Ausgabe 11/05

Impressum

QUER – denken, lesen, schreiben

Herausgeberinnen:
Frauenrat (Birgit Babitsch, Andrea Budde, Ilka Gatzemeier, Jana Kiebert, Filiz Küçük, Marion Morgenstern, Gudrun Piechotta, Ilona Schweitzer) und Frauenbeauftragte (Evelyn Tegeler) der Alice-Salomon-Fachhochschule für Sozialarbeit/Sozialpädagogik, Pflege/Pflegemanagement

Redaktion der Ausgabe 11/2005 zum Themenschwerpunkt „Gender Mainstreaming“:
Evelyn Tegeler (Frauenbeauftragte), Leah Carola Czollek (Lehrbeauftragte, stellv. Frauenbeauftragte), Filiz Küçük (Studentin, Tutorin im Büro der Frauenbeauftragten, verantw. Redakteurin), Ilka Gatzemeier, Marion Morgenstern, Ingrid Neunhöffer, Sabine Gräf, Regina Rätz-Heinisch

Postanschrift:
Alice-Salomon-Fachhochschule
Büro der Frauenbeauftragten/ QUER-Redaktion
Alice-Salomon-Platz 5
12627 Berlin-Hellersdorf
Fon: 030-99245-322 o. -320
Fax: 030-99245-245
E-Mail: quer@asfh-berlin.de
URL: http://www.asfh-berlin.de/frauen

Layout und Satz:
Britta Ruge
britta.ruge@buero-im-norden.de

Druck:
Druckerei der Alice-Salomon-Fachhochschule Berlin (siehe Postanschrift)

Stand:
1. Auflage 05/05: 1000

Abonnement:
QUER erscheint zwei- bis dreimal im Jahr und ist kostenfrei zu beziehen. Bestellungen nimmt die Redaktion unter der o.g. Postanschrift entgegen.

Allgemeine Hinweise:
Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht in jedem Fall die Meinung der Redaktion wieder.

Die Redaktion und AutorInnen arbeiten ehrenamtlich. Wir freuen uns über Zuschriften und Beiträge. Leider können wir jedoch keine Honorare zahlen.

Bildnachweis:

Gender Mainstreaming

- Einführung zum Begriff, zur Geschichte und zu den Instrumenten
- und Jugendarbeit
- im Pflegewesen
- aus queerer und interkultureller Perspektive
- Jugendarbeit macht Female Art Rock möglich!!!

Liebe Leserinnen und Leser!

Die vorliegende QUER-Ausgabe widmet sich dem europäischen Konzept des Gender Mainstreaming, welches im Rahmen der institutionalisierten Gleichstellungspolitik darauf orientiert ist, die Geschlechterfrage als integralen Bestandteil des Denkens, Entscheidens und Handelns aller Beteiligten systematisch einzubeziehen.

Ein breites Repertoire an Schwerpunktartikeln führt in das herausfordernde Thema ein und illustriert aus den unterschiedlichsten Blickrichtungen die Grundprinzipien jener Strategie. Schließlich ist Gender Mainstreaming nicht nur ein Leitgedanke, sondern eine generelle, langfristige Querschnittsaufgabe, die innerhalb aller Handlungsfelder auf eine tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern hinwirkt.

In ihrem einführenden Beitrag geben Leah Carola Czollek und Evelyn Tegeler eine grundlegende Einführung zum zentralen Begriff plus den Instrumenten von Gender Mainstreaming und thematisieren den Stand der Umsetzung des Konzeptes an der ASFH, insbesondere den Beschluss zur Umsetzung von Gender Mainstreaming, welcher durch den Akademischen Senat im Februar 2003 gefasst wurde.
Jan Hendrik Oehlmann diskutiert aus der juristischen Perspektive die möglichen Konsequenzen der sprachlichen Gleichstellung der Geschlechter.
Demgegenüber liegt der Fokus des nachstehenden Aufsatzes im Pflegewesen: dazu veranschaulicht Gabriele Achenbach, was Gender Mainstreaming in Zusammenhang mit den Konzepten Gesundheit und Gesundheitsförderung für die Gesundheits- und Krankenpflege bedeutet.
Regina Rätz-Heinisch skizziert in ihrem Artikel einen konzeptionellen Rahmen zur Initiierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Jugendarbeit, das im näheren Sinne als eine praktikable Handreichung für die Praxis, z.B. der Jugendfreizeiteinrichtungen, verstanden wird.
Die von Maria do Mar Castro Varela vorgestellte Checkliste kann hierbei den Jugendeinrichtungen, die ihre Organisation geschlechtergerecht interkulturell öffnen wollen, als Anregung dienen, weil sie die Überprüfung der bisher durchgeführten Schritte und einen Ist-Soll-Abgleich ermöglicht.

In dem zweiten Beitrag von Leah Carola Czollek werden die historischen Hintergründe und Kontexte von Gender Mainstreaming erläutert sowie die Frage gestellt, inwiefern Gender Mainstreaming um das Konzept der Interkulturalität und der Queer-Theorien erweitert werden kann.
Unter dem Titel „Gender Mainstreaming Universities – Anmerkungen zu einem ‚Pilotprojekt'" beschreibt Elisabeth Holzleithner, welche Schritte zur Realisierung des Gender Mainstreaming-Prozesses nach der Universitätsreform in Österreich gesetzt wurden und analysiert, inwieweit damit der „Geist" von Gender Mainstreaming erfasst werden konnte.

Abgerundet wird die thematische Schwerpunktsetzung durch jede Menge interessante und vielfältige Artikel zu den bekannten Rubriken.

So hoffen wir als Redaktion Ihnen ein fundiertes Forum bieten zu können, aus dem wichtige Impulse für die praktische Arbeit und der pädagogischen Konzepte resultieren.
Im Zuge dessen sind wir auch an Ihren Erfahrungen interessiert, die wir beispielsweise in Form von Leserinnen-/Leserbriefen sehr begrüßen würden. Über weitere Anregungen, Wünsche und Kritik freuen wir uns ebenfalls.

Zu guter Letzt gilt unser Dank verschiedenen Persönlichkeiten, die am entstehen dieses Heftes mitgewirkt haben, vor allem den Autorinnen/Autoren der einzelnen Beiträge und der Karikaturistin Franziska Becker (u.a. langjährige Hauscartoonistin von EMMA), deren satirischen Kunstwerke wir erstmalig in der neuen Ausgabe genießen dürfen. Ein spezieller Dank gebührt Britta Ruge, die uns jederzeit hinsichtlich des Layouts tatkräftig zur Seite steht.

Im Namen des Redaktionsteams wünsche ich Ihnen eine schöne Sommerzeit und verbleibe mit herzlichen Grüßen.

Filiz Küçük

„Ich bin der Meinung, dass auf jeden Fall Gender Mainstreaming betrieben werden sollte, weil es z.B. immer noch weniger weibliche als männliche Professorinnen gibt. Toll an der ASFH ist allerdings, dass wir eine Spitze von Prorektorinnen haben. Trotzdem habe ich das Gefühl, dass finanzielle Entscheidungen überwiegend von Männern getroffen werden – siehe an der ASFH den Kanzler. Ich würde es richtig finden, Lehrkräfte bei Bewerbungen nach ihrer Einstellung zu GM zu befragen. Denn es gibt einige Dozenten, die im Unterricht deutlich machen, dass sie nicht viel von GM halten." *männlich, Student, Sozialarbeit/-pädagogik*

Inhaltsverzeichnis

1 Impressum

2 Editorial

Schwerpunkt – heavy point: Gender Mainstreaming

4 *Leah Carola Czollek/ Evelyn Tegeler:* Gender Mainstreaming: eine Einführung zum Begriff, zur Geschichte und zu den Instrumenten

5 *Jan Hendrik Oehlmann:* Die „Täterin" – eine sprachliche Entscheidung in der Gleichstellungsfrage

5 *Regina Rätz-Heinisch:* Jugendarbeit und Gender Mainstreaming
Zur Initiierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Jugendarbeit

14 *Maria do Mar Castro Varela:* Checkliste für interkulturelle und antirassistische geschlechtsbewusste Jugendarbeit

16 *Leah Carola Czollek:* Gender Mainstreaming aus queerer und interkultureller Perspektive – eine konkrete Utopie

24 *Mustafa Çetinkaya/ Micha Fedrowitz:* Gender Mainstreaming und Migrantinnen/Migranten der ersten Generation

26 *Gabriele Achenbach:* Gender Mainstreaming, was bedeutet das für Pflegende?
Das Gender Mainstreaming, die Konzepte Gesundheit und Gesundheitsförderung und ihre Wichtigkeit für die Gesundheits- und Krankenpflege

32 *Elisabeth Holzleitner:* Gender Mainstreaming Universities – Anmerkungen zu einem „Pilotprojekt"

Zahlen – drowning by numbers

38 *Birgit Babitsch:* Kategorie Geschlecht – Eine wichtige Dimension für die Qualität empirischer Forschung?

Genderfragen – update

40 *Filiz Küçük:* Umfrage zum Einsatz von Gender Mainstreaming an der ASFH

ASFH-Alltag – big sister is watching you

41 *Filiz Küçük:* Die kultursensible Beratung im Wandel der Zeit – Interview mit Prof. Dr. Gudrun Piechotta

46 *Sylvia Marhauer/ Kathrin Reichel/ Nicole Ermert:* Der Studiengang Physio- und Ergotherapie an der ASFH

ASFH-Geflüster – whispery gallery

47 *Verena Herold:* Stellvertretende Frauenbeauftragte (Verwaltung) (incl. Foto)

48 *Nina von Waechter:* Koordinatorin der postgradualen Master-Studiengänge (incl. Foto)

49 Endgültige Ergebnisse der Gremienwahlen vom 15. und 16. Februar 2005

Frauen im Ausland

50 *Günay Muradova:* Als Frau in Aserbaidschan … (incl. Foto)

51 *Maud Brischoux:* Stolz, Europäerin zu sein?

Metropolizahn

53 *Aso Agaçe:* Soziale und interkulturelle Arbeit mit kurdischen Frauen und ihren Familien am Beispiel von Hînbûn

56 *Manfred Hopp:* Albatros e.V. – 10 Jahre Koordinierungsstelle Rund ums Alter Marzahn-Hellersdorf (incl. Foto)

59 *Daniela Heemeier:* MiA – Migrantinnen in die Arbeitswelt. Arbeit finden in der Pflege (incl. Foto)

62 *Kerstin Hellwig:* Nachtrag zur Fachtagung „Trans- und Intergeschlechtlichkeit"

Internetseiten – websisters

63 Gender Mainstreaming im World Wide Web

Bücherschau – booklook

64 *Simone Ermert:* Von Alice zum Gender Mainstreaming – der Bestand der Hochschulbibliothek

65 Bücher zum Schwerpunktthema

67 Drei Buchrezensionen

Dialog – maloquet

69 „Wir wollten lieber unsere eigenen Sachen machen!"
Regina Rätz-Heinisch im Interview mit der Mädchenband „Totally Stressed" – über Musik, Mädchen, Jungen und Gender Mainstreaming

73 Veranstaltungskalender – last but not least

Gender Mainstreaming: eine Einführung zum Begriff, zur Geschichte und zu den Instrumenten

Leah Carola Czollek/ Evelyn Tegeler

Der **Begriff** Gender Mainstreaming bezeichnet den Prozess und die Vorgehensweise, Geschlechterperspektiven in das gesamte Spektrum politischer Entscheidungsprozesse aufzunehmen. Dies bedeutet, die Entwicklung, Organisation und Evaluierung von politischen Entscheidungsprozessen und Maßnahmen so zu betreiben, dass in jedem Politikbereich und seinen unterschiedlichen Ebenen die Ausgangsbedingungen und Auswirkungen auf die Geschlechter mit der Zielsetzung berücksichtigt werden (müssen), um auf eine tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern, von Mädchen und Jungen hinzuwirken. Dieser Prozess soll Bestandteil alltäglicher Praxen und Handlungsmuster aller Ressorts und Organisationen werden, die an politischen Entscheidungsprozessen beteiligt sind.

Ziel von Gender Mainstreaming ist Gender Equality, d.h. gleiche Sichtbarkeit, gleiche Macht und Partizipation von Frauen und Männern, von Mädchen und Jungen in allen Bereichen des öffentlichen und privaten Lebens.

Zur Geschichte von Gender Mainstreaming

Der gesetzliche Weg von Gender Mainstreaming beginnt 1993 mit der Reform des EU-Sozialstrukturfonds zur Durchsetzung der Zielvorgabe „Chancengleichheit für Frauen und Männer". 1994 wird im Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes der BRD die Maxime der Gleichberechtigung verankert. Demzufolge sind Männer und Frauen gleichberechtigt und der Staat ist verpflichtet, dies durchzusetzen. Auf der Weltfrauenkonferenz in Beijing wird 1995 der Begriff *Gender Mainstreaming* entwickelt. Es folgt 1996 das 4. Aktionsprogramm des EU-Sozialstrukturfonds, in dem die Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft formuliert wird. 1997 wird die Entschließung des EU-Parlaments verabschiedet, in der die Mitgliedstaaten aufgefordert wurden, Gender Mainstreaming in ihre lokale, regionale und nationale Politik einzubinden. 1999 wird der Amsterdamer Vertrag ratifiziert und damit gesetzliche Verpflichtung für alle Mitgliedsstaaten. In Art. 2 des Vertrages heißt es: „Aufgabe der Gemeinschaft ist es, durch die Errichtung eines gemeinsamen Marktes und einer Wirtschafts- und Währungsunion sowie durch die Durchführung der in den Artikeln 3 und 4 genannten gemeinsamen Politiken und Maßnahmen der ganzen Gemeinschaft (…) die Gleichstellung von Männern und Frauen (…) zu fördern. Bei allen in diesem Artikel genannten Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft daraufhin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern". Dazu ergeht 1999 ein Beschluss des Bundeskabinetts zu Gender Mainstreaming als „durchgängiges Leitprinzip der Bundesregierung" (vgl. Czollek: 2004).

Instrumente der Umsetzung von Gender Mainstreaming

Die wesentlichen Instrumente der Umsetzung sind Forschung, Evaluierung, Gleichstellungsprüfung, Gender Statement, Genderexpertise, Gender Impact Assesment, Förderpolitik, Genderbudgetierung, Gendertraining/Bildungsarbeit.

Forschung: Verstärkung der Forschung zu Geschlechter- und Gleichstellungspolitik, Etablierung als Wissensgebiet, wissenschaftliche Begleitforschung und die Erhebung von Daten (Herstellung von Transparenz durch harte und weiche Daten, wie Statistik auf der einen und Befragungen auf der anderen Seite).

Evaluierung: Evaluation aller Maßnahmen, Qualitätssicherung, Erstellung, Einhaltung und Kontrolle von Ziel- und Zeitplänen.

Gleichstellungsprüfung (SMART – simple method to assess the relevance of policies to gender): Hier wird geprüft, an welche Zielgruppe sich die vorgeschlagene Maßnahme richtet und ob es unterschiedliche Folgen für Männer und Frauen gibt.
Geprüft wird, ob es in dem vorgeschlagenen Handlungsbereichbereich Unterschiede bezüglich Rechte, Ressourcen usw. zwischen Frauen und Männern gibt.
Hierbei werden die gleichstellungspolitischen Ziele definiert. Die Probleme und die betroffenen Zielgruppen werden analysiert. Es werden Optionen zur Veränderung entwickelt und Lösungsvorschläge erarbeitet. Daraus resultierende Entscheidungen werden umgesetzt. Fortlaufend wird der Prozess evaluiert und der Erfolg wird kontrolliert.

Gender Statement, Genderexpertise, Gender Impact Assessment (GIA – Gleichstellungsverträglichkeitsprüfung): Hierbei wird die geschlechterbezogene Relevanz von Entscheidungen bewertet und die aktuelle und zukünftige Situation hinsichtlich der Entscheidung für die Betroffenen beschrieben. Dabei werden die Strukturen und Prozesse analysiert und die Auswirkungen darauf erhellt. Nach erfolgter Umsetzung der Maßnahme erfolgt eine kritische (positive/negative) Endbeurteilung.

Förderpolitik: Es gibt einen Unterschied zwischen spezieller Förderung und Gender Mainstreaming. Spezielle Förderung zielt u.a. darauf ab, Angebote an flexiblen Arbeitszeiten und an Teilzeitarbeit für Frauen auszuweiten, Stellen mit bestimmten Personen bestimmter kultureller Herkünfte zu besetzen oder Arbeitsplätze für Menschen mit „Behinderungen" bereitzustellen. Gender Mainstreaming ist darauf gerichtet, dass mehr Männer als bisher diese Angebote nutzen und dass sich ungleichgewichtige Verteilung von Betreuungspflichten zwischen Frauen und Männern verändert, dass es eine Selbstverständlichkeit wird, dass Menschen anderer Kulturen und Herkünfte gleiche Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben (ohne Ausschluss und ohne „gönnerhafte" Quotierung), dass alle öffentlichen Räume, Betriebe und Institutionen für alle gleichermaßen nutzbar werden (Abbau von baulichen Barrieren und Vorurteilen).

