

Gender Mainstreaming – rückenwind für die Projektarbeit

Ein Interview mit Dr. Regina Frey, Agentur für Gleichstellung im ESF

Dr. Regina Frey ist Politikwissenschaftlerin und eine von vier Gesellschafterinnen der Agentur für Gleichstellung im ESF. Die Agentur ist von der ESF-Fondsverwaltung beauftragt worden, die Zuständigen bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming zu unterstützen. Innerhalb der Agentur für Gleichstellung ist sie für Beratung und Gender Budgeting zuständig. Regina Frey führt zudem das genderbüro in Berlin mit dem Fokus auf Beratung und Begleitung von Gender Mainstreaming- und Gender Budgeting-Prozessen. Sie hat zu den Themenbereichen Gender Mainstreaming, Gender Budgeting und Managing Diversity veröffentlicht.



ESF-Regiestelle: Frau Dr. Frey, wo funktioniert Gender Mainstreaming besser? In frauen- oder in männerdominierten Beschäftigungsfeldern?

Dr. Regina Frey: Das ist eigentlich gar nicht die Frage. Sowohl in frauen- als auch in männerdominierten Beschäftigungsfeldern spielt das soziale Geschlecht, also Gender, eine große Rolle. Ziel der EU ist es ja, die ungleichen Geschlechterstrukturen, die auch mit unterschiedlichen Verdienst- und Aufstiegschancen einhergehen, chancengleicher zu gestalten. Gerade der ESF soll hierzu beitragen, also auch das aus diesem Fonds geförderte Programm „rückenwind“.

ESF-Regiestelle: Was bedeutet das genau?

Dr. Regina Frey: Wichtig ist dabei: Es geht *im Endergebnis* um eine Verbesserung der Beschäftigungschancen für Frauen, da sie auf dem Arbeitsmarkt weiterhin strukturell benachteiligt sind. Das ist auch so in der ESF-Verordnung festgelegt. Ausschlaggebend dafür ist weniger das biologische Geschlecht der Beteiligten. Auch weitere Merkmale, wie Alter oder Migrationshintergrund spielen hier eine Rolle. Letztlich geht es immer darum, sich das Interventionsfeld genau anzuschauen und dann Ziele und Strategien für mehr Chancengleichheit zu entwickeln - für Frauen und Männer in ihrer Vielfalt. Ein weiterer wichtiger Faktor dabei ist Gender-Kompetenz der Verantwortlichen. Und ich behaupte, dass Personalentwicklung, die Gender-Aspekte berücksichtigt, in ihrer gesamten Konzeption effizienter ist.

ESF-Regiestelle: Woran machen Sie das fest?

Dr. Regina Frey: Weil die Beschäftigten in ihrer Vielfalt mit ihren Interessen und Bedürfnissen besser in den Blick kommen. Und weil es dazu viele interessante Erkenntnisse aus der Fachliteratur gibt. So ist zum Beispiel bekannt, dass bei der Beurteilung und Auswahl von Personal Geschlechterstereotypen verzerrende Effekte haben, die einer professionellen Auswahl und Beurteilung entgegenstehen. „Bestenauswahl“ heißt ja, dass das Geschlecht oder andere Merkmale keine Rolle spielen dürfen, sondern allein die fachliche Qualifikation. In Führungskräfte-Trainings können sich Personalverantwortliche über solche Stereotype bewusst werden und sie ganz bewusst vermeiden lernen.

ESF-Regiestelle: In den Fördervoraussetzungen für das Programm rückenwind heißt es: „Obligatorisch für ein förderfähiges Vorhaben ist ein durchgängiges Konzept für Gender Mainstreaming“. Was ist damit gemeint?

Dr. Regina Frey: Das heißt, die für ein Projekt identifizierten konkreten Gleichstellungsziele sollen sich wie ein roter Faden durch das gesamte Projekt ziehen. Gleichstellung muss bzw. soll dabei gar nicht das Hauptziel sein, aber immer *mit* berücksichtigt werden. Es ist ja bekannt, dass ein Projektzyklus vier grobe Phasen hat: Die Analyse des Problems, die Festlegung von Zielen, die Umsetzung und begleitende Steuerung sowie die Evaluation. In allen diesen Phasen sollte Gleichstellung eine Rolle spielen. Das beschränkt sich aber nicht nur auf die Festlegung von Teilhabe-Zielen: Also welchen Anteil an Frauen und Männern will ich denn im Projekt haben? Auch weniger fassbare Ziele, wie zum Beispiel der Aufbau von Gender-Kompetenz von Personalverantwortlichen kann Ziel eines Projekts sein. Es gibt da kein pauschales Rezept. Zur Unterstützung haben wir den Leitfaden¹ für Antragstellende entwickelt mit sehr konkreten Beispielen, was Gender Mainstreaming und Gleichstellung in unterschiedlichen Projekten der Personalentwicklung bedeuten kann.

ESF-Regiestelle: Was sollten rückenwind-Träger bei der Projektumsetzung in Bezug auf Gender Mainstreaming beachten?

Dr. Regina Frey: Nehmen wir das Beispiel Weiterbildung: Will ich Personal für Führungsaufgaben schulen, dann sind da Gender-Aspekte virulent – schon allein, weil es, auch im eher frauendominierten Bereich der Sozialwirtschaft, doch wieder mehr männliche Führungskräfte gibt. Aber auch, weil Studien gezeigt haben, dass an weibliche und männliche Führungskräfte jeweils unterschiedliche Erwartungen seitens der Mitarbeitenden herangetragen werden.

ESF-Regiestelle: Gibt es denn einen „weiblichen“ oder „männlichen“ Führungsstil?

Dr. Regina Frey: Ich denke, nein - dafür gibt es in der Forschung auch keine stichhaltigen Erkenntnisse. Vielmehr bestehen Rollenmuster in den Köpfen, die es im Rahmen von Führungskräfte-seminaren zu benennen und auch kritisch zu hinterfragen gilt, weil sie eben auch stereotype Vorstellungen transportieren. Ein Führungskräfte-Seminar, das genau diese Themen nicht anspricht, ist meines Erachtens kein gutes Seminar. Aber auch andere Personalthemen, wie Arbeitszeitmodelle, Gesundheitsmanagement oder Teamarbeit haben Gender-Aspekte. Je nach Projektthema und Beteiligten sollten sich die Träger diese Perspektive aneignen und selbstverständlich integrieren.

Lesehinweise:

Kaschuba, Gerrit (2010): Geschlechtergerechte Gestaltung der Erwachsenenbildung. In: (Hg.) Enzyklopädie Erziehungswissenschaft Online. Weinheim und München: Hannelore Faulstich-Wieland.

Krabel, Jens und Stuve, Olaf (2006): Männer in „Frauen-Berufen“ der Pflege und Erziehung. Budrich.

Göttert, Margit und Walser, Karin (Hg.) (2002): Gender und soziale Praxis. Band 1 der Werkstattberichte des Gender- und Frauenforschungszentrum der Hessischen Hochschulen (gFFZ). Königstein im Taunus: Ulrike Helmer.

¹ Den **Leitfaden Gender Mainstreaming für das Programm „rückenwind“** finden Sie im Downloadcenter unter Rubrik ‚Service‘ auf der Homepage des Programms www-bagfw-esf.de.