablieren, 2-mal/Woche á 2 Stunden, um Kontakte zu knüpfen, gemeinsame Aktionen zu planen und um sich gegenseitig im Alltag zu unterstützen. Langzeitarbeitslose, geschiedene, alleinerziehende oder Migrantenväter fühlen sich häufig ausgegrenzt und überfordert. Es gilt, mit ihnen leicht zugängliche Wege aus der Isolation und Überforderungssituationen aufzuspüren, indem neue Dinge ausprobiert werden, die gelingen und Freude verbreiten. Aber auch Aufklärung und Beratung haben ihren Stellenwert im Projekt. Väter werden bei der Realisierung des Projektes demokratisch partnerschaftlich beteiligt, damit sie konkret ihre Eigenkompetenz, Selbstwirksamkeit und Organisationsfähigkeit erleben können. Kinder zu haben und Vater-Sein würden der verbindende Faktor sein. Das Selbstwertgefühl aber auch die Selbstreflexionsfähigkeit der Väter in Bezug auf sich selbst und auf ihre Kinder könnten durch das Projekt somit erhöht werden.

Durch das Netzwerk erhalten die Väter Unterstützung bei Bewerbungen, die Kinderbetreuung wird gegenseitig sichergestellt. Bei Arbeitsaufnahme werden die Väter durch die Mitglieder des Netzwerkes unterstützt. [...]“

Beschreibung der geschlechtsspezifischen Defizite und Zielsetzungen:

(Stammbblatt Punkt 9.2⁴) „Da davon ausgegangen werden kann, dass Männer, insbesondere die intendierte Zielgruppe, in Austausch miteinander um die Erziehungsfragen noch nicht sehr geübt sind, soll [hierzu] [...] im Rahmen und Zusammenhang mit unterschiedlichen Qualifizierungsbausteinen, Aktivitäten und gemeinsamem Tun eine Möglichkeit und [ein] Übungsfeld geschaffen werden. Der Erfahrungs- und Bewusstseinshorizont der Männer als Väter ist [aufgrund der] gesellschaftlichen Rollenverteilung nicht sehr ausgeprägt. Väter tun sich schwer, Unterstützung und Beratung in Anspruch zu nehmen.

(Stammbblatt Punkt 6.3) Dank der Frauenbewegung ist für die Rechte der Frauen in den letzten zwei Jahrzehnten viel getan und erreicht worden. Das Bewusstsein für die besonderen Förderbedarfe und Belange, auch für alleinerziehende Mütter, ist breitflächig vorhanden. Dass aber Männer, und erst recht nicht als Väter, auch nicht unbedingt nur die großen Helden sind, sondern ebenfalls häufig unter Benachteiligung, stereotypen Stigmatisierungen, sozialer Isolation und Unsicherheiten leiden, bleibt zuweilen außer Betracht.

⁴ In dem neu strukturierten, vereinfachten Stammbblatt 1 werden die Punkte der Defizit- und Zielsetzungsbeschreibung zusammengeführt werden, so dass die zur Zeit noch aktuelle getrennte Darstellung, die sich auch im Folgenden wiederfindet, aufgehoben sein wird. In Zukunft wird bei Teilnehmer(innen)-bezogenen Mikroprojekten nach geschlechtsspezifischen Barrieren und Hindernissen gefragt werden, die der Zielgruppe die soziale und berufliche Integration erschweren, sowie eine Benennung der Umsetzungsschritte gefordert werden, die zum Abbau dieser Hindernisse beitragen und der Zielgruppe eine Integration erleichtern.

Die Lokalen Koordinierungsstellen werden natürlich gesondert zum neuen Stammbblatt 1 informiert werden.

Daher sollen die Interessen und Bedürfnisse insbesondere der Väter, die alleinerziehen, die langzeitarbeitslos oder/und Migranten sind, mit diesem Projekt in [den] Mittelpunkt gerückt werden. Mädchen und Jungen brauchen ihre Väter, damit sie sich gut entwickeln können. Wenn diese Männer sich weiter qualifizieren, ihre Fähigkeiten entdecken, sind sie auch bessere Vorbilder für ihre Kinder.

Ansprechpartner/-in:
Stadt Aachen
FB Wirtschaftsförderung
Herr Begaß
Markt 39
52058 Aachen
Tel.: 024-143-27610

„Aufbau eines Unternehmerinnen-Netzwerks im Kreis Plön“

Träger: Gleichstellungsstelle Stadt Preetz
Kosten: 9900,- €



„Um interessierten Unternehmerinnen, die neu oder vor kurzem gegründet haben, Hilfestellungen in der Anfangsphase ihrer Selbstständigkeit zu geben, bieten die Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Plön und der Stadt Preetz in Kooperation mit dem Ev. Frauenwerk des Kirchenkreises Plön Seminare für Gründerinnen an.

In einem rund 120 Unterrichtsstunden umfassenden Intensivtraining sollen die Kenntnisse der Unternehmerinnen gefestigt werden. In acht Wochenendseminaren [...] sollen Schwerpunkte [wie Strategien für den Aufbau eines Netzwerks, Buchhaltung, Umgang mit Konflikten, Präsentation, Gesprächs- und Verhandlungsführung, Werbemaßnahmen und Verkaufsstrategien, Akquise, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit] vermittelt werden:

Insgesamt 20 Stunden (pro Teilnehmerin 1 Stunde) sind für eine auf die speziellen Fragestellungen der Teilnehmerinnen abgestimmte Einzelberatung vorgesehen.

Darüber hinaus arbeitet der Träger an einer Umgestaltung der Initiative Frauen und Existenzgründung. Der 2003 durch die Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Plön und der Stadt Preetz gegründeten Initiative gehören bereits heute 15 Mitglieder an, davon 7 Unternehmerinnen. Regelmäßige Treffen erfolgen im Abstand von sechs bis acht Wochen. Darauf aufzubauen ist die Gründung eines Netzwerks junger Unternehmerinnen. Frei nach dem Motto "Unternehmerinnen helfen Unternehmerinnen" soll es der gegenseitigen Unterstützung der Jungunternehmerinnen dienen. Dieser Unternehmerinnenverbund soll künftig eigenständig und selbstorganisiert arbeiten und aus seinen Reihen einen Vorstand wählen. Erste

Kontakte zu "gestandenen" Unternehmerinnen, die diesen Aufbau ehrenamtlich begleiten wollen, sind geknüpft. Eine Umbenennung der Initiative und die Gründung eines Vereins ist für Ende 2006 beabsichtigt.“

Beschreibung der geschlechtsspezifischen Defizite und Zielsetzungen:

„Nur jedes vierte Unternehmen wird von einer Frau geleitet. Gleichwohl ändert sich dies seit kurzem. Immer mehr Frauen machen sich beruflich selbstständig und gründen oder übernehmen ein Unternehmen/einen Betrieb. Während Männer, die aufgrund ihrer Erwerbsbiografie in der Regel durchgehend berufstätig sind, sehr viel umfangreichere Kontakte haben und ihre Netzwerke in vielen Berufsjahren aufbauen konnten, haben Frauen eher weniger Erfahrungen und funktionierende Netzwerke. Der Aufbau eines Unternehmerinnennetzwerks, das aufgrund der gegenseitigen Hilfe und Unterstützung ein Gewinn für junge Unternehmerinnen sein kann, soll dieses Defizit abbauen und die Chancen einer Zusammenarbeit von Unternehmerinnen in der Region auch im Rahmen einer intensiven Öffentlichkeitsarbeit sichtbar machen.

Ziel ist es, den Bürgern und Bürgerinnen zu verdeutlichen, dass Frauen im Kreis Plön eine wichtige Wirtschaftskraft darstellen.“

Ansprechpartner/-in:

Kreis Plön
Amt für Jugend und Sport
Herr Axel Krüger
Hamburger Str. 17/18
24306 Plön
Tel.: 04522-743222

„Warum soll sie nicht Schlosserin werden und er Arzthelfer? Projekt zur unspezifischen Berufsorientierung“ (Ahlen)

Träger: Geschwister-Scholl-Schule
Kosten: 2800,-€

Die Schüler/-innen der Abschlussklassen haben es besonders schwer, den Übergang in das Berufsleben erfolgreich zu gestalten (Konkurrenzsituation, Lehrstellenmangel, Wegbrechen von Arbeitsplätzen mit "geringerer" Qualifizierung). Insgesamt wurde die Erfahrung gemacht, dass die Vermittlung von Schüler/-innen schwierig ist. Hinzu kommt die fehlende Bereitschaft, sich in Berufsfeldern zu orientieren, die nicht der üblichen Geschlechterorientierung entsprechen. Ein bewusstes Ansprechen des "gender mainstreams" nach der Schulzeit kommt in der Mehrzahl der Fälle zu spät. Bei dieser Sachlage konnte ein Projekt in der II. LOS-Förderperiode in ersten Ansätzen aufzeigen, dass es bei gezielter Ansprache durchaus Interesse und belegbar Informationsbedarf für eine unspezifische Berufsorientierung gibt, Schüler/-innen für untypische Praktikaentscheidungen motiviert werden können und Schüler/-innen in die Lage versetzt werden, ihr Berufswahlspektrum zu erweitern.

Darauf aufbauend sollen in diesem Projekt Schüler/-innen angesprochen werden, die sich im letzten bzw. vorletzten Schulbesuchsjahr befinden und Praktika absolvieren, die erste Einblicke in die „Welt der Arbeit“ bieten sollen.



In drei Phasen soll die Reflexion der Geschlechterrolle erfolgen:

- a) In einer Erhebung an den drei Hauptschulen Ahlens wird festgestellt, für welche Berufe sich die Schülerinnen und Schüler der 9. Jahrgangsklasse im Rahmen ihres Praktikums entschieden haben. Diese Erhebung wird unter besonderer Berücksichtigung des Aspektes der Geschlechterorientierung ausgewertet.
- b) In einer zweiten Phase wird die Gruppe Menschen kennen lernen, die ihren Schulabschluss an der Hauptschule gemacht haben und später einen Beruf ergriffen haben, der nicht dem üblichen „gender mainstream“ entspricht. (Kfz-Meisterin, Ingenieurin im Metallbereich, Erzieher, Altenpfleger...)
- c) In der dritten Phase werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gezielt Berufsfelder mit einer hohen Geschlechterorientierung kennen lernen, um sich dann bewusst für ein dreiwöchiges Praktikum zu entscheiden, das angesichts des Geschlechteraspekts „untypisch“ ist.
- d) Nach dem Praktikum werden die Erfahrungen ausgewertet und der Öffentlichkeit bekannt gemacht. Unter fachkundiger Leitung soll versucht werden, eine Radiosendung für das lokale Radio zu produzieren.

Zur Etablierung einer nachhaltigen Konzeption strebt der Träger an, dass nach diesem Projekt ausreichende Erkenntnisse vorliegen und ein „Muster“ für eine Vorbereitung der Praktika entsteht, das den Ansprüchen gerecht wird.“

Ansprechpartner/-in:

Stadt Ahlen
Stabsstelle Strukturförderung
Herr Lutz Henke
Westenmauer 10
59227 Ahlen
Tel.: 02382-59488

„Umsetzung von Gender Mainstreaming im Programm LOS in Ehrang“ (Trier)

Träger: Büro DiWiSo

Kosten: 5568,-€

„Inhalt des Mikroprojektes ist die Unterstützung und Begleitung der Mitarbeiter/-innen des Gesamtprojektes bei der Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming gemäß den Vorgaben des ESF / BMFSFJ. Ziel ist dabei die Wahrung und Berücksichtigung der Interessen beider Geschlechter sowie die Beseitigung von Ungleichheiten. Entlang der Struktur eines Gender Mainstreaming-Prozesses sollen folgende Punkte bearbeitet werden: 1. Durchführung einer Gender-Analyse und Entwicklung einer projektspezifischen Vorgehensweise. Dies dient zum Einen dazu, die Ausgangssituation gemeinsam mit den Projektbeteiligten zu reflektieren als auch eine gemeinsame Strategie zur Umsetzung im Gesamtprojekt zu entwickeln. 2. Die Sensibilisierung und Qualifizierung der Projektbeteiligten (Netzwerkstruktur und Mikroprojekträger) im Rahmen eines eintägigen Gender-Workshops mit Zielfindungs- und -entwicklungsphase. 3. Die Begleitung und fachliche Betreuung der Netzwerkstruktur während der Projektumsetzung des Gesamtvorhabens. 4. Die Überprüfung der Zielerreichung und Berichterstattung. Der Gender Mainstreaming-Prozess verläuft projektbegleitend. Die Teile 1 (Analyse) und 2 (Gender Workshop) sollen unmittelbar zu Beginn des Gesamtprojektes starten, um damit die Grundlage für eine zielgerichtete Umsetzung zu schaffen. Teil 3, die Begleitung und fachliche Betreuung der Netzwerkstruktur, erstreckt sich über den gesamten Projektzeitraum. Sie beinhaltet die Teilnahme an den Treffen des lokalen Netzwerkes, den fachlichen Input von Gender-Aspekten und Praxisbeispielen sowie die Beratung und Begleitung der Trägerstrukturen der Mikroprojekte bei der projektspezifischen Umsetzung des Gender Mainstreaming-Prinzips. In Teil 4 wird die Umsetzung und Zielerreichung überprüft und die Vorgehensweise für die weitere Projektumsetzung konzipiert (Aussprache von Empfehlungen).“⁵

Ansprechpartner/-in:

Stadt Trier

Amt für soziale Gemeinschaftsaufgaben

Herr Achim Hettinger

Am Augustinerhof

54224 Trier

Tel.: 0651-7181510

Die vorangegangenen Projekte waren inhaltlich direkt auf Gender Mainstreaming ausgerichtet. Da aber in allen Projekten von LOS eine Formulierung der geschlechtsspezifischen Problemlagen und eine daraus resultierende Zielsetzung erforderlich ist, möchten wir im Folgenden noch zwei beispielhafte Beschreibungen aus der Praxis benennen. (Auf eine umfassende Konzeptbeschreibung wird verzichtet und statt ihrer nur eine kurze Zielbeschreibung gegeben.)

„Migrant(inn)en unterstützen Migrant(inn)en“:

Ziel: im Beruf erfolgreiche Migrant(inn)en als Lots(inn)en für ausbildungs- bzw. arbeitssuchende Jugendliche mit Migrationshintergrund zu gewinnen

9.2 Die Lots(inn)en bilden bei der Arbeit mit den Jugendlichen die zentralen Bezugspersonen. Sie sind die Multiplikator(inn)en für Wert- und Verhaltensmuster. Die Einstellung vieler Berufstätiger zu gender-relevanten Fragestellungen ist sehr unterschiedlich. Sie ist

⁵ Dieses Projekt wurde in der ersten Förderperiode umgesetzt. In der zweiten Förderperiode wurde der Gender-Aspekt aufgrund des hohen Bedarfs in die weitere Netzwerkunterstützung erneut eingeflochten. Anschließend wurde die Begleitung der Projekte in Bezug auf den Gender-Aspekt über die Sachkosten der Lokalen Koordinierungsstelle getragen. Ein jährlich veröffentlichter Kurzbericht informiert über den Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming vor Ort.

abhängig von persönlichen Erfahrungen und Rollendefinitionen, von Alter und Familienstand sowie betrieblichem Umfeld und Position.

Junge Frauen wollen mit der Geschlechterfrage häufig gar nicht konfrontiert werden: Sie meinen, die gesell. Grundlagen der Ungleichheit seien längst nicht mehr vorhanden. Sie meinen, qua Leistung das Gleiche ebenso schnell zu erreichen wie Männer. Beide Geschlechter zeigen Klischees, die zwar empirische, also zahlenmäßige Relevanz haben, die mit der Betonung auf „typisch männlich/typisch weiblich“ aber gar nicht die Vielfalt der Realität erfassen. Viele halten an Differenzen zwischen Männern und Frauen fest, betonen und werten weibliche Eigenschaften auf – und zeichnen damit wieder neue Klischees.

6.3 Beim Matching von Lots(inn)en und Jugendlichen ist die Strategie des Gender Mainstreaming explizites Ziel. Dies bezieht sich im besonderen auf die jeweilige Berufsausübung der Lots(inn)en in Bezug auf Fachmänner und Fachfrauen in geschlechtsuntypischen Berufen. Z.B. lernen so v.a. männliche Jugendliche Frauen in Führungspositionen kennen und können implizit ihr traditionelles Rollenverständnis relativieren. Auch heute noch wird das Berufswahlverhalten von Mädchen mit Migrationshintergrund sozialisationsbedingt beeinflusst. Durch die Vorbildfunktion der Lotsinnen z.B. soll das Berufswahlspektrum der Mädchen implizit erweitert werden. Sie soll auch das Zutrauen der Mädchen fördern, Führungspositionen oder ein Studium anzustreben.

„TwoGether – individuelle Begleitung türkischstämmiger Mädchen im Übergang Schule-Beruf“

Ziel: Berufl. Beratung, Bewerbungstraining, Schnupperpraktika – begleitet durch beruflich etablierte Mentorinnen

9.2 Mädchen aus türkischstämmigen Elternhäusern leben zwischen zwei kulturellen Welten, die vielfach unterschiedliche und gegensätzliche Erwartungen an sie richten. Kultur- und biografiebedingt fehlen ihnen im unmittelbaren familiären Umfeld oft weibliche Vorbilder, die ihnen eine adäquate Orientierung in der Phase der Berufsfindung und Bewerbung bieten. Bei der Berufswahl laufen sie Gefahr, sich traditionellen und zumeist völlig überlaufenen Berufsbildern zuzuwenden und lassen es oft an der heutzutage dringend notwendigen Kreativität und Flexibilität in der Berufsfindung mangeln. In Situationen wie einem Vorstellungsgespräch, die eine aktive Präsentation der eigenen Stärken und Fähigkeiten verlangen, neigen insbesondere türkischstämmige Mädchen sozialisationsbedingt dazu, sich und ihre Leistungen unterzubewerten.

6.3 Mädchen aus türkischstämmigen Elternhäusern sollen durch Mentorinnen, die mit Elternhaus und Schule kooperieren, neue Orientierungs- und Identifikationsmöglichkeiten geboten werden. Hierdurch sollen ihnen Chancen geboten werden, die ihren Potenzialen gerecht werden und die ihnen deutschstämmige Mitschüler/-innen bzw. männlichen Mitschüler der gleichen Ethnie oftmals voraus haben.

Beruflich etablierte Mentorinnen können Vorbild und Kompensation für fehlende Unterstützung aus der Familie bieten, die Orientierung und zunehmende Chancengleichheit ermöglichen.

3.) Beispielhafte Arbeiten aus zwei LOS-Gebieten

In zwei LOS-Gebieten wurden hilfreiche Unterstützungsinstrumente zur Umsetzung von Gender Mainstreaming erarbeitet, auf die Sie direkten Zugriff haben:

- Arbeitshilfe/Fragebogen zur Antragsstellung von LOS-Projekten (entwickelt von Matthias Bartscher, Lokale Koordinierungsstelle Hamm - Norden) siehe Anhang
- gm.studie - Auf den Spuren der Geschlechtergerechtigkeit. Gender Mainstreaming im Wuppertaler Stadtteil Osterbaum weiterlesen hier
(http://www.wuppertal.de/leben_in_wuppertal/extern.cfm?link=/leben_in_wuppertal/pdf_archiv/GM-Studie_Ostersbaum.pdf)

Ferner möchten wir auf die LOS-Arbeitshilfe zum Thema „Gender Mainstreaming“ (http://www.los-online.de/content/e326/e371/e373/arbeitshilfe_gm_ger.pdf) und die Arbeitshilfen des BMFSFJ (<http://www.bmfsfj.de/gm/arbeitshilfen.html>) hinweisen.

Abschließend möchten wir darauf hinweisen, dass es auch zur Abschlusskonferenz von LOS im nächsten Jahr eine Vergabe des allseits beliebten „LOS-Bären“ zu verschiedenen Kategorien geben wird. Als neue Kategorie wird die vorbildliche Umsetzung von Gender Mainstreaming, die mittels eines Filmes visualisiert worden ist, eingeführt. Dieser Film wird mit dem „LOS-Gender-Bären“ prämiert!

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg bei Ihren Bemühungen zur Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit.

Gender-Mainstreaming Arbeitshilfe/Fragebogen zur Antragsstellung von LOS-Projekten (Entwurf – Stand: 26.1.2007)

Die ersten Fragen gehen von der Annahme aus, dass Gender Mainstreaming keine isolierte Betrachtungsweise ist, die nur auf der Ebene von Projekten geprüft werden kann. Es ist klar, dass hier Unterschiede aufgrund weltanschaulicher oder religiöser Art z.B. zwischen einem katholischen oder gewerkschaftlich orientierten Träger bestehen. In der Vorbereitung eines Projektes halten wir es für wichtig und notwendig, dass diese Fragen reflektiert und beantwortet werden.

A: Gender Mainstreaming als trägerbezogene Hintergrundprogrammatik bei der Projektentwicklung

- 1. Welche Bedeutung hat Gender Mainstreaming in der Programmatik des Trägers?*

- 2. Welche Bedeutung hat Gender Mainstreaming für die Einstellungspolitik des Trägers?*

- 3. Welche Bedeutung hat Gender Mainstreaming für die Beteiligung der Mitarbeiter/innen an der Arbeit des Trägers?*

- 4. Wie sehr ist Gender Mainstreaming berücksichtigt, wenn man die Personalzusammensetzung des Trägers betrachtet?*

- 5. Wie wirkt sich die auf Gender Mainstreaming bezogene Programmatik auf die Entwicklung von Projekten aus? Gibt es hier Unterschiede zwischen verschiedenen Projekten?*

- 6. Wie ist Gender Mainstreaming in der Hierarchie des Trägers berücksichtigt?*

B: Auswirkungen von Gender Mainstreaming auf die laufende Arbeit des Trägers

Anmerkung: Hier geht es noch nicht um die LOS-Projekte im besonderen, sondern um die Arbeitsbereiche und Projekte des Trägers allgemein, unabhängig von LOS. Fragen zu den speziellen LOS-Projekten folgen unter Punkt C.

- 7. Welche Auswirkungen hat Gender Mainstreaming auf die alltägliche Arbeit des Trägers? Wenn Gender Mainstreaming in der Arbeit des Trägers kein Thema ist, welche Erklärungen gibt es dafür, dass die entsprechenden gesetzlichen Vorgaben zur Gleichstellung hier nicht beachtet werden?*

- 8. Wie weit ist Gender Mainstreaming umgesetzt, wenn man die Zusammensetzung der jeweiligen Gruppen oder die Analyse der Teilnehmer-, Klienten- oder Besucherzusammensetzung betrachtet?*

- 9. Welche aktiven Maßnahmen werden ergriffen, um Ungleichheiten/Ungerechtigkeiten abzubauen?*

- 10. Wie werden in der Evaluation der Arbeit geschlechtsbezogene Aspekte berücksichtigt?*

- 11. Wie werden Gender Mainstreaming-Aspekte bei der Interessenvertretung von Teilnehmern berücksichtigt?*

C. Berücksichtigung von Gender Mainstreaming bei der Entwicklung von LOS-Projekten

C1: Beschreibung der Zielgruppe unter Gender Mainstreaming - Aspekten

12. *Wie wird die Geschlechtsrolle im sozio-kulturellen Milieu der Zielgruppe generell definiert? Wie sieht sie – bei Migranten und Migrantinnen – im jeweiligen Herkunftsland aus? Wie hat sie sich unter den Einflüssen unserer Gesellschaft verändert?*

13. *Wie sehen diese Zuschreibungen, Erwartungen und Selbstkonzepte im Hinblick auf die Erziehung und Bildung aus, wie wirken sie sich auf die Entwicklung von Jungen und Mädchen aus?*

14. *Wie sehen diese Zuschreibungen, Erwartungen und Selbstkonzepte im Hinblick auf die Berufsrolle aus?*

15. *Wie sehen diese Zuschreibungen, Erwartungen und Selbstkonzepte im Hinblick auf die Zukunftsperspektiven (Beruf, Familie, politische Teilhabe) aus?*

16. *Welche Gender Mainstreaming - Aspekte sind aus Studien und wissenschaftlichen Untersuchungen bekannt (Shell-Jugendstudie, usw.)?*

17. *Welche Widersprüche entstehen zwischen den gesetzlichen Gender Mainstreaming - Vorgaben und der Lebenspraxis? Wie werden diese Widersprüche gelöst, welche Umgehensweisen gibt es?*

18. *Welche der genannten Aspekte sind für das geplante LOS-Projekt relevante Defizite?*

C2: Explizite Zielsetzungen und Strategien zur Verbesserung geschlechtsbedingter Ungleichheiten

Hier geht es um die ausgesprochenen, formulierten Zielsetzungen für die LOS-Projekte:

19. Welche Zielsetzungen bezüglich Gender Mainstreaming werden explizit formuliert?

20. Welche Wirkungen zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit werden von dem Projekt erwartet?

21. Welche individuellen Wirkungen bezogen auf die soziokulturelle Geschlechtsrolle werden bei den Teilnehmern erwartet?

C3: Implizite Ziele und zu erwartende Wirkungen bezüglich Gender Mainstreaming

22. Welche weiteren impliziten Ziele und Wirkungen sind mit der Durchführung des Projektes verbunden?

Diese Frage geht von der Annahme aus, dass neben den offiziell formulierten Zielen oft auch durch die Ausrichtung von Projekten, durch den Einsatz bestimmter Mitarbeiter/innen, durch die Zusammensetzung der Gruppe usw. Wirkungen angestrebt oder erhofft werden, die man nicht unbedingt von vornherein formulieren kann (Vergleich: „Heimlicher Lehrplan“ in der Schule). Hier geht es um den bewussten Umgang mit den entsprechenden Wechselwirkungen.

C4: Berücksichtigung von Gender Mainstreaming bei der Gestaltung des LOS-Projektes

23. Wie wirkt sich Gender Mainstreaming auf die Ansprache der Zielgruppe/ das Projektmarketing aus?

24. Wie wirkt sich Gender Mainstreaming auf die Gestaltung des Settings aus (Räume, Raumgestaltung, usw.)?

25. Wie wirkt sich Gender Mainstreaming auf die Auswahl des Personals zur Leitung des Projekts aus?

26. Wie wirkt sich Gender Mainstreaming auf die Auswahl bzw. Ausrichtung der Themen und Inhalte aus?

27. Wie wirkt sich Gender Mainstreaming auf die Auswahl der Arbeitsmethoden aus?

28. Inwieweit wird Gender Mainstreaming selbst Thema des Projektes?

29. Inwieweit werden Institutionen, die sich in besonderer Weise mit Gender Mainstreaming beschäftigen oder hier Hilfestellung bieten, eingebunden?

30. Welche Rückkopplungen bzw. Wechselwirkungen werden mit den sonstigen Aktivitäten und Projekten des Trägers bezüglich Gender Mainstreaming erwartet?

Hier geht es um die Frage, ob z.B. durch den bewussten Umgang mit Gender Mainstreaming Anregungen für andere Arbeitsbereiche, für den Träger insgesamt angestrebt und erhofft werden.

31. Welche Aspekte könnten zu einer Verschlechterung der Geschlechtergerechtigkeit führen? Welche Gegenstrategien werden eingesetzt bzw. bereitgehalten?