Genderbudgetierung: die Umsetzung von Gender Mainstreaming wird entsprechend honoriert.

Gendertraining/Bildungsarbeit: Bewusstseinsherstellung, Instrumentevermittlung, Wissensvermittlung, Herstellung von Gender Kompetenz. (vgl. Czollek/Weinbach 2002)

Weitere Instrumente

Öffentlichkeits- und Aufklärungsarbeit: Kampagnen, Publikationen, Broschüren, Schulbücher
Netzwerkarbeit: NGOs, Wirtschaftskontakte, Projektvernetzung, internationale Kooperatioen
Spezielle Programme: Ausschreibungen für Projekte, EU, Bund, Land, Kommune, Schaffung von Haushaltstiteln

Mögliche innovative und mögliche negative Folgen von Gender Mainstreaming

In der Debatte um Gender Mainstreaming werden mittlerweile sowohl mögliche innovative Folgen als auch mögliche negativen Folgen von Gender Mainstreaming diskutiert. Zu den **möglichen innovativen Folgen** gehört eine revolutionäre Entwicklung, d. h. radikale Veränderung in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere die Veränderung von Rollenvorstellungen und -praxen. Bei der Implementierung von Gender Mainstreaming werden Entscheidungen sowie deren Zustandekommen und Folgen als auch Ungleichverhältnisse z.B. in Bezug auf die Verteilung von gesellschaftlichen Gütern etc. transparent. Bisher gesellschaftlich verschlossene Bereiche für Frauen und umgekehrt für Männer werden geöffnet. **Frauenrechte** werden als Menschenrechte anerkannt. Das Verhältnis zwischen Frauen und Männern, Mädchen und Jungen wird egalitär sein. Mit Gender Mainstreaming wird die Durchsetzung und Herstellung von Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern rascher durchgesetzt werden als bisher (nach UN-Statistik wäre bei bisherigem Tempo der Umsetzung von Gleichstellungsprinzipien eine Gleichstellung 2490 erreicht).
Zu möglichen negativen Folgen von Gender Mainstreaming gehören die Festschreibung von Männer- und Frauenrollen und Verfestigung von Bildern und Vorstellungen darüber, was oder wie eine Frau oder ein Mann sei. Dazu gehören die Festschreibung von „Normalität", die Festschreibung binärer Geschlechterverhältnisse und damit die Festschreibung der Kleinfamilie Mann-Frau-Kind. Dabei würde es zu Auslassung, Diskriminierung und Unsichtbarmachung anderer Geschlechter und Lebensentwürfen, wie sie in Queertheorien und -praxen entwickelt und gefordert werden, ebenso kommen wie zur Auslassung anderer Diskriminierungsmerkmale wie Alter, Religion, kulturelle Herkunft, Klasse, Behinderung, Hautfarbe etc., wie sie im Rahmen von interkulturellen Theorien diskutiert werden. Entgegen der Forderung nach interkultureller Öffnung von sozialen Diensten und Institutionen würden kulturell homogene Institutionen reproduzieren, was im Gegensatz zur Praxis des Diversity Management stünde, wie es international in wirtschaftlichen Bereichen immer mehr zur Praxis wird. (vgl. Czollek, 2005)

Gender Mainstreaming als Top Down Prinzip

Gender Mainstreaming ist ein **Top Down Prinzip**. Das bedeutet, dass es nur durch ein erkennbares Engagement auf der Führungsebene durchgesetzt werde kann. Vorbildcharakter, Verantwortlichkeit und Schulungen müssen hier beginnen. Die Wege zur Umsetzung von Gender Mainstreaming müssen durchgängig transparent und nachvollziehbar gemacht werden. Dabei ist es wichtig, Koordinierungs- und Kontrollstrukturen zu schaffen. Die Installierung eines/einer Gender Mainstreaming Beauftragten und/oder Gender Mainstreaming Kommission sind hierbei hilfreich und unterstützen die Ernsthaftigkeit des Anliegens. Das Thema Gender Mainstreaming und seine Umsetzung muss regelmäßig auf die Tagesordnung der Gremien, Arbeitsgemeinschaften, Teambesprechungen etc. einer Institution.

ASFH-Beschluss zu Gender Mainstreaming

Der akademische Senat der ASFH hat am 11.02.2003 einen richtungsweisenden Beschluss zur Umsetzung von Gender Mainstreaming gefasst, der unmittelbare Konsequenzen für den Alltag der Hochschule nach sich zieht und in einer Vereinbarung festgehalten wurde. Dort werden u.a. die Installierung der Verfahren der Gleichstellungsprüfung (Gender Statement) und der Gender-Berichte festgelegt:

Gender Statement

Die Beschlusspapiere des Akademischen Senats, des Kuratoriums, der Hauptkommission, des Konzils, des Studierendenparlaments und ASTA, der Entwicklungs- und Planungskommission, der Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs, der Kommission für Lehre und Studium, der Bibliothekskommission, der Auslandskommission, der Lehrbetriebskommission, der Berufungskommissionen, des Prüfungsausschusses, der Enthinderungskommission, des Wahlvorstandes und des Frauenrats werden einer Gleichstellungsprüfung unterzogen. Verantwortlich sind die Antragstellerinnen und Antragsteller.
Es wird ein Formblatt mit folgenden Fragen ausgegeben:

a) An welche Zielgruppen richtet sich die vorgeschlagene Maßnahme? Welche genderspezifischen Inhalte sind darin angesprochen?
b) Welche Unterschiede gibt es zwischen Frauen und Männern in dem vorgeschlagenen Bereich, zum Beispiel bezüglich Rechte, Ressourcen, Werte, Arbeitsteilung?
c) Welche anderen Unterschiede, insbesondere: kultureller Hintergrund, Herkunft, gesundheitliche Verfasstheit, sexuelle Orientierung, Alter, Familienstand o.a. stellen bezüglich Rechten, Ressourcen, Werten, Arbeitsteilung möglicherweise einen Faktor dar? Für die Beantwortung dieser Fragen dürfen keine personenbezogenen Daten zugrund gelegt werden.
d) Welche gleichstellungspolitischen Ziele lassen sich daraus ableiten? Welche konkreten Maßnahmen werden umgesetzt? In welchem Zeitraum? Wer ist dafür verantwortlich?

Gender-Bericht

Die Vorsitzenden der oben benannten Kommissionen und Gremien legen dem Akademischen Senat einmal jährlich gemeinsam mit ihrem Rechenschaftsbericht einen Gender-Bericht zur Diskussion vor. Der Kanzler berichtet dem Akademischen Senat einmal jährlich über die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Verwaltung.
In einem Formblatt werden folgende Fragen vorgegeben:

a) Welche gleichstellungspolitischen Maßnahmen wurden in Ihrer Abteilung/Kommission umgesetzt? Mit welchem Ergebnis?
b) Welche Probleme sind in der Umsetzung aufgetreten?
c) Welche Vorschläge haben Abteilung/Kommission/Gremien für die weitere Umsetzung von Gender Mainstreaming an der ASFH?

Über diese beiden zentralen Instrumente hinaus wurden weitere Maßnahmen beschlossen:

- Eine intensive Informations- und Dialogkultur zu Gender Mainstreaming und Gender.
- Die Sicherung der Erstellung von regelmäßig fortzuschreibenden geschlechtsspezifisch differenzierten Statistiken durch die zuständigen Dienststellen.
- Einrichtung einer ständigen Kommission „Gender Mainstreaming“, in der eine Vertreterin der Hochschulleitung, die Frauenbeauftragte sowie je mindestens ein Vertreter und eine Vertreterin jeder Statusgruppe mitarbeiten. Die Kommission hat u.a. die Aufgaben, den Implementierungsprozess von Gender Mainstreaming zu kontrollieren und zu evaluieren, Öffentlichkeits- und Informationsarbeit zu Gender Mainstreaming zu leisten und den Austausch mit anderen Institutionen herzustellen.

Soweit die Beschlusslage zur Umsetzung an der ASFH. Die Implementierung in der Praxis erweist sich als nicht unproblematisch. Wir stellen fest, dass weder Statement noch Bericht regelmäßig ausgefüllt werden. Als Gründe dafür werden zum einen eine gewisse theoretische „Sperrigkeit“ der Formulare genannt, zum anderen erfordert das Ausfüllen selbst bereits eine hohe Gendersensibilität und -kompetenz. Trotz vielfältiger Angebote und Informationen liegt die Schwierigkeit nicht zuletzt darin, allen Angehörigen der Hochschule die Bedeutung und Notwendigkeit der Umsetzung von Gender Mainstreaming vor Augen zu führen. Das Thema ist trotz aller Aufklärung und Information noch nicht in der Praxis angekommen. Die Gender Mainstreaming Kommission startet daher eine weitere große Informationskampagne. Kommunikation und Sensibilisierung sollen hier – zusätzlich zu den beschlossenen Instrumenten – für eine weitere Umsetzung sorgen.

Leah Carola Czollek ist Lehrbeauftragte und stellvertretende Frauenbeauftragte an der ASFH.
Dr. Evelyn Tegeler ist Frauenbeauftragte an der ASFH.

Literatur

Czollek, Leah Carola: „ Gender Mainstreaming aus queerer und interkultureller Perspektive – eine konkrete Utopie“ in: Perko, Gudrun/Czollek, Leah Carola (Hg.): Lust am Denken. Queeres jenseits kultureller Verortungen. Köln 2004

Czollek, Leah Carola: „Gender Mainstreaming aus interkultureller Perspektive“ in: Castro Varela, María do Mar (Hg.): Soziale (Un)Gerechtigkeit. Antidiskriminierung,

Dekolonisierung und Demokratisierungsprozesse. Münster/ Hamburg/Berlin/Wien/London: LIT (Sommer 2005)

Czollek, Leah Carola/Weinbach, Heike: „Gender und Gerechtigkeits-Trainings: Machtverhältnisse begreifen und verändern“ in Nohr, Barbara/Veth, Silke (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Kritische Reflexionen einer neuen Strategie, Berlin 2002

Homepage

Nähere Informationen zum ASFH-Beschluss können auf der Homepage der Alice-Salomon-Fachhochschule Berlin, unter Frauenbeauftragte/ Gender Mainstreaming, abgerufen werden: http://www.asfh-berlin.de.

Die „Täterin“ – eine sprachliche Entscheidung in der Gleichstellungsfrage

Jan Henrik Oehlmann

Ein Vater fährt mit seinem Sohn über die Landstraße. Es kommt zu einem Unfall, der Sohn wird schwer verletzt. Der Vater hält ein weiteres Fahrzeug an und gelangt mit dem mittlerweile bewusstlosen Kind in ein nahegelegenes Krankenhaus. Der Pfleger in der Notaufnahme sieht das am Kopf blutende Kind und beruhigt den Vater mit den Worten: „Sie haben Glück, heute ist der Spezialist auf dem Gebiet der Kinderneurologie im Haus, und hat auch Dienst.“ – Das Kind wird auf die erforderliche OP vorbereitet. Der Spezialist kommt in den OP-Saal, sieht das Kind und sagt: „Dieses Kind kann ich nicht operieren. – Es ist mein Sohn!“ – Wie ist dieser Fall zu erklären? – Vielleicht denken Sie eine Minute darüber nach, bevor Sie weiterlesen. – In Gedanken überlegen Sie wahrscheinlich: Ein Kriminalfall? Wurde das Kind vertauscht? War der Vater vielleicht in Wirklichkeit nur der Adoptivvater oder der Pflegevater?

Die Lösung ist aber viel einfacher: Der Spezialist ist die Ehefrau des Vaters und damit die Mutter des Kindes. Aber zunächst fällt fast jede und jeder auf diese Frage herein, weil wir – trainiert im üblichen Sprachgebrauch – mit der männlichen Form „Spezialist“ gewöhnlich eine Person männlichen Geschlechts assoziieren. Die eigentliche Lösung verblüfft, fast beschämt sie: Sie zeigt, dass mit der Sprache Bilder verknüpft sind, welche die Geschlechter einseitig festlegen und einzelne Attribute jeweils dem einen oder anderen Geschlecht fest zuordnen. Die im Beispiel naheliegende Lösung, eine Frau als Spezialist zu erwarten, wird verbaut durch die Verwendung des männlichen Begriffs. Es stellt sich die Frage, ob wir bei diesem Sprachgebrauch bleiben wollen oder verlangen, dass durch die Sprache bereits eine Klarstellung erfolgt.

Wir entgingen allen derartigen Schwierigkeiten/Missverständnissen, wenn wir uns entschließen könnten, den Gedanken der geschlechtlichen Gleichstellung grundsätzlich und konsequent sprachlich durchzusetzen. Bei dem Begriff der „Spezialistin“ spricht nichts dagegen. Im Gegenteil: Eine Frau als „Spezialist“ zu bezeichnen, kann heute eher schon als Gedankenlosigkeit angesehen werden. Andere Schreib- und Sprechweisen wie „RatsherrInnen“ sind sprachlich ungewohnt und werden von manchen noch als anstößig oder abwegig empfunden. Marcel Reich-Ranicki findet daher vielfache Zustimmung, wenn er die Frage stellt, ob die Gleichstellungsbewegung nicht vielleicht gehaltvollere Inhalte zu erörtern habe, als sich in einer solchen Förmelei zu ergehen. Nachdem die Frage aber einmal aufgeworfen ist, kann sie nicht mehr unbeantwortet bleiben und es wird auf die Dauer keinen anderen Weg geben als sich

- entweder jedes mal für die längere und umständlichere Form, etwa wie „der Ministerpräsident/die Ministerpräsidentin“ zu entscheiden
- oder für die Frauen grundsätzlich die feminine Form einzuführen und damit zum Beispiel die weiblichen Ratsmitglieder als „Ratsfrauen“ möglicherweise sogar als „Ratsdamen“ bzw. „Ratsherrinnen“ zu bezeichnen.

Sprache spiegelt Wirklichkeit. Sprache schafft aber auch Wirklichkeit, und es ist ersichtlich, dass der Sprache eine große Bedeutung dabei zu kommt, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Bevor wir aber zu endgültigen Entscheidungen kommen, müssen wir wissen, ob wir uns wirklich entschließen wollen, den Gedanken der Geschlechtergleichstellung **grundsätzlich** und **konsequent** sprachlich durchzusetzen. Die Konsequenz dieses Vorgehens ist nämlich, dass wir dann neben dem „Täter“ auch die „Täterin“ haben.

Zurzeit dominiert im Bereich des Strafrechts und der Gesetzestexte immer noch die männliche Form „der Täter", „der Angeklagte", „der Beschuldigte". In keinem Gesetz, in keiner Verordnung finden sich Differenzierungen wie: „der Täter / die Täterin". Auch die Form „TäterInnen" kommt nicht vor. Das beinhaltet eine gewisse Schutzfunktion für die Frauen: es bringt zum Ausdruck, dass die Frau in unserer Gesellschaft als „Täter" eigentlich nicht in Betracht gezogen und zumindest sprachlich davon abgehalten wird, strafrechtlich in Erscheinung zu treten.

Wenn wir und dagegen zu dem Sprachgebrauch der „Täterin" entschließen, dann heben wir ein traditionelles Tabu auf, beseitigen wir eine bisher schützende Barriere und tragen in gewisser Weise dazu bei, dass sich den Frauen der Weg in die Strafbarkeit leichter und selbstverständlicher eröffnet. Sollten wir daher nicht lieber an der alten Sprachform festhalten und auf die „Täterin" verzichten? Doch indes wir diesen Gedanken denken, merken wir, dass wir gerade dann alten Vorstellungen verhaftet bleiben und wir letztendlich im Begriff sind Frauen von der vollen Lebenswirklichkeit und Gleichberechtigung auszuschließen. Dieses wäre niemals das Ziel. Aber dann gilt, dass volle Lebenswirklichkeit und Gleichberechtigung es fordern, dass Frauen auch auf diesem Gebiet die korrekte Benennung erfahren und damit die Konfrontation mit der Schuld und der volle, uneingeschränkte Zugang zu allen Lernchancen, und der schließt auch die Strafbarkeit nicht aus, so dass in einer kongruenten Sprache an dem Begriff der „Täterin" letztlich kein Weg vorbeiführt.

Sind wir damit zu einem für die Kriminalstatistik negativem Ergebnis gekommen? Im Gegenteil: Gleichstellung ist die Voraussetzung für Selbstbestimmung und Selbstverantwortung, und diese dürfen am ehesten ein Schutz sein vor dem Abgleiten in die Kriminalität.

Dr. jur. Jan Henrik Oehlmann ist Rechtsanwalt und Lehrbeauftragter an der ASFH.

Jugendarbeit und Gender Mainstreaming

Zur Initiierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Jugendarbeit

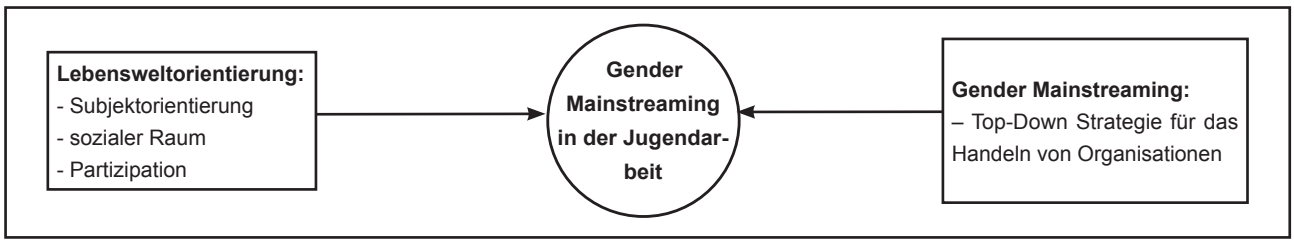
Regina Rätz-Heinisch

Gender Mainstreaming erobert die Kinder- und Jugendhilfe!
Nach den Beschlüssen der Weltfrauenkonferenz 1985 in Nairobi und 1995 in Peking kann Gender Mainstreaming als zentrale geschlechterpolitische Strategie bezeichnet werden. Seitdem Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrag der EG und des Beschlusses des Bundeskabinetts in Deutschland, beides 1999, gilt Gender Mainstreaming zudem als eine rechtlich verbindliche Größe.
Beim Gender Mainstreaming geht es ganz allgemein um die Herstellung der Gleichstellung von Frauen und Männern als ein durchgängiges Prinzip. Vor jeder politischen und administrativen Entscheidung soll berücksichtigt werden, welche Auswirkungen von dieser auf die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern zu erwarten ist. Um die Gleichstellung und Chancengleichheit der Geschlechter zu erreichen, sind Politik, Verwaltung, Organisationen und deren Beschäftigte aufgefordert, Gender Mainstreaming in ihrem jeweiligen Arbeitsbereich umzusetzen.

Diese Aufgabe betrifft auch die Jugendarbeit gemäß des SGB VIII. Hier gibt es zwar eine lange Tradition der geschlechtsspezifischen Arbeit mit Mädchen und Jungen. Gender Mainstreaming fordert jedoch den Arbeitsbereich Jugendarbeit zu einer Fortentwicklung und Neuorientierung heraus.

Der vorliegende Beitrag stellt einen konzeptionellen Rahmen zur Initiierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Jugendarbeit vor. Dieser wird in der Zusammenführung des Konzeptes der ***Lebensweltorientierung und Gender Mainstreaming*** *eröffnet. Der konzeptionelle Handlungsrahmen, welcher in sechs Arbeitsschritten entwickelt wird, ist eine praktikable Handreichung für die Praxis der Jugendarbeit, die jedoch mit den jeweiligen Bedingungen der Jugendfreizeiteinrichtung vor Ort konkretisiert und kommuniziert werden muss.*

Die Lebensweltorientierung gilt als die zentrale Programmatik der Kinder- und Jugendhilfe, die im achten Kinder- und Jugendbericht und im SGB VIII verankert ist. Eine zentrale Handlungsmaxime ist hier die Subjektorientierung, also die Wahrnehmung der Lebenswirklichkeiten aus der Perspektive der AdressatInnen und der sozialräumlichen Bedingungen. Dies ist ein induktives Vorgehen für die Entwicklung geeigneter Angebote der Jugendarbeit im Sozialraum (Bottom-Up). Gender Mainstreaming ist demgegenüber ein deduktives Verfahren (Top-Down). Es ist eine Strategie für das Handeln von Organisationen, welche zunächst unabhängig von der subjektiven Perspektive der AdressatInnen flächendeckend umgesetzt werden soll.
Dies muss kein Widerspruch sein. Die Konzepte können sich ergänzen.
Die Jugendarbeit kann sich für Gender Mainstreaming gut öffnen, wenn sie dieses Prinzip als Querschnittsaufgabe und als einen Prozess der Qualitätsentwicklung begreift, an dem die in der Institution tätigen MitarbeiterInnen und die Jugendlichen beteiligt und zu AkteurInnen werden. In dieser Verbindung von Strategie und Subjektorientierung kann die Umsetzung von Gender Mainstreaming gelingen.



Graphik 1: Zusammenführung von Lebensweltorientierung und Gender Mainstreaming

Die folgenden Ausführungen beziehen sich ausschließlich auf die Realisierung von Gender Mainstreaming in der Organisation eines konkreten Projektes, also auf die Praxis der Jugendfreizeiteinrichtung. Die Entwicklung von Gender Mainstreaming in der Organisation des Trägers, der Verwaltung, spezieller Programme etc. kann hier nicht thematisiert werden. Dies würde den Umfang des Beitrages bei weitem übersteigen.

Der deutsche Begriff „Geschlecht" verschwindet, der neue heißt „Gender"!

Die englische Sprache unterscheidet zwischen dem Begriff „Sex" als Bezeichnung des biologischen Geschlechts und „Gender" als Bezeichnung des sozialen Geschlecht. Das soziale Geschlecht wird erst durch die soziale Realität hergestellt. Eine einfache Übersetzung des Begriffes Gender in die deutsche Sprache ist nicht möglich (vgl. Weinbach 2003). Der deutsche Begriff Geschlecht assoziiert sofort die Unterscheidung in die Kategorie Frau und Mann. Dies stellt ein zweiseitiges dichotomes Kategorienmodell dar, welches eine Entweder-oder-Polarität hervorbringt, die sich dann wiederum auf die soziale Realität überträgt. Hier bestätigt sich das vorweg Angenommene: die Unterscheidung in zwei Geschlechter, in Frau und Mann (vgl. Rose 2003, S. 21).
Der Begriff Gender meint jedoch eine Öffnung dieser Zweiseitigkeit. Es geht um die soziale Konstruktion der Geschlechterkategorie. Geschlechterdifferenzen werden als gesellschaftlich hergestellte gefasst. Sie verändern sich mit dem Wandel der gesellschaftlichen Verhältnisse. Gender ist somit eine dynamische, sich verändernde Größe. Es kann viele, also mehr als zwei Formen von Gender geben (vgl. Czollek 2004). Und Gender stellt sich für konkrete Menschen subjektiv unterschiedlich dar. So kann es für eine Frau wichtig sein, sich mit weiteren Frauen zu treffen. Für eine andere Frau ist dies überhaupt nicht bedeutsam. Sie möchte viel eher politisch aktiv sein. Das heißt: Frau ist nicht gleich Frau und Mann ist nicht gleich Mann.
Es geht also bei der Perspektive von Gender sowohl um die Wahrnehmung von Differenz der Geschlechter und innerhalb der Geschlechter als auch um die Ermöglichung von sozialer Gleichheit als gesellschaftliche Realität. Letzteres vor allem im Zugang zu Ressourcen, Entwicklungsmöglichkeiten und Partizipation.
Theoretisch wird Gender Mainstreaming vor dem Hintergrund konstruktivistischer und dekonstruktivistischer, differenztheoretischer und strukturtheoretischer Perspektiven diskutiert (vgl. Enggruber 201, S. 31 ff).

„Das Mainstreaming-Verfahren ist damit eines, das permanent auspendeln muss zwischen der vorausgesetzten Differenzannahme und seiner anvisierten, notwendigen Ergebnisoffenheit. Dieser Spagat ist nicht auflösbar. Er muss jedoch eine ständige Herausforderung bleiben, denn jede Kategorisierung – das gilt nicht nur für die geschlechtsspezifische – konstituiert sich über Ausgrenzung." (Rose 2003, S. 25)

Eine strukturelle Offenheit im Umgang mit dem Prinzip Gender Mainstreaming ist notwendig, um Ausgrenzungen zu vermeiden.

Rahmenbedingungen der Umsetzung von Gender Mainstreaming

In den politischen Beschlüssen ist Gender Mainstreaming als eine Programmatik formuliert, die Top-Down gesellschaftlich von „oben“ nach „unten“ durchgestellt wird.
Ist Gender Mainstreaming somit eine Norm, die konkrete Strategien und Handlungsmaximen in der Umsetzung vor Ort vorsieht? Die Antwort muss deutlich verneint werden: dem ist nicht so.
Programmatisch vorgegeben ist lediglich, Chancengleichheit der Gender herzustellen.
Wie dies in einem konkreten Projekt genau realisiert werden soll und kann, dafür gibt es keine Programmatik. Denn die Lebensbedingungen und -realitäten der Gender sind an den verschiedenen Orten der Gesellschaft sehr unterschiedlich. Diesen kann nicht mit nur einem Verfahren begegnet werden.
Gender Mainstreaming gibt also keine methodisch normative Orientierung vor, sondern ist in der Umsetzung ein völlig offenes Verfahren (vgl. Rose 2003, S. 23). Genau darin liegt die Herausforderung.

Es bietet sich an, Gender Mainstreaming methodisch mit bewährten Konzepten der Sozialen Arbeit, die sich dem Prinzip der Offenheit stellen, zu verbinden. Eines dieser Konzepte ist das der Lebensweltorientierung. Methodisch wird dieses nicht als eine kausale Abfolge von Handlungsschritten beschrieben, sondern als ein fortwährender zirkulärer und dynamischer Prozess. Konzeptionell wird hier eine Rahmung entwickelt, die lediglich ein Strukturmuster zur Orientierung darstellt. Innerhalb dieses Rahmens kann entsprechend der leitenden Strategie gehandelt werden (vgl. Thiersch u.a. 2002).

Dies bedeutet, dass es in der Umsetzung von Gender Mainstreaming nicht um die Entwicklung eines analytischen schematisierten Ablaufprogrammes gehen kann, sondern um die Entwicklung von partizipatorischen Handlungsmöglichkeiten (vgl. Enggruber 2001, S. 29). Gender Mainstreaming muss demnach zusätzlich Bottom- Up kommuniziert werden, denn die Realisierung von Gender Mainstreaming hängt vor allem von der Zustimmung und Mitarbeit der AkteurInnen ab. In der Kinder- und Jugendhilfe sind dies vor allem die Kinder, Jugendlichen und Familien sowie die Ehrenamtlichen und Professionellen der Sozialen Arbeit. Gender Mainstreaming muss von den AkteurInnen angeeignet und als Chance verstanden werden, sich auch politisch und administrativ einzumischen. Gelingt dies, kann der Top-Down Prozess der Implementierung von Gender Mainstreaming als erfolgreich bezeichnet werden.

Was bedeutet Gender Mainstreaming für die Jugendarbeit?

Im § 9, 3 SGB VIII wird als Anliegen der Kinder- und Jugendhilfe formuliert, die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen und Jungen zu berücksichtigen, Benachteiligungen abzubauen und die Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen zu fördern.
Mit der Umsetzung von Gender Mainstreaming wird dieses Anliegen zur Querschnittsaufgabe für alle Aufgaben und Leistungen der Jugendhilfe. Und es wird um den Gender-Aspekt, also der sozialen Konstruiertheit von Geschlecht, erweitert.
Die Gender-Perspektive richtet den Blick in der Jugendarbeit auf die unterschiedliche Lebenssituation von Mädchen und Jungen sowie auf das Verhältnis der Geschlechter zueinander. Geschlechtsbezogene Unterschiede werden anerkannt mit dem Ziel, Benachteiligungen im Alltag der Jugendfreizeiteinrichtung, aber auch im sozialräumlichen Umfeld, abzubauen bzw. gar nicht erst entstehen zu lassen

Für die Praxis der Jugendarbeit bedeutet dies eine Stärkung der präventiven Arbeit. Denn wenn Ungleichheit der Geschlechter / Gender zukünftig erst gar nicht aufkommen soll, dann muss Gender Mainstreaming in der Gegenwart gestaltet werden. Dies umfasst einen präventiven Ansatz, der vom Anfang und nicht vom Ende her denkt. Auch fachpolitisch muss diese Strategie verdeutlicht werden, denn Gender Mainstreaming bedeutet eine Stärkung der öffentlichen Gewährleistungsverantwortung der Kinder- und Jugendhilfe. Es geht vor allem darum, eine soziale Infrastruktur zu schaffen, in der Gender Mainstreaming realisiert werden kann.

Die Chance für die Jugendarbeit besteht in der Verbindung von lebensweltlichen Arbeitsansätzen, die auf Subjektorientierung, sozialräumliche Konzepte und Partizipation setzen mit der Strategie von Gender Mainstreaming.
Der äußere Anlass, Gender Mainstreaming in der Jugendfreizeiteinrichtung zu implementieren, wird dann zu einem inneren Instrument der Qualitätsentwicklung im Sinne einer „Lernenden Organisation“ (vgl. Argyris / Schön 1999)

Gender Mainstreaming als Qualitätsentwicklung – sinnvolle Arbeitsschritte

Als Grundabfolge für die Umsetzung von Gender Mainstreaming wird häufig der 4GeM-Schritt (Enggruber 2001, S. 117) empfohlen. Er besteht ganz allgemein aus:

- Analyse
- Ziele
- Umsetzung
- Evaluierung.

Dabei wird die Abfolge der einzelnen Schritte als ein Prozess beschrieben, der zu keinem Zeitpunkt abgeschlossen ist. Die vier Schritte sollen also nicht linear abgearbeitet werden, sondern sich beständig wiederholen.
Dennoch birgt die 4GeM Abfolge die Gefahr des mechanischen Abarbeitens der einzelnen Schritte. Und sie eröffnet das Verfahren nicht als einen gemeinsamen, kommunikativen Prozess zwischen den AkteurInnen. Für die Praxis der Jugendarbeit, die auf Partizipation und Kommunikation setzt, bleibt das Modell unbefriedigend. Ich möchte deshalb in Anlehnung an das 6 Schritte-Programm von Krell / Mükkenberger / Tondorf (vgl. dies. zit. n. BMFSFJ 2002, S. 39) ein Verfahren vorstellen, welches Gender Mainstreaming als Prozess der Qualitätssicherung und Partizipation begreift. Selbstverständlich kann dieser konzeptuelle Rahmen als Qualitätssicherungsverfahren um zusätzliche Aspekte der Qualitätsentwicklung erweitert werden.

1. Lernende Organisation – Gender Mainstreaming als institutionelles Anliegen und offenes Lernfeld

Ausgangspunkt für die Initiierung und Umsetzung von Gender Mainstreming in Organisationen und Projekten ist nicht die Wahrnehmung der konkreten Lebenssituation der Menschen, sondern die institutionelle Alltagspraxis. Das bedeutet, das Handeln der Organisation bzw. des Projektes und die aus ihrem Agieren resultierenden Folgen für bestimmte Zielgruppen wird kritisch in den Blick genommen. Die Organisation schafft demnach konkrete Lebenssituationen der Menschen.

Gender Mainstreaming als strategisches Konzept wird nun zum zentralen „Leitbild“ des Projektes der Jugendarbeit. Das Projekt ist gefordert, zunächst allgemeine Ziele im Sinne des Gender Mainstreaming zu formulieren, die für das eigene institutionelle Handeln leitend sein sollen. Ganz allgemeine Ziele des Gender Mainstreaming in der Jugendarbeit sind:

- die Gleichstellung von Mädchen und Jungen / der Gender in der Einrichtung
- die Prävention von Benachteiligungen von Geschlecht / Gender
- die Berücksichtigung der unterschiedlichen Interessen der Gender.

Lernende Organisationen leben davon, dass sie sich beständig weiterentwickeln und ihre Struktur, Arbeitsabläufe, Angebote gegebenenfalls auch verändern können. Sie sind in einem kontinuierlichen Lernprozess. Dieser sichert fortwährend die Qualität der Projekte.
Ein Instrument dieser Form der Qualitätsentwicklung ist die Formulierung von so genannten Lernfragen. Es werden Fragen formuliert, auf die im weiteren Prozess Antworten gesucht werden.

Durch die Suche nach Antworten lernt die Organisation und schafft die Voraussetzungen für Weiterentwicklungen.

Als zentrale Lernfrage für Projekte der Jugendarbeit kann formuliert werden:

Wie unterscheidet sich derzeit das Leben der Mädchen und Jungen / der Gender in der institutionellen Alltagspraxis?
Wo treten welche Benachteiligungen auf bzw. könnten Benachteiligungen eintreten? (vgl. Rose 2003, S. S. 22)

2. Wahrnehmen der Situation der Gender im Projekt

Zur Beantwortung der Lernfragen wird die aktuelle Lage, der Ist-Zustand zur Situation der Geschlechter / Gender, im Projekt erfasst.
Dabei sollte sich der Blick auf die folgenden Bereiche richten. Je nach Ausstattung und Kapazität des Projektes können mehrere oder weniger Bereiche zur Erforschung ausgewählt werden.
Die Daten werden von allen zusammengetragen, die sich daran beteiligen: von den SozialarbeiterInnen, den Jugendlichen und anderen AkteurInnen.
Zur Realisierung von Partizipation bietet sich an, die Erfassung der aktuellen Situation gemeinsam mit den Jugendlichen, beispielsweise in Projektarbeit, Interviews, Stadtteilerkundung, Befragungen, Zukunftswerkstätten etc. zu erforschen.
Die Fragen dienen dabei als Anregungen und Leitfaden.

Sozialraumanalyse / Lebenswelterkundung

- Was wird Mädchen und Jungen von wem im Stadtteil angeboten?
- Welche Angebote nehmen die Jugendlichen wahr?
- Wie ist die Ausstattung des Sozialraumes mit sozialen, ökonomischen und kulturellen Ressouren?
- Für welche Gender gibt es keine Angebote?
- In welchen Institutionen sind Zugangsbarrieren für Mädchen und/ oder Jungen?
- Welchen Bedarf deckt unser Projekt in der Gesamtschau des Sozialraums?

Biographische Analyse

- Wie nehmen die Jugendlichen sich selbst in Bezug auf Geschlecht und Gender wahr?
- Wie ist dieses Selbstbild im Lebenslauf entstanden?
- Welche Lebensentwürfe haben die Jugendlichen in Bezug auf Geschlecht und Gender?
- Welche Interessen wollen sie für ihre weitere biographische Entwicklung im Projekt realisieren?
- Wo fühlen sie sich benachteiligt?
- Wo sind sie strukturell benachteiligt?

Räume / Zugang

- Für wen ist unser Projekt offen, wen grenzt es aus?
- Ist der Zugang (Weg, Eingangstür, Raumkonzept etc.) für Mädchen und Jungen gleich?
- Gibt es Räume, die Abwehr und Ängste erzeugen?
- Bilden Räume bestimmte Territorien für Jungen oder Mädchen?
- Gibt es Schutzräume für Mädchen und Schutzräume für Jungen?
- Wer sorgt für die Instandsetzung der Räume (tägliche Reinigung, Reparaturen etc.)?
- Was können Mädchen, was können Jungen in den einzelnen Räumen machen?
- Quantitative Erhebung: bspw. Besucherzahlen der unterschiedlichen Geschlechter / Gender

Angebot

- An wen richtet sich das aktuelle Angebot, wen grenzt es aus?
- Können Mädchen ihre Anliegen realisieren?
- Können Jungen ihre Anliegen realisieren
- Partizipieren alle Geschlechter an der Entwicklung der Angebote?
- Wie werden die vorhandenen Ressourcen zwischen Mädchen und Jungen verteilt?

MitarbeiterInnen / Institution

- Finden Mädchen und Jungen AnsprechpartnerInnen?
- Sind die MitarbeiterInnen im Gender-Bereich geschult?
- Sind die MitarbeiterInnen bzw. ist die Institution an Vernetzungsrunden zu Fragen der Weiterentwicklung von Gender Mainstreaming beteiligt?

3. Herstellen von Passung

Jugendarbeit basiert auf Freiwilligkeit. Sie ist deshalb darauf angewiesen, dass eine hohe Passung zwischen den Selbstentwürfen der Mädchen und Jungen und den Praxiskonzepten hergestellt wird. Die Ergebnisse der Erfassung des Ist-Zustandes des Projektes und die Entwicklung von zukünftigen Vorhaben sind somit wesentlich auf die Zustimmung und Annahme durch die Mädchen und Jungen angewiesen.
Entwickeln ausschließlich die SozialarbeiterInnen neue Konzeptideen, bleiben die Jugendlichen möglicherweise weg.

Beim Herstellen von Passung geht es also vor allem um die Beteiligung der Jugendlichen an der weiteren Konzeptentwicklung. Zentraler Bestandteil ist hierbei die Verständigung über die gemeinsamen und unterschiedlichen Wahrnehmungen und Ergebnisse aus der Analyse des Ist-Zustandes zwischen den Mädchen, Jungen und den SozialarbeiterInnen. Die eigenen Wahrnehmungen und Ergebnisse können auch gut mit vorliegenden statistischen Datenmaterial, bspw. für ganz Deutschland oder der jeweiligen Region, verglichen werden.
Des Weiteren geht es um dialogische Formen der Auseinandersetzung, d.h. um die Initiierung von offenen Kommunikationsprozessen zwischen den Beteiligten.

Die Ergebnisse der Ist-Analyse sollten in diesem Schritt präsentiert und mit den Jugendlichen diskutiert werden. Methodisch kann hier gut mit Metaplanverfahren gearbeitet werden.

4. Verabredung über konkrete Vorhaben

Der vierte Schritt schließt unmittelbar an den dritten an. Nach dem Herstellen von Passung gilt es, gemeinsam mit den Jugendlichen zukünftige Vorhaben zu verabreden. Es geht auch darum, zukünftige Angebote (Raumumgestaltung, Projektarbeit etc.), die von den SozialarbeiterInnen mit dem Ziel des Ausgleichs von Geschlechterungleichheiten im Projekt initiiert werden, den Jugendlichen gegenüber zu begründen und die Jugendlichen für die Teilnahme an diesen Projekten zu begeistern.

Denkbar ist auch, dass konkrete Projekte politisch erst einmal eingefordert werden müssen. Hier würde das gemeinsame Projekt mit den Jugendlichen als politische Arbeit formuliert werden.

5. Umsetzung der Vorhaben

Auf die Verabredung der konkreten Vorhaben folgt die Umsetzung. Wichtig ist dabei, dass für die Jugendlichen deutlich ist, welche Vorhaben zu welcher Zeit realisiert werden. Einige Vorhaben können zeitlich schneller realisiert werden, andere wiederum benötigen einen langen Atem. Auch dieser Prozess erfordert Offenheit und Transparenz.
Methodisch geeignet ist in dieser Phase beispielsweise die Einrichtung einer öffentlichen Wandtafel, an der die Umsetzung der konkreten Projekte visualisiert wird, also die Angaben von: Was, Wann, Wo, Wer, Mit wem etc. für die Mädchen und Jungen nachvollziehbar sind.

6. Reflexion und Evaluation

Die Reflexion über den Prozess erfolgt bereits während der einzelnen Phasen und schafft Anpassungsmöglichkeiten an neue, während des Prozesses entstehende, Erkenntnisse. Gender Mainstreaming als Qualitätsentwicklung ist dem-

nach ein dynamischer Prozess, der aktuelle Entwicklungen reflektiert und darauf direkt reagiert.
Bei der Evaluation ist zu fragen: Welche Vorhaben konnten realisiert werden? Welche nicht und warum nicht? Was wollen wir unbedingt noch realisieren?
Konnten Benachteiligungen abgebaut bzw. möglichen Benachteiligungen präventiv begegnet werden?

Wichtig ist die Dokumentation des bisherigen Prozesses nach innen (für das Projekt selbst und dem Träger) und nach außen (für Politik und Verwaltung).

Schließlich werden die zentralen Lernfragen:

Wie unterscheidet sich derzeit das Leben der Mädchen und Jungen in der institutionellen Alltagspraxis?

Wo treten welche Benachteiligungen auf bzw. könnten Benachteiligungen eintreten?

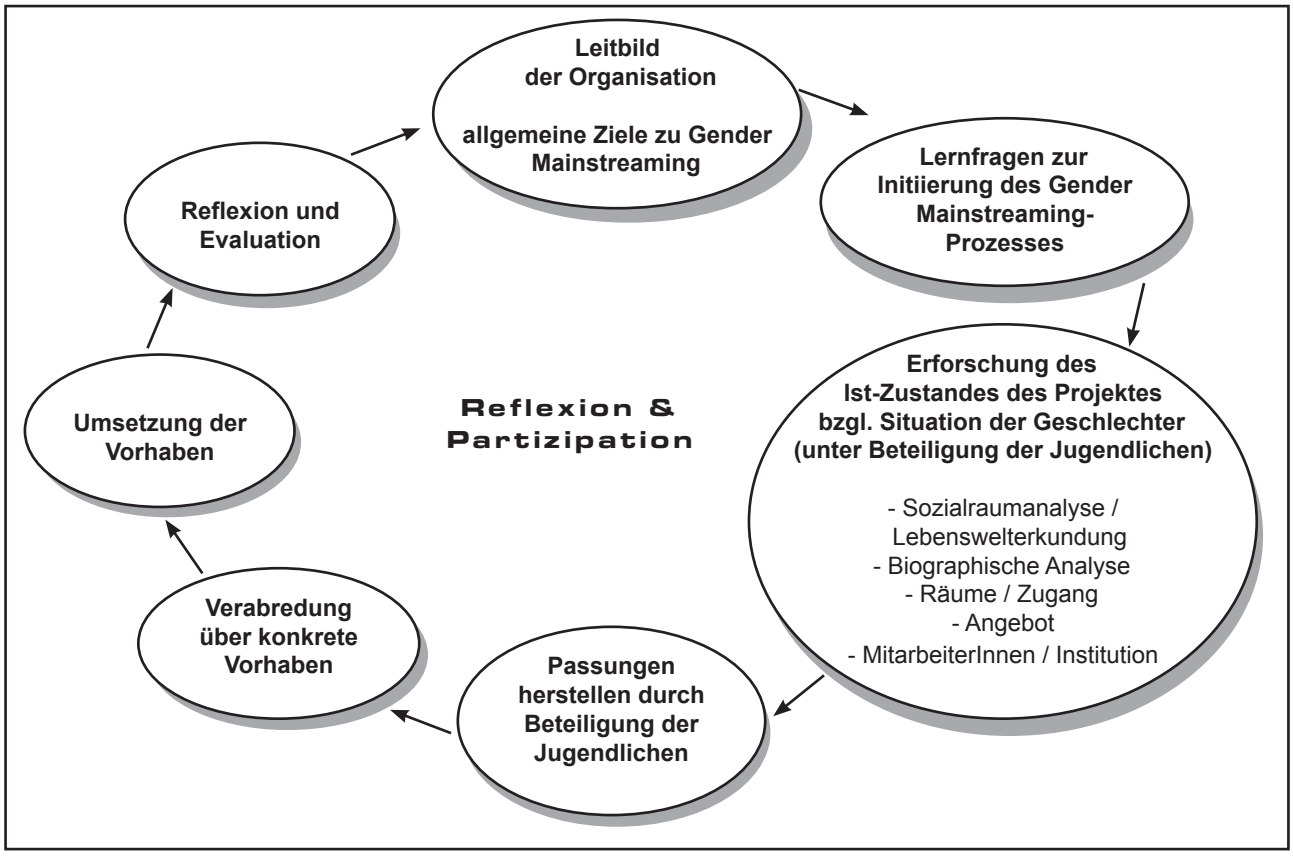
wiederum aufgenommen und diskutiert und der Bezug zum Leitbild und den allgemeinen Zielen der Institution hergestellt.

Der offene und dynamische Prozess der Initiierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming ist demnach zu keinem Zeitpunkt abgeschlossen.

Schluss

Bei Gender Mainstreaming geht es um die Einführung der Kategorie Gender in den Mainstream der Jugendarbeit. Dieser Prozess kann nur gelingen, wenn er die Jugendlichen an Gender Mainstreaming Vorhaben beteiligt und ihnen Partizipation ermöglicht. Eine Anknüpfung an bewährte Mainstreamkonzepte aus der Jugendarbeit, die auf Mitgestaltung und Partizipation basieren – wie die Lebenswelt- und Subjektorientierung – folgt daraus logisch. Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe bietet die Chance zur Qualitätsentwicklung in der Jugendarbeit, indem der Gestaltungsprozess geöffnet und erweitert wird.

Schließlich geht es bei Gender Mainstreaming in der Jugendarbeit um die Sicherung oder Herstellung einer attraktiven sozialen Infrastruktur von Angeboten der Jugendarbeit im Sozialraum, welche Mädchen und Jungen in gleicher Weise Ressourcen und Aufmerksamkeit zukommen lässt. Diese kann nicht als gegeben vorausgesetzt, sondern muss möglicherweise politisch erst eingefordert werden.
Chancengleichheit kann unter Umständen nicht in jeder Einrichtung der Jugendarbeit hergestellt werden kann. Es muss jedoch gesichert werden, dass insgesamt in einem sozialen Raum für Mädchen und Jungen ebensoviel und



Graphik 2: Gender Mainstreaming als Handeln der Organisation – sechs Arbeitsschritte für die Jugendarbeit

ebenso gute Angebote zur Verfügung gestellt werden. Gender Mainstreaming, verstanden als ein präventiver Ansatz, kann somit die Jugendarbeit politisch sogar stärken.

Prof. Dr. Regina Rätz-Heinisch ist Hochschullehrerin für Jugendarbeit und Jugendhilfe an der ASFH.

Literatur

Argyris, Chris; Schön, Donald: Die lernende Organisation. Grundlagen, Methode, Praxis. Stuttgart (Klett-Cotta) 1999.
BMFSFJ: Gender Mainstreaming. Was ist das? Berlin 2003.
Czollek, Leah Carola: Gender Mainstreaming aus queerer und interkultureller Perspektive - eine konkrete Utopie. Aus: Perko, **Gudrun; Czollek, Leah Carola (Hrsg.):** Lust am Denken. Queeres jenseits kultureller Verortungen. Das Befragen von Queer-Theorien und queerer Praxis hinsichtlich ihrer Übertragbarkeit auf verschiedene gesellschaftspolitische Bereiche. Köln (PapyRossa Verlag) 2004. S. 77-93.
Enggruber, Ruth: Gender Mainstreaming und Jugendsozialarbeit. Münster (Votum) 2001. (= Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe)
Rose, Lotte: Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendarbeit. Weinheim, Basel, Berlin (BeltzVotum) 2003.
Thiersch, Hans; Grunwald, Klaus; Köngeter, Stefan: Lebensweltorientierte Soziale Arbeit. Aus: Thole, Werner (Hrsg.): Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch. Unter Mitarbeit von Karin Bock und Ernst-Uwe Küster Opladen (Leske und Budrich) 2002. S. 161-178.
Weinbach, Heike: der + die = die. Genus, Sexus und andere Sprachgeschichte(n). Aus: Czollek, Leah C.; Weinbach, Heike (Hrsg.): Was Sie schon immer über Gender wissen wollten ... und über Sex nicht gefragt haben. Alice-Salomon-Fachhochschule Berlin 2003. S. 17-26.

Checkliste für interkulturelle und antirassistische geschlechtsbewusste Jugendarbeit

María do Mar Castro Varela

Gender Mainstreaming ist ein komplexer Vorgang, der – wie auch der Prozess der interkulturellen Öffnung – immer wieder auf verschiedenste Hindernisse stößt. Zur besseren Handhabbarkeit und Visualisierung wurden unterschiedliche ‚Checklisten' entwickelt. Da es sich bei der Umsetzung von Gender und interkulturellem Mainstreaming in einer Organisation um einen zeitintensiven und umfassenden Prozess handelt, dient eine Checkliste zur Überprüfung der bisher durchgeführten Schritte und einem Ist-Soll-Abgleich.
Aus drei bekannten Methoden, der **3R-Methode** aus Schweden, der **6-Schritte Prüfung**, die von den Sozialwissenschaftlerinnen Krell, Mückenberger und Tondorf entwikkelt wurde, den **11-Gender Mainstreaming-Instrumenten** der Friedrich-Ebert-Stiftung, verbunden mit eigenen Ansätzen, wurde die folgende Checkliste zusammengestellt, die als Anregung für Jugendeinrichtungen dienen kann, die ihre Organisation geschlechtergerecht interkulturell öffnen wollen.

I Analyse

Eine Analyse sollte nicht nur quantitativ unterscheiden nach Männern und Frauen, sondern auch Minderheitspositionen berücksichtigen. Es wäre also ein Fragebogen zu entwickeln, der für die MitarbeiterInnen und NutzerInnen der Institution transparent werden lässt WER DORT AUF WELCHEN POSITIONEN ARBEITET und WER DIE INSTITUTION NUTZT und WARUM – am Ende hätten wir eine differenzierte Machtanalyse. Dabei sollten die Fragen der

- Repräsentation (Wie groß ist der Anteil von Männern/Jungen und Mädchen/Frauen und der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund an
  - den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
  - den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der angebotenen Aktivitäten)

- ➤ Ressourcen (Wie werden die vorhandenen Ressourcen zwischen Mädchen/Frauen und Jungen/Männern mit und ohne Migrationshintergrund verteilt?)
- ➤ und der Realität (Warum ist die Situation so?)

analysiert werden.
Zum Einsatz kommen können hier auch die Errechnung des Normalitätsindex der Institution (…).

II Ziele

Ziel ist es,

- ➤ allgemein mehr soziale Gerechtigkeit in der Institution und
- ➤ gesamtgesellschaftlich durch die Wirkung der Arbeit der Institution nach innen und außen zu erreichen.

Konkret müssen Ziele entwickeln werden, welche die wahrgenommene Missstände angehen.
Auf der Gender Ebene sind dies sicherlich auch

- ➤ quantitative Zielbestimmungen (mehr Frauen in Leitungsfunktionen).

Allerdings ist darauf zu achten,

- ➤ dass auch die Partizipation von Minderheiten erhöht wird. Empfehlenswert wäre die Entwicklung einer konkreten Zielliste mit genauer Angabe eines zeitlichen Rahmens.

Wenn beispielsweise bei der Analyse deutlich geworden ist, dass die Inhalte der angebotenen Seminare mehrheitlich von deutschen männlichen Jugendlichen angenommen werden, so ist im nächsten Jahr verstärkt an der Einbindung von weiblichen Jugendlichen und nicht deutschen Jugendlichen zu arbeiten, so dass eine geschlechtergerechte interkulturelle Balance hergestellt wird.

Notwendig hierfür ist eine differenzierte Ursachenanalyse, welche die verschiedenen impliziten und expliziten Exklusionsmechanismen benennt und nach Lösungsstrategien sucht.

- ➤ Dabei sollte darauf geachtet werden, dass alle personellen Ebenen an dem Diskussionsprozess beteiligt sind. Auch die Jugendlichen, die normalerweise „nur" als Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Maßnahmen agieren, sollten in die Diskussion einbezogen werden. Ebenfalls sollten externe Fachkräfte in die Analyse involviert werden, die insbesondere im Rahmen des interkulturellen Fokus darauf achten, dass keine kulturalisierenden oder ethnisierenden vermeintlichen Ursachen identifiziert werden.
- ➤ Eine Grundvoraussetzung ist, dass sowohl die Leitungsebene, als auch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Prozess inhaltlich stützen und befürworten.

Eine Analyse der Zielvorstellungen sollte auch hinsichtlich der zwei Formen

- ➤ strukturelle Öffnung (Top-down Strategie) und
- ➤ individuelle Öffnung (Bottom-up Strategie)

differenzieren, um die jeweils adäquaten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für die unterschiedlichen Ziele zu benennen.

III Umsetzung

a) PLANUNG
Eine geschlechtersensible und interkulturelle Planung überlegt,

- ➤ welche Ziele für welche Zielgruppe wie zu formulieren sind und
- ➤ mit welchen Partnerorganisationen dies zu erreichen ist.
- ➤ Hierbei scheint es notwendig, über neue Kooperationspartnerschaften nachzudenken, wenn sich herausstellt, dass die Organisationen mit denen bisher gearbeitet wurde, alle mehrheitlich deutsch besetzt sind. Ein Ziel kann hierbei ein Brechen mit Traditionen sein.
- ➤ Der Kreis derjenigen, die am Planungsprozess beteiligt sind, sollte heterogen besetzt sein, um möglichst viele Perspektiven einzubringen.

b) PUBLIKATIONEN

- ➤ Eine gendersensible und antirassistische Sprache ist selbstverständlich.
- ➤ Darüber hinaus ist es wichtig, die Perspektive des erweiterten Gender Mainstreaming in Veröffentlichungen deutlich zu machen, um damit eine Diskussion über soziale Gerechtigkeit in Gang zu bringen.

c) PRINZIP DER BALANCE
Wird in Teams gearbeitet, so ist es wichtig,

- ➤ dass möglichst verschiedene Perspektiven, die auch an soziale Positionierungen gebunden sind, repräsentiert werden. Das wären beispielsweise ein russischer Pädagoge und eine deutsche Pädagogin oder eine türkische Seminarleiterin und ein polnischer Co-Leiter.
- ➤ Diese sollten sich bei der Verteilung von Aufgaben nicht an klassischen Rollenverteilungen orientieren, um mit traditionellen Geschlechterbildern zu brechen.
- ➤ Wenn möglich, ist es wichtig immer wieder neue Varianten auszuprobieren und über die unterschiedlichen Zugänge und Wahrnehmungen während des Seminars zu reflektieren.

d) VERNETZUNG
Günstig wäre eine inter-institutionelle Vernetzung zu Fragen des Gender Mainstreaming, die auch Migrant/inn/enselbstorganisationen berücksichtigt.

e) GENDERTRAININGS
Für die Umsetzung des Gender und interkulturellen Mainstreaming innerhalb der Organisation sollte ein Gender Training entwickelt oder in Auftrag gegeben werden, welches im Sinne von Leah Czollek/Heike Weinbach in ein Social Justice Training eingebettet ist.

IV Evaluation

Die Evaluation soll aufzeigen, welche Ziele erreicht wurden und welche warum nicht. Am Ende steht immer eine neue Ziel-Entwicklung. Evaluationen beinhalten immer auch qualitative Elemente. Auch hier muss sichergestellt werden, dass möglichst nicht alle, die an der Evaluation beteiligt sind Mehrheitsangehörige sind. Eine Evaluation berücksichtigt sowohl die sachlich-formale Ebene (Welche Positionspapiere, Resolutionen, Selbstverpflichtungen wurden verabschiedet), als auch die Ebene der inhaltlichen Umsetzung. Denn häufig ergeben sich Diskrepanzen zwischen der Ebene der geäußerten Positionen und der tatsächlichen Umsetzung.

María do Mar Castro Varela ist Diplom-Psychologin/ Diplom-Pädagogin, Freie Wissenschaftlerin und Lehrbeauftragte an der Philipps-Universität Marburg.

Mit freundlicher Genehmigung der HerausgeberInnen entnommen aus: Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusarbeit e.V. (Hrsg.) (2004): Pädagogische Ansätze für interkulturelle Geschlechtergerechtigkeit. Reader für MultiplikatorInnen in der Jugend- und Bildungsarbeit. Düsseldorf, S. 40-42.

Gender Mainstreaming aus *queerer* und interkultureller Perspektive – eine konkrete Utopie

Leah Carola Czollek

Gender Mainstreaming als europaweit eingeführte, langfristige Strategie durch den Amsterdamer Vertrag von 1999 muss in allen öffentlichen Bereichen (im Bildungswesen wie Universitäten und Hochschulen, in öffentlichen Institutionen wie Sozialamt, Arbeitsamt, Bauamt etc.) umgesetzt werden. Dabei geht es neben der Realisierung um die Operationalisierung von Gender Mainstreaming-Prozessen mit der Zielsetzung, geschlechterbezogene Benachteiligungen bezogen auf Männer und Frauen abzubauen. Gender Mainstreaming ergänzt die bisherige projektbezogene Frauenförderung, ersetzt sie aber nicht. Dezidiertes Ziel ist die Geschlechtergleichstellung. Im Einzelnen muss es deshalb darum gehen, Mittel, Ressourcen und Methoden zur Erreichung dieses Ziels effizient einzusetzen und zu gestalten. Dazu werden jetzt schon vorhandene Routinen (weiter)entwickelt, um personelle, materielle und inhaltliche Sachverhalte in Hochschulen – d.h. Verwaltung und Lehre – sowie im öffentlichen Bereich in Bezug auf ihre Folgen für die Gleichstellung zu evaluieren. Eine Implementierung dieser Routinen muss erfolgen. Das Vorantreiben des Gender Mainstreaming als Top-Down-Strategie ist die Aufgabe von Leitungskräften und wird sich z.B. im universitären und im Hochschulbereich auf alle Handlungsfelder der Verwaltung, der Lehre sowie der Umsetzung des Bologna-Prozesses beziehen. Wie positiv diese Strategie in öffentlich-politischen Bereichen auch angesehen werden kann – sie muss sich gleichzeitig kritisch befragen lassen: Wird bei der praktischen Umsetzung von Gender Mainstreaming die Vorstellung einer klassischen binären Geschlechterkonstruktion (Mann/Frau) weiterhin festgeschrieben und reproduziert?

Ausgehend von dieser Fragestellung möchte ich bestehende Diskurse über Gender Mainstreaming mit Intentionen von *queer* konfrontieren. Wie kann der Einbezug von *queer* bei der möglichen Verwirklichung bzw. Umsetzung von Gender Mainstreaming aussehen? Der Ansatz von Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe in den genannten Feldern verlangt, die Folgen von Entscheidungen, Prozessen etc. für Frauen und Männer zu prüfen, um mögliche Ungleichheiten abzubauen: Intendiert ist dabei

kein »Kampf der Geschlechter«, sondern thematisch-inhaltliche Auseinandersetzungen. Nach deren Umsetzung wäre eventuell eine Gleichheit von Mann und Frau erreicht, doch es blieben weiterhin kulturell homogene Institutionen. Aus diesem Grund werde ich über *queer* als Erweiterung der Geschlechter Interkulturalität einbeziehen, die in einer pluralen Gesellschaft insofern relevant ist, als sich Menschen nicht nur qua *sex/gender* und Begehren differenzieren, sondern auch über ihre kulturell verschiedenen Hintergründe und deren gesellschaftlichen Auswirkungen.
In meinem Beitrag frage ich also nach der Möglichkeit einer Erweiterung von Gender Mainstreaming auf *queere* Lebensformen und *queeres* Denken sowie nach der Möglichkeit, Interkulturelles einzubeziehen. Diese erfordert zunächst eine Aufnahme von Queer-Theorien in das Konzept von Gender Mainstreaming und schließlich eine konkrete Umsetzung, die *queer* einbezieht. Insofern der Terminus *Gender* nicht per se auf Mann und Frau und nicht auf bestimmte Männer und bestimmte Frauen beschränkt bleiben muss, ist diese Erweiterung denkbar – auch wenn die bisherige Praxis dem entgegenzustehen scheint.[1]

Was ist Gender Mainstreaming: Theorie – Geschichte – Gesetz

Gender Mainstreaming ist ein Prozess und eine Strategie zum Abbau von Ungleichbehandlungen zwischen Männern und Frauen.[2] Der Begriff *Gender* verweist darauf, dass die Geschlechter Frau und Mann durch gesellschaftliche Rollen bestimmt werden. Diese Rollen und deren Inhalte variieren in unterschiedlichen Epochen und Gesellschaften. Sie sind nicht durch Geburt gegeben, sondern werden gesellschaftlich und politisch konstruiert und durch einen lebenslangen Lernprozess sozialisiert. Mit dem Verhältnis der Geschlechter gehen Ungleichbehandlungen und Benachteiligungen für Frauen und Bevorteilungen sowie Privilegien für Männer einher. Das ist zwar im Einzelnen nicht immer und auf allen Ebenen der Fall, aber hinsichtlich gesellschaftlicher Strukturen wie z.B. dem Arbeitsmarkt, die Bewegungsmöglichkeiten im öffentlichen Raum, Mobilität, Zugänge zum Finanzmarkt, Status und Armut nach wie vor festzustellen.
Der Begriff *Mainstream* meint in diesem Fall, dass Ungleichbehandlungen und Ungleichheiten auf allen gesellschaftlichen Ebenen strukturell aufgehoben werden sollen. Gender Mainstreaming soll so zur Querschnittsaufgabe aller Entscheidungen, Verordnungen, Gesetze und des öffentlichen Handelns werden. Daraus ergibt sich die Forderung, alle Entscheidungen, Verordnungen, Gesetze und Handlungen auf ihre Folgen abzuschätzen, die sie für Männer und Frauen haben sowie möglichen Ungleichbehandlungen, die daraus resultieren könnten, abzuhelfen.
Der Gedanke bzw. die Idee des Gender Mainstreaming hat eine lange Geschichte, die eng mit der »Frauenfrage« und der Frauenbewegung verbunden ist. Die Frage der Geschlechter respektive der »Kampf der Geschlechter« reicht in der abendländisch-okzidentalen Geschichte bis in die griechische Antike zurück und findet in der Aufklärung einen besonderen Ausdruck.[3] Der Institutionalisierung von Menschenrechten im heutigen Sinne gingen etwa die *Magna Charta Libertatum* (1215), die *Habeas-Corpus-Akte* (1679), vor allem die *Bill of Rights* (1689) und die *Virginia Bill of Rights* (1776) voran. Von besonderem Interesse ist die Französische Revolution (1789), an der zahlreiche Frauen als Revolutionärinnen mitwirkten und deren Auswirkung die Aufklärer in Deutschland im Hinblick auf eine mögliche Geschlechterunordnung fürchteten. 1789 entstand die Erklärung der *Rechte der Menschen und des Bürgers*, die 1791 der französischen Verfassung vorangestellt wurde. Die *Déclaration des droits de l'omme et du citoyen* beinhaltet in Artikel 2: »Ziel jeder politischen Vereinigung ist die Erhaltung der natürlichen und unabdingbaren Menschenrechte. Diese Rechte sind die Freiheit, das Eigentum, die Sicherheit und der Widerstand gegen Unterdrückung.« Mit dem Motto »Freiheit, Gleichheit, Brüderlichkeit«, die auf der Grundlage basierte, dass jene Rechte von Geburt an zum Menschen gehören, wird der Unterschied zwischen Frauen und Männer jedoch nicht aufgehoben. 1793 wird Olympe de Gouges, die die *Deklaration der Rechte der Frauen und Bürgerinnen* verfasste, als »Frauenrechtlerin« durch die Guillotine getötet. Insgesamt fand der Ausschluss der Frauen nach dem gelungenen Umsturz statt: 1793 wurden politische Frauenclubs verboten und Frauen definitiv vom Bürgerrecht ausgeschlossen, 1795 wurde ihnen die Teilnahme an politischen Versammlungen untersagt, und 1800 wurde Frauen das Tragen der Kokarde als politisches Symbol verboten.[4] Die im 15. Jahrhundert von Christine de Pizan mit der Schrift *Das Buch von der Stadt der Frauen*[5] ins Leben gerufene *Querelle de femme* (Kampf der Frauen) war bis ins 18. Jahrhundert präsent und zeigte sich als kontroverse Diskussion um die Frage, *ob Frauen Menschen seien*.[6] Die Frauen hörten auf, Mütter zu sein – »sie wollen es nicht mehr sein«, schrieb bereits Rousseau7 – und brachten dergestalt Unruhe und Verwirrung in die Ordnung der Gesellschaft – um wie viel mehr als Revolutionärinnen, als »Furien und Hyänen der Revolution«. Im 18. Jahrhundert – das auch das »Jahrhundert der Frau« genannt wird – entspann »sich ein lebhafter Dialog über weibliche Vernunft und deren Implikationen für die Gleichheit der Geschlechter«.[8] Im Zuge der aufklärerischen Fundierung des Weiblichen als Mangel bzw. als Negation des Männlichen wurde die Frage, *ob Frauen Menschen seien*, vor allem in Bezug zu ihrer vermeintlichen Bildungsunfähigkeit und hinsichtlich ihrer Bürgerrechte relevant. Gegen das explizite oder implizite Postulat, *Frauen seine keine Menschen,* treten Frauen wie Erxleben oder Männer wie Hippel ein, die gleiche Bildung und gleiche Bürgerrechte forderten.[9] Die Schrift »Über die bürgerliche Verbesserung der Weiber« (1792/93), relativ zeitgleich mit der Schrift »Über die bürgerliche Verbesserung der Juden« (1781)[10] erschienen, entlarvte die universalistische Haltung bezogen auf die Bürgerrechte während der Aufklärung als Illusion: Keineswegs waren damit alle Menschen gemeint.

Die »Frauen- bzw. Geschlechterfrage« fand durch die Einsetzung der Menschenrechte während der Aufklärung und darüber hinaus kein Ende im Sinne einer verankerten Gleichstellung von Frauen und Männern.

Erst in den 1990er Jahren fanden die Forderungen von Frauen nach Gleichstellung auf europäischer Ebene Eingang in Gesetze und Verordnungen. So wurde mit der Reform des EU-Strukturfonds 1993 die Zielvorgabe »Chancengleichheit für Frauen und Männer« durchgesetzt. Diese Strategie erhielt auf der 4. Weltfrauenkonferenz in Beijing 1995 ihren Namen: Gender Mainstreaming. Als Prinzip wurde es im 4. Aktionsprogramm zur Chancengleichheit des EU-Strukturfonds beschrieben und sollte auf die gesamte europäische Politik übertragen werden. In allen Planungen, Verordnungen etc. sollte das Geschlechterverhältnis zwischen Frauen und Männern berücksichtigt werden, und zwar vom Beginn der Planung über seine Umsetzung bis zur Erfolgskontrolle. Mit dem Amsterdamer Vertrag, der 1999 in Kraft trat, wurde Gender Mainstreaming als Top-Down-Strategie für alle Mitgliedsstaaten der EU rechtlich verbindlich festgeschrieben. Im Artikel 2 des Vertrages heißt es: »Aufgabe der Gemeinschaft ist es, durch die Errichtung eines gemeinsames Marktes und einer Wirtschafts- und Währungsunion sowie durch die Durchführung der in den Artikeln 3 und 4 genannten gemeinsamen Politiken und Maßnahmen in der ganzen Gemeinschaft […] die Gleichstellung von Männern und Frauen […] zu fördern.« Weiter wird dazu im Artikel 3 des Vertrages ausgeführt: »Bei allen in diesem Artikel genannten Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.« Damit wird die bereits im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland beschriebene Gleichberechtigung untermauert, mit der im Art. 3 Abs. 2 seit 1994 festgestellt wird, dass Männer und Frauen gleichberechtigt seien und der Staat zur tatsächlichen Durchsetzung ihrer Gleichberechtigung verpflichtet sei. Ferner habe er auf die Beseitigung vorhandener Nachteile einzuwirken. Mit dem Kabinettsbeschluss vom 23. Juni 1999 wurde eine wichtige Voraussetzung für die Einführung von Gender Mainstreaming geschaffen. Das Bundeskabinett anerkannte die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip der Bundesregierung und bestimmte die Strategie des Gender Mainstreaming als Politik, um diese Aufgabe zu fördern.

Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union, die am 7. Dezember 2000 in Nizza unterzeichnet wurde, ergänzt das Prinzip von Gender Mainstreaming, indem Gleichberechtigung von Frauen und Männern zum Grundrecht aller Bürgerinnen und Bürger der EU formuliert wurde. Im Artikel 23 der Charta heißt es, dass die Gleichheit von Männern und Frauen in allen Bereichen inklusive der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts sicherzustellen sei und dass dieser Grundsatz der Gleichheit, der Beibehaltung oder der Einführung besonderer Vergünstigungen, die dem unterrepräsentierten Geschlecht zugute kommen, nicht entgegen stehe. Die letzte Feststellung ist in Bezug auf die Diskussion wichtig, ob denn Gender Mainstreaming die Instrumente für Frauen- und Mädchenförderung außer Kraft setzen würde. Diese Diskussion wird in vielfältiger Weise geführt und verändert in der Praxis bewährte Routinen der Mittelvergabe und Ressourcenzuteilung für Projekte der Frauen- und Mädchenarbeit und Frauenforschung, insofern so getan wird, als ob Gender Mainstreaming bereits umgesetzte Praxis sei.[11] Dass das nicht der Fall ist, ist hinreichend bekannt und empirisch belegt.[12]

Im Zusammenhang mit Frauenförderung wird Gender Mainstreaming oft als Doppelstrategie bezeichnet. So auf den Webseiten des Gender Instituts Sachsen-Anhalt, die hier exemplarisch für andere gängige und gleich lautende Argumentationen herangezogen werden, weil das Bundesland Sachsen-Anhalt zu den ersten gehörte, die Gender Mainstreaming als Bestandteil von Politik aufnahmen. Auf hochschulpolitischer Ebene ist die Alice-Salomon-Fachhochschule in Berlin als eine Institution hervorzuheben, in der Gender Mainstreaming nicht nur verkündet, sondern diskutiert und umgesetzt wird.[13] Gender Mainstreaming soll in der Kombination mit spezifischen, zumeist Frauenfördermaßnahmen in seiner Wirksamkeit verstärkt werden. Dieser Gedanke wird auch in der Broschüre zu Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt aufgegriffen. Hier ist Gender Mainstreaming nunmehr »als Ergänzung zu spezifischen Frauenfördermaßnahmen zu verstehen und umzusetzen.«[14] Diese Auffassung und der Begriff »Doppelstrategie« scheinen mir hier verwirrend, insofern Gender Mainstreaming keine Ergänzungsstrategie zur Frauenförderung darstellt, sondern umgekehrt Frauenförderung ein Instrument des Gender Mainstreaming ist. So wird mit der Auffassung, dass auf der einen Seite Gender Mainstreaming befördert wird, während »alte« bewährte Instrumente der Frauen- und Mädchenförderung nebenher weiter bestehen, ein wesentliches Faktum ausgelassen. Denn in der Praxis zeigt sich, dass gerade aufgrund der Auffassung von Gender Mainstreaming als »Doppelstrategie« bei finanziellen Notständen ein Element vernachlässigt werden kann und wird: Es betrifft Mädchen- und Frauenprojekte, die mit Hinweis auf Gender Mainstreaming nicht weiter bzw. nicht adäquat gefördert werden. So entsteht in der Praxis oft ein Kampf um Ressourcen. Hier wird eine Konkurrenz verschiedener Interessengruppen erzeugt, die jedoch nicht im Sinne des Gender Mainstreaming ist. Wenn sich herausstellt, dass Frauen oder Mädchen in einem bestimmten Bereich benachteiligt oder unterrepräsentiert sind, müssten gemäß Gender Mainstreaming zwingender Weise Instrumente zur Abhilfe dieser Benachteiligung geschaffen bzw. beibehalten werden. Es kann hier nicht darum gehen, die Förderung der einen Gruppe abzuschaffen, um dann z.B. in der Jugendarbeit ein gleiches niedriges Level für Jungen und Mädchen herzustellen.

Zusammenfassend kann die Definition für Gender Mainstreaming, wie sie 1998 in Straßburg durch den Europarat formuliert wurde, als bis heute als gültig angesehen werden: »Gender Mainstreaming besteht in der (Re)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sicht-

weise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle an den politischen Entscheidungen beteiligten Akteure und Akteurinnen einzubeziehen.« Bei Gender Mainstreaming handelt es sich, wie bereits erwähnt, um eine gesetzlich verankerte Top-Down-Strategie. Dabei soll eine geschlechterbezogene Perspektive oder Sichtweise durch die Akteure und Akteurinnen, die Entscheidungen fällen, mit dem Ziel eingenommen werden, Ungleichbehandlungen von Frauen und Männern zu verhindern und wo sie existieren, abzubauen. Die Akteure und Akteurinnen sind Männer und Frauen. So bedeutet Gender Mainstreaming einen Paradigmenwechsel. Gleichstellung oder Gleichberechtigung ist nun nicht mehr Anliegen von Frauen allein – also keine »Frauenfrage« mehr –, sondern es wird mit deren Aufwertung als Querschnittsaufgabe für alle Bereiche der Gesellschaft auch zu einem Anliegen von Männern. Insofern ist Gender Mainstreaming keine Doppelstrategie und ergänzt auch nicht eine (personen)g ruppenbezogene (zumeist Frauen-) Förderung. Vielmehr müssen Frauen- und Mädchenförderung als Instrumente dieses Prozesses verstanden werden.

Doch stellen sich hier einige Fragen: Qua Gesetz geht es um Männer und Frauen, doch um welche Männer und Frauen handelt es sich? Was kennzeichnet Männer und Frauen? Wer hat die Definitionsmacht darüber, was Ungleichbehandlung ist? Denn ebenso, wie in der Entwicklung der Menschenrechte sich diese nicht zu jeder Zeit auf alle Menschen bezogen – wie etwa in der Aufklärung –, sondern deren Geltungsbereich auch davon abhing, wer als Mensch anerkannt war, bezieht sich Gender Mainstreaming gegenwärtig nicht selbstverständlich auf alle Frauen und Männer einer Gesellschaft.

Gleichzeitigkeiten: Über Auswirkungen und Nicht-Auswirkungen von Gender Mainstreaming

Gesetze beziehen sich immer auf *bestimmte* Menschen, im Falle von Gender Mainstreaming auf *bestimmte* Frauen und *bestimmte* Männer. In der Regel sind das die Staatsbürgerinnen und Staatsbürger des jeweiligen Landes, das ein Gesetz erlässt. Darüber hinaus können es auch Staatsbürgerinnen und Staatsbürger derjenigen Länder sein, die einer vertraglich geregelten Staatengemeinschaft wie der Europäischen Union angehören. Dass andere Menschen davon ausgenommen sind, zeigen Regelungen, die sich auf z.B. Flüchtlinge, EinwanderInnen und Asylsuchende beziehen, aber auch Ausführungen zu Fragen, wer sich auf dem gesamten Gebiet der EU-Mitgliedsländer sowie auch einzelner Territorien wie freizügig bewegen kann und wer wo und wie arbeiten, zur Schule gehen, eine Lehre aufnehmen oder studieren darf. Hier sind klare Grenzen des Geltungsbereiches von Gender Mainstreaming sicht- und benennbar .

Die Frage, was Männer und Frauen kennzeichnet, zielt auf die gängige Praxis der Konstruktion von Zweigeschlechtlichkeit und der damit verbundenen gesellschaftlichen Rollen als Männer und Frauen. Das Wissen darum, was ein Mann und was eine Frau sei, ist so tief in der Psyche verankert, wird auf allen strukturellen Ebenen von Gesellschaft und Politik untermauert und kulturell durch Literatur, Kunst, Wissenschaft, Bildung usw. gestützt, dass ein Theoretisieren über *Gender* als Konstruktion zwar möglich, dessen Umsetzung in die Praxis und im Bewusstsein der Menschen aber noch lange keine Selbstverständlichkeit ist. Dies zeigt sich u.a. in der gängigen Asylrechtspraxis. Hier wird Frauen sehr viel seltener als Männern ein eigenständiges Asylrecht aufgrund von Widerstandshandlungen im Herkunftsland zugestanden, weil aktiver Widerstand traditionell mit den vorherrschenden Bildern über Frauen nicht vereinbar zu sein scheint. Auch im Diskurs über Kinderbetreuung und Halbtagsarbeitsplätze wird zunächst ganz traditionsgemäß an Frauen und weniger an Männer gedacht. In der Werbung wiederum richten sich z.B. die Werbung für große Autos an Männer – sei es für den Beruf oder für die Familie – und die Angebote für kleine Kraftfahrzeuge an Frauen, die damit schick shoppen können sollen. In Wirtschaftsmagazinen stolziert die erfolgreiche Frau in ungesunden Schuhen über Tische, während den älteren, potenten, gleich situierten Mann eine junge Frau an seiner Seite ziert. Und immer wieder finden wir den jungen, erfolgreichen, aufstrebenden Anwalt, der seine Hemden nicht selbst anziehen kann, für deren Blütenweiße die Frau sorgt.

Dass es nicht ausreicht, Gender Mainstreaming als Politik zu *verkünden*, zeigt eine Studie über den Ist-Zustand in der Berichterstattung der Medien in Brandenburg und der Pressearbeit der Landesregierung.[15] Die Analyse ergab, »dass Männer quantitativ betrachtet die Berichterstattung prägen – als Moderatoren, als Autoren, als Gesprächspartner und als Akteure, über die berichtet wird. So tauchen zum Beispiel in drei Viertel aller untersuchten Zeitungsartikel und in gut der Hälfte aller Hörfunk-Beiträge gar keine Frauen auf. […] Bei den Gesprächspartnerinnen und -partnern, die in Radio und Fernsehen zu Wort kommen, sind Frauen und Männer fast gleich stark vertreten. Von Thema zu Thema gibt es allerdings auch hier Unterschiede: Männer äußern sich eher als Politiker oder Experte zu politischen Themen, Frauen eher als Bürgerinnen ohne Funktion zu bunten Themen. […] Die Texte mancher Ministerien sind nahezu frauenfrei.«[16] In Bezug auf Rollenbilder werden in der Berichterstattung eher traditionelle Rollenbilder verfestigt; »alternative Rollenbilder werden kaum angeboten«.[17] Die beruflich erfolgreiche Frau oder der Vater, der partnerschaftlich orientiert ist, kommen selten vor: »Die meisten Frauen tauchen als Opfer von Gewalt auf, die meisten Männer als Täter.«[18] Auch mit Blick auf die verwendete Sprache ist eher alles beim Alten: Frauen werden in männlicher Sprache »mitgemeint«, und das Sprachverhalten unterscheidet sich kaum von dem der Frauen respektive dem der Männer. Seine Begründung findet dies durch die angeblich begrenzte Zeit bzw. den begrenzten Raum der Beiträge.

Obwohl Gender Mainstreaming bisher wenig praktische Auswirkungen für Männer und Frauen allgemein hat, findet

es öffentliche Beachtung vor allem im Bereich der Hochschulpolitik, wo es um Verankerung von Gender Mainstreaming bei der zukünftigen Besetzung von DozentInnenstellen und um die Aufnahme genderrelevanter Themen in die Lehre geht.19 Als Top-Down-Strategie ist Gender Mainstreaming vor allem in der Verantwortung der Funktionsträger und Funktionsträgerinnen auf Leitungsebene der verschiedenen Institutionen und Organisationen anzusiedeln. Von dort müssen die Anstöße zur Leitbildentwicklung und Veränderung von politischer Kultur, Verwaltungs- und Organisationskultur ausgehen. Dabei ist auch zu fragen, wie ein politischer Wille bei Gender Mainstreaming inhaltlich gefüllt werden soll. Es ist auffallend, dass sich bisher vor allem Frauen mit Gender Mainstreaming beschäftigen. Dennoch finden sich vereinzelt auch praktische Beispiele für den Willen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming von politischen EntscheidungsträgerInnen. So heißt es auf der Webseite des Auswärtigen Amtes: »Konsequentes Gender Mainstreaming erschließt neue Einwirkungsmöglichkeiten und verbessert außenpolitisches Handeln [...] SFOR/KFOR: Die Entsendung von Truppen führt immer zum Anstieg von Prostitution. Deshalb hätte von Anfang an überlegt werden müssen, wie die Entstehung von Frauenhandel vorgebeugt und die Ausbeutung von Frauen durch Soldaten verhindert werden kann.«[20] Das ist eine Willensbekundung für zukünftiges Handeln unter Einbezug von Gender Mainstreaming über die Hochschulpolitik hinaus.

Aufnahme von Queer-Theorien in Gender Mainstreaming unter Berücksichtigung des Interkulturellen[21]

Meine Recherchen ergaben, dass Publikationen in Bezug auf Gender Mainstreaming in der Regel konsequent bei den Kategorien Mann und Frau bleiben. Andere Lebensformen, wie sie in Queer-Theorien beschrieben werden, finden ebenso wenig Eingang wie die Forderungen nach interkultureller Öffnung von sozialen Diensten und Institutionen. Da sowohl Queer-Theorien als auch Fragen der Interkulturalität und Antidiskriminierung jeweils eigene Stränge in wissenschaftlichen und praktischen Diskursen und Umsetzungen sind, ist zu vermuten, dass es bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming zur Reproduktion kulturell homogener Strukturen in Verwaltung und Institutionen kommt, nur eben zu mehr Verteilungsgerechtigkeit unter Angehörigen des kulturellen Mainstreams mit einer bestimmten Vorstellung von Emanzipation und Gleichstellung.

Gudrun Perko, Philosophin und Queer-Theoretikerin aus Österreich, formuliert zur Intention von Queer-Theorien »das Seinlassen von Mehrdeutigkeiten sowie ein Feld von Möglichkeiten und Räumen für vielfältige Ausdrucksformen vor allem von Geschlecht und Sexualität zu öffnen. Das Bemühen um die Aufhebung aller eindeutigen und vermeintlich natürlichen Identitäten – auch der homogenen Gruppenidentität(en) – bedeutet ein Antreten gegen heterosexuelle Normgesellschaft und meint gleichzeitig die Auflösung der räumlichen und symbolischen schwul-lesbischen Identitätspolitik: gegen Monokulturen, Norm- und Normierungskataloge sowie polarisierende Dichotomisierungen.«[22] So versucht *queer* Binaritäten aufzulösen. Das bedeutet, dass es nicht mehr darum geht, auf einer Achse, an deren einem Ende die Kategorie (heterosexuelle) Frau und an deren anderem Ende die Kategorie (heterosexueller) Mann steht, Transgender, Intersexen, Transsexuelle, Lesben und Schwule, Cyborgs, Champs usw. im Dazwischen anzuordnen, sondern diese als gleichwertige Kategorien zu etablieren. Es wäre denkbar, *Gender* auch auf die Konstruktion anderer Rollen zu erweitern. Denn auch mit den Kategorien Lesbe, Homosexueller, Transgender usw. sind bestimmte gesellschaftliche Rollenzuschreibungen und Erwartungen verknüpft, die in spezifischen Kontexten bestimmte Ein- und Ausschlüsse produzieren. Wenn *Gender* erweitert und diese Erweiterung ins Gender Mainstreaming aufgenommen werden würde, könnte die Frage neu gestellt werden, um welche Vorstellungen von Gerechtigkeit es sich handelt und wie eine so definierte Geschlechterdemokratie aussehen könnte.

Zunächst beruht ein solches Projekt auf Offenheit. Heike Weinbach, Philosophin aus der Bundesrepublik Deutschland, schreibt dazu: »Offenheit bedeutet: es ist gestattet, die Bezeichnungen Frauen und Männer zu benutzen, zur Offenheit gehört auch, dass es gestattet sein muss, sie nicht mehr zu verwenden und ganz neue Konzeptionen zu entwerfen. Alles andere wäre Festlegung und Normierung«.[23] Dass Gender Mainstreaming durchaus in einem weiteren Umfang gedacht werden kann, als es bisher geschieht, scheint auf der Website des Genderkompetenzzentrums der Humboldt-Universität in Berlin auf. Dort ist zu lesen, dass Gender Mainstreaming auf »der Analyse der realen Vielfalt von Frauen und von Männern« beruht. Um dieser Vielfalt realen Lebens von Männern und Frauen gerecht zu werden, bedarf es einer »differenzierende(n) Sicht auf Diskriminierungen aufgrund kultureller Herkunft, Religion, Alter, Schichtzugehörigkeit, Behinderung/Befähigung und sexueller Orientierung«.[24] Hier findet sich ein Beispiel, wo Gender Mainstreaming um einige Kategorien erweitert wird. Doch auch diese Erweiterung bedarf einer Spezifizierung. So fehlt die wichtige Analysekategorie Hautfarbe, die weder unter den hier genannten Kategorien subsumiert werden kann noch auf interkulturelle Verhältnisse verweist.[25] Die Hautfarbe ist – unabhängig von Herkunft, Religion, Alter usw. – ein Grund für gesellschaftliche und politische Ausschlüsse, die zwar gesetzlich nicht erlaubt, durch gesellschaftliche Praxen aber produziert werden. Im Sinne von *queer* muss die Aufnahme dieser genannten Kategorien beim Gender Mainstreaming explizit über die Kategorien Frau/Mann hinausgehen. In Bezug auf die interkulturellen Verhältnisse einer Gesellschaft, die sich als plurale versteht und es de facto auch ist, spielen darüber hinaus Fragen u.a. der Staatsbürgerschaft, der strukturellen und institutionellen Ausgrenzung eine Rolle.

Die Alice-Salomon-Fachhochschule in Berlin organisiert regelmäßig Hochschultage und Veranstaltungen zu aktuellen Themen, mit denen ein Forum für zukunftsweisende Debatten eröffnet wird. Beispielhaft seien die Tagung *Die offene Stadt. Interkulturalität und Pluralität in Verwaltungen und sozialen Diensten* (Berlin 2003) genannt, bei der es um die interkulturelle Öffnung der sozialen Dienste ging, sowie eine Tagung zu Queer-Theorien mit dem Titel *Was Sie schon immer über Gender wissen wollten … und über Sex nicht gefragt haben* (Berlin 2002).26 Daneben werden Hochschultage wie *Hochschule im Dialog* (Berlin 2001) ausgerichtet. Gleichzeitig gibt es eine Arbeitsgruppe zu Gender Mainstreaming. Während es bei den Tagungen darum ging, den aktuellen Stand der Theorie mit den Notwendigkeiten, Erfolgen und Misserfolgen der Praxis zu verbinden, drehte sich der Hochschultag um Fragen des Miteinanders in der Hochschule bei der Gestaltung der verschiedenen Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe sowie der Gestaltung einer freundlichen Institutionskultur. Auf allen Veranstaltungen wurden Sachthemen in Verbindung mit der Entwicklung von Visionen besprochen. Alle vier Themenbereiche – Gender Mainstreaming, Queer-Theorien, Interkulturalität und Dialog – sind so komplex, dass es zunächst eines intensiven Austausches darüber je einzeln bedarf. Darüber hinaus funktionieren alle Bereiche nur in der Kopplung von Top-Down-Strategie mit Bottom-Up-Strategie, sollen die einzelnen Maßnahmen und Ideen nicht ins Leere laufen.

Beim Gender Mainstreaming und der interkulturellen Öffnung der sozialen Dienste geht es um die Umsetzung von Chancengleichheit, wie sie im Gesetz formuliert wird und eine nachhaltige Veränderung institutionellen Handelns und institutioneller Kulturen zum Abbau von Benachteiligungen bezweckt. So schreibt Birgit Rommelspacher in der Tagungsdokumentation *Die offene Stadt*, dass zwar viel über interkulturelle Öffnung gesprochen werde, sich in der Praxis jedoch kaum etwas bewege.[27] Um diesen Kurs zu institutionalisieren, bedürfe es des Top-Down. Wie beim Gender Mainstreaming geht es hierbei um den Abbau von Barrieren, die bestimmten Menschen den Zutritt zu Institutionen verwehren, sei es als NutzerInnen oder als Professionelle.

Neben den je einzeln durchgeführten Veranstaltungen könnte ein nächster Schritt das Zusammenwirken bzw. Zusammendenken aller genannten Bereiche etwa in Form einer Tagung mit Werkstattcharakter sein, an der Gender Mainstreaming, Queer-Theorien und Interkulturalität im Zeichen des Dialogischen gemeinsam diskutiert und miteinander verbunden werden. Dadurch wäre ein weiterer Schritt der Sensibilisierung für Gender-Mainstreaming, Queer und Interkulturalität gegeben, die neben Veranstaltungen auch durch praktische Gender, *queer* und Interkulturelle Trainings vertieft werden können. Eine Form des Training, der alle Aspekte in sich vereint, ist das Social-Justice und Diversity Training.[28]

Wird Gender Mainstreaming um *queer* und Interkulturalität erweitert, so bedarf das einer Idee von Gerechtigkeit, um Gleichstellung nicht nur zwischen Angehörigen des Mainstreams zu postulieren. Ungleichbehandlungen und Ausgrenzung von Menschen entstehen durch strukturelle Bedingungen und durch als selbstverständlich hingenommene Normen, Routinen, soziale Praxen, Symbole und Annahmen, die von vielen geteilt und nicht mehr hinterfragt werden. Das bedeutet, dass diese Normen, Routinen, sozialen Praxen, Symbole und Annahmen selbst reflektiert werden müssen mit Blick auf ein bestimmtes gesellschaftliches Ziel – hier die Beseitigung von Ungleichbehandlungen. So würden auch Prozesse von Bewusstseinsveränderung in Bezug auf Normen, Routinen, soziale Praxen, Symbole und Annahmen zur Querschnittsaufgabe von Gender Mainstreaming gehören. Wenn es z.B. zur Routine eines Stellenbesetzungsverfahrens gehört, dass mit den Bewerbungsunterlagen jeweils ein Lichtbild eingereicht werden soll, so ist evident, dass Bilder Assoziationen erzeugen, die unbewusst und bewusst Entscheidungen beeinflussen, die weder machtfrei noch genderneutral sind. Es gehört schon zur Routine, dass in Stellenausschreibungen neben Frauen auch MigrantInnen und Schwer- bzw. Schwerstbehinderte aufgefordert werden, sich zu bewerben – ob sie bei den Stellungsbesetzungen tatsächliche Berücksichtigung finden, ist eine andere Frage.

Abschluss: Auswirkungen von Gender Mainstreaming in Erweiterung mit queer und Interkulturalität

Mit der Umsetzung von Gender Mainstreaming ist intendiert, dass Frauen nicht einfach in ein männliches Wertesystem integriert werden sollen. Würden Queer-Theorien in das bestehende Gender Mainstreaming aufgenommen, so ginge es nicht mehr nur darum, Frauen respektive alle Menschen, die nicht Mann sind, in ein männliches Norm- und Wertesystem zu integrieren, sondern zunächst einmal sichtbar und transparent zu machen, dass es viele Lebensrealitäten vieler verschiedener Menschen gibt, die nicht immer in das eindeutige Schema Mann/Frau passen und dass aus diesen vielen Lebensrealitäten viele unterschiedliche Interessen resultieren, die nicht auf einen Nenner gebracht werden können. Es würde transparent werden, dass Macht und Ressourcen wie finanzielle Mittel, wie Objekte in Gestalt etwa von Computern oder Fortbewegungsmittel usw., wie Wohnraum, wie Energiereserven, wie Nahrung und Kleidung, wie Zugänge zum Gesundheitswesen, zum Bildungs- oder Arbeitsmarkt ungleich verteilt sind. Es würde transparent werden, dass Menschen in der Gesellschaft marginalisiert sind und werden, von denen man annimmt, dass sie gleichberechtigt werden. So ist oft zu hören, dass Homosexuelle jetzt heterosexuellen Ehepaaren gleichgestellt sind. Dass das nicht der Fall ist, wird ebenso kaum wahrgenommen wie die Benachteiligung durch allgemeine Vorurteile in Bezug auf Arbeitsplätze oder Sicherheit im öffentlichen Raum, wie sie Transsexuelle und

Transgender ebenso erleben. Diese Transparenz würde einen Blick auf politische und gesellschaftliche Strukturen eröffnen, die solche Ungleichheiten produzieren und reproduzieren. Eine solche Sicht konsequent weitergeführt, könnte die Erweiterung von Gender Mainstreaming durch Queer-Theorien auch bedeuten, Antidiskriminierungsrichtlinien und das zukünftige Antidiskriminierungsgesetz als Querschnittsaufgabe zu begreifen, die dazu beiträgt, in Anlehnung an die oben genannte Definition von Gender Mainstreaming politische und wirtschaftliche Prozesse zu (re)organisieren, zu entwickeln und mit ständiger Evaluierung zu verbessern. Das Ziel von Antidiskriminierung als Querschnittsaufgabe bestünde darin, in alle politischen und ökonomischen Konzepte in Bezug auf alle ihre Bereiche und hinsichtlich aller ihrer Entwicklungsphasen nicht diskriminierende Sichtweisen zu etablieren, die von allen an Entscheidungen beteiligten Akteuren und Akteurinnen mitgetragen werden.

Freiheit und Gleichheit von Menschen ist ein Ideal und keine Tatsache, die an sich existiert und tatsächlich qua Geburt erworben wird. Freiheit und Gleichheit als grundlegende Werte einer demokratischen Gesellschaft sind immer wieder neu auszuhandeln und zu definieren. Insofern kann als ein Aspekt dieses Aushandlungsprozesses das Moment des politischen Dialogs hinzugefügt werden. Denn wenn Gender Mainstreaming auch in der vorgeschlagenen Erweiterung um *queer* und Interkulturalität ein Top-Down-Instrument ist, wird es nur gelingen, wenn es zu einer Buttom-Up-Bewegung wird. Gegen die jeweils getrennte Verankerung von Gender Mainstreaming, Antidiskriminierungsgesetzen usw. ist für die Aufnahme von Interkulturalität und *queer* in eine Verankerung zu plädieren, indem alle am Prozess beteiligten Akteurinnen und Akteure darin einbezogen werden. Gender Mainstreaming – auch in der Verknüpfung mit *queer* – ist nicht die alleinige Strategie zur Veränderung einer Gesellschaft hin zu Gleichstellung von Menschen. Neben dem Sichtbarmachen von Transparenz der wirtschaftlichen und politischen Strukturen kann der Dialog hilfreich sein, damit Menschen mit ihren je unterschiedlichen Positionen, Interessen, Normen und Annahmen miteinander ins Gespräch kommen.[29] Das wäre mehr als Geschlechtersensibilisierung durch einen Workshop. Es könnte das Heraustreten sein aus marginalisierten Positionen, es könnte das Aufbrechen von Vorurteilen sein, wie sie sich z.B. in der erwähnten Forderung nach einem Lichtbild zur Bewerbung zeigt.

Leah Carola Czollek ist Lehrbeauftragte und stellvertretende Frauenbeauftragte an der ASFH.

Anmerkungen

1 An dieser Stelle möchte ich mich ganz herzlich bei Gudrun Perko bedanken. Sie diskutierte unermüdlich mit mir alle inhaltlichen Fragen des Textes und stand mir als Expertin für wissenschaftliches Schreiben zur Seite.
2 Zum Thema Gender Mainstreaming gibt es mittlerweile eine Fülle von Literatur. Einen schönen Überblick bieten z.B. Nohr/Veth 2002, Frey 2003, Weinbach 2004
3 Zum folgenden Abschnitt vgl. Perko 1995
4 Schaeffer-Hegel 1789/1989: 51 ff.
5 Pizan 1986
6 Nach Berriot-Salvadore ist der Ursprung der Überlegung, ob Frauen Menschen seien, nicht genau auszumachen. Sie führt ihn auf ein in Mâcon abgehaltenes Konzil von 585 zurück, bei dem ein Bischof den Frauen den Status des Menschseins absprach. Ausgehend davon hielt sich diese Auffassung hartnäckig. Ende des 16. Jahrhunderts versuchte – so Berriot-Salvadore – Simon Gedicus, das Werk Mulieres non esse homines von Acidalius zu widerlegen.
7 Ebda.: 125
8 Farge/Zemon Davis 1994: 13
9 Hippel 1792; Erxleben 1742
10 Dohm 1973
11 Darüber wurde z.B. auf der Veranstaltung im Februar 2004 des Mädchenjourfixes zum Thema »Gendermainstreaming und Mädchenpolitik« im Pestalozzi-Fröbel-Haus in Berlin sowie auf einer Tagung in der Bildungsstätte Steinkimmen diskutiert. So wird die Kürzung finanzieller Mittel für Mädchenprojekte damit begründet, dass es Gender Mainstreaming gebe. Folge davon ist u.a. eine Konkurrenzsituation zwischen Mädchen- und Jungenprojekten.
12 Diesen Faden der Diskussion und gängigen Praxen aufzunehmen, würde den Rahmen dieses Beitrages sprengen.
13 Vgl. Alice-Salomon-Fachhochschule 2004
14 Ministerium für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales 2000: 10
15 Vgl. Rager/Rindsdorf 2001
16 Ebda.: 38
17 Ebda.: 38
18 Ebda.: 38

19 Eine Routine, die in den vergangenen Jahren an den Universitäten implementiert wurde, ist die Einführung der Juniorprofessuren, die durchaus auch im Sinne von Gender Mainstreaming geschaffen, vom Bundesverfassungsgericht jedoch aufgehoben wurden (Bundesverfassungsgericht 2004). Dem Bund wurde das Recht abgesprochen, die Einführung der Juniorprofessuren zu regeln, weil es die Zuständigkeit der Länder verletze. Wenn die Kategorie Alter hier zugrunde gelegt worden wäre, so wäre es vorstellbar, dass dieses Instrument auch deshalb abgelehnt wurde, weil es Menschen eines bestimmten Alters diskriminiert, insofern eine Hochschulkarriere jenseits der durch die Juniorprofessur vorgeschriebene Altersgrenze nicht mehr möglich ist.
20 Auswärtiges Amt 2002: 2
21 Eine detaillierte Ausführung zum Einbezug des Interkulturellen in das Gender Mainstreaming wird sich bei Czollek 2005 finden.
22 Perko 2003: 27
23 Weinbach 2004: 4 (Manuskriptseite)
24 Vgl. Genderkompetenzzentrum 2004. Die Kategorieerweiterung findet sich auch im Beschluss des Akademischen Senats der Alice-Salamon-Fachhochschule.
25 Eine fundierte Analyse dazu bietet Kilomba Ferreira 2002/2004
26 Vgl. Czollek/Weinbach 2003
27 Rommelspacher 2004: 1
28 Ein für den deutschsprachigen Raum relevantes Training entwickelten Heike Weinbach und ich unter der Bezeichnung Social Justice- und Diversity Training. Vgl. Czollek/Weinbach 2002 ASFK
29 Vgl. Czollek 2003

Bibliografie

ALICE-SALOMON-FACHHOCHSCHULE: Bottom-Up und Top-Down: Gender Mainstreaming – Projekt der ASFH, Berlin 2004 (Online unter: www.asfh-berlin.de/gender-mainstreaming/Gender-mainstreaming_ASFH-Diskussion.html [30.7.2004])
AUSWÄRTIGES AMT: Gender Mainstreaming in der Außenpolitik, Berlin 2002 (Online unter www.auswaertiges-amt.de/www/de/aamt/zentrale/gender_detaills_html [27.7.2004])
BERRIOT-SALVADORE, EVELYNE: Der medizinische und andere wissenschaftliche Diskurse, in: Geschichte der Frauen, Bd.3, Hg. Georges Duby/Michelle Perrot, Frankfurt/ Main 1994
CRAMPE-CASNABET, MICHELE: Aus der Philosophie des 18. Jahrhunderts, in: Geschichte der Frauen, Bd. 3, Hg. Georges Duby/Michelle Perrot, Frankfurt/ Main 1994
CZOLLEK, LEAH CAROLA: Am Anfang war das Wort. Aspekte jüdischen Dialoges und die Vielstimmigkeit von Multikulturalismus, in: Czollek, Leah Carola/Perko, Gudrun (Hg.): Verständigung in finsteren Zeiten. Interkulturelle Dialoge statt »Clash of Civilizations«, Köln 2003
DIES.: Differenzen und Pluralismus in Gender Trainings, in: Netzwerk Gender Training (Hg.): Geschlechterverhältnisse bewegen. Erfahrungen mit Gender Training, Königstein/Taunus 2004
DIES.: Gender Mainstreaming, Antidiskriminierung und Interkulturalität: Chancen und Risiken, in: Maria do Mar Castro Varela (Hg.): Demokratie in Bewegung. Zum Zusammenhang von Antidiskriminierung und Demokratisierung (erscheint 2005)
CZOLLEK, LEAH CAROLA/WEINBACH, HEIKE: Mehr als Gender: Social Justice Training, in: Informationen des hochschuldidaktischen Zentrums an der Alice-Salomon-Fachhochschule Berlin, Berlin 2002
DIES.: Was Sie schon immer über Gender wissen wollten … und über Sex nicht gefragt haben, Berlin 2003 (Online unter www.czollek-consult.de)
DOHM, CHRISTIAN, WILHELM: Über die bürgerliche Verbesserung der Juden, Olms 1973
ERXLEBEN, DOROTHEA CHRISTIANE: Gründliche Untersuchung der Ursachen, die das Weibliche Geschlecht vom Studiren abhalten, darin deren Unerheblichkeit gezeigt, und wie möglich, nöthig und nützlich es sey, daß dieses Geschlecht der Gelahrtheit sich befleisse, umständlich dargelegt wird, Berlin 1742
FARGE, ARLETTE/ZEMON DAVIS, NATALIE: Einleitung, in: Geschichte der Frauen, Bd. 3, Hg. von Georges Duby/Michelle Perrot, Frankfurt/Main 1994
FERREIRA, GRADA: Die Farbe unseres Geschlechts. Gedanken über »Rasse«, Transgender und Marginalisierung, in: Polymorph (Hg.), (K)ein Geschlecht oder viele? Berlin 2002
GENDER INSTITUT SACHSEN-ANHALT / G/I/S/A: www.g-i-s-a.de/content/rubrik/149/t_dm/pv [29.7.04]
GENDERKOMPETENZZENTRUM: Frauen/Männer (Online unter: www.genderkompetenz.info/gk_s_fm.php [29.7.2004])
GOUGES, OLYMPE DE : Deklaration der Rechte der Frauen und Bürgerinnen, 1791, in: Hannelore Schröder (Hg.): Die Frau ist frei geboren, Band 1, München 1979
HIPPEL, THEODOR GOTTLIEB: Über die bürgerliche Verbesserung der Weiber, Berlin 1828

KILOMBA FRAIRA, GRADA: Rewriting the Black Body, in: Perko, Gudrun/Czollek, Leah Carola (Hg.): Lust am Denken. Queeres jenseits kultureller Verortung, Köln 2004
MINISTERIUM FÜR ARBEIT, FRAUEN, GESUNDHEIT UND SOZIALES (Hg.): Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt, Magdeburg 2000
RAGER, GÜNTHER/RINDSDORF, LARS: Gender Mainstreaming in den Medien. Ein Forschungsbericht für das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg, Dortmund 2001
ROMMELSPACHER, BIRGIT (Hg.): Die offene Stadt. Interkulturalität und Pluralität in Verwaltungen und sozialen Diensten, Berlin 2004
ROUSSEAU, JEAN-JACQUES: Emile oder Über die Erziehung, Stuttgart 1963
SCHAEFFER-HEGEL, BARBARA: Die Freiheit und Gleichheit der Brüder. Weiblichkeitsmythos und Menschenrechte im politischen Diskurs um 1789, in: Astrid Deuber-Mankowsky (Hg.): 1789/1989. Die Revolution hat nicht stattgefunden, Tübingen 1989
PERKO, GUDRUN: Angst im Übermass. Philosophische Reflexionen über Gestaltungen der Angst im Hinblick auf die Geschlechterverhältnisse, Dissertation, Wien 1995 (Online unter www.perko-profundus.de)
DIES.: Fragend queer Be/denken, in: Czollek, Leah C./Weinbach, Heike: Was Sie schon immer über Gender wissen wollten … und über Sex nicht gefragt haben, Berlin 2003
PIZAN, CHRISTINE DE: Das Buch von der Stadt der Frauen, Stuttgart 1986
WEINBACH, HEIKE: Wie viel Geschlecht braucht Emanzipation? Aspekte der aktuellen (Nicht-)Umsetzung von Gendermainstreaming, in: ISOTOPIA, Graz (erscheint 2004)
DIES: Über die Kunst, Begriffe zu fluten. Die Karriere des Konzeptes gendermainstreaming (Online unter: www.bdwi.de/forum/fw2-01-6.htm [30.7.2004])

Gender Mainstreaming und Migrantinnen/ Migranten der ersten Generation

Mustafa Çetinkaya/ Micha Fedrowitz

Für die Praxis der Arbeit für und mit Migrantinnen/ Migranten ist die Betrachtung ihrer Lebenswelten unter dem Gesichtspunkt des Gender Mainstreaming sehr hilfreich. Allgemein geht es um die Gleichstellung der Geschlechter und Kulturen, ihre Chancengleichheit und eine angemessene Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebensbedingungen.

Die Beachtung von Geschlechteraspekten kann letztlich eine große Bedeutung für die Integration von Migrantinnen/ Migranten haben. Beim Thema Gender Mainstreaming und Migrantinnen/Migranten sind jedoch besondere politische, rechtliche und soziale Aspekte zu berücksichtigen.

Hier soll der Fokus auf die erste Generation von islamisch geprägten Migrantinnen/Migranten gerichtet werden, bei denen es sich überwiegend um Menschen mit türkischem Migrationshintergrund handelt.

Aspekte der gesellschaftlichen Integration sind bei dieser Bevölkerungsgruppe zunehmend auf der Agenda und gewinnen an Bedeutung. Gleichzeitig werden Aspekte des Gender Mainstreaming aufgrund zunächst im Vordergrund stehender Integrations- und Akkulturationsprozesse aber bislang nur unzureichend berücksichtigt.

Dieser Beitrag behandelt die aktuelle Situation des Gender Mainstreaming im Arbeitsfeld Migration, gibt praktische Hinweise und zeigt wichtige Aspekte für die weitere Arbeit auf.

Aktuelle Situation

- Das Rollenverständnis zwischen den Geschlechtern ist bei der betrachteten Migrantinnen-/Migrantengruppe noch sehr traditionell geprägt. Männer repräsentieren nach außen, während Frauen nach innen, auf die Familie, orientiert sind.
- Dieses Rollenverständnis schlägt sich u.a. in der Nutzung des öffentlichen Raumes nieder. Während für Männer der öffentliche Raum ein Treffpunkt und Aufenthaltsort darstellt, haben die Frauen einen kleineren Bewegungsradius, den halböffentlichen Raum, das Wohnumfeld und die Wohnung.
- Die Beschränkung des Bewegungsradius und auch die im Vergleich zu den Männern geringere Schulbildung der Frauen in Kombination mit ungeeigneten räumlichen Strukturen führen bei Frauen oft zu star-

ken Problemen, sich mit dem Umfeld zu arrangieren und sozial zu verorten.
- Die Unüberbrückbarkeit zwischen Anforderungen der Umwelt und den eigenen Möglichkeiten führt bei Frauen oft zu schweren psychischen Erkrankungen.
- Weitere Restriktionen für eine gesellschaftliche Integration sowohl von Männern als auch von Frauen stellen mangelnde Kenntnisse der deutschen Sprache und geringe Rentenansprüche dar.
- Zu herkömmlichen sozialen und kulturellen Angeboten im Stadtteil besteht eine für diese Gruppe meist nicht zu überbrückende kulturelle Zugangsschwelle.

Hinweise für die Praxis

- Bei der Arbeit mit und für türkische Migrantinnen/Migranten der ersten Generation muss man von diesen Rahmenbedingungen ausgehen.
- Die Beratung von Frauen sollte nicht allein durch einen Mann geschehen, da dies kulturell falsch gedeutet werden könnte; wenn doch, dann nur bei größerem Altersunterschied.
- Familienangelegenheiten sind eine Domäne der Frauen; trotz der Repräsentationsfunktion der Männer nach außen ist es daher sehr sinnvoll, bei diesen Fragen auch die Frauen anzusprechen.

Die Gleichberechtigung von Frauen in traditionell-islamisch geprägten Kulturen stellt besondere Anforderungen an die praktische Umsetzung:

- Es sind besondere Unterstützungsstrukturen und Netzwerke für Frauen erforderlich, da männerfokussierende Strukturen oft sehr ungeeignet sind.
- Bei der Gestaltung und Veränderung des öffentlichen Raumes muss dessen spezifischen Stellenwert für Migrantinnen/Migranten Rechnung getragen werden; es ist erforderlich, ihre Kompetenzen und Möglichkeiten, die soziale und bauliche Umwelt bedarfsgerecht zu gestalten, besonders zu fördern.
- Es sind eigene (halböffentliche) Räume insbesondere für ältere Migrantinnen zu schaffen, in denen sie sich spontan begegnen können.
- Formellere Infrastruktureinrichtungen müssen so organisiert werden, dass sie für beide Geschlechter gleich nutzbar sind. Migranten haben oft die Möglichkeit, sich in Cafés, Teestuben aufzuhalten.
- Manchmal ist auch eine zeitliche Regelung sinnvoll. So können in Schwimmbädern besondere Zeiten für Frauen reserviert werden.
- Für Frauen müssen ggf. gesonderte eigene Begegnungsräume geschaffen werden. Das eigene Badehaus (Hamam) könnte für Frauen muslimischer Herkunft ein wichtiger Aufenthaltsort sein. Frauenzentren sowie Mädchen- bzw. Frauenbereiche in Stadtteilzentren sind für Frauen wichtige Identifikationsorte.

Aspekte für die weitere Arbeit

Um bedarfsgerechtere Angebote bzw. Beratungen, sowohl für Frauen als auch für Männer mit Migrationshintergrund, durchführen zu können, ist eine detailliertere Ermittlung geschlechterspezifischer Bedarfe notwendig:
- Wie sehen die geschlechtsspezifischen Lebenslagen älterer Migrantinnen/Migranten aus?
- Welche Angebote an Dienstleistungen für ältere Migrantinnen/Migranten gibt es, welche Nachfrage besteht oder könnte bestehen?

Dies könnte u.a. durch entsprechende Studien erfolgen. Die Vermittlung und Umsetzung des Gender Mainstreaming sind aber auch auf anderen Ebenen anzugehen.

Es ist erforderlich, dass
- das Thema Gender Mainstreaming innerhalb der Migrantinnen-/Migrantenorganisationen und damit bei den Migrantinnen/Migranten stärker ins Bewusstsein gebracht wird,
- Multiplikatorinnen/Multiplikatoren in Vereinen und Institutionen unterstützt werden, die selber Migrantinnen/Migranten sind oder enge Kontakte zu Migrantinnen/Migranten haben,
- die Zugänglichkeit von öffentlichen Institutionen für Migrantinnen/Migranten verbessert und
- die Öffentlichkeit für das Thema sensibilisiert wird.

Mustafa Çetinkaya ist Diplom-Geograph. Seine Schwerpunktthemen sind Migration, neue Wohnformen im Alter, gemeinschaftliches Wohnen, lokale Ökonomie und integrierte Stadtentwicklung.
Micha Fedrowitz ist Raumplaner. Seine Schwerpunktthemen sind integrierte Quartiersentwicklungskonzepte, Partizipation und Moderation: Kinder- und Jugendbeteiligung sowie Wohnprojekte.
Beide sind für die WohnBund-Beratung NRW GmbH tätig.

Mit freundlicher Genehmigung von Bettina Ellerbrock entnommen aus: Kuratorium Deutsche Altershilfe (Hg.): Gender Mainstreaming – geschlechtergerechtes Denken und Handeln in der Arbeit von und mit Seniorinnen und Senioren. Forum Seniorenarbeit NRW (12/2004). URL: http://www.forum-seniorenarbeit.de/.

Gender Mainstreaming, was bedeutet das für Pflegende?

Das Gender Mainstreaming, die Konzepte Gesundheit und Gesundheitsförderung und ihre Wichtigkeit für die Gesundheits- und Krankenpflege

Gabriele Achenbach

Das Pflegewesen und Gender Mainstreaming

Das Pflegewesen ist nach wie vor ein vor allem „weiblicher" Gesundheits- und Sozialbereich. Sowohl die beruflich als auch die informell Pflegenden sind in der Regel Frauen. Dieser Gesundheits- und Sozialsektor muss ausgebaut, professionalisiert und ergänzend aufgewertet werden, damit der geschlechtsspezifischen Besetzung dieser Tätigkeiten entgegen gesteuert und die Unterstützung für die ebenfalls in der Mehrheit weiblichen Pflegebedürftigen optimiert wird.

Verschiedene Perspektiven und Entwicklungen in der Pflege

Die familialen sozialen Netze, insbesondere die sog. „Töchterpotentiale", sind nach wie vor die größten und zuverlässigsten Hilfeerbringer im deutschen Gesundheits- und Pflegewesen. Die Bezugspersonen des Social Support (sozialen Netzwerke, wie Familien), die u.a. Selbstpflegefähigkeiten fördern und Pflegefehler vermeiden können, werden nicht entsprechend angeleitet und durch professionelle Pflegeinfrastrukturen entlastet. Ihre Belastung geht häufig über das vertretbare Maß hinaus, da Töchter oder Schwiegertöchter zusätzlich zu ihren beruflichen und familiären Anforderungen, die Pflege und Versorgung der pflegebedürftigen Angehörigen übernehmen. Insofern könnten neue Wissenserkenntnisse über Männer- und Frauengesundheit und unterstützende Strukturen, wie beispielsweise das Family Health Nurse der WHO oder die aktuellen Case- und Caremanagementkonzepte zur Verbesserung der gesundheitlichen und psychischen Situation pflegender Angehöriger sowie der betroffenen Familiensysteme beitragen.

Eine Aufgabe der professionellen komplexen Pflegearbeit ist es, eine patientenorientierte, qualitativ hochwertige und finanziell effiziente Versorgung anzubieten, um Patienten/Klienten/Pflegebedürftige/Bewohner darin zu unterstützen, ihren Lebensalltag mit ihrer Erkrankung bestmöglich zu gestalten oder Selbstpflegepotentiale wiederzuerlangen. Um diesen Ansprüchen gerecht zu werden, benötigen professionell Pflegende neben wissenschaftlich fundiertem Wissen, das in die Qualifikations- und Ausbildungsprofile fließt, auch neue Rollen, Aufgabenzuweisungen und interdisziplinäre Kompetenzen (SVR: Gutachten 2003). Deutsche Pflegende versuchen seit den 90er Jahren mit der Qualitätssicherungsdebatte, die Komplexität der Interaktionen, Kommunikationen und Leistungsprozesse, trotz der Schwierigkeit objektive Parameter der Pflegepraxis zu beschreiben, transparent und nachvollziehbar darzustellen.

Häusliche Pflege und das Wohnen in der Drei-Gernationen-Familie garantiert nicht die Integration der hilfebedürftigen Älteren. Da die Pflege der Eltern und Schwiegereltern als reine Frauensache verstanden wird, gibt es keine familiare Unterstützung durch Kinder, Ehemann oder durch Schwager/Bruder oder Schwägerin/Schwester, diese Aufgabe wird nicht als Familienprojekt erachtet oder verstanden, sondern als Pflegesetting in einer dyadischen Interaktion. Die Frau ist in die Pflege der z.B. Schwiegermutter so hineingeschlittert und sie kann zur Pflegefalle werden (Göring 2001 – an dieser Stelle sei auf den Artikel von Katharina Gröning „Irgendwie reingeschlittert" als Vertiefung um dieses soziale Dilemmata verwiesen). Eigene Bedürfnisse können zwar wahrgenommen, aber werden verdrängt, da die Aufgabe eine 24 Stundeneinbindung für 365 Tage im Jahr erfordert. Ferner bestimmt ein Rollenverständnis die eigenen Selbstfürsorgefähigkeiten durch mentale Modelle bzw. Konstruktionen von Feminität (Miers 2001), ein Modell das aus Fürsorge, Unterordnung und Opferbereitschaft gestaltet ist.

Multimorbidität zeigt eine steigende Tendenz mit dem Lebensalter und wird daher als ein charakteristisches Phänomen des Alters bezeichnet. Das statistische Risiko, krank und pflegebedürftig zu werden, steigt mit zunehmendem Alter (4. Bundesaltenbericht 2002). Der Anteil der kranken, hilfs- und pflegebedürftigen älteren Menschen ist bei den Krankenhauseinweisungen in den letzten Jahren über-

proportional gestiegen. Drehtüreneffekte wie das „Klinik-Hopping“ in der vierten Lebensphase sind ein verbreitetes Phänomen. Das Gesundheitsproblem Multimorbidität determiniert die aktuelle Brisanz in der Versorgung, die geänderten gesellschaftlichen Anforderungen an neue Rollen und Qualifikationsprofile, wissenschaftliche Erkenntnisse u.v.m.

Die Aufgaben für das Pflegewesen sind so vielfältig wie anspruchsvoll. Unter der Voraussetzung, dass sich gegenwärtige demographische Trends fortschreiben, wird der Anteil alleine lebender alter und multimorbider Menschen und unter diesen vor allem der alter Frauen ansteigen. Gleichzeitig zeigen zwei Trends den notwendigen Handlungsbedarf: die 1. Generation der Migranten hat bereits das 70ste Lebensjahr erreicht und die Entwicklung von dementiellen Erkrankungen wird weiter ansteigen. Zusätzlich wird das familiäre und ehrenamtliche Helferpotential auf Grund der geringeren Geburtenzahlen sinken. Daher ist es für zukünftige Strukturen in der Altenarbeit wichtig, das Milieu in dem Hilfe stattfindet zu unterstützen und auszubauen, für eine bessere Koordination und Integration einzelner Dienste zu sorgen, für eine bessere Organisation einzutreten und für eine ökonomischere Betriebsführung bei Leistungserhalt oder Leistungsverbesserung. Dazu gehören die Aspekte des Gender Mainstreaming ebenso wie die Pflegetheorie, welche die Praxis leitet oder die subjektiven Vorstellung von Gesundheit im Pflegesetting zu kennen, weil sonst die Bedürfnisse nicht berücksichtigt und die Selbstbestimmung des Patienten vernachlässigt wird. Die viel zitierte Patienten- und Bedürfnisorientierung – eine geschlechtsspezifische (männlich und weiblich), kulturell geprägt – findet keinen Eingang in einen qualitativ hochwertigen Pflegeleistungsprozess.

Wenn die Hauptmerkmale des Konzeptes „Geschlecht – gender“ gesellschaftlich