

Bericht  
über die Auswertung  
der qualitativen  
Interviews mit Vorschullehrerinnen  
und GendertrainerInnen  
im Rahmen des Projekts:

Partageons l'égalité  
Glächheet delen  
Gleichheit teilen

Edité par et disponible au

**Ministère de l'Égalité des chances**

L-2921 Luxembourg

Tél: 478 58 14

Fax: 24 18 86

[www.mega.public.lu](http://www.mega.public.lu)

e-mail: [info@mega.public.lu](mailto:info@mega.public.lu)

2005

ISBN: 2-919876-59-7

<b>Vorwort</b>	7
<b>Einleitung</b>	8
Auftrag und Ziel	8
Methodisches Vorgehen	8
Rahmendaten (Interviewzeitraum, Dauer, interviewte Personen)	9
<b>Auswertung der Interviews mit den Vorschullehrerinnen</b>	10
Berufliche Situation	10
Berufswahl	10
Gender in der Ausbildung	10
Biographische Bezugspunkte	11
Diskriminierungen/ Ungleichbehandlungen	11
Sozialisation	11
Vorbilder	12
Bilder/ Repräsentationen von Geschlecht	12
Frühere Bilder	12
Heutige Bilder	12
RepräsentantInnen für neue Bilder	13
Veränderungen im Rollenbild	13
Identität/ Persönlichkeitsentwicklung	14
Zugang zum Projekt	14
Erwartungen an das Projekt	14
Bestätigte/ nicht bestätigte Erwartungen/ Verbesserungsmöglichkeiten	15
Besondere Erfahrungen/ markante Ereignisse	16
Veränderungen durch das Projekt	16
Einflussmöglichkeiten und Effekte	17
Handlungsleitende Bilder/ Erziehungsziele	18
Zusammenfassung: Anstöße durch das Projekt	18
Private Umsetzung	19
Fördernde Faktoren für die Umsetzung	19
Hemmende Faktoren für die Umsetzung	20
Perspektiven für die Zukunft: eigene Pläne	20
Weiterentwicklung des Projekts	21
Veränderungen im gesellschaftlichen Kontext	21

<b>Auswertung der Interviews mit den GendertrainerInnen</b>	22
Berufliche Situation	22
Berufswahl	22
Gender in der Ausbildung	22
Biographische Bezugspunkte	23
Diskriminierungen/ Ungleichbehandlungen	23
Sozialisation	24
Vorbilder	24
Bilder/ Repräsentationen von Geschlecht	24
Frühere Bilder	24
Heutige Bilder	25
RepräsentantInnen für neue Bilder	26
Veränderungen im Rollenbild	26
Identität/ Persönlichkeitsentwicklung	27
Zugang zum Projekt	27
Erwartungen an das Projekt	27
Bestätigte/ nicht bestätigte Erwartungen/ Verbesserungsmöglichkeiten	28
Besondere Erfahrungen/ markante Ereignisse	29
Veränderungen durch das Projekt	30
Einflussmöglichkeiten und Effekte	31
Handlungsleitende Bilder und Beratungsziele	32
Zusammenfassung: Anstöße durch das Projekt	33
Private Umsetzung	34
Fördernde Faktoren für die Umsetzung	34
Hemmende Faktoren für die Umsetzung	35
Perspektiven für die Zukunft: eigene Pläne	36
Weiterentwicklung des Projekts	36
Veränderungen im gesellschaftlichen Kontext	37
<b>Empfehlungen</b>	38
<b>Anhang</b>	41
Interviewleitfaden Vorschullehrerinnen	41
Interviewleitfaden GendertrainerInnen	42
<b>Zusammenfassung</b>	44
Einleitung	44
Zentrale Ergebnisse der Interviews mit den Vorschullehrerinnen	44
Zentrale Ergebnisse der Interviews mit den GendertrainerInnen	46
Fördernde und hemmende Faktoren bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming	47
Empfehlungen	48

Das Projekt Partageons l'égalité – Gleichheit teilen – Gläicheet deelen, welches im Rahmen des vierten Aktionsprogramms der europäischen Kommission lief, hat – das kann ich deutlich sagen – seine Früchte getragen. Die Vorschullehrerinnen haben einiges an Material ausgearbeitet und entwickeln das Projekt immer weiter. Die Gender-Trainer und Gender-Trainerinnen arbeiten mit der Genderthematik in ihrer täglichen Praxis. Die Beteiligten der beiden Gruppen sind Multiplikator/innen in ihren Bereichen und leisten dort eine unschätzbare Arbeit.

Besonders freut es mich zu sehen, dass die Veränderungen bei den Lehrerinnen und den Gender-TrainerInnen tiefgreifend sind, dass solche Projekte also auch langfristig Wirkung zeigen.

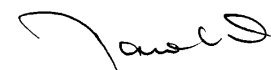
Die nun vorliegende Evaluationsstudie zeigt, dass es ein sehr komplexes Geschehen ist, das Menschen dazu veranlasst und sie darin unterstützt, die nötige Gender-Kompetenz aufzubauen. Vor allem aber wird deutlich, dass es wesentlich ist, um grundlegende Veränderungen zu bewirken, sich die nötige Zeit und Energie zu geben. Beachtlich ist das Wissen, welches sich die Beteiligten aneignen mussten. Sie stellten sich im Austausch mit Kollegen und Kolleginnen immer wieder in Frage, entwickelten neue Methoden und neues Material und mussten Altes verlernen. Die Ergebnisse zeigen uns, dass der gewählte Weg der richtige war und wir zukünftig auf diese Erfahrungen zurückgreifen können.

Um die anstehenden Wandlungsprozesse, die durch eine konsequente Berücksichtigung von Gender-Aspekten in allen Bereichen bewirkt werden sollen, zu gestalten, wird auf vielen Ebenen und in vielen Bereichen der Aufbau von Gender-Kompetenz eine wichtige Aufgabe sein.

Der Bericht soll dazu dienen, interessierten Personen Mut zu machen sich in einen gesellschaftlichen Veränderungsprozess einzulassen.

Der Arbeit der Gender-Trainerinnen, Gender-Trainer und Vorschullehrerinnen gebührt Anerkennung und Dank.

Mich persönlich freut es, dass das Abenteuer „Partageons l'égalité – Gleichheit teilen – Gläicheet deelen“ den Teilnehmenden von persönlichem Nutzen war.



Marie-Josée Jacobs  
Ministerin für Chancengleichheit

**Auftrag und Ziel**

Im Auftrag des luxemburgischen Ministère de la Promotion Féminine wurden im Rahmen des Projekts „Gleichheit teilen“ zwölf qualitative Interviews durchgeführt:

- > sechs Interviews mit den seit 1997 beteiligten Lehrerinnen und
- > sechs Interviews mit im Rahmen des Projekts ausgebildeten GendertrainerInnen.

Die Durchführung der Interviews fand im Dezember 2003 statt, die Auswertung wurde im ersten Quartal 2004 erstellt.

Ziel des Auftrags war es, aus den Interviews Erkenntnisse darüber zu gewinnen, welche Erfahrungen die InterviewpartnerInnen in beruflicher und privater Hinsicht mit dem Projekt gemacht haben. Darüber hinaus sollten aus den Interviews Hinweise auf zukünftige Weiterentwicklungen des Projektansatzes gewonnen werden.

**Methodisches Vorgehen**

Entlang eines im Vorfeld entwickelten und mit dem Ministerium abgestimmten Leitfadens wurden mit den InterviewpartnerInnen qualitative Leitfadeninterviews durchgeführt. Der Leitfaden wurde sehr frei verwendet, d.h. es gab zwar festgelegte Hauptthemen, die konkret gestellten Fragen und Inhalte orientierten sich aber weitgehend an den Ausführungen der Interviewten und ergaben sich z.T. auch aus dem Interviewverlauf selbst. Vor Beginn des Interviews wurde darauf hingewiesen, dass es – da es um berufliche und privaten Meinungen der Interviewten ging – kein „richtig“ oder „falsch“ gäbe, dass die Interviewten letztlich selbst bestimmen könnten, wie persönlich ihre Ausführungen ausfallen würden, und dass vermeintliche „Umwege“, Exkurse und Ergänzungen explizit erlaubt und erwünscht seien.

Die Interviews fanden an von den Interviewten vorgeschlagenen Orten statt, dies waren entweder der Arbeitsplatz (Schule, Unternehmen) oder die Privaträume, und wurden auf Tonband aufgezeichnet. Zu Beginn des Interviews wurde dazu das Einverständnis der Interviewten eingeholt und auf den Verwertungskontext der Interviews hingewiesen. Anonymität der Interviewten sollte oberstes Gebot sein, allerdings lässt sich bei solch einer kleinen Gruppe von InterviewpartnerInnen völlige Anonymität nicht gewährleisten – auch darauf wurde zu Beginn hingewiesen. Am Schluss des Interviews wurde allen Interviewten das Angebot gemacht, für Korrekturen oder Ergänzungen auch im Nachhinein noch Kontakt aufnehmen zu können, hiervon hat aber lediglich eine Person Gebrauch gemacht.

**Rahmendaten  
(Interviewzeitraum, Dauer, interviewte Personen)**

Die Interviews wurden zwischen dem 9. und dem 23. Dezember 2003 in Luxemburg durchgeführt. Ihre Dauer betrug zwischen 45 und 95 Minuten. Die Interviews mit den Vorschullehrerinnen waren mit durchschnittlich 60 Minuten etwas kürzer als die Interviews mit den GendertrainerInnen, welche durchschnittlich 67 Minuten dauerten.

Im Einzelnen wurden folgende Personen interviewt:

Vorschullehrerinnen

Interview Nr.	Datum	Dauer	Ort	Rahmen
Interview 1	09.12.	55 Min.	Greiveldange	Schule
Interview 2	11.12.	60 Min.	Eschdorf	privat
Interview 3	15.12.	55 Min.	Luxembourg	Schule
Interview 4	22.12.	50 Min.	Greiveldange	Schule
Interview 5	22.12.	50 Min.	Oberanven	privat
Interview 6	23.12.	90 Min.	Hesperange	Schule

GendertrainerInnen

Interview Nr.	Datum	Dauer	Ort	Rahmen
Interview 7	15.12.	45 Min.	Bertrange	Unternehmen
Interview 8	15.12.	95 Min.	Bertrange	Unternehmen
Interview 9	17.12.	60 Min.	Bettembourg	Verwaltung
Interview 10	17.12.	85 Min.	Waldbillig	Unternehmen
Interview 11	19.12.	65 Min.	Kirchberg	Unternehmen
Interview 13	23.12.	50 Min.	Sandweiler	Unternehmen

### Auswertung der Interviews mit den Vorschullehrerinnen

Wie einleitend dargestellt, wurden insgesamt sechs Vorschullehrerinnen, die an dem Projekt im Rahmen von „Gleichheit teilen“ teilgenommen haben, interviewt.

#### Berufliche Situation

Sie sind alle ausgebildete Lehrerinnen, die den Beruf schon lange ausüben: zwei arbeiten seit zehn Jahren darin, vier Personen seit über 20 Jahren (seit 20, 25, 30 und 31 Jahren). Für fünf Interviewte ist es der Erstberuf, eine hat davor fünf Jahre in einem anderen Bereich gearbeitet. Fünf Lehrerinnen arbeiten mit den 4-6-jährigen, eine mit den 3-4-jährigen Kindern.

#### Berufswahl

Die „Problematik“, dass Vorschullehrerin ein typischer Frauenberuf ist, ist allen Beteiligten spätestens seit der Teilnahme am Projekt bekannt – ausschlaggebender Faktor für die Berufswahl war es aber zumindest auf den ersten Blick nicht: vier Interviewte erklärten, diese Wahl sei ein reines „Zufallsprodukt“ gewesen. Bei zwei von ihnen war es so, dass sie über Klassenkameradinnen von dem Berufsbild erfuhren und sich dann „auf gut Glück“ um die Ausbildung beworben haben, eine Person ist nach einer abgebrochenen Ausbildung zufällig dort gelandet und „hängen geblieben“, die Vierte hat sich dafür entschieden, „weil ihr das Berufsbild schon immer gefallen hat“, nachdem sie einige Jahre in einem anderen Bereich gearbeitet hat. Lediglich für zwei Lehrerinnen ist es ihr Traumberuf gewesen, den sie zielstrebig anvisiert haben.

Alternative Berufswünsche wurden mit einer Ausnahme (Erstausbildung als Tierärztin abgebrochen) nicht ernsthaft in Betracht gezogen: im Interview wurden zwar einige genannt (Innenarchitektin, Erzieherin, Mathematik), für die Berufswahl an sich spielten sie jedoch keine Rolle. Sicherlich ein mit ausschlaggebender Punkt hierfür ist, dass kaum Berufe überhaupt bekannt waren. Auch Vorbilder für den Beruf gab es kaum – lediglich zwei Frauen gaben an, dass ihre Berufswahl ein Stück weit biographisch beeinflusst war durch Lehrerinnen, die sie selber gehabt hatten.

Entsprechend der Unterschiede in der Dauer der Berufstätigkeit haben die Lehrerinnen unterschiedliche Ausbildungen absolviert: die vier Personen, die schon seit über 20 Jahren Lehrerin sind, sind noch aus der alten Formation, d.h. sie haben an privaten (Nonnen-)Schulen gelernt. Von den beiden, die „erst“ seit zehn Jahren als Lehrerin im Berufsleben stehen, hat eine Lehrerin die Ausbildung am ISERP gemacht, die andere in Belgien.

#### Gender in der Ausbildung

Gender Mainstreaming oder Chancengleichheit von Frauen und Männern war, auch bei Übersetzung in die „damaligen“ Begriffe, bei keiner Lehrerin Thema in der Ausbildung, also weder bei denjenigen, die vor über zwanzig Jahren die Ausbildung absolviert haben – was sich auch aus der Historie erklärt – als auch bei den beiden, die Anfang der neunziger Jahre ausgebildet wurden. Lediglich bei einer von den beiden gab es ansatzweise einen Versuch der Auszubildenden, dies zu ändern, alle anderen haben das Thema in der Ausbildung (außer jetzt im Rückblick) nicht vermisst.

### Biographische Bezugspunkte

Biographische Bezugspunkte für die Teilnahme am Projekt „Gleichheit teilen“ werden von fünf Lehrerinnen hergestellt: zwei hat es schon immer gestört, nicht das zu dürfen, was Jungen durften, waren von daher für die Thematik „grundsensibilisiert“, ohne aber darüber hinaus aktiv zu werden, z.B. politisch oder in der Frauenbewegung. Eine von ihnen nennt auch einen konkreten Auslöser für ihr Engagement in Sachen „Chancengleichheit“, nämlich dass sie als Kind nicht in einen Fußballverein gehen durfte. Zwei andere Frauen waren schon immer über das Persönliche hinaus politisch aktiv, die eine in der luxemburgischen Frauenbewegung, die andere in der politischen Jugendbewegung. Die fünfte Interviewte schließlich hat „eine ungewöhnliche Biographie“ als persönlichen Bezugspunkt angeführt: sie waren drei Töchter zuhause, später war ihr Mann Hausmann, insofern wollte sie aufgrund ihrer wie sie es nennt privilegierten Situation heraus aus Solidarität auch anderen Frauen die Möglichkeit zur besseren Vereinbarung von Familie und Beruf geben.

#### Diskriminierungen/ Ungleichbehandlungen

Bei der Frage nach Diskriminierungen / Ungleichbehandlungen werden neben dem bereits benannten Beispiel mit dem Fußballverein von zwei Interviewten persönliche Erfahrungen dargestellt: eine von ihnen bekam ab der Pubertät (insbesondere von der Großmutter) die Grenzen aufgezeigt, was das Verhalten in der Öffentlichkeit (z.B. Kleidung, spielen mit Jungen, abends ausgehen) angeht („Hähne lässt man laufen, Hühner sperrt man ein“), die andere berichtet von Lohnunterschieden am Arbeitsplatz bei vergleich-

barer Tätigkeit. Unabhängig von persönlichen Erfahrungen sehen zwei weitere Befragte die größten Unterschiede noch am Arbeitsmarkt, zum einen wieder in Bezug auf das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern, zum anderen im Hinblick auf die Bevorzugung von Männern in den meisten Tätigkeitsbereichen. Hier wird die Meinung vertreten, viele Stellenausschreibungen seien nur auf dem Papier geschlechts-neutral geschrieben, die meisten Unternehmen würden Männer suchen.

#### Sozialisation

Eine Lehrerin benennt keine biographischen Bezugspunkte, sie ist auch im Vergleich mit den anderen am klassischsten sozialisiert worden. Bei den fünf anderen verlief die Sozialisation zwar „irgendwie klassisch“ aber dann doch „irgendwie anders“, d.h. die traditionellen Rollen (Vater arbeitet, Mutter ist für die Familie zuständig) waren schon überall präsent, aber sie durften alle mehr, als eigentlich mit der Mädchenrolle festgelegt war. Entweder gab es keine Brüder im Haushalt, an denen sie gemessen und vergleichsweise eingeschränkt worden wären, die typisch Mädchenspezifischen Erwartungen wurden (lange Zeit in der Kindheit) nicht an sie angelegt oder insbesondere die Mutter „fiel etwas aus der Rolle“ und wirkte so als Modell für ein erweitertes weibliches Rollenbild. Auf diese Weise hatten alle diese fünf Lehrerinnen mehr (wenn auch nicht alle) Freiheiten als Mädchen bzw. junge Frau.

## Vorbilder

Interessanterweise tauchen die Mütter aber bei der Frage nach den Vorbildern/Idolen mit einer Ausnahme nicht mehr auf. Drei Interviewte antworten, dass sie als Kind bzw. Jugendliche keine Vorbilder oder Idole hatten, eine antwortet „ein paar Lehrerinnen, die „ganz patente Frauen“ waren“, für eine waren es als Kind „Winnetou und Old Shatterhand“. Insgesamt aber lässt sich die Frage nach den Vorbildern und Idolen im engeren Sinne verneinen, dies gilt nicht nur für die Kindheit und Jugend, sondern auch für die Zeit danach.

## Bilder/ Repräsentationen von Geschlecht

### Frühere Bilder

Gefragt nach den früheren Bildern/ Repräsentationen von Geschlecht lässt sich – nicht überraschend angesichts der Ausführungen zur Sozialisation – feststellen, dass sie alle mit den klassischen Bildern großgeworden sind, aber mindestens drei von ihnen waren sich schon recht früh darüber klar, dass es hier einen gewissen Widerspruch zwischen den gesellschaftlichen und den familiären Bildern gab. Insofern waren diese Repräsentationen nicht unbedingt deckungsgleich, sondern variierten je nach der Situation daheim. Klassische Bilder lassen sich in etwa so skizzieren: „eine typische Frau ist zuhause, hat mindestens 2-3 Kinder, kümmert sich um Haus und Garten und ist in einer Wohltätigkeitsorganisation aktiv – der Mann geht arbeiten und bringt das Geld heim, sieht die Kinder eigentlich nur am Wochenende und kriegt kaum etwas mit.“ Oder auch „die klassische Frau ist eher so ein Püppchen, d.h. nett anzuschauen und an den edlen Mann appellierend: ich kann das nicht, kannst du mir

mal helfen?“.

### Heutige Bilder

Als „neue“ Bilder/ Repräsentationen – sofern es sie denn gibt – werden Frauen und Männer z.B. so beschrieben:

- „Frauen, die so sind wie ich: sportlich, bisschen frech, schnodderig, hart im Nehmen, nicht so typisch weibliche Frauen (tussig, viel Busen). Frauen, die das sagen oder machen können, dass Männer alles für sie tun, das kann ich gar nicht, will ich aber auch nicht („Das bringe ich nicht fertig, so blöd zu sein...“). Frauen, die kumpelmäßig sind, mit denen verstehe ich mich am besten – aber ob das dann noch richtige Frauen sind??“
- Mann: „Er darf keine kleineren Hände und Füße haben als ich, da bin ich ganz klassisch!“ Sie hat aber gerne „schöne“ Männer, hat z.B. den Kalender der Aidsberatung. Aber hatte noch nie einen „schönen“ Mann als Freund, hat es gerne wenn er etwas nicht so schönes hat – Herausforderung an ihn, dran reiben, nicht so einer mit dem sie machen kann was sie will; ein bisschen Konfrontation, sonst nicht so interessant...“
- „Frau: eine Meinung haben, dazu stehen und das durchziehen - Mann: eine Meinung haben, dazu stehen und das durchziehen, partnerschaftlicher Austausch.“
- „Frau: „sich selbst sein“, eigene Wünsche umsetzen, aber nicht mit den Ellbogen durch das Leben gehen, das gehört sich für niemanden – aber sich auch nicht unterbuttern lassen, auch Zeit für sich und eigene Ideen beanspruchen. Zeit für Familie, aber auch für sich.“
- „Typisch Mann? Der mit zwei Beinen auf dem Boden steht, Gefühle zeigen kann, nicht so ein Machotyp, so ein cooler, das hat mich schon immer gestört. Mein Vater war auch eher so ein Softie.“

## RepräsentantInnen für neue Bilder

Wenig konkrete Antworten gab es auf die Frage, ob ihnen jemand einfällt, der oder die als RepräsentantIn für ein neues Bild gelten kann: Bei Männern nannte lediglich eine Interviewte „ihren Mann“, bei den Frauen wurde Hillary Clinton genannt.

## Veränderungen im Rollenbild

Viele konkrete Beispiele wurden hingegen auf die Frage genannt, ob sie Veränderungen in den gesellschaftlichen Rollenbildern im Rückblick auf ihr bisheriges Berufsleben feststellen können:

- Das Thema „Spielzeug und Bücher“ hat rege Diskussionen beim Elternabend ausgelöst, ob das denn tatsächlich immer noch so traditionell ist, wie es dargestellt wurde.
- Bei Kindern ist zu beobachten, dass die Rollenbilder weniger strikt sind als noch vor zehn Jahren.
- „Mädchen sind weniger zurückhaltend, lauter – Jungs noch lauter – aber es gibt auch welche, die sehr behilflich sind.“
- Die meisten Kinder machen auch bei den eher untypischen Angeboten mit, die Eltern werfen da keine Steine mehr in den Weg, z.B. wenn Jungen kochen lernen.
- Die Väter kommen tendenziell schon häufiger mit, z.B. zu Elternabenden oder Aktivitäten.
- Einige Lehrerinnen beobachten, dass Kinder selbstständiger und selbstbewusster sind, wenn beide Elternteile arbeiten gehen.
- Vor allem im Stadtbild fällt auf, dass jetzt die ganzen Familien einkaufen gehen, nicht mehr nur die Mütter.
- Einige Männer leben schon nach anderen Modellen, aber um z.B. Hausmann zu sein, brauchen sie aufgrund

der gesellschaftlichen Erwartungen immer noch viel Rückgrat.

- Widersprüchliche Erwartungen werden an Frauen gestellt, es gibt keine klaren Rollen mehr, höchstens „beides geht“.

Andererseits kann aber gerade das auch ein Problem darstellen:

- „Manchmal merkt man aber auch, dass es für die Kinder besser wäre, wenn die Mütter da wären – das war für mich im letzten Jahr ein Knackpunkt „du bist so dafür, dass die Frauen draußen arbeiten gehen, aber die Kinder...“: viele werden schnell gebracht, schnell abgeholt, kommen morgens in die Krippe oder mittags ohne zu Hause gewesen zu sein – für Kinder wäre es schon besser, wenn die Mütter mehr Zeit hätten, z.B. in der Kita auch mitspielen könnten. Das ist ein Zwiespalt: ist es das was du wolltest?“

Generell wird bei der Frage nach den geänderten Rollenbildern immer auch auf den Unterschied zwischen den verschiedenen Nationalitäten hingewiesen. Portugiesische Mädchen sind häufig selbstständiger und können sich besser organisieren, portugiesische Jungen dagegen sind machohafter und bequemer. Für die luxemburgische Gesellschaft insgesamt wird konstatiert, dass diese schon immer recht traditionell war, die gesellschaftlichen Bilder immer noch hinterherhängen, aber sich langsam – für manche zu langsam – verändern.

## Identität/ Persönlichkeitsentwicklung

Mit den Fragen nach Identität und Persönlichkeitsentwicklung hatten alle Interviewten mehr oder weniger große Schwierigkeiten. Herauskrystallisieren lässt sich aus den Antworten die Einschätzung, dass es ein lebenslanger Prozess ist, der nie abgeschlossen ist, und dass es eine Kombination von „Innen“ und „Außen“ bei gegenseitiger Beeinflussung der beiden Aspekte ist. „Innen“ bezieht sich auf den Prozess der Bewusstwerdung: wer bin ich, was kann ich/ was kann ich nicht, was will ich/ was will ich nicht, was mag ich/ was mag ich nicht; „Außen“ bezieht sich auf die Umwelt, z.B. Familie, Freundeskreis, Anstöße, z.B. Bildung, Lernen, auch das Projekt, was wiederum wieder Anreize für die Veränderung von innen aus der Person heraus gibt und zur Persönlichkeitsentwicklung beiträgt. Ein gewisser Einfluss von Genen oder Veranlagung wird gesehen (z.B. dass es bestimmte Grundtypen von Menschen gibt), der Einfluss wird – auch wenn „nicht alles Erziehung“ ist – aber insgesamt als „nicht so stark“ eingeschätzt, dadurch können sich z.B. auch Rollen verändern.

## Zugang zum Projekt

Zum Projekt im Rahmen von „Gleichheit teilen“ sind drei Lehrerinnen über die Ausschreibung gekommen, eine wurde „von der Kollegin mitgeschleppt“ (hatte aber auch ein hohes eigenes Interesse), zwei kamen über die Gemeinde dazu. Von ihnen wurde eine wiederum von einer Kollegin angesprochen und ging aus Interesse mit, in der anderen Gemeinde wurden alle Lehrerinnen zur Teilnahme verpflichtet und sie blieb als einzige davon im Projekt übrig. Für diese Lehrerin war die Einstiegssituation daher

weniger glücklich – und es ärgert sie auch heute noch, dass sich die Gemeinde zwar das Projekt auf die Fahne schreibt, sie aber die ganze Arbeit macht und nichts bekommt, wenn sie danach fragt, z.B. Zeit für Weiterbildung.

Unabhängig vom Beweggrund aber ist, auch aufgrund der noch folgenden Aussagen, ein hohes persönliches Interesse an der Thematik und großes Engagement bei der Teilnahme zu konstatieren. Dafür spricht auch, dass die Gruppe nach wohl nicht unerheblicher Fluktuation in der Anfangsphase inzwischen seit Jahren stabil ist.

## Erwartungen an das Projekt

Der Grad der Erwartungen, die an das Projekt geknüpft wurden, ist unterschiedlich hoch in der Differenzierung:

- „Eigentlich nicht viel im Sinne von konkreten Vorstellungen, eher so Neugier, Interesse was das ist und weil ich grundsätzlich offen für Neues, Interessantes bin.“
- „Was für die Praxis, die Arbeit mit den Kindern.“
- „Schauen was kommt, klingt interessant hat sich Schritt für Schritt entwickelt über die Seminare, von Grund auf nur vage Vorstellungen, mit in die Arbeit einbeziehen.“
- „Gute Ideen wie Mädchen zu motivieren sind, sich durchzusetzen, eigensinnig zu werden, wissen was sie wollen, sich äußern.“
- „Mit Gleichgesinnten zusammenkommen, hören was möglich ist und was man machen könnte, damit andere Frauen Familie, Beruf und Kinder managed bekommen.“
- „Anderen begegnen, die das auch so sehen; lernen wie ich es am besten rüber bringe, dass es mir bewusster wird und was ich tun kann, dass es

anderen auch bewusster wird.“

## Bestätigte/ nicht bestätigte Erwartungen/ Verbesserungsmöglichkeiten

Im Rückblick haben sich bei allen Teilnehmerinnen die Erwartungen entweder „voll und ganz“ oder mindestens „sehr viel“ bestätigt. Exemplarisch dafür steht die Aussage, dass es keine fertigen Rezepte, aber viel Arbeit an der eigenen Person, eigenen Vorurteilen und Reaktionen auf Mädchen/ Jungen in bestimmten Situationen, und viele konkrete Anregungen für die praktische Umsetzung von Gender gab. Sie hat vielleicht gehofft, dass es einfacher ist, Jungen- und Mädchenarbeit zu machen, aber dem ist nicht so. „Ich habe aber auch kein Patentrezept erwartet, ich muss auch was tun.“

Etwas kritisch wird vor allem die Anfangsphase beschrieben: „Anfangs war es schwierig, weil wohl auch das Ministerium nicht so richtig wusste, was da passieren sollte“, „es gab keinen festen Fahrplan, sondern der wurde aus dem Projektverlauf entwickelt“, dadurch „hat es lange gedauert, bis sie ihren Weg gefunden hatten“. Weniger gut war, dass immer noch neue Frauen dazugestoßen bzw. einige andere abgesprungen sind, die Gruppe musste dadurch immer wieder von vorne anfangen.

Positiv hat sich hier nach Meinung der Befragten ausgewirkt, dass zum einen eine neue Leiterin die Gruppe übernommen hat (vorher war die Leitung „mehr oder weniger qualifiziert“) und dass zum anderen durch die Begleitung durch das Charlotte-Bühler-Institut ein höherer Grad an praktischer Verwertbarkeit hinzugekommen ist. „Das hat uns wirklich etwas gebracht – professionelle Hilfe, sie haben uns angeleitet, es gab Inputs, Berichte,

kontinuierliche Arbeit. Es sollte auch Evaluation stattfinden. Sie haben die Momentaufnahme als einfaches Instrument, das Ergebnisse bringt, als Methode eingebracht und das klappte. Das vorherige Instrument war zu schwierig, mit den Resultaten konnte man nicht so viel anfangen. Ebenso das Forschungstagebuch als einfaches Instrument, das bei der Auswertung geholfen hat.“ Damit lag dann etwas vor, mit dem die Teilnehmerinnen arbeiten konnten, worauf sie zurückgreifen konnten. Mit dem Verfassen von Texten oder Dokumentation tun sie sich nach eigener Einschätzung schwer.

Bei den konkreten Projekten hätte zum einen die Arbeit an der Lüsterprinzessin anders oder besser laufen können („aber das ist mit den Augen von heute betrachtet“), zum anderen die Arbeit an der Bücherliste: sie haben „viel Zeit damit verbracht, es war interessant wie viele es gibt, aber manche waren auch vergriffen“ (die Liste ist dann ihres Wissens nach in der Schublade gelandet).

Inzwischen scheint sich ein weiterer Problembereich zu eröffnen, nämlich die Frage, wann es genug ist: für drei Befragte scheint allmählich der Zeitpunkt gekommen zu sein, die Gruppe in dieser Form zu beenden, da die Arbeit darin, auch wenn es unbestritten „immer sehr schön ist“, doch mit einem hohen Zeitaufwand verbunden ist und es vom inzwischen erreichten Kenntnisstand her auch ohne sie ginge, „Aber man hat schon fast das Verantwortungsbewusstsein, die anderen warten drauf, dass alle da sind...“.



### Besondere Erfahrungen/ markante Ereignisse

Besondere Erfahrungen im Projekt, auch im Sinne von „Aha-Erlebnissen“ waren nach Einschätzung der Befragten<sup>1</sup>:

- die Methode „Momentaufnahme“ (4),
- das Seminar zur eigenen Biographie/ zur Aufarbeitung der eigenen Kindheit (2),
- der Austausch in der Gruppe (2),
- die Bewusstwerdung über die Bedeutung der Arbeit mit Jungen (2),
- Ansatzpunkte/ Anregungen für die Praxis (2),
- die Veranstaltung in Saarbrücken (2) und
- die Person der Gruppenleiterin und ihre Begleitung (1).

### Veränderungen durch das Projekt

Durch das Projekt wurde bei den teilnehmenden Lehrerinnen eine Fülle von Veränderungen angestoßen.

In privater bzw. persönlicher Hinsicht hat das Projekt nach Meinung der Befragten auch einen Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung geleistet: es hat die Reflexion über die eigene Biographie unterstützt und auch zu mehr Selbstbewusstsein beigetragen.

Bei Veränderungen in beruflicher Hinsicht werden genannt:

- Der bewusster Umgang mit Sprache (6 Nennungen): die Befragten versuchen, weitestgehend beide Formen zu verwenden, Klischees zu vermeiden („Hat Mama dir Brote geschmiert?“) und bei der Ansprache von Kindern oder auch Eltern beide Geschlechter explizit anzusprechen.
- Der bewusster Umgang mit dem Genderaspekt im pädagogischen Alltag

(6 Nennungen), z.B. bei Spiel- und Bastelmaterialien, Büchern, Liedern und Aktivitäten. Hierzu gehört auch, darauf zu achten, dass Jungen und Mädchen gleichermaßen an Aktivitäten beteiligt oder zur Mithilfe (insbesondere beim Aufräumen) herangezogen werden.

- Projekte, bei denen Jungen und Mädchen gezielt gemischt werden, werden angeboten, z.B. Handarbeiten, Arbeit an der Werkbank oder die Geschichte von der dummen Augustine. Hingegen gibt es keine geschlechtshomogenen Angebote. Geschlechtshomogene Aktivitäten werden nur initiiert, um die Dominanz von einem Geschlecht gezielt aufzubrechen: z.B. wenn an einem Tag nur Jungen an der Werkbank waren, dürfen am nächsten Tag nur Mädchen dort spielen. Dies führt in der Praxis dazu, dass sich die Gruppen mischen, unter Umständen fragen die Jungen dann am nächsten Tag gezielt ein Mädchen, ob es mit ihnen dort spielt.
- Bei allen anderen Aktivitäten und Projekten versuchen die Lehrerinnen, den Genderaspekt möglichst immer einzuflechten.

Verändert hat sich aber nicht nur die Arbeit mit den Kindern, sondern auch mit den Eltern:

- Einige Befragte bemühen sich seitdem gezielt um eine verstärkte Elternarbeit und veranstalten z.B. Elternabende, bei denen sie das Genderthema explizit (Spielzeugliste für Kinder) oder implizit ansprechen.
- Eine weitere Lehrerin spricht gezielt Väter an, um die männliche Rolle in die Schule zu bringen, wenn es schon keine männlichen Lehrpersonen gibt. Sie hat z.B. die Uhrzeiten für Elterngespräche angepasst, so dass auch den arbeitenden Vätern die Teilnahme möglich ist, oder macht unter Umständen auch Hausbesuche, um mit beiden Eltern-

teilen sprechen zu können. Bei Projekten spricht sie gezielt Männer und Frauen an und bittet um die Mithilfe von Vätern.

Neben den genannten Veränderungen im pädagogischen Alltag ist durch das Projekt das Schulprojekt in Hesperange angestoßen worden, bei dem es um die Integration von unterschiedlichen Aspekten von Chancengleichheit in ein ganzheitliches Konzept geht.

Alle Befragten haben auch versucht, ihr Wissen und ihre neuen Erkenntnisse an ihre Kolleginnen weiterzugeben. Die Reaktionen darauf reichten von Aufgeschlossenheit und Übernahme bestimmter Aspekte, z.B. Sprache, über „Toleranz“, d.h. freundliche zur Kenntnisnahme und gelegentlicher Registrierung von Aspekten (hier ist zumindest „etwas hängen geblieben“) bis hin zu völliger Ablehnung und auch Diskreditierung der Aktivitäten. Nicht zu verkennen ist, dass in der Regel die Thematik mit der Person der Lehrerin verknüpft ist, sie unter Umständen auch eine Art „Stempel“ (in der Schule oder der Gemeinde) hat, und dass ihr im Prinzip die Verantwortung für die Umsetzung zugesprochen wird.

### Einflussmöglichkeiten und Effekte

Bei der Frage nach den Einflussmöglichkeiten der Lehrerinnen und beobachteten Effekten des geschlechterbewussten Arbeitens ist die Reaktion zwiespältig. Zwei Befragte sind hier eher skeptisch – sie geben zu bedenken, dass es insofern schwierig ist, weil die Kinder schon mit zum Teil sehr starren Rollenbildern in den Kindergarten oder die Vorschule kommen. Die Erziehung im Elternhaus und auch die Prägung durch Medien und

Umwelt macht viel aus, wohingegen die Kinder eigentlich ja nur einen Bruchteil ihrer Zeit in der Einrichtung verbringen.

Die vier anderen Lehrerinnen sind dagegen zumindest verhalten optimistisch im Hinblick auf ihre Einflussmöglichkeiten. Als Beispiele für nachvollziehbare Veränderungen führen sie z.B. an, dass sie merken, wie die Kinder offener werden für die Thematik und weniger Klischees im Kopf haben. Mädchen merken, dass sie laut sein und Raum einnehmen dürfen. Einigen Kindern fallen die sprachlichen Aspekte auf, sie ergänzen z.B. von sich aus, wenn die Lehrerin versehentlich die weibliche Form vergessen hat.

Gerade an der Sprache zeigt sich aber ein Spannungsfeld, das sich durch alle Einrichtungen hindurch zieht: überall ist der Anteil der Kinder mit Migrationshintergrund recht hoch, dadurch ist zum einen für viele Luxemburgisch eine Fremdsprache. Die Kinder wissen dann zwar – auch als Effekt der Arbeit – dass es Männer und Frauen gibt, sie verwechseln aber dann z.B. häufiger die Geschlechter in der Sprache. Zum anderen lassen sich deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Nationalitäten im Hinblick auf die bereits erlernten Rollenbilder ausmachen: grob zu unterscheiden ist die Gruppe der „Nordländer“ (und der jungen luxemburgischen Paare), in denen ein eher auf Chancengleichheit hin orientiertes Geschlechterverhältnis zu beobachten ist, und die Gruppe der „Südländer“ (und der Mehrheit der luxemburgischen Familien), in denen noch ein (sehr) traditionelles Rollenverständnis vorherrscht. Je nach mitgebrachtem Rollenverständnis können die Kinder dann auch nach Meinung der Lehrerinnen mehr oder weniger vom geschlechtsbewussten Ansatz profitieren: wer schon entsprechend aufgewachsen ist, profitiert mehr davon, als Kinder aus Familien mit sehr traditionellen Bildern – hier kommt es auch

gelegentlich vor, dass sie sich ganz verweigern.

Generell scheint es aber schwierig zu sein, Informationen über die weitere Entwicklung der Kinder zu erhalten, da es eigentlich keinerlei Rückmeldungen von den Kindern, den Eltern oder den weiterführenden Schulen dazu gibt. Bei weiterführenden Schulen wird als Problem konstatiert, dass diese keine klare Ausrichtung bezüglich Chancengleichheit haben: die Ansätze aus der Vorschule können weiter gefördert werden, im Sande verlaufen, oder auch ins Gegenteil umschlagen.

### **Handlungsleitende Bilder/ Erziehungsziele**

Erziehungsziele / handlungsleitende Bilder von Mädchen und Jungen haben spätestens seit dem Projekt eine geschlechtssensible Komponente. Exemplarisch dafür stehen einige Äußerungen, wie die Lehrerinnen die Mädchen und Jungen erziehen bzw. fördern möchten:

- „Viele Möglichkeiten eröffnen: dass sie so viel wie möglich sehen und sich dann selbst entscheiden können (...) unabhängig davon, was ihnen als Rolle zugeschrieben wird.“
- „Zu Jungs und Mädchen erziehen, d.h. dass sie schon möglichst vieles ausprobieren – breite Tür statt schmaler Strich und das in verschiedenen Bereichen: kognitiv, bauen.“
- „Dass Jungen und Mädchen sich ihrer selbst bewusst werden, merken „das gefällt, das nicht, das kann ich, das nicht, das will ich lernen, das nicht.““

In der Tendenz lautet die Antwort auf die Frage, ob sich hieran durch die Weiterbildung etwas geändert hat, dass es keine generelle Änderung gab, dass aber jetzt „Geschlecht“ als Kategorie bewusster

wahrgenommen wird. Lediglich die beiden Lehrerinnen mit dem deutlich feministischen Hintergrund beschreiben, dass sie jetzt die Jungen stärker als vorher in den Blick nehmen.

Insgesamt lässt sich der Ansatz der Lehrerinnen auch eher kind-/ kompetenzorientiert und/ oder situativ als im engeren Sinne geschlechtsspezifisch beschreiben.

Demzufolge werden im Prinzip Mädchen und Jungen auch nicht unterschiedlich gefördert, sondern höchstens bewusster – eher schon erhalten unterschiedliche Kinder eine unterschiedliche Förderung. Eine Lehrerin merkt bei dieser Frage allerdings Folgendes an: „In der Vorschule noch nicht, später schon, da muss man die Mädchen schubsen um ihnen zu zeigen, dass sie Gebiete erobern können wo bisher nur Männer sind, das sollte man tun – und umgekehrt auch natürlich!“ Wie schon erwähnt werden geschlechtshomogene Gruppen nicht gezielt angeboten, wenn überhaupt als Reaktion auf die Dominanz eines Geschlechts, damit fast schon ein wenig mit „bestrafendem“ Charakter.

### **Zusammenfassung: Anstöße durch das Projekt**

Als gewisse Zusammenfassung für das, was durch das Projekt „Gleichheit teilen“ auf beruflicher Ebene angestoßen wurde, lässt sich folgendes festhalten:

Die ganz großen Veränderungen sind außer bei der Lehrerin ohne biographischen Anknüpfungspunkt ausgeblieben, das liegt sicherlich zumindest teilweise in der mehr oder weniger ausgeprägten „feministischen Vorbelastung“ begründet. Aber alle Teilnehmerinnen konnten in hohem Maß von dem Projekt profitieren, da sie eine Vielzahl von Anregungen für die Praxis erhalten haben. Sie können die

Unterschiede zwischen Mädchen und Jungen durch die Momentaufnahme analysieren und bewusster wahrnehmen, können so im pädagogischen Alltag aufgrund dieser vorgenommenen Reflektionen ein anderes Verhalten, eine bewusster Sprache und weitere punktuelle Verbesserungen (z.B. gezielte Projekte, Auswahl von Spielen und anderen Materialien) umsetzen. Auch wenn es ihnen nicht immer und zu jeder Zeit gelingt, so versuchen sie doch eine bewusste Umsetzung und registrieren kritisch ihre eigenen „Fehler“. Jede für sich wäre vermutlich kaum so weit gekommen, da sie alle von der Gruppe, dem Austausch und den Experimenten der anderen profitiert haben.

### **Private Umsetzung**

Alle Vorschullehrerinnen setzen Gender Mainstreaming auch in ihrem privaten Umfeld in unterschiedlicher Art und Weise um, dies erklärt sich aber fast von selbst durch die Äußerung einer Befragten: „Ich mache ja nicht die Tür hinter mir zu!“

Drei Frauen sind politisch aktiv, eine in einer Partei und zwei in der Gleichstellungskommission ihrer Gemeinde. Eine weitere geht privat zu Veranstaltungen dieser Art. Sie hat auch das Projekt schon einmal in ihrer lokalen Gleichstellungskommission vorgestellt und wollte eigentlich in der Kommission mitarbeiten – aber hierfür war Voraussetzung, Mitglied in einer Partei zu sein, und das wollte sie dann doch nicht.

Alle diejenigen, die in einer festen Partnerschaft leben, geben an, einen „gegenerten Haushalt“ zu haben, d.h. die Arbeitsteilung ist mit dem Partner oder innerhalb der Familie gleichberechtigt organisiert. Wer Kinder hat, gibt das Wissen und die anderen Rollenvorstellungen

auch an sie weiter, dies funktioniert offensichtlich recht gut.

### **Fördernde Faktoren für die Umsetzung**

Fördernde Faktoren für die private oder berufliche Umsetzung von Gender Mainstreaming werden von den Befragten auf institutioneller Ebene darin gesehen,

- dass ein Konzept für die ganze Schule besteht und von einem Team umgesetzt wird oder dass zumindest eine entsprechende Vorgabe auf Schulebene besteht und es motivierte Leute gibt, die daran arbeiten wollen.
- Grundvoraussetzung dafür ist ein Bewusstsein für die Thematik, darauf aufbauend kann die Gestaltung der Umwelt, der Umgang mit Sprache, Liedern und Geschichten förderlich sein.
- Eine Lehrerin meint hinsichtlich des konkreten Vorgehens, dass es gut ist, „nicht zu krass, mit dem Brecheisen“ vorzugehen, weil dadurch Leute eher schockiert und vor den Kopf gestoßen werden. Besser ist es, in kleinen Schritten vorzugehen, als einen großen zu machen und dann zwei Schritte zurückgestoßen zu werden.

Auf persönlicher Ebene gehören zu den fördernden Faktoren

- die Offenheit für Veränderungen an sich selbst und
- Freiräume in dem Sinne, dass man nicht so eingeengt ist, etwas ausprobieren, den eigenen Weg gehen kann.

Förderlich auf politischer Ebene ist nach Meinung der Interviewten,

- dass ein generelles (gesellschaftliches) Interesse daran besteht,
- dass die Mentalität in den Köpfen sich ändert, daher ist es sinnvoll, wie im Projekt geschehen mit den Kindern zu

- beginnen, „bei Erwachsenen ist das zwecklos“,
- dass eine Anerkennung der gleichen Wertigkeit, z.B. im Hinblick auf Arbeit erfolgt,
  - dass Politik verschiedene Strukturen zur besseren Vereinbarung schafft (Beispiel Schweden) und
  - dass Möglichkeiten und auch Vorgaben für die Erziehung „von oben“ vorgegeben werden.

### Hemmende Faktoren für die Umsetzung

Als hemmende Faktoren werden demgegenüber benannt

- Bequemlichkeit, da solche Projekte auch höheren Zeit- und Arbeitsaufwand bedeuten (3 Nennungen),
- die Einstellung „das machen wir ja schon, wir behandeln alle gleich“,
- Ignoranz der anderen Leute, z.B. der Kolleginnen,
- „krasses Vorgehen“ und zu viel Provokation – dadurch fühlen sich Leute, z.B. Eltern, vor den Kopf gestoßen und ziehen sich zurück.

Da aber die Umsetzung von Gender Mainstreaming auch immer eine biographische Komponente hat, können hier nach Meinung der Befragten auch hemmende Faktoren liegen:

- Bei tieferem Einstieg in die Thematik kann die persönliche Betroffenheit und die Angst vor Neuem hinderlich sein, da dadurch vieles in Frage gestellt wird, alte Muster aufgegeben, ggf. auch persönliche Konsequenzen daraus gezogen werden müssen.
- Vielen, insbesondere Frauen, fehlt der Mut, die eigene Meinung zu sagen oder etwas in der Öffentlichkeit zu machen (z.B. politisch aktiv zu werden) und Verantwortung zu übernehmen. Wie eine Interviewte sagte: „Man muss schon

wollen!“.

- Dazu gehört auch, Macht abzugeben, bei Frauen z.B. den (familiären) Arbeitsbereich „Erziehung“.

Auf gesellschaftlicher Ebene hemmt,

- dass die traditionellen Bilder noch sehr stark sind und z.B. über die Medien und die Werbung weiter verbreitet werden. Demgegenüber sind positive Gegenentwürfe doch noch eher selten, auch wenn es sie schon gibt (z.B. Mädchen in Männerberufen).
- Eine Interviewte befürchtet gar, dass die Menschen in unsicheren Zeiten wieder in die traditionellen Rollen zurückfallen würden.

### Perspektiven für die Zukunft: eigene Pläne

Bei der Frage nach den Perspektiven für die Zukunft wurden bei den eigenen Plänen von zwei Frauen konkrete Aktivitäten im Genderbereich, d.h. Weiterarbeit an den bisherigen Projektinhalten genannt. Bei einer Interviewten soll ein Schwerpunkt dabei auch darauf liegen, das Thema „von ihrer Person wegzubringen“.

Drei Lehrerinnen wollen andere Projekte oder Pläne verwirklichen, die nicht unmittelbar mit der Thematik zu tun haben, bei denen sie den Genderaspekt aber in jedem Fall einweben möchten.

Eine Befragte hat sich über zukünftige Vorhaben noch keine konkreten Gedanken gemacht.

### Weiterentwicklung des Projekts

Hinsichtlich der Frage nach Möglichkeiten der Weiterentwicklung für das Gesamtprojekt „Gleichheit teilen“ wurde in erster Linie genannt, dass das Thema Teil der normalen Grundausbildung von ErzieherInnen und Lehrkräften werden muss (3 Nennungen). Interessant ist an dieser Stelle sicherlich, dass noch keine der Befragten diesbezügliche Veränderungen bei Praktikantinnen o.ä. bemerkt hat, lediglich einer Lehrerin ist in dieser Hinsicht der Ausbilder einer Praktikantin positiv aufgefallen. Die Integration in die Grundausbildung wird vor allem auch deshalb als so wichtig eingeschätzt, weil hinsichtlich des potentiellen Interesses bei freiwilligen Angeboten doch eher Skepsis herrscht. Einige Befragte sprechen sich daher bei Zusatz- oder Weiterbildungen dafür aus, in Mischformen zu agieren, d.h. einige Ausbildungen anzubieten, bei denen Gender Mainstreaming explizit angesprochen wird, aber ansonsten die Thematik auch „versteckt“ in jede Ausbildung einzubauen.

Eine weitere Entwicklungsmöglichkeit besteht in der Übertragung des Konzepts auf andere Schulen, d.h. Grund- und Sekundarschulen, z.B. durch Weiterbildung für Lehrkräfte oder die Integration in Schulkonzepte.

Aus dem Projekt der Vorschullehrerinnen heraus könnten weitere Anregungen für die Praxis entwickelt werden, z.B. durch die Weitergabe von Erfahrungsberichten oder die Initiierung von kleineren Projekten (wie damals die Lüsterprinzessin, aber nicht so umfangreich). Eine Lehrerin spricht sich an dieser Stelle explizit für die Weiterführung des Netzwerks aus.

### Veränderungen im gesellschaftlichen Kontext

Im gesellschaftlichen Kontext müsste sich nach Meinung der Befragten auch noch einiges ändern. Genannt wird hier zum einen die Durchführung von mehr Projekten dieser Art, da die persönliche Bewusstwerdung nur über den Austausch mit anderen funktioniert. Zum anderen müssten, nachdem Frauen schon in viele Männerdomänen gegangen sind, mehr Männer in andere Bereiche gehen, z.B. in die Schulen.

Ferner nötig wäre die Abschaffung von Werbung bzw. ein stärkerer Einfluss auf die Medien, weil diese Bilder so stark prägen, Klischees bestätigt und Wahrheiten suggeriert werden.

Der Bereich der Hausarbeit sollte gesellschaftlich aufgewertet werden, nicht unbedingt in dem Sinne, dass es hierfür eine Entlohnung gibt, sondern eher in Form einer moralischen Aufwertung, damit die Frauen bei der Frage nach ihrem Beruf nicht mehr „keiner“, sondern „Hausfrau und Mutter“ angeben und aus dem Wert der damit geleisteten Arbeit Selbstbewusstsein für sich entwickeln.

Und nicht zuletzt sollte sich die Gesellschaft dahingehend ändern, dass es „einfach die Anerkennung für jeden gibt, Jungen und Mädchen, auch wenn sie andere Wege gehen“.

### Auswertung der Interviews mit den GendertrainerInnen

Interviewt wurden, wie eingangs dargestellt, sechs Personen, die im ersten Zyklus die insgesamt dreißigstündige Ausbildung zur Gendertrainerin/ zum Gendertrainer sowie die vertiefende Weiterbildung (20 Stunden) absolviert haben. Analog zum hälftigen Geschlechterverhältnis in der Ausbildung wurden auch bei den Interviews jeweils drei Männer und drei Frauen befragt.

#### Berufliche Situation

Von den Befragten sind vier Personen selbständig als TrainerInnen und BeraterInnen, eine Frau ist auf einer halben Stelle angestellt und arbeitet die andere Hälfte als Freiberuflerin (ebenfalls als Trainerin), ein Mann ist Angestellter in einem Unternehmen und leitet dort die Abteilung für Aus- und Weiterbildung. Hinsichtlich der Angebote der selbständigen TrainerInnen ist insgesamt festzustellen, dass sie alle sowohl im Profit-, als auch im Non-Profit-Bereich tätig sind und dass zumindest bei einigen von ihnen Überschneidungen bei den Wirtschaftsbereichen, in denen sie aktiv sind, und bei den angebotenen Leistungen vorliegen.

#### Berufswahl

Bei der Berufswahl ist ähnlich wie bei den Vorschullehrerinnen ein auffälliges Maß an „Zufälligkeit“ auszumachen: vier Interviewte sind „über Umwege“, d.h. Wechsel aus anderen Berufen und verschiedene Zusatzausbildungen zu ihrem jetzigen Beruf gekommen. Nur zwei Befragte haben im Vergleich dazu einen doch eher gradlinigen Weg aus der Erstausbildung (Psychologiestudium)

heraus genommen.

Fünf Interviewte wollten ursprünglich einen andern Beruf erlernen, haben sich aber aus unterschiedlichen Gründen dagegen entschieden.

Für einen von ihnen wäre das die Fortsetzung der Familientradition gewesen, wo er auch entsprechende Vorbilder gehabt hätte. Alle andern hatten für die individuellen Berufswünsche keine Vorbilder – lediglich bei zwei Frauen hatte die Berufstätigkeit der Mutter allgemein eine Vorbildfunktion.

#### Gender in der Ausbildung

In den jeweiligen Ausbildungen von fünf Befragten war Gender oder Chancengleichheit von Frauen und Männern kein Thema. Dazu sagen zwei von ihnen, dass sie es in diesem Sinne auch nicht vermisst haben, eine befragte Person gibt an, dass es im Rückblick und mit dem jetzigen Wissen aus der Ausbildung als Gendertrainerin betrachtet doch gefehlt hat: „Nachträglich betrachtet hat da schon was gefehlt, z.B. bei Kommunikation: es gibt ein ganz anderes Bild, wenn man den Geschlechteraspekt auf die Kommunikationstheorien draufsetzt“. Zwei Interviewte, die beide entsprechend biographisch „vorbelastet“ waren, geben an, es nicht im akademischen Umfeld erlebt, aber sich über andere (private) „Kanäle“ das Wissen angeeignet und die Bezüge hergestellt zu haben.

Ähnlich wie bei den Vorschullehrerinnen dürfte dies auch wieder zu einem wesentlichen Teil dadurch bedingt sein, dass Chancengleichheit o.ä. als Thema noch nicht so alt ist: bis Mitte der achtziger Jahre tat sich im akademischen Umfeld an den Universitäten doch eher wenig, auch weil die entsprechende Wissenschaftlerinnengeneration und Fachliteratur zu vielen Themenbereichen fehlte. Wenn

überhaupt, so war die Thematik doch eher im Umfeld der Frauenbewegung und im Hinblick auf bestimmte Themen, auch Nischen, zu finden.

Als Beispiel dafür kann angeführt werden, was ein Befragter zur Thematik „Gender in der Ausbildung“ geantwortet hat: „In Sozialpolitik/ Sozialethik gab es interessante Themen bei einer Professorin, da ging es u.a. auch um die Geschlechterthematik; das war aber nur in dem Fach Sozialethik, sonst nicht Thema.“ Ein interessantes Nebenthema kam in diesem Fall bei dem Aspekt „Konkurrenz innerhalb der Sozialpädagogik“ zutage: Chancengleichheit bedeutete da für ihn auch Chancengleichheit als männlicher Sozialpädagoge: „da grenzt man sich schon deutlicher ab, als Mann hat man bessere Chancen auf lukrative Stellen, da kehrt sich dann das Verhältnis aus dem Studium um“.

#### Biographische Bezugspunkte

Bei zwei Befragten gab es vor der Ausbildung keine bzw. fast keine biographischen Bezugspunkten zum Thema Gender Mainstreaming.

Bei einem Befragten war der Bezugspunkt privater Natur: seine Frau ist in dem Themenfeld „Frauenpolitik/ Chancengleichheit“ politisch aktiv, von daher ist es auch vor der Ausbildung zuhause immer wieder Thema gewesen.

Bei den drei anderen Interviewten gibt es sowohl private, als auch berufliche Bezugspunkte: zwei Frauen waren „schon immer daran interessiert“ und haben sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten für Chancengleichheit eingesetzt: „Auseinandersetzung mit dem Thema bewusst seit 20 Jahren“. Eine dieser Befragten war z.B. immer integriert in luxemburgische Frauenkreise, hatte Kontakt zum Ministerium, für sie ist das „kein einzelner markanter

Teil der Biographie sondern ein Ganzes, das gehört dazu, ein Puzzleteil unter vielen.“

Bei einem Mann war die private Auseinandersetzung mit der Rolle als Mann zunächst der biographische Bezugspunkt, bevor auch die Beschäftigung auf beruflicher Ebene im Rahmen eines großen Mentoringprojekts in Deutschland hinzukam.

#### Diskriminierungen/ Ungleichbehandlungen

Als Auslöser für den biographischen Bezug werden von einer Befragten „die ganz normalen Diskriminierungen ... Unterschiede, die schon in der Schule gemacht wurden, Erfahrungen in der Familie, eigene Beobachtungen“ bezeichnet.

Bei einem weiteren Befragten wird ein Beispiel für eine für ihn positive Ungleichbehandlung angeführt (s.o.).

In der gegenwärtigen Berufspraxis werden ebenfalls immer wieder Beispiele für Ungleichbehandlungen von Frauen und Männern benannt:

„Im Finanzsektor ist es nicht die ideale Kombination, mit zwei Frauen zum Kunden zu gehen, es ist wesentlich einfacher, wenn ein Mann dabei ist. Der ist für das Fachliche, Frau für das Pädagogische zuständig: Macht der Gewohnheit, Männern wird größere Ernsthaftigkeit zugeschrieben, finden anders Gehör. Unglaublich aber wahr!“

„Insbesondere als Arbeitspsychologin als einzige Frau in der Männerwelt war es für manche Männer befremdend, Neuland, die mussten sich erst dran gewöhnen. Aber es ist nie so krass unter die Gürtellinie gegangen – und ist dann mit der Zeit in absolute Akzeptanz und Respekt übergegangen.“

## Sozialisation

Eine Person gibt an, sehr klassisch mit den traditionellen Rollenbildern von Frauen und Männern erzogen worden zu sein und benennt dabei auch die Schwierigkeiten, die sich für diese Generation damit verbunden haben: „Einige [der Mitschüler aus dem Internat] sind der klassischen Rolle treu geblieben, (...) In meiner Generation ist bei einigen die Erkenntnis da, dass nicht alles richtig gelaufen ist, aber der Wille, das umzukrempeln, das geht nicht – die Prägung ist so stark.“

Die anderen fünf Interviewten benennen hinsichtlich ihrer Sozialisation Mischformen im Hinblick auf das Rollenverständnis der Geschlechter, d.h. bei ihnen in der Familie wurden entweder andere Modelle gelebt oder sie hatten schon mehr Freiheiten, als üblicherweise der klassischen Geschlechtsrolle zugesprochen wurde. Eine Befragte bezeichnet ihre Sozialisation als „immer ein wenig neben der klassischen Spur“.

## Vorbilder

Als Vorbilder in der Zeit als Kind bzw. Jugendliche/r werden von vier Befragten benannt: Mutter und Großmutter, Mutter, der ältere Bruder und Pippi Langstrumpf. Den übrigen Interviewten fielen keine Vorbilder von früher ein.

Für die aktuelle Lebensphase werden ebenfalls kaum Vorbilder benannt: bei einer Befragten ist es weiterhin die Mutter, eine andere Befragte benennt heute „Leute die ich gern habe, aber keine großen Vorbilder. Eher Teilaspekte von ihnen, ich will aber nicht so werden wie...“.

## Bilder/ Repräsentationen von Geschlecht

### Frühere Bilder

Entsprechend den Sozialisationsbedingungen waren bei den früheren Bildern schon die klassischen Bilder stark prägend, auch wenn, zumeist in der Familie, bei fünf von sechs Befragten auch andere Bilder vermittelt wurden.

Ein interessanter Nebenschauplatz eröffnete sich bei der Thematik „Frauen als Führungskräfte“, der von einigen Befragten angesprochen wurde. Deutlich wurde an dieser Stelle, dass hier umgekehrt tradierte Bilder vermittelt wurden und werden, sowohl in der Ausbildung von Führungskräften, als auch von den weiblichen Führungskräften selbst: „je mehr die Frauen sich in die Führungspositionen hereingearbeitet haben, desto mehr vergessen sie ihr eigenes Geschlecht, haben kein Verständnis für Zeitbedarf von Frauen, Probleme mit Kindern“. Beobachtet wird auch, „dass Frauen in Führungspositionen Männerrollen einnehmen und die auch knallhart durchziehen, mehr als Männer.“ Als mögliche Gründe dafür führt die befragte Person an: „Diese Personen haben so hart gekämpft, und wenn sie da sind, machen sie es intuitiv nach dem Motto „wenn ich da nicht mitmische, bin ich schnell wieder auf verlorenem Posten“. Und auch die Betriebsstrukturen sind so gestaltet, dass das schwer überwindbar ist. Ausfälle kann man sich kaum erlauben, alles ist auf Performance und Ziele ausgerichtet, die Position in der Laufbahn, Gratifikationen hängen damit zusammen – Ellbogen ausfahren und eine Strategie fahren wo sie denken, die ist erfolgversprechend. Bei der Mehrheit der Frauen ist das sicher intuitiv, bei einigen aber auch Kalkül und knallharte Strategie.“ „Das wurde auch früher in Führungs-

kräftetrainings gelehrt: so zu sein wie ein Mann, obwohl das natürlich Quatsch ist: warum die Kopie nehmen, wenn das Original zu kriegen ist – das kann's ja nicht gewesen sein!“ Für einen Befragten ist das ein aktuelles Thema: „Wie können Managementtrainings gendergerecht gestaltet werden? Die meisten wurden alle aus einer Männerwelt heraus konzipiert, mit Prinzipien, die eher der Männerrolle entsprachen – die weiblichen Teilnehmer haben dann die Wahl, entweder nicht so viel da rauszuholen, oder so stark die Männer zu imitieren, dass sie Karikaturen von Männern werden.“ Ein positives Gegenmodell für die heutige Zeit entwirft eine Befragte. Für sie ist eine gute Managerin eine „mit Herz und Verstand, emotionaler und rationaler Intelligenz – beide Komponenten zusammen sind's!“.

### Heutige Bilder

Hinsichtlich der heutigen Bilder von Frauen werden folgende Angaben gemacht:

- „Frau sein heißt den Vorteil zu haben, Wahlmöglichkeiten zu haben – vieles in ihrem Leben auswählen: Familie, Partner, Kinder, Beruf: was und wie viel. Als Frau kann man viel mehr wählen, während der Mann viel mehr auf Spur fährt und sich gesellschaftlichen Verpflichtungen anpassen muss
- Ein anderer Interviewpartner beobachtet gerade bei jungen Frauen mit Abitur und einer gewissen Ausbildung die Tendenz zu einer bewussten Entscheidung für Karriere und eine Partnerschaft aber ohne Kind.
- „Weibliche Stärke – wenn vorhanden – liegt in Intuition, Emotionalität.“ (2 Nennungen)

Die Einschätzungen der Befragten zum heutigen Männerbild lassen sich wie folgt

skizzieren:

- Im Gegensatz zum klassischen Männerbild zeichnet sich das Bild heute dadurch aus, dass Männer sich mehr an der Familienarbeit und der Erziehung der Kinder beteiligen sowie Frauen als gleichwertig ansehen. Dieses Bild trifft aber nach Einschätzung der Befragten noch längst nicht auf alle Männer zu.
- Auch sind Männer nicht in dem Maße in die Familien gegangen, wie Frauen in die Berufstätigkeit gegangen sind, dadurch kommt die Doppel- und Dreifachbelastung der meisten Frauen zustande.
- Ein Befragter ist der Ansicht, dass es die typische Männerrolle nicht gibt, „die ist von sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Komponenten abhängig. Luxemburg ist multikulturell, da reagieren Männer ganz unterschiedlich, aber ähnlich innerhalb ihrer Gruppe.“
- „Typisch männlich ist: rational, faktisch.“ (2 Nennungen).

Insgesamt ist aus den dargestellten Bildern von Frauen und Männern das Fazit zu ziehen, dass alles für die komplementäre Zusammensetzung von Teams o.ä. spricht, da sich trotz aller Veränderungen offensichtlich immer noch typisch weibliche und typisch männliche Muster, Eigenschaften etc. identifizieren lassen. Zum anderen spricht es aber auch für die intrapersonale Entwicklung komplementärer Kompetenzen, denn „Einseitig weibliches Verhalten ist genauso einseitig wie einseitig männliches Verhalten“.

Eine befragte Person geht beim Thema „Rollen von Frauen und Männern in Unternehmen sogar noch einen Schritt weiter: „Manche Frauen übernehmen dann das, was eher dem Mann zugeschrieben wird, da muss man sich dann die Frage stellen „Ist das noch typisch Mann? oder eine Projektion von Menschen, die hart gekämpft haben?“ Oder ist das gar nicht atypisch, sondern sind es Verhaltens-

regeln der Gesellschaft, in der ich mich bewege?“.

### RepräsentantInnen für neue Bilder

Zur Frage, ob ihnen für die neuen Frauen- bzw. Männerbilder entsprechende RepräsentantInnen einfallen, macht nur ein Befragter konkrete Angaben:

Als Mann, allerdings mit starkem Akzent auf das Thema „Führung“, benennt er „die Hauptfigur aus „Master and Commander“: beide Facetten werden gezeigt: einerseits positiv belegte Autorität, männliche Klarheit wie er sein Ziel verfolgt, andererseits emotionaler Umgang, z.B. mit einem kranken Jungen.“

Auf die Frage nach weiblichen Pendanten dazu benennt er seine Frau, die sich ihre Unabhängigkeit erhalten hat und ihren eigenen Weg geht, sich gleichzeitig beruflich und als Frau nicht verliert, an der er sich auch reiben, mit der er sich auseinandersetzen kann. Auch Madeleine Albright („die wusste was sie wollte, ohne ein männliches Abziehbild zu sein“) hat ihn sehr beeindruckt, im Gegensatz zu Angela Merkel....

### Veränderungen im Rollenbild

Übereinstimmend wird von allen Befragten festgestellt, dass es bei Frauen und Männern im Vergleich zu früher Veränderungen im Rollenbild gegeben hat. Über das Ausmaß und die Geschwindigkeit der Veränderung bzw. über die Frage, welches Rollenbild sich stärker verändert hat, gibt es jedoch zum Teil Meinungsunterschiede:

- „Durch die Frauenbewegung hat sich ein Bewusstseinsprozess entwickelt, der dazu geführt hat, dass sich Frauen in ihren Rollen stärker verändert haben

als Männer – wobei Männer dadurch ganz klar in ihrer Rolle herausgefordert wurden.“

- „Die Frauenrolle hat sich im Vergleich zur Männerrolle sehr viel mehr geändert, ein Quantensprung im Vergleich zu zentimeterweise. Männer haben nur ansatzweise Veränderungen, neue Rollen übernommen, z.B. Elternzeit für Männer – aber für Männer ist das wahrscheinlich ein Quantensprung. Auch die Unternehmen sagen ja, Gender ist ein Thema, war noch vor fünf Jahren anders. Ist salonfähig geworden und auch ein bisschen Zwang. Männer müssen wahrscheinlich freiwillig und zu Veränderung verdonnert werden, auch Einwirkung von Müttern auf ihre Söhne, von Frauen auf ihre Männer. Es ist etwas passiert, aber wir schubsen weiter.“
- „Im Vergleich zur Generation der Väter waren die viel konsequenter in der Rolle drin, heute zwar auch noch, aber Aufweichen ist zu beobachten, z.B. Beteiligung an der Hausarbeit, bringen Kinder zur Krippe und fahren dann weiter zur Arbeit. Verantwortung zur Mitgestaltung wird zunehmend von beiden getragen, auch wenn die Hauptverantwortung weiterhin bei den Frauen liegt – Doppel- und Dreifachbelastung. Aber Männer beteiligen sich zunehmend innerhalb der eigenen vier Wände. Die Frauenrolle hat sich auch geändert, aber auch noch nicht so stark.“
- Aber auch wenn man annehmen könnte, dass die Väter „sicherer/ klarer sind, da die Radikalparolen weg sind“, erlebt ein Befragter das nicht so: „die geben das genauso unklar an ihre Söhne weiter. Männer sind auch heute noch dahingehend orientierungslos, wie in dem Buch „kleine Helden in Not“, haben eigentlich keine Rituale mehr, da ist es für die Mädchen etwas einfacher.“ (...) „Wir sind nach wie vor noch in den Rollen drin, indirekt negative Zuschrei-

bungen (Weichei, Macho), die auch bei den Männern nicht gut ankommen.“

Veränderungen im Rollenbild sind aber, wie ein Befragter feststellt, auch eine Frage von Generationen: „Je höher das Bildungsniveau, desto leichter ist es wahrscheinlich, dass der Mann die Notwendigkeit der Einbindung [in die Kindererziehung] erkennt – ob er es dann macht, ist eine andere Frage, mal abgesehen von so Topleuten, die es Dritten überlassen. Die Umstellung in der Einbindung ist eine Generationenfrage: ich habe es nicht erlebt, wahrscheinlich ist es erst in ein bis zwei Generationen zu erkennen, dass der Beitrag normal wird.“

Zum ändern sind sie auch durch gesellschaftliche Entwicklungen beeinflusst: „Seinerzeit mal Feminismus hoch 5, (...) Männer schlechthin als das dreckige Geschlecht, kämpfen, kämpfen!“ Diese „Radikalparolen sind sicherlich heute out“, aber ohne Frage wirken sie bis heute in den Köpfen von Männern und Frauen nach und sind sicherlich zum Teil auch ein hemmender Faktor bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming und der Realisierung von Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern.

### Identität/ Persönlichkeitsentwicklung

Mit der Frage, was für sie Persönlichkeitsentwicklung ist, hatten die befragten GendertrainerInnen deutlich weniger Schwierigkeiten als die Vorschullehrerinnen.

Übereinstimmend wird Persönlichkeitsentwicklung als ein lebenslanger iterativer Prozess bezeichnet. Es geht darum, sich mit sich selbst und der Umwelt auseinanderzusetzen, daraus Rückschlüsse zu ziehen und sich darüber weiter zu entwickeln. „Selbst-Erkenntnis“ im Wortsinn gehört untrennbar dazu: „Bedürfnisse, Gefühle, Interessen, Poten-

tiale kennen, sich selbst beobachten, ausleben, seinen Weg gehen. Bereiche finden, in denen man wirken kann, finden was passt und was nicht“.

Hinsichtlich der Einflussfaktoren auf die Persönlichkeitsentwicklung wird herausgestellt, dass es sich dabei um eine Mischung, ein „Panoptikum“ handelt: „Anlage, Umwelt, Einflüsse, Gene, Modelle, Erziehung, Hormone usw.“.

### Zugang zum Projekt

Zur Ausbildung als GendertrainerIn im Rahmen des Projekts „Gleichheit teilen“ kamen vier der Befragten, indem sie vom Ministerium angesprochen oder angeschrieben wurden und das Angebot spontan interessant fanden, ein Mann kam auf Vorschlag eines seiner Vertragspartner, und eine Frau hatte davon gehört und dann angefragt, ob sie mitmachen könnte.

### Erwartungen an das Projekt

Bei den drei Befragten ohne vorherige biographische Bezüge zum Thema erwartete eine Person „gar nichts“, wollte „nur nicht in ein „feministisches Unterfangen“ hineingeraten“, eine Person erwartete „Horizontenerweiterung“ und eine Person wünschte sich „Auseinandersetzung mit dem Thema und fundiertes Wissen“.

Bei den drei Befragten mit biographischen Bezügen zum Thema waren die Erwartungen hingegen deutlich differenzierter:

- neues theoretisches Wissen und Inputs,
- Akteure zusammenbringen, formellere Struktur und Netzwerk zur Weiterentwicklung,
- Leute kennenlernen, Erfahrungsaustausch,
- positive Konkurrenz im Wortsinn, d.h. miteinander laufen, Austausch, Netz-

werk, um z.B. bei größeren Projekten kooperieren zu können.

### **Bestätigte/ nicht bestätigte Erwartungen/ Verbesserungsmöglichkeiten**

Insgesamt haben sich viele der Erwartungen bestätigt, unabhängig davon, ob die Befragten vorherige Bezüge zum Thema hatten oder nicht. Genannt werden hier folgende bestätigte Erwartungen:

- Es war absolut kein feministisches Unterfangen, sondern bietet Chancen zur Weiterentwicklung für beide Geschlechter, im Prinzip genau so noch mal zu machen,
- Sensibilisierung, Öffnung, Bewusstwerdung
- hochkompetente Referentin, interessante Inputs,
- verschiedene Menschen sind zum Austausch zusammengekommen, gute Inputs, strukturierter Ablauf,
- Netzwerk und Kontakte sind geblieben, miteinander und voneinander profitieren,
- Erfahrungen in der Gruppe fördern die Zusammenarbeit im Netzwerk oder in informellen Kontakten, Luxemburg kann auch davon profitieren, dass die Einzelnen jetzt wieder mit ihren Erfahrungen in ihre Bereiche zurückgehen.

Als nicht bestätigte Erwartungen hingegen werden folgende Punkte benannt:

- „Vielfalt von Wissen“, was in diesem Fall nicht am Vorwissen lag,
- inhaltlich noch ausbaufähig, aber das wird von der Befragten im Sinne von „Entrepreneurship“ als Aufgabe des/der Einzelnen gesehen, sich im speziellen Bereich noch tiefer in die Materie einzuarbeiten,
- Nachfrage nach Gendertrainings ist nicht eingetroffen, kommt jetzt erst so

- langsam,
- das Netzwerk ist kleiner als gedacht, manche Kontakte sind auch ganz abgebrochen.

Als Grund für das nicht im erwarteten Ausmaß zustande gekommene Netzwerk können zum einen die Themen, die bei den Treffen im Blickpunkt stehen, ausgemacht werden: sie stoßen offensichtlich nicht bei allen Beteiligten auf Interesse. Zum anderen spielt sicherlich auch der Faktor „Konkurrenz“ mehr oder weniger ausgesprochen eine starke Rolle dabei.

Beim Stichwort „Konkurrenz“ wurde in den Interviews gezielt nachgefragt.

Drei Befragte sind der Meinung, dass die Konkurrenz eine Rolle gespielt hat und auch weiterhin spielt. Zu merken gewesen sei dies vor allem in den Rollenspielen oder bei dem angekündigten Erfahrungsaustausch, der dann zumindest bei einigen Beteiligten doch auf sehr allgemeiner Ebene blieb. Gleichzeitig wird diese wahrgenommene Konkurrenz aber nicht als Grund gesehen, aus dem Netzwerk auszuweichen.

Die drei anderen Befragten sagen, dass Konkurrenz (bisher) keine Rolle gespielt hat bzw. dass eher positive Konkurrenz festzustellen war.

Ansätze für Verbesserungsmöglichkeiten, sofern noch einmal eine solche Ausbildung angeboten werden sollte, liegen nach Meinung der Befragten in folgenden Bereichen:

- Anfangs war die Zielsetzung unklar: warum diese Ausbildung, diese Methoden?
- Homogenere Gruppe, „das heißt vorher schon Beschäftigung damit, nicht nur Techniken entwickeln, da Beschäftigung Zeit braucht und 30 Stunden nicht so viel sind, nachher [nach den Inputs] immer warten müssen, mir diese Überlegungen anhören müssen. Per-

sönliche Entwicklung von Menschen unterstützen tue ich gerne, wenn ich die Ausbildung gebe, aber wenn ich selbst eine mache, will ich davon profitieren, da werde ich immer egoistischer.“

- Stärker auf die Themen „Grenzüberschreitende Kommunikation“ und „Interkulturalität“, also die Besonderheiten in Luxemburg, einzugehen.
- Anfangs eine gemeinsame Zielklärung vorzunehmen „Was ist Chancengleichheit“, um eine gemeinsame Basis in der Gruppe zu schaffen und nicht zu sagen „das ist so“, da das dogmatisch ankommt.
- Differenziert bei den Bildern vorzugehen: „Persönlich gestört bzw. womit ich Probleme habe: Täterbild vom Mann schlechthin – wenn man dann im eigenen Umfeld schaut und niemanden hat, auf den das zutrifft, dann hat man das Problem, sich mit dem Bild zu identifizieren – man wird damit gleichgestellt – diese Projektion „das Mannsbild schlechthin“ dann auf die eigene Person zu übertragen. (...) Für Männer ist es schwieriger, sich im Feld Gender zu betätigen wegen der Querverbindungen „Männer insgesamt“ und „die eigene Person“.

Im Hinblick auf die Frage, ob weitere Ausbildungen dieser Art angeboten werden sollten, sind die Meinungen gespalten: drei Befragte sind der Ansicht, dass dies eher nicht mehr der Fall sein sollte, da die Nachfrage nach Gendertrainings von Seiten der Unternehmen und Organisationen ohnehin derzeit gering ist, der luxemburgische Markt nach zwei Ausbildungsdurchgängen gesättigt ist, und dass die Zahl der GendertrainerInnen auch deshalb bei maximal 20-30 liegen sollte, weil ansonsten das Netzwerk und der Austausch in der Qualität und Intensität leiden würde.

Die drei anderen Befragten hingegen sind der Meinung, dass schon noch mehr Personen als GendertrainerInnen ausgebildet werden sollten, da es in erster Linie um die Ausbildung von MultiplikatorInnen und das Thema an sich geht, nicht um marktwirtschaftliche Aspekte.

### **Besondere Erfahrungen/ markante Ereignisse**

Hier werden folgende positive Erfahrungen benannt:

- Die 50/50 Zusammensetzung der Gruppe,
- verschiedene Rollenspiele,
- die Bewusstwerdung über die Vielfalt und die Wichtigkeit des Themas,
- der gesamte Awarenessprozess, die Verbindung mit dem biographischen Hintergrund
- der Ansatz, Frauen und Männer als zwei Kulturen zu betrachten,
- insgesamt die theoretischen Inputs und
- die Plastizität der Ergebnisse von manchen Methoden, z.B. beim Zugang zum Thema über Schlager, die Collagen oder ein Quiz – überraschend dabei waren weniger die Ergebnisse an sich, sondern vor allem die Deutlichkeit, z.B. wie traditionell die Bilder in den Medien oder der Musik auch heutzutage noch sind, oder dass das Thema „Gleichberechtigung für Frauen“ noch gar nicht so alt ist.

Für einige gab es jedoch auch negative markante Ereignisse, die auch Anstoß für die bereits genannten Verbesserungsvorschläge waren:

- „Einige sind hochgegangen wie Raketen, als ich den biologischen Faktor angesprochen habe.“

Diese Äußerung scheint ebenfalls wieder darauf hinzudeuten, dass bei den vermittelten Inhalten eine gewisse Schere im Kopf nicht ganz von der Hand zu weisen

ist, dass über bestimmte Themen also wohl eher nicht diskutiert wurde, sondern dass da gesagt wurde „Das ist so“.

- „Wie wenig Trainer oder Berater sagen, wenn „Austausch“ angekündigt ist“,
- „Einige haben sich in Rollenspielen nicht ganz geoutet, mit angezogener Handbremse gespielt“

Diese beiden letztgenannten Aspekte verweisen sowohl wieder auf das Thema „Konkurrenz“, als auch auf die Frage, inwiefern das in der Ausbildung Gesagte auch der persönlichen Haltung entspricht: Eine befragte Person hätte sich „eine größere persönliche Öffnung gewünscht, um Leute besser kennen zu lernen. „Ich kann meine Rolle als Gendertrainer 100 % spielen und dann als Privatperson 100 % versagen“, ein guter Schauspieler kann das.“ und „Für einige war es Business.“.

### **Veränderungen durch das Projekt**

Direkt aus der Ausbildung als GendertrainerIn heraus konnten die Befragten eine ganze Reihe von Anregungen und Methoden in ihrer beruflichen Praxis umsetzen, wobei sich im generellen Vorgehen kaum etwas geändert hat, aber das Vorgehen erfolgt bei allen Interviewten bewusster und ist vor allem auch „im Feintuning anders“.

Genannt wird von einem Befragten die stärkere Berücksichtigung der biographischen Komponente in bestimmten Feldern: „Das kann ich eingeschränkt auch in anderen Tätigkeitsfeldern verwenden. Zum Beispiel sind beim Managementtraining in Banken bestimmte Grenzen zu beachten, sonst machen die Leute einfach nicht mehr mit, aber in Ansätzen schon, z.B. bei Zeitmanagement: was erwartest du von deinem Leben, wo sind deine Prioritäten. Das hatte ich vorher in diesem

Maße nicht gemacht. Bisher habe ich Managementtrainings so gestaltet, dass es Techniken gibt die angewendet werden. Auch wenn Leute an sich arbeiten müssen, bin ich nie so weit gegangen, dass an den Leuten selber gearbeitet wurde.“ Die Ausbildung hatte in diesem Fall also einen doppelten Nutzen: einmal als Einstieg in die Thematik „Gender Mainstreaming“, zum anderen durch die direkte Umsetzungsmöglichkeit in der Beratungstätigkeit.

Frauen und Männer werden durch die Anstöße aus der Ausbildung stärker als vorher bewusst unter Gendergesichtspunkten in den Blick genommen. Das war zwar vorher schon auch präsent, aber weniger bewusst. Eine interviewte Person beschreibt es so, dass „der Hintergrund „Gender“ sofort eingeblendet wird, es ist inzwischen Standard, dass der Genderaspekt eine Rolle spielt“. Das Bewusstsein für die Bedeutung des Themas ist insgesamt bei allen Befragten gestiegen. Methodische Zugänge wie Schlager oder Collagen konnten von einigen Befragten sofort in die Praxis übernommen werden und haben sich dort bewährt: „Das bringt schöne Ergebnisse, Aha-Erlebnisse bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern, dann auch Transfer zu anderen Medien, wie Frau und Mann da in ihren klassischen Rollen dargestellt werden. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sagen, dass es ihnen noch nie so bewusst geworden ist, wie dominant diese Bilder sind.“

Hinsichtlich des von ihnen gewählten methodischen Vorgehens geben zwei Befragte aber auch an, dass sich hier bei ihnen nichts geändert hat, da sie bereits vorher so gearbeitet haben.

Es ist eine geschärfte Wahrnehmung der Unterschiede zwischen Frauen und Männern festzustellen, so z.B. bei der

Sprache: Ein Befragter gibt an, dass es ihm sofort auffällt, wenn Sprache oder Texte nicht gegendert sind, er spricht in der Regel auch in beiden Formen („nicht etwa antrainiert, sondern einfach so“). Andere genannte Beispiele für eine geschärfte Wahrnehmung der Unterschiede zwischen Frauen und Männern beziehen sich auf ihre Rollen, ihre Strategien, die Anliegen, mit denen sie zu Trainings oder Coaching kommen, sowie auf die gesellschaftlich vermittelten Bilder, z.B. in den Medien oder – ganz konkret – in der Spielzeugabteilung von Kaufhäusern: „Ich wundere mich, dass es noch keine eigene Mädchen- und Jungenabteilung gibt, da hat sich noch gar nichts bewegt! Da könnte man doch mal was machen, um diese typischen Rollen rauszunehmen“.

Verändert hat sich zum Teil auch der Umgang mit KundInnen: „nicht „wieso kapiert der das denn nicht“ sondern „ah, der denkt so...“, das bringe ich je nach Situation auch genau so auf den Punkt.“. Die Zielrichtung der durch die Ausbildung veränderten Herangehensweise liegt darin, die KundInnen dazu anzuregen, die komplementären Kompetenzen der Geschlechter im Unternehmen stärker zu nutzen und zu fördern. Stärker als vorher fallen auch Unterschiede auf, die von Seiten mancher Kunden gemacht werden. Ein Beispiel wurde bereits im Kapitel „Diskriminierungen / Ungleichbehandlungen“ auf Seite 21 benannt, eine weitere Situation schilderte eine Befragte so: „In einer reinen Männergruppe muss man als Frau ganz anders auftreten, fachliche Kompetenz beweisen – also auf rationaler Ebene – dann kann man arbeiten, in die Themen gehen. Frauen muss man anders gewinnen – auf der emotionalen Ebene – für das Thema und was es bringt.“

Deutlicher und bewusster geworden sind vor dem Hintergrund der komplementären Kompetenzen von Frauen und Män-

nern auch die Vorteile von Tandems, d.h. Team-teaching o.ä. mit je einer Frau und einem Mann, da „beide Aspekte eingeblendet werden“ und „Es gibt Situationen, da könnte ein Tandem noch eins draufsetzen. Vielleicht würden Männer das Thema von einem Mann besser annehmen, aber das hängt ja auch von dem Mann und den Teilnehmern ab. Ich arbeite auch mit Partnern zusammen, wo wir es auch schon mal aus strategischen Gründen eingesetzt haben, einen Mann reinzuschicken, wenn es für das Projekt sinnvoll ist, z.B. bei einem Direktor, der nur auf Männer fixiert ist, aber das ist eher die Ausnahme“.

Auch wenn sich die ausgebildeten GendertrainerInnen hier in einer vergleichsweise komfortablen Situation befinden, dadurch dass je zur Hälfte Frauen und Männer ausgebildet wurden und die entsprechenden Kontakte bestehen, so stellt sich aber gerade für Frauen, die im Feld „Gender Mainstreaming“ aktiv sind, gelegentlich das Problem, „dass die Auswahl einfach nicht so groß ist, auch wenn in Luxemburg durch das Netzwerk ein Riesenplus der Ausbildung besteht.“

### **Einflussmöglichkeiten und Effekte**

Einleuchtend ist, dass es hinsichtlich der Einflussmöglichkeiten der TrainerInnen und BeraterInnen klare Grenzen gibt, und der Grad der Einflussmöglichkeit durch unterschiedliche Faktoren beeinflusst wird: „Ich kann nicht die Menschen verändern, aber ihr Denken und ihr Handeln, d.h. Einfluss nehmen, sensibilisieren für neue Ansätze. Ich bin Praktikerin, nicht Politikerin, die haben die Aufgabe, neue Ansätze, Richtlinien usw. zu machen, ich arbeite im Terrain mit den Menschen, dass sich da was ändert.“ Effekte generell und Rückmeldungen dar-



über hängen auch von der Länge des Angebots ab: bei kurzen Trainings kann weniger Einfluss genommen werden, demzufolge sind auch weniger Effekte möglich, ebenso Rückmeldungen darüber, da danach in der Regel kein oder kaum noch Kontakt mit den TeilnehmerInnen besteht. Ein anderes Bild ergibt sich logischerweise bei längeren Prozessen.

Unabhängig davon werden von den Interviewten aber einige Beispiele für beobachtete Effekte benannt:

Ein Befragter bringt im Coaching „auch Themen ein, z.B. Vereinbarkeit bei Männern, durch die „Geld – Liebe – Karriere – Methode“. Männer gehen darauf ein, ich habe den Eindruck, dass viele dann erst den Punkt Liebe bzw. Partnerschaft entdecken und erkennen, dass sie da meistens relativ wenig machen. Über diese Denkanstöße passiert auch was, das habe ich an Klienten gesehen, die da an einem Ausgleich gearbeitet haben. (...) Im Coaching lässt man die Maske fallen, Liebe und Partnerschaft als Thema, das Harte, Aggressive geht weg. Im Training für Gruppen wird so etwas nicht oder kaum diskutiert wegen anderer gesellschaftlicher Spielregeln. Im Training offenbaren sich Frauen viel mehr, deren Reaktion bringt meistens ganz angeregte Diskussionen, dann fangen auch die Teilnehmer an, sich zu öffnen.“

„Bei einem Training mit einem Macho-Teilnehmer gab es sehr interessante Diskussionen, wobei ich aufpassen musste, dass die Gruppe den Macho nicht verschlang, da der seine Positionen sehr antipolarisch setzte, (ich) musste bei Konflikten aufpassen, wobei der Macho auch sehr stark an sich gearbeitet hat. So einer kann gut sein, weil er Dinge ausspricht, die sich sonst niemand traut – andererseits kann es für den Gruppenprozess schwierig sein, wenn einer ständig in der Richtung diskutiert oder interveniert: das bindet

viel Zeit und Aufmerksamkeit. Es war aber hier in dem Fall ok, der hat auf jeden Fall auch was mitgenommen.“

„Zwei Beispiele: 1. Gruppenarbeit: Nachfrage nach Erweiterung für andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, da das Thema so interessant war wegen der Aha-Erlebnisse und der Rückmeldung bei der Evaluation. 2. Gruppe von Männern: ein Teilnehmer, der es auch für einen anderen Bereich haben wollte.“

### **Handlungsleitende Bilder und Beratungsziele**

Zum Teil sind auch Veränderungen bei den in Beratung und Training leitenden Bildern festzustellen:

- „Früher: Menschen in Unternehmen zu stützen und zu führen, zu ihrem Wohlbefinden und dem des Unternehmens, Potentiale nutzen. Heute: Frauen und Männer in Unternehmen zu stützen und zu führen, zu ihrem Wohlbefinden und dem des Unternehmens, Potentiale nutzen.“
- „Ziel: Frauen und Männer beraten zum gegenseitigen Verstehen, zum Öffnen und zum Lernen – nicht Kampf, sondern lernen von jemandem, der etwas besser kann. Ansatz der zwei Kulturen – komplementär, Schwächen überwinden, sowohl individuell als auch gesellschaftlich.“
- „Ansatz: sehen da ist ein Mensch mit seinen Kompetenzen. Aber davon noch ziemlich weit entfernt, ist in Reinkultur sicher auch so nicht möglich – aber zumindest ermöglicht bewusstes Sehen ein anderes Vorgehen – es ist ein Ziel, sich darum zu bemühen.“
- „Bewusstes Steuern, langfristig angelegt, kontinuierliche Förderung von Leuten mit follow-up, individuellem Coaching, Aufgaben aus der Schulung – also sie nicht mehr aus dem Rahmen lassen. Abschied von Führungskräften

aufgrund von nur Fachwissen, sondern Menschen führen können und Fachwissen – dann ist es egal, ob es Frauen oder Männer sind.“

Im Grundsatz wird keine andere Unterstützung von Frauen und Männern praktiziert, aber im Verlauf des Prozesses unterscheiden sich die angestrebten Ergebnisse bei Frauen und Männern deutlich, z.B. in Coachingprozessen: „Bei Frauen muss ich viel mehr vorher erklären, dass dieser Test gemacht wird – bis sie bereit dazu sind, muss ich den Kontext erklären, das wie und warum. Bei Männern geht das viel schneller: wir machen jetzt die Übung, kurze Erklärung dazu und dann geht es los. [Als Erklärung dafür:] Lerntätigkeiten sind bei Frauen und Männern anders. Männer gehen nach dem Prinzip Versuch und Irrtum vor. Frauen arbeiten zuerst den Hintergrund auf und machen dann. Aber das natürlich in Stereotypen ausgedrückt.“

Unterschiede bestehen auch oft beim Anliegen: „Frauen kommen mit beruflichen Themen, das Thema hinter dem Thema ist die Beziehung. Männer kommen kaum mit dem Aspekt, haben in der Regel klare Vorstellungen vom Ziel. Unterschied ist dann weniger im Vorgehen als vielmehr in den Ergebnissen. (...) Bei Frauen ist aber viel auffälliger, dass oft, nicht immer, das Thema Missbrauch oder Misshandlung als zweites Thema kommt. Das ist nach wie vor erschreckend hoch, bei Männern ist das viel weniger Thema. Aber auch hier der Unterschied wieder auf der Ergebnisseite, nicht etwa im Vorgehen, dass ich bei jeder Frau Missbrauchserfahrungen annehme oder so.“

### **Zusammenfassung: Anstöße durch das Projekt**

Als kurzes Zwischenfazit an dieser Stelle ist festzuhalten, dass die Ausbildung als GendertrainerIn allen Teilnehmenden eine Vielzahl von neuen Anstößen und Impulsen gegeben hat. Alle Befragten betten das Thema „Gender Mainstreaming“ in ihre Aktivitäten ein, wenn auch in unterschiedlich starker Ausprägung: bei Themen wie Zeit- und Selbstmanagement, in Kommunikationstrainings, in Managementschulungen oder Coaching, „in homöopathischen Dosen“ oder auch „als Standard implizit oder explizit überall drin“. Wo es sich anbietet, wird Gender Mainstreaming also eingebaut, auch wenn der eigentliche Auftrag nicht so lautet: „nicht immer und überall, aber wo es passt, diplomatisch verpackt (...) Nicht jedes Mal der Aufkleber Gender drauf, aber Bewusstseinschärfung – das kommt bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern gut an, bei Frauen und Männern, sie sind sehr offen und dankbar dafür.“

Die Reaktionen darauf pendeln wie im zitierten Beispiel zwischen „zustimmend“, „positiv“ (Mehrheit der Teilnehmenden) und „irritiert“, in jedem Fall aber sorgt die Einbettung der Thematik für interessante Diskussionen, Anstöße und Aha-Effekte bei den Teilnehmenden. Aber trotz aller Offenheit und auch Dankbarkeit für diese Anstöße ist aus der impliziten Einbettung noch bei keiner der befragten Personen ein expliziter Folgeauftrag daraus geworden.

Spezielle Gendertrainings stoßen insgesamt auf keine große Nachfrage: die Reaktion lautet in der Regel „ja, interessant...“, aber dann melden sich kaum TeilnehmerInnen für die ausgeschriebenen Trainings an.

Lediglich ein Befragter hat schon einmal ein Training gehalten, das nicht auf pri-

mär freiwilliger Basis ausgeschrieben war, nämlich im Rahmen eines EQUAL-Projekts in Süddeutschland.

### Private Umsetzung

Alle Befragten setzen Gender Mainstreaming in mehr oder weniger ausgeprägter Form in ihrem privaten Bereich um.

In den Partnerschaften gibt es verschiedene Arrangements der Arbeitsteilung, im Hinblick auf die Hausarbeiten und die Erziehung der Kinder. Als ein Beispiel kann dazu die folgende Aussage angeführt werden: „Wir arbeiten beide Teilzeit, verdienen unser eigenes Geld, erziehen beide die Kinder, haben getrennte Konten – versuchen also die Umsetzung“. In anderen Partnerschaften werden andere Modelle gewählt. Durchaus kritisch merkt dazu eine befragte Person an, „bei der Rollenaufteilung könnte man schon noch mehr machen...“.

Gender Mainstreaming und Chancengleichheit ist ein Thema in den Familien, ähnlich wie bei den Vorschullehrerinnen wird dazu in der Regel ein situativer Ansatz gewählt, d.h. vor allem im Dialog mit den Kindern wird ein praktischer Zugang gewählt, je nachdem, welche Themen gerade relevant sind (z.B. Sport, Berichte in der Zeitung o.ä.). Nach Einschätzung der Befragten, die Kinder haben, merken diese auch den Unterschied zu anderen Familien und wissen, dass das, was sie in ihrer eigenen Familie als Normalität erleben, längst nicht in anderen Familien „normal“ ist.

Als leitende Bilder für die Erziehung werden folgende benannt: „selbständige, zufriedene Menschen, die ihre Potentiale ausleben, ihren Weg finden können“ und „jeder soll sich nach seinen Fähigkeiten entwickeln“.

### Fördernde Faktoren für die Umsetzung

Bei der Frage, welche Faktoren die Umsetzung von Gender Mainstreaming fördern, werden von den Befragten eine Vielzahl benannt, von recht allgemeinen bis hin zu konkreten methodischen Punkten:

- Gender Mainstreaming muss (von oben) gewollt und Programm sein, sei es in der Politik, in Unternehmen oder in Organisationen.
- Dies setzt ein entsprechendes Bewusstsein für die Bedeutung und die Vielfalt der Thematik auch in den Details voraus.
- Zugleich muss es angeschoben werden, z.B. über die Politik oder ProtagonistInnen, da Vorgaben und Personen, die als VorreiterInnen und Vorbilder dienen, wichtig sind, um ein kurzfristiges Strohfeuer zu vermeiden.
- Der Nutzen von Gender Mainstreaming für alle Beteiligten muss deutlich gemacht werden, auch der ökonomische Nutzen – hier wird die Action positive als Ansatz genannt, auf dem aufgebaut werden kann.
- Generell wird eher eine Doppelstrategie als erfolgversprechend betrachtet, d.h. sowohl die implizite Bearbeitung des Themas durch die Integration in andere Themen, als auch explizite Angebote wie Gendertrainings, Tagungen und ähnliche Aktivitäten.
- Dies setzt, bei aller Notwendigkeit von Zielvorgaben, ein gewisses Maß an Freiheit und Flexibilität in der Zugangsweise und den Methoden voraus: „Nicht Gender Mainstreaming muss umgesetzt werden, sondern es ist ein Teil des Ganzen“, der methodische Zugang sollte den Einzelnen überlassen bleiben, um den persönlichen Zugang zu finden.
- Hier ist auch Geduld und Finger-spitzengefühl gefragt, um zum richtigen Zeitpunkt das richtige Vorgehen zu

wählen.

- Die Umsetzung sollte also „nicht übers Knie gebrochen“ werden, sondern, wie ein Befragter es ausdrückt, „in homöopathischen Dosen“ erfolgen, um einen win-win-Prozess für alle Beteiligten anzustreben.
- In Trainings oder Seminaren zum Thema ist es nach Meinung eines Befragten förderlich, wenn die Übungen entsprechend gestaltet sind: eine Auseinandersetzung auf persönlicher Ebene muss angeregt werden, dafür ist neben den entsprechenden Methoden auch ausreichend Zeit, die zur Verfügung steht, notwendig, damit sich die Inputs setzen können. Vor Vorteil ist auch eine vorbereitete Gruppe bzw. das Entstehen eines Gruppengefühls, welches von Bereitschaft und Vertrauen gekennzeichnet ist. Dies ist der Erfahrung des Befragten nach in „zusammengewürfelten Gruppen“ einfacher als in Teams, da hier wesentlich mehr Rollenerwartungen vorliegen, den Teilnehmenden (vor allem Männern) eine persönliche Öffnung schwerer fällt.

### Hemmende Faktoren für die Umsetzung

Fast schon analog zu den genannten fördernden Faktoren wird auch eine Vielzahl von bei der Umsetzung hemmenden Faktoren benannt:

- Die Wahl des falschen Zeitpunkts: „nicht übers Knie brechen, der Zeitpunkt muss reif, die Gelegenheit da sein“.
- „Übersteuerung“, z.B. durch „ein zu voll gestopftes Programm“ oder zu viele Vorgaben, die dadurch eher einengend wirken.
- Ankündigung von Gendertrainings, ohne konkretere Erklärung, was es ist – Blockaden und negative Assoziationen

dazu hängen auch an der Begrifflichkeit.

- Mangel an Kommunikation im Sinne von zusammensetzen und diskutieren, gemeinsame Zielklärung.
- Mangelnde Streitkultur.
- Mangel an Kontinuität – dies gilt sowohl für die gesellschaftliche Ebene („Peak Ende der 80er, Anfang der 90er Jahre, jetzt wieder im freien Fall: einige reden zwar noch drüber, aber frag mal die Menschen auf der Straße!“), als auch für die Einführung und Umsetzung von Gender Mainstreaming als Konzept in Organisationen: hier ist eine langfristige Perspektive notwendig, damit das Programm – ähnlich wie andere umfassende Konzepte, wie z.B. Qualitätsmanagement oder Strategische Personalentwicklung – seine Wirkung entfalten kann. Eine befragte Person weist an dieser Stelle jedoch darauf hin, dass gerade das manchmal schwer zu ertragen ist: „Man hofft einfach, dass es schneller geht, aber nicht jeder möchte, dass es schneller geht, auch wenn es gut ist, aber nicht jeder macht das Gute...“.
- Auf gesellschaftlicher Ebene hindern vor allem die Bilder, die durch die Erziehung in Familie und Schule weitertradiert werden, bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming, denn dadurch fehlt das Bewusstsein bei Männern und bei Frauen, sie tappen immer wieder in klassische „Genderfallen“ oder sind – bewusst oder unbewusst – der Ansicht, Chancengleichheit sei längst erreicht.
- Neben dem fehlenden Bewusstsein für die Problematik sind aber nach Meinung der Befragten auch „aktive Resistenzen von Männern“ ein Hemmschuh: sie verhindern bewusst, dass sich etwas verändert, da sie dabei an Macht und Einfluss verlieren würden.
- Aber nicht nur die mehr oder weniger begründete Angst vor Machtverlust

spielt eine Rolle, auch die Bequemlichkeit (von Frauen), am gegenwärtigen Status Quo etwas zu verändern. „Man muss manche, gerade Frauen, zu ihrem Glück zwingen. (...) Sie befindet sich in einem Umfeld mit starken Frauen – wie damit umgehen? An der Hand nehmen? Aber viele wollen nicht bewegt werden, wenn da im Umfeld nichts passiert. (...) Es liegt auch viel daran, dass nur einige Frauen bereit sind, diese „Führungsrollen“ zu übernehmen. Viele Frauen wollen das gar nicht, warum kann ich nicht sagen. Da sind wir wieder an dem Punkt „entspricht nicht der typischen Frauenrolle“. Es braucht noch ein paar Jährchen, um diese Standardrolle aus dem übermittelten Tool rauszubekommen.“

### **Perspektiven für die Zukunft: eigene Pläne**

Alle Befragten haben in den Interviews mehr oder weniger explizit erklärt, auch künftig an der Umsetzung von Gender Mainstreaming im eigenen Bereich arbeiten zu wollen. Wie bisher soll das entweder durch die Integration des Themas in andere Bereiche bzw. Angebot, oder durch spezielle Vorhaben geschehen. Ein konkretes Projekt eines Befragten ist ein Forschungsprojekt im europäischen Rahmen, bei dem es um Vergleich von Methoden für Gendertrainings und die Frage „wie kann Gender in anderen Trainings, z.B. Aus- und Weiterbildung, eingesetzt werden“ gehen wird.

Andere Projekte, z.B. ein weiteres Forschungsvorhaben oder Mentoringprojekte in Unternehmen, befanden sich zum Interviewzeitpunkt noch in der Akquisephase.

Ein Befragter gibt an, sich nicht nur beruflich damit beschäftigen zu wollen, sondern sich auch auf persönlicher Ebene

weiter mit dem Thema auseinander setzen, an der Bewusstseinsklärung arbeiten und sich insgesamt darin weiterentwickeln zu wollen.

### **Weiterentwicklung des Projekts**

Ansätze zur Fortsetzung und Weiterentwicklung des Projekts werden zum einen beim Netzwerk, zum anderen in der Erhöhung der Breitenwirkung gesehen:

Eine befragte Person ist der Meinung, es müsste jetzt vertiefte Arbeit im Netzwerk geben – das Ministerium hatte auch vertiefende Trainings als Option angeboten – ist aber zugleich skeptisch, ob das realisierbar ist, da das Angebot des Ministeriums nicht angenommen wurde. Auch drei weitere Befragte sehen in der Weiterentwicklung des Netzwerks Chancen für die Zukunft.

Zwei Befragte sprechen sich explizit für die Durchführung weiterer Ausbildungsrunden dieser Art aus, um noch mehr MultiplikatorInnen zu schulen.

Insgesamt drei Nennungen entfallen darauf, die Breitenwirkung zu erhöhen, indem das Angebot der Gendertrainings bekannter gemacht und die Nachfrage geweckt wird (z.B. über das Ministerium, die veröffentlichten Artikel oder die Action positive).

Generell wird die Action positive als eine gute Möglichkeit gesehen, Unternehmen für die Thematik „Gender Mainstreaming“ zu sensibilisieren und zu interessieren. Dabei ist aus Sicht der Befragten allerdings darauf zu achten, dass Gender nicht zu einem Modethema wird, sondern das eigentliche Anliegen erhalten bleibt, und dass die Kriterien nicht zu niedrig gehängt werden: „Die Action positive geht schon in die richtige Richtung, aber noch nicht so hundertprozentig, weil auch so genannte good-practice Beispiele oft

minimalen Kriterien genügen, wenig gehaltvoll sind.“ Für manche Unternehmen „hat das ganz sicher auch strategische Gründe, das darf man nicht unterschätzen, z.B. auch bei Action positive, bewusste Etikette auch als Marketinginstrument. Es gibt halt beides, jede Strategie ist gut, warum nicht auch diese Eingangstür nutzen, um dann tatsächlich mit den Frauen und Männern am Thema zu arbeiten. Es macht mehr mit Menschen und Organisationen als nur das Zertifikat.“

Aber es sollten auch darüber hinaus weitere Ansätze entwickelt werden, wie ein stärkerer Zugang zu den Unternehmen gefunden wird. Ein konkreter Vorschlag dazu kommt von einem Befragten: er regt an, Inhouse-Schulungen in Unternehmen zu forcieren, mit (finanzieller) Unterstützung des Ministeriums, um mit einer längerfristigen Anlage auch den ökonomischen Nutzen von Gender Mainstreaming darlegen zu können.

Eine Voraussetzung dafür ist, dass das Ministerium nach der Wahl weiterbesteht und die begonnene Arbeit fortsetzen kann, also auch die notwendigen finanziellen Budgets dafür vorhanden sind.

### **Veränderungen im gesellschaftlichen Kontext**

Auch auf gesellschaftlicher Ebene sind nach Meinung der Interviewten weitere, zum Teil tiefgreifende Veränderungen notwendig:

Chancengleichheit sollte stärker Thema in allen Bereichen sein, zum Beispiel durch Fortsetzung der Sensibilisierung oder bei den Frauenbeauftragten in den Unternehmen, die noch mehr Aktivität entfalten könnten.

Generell sollten mehr Frauen in alle Entscheidungsprozesse eingebunden werden. Parallel dazu müssen sich Männer

(noch) mehr als bisher in der Familienarbeit engagieren, damit die Doppelbelastung der Frauen verringert wird.

Ähnlich wie bei den Vorschullehrerinnen wird auch von den GendertrainerInnen darauf hingewiesen, dass das Thema Chancengleichheit als Querschnittsthema in die Erziehung einzubringen ist, hier vor allem in die Schulen: „Ansatz in den Schulen und in der Ausbildung der Lehrer, von Seiten des Erziehungsministeriums nachlegen, sich dazu öffentlich bekennen. (...) Nicht den Fehler machen „Gender als Kurs“, sondern als Bestandteil des Ganzen, Querschnittsangebot, z.B. auch als Teil der freiwilligen Kurse, z.B. auch im Philosophiekurs den Genderaspekt suchen.“

„Nicht nur Vorbilder, sondern die Mehrheit muss geführt, bei der Hand genommen werden. Allein das Vorbild genügt nicht. Fernsehen müsste eine große Rolle spielen, es müsste da mehr Input geben. Auch in der Erziehung von Kindern, dass Lehrerinnen und Lehrer dahingehend geschult werden müssten; und auch gesetzliche Vorgaben und deren Einhaltung dahingehend überprüft. Inzwischen ist die Mehrheit Erzieherinnen – wird dabei nicht auch wieder atypisches Verhalten eingeübt? So etwas geht nicht in vier bis fünf Jahren, dafür muss auch ein Nährboden geschaffen werden – mehrjährige Modellphase, und wenn es dann funktioniert, muss es auch vorgeschrieben werden, sonst macht wieder jeder so wie er will.“

Gleiches gilt für die Darstellung des Themas bzw. der vermittelten Bilder von Frauen und Männern in den Medien. Ein konkreter Ansatz wird von einer Befragten auch darin gesehen, auf das Gleichgewicht der Bilder zu achten: unbestritten ist die Brisanz des Themas „Gewalt gegen Frauen“ und die Notwendigkeit spezifischer Hilfsangebote für Betroffene, aber ihrer Einschätzung nach sollten mehr

positive Bilder dargestellt werden und nicht immer nur Frauen als Opfer, ohne Auswege aufzuzeigen.

Gezielte Frauenförderung sollte nach Meinung einer Befragten vor allem in den Bereichen „Frauen als Unternehmerinnen“ und „Mädchen/ Frauen im handwerklichen Bereich“ betrieben werden.

Auch wenn die Tendenz, mit dem Argument „Gender Mainstreaming“ spezifische Frauenförderung oder Frauenprojekte abzuschaffen, derzeit in Luxemburg noch nicht zu beobachten ist, so sollte darauf ein wachsames Auge gerichtet sein.

Eine generelle gesellschaftliche Entwicklungsperspektive beschreibt schließlich eine Befragte so: „Bereitschaft zur Weiterentwicklung und zum Miteinander – der große Egozentrismus steht dem im Weg, das ist ein internationales Phänomen und auch komplexes Phänomen. Wir müssen das Bewusstsein erreichen, dass man dadurch gewinnt, nicht nur einer gewinnt. Auf allen Ebenen Sensibilisierung, Bewusstmachung, Wachrütteln: wirtschaftliche, menschliche, soziale Situation – je schneller wir wach werden, desto eher kommen wir aus der Krise „Mangel an Menschlichkeit“ heraus – das ist zwar mühsam, aber der einzige Weg.“.

## Empfehlungen

Wie eingangs dargestellt, sollten durch die Interviews auch Hinweise auf die Weiterentwicklung des Projekts „Gleichheit teilen“ allgemein gewonnen werden. Als Ansatz hierfür bietet sich „Gender Mainstreaming“ an, und zwar unabhängig von fachlichen Zuständigkeiten unterschiedlichster Ressorts, den zur Verfügung stehenden Fördermitteln und – da es sich um eine der zentralen Strategien europäischer Politik handelt – prinzipiell auch unabhängig von politischen Grundrichtungen. Daher stehen die folgenden aus den Interviews abgeleiteten Empfehlungen in diesem Kontext.

Gender Mainstreaming ist sowohl eine Technik, als auch ein umfassendes Konzept, eine Art „Philosophie“. Gleichzeitig ist Gender Mainstreaming, noch stärker als andere umfassende Konzepte wie z.B. Total Quality Management, mit der Persönlichkeit von Menschen, ihren Grundeinstellungen, Meinungen und biographischen Erfahrungen verbunden. Daher spielt der Faktor Zeit bei der Beschäftigung mit dieser Thematik eine besondere Rolle. Die Grundlagen und Techniken sind – auch in kurzer Zeit – erlernbar, Gender Mainstreaming hingegen wirklich zu verstehen, in den biographischen Kontext einzuordnen, zur persönlichen Weiterentwicklung zu nutzen, durchgängig umzusetzen, kurz: diesen Ansatz „zu leben“, dauert seine Zeit.

Beide Teilprojekte im Rahmen von „Gleichheit teilen“, das Projekt für die Lehrerinnen (Durchführung seit 1997) und die Ausbildung der GendertrainerInnen (incl. Vertiefung 50 Stunden), unterscheiden sich erheblich hinsichtlich ihres Zeitumfangs. Dennoch kann auch vor diesem Hintergrund eine Faustregel

als Empfehlung zur zeitlichen Dauer gegeben werden: Die Aus- und Weiterbildung in der Thematik „Gender Mainstreaming“ muss um so länger dauern, je weniger biographische Bezugspunkte/Vorwissen die Teilnehmenden haben, und je mehr Inhalte auf der Ebene der Persönlichkeitsentwicklung behandelt werden sollen. Eine Ausbildung mit einem Umfang von insgesamt 50 Stunden reicht nur aus, um sich grob in die zentralen Inhalte einzuarbeiten und die für die Umsetzung relevanten Techniken kennen zu lernen. Von Vorteil war im Projekt sicherlich, dass die Teilnehmenden entsprechende methodische Vorkenntnisse durch ihre berufliche Praxis hatten – ob andernfalls die Ergebnisse so gut ausgefallen wären, kann zumindest in Frage gestellt werden.

Aufgrund der bereits jetzt teilweise feststellbaren Konkurrenz unter den GendertrainerInnen und angesichts der Tatsache, dass die Nachfrage nach spezifischen Trainings bislang weit hinter den Erwartungen zurückgeblieben ist, sollten allerdings keine weiteren Ausbildungsgänge in der bisherigen Form angeboten werden. Dem widerspricht aber nicht, dass es generell auch weiterhin Fortbildungen zu dieser Thematik geben sollte, aber eben nicht unter dem Label „Ausbildung zur Gendertrainerin/ Ausbildung zum Gendertrainer“. Hierbei sollten die in den Interviews geäußerten Verbesserungsvorschläge aufgegriffen werden, z.B. die stärkere Berücksichtigung des Themas „Interkulturalität“.

Die bestehende Gruppe der ausgebildeten GendertrainerInnen sollte aber fortgeführt werden, um trotz der zum Teil existierenden Konkurrenz den Erfahrungsaustausch sicher zu stellen. Ein weiteres Thema für diese Gruppe könnte sein, sich über Qualitäts- oder Mindeststandards

von Gendertrainings zu verständigen.

Längerfristig angelegte Projekte wie das für die Lehrerinnen sollten einen festgelegten Zeitraum haben, nicht nur wegen der in Regel begrenzten Ressourcen, sondern auch, um potentiellen Teilnehmenden eine Vorstellung zu vermitteln, auf was sie sich einlassen. Zudem lässt sich so die Breitenwirkung erhöhen, da mehr Personen an den Aktivitäten teilnehmen können. Insofern ist eine erneute Durchführung des Projekts für LehrerInnen zu befürworten, allerdings nicht mehr über diesen langen Zeitraum. Ein bis maximal zwei Jahre sollten hierfür angesetzt werden.

Generell zu befürworten ist, wie oben bereits angedeutet, auch zukünftig die Organisation von expliziten Fortbildungsveranstaltungen zur Thematik „Gender Mainstreaming“. Für potentielle Teilnehmende könnte es eventuell von Vorteil sein, wenn sie einen relativ großen gemeinsamen Nenner haben, z.B. alle aus einem ähnlichen Bereich kommen oder in etwa die gleichen Vorkenntnisse haben.

Um zu verhindern, dass Projektteilnehmende in ihren Organisationen EinzelakteurInnen bei der Umsetzung (inoffizielle „Chancengleichheitsbeauftragte“) bleiben, könnte es auch ein Ansatz sein, entsprechende Weiterbildungen für ganze Teams oder organisatorische Einheiten zu entwickeln. Da insbesondere im Non-Profit-Bereich die hierfür zur Verfügung stehenden Budgets unter Umständen zu knapp sind, könnten Anreize geschaffen werden, indem z.B. von staatlicher Seite Zuschüsse dazu gezahlt werden (eventuell auch in Form von Beratungsgutscheinen, die bei den ausgebildeten GendertrainerInnen nach einem festgelegten Modus einzulösen sind).

Die Nachfrage nach expliziten Veranstaltungen kann gesteigert werden, wenn der Verbindlichkeitscharakter für die Umsetzung von Gender Mainstreaming erhöht wird, wenn dies z.B. Pflicht bei der Beantragung öffentlicher Gelder wird. Da Pflicht aber eigentlich immer nur der zweitbeste Weg ist, könnte auch hier zusätzlich ein Anreiz geschaffen werden, z.B. über die oben erwähnten Zuschüsse oder Beratungsgutscheine.

Neben expliziten Veranstaltungen zur Thematik muss es aber auch immer mehr zum Standard von Grundausbildungen (ErzieherInnen, LehrerInnen etc.) und Weiterbildungsveranstaltungen werden, unabhängig vom jeweiligen Thema den Genderaspekt als Querschnittsthema einzuflechten.

Ähnliches gilt allgemein für Politikbereiche wie z.B. Kinder- und Jugendpolitik, Bildungspolitik oder Arbeitsmarktpolitik, um nur die zentralsten im Zusammenhang mit der Thematik zu nennen. Aussichtsreich dürfte auch hier sein, nach der strategischen Verankerung im entsprechenden Politikbereich (Festschreibung von Gender Mainstreaming als Standard, z.B. in nationalen Aktionsplänen, Bildungsempfehlungen, Lehrplänen o.ä.) auf eine Mischung aus Freiwilligkeit und Pflicht zu setzen. Zu denken wäre auch hier wieder an die Schaffung von Anreizen einerseits (wie z.B. mit der Action positive oder anderen Wettbewerben) und die Verpflichtung zur Umsetzung (z.B. als Voraussetzung für den Erhalt staatlicher Gelder) andererseits.

Auch könnte eine stärkere Verknüpfung mit anderen Themen von nationalem Interesse (z.B. Chancengleichheit unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen) die Umsetzung von Gender Mainstreaming positiv unterstützen. Ein Modell zur

Erprobung dieses Ansatzes könnte das im Projektverlauf entwickelte Schulprojekt sein.

Generell sollte stärker auf die über den Chancengleichheitsaspekt hinausgehenden mittelbaren Vorteile von Gender Mainstreaming hingewiesen werden, um aus der fast schon historischen Falle (negative Assoziationen und Vorurteile à la „Radikalfeminismus“, „ist nur was für Frauen“, „benachteiligt Männer“) zu kommen: z.B. größere Passgenauigkeit von Problemanalysen und Aktivitäten für Bevölkerungs- oder Kundengruppen, Erhöhung der Qualität, Effektivität und Effizienz, Nutzung unterschiedlichster Potentiale und Ressourcen.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> vgl. Marianne Weg, 2003: Gender Mainstreaming: Geschlechtergleichstellung als Querschnittsaufgabe. In: Gender Mainstreaming. Grundlagen und Strategien im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Bonn.

## Anhang

### Interviewleitfaden Vorschullehrerinnen

Zum Einstieg:  
Zielsetzung und Ablauf erläutern, Dauer (max. 90 Minuten) Procedere: Hauptthemen sollen besprochen werden, konkrete Fragen und Inhalte ergeben sich aus dem Interview. „Umwege“/ Ergänzungen sind explizit erlaubt und erwünscht!  
Tonband: ok? Kann bei Bedarf auch ausgestellt werden. Ebenfalls Ergänzungen im Nachhinein möglich. Ergebnisse werden so weit wie möglich anonymisiert (Hinweis auf Treffen vor Veröff.). Verwertungskontext: Bericht (Ergebnispräsentation im Vorfeld), ggf. Auszüge aus den Interviews für Erfahrungsberichte, andere Veröffentlichungen  
Biographische Orientierung: es geht um berufliche und private Meinungen etc. (aber InterviewpartnerIn bestimmt, wie tief es geht, es gibt kein „richtig“ oder „falsch“).

Aufwärmphase:  
Aktuelle berufliche Situation und der Weg dahin.  
An welchen Punkten und Bereichen im Projekt „Gleichheit teilen“ beteiligt?

Hauptinterviewphase:  
Was waren die Beweggründe für die Teilnahme am Projekt? Was waren die Erwartungen? Was hat sich davon bestätigt, was nicht? Erfahrungen im Projekt: markante Ereignisse, angestoßene Veränderungen beruflich und privat? Wo lagen und liegen die persönlichen/beruflichen Bezugspunkte zur Thematik? Gab es in der Biographie bestimmte Auslöser für die Beschäftigung mit den Themen Gender oder Chancengleichheit oder Emanzipation? Wie lief die eigene Sozialisation: „klassisch“ oder irgendwie anders? Welche Bilder hatten Sie von

Geschlecht, von Frauen und Männern? Was waren gesellschaftliche Bilder? Waren die Bilder deckungsgleich? Welche Vorbilder und Idole? Jeweils auch im Unterschied zu heute? Einfluss des Projekts? Welche Bilder/ Repräsentation von Geschlecht hat die Gesellschaft heute? Evtl. hier auch zu Ungleichbehandlungen/ Diskriminierungen (allgemein, persönlich) fragen, sofern es sich ergibt. Identitäts-/Persönlichkeitsentwicklung (nicht nur „Gender“):

- > Fragen zu Identität/ Persönlichkeitsentwicklung: was verstehen Sie darunter, was ist es für Sie, wie sehen Sie das im Allgemeinen und in Bezug auf ihre eigene Persönlichkeit?
- > Wird Identität/ Persönlichkeitsentwicklung eher als Phasenmodell oder als lebenslanger Prozess betrachtet?
- > Anlage-Umwelt-Debatte
- > Mensch als handelnd; als Agens; Konzept von Agency
- > Mensch als Konstruierende/ r (die letzten 3 Punkte sind keine Fragen, eher zur Einordnung)

Wie verlief die Berufswahl: Typisch, atypisch? Gab es Vorbilder (in der einen wie in der anderen Richtung)? War Gender in irgendeiner Form Thema in der Ausbildung?

- > Reguläre – spezifische Angebote
- > verpflichtend oder fakultativ
- > Volumen: in welchem Umfang
- > Welche genauen Inhalte
- > Wie sind Ihre MitschülerInnen/ Mitstudierenden mit dieser Thematik umgegangen?
- > Wer hat das Thema in die Ausbildung eingebracht?

Wie setzen Sie Gender Mainstreaming beruflich um:

Welche Bilder leiten Sie in der Erziehung/ Ausbildung?

Wie sind Sie mit Mädchen/ Jungen im beruflichen Bereich bisher umgegangen?

Gehen Sie davon aus, dass Mädchen/

Jungen von Ihnen unterschiedlich unterstützt werden sollten?  
 Was hat sich daran konkret im Projektverlauf verändert?  
 Wohin wollen Sie Mädchen und Jungen begleiten? Welche Effekte wünschen Sie sich in Ihrer Arbeit? Wie stark sind Ihre Einflussmöglichkeiten diesbezüglich?  
 Wie sieht es mit der Umsetzung von Gender im privaten Bereich aus (Familie, Vereinbarkeit, Reproduktion, freie Zeit, Freizeit, Ehrenamt etc.)?  
 Welche Faktoren hemmen beruflich und privat bei der Umsetzung?  
 Welche Faktoren fördern beruflich und privat bei der Umsetzung? (jeweils im eigenen Einflussbereich und im gesellschaftlichen Kontext).

Schlussphase:  
 Perspektiven für die Zukunft:  
 > eigene Pläne, Ideen für Weiterentwicklung des Projekts, Ideen für neue Aktionen...  
 > was müsste sich im gesellschaftlichen Kontext verändern?  
 > Noch irgendwelche Ergänzungen?

Zum Abschluss:  
 Dank für das Interview, Visitenkarte da lassen, Angebot der Kontaktaufnahme machen, falls ihr/ ihm nachträglich noch was Wichtiges einfällt.

### **Interviewleitfaden GendertrainerInnen**

Zum Einstieg:  
 Zielsetzung und Ablauf erläutern, Dauer (max. 90 Minuten)  
 Procedere: Hauptthemen sollen besprochen werden, konkrete Fragen und Inhalte ergeben sich aus dem Interview. „Umwege“/ Ergänzungen sind explizit erlaubt und erwünscht!  
 Tonband: ok? Kann bei Bedarf auch ausgestellt werden. Ebenfalls Ergänzungen in Nachhinein möglich. Ergebnisse werden so weit wie möglich anonymisiert (Hinweis auf Treffen vor Veröff.).

Verwertungskontext: Bericht (Ergebnispräsentation im Vorfeld), ggf. Auszüge aus den Interviews für Erfahrungsberichte, andere Veröffentlichungen  
 Biographische Orientierung: es geht um berufliche und private Meinungen etc. (aber InterviewpartnerIn bestimmt, wie tief es geht, es gibt kein „richtig“ oder „falsch“).

Aufwärmphase:  
 Aktuelle berufliche Situation und der Weg dahin.  
 An welchen Punkten und Bereichen „Gleichheit teilen“ beteiligt?

Hauptinterviewphase:  
 Was waren die Beweggründe für die Teilnahme am Projekt? Was waren die Erwartungen? Was hat sich davon bestätigt, was nicht?  
 Erfahrungen im Projekt: markante Ereignisse, angestoßene Veränderungen beruflich und privat?  
 Wo lagen und liegen die persönlichen/beruflichen Bezugspunkte zur Thematik? Gab es in der Biographie bestimmte Auslöser für die Beschäftigung mit den Themen Gender oder Chancengleichheit oder Emanzipation?  
 Wie lief die eigene Sozialisation: „klas-

sisch“ oder irgendwie anders?  
 Welche Bilder hatten Sie von Geschlecht, von Frauen und Männern? Was waren gesellschaftliche Bilder? Waren die Bilder deckungsgleich?  
 Welche Vorbilder und Idole?  
 Jeweils auch im Unterschied zu heute? Einfluss des Projekts?  
 Welche Bilder/ Repräsentation von Geschlecht hat die Gesellschaft heute?  
 Evtl. hier auch zu Ungleichbehandlungen/ Diskriminierungen (allgemein, persönlich) fragen, sofern es sich ergibt.  
 Identität/ Persönlichkeitsentwicklung (nicht nur „Gender“):  
 > Fragen zu Identität/ Persönlichkeitsentwicklung: was verstehen Sie darunter, was ist es für Sie, wie sehen Sie das im Allgemeinen und in Bezug auf ihre eigene Persönlichkeit?  
 > Wird Identität/ Persönlichkeitsentwicklung eher als Phasenmodell oder als lebenslanger Prozess betrachtet?  
 > Anlage-Umwelt-Debatte  
 > Mensch als handelnd; als Agens; Konzept von Agency  
 > Mensch als Konstruierende/ r (die letzten 3 Punkte sind keine Fragen, eher zur Einordnung)  
 Wie verlief die Berufswahl: Typisch, atypisch? Gab es Vorbilder (in der einen wie in der anderen Richtung)?  
 War Gender in irgendeiner Form Thema in der Ausbildung?  
 > Reguläre – spezifische Angebote  
 > verpflichtend oder fakultativ  
 > Volumen: in welchem Umfang  
 > Welche genauen Inhalte  
 > Wie sind Ihre MitschülerInnen/ Mitstudierenden mit dieser Thematik umgegangen?  
 > Wer hat das Thema in die Ausbildung eingebracht?  
 Wie setzen Sie Gender Mainstreaming beruflich um:  
 Welche Bilder leiten Sie in der Beratung?  
 Wie sind Sie mit Frauen/ Männern im be-

ruflichen Bereich bisher umgegangen?  
 Was hat sich daran konkret im Projektverlauf verändert?  
 Wohin wollen Sie Frauen und Männer begleiten? Welche Effekte wünschen Sie sich in Ihrer Arbeit? Wie stark sind Ihre Einflussmöglichkeiten diesbezüglich?  
 Kommt Gender ins Spiel, auch wenn der Auftrag nicht so lautet?  
 Wie sieht es mit der Umsetzung von Gender im privaten Bereich aus (Familie, Vereinbarkeit, Reproduktion, freie Zeit, Freizeit, Ehrenamt etc.)?  
 Welche Faktoren hemmen beruflich und privat bei der Umsetzung?  
 Welche Faktoren fördern beruflich und privat bei der Umsetzung? (jeweils im eigenen Einflussbereich und im gesellschaftlichen Kontext).

Schlussphase:  
 Perspektiven für die Zukunft:  
 > eigene Pläne, Ideen für Weiterentwicklung des Projekts, Ideen für neue Aktionen...  
 > was müsste sich im gesellschaftlichen Kontext verändern?  
 > Noch irgendwelche Ergänzungen?

Zum Abschluss:  
 Dank für das Interview, Visitenkarte da lassen, Angebot der Kontaktaufnahme machen, falls ihr/ ihm nachträglich noch was Wichtiges einfällt.

**Zusammenfassung:  
Ergebnisse der Interviews  
mit Vorschullehrerinnen  
und GendertrainerInnen  
im Rahmen des Projekts  
„Gleichheit teilen“  
für das Ministère  
de la Promotion Féminine**

**Einleitung**

Im Auftrag des luxemburgischen Ministère de la Promotion Féminine wurden im Rahmen des Projekts „Gleichheit teilen“ im Dezember 2003 zwölf qualitative Interviews durchgeführt, sechs mit den seit 1997 beteiligten Lehrerinnen und sechs mit im Rahmen des Projekts ausgebildeten GendertrainerInnen.

Ziel des Auftrags war es, aus den Interviews Erkenntnisse darüber zu gewinnen, welche Erfahrungen die InterviewpartnerInnen in beruflicher und privater Hinsicht mit dem Projekt gemacht haben. Darüber hinaus sollten aus den Interviews Hinweise auf zukünftige Weiterentwicklungen des Projektansatzes gewonnen werden.

Die vorliegende Zusammenfassung des Auswertungsberichts konzentriert sich auf die unmittelbar mit dem Projekt zusammenhängenden Aspekte der Interviews und enthält darüber hinaus aus den Gesprächen abgeleitete Empfehlungen zur weiteren Umsetzung von Gender Mainstreaming in Luxemburg.<sup>1</sup>

**Zentrale Ergebnisse  
der Interviews mit  
den Vorschullehrerinnen**

Alle interviewten Vorschullehrerinnen üben ihren Beruf schon lange Zeit, d.h. zwischen zehn und 31 Jahren, aus. Unabhängig davon, ob sie ihre Ausbil-

dung noch in der alten Formation, in der neuen Formation oder in Belgien absolviert haben, Chancengleichheit bzw. geschlechtsspezifische Unterschiede war nie ein Thema in der Ausbildung. Dennoch haben fünf von sechs Interviewten biographische Bezugspunkte zur Thematik, sei es durch privates Interesse daran oder politisches Engagement. Gemeinsames Kennzeichen von diesen fünf Befragten ist auch, dass ihre Sozialisation zwar grundsätzlich im Rahmen des klassischen Rollenverständnisses von Frauen und Männern erfolgte, sie aber mindestens bis zur Pubertät mehr Freiräume hatten, als üblicherweise Mädchen in der traditionellen Rolle zugebilligt wurde.

Unabhängig von den persönlichen Vorerfahrungen und biographischen Bezugspunkten oder auch von den Beweggründen zur Teilnahme am Projekt (diese reichten von Anmeldung aufgrund der Ausschreibung bis hin zu Verpflichtung durch die Gemeinde) geht aus den Interviews eindeutig hervor, dass alle Teilnehmerinnen sehr stark vom Projekt profitiert haben. Sie haben sowohl für ihren beruflichen Alltag, als auch für ihr Privatleben und im Hinblick auf ihre Persönlichkeitsentwicklung wichtige Anstöße durch das Projekt erhalten. Benannt wurden hier z.B. die „Momentaufnahme“, der Austausch in der Gruppe und die Reflexion der eigenen Biographie.

Die Zufriedenheit mit dem Gesamtprojekt ist bei allen Befragten sehr hoch: ihre Erwartungen haben sich (voll und ganz) bestätigt, sie konnten und können weiterhin viele der erhaltenen Anregungen und entwickelten Materialien und Methoden in ihrer beruflichen Praxis umsetzen.

Verbesserungsmöglichkeiten werden im Rückblick in erster Linie bezüglich der Anfangsphase gesehen, hier war offensichtlich noch vieles unklar, die Gruppe wurde durch starke Fluktuation bei den

Teilnehmerinnen geprägt. Geändert hat sich dies durch die neue Gruppenleiterin und die praxisnahe Begleitung durch das Charlotte-Bühler-Institut, so dass inzwischen eine stabile Gruppe entstanden ist, die z.B. beachtliche Materialien für die Praxis (Lüsterprinzessin) erarbeitet hat und in deren Kontext für eine Schule ein Gesamtkonzept zur Chancengleichheit entwickelt wurde.

Veränderungen in der beruflichen Praxis werden von allen Befragten in Bezug auf den bewussteren Umgang mit Sprache (z.B. bewusste Ansprache beider Geschlechter, Nennung der weiblichen und männlichen Form) und den bewussteren Umgang mit dem Geschlechteraspekt (z.B. welche Spiel- und Bastelmaterialien angeboten werden, welche Kinder welche Angebote nutzen) benannt. Geschlechtshomogene Projekte werden nur sehr selten durchgeführt, hingegen wird in der Regel darauf geachtet, dass Jungen und Mädchen gleichermaßen an Aktivitäten partizipieren. Generell wird somit versucht, den Geschlechteraspekt möglichst durchgängig einzuflechten. Dies gilt nicht nur für die pädagogische Arbeit mit den Kindern, sondern auch für die Elternarbeit, wobei zum Teil der Fokus darauf liegt, mehr Männer/ Väter in die Arbeit mit den Kindern einzubinden. Alle Befragten haben auch versucht, ihr neu erworbenes Wissen und den geschlechtsspezifischen Ansatz in ihre Teams einzubringen. Hier ist allerdings zu konstatieren, dass dies nur teilweise gelungen ist, häufig sind und bleiben die Projektteilnehmerinnen die Spezialistinnen, quasi die „Chancengleichheitsbeauftragten“, in den jeweiligen Einrichtungen. Relativierend ist aber zu sehen, dass die Erhöhung der Breitenwirkung durch Integration des Wissens in die Teams auch kein explizites Ziel des Projekts war. Schwierig zu beurteilen ist, welchen Einfluss die geschlechtssensible

Arbeit mit den Kindern auf deren Weiterentwicklung hat. Die Einschätzungen der Befragten reichen hier von recht optimistischen Meinungen über die Differenzierung nach unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen bis hin zu relativer Skepsis aufgrund der bereits erfolgten Prägung der Kinder durch das immer noch vorherrschende traditionelle Rollenverständnis.

Zusammenfassend kann für das Projekt mit den Lehrerinnen festgehalten werden, dass die ganz großen Veränderungen bei den meisten Teilnehmerinnen ausgeblieben sind (teilweise sicherlich durch die „feministische Vorbelastung“ begründet), alle Lehrerinnen aber in hohem Maß von dem Projekt profitieren konnten, da sie eine Vielzahl von konkreten Anregungen für die Praxis erhalten haben. Durch die bewussteren Wahrnehmung der Unterschiede zwischen Mädchen und Jungen können sie im pädagogischen Alltag ein anderes Verhalten, eine bewusstere Sprache und weitere punktuelle Verbesserungen (z.B. gezielte Projekte, Auswahl von Spielen und anderen Materialien) umsetzen.

Jede für sich wäre vermutlich kaum so weit gekommen, da sie alle von der Gruppe, dem Austausch und den Experimenten der anderen Lehrerinnen profitiert haben.

Allerdings scheint inzwischen der Zeitpunkt gekommen zu sein, die Gruppe in dieser Form offiziell zu beenden, bevor sie sich schleichend von selbst auflöst, weil der Zeitaufwand zu hoch ist, oder sich die Teilnehmerinnen mit anderen Themen beschäftigen möchten.

<sup>1</sup> Die vollständige Auswertung der Interviews ist im ausführlichen Abschlussbericht nachzulesen.

### Zentrale Ergebnisse der Interviews mit den GendertrainerInnen

Interviewt wurden drei Frauen und drei Männer, von ihnen sind vier Personen selbständige BeraterInnen, eine Person ist je zur Hälfte angestellt und freiberuflich tätig, eine Person ist in einem Unternehmen angestellt. Alle Befragten haben freiwillig an der Ausbildung zur Gendertrainerin/ zum Gendertrainer teilgenommen, fünf von ihnen haben sich aufgrund der Ausschreibung angemeldet, eine Person aufgrund des entsprechenden Vorschlags eines Vertragspartners. Zwei der Befragten haben keine biographischen Bezugspunkte zur Thematik, die übrigen geben teils private, teils berufliche Bezugspunkte an. Lediglich in einem Fall war Gender Mainstreaming bzw. geschlechtsspezifische Aspekte ein Thema in der beruflichen Erstausbildung. Fünf der sechs Interviewten beschreiben bei der Frage nach ihrer Sozialisation Mischformen zwischen den traditionellen Geschlechtsrollen und partiell eher untypischen Rollenbildern.

Unabhängig von den oben genannten Merkmalen ist die generelle Zufriedenheit mit der Ausbildung hoch, alle Befragten konnten von den Inhalten und Methoden profitieren und sie in der Regel auch in ihre berufliche Praxis integrieren. Bei der Frage, ob weitere Ausbildungsgänge dieser Art angeboten werden sollten, ist die Meinung jedoch gespalten – nicht wegen der Inhalte, sondern wegen der Zahl der ausgebildeten GendertrainerInnen in Luxemburg.

Verbesserungsmöglichkeiten werden bei inhaltlichen Teilaspekten gesehen, Ansätze werden z.B. hinsichtlich der stärkeren Berücksichtigung des Themas „Interkulturalität“, differenzierterem/weniger dogmatischem Vorgehen und tieferem inhaltlichen Einstieg in die Thema-

tik, begünstigt durch eine homogenere Gruppe, gesehen. Nicht bestätigt haben sich vor allem Erwartungen im Nachgang an die eigentliche Ausbildung, vor allem die erhöhte Nachfrage nach Gendertrainings und die Entstehung eines größeren Netzwerks der GendertrainerInnen. Ein maßgeblicher Faktor wird von einigen Befragten in der bestehenden Konkurrenz der meisten TrainerInnen gesehen. Bei den selbständigen BeraterInnen sind durchaus Überschneidungen bei der Art der angebotenen Leistungen und potentiellen KundInnen feststellbar – dies hatte Einfluss auf die Interaktion in der Gruppe und die Zusammenarbeit im Netzwerk.

Durch die Ausbildung hat sich bei allen Befragten der Umgang mit dem Geschlechteraspekt verändert: sie nehmen Unterschiede zwischen Männern und Frauen bewusster wahr und setzen dies auch in ihrem beruflichen Alltag um, indem sie z.B. ihr methodisches Vorgehen dahingehend verändert/ erweitert haben, geschlechtsspezifische Aspekte gezielt thematisieren oder sensibler geworden sind im Umgang mit Sprache und Rollenbildern.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Ausbildung als GendertrainerIn allen Teilnehmenden eine Vielzahl von neuen Anstößen und Impulsen gegeben hat. Alle Befragten betten das Thema „Gender Mainstreaming“ in ihre Aktivitäten ein, wenn auch in unterschiedlich starker Ausprägung. Wo es sich anbietet, wird Gender Mainstreaming eingebaut, dies sorgt für interessante Diskussionen, Anstöße und Aha-Effekte bei den Teilnehmenden, aber trotz positiver Rückmeldungen ist aus der impliziten Einbettung bei keiner der befragten Personen ein expliziter Folgeauftrag entstanden. Spezielle Gendertrainings an sich stoßen insgesamt (noch) auf keine große Nachfrage, diese Erwar-

tung an das Projekt hat sich eindeutig nicht erfüllt.

### Fördernde und hemmende Faktoren bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming

Viele Angaben dazu ähneln sich in den Interviews mit den Lehrerinnen und den ausgebildeten GendertrainerInnen, daher sind sie hier zusammengefasst dargestellt.

- Ein wichtiger fördernder Faktor ist, dass Gender Mainstreaming (von oben) gewollt und Programm sein muss, sei es in der Politik, in Unternehmen oder in Organisationen. Dies setzt ein entsprechendes Bewusstsein für die Bedeutung und die Vielfalt der Thematik, auch in den Details, voraus. Der Nutzen von Gender Mainstreaming für alle Beteiligten muss deutlich gemacht werden, auch der ökonomische Nutzen.
- Zugleich muss Gender Mainstreaming nicht nur postuliert, sondern aktiv angeschoben werden, z.B. über die Politik oder durch ProtagonistInnen, da Vorgaben und Personen, die als VorreiterInnen und Vorbilder dienen, wichtig sind, um Kontinuität und eine längerfristige Perspektive zu gewährleisten.
- Generell wird von den Befragten eher eine Doppelstrategie als erfolgversprechend betrachtet, d.h. sowohl die implizite Bearbeitung des Themas durch die Integration in andere Themen/ Aktivitäten, als auch explizite Angebote wie z.B. Fortbildungen, Gendertrainings und Tagungen.
- Die Umsetzung sollte allerdings „nicht übers Knie gebrochen“ werden, hier ist auch Geduld und Fingerspitzengefühl gefragt, um zum richtigen Zeitpunkt das richtige Vorgehen zu wählen. Dies setzt, bei aller Notwendigkeit von Ziel-

vorgaben, ein gewisses Maß an Freiheit und Flexibilität in der Zugangsweise und den Methoden voraus, um den persönlichen Zugang zu finden.

- In Bezug auf hemmende Faktoren sind es nach Einschätzung der Befragten vor allem die Rollenbilder, welche durch die Erziehung in Familie und Schule tradiert werden, die bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming hemmen, denn dadurch fehlt das Bewusstsein bei Männern und bei Frauen, sie tapen immer wieder in klassische „Genderfallen“ oder sind – bewusst oder unbewusst – der Ansicht, Chancengleichheit sei längst erreicht. Ignoranz, Blockaden („aktive Resistenzen“) und negative Assoziationen hängen zwar auch mit der Begrifflichkeit und Geschichte des Begriffs zusammen, verweisen zugleich aber auch auf Ängste von Männern und Frauen vor Neuerungen, der Notwendigkeit persönlicher Konsequenzen oder Machtverlust. Nicht selten behindert auch schlicht Bequemlichkeit die Umsetzung, da diese mit zusätzlichem Aufwand verbunden ist.
- Der Mangel an Kontinuität ist ein weiterer relevanter Hemmfaktor – dies gilt sowohl für die gesellschaftliche Ebene (Wandel von Rollenbildern ist eine Generationenfrage), als auch für die Einführung und Umsetzung von Gender Mainstreaming als Konzept in Organisationen. Es bedarf einer langfristigen Perspektive, damit das Konzept seine Wirkung entfalten und Nutzen bringen kann.
- Im Umsetzungsprozess selbst ist eine Übersteuerung (zu viele Vorgaben, Zeitdruck) oder auch falsches methodisches Vorgehen hinderlich. Eine kurzfristig durchgesetzte Umsetzung „mit der Brechstange“, z.B. zum falschen Zeitpunkt oder gegen erhebliche Widerstände, wird erfolglos bleiben müssen.



## Empfehlungen

Wie eingangs dargestellt, sollten durch die Interviews auch Hinweise auf die Weiterentwicklung des Projekts „Gleichheit teilen“ allgemein gewonnen werden. Als Ansatz hierfür bietet sich „Gender Mainstreaming“ an, und zwar unabhängig von fachlichen Zuständigkeiten unterschiedlichster Ressorts, den zur Verfügung stehenden Fördermitteln, und – da es sich um eine der zentralen Strategien europäischer Politik handelt – prinzipiell auch unabhängig von politischen Grundrichtungen. Daher stehen die folgenden aus den Interviews abgeleiteten Empfehlungen in diesem Kontext.

Gender Mainstreaming ist sowohl eine Technik, als auch ein umfassendes Konzept, eine Art „Philosophie“. Gleichzeitig ist Gender Mainstreaming, noch stärker als andere umfassende Konzepte wie z.B. Total Quality Management, mit der Persönlichkeit von Menschen, ihren Grundeinstellungen, Meinungen und biographischen Erfahrungen verbunden. Daher spielt der Faktor „Zeit“ bei der Beschäftigung mit dieser Thematik eine besondere Rolle. Die Grundlagen und Techniken sind – auch in kurzer Zeit – erlernbar, Gender Mainstreaming hingegen wirklich zu verstehen, in den biographischen Kontext einzuordnen, zur persönlichen Weiterentwicklung zu nutzen, durchgängig umzusetzen, kurz: diesen Ansatz „zu leben“, dauert seine Zeit.

Beide Teilprojekte im Rahmen von „Gleichheit teilen“, das Projekt für die Lehrerinnen (Durchführung seit 1997) und die Ausbildung der GendertrainerInnen (incl. Vertiefung 50 Stunden), unterscheiden sich erheblich hinsichtlich ihres Zeitumfangs. Dennoch kann auch vor diesem Hintergrund eine Faustregel als Empfehlung zur zeitlichen Dauer ge-

geben werden: Die Aus- und Weiterbildung in der Thematik „Gender Mainstreaming“ muss um so länger dauern, je weniger biographische Bezugspunkte/Vorwissen die Teilnehmenden haben, und je mehr Inhalte auf der Ebene der Persönlichkeitsentwicklung behandelt werden sollen. Eine Ausbildung mit einem Umfang von insgesamt 50 Stunden reicht nur aus, um sich grob in die zentralen Inhalte einzuarbeiten und die für die Umsetzung relevanten Techniken kennen zu lernen. Von Vorteil war im Projekt sicherlich, dass die Teilnehmenden entsprechende methodische Vorkenntnisse durch ihre berufliche Praxis hatten – ob andernfalls die Ergebnisse so gut ausgefallen wären, kann zumindest in Frage gestellt werden.

Aufgrund der bereits jetzt teilweise feststellbaren Konkurrenz unter den GendertrainerInnen und angesichts der Tatsache, dass die Nachfrage nach spezifischen Trainings bislang weit hinter den Erwartungen zurückgeblieben ist, sollten allerdings keine weiteren Ausbildungsgänge in der bisherigen Form angeboten werden. Dem widerspricht aber nicht, dass es generell auch weiterhin Fortbildungen zu dieser Thematik geben sollte, aber eben nicht unter dem Label „Ausbildung zur Gendertrainerin/ Ausbildung zum Gendertrainer“. Hierbei sollten die in den Interviews geäußerten Verbesserungsvorschläge aufgegriffen werden, z.B. die stärkere Berücksichtigung des Themas „Interkulturalität“.

Die bestehende Gruppe der ausgebildeten GendertrainerInnen sollte aber fortgeführt werden, um trotz der zum Teil existierenden Konkurrenz den Erfahrungsaustausch sicher zu stellen. Ein weiteres Thema für diese Gruppe könnte sein, sich über Qualitäts- oder Mindeststandards von Gendertrainings zu verständigen.

Längerfristig angelegte Projekte wie das für die Lehrerinnen sollten einen festgelegten Zeitraum haben, nicht nur wegen der in Regel begrenzten Ressourcen, sondern auch, um potentiellen Teilnehmenden eine Vorstellung zu vermitteln, auf was sie sich einlassen. Zudem lässt sich so die Breitenwirkung erhöhen, da mehr Personen an den Aktivitäten teilnehmen können. Insofern ist eine erneute Durchführung des Projekts für LehrerInnen zu befürworten, allerdings nicht mehr über diesen langen Zeitraum. Ein bis maximal zwei Jahre sollten hierfür angesetzt werden. Bei der Werbung neuer TeilnehmerInnen sollte insbesondere auf den Nutzen zur Steigerung der pädagogischen Qualität und die zunehmende Bedeutung der Thematik hingewiesen werden. Eine Multiplikatorfunktion bei der Werbung für das Projekt könnten nach Einschätzung der befragten Lehrerinnen die SchulinspektorInnen übernehmen.

Generell zu befürworten ist, wie oben bereits angedeutet, auch zukünftig die Durchführung von expliziten Fortbildungsveranstaltungen zur Thematik „Gender Mainstreaming“. Für potentielle Teilnehmende könnte es eventuell von Vorteil sein, wenn sie einen relativ großen gemeinsamen Nenner haben, z.B. alle aus einem ähnlichen Bereich kommen oder in etwa die gleichen Vorkenntnisse haben.

Um zu verhindern, dass Projektteilnehmende in ihren Organisationen EinzelakteurInnen bei der Umsetzung (inoffizielle „Chancengleichheitsbeauftragte“) bleiben, könnte es auch ein Ansatz sein, entsprechende Weiterbildungen für ganze Teams oder organisatorische Einheiten zu entwickeln. Da insbesondere im Non-Profit-Bereich die hierfür zur Verfügung stehenden Budgets unter Umständen zu knapp sind, könnten Anreize geschaffen

werden, indem z.B. von staatlicher Seite aus Zuschüsse dazu gezahlt werden (eventuell auch in Form von Beratungsgutscheinen, die bei den ausgebildeten GendertrainerInnen nach einem festgelegten Modus einzulösen sind).

Die Nachfrage nach expliziten Veranstaltungen kann gesteigert werden, wenn der Verbindlichkeitscharakter für die Umsetzung von Gender Mainstreaming erhöht wird, wenn dies z.B. Pflicht bei der Beantragung öffentlicher Gelder wird. Da Pflicht aber eigentlich immer nur der zweitbeste Weg ist, könnte auch hier zusätzlich ein Anreiz geschaffen werden, z.B. über die oben erwähnten Zuschüsse oder Beratungsgutscheine.

Neben expliziten Veranstaltungen zur Thematik muss es aber auch immer mehr zum Standard von Grundausbildungen (ErzieherInnen, LehrerInnen etc.) und Weiterbildungsveranstaltungen werden (z.B. zu Kommunikation, Gewaltprävention, aktuellen pädagogischen Materialien), unabhängig vom jeweiligen Thema den Genderaspekt als Querschnittsthema einzuflechten.

Ähnliches gilt allgemein für Politikbereiche wie z.B. Kinder- und Jugendpolitik, Bildungspolitik oder Arbeitsmarktpolitik, um nur die zentralsten im Zusammenhang mit der Thematik zu nennen. Ausichtsreich dürfte auch hier sein, nach der strategischen Verankerung im entsprechenden Politikbereich (Festschreibung von Gender Mainstreaming als Standard, z.B. in nationalen Aktionsplänen, Bildungsempfehlungen, Lehrplänen o.ä.) auf eine Mischung aus Freiwilligkeit und Pflicht zu setzen. Zu denken wäre auch hier wieder an die Schaffung von Anreizen einerseits (wie z.B. mit der Action positive oder anderen Wettbewerben) und die Verpflichtung zur Umsetzung (z.B. als

## Zusammenfassung

Voraussetzung für den Erhalt staatlicher Gelder) andererseits.

Auch könnte eine stärkere Verknüpfung mit anderen Themen von nationalem Interesse (z.B. Chancengleichheit unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen) die Umsetzung von Gender Mainstreaming positiv unterstützen. Ein Modell zur Erprobung dieses Ansatzes könnte das im Projektverlauf entwickelte Schulprojekt sein. Um zu überprüfen, welche Effekte dieses Projekt hat, sollte eine Evaluation erfolgen, welche auch die langfristigen Wirkungen bei den teilnehmenden SchülerInnen untersucht.

Generell sollte stärker auf die über den Chancengleichheitsaspekt hinausgehenden mittelbaren Vorteile von Gender Mainstreaming hingewiesen werden, um aus der fast schon historischen Falle (negative Assoziationen und Vorurteile à la „Radikalfeminismus“, „ist nur was für Frauen“, „benachteiligt Männer“) zu kommen: z.B. größere Passgenauigkeit von Problemanalysen und Aktivitäten für Bevölkerungs- oder Kundengruppen, Erhöhung der Qualität, Effektivität und Effizienz, Nutzung unterschiedlichster Potentiale und Ressourcen.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> vgl. Marianne Weg, 2003: Gender Mainstreaming: Geschlechtergleichstellung als Querschnittsaufgabe. In: Gender Mainstreaming. Grundlagen und Strategien im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Bonn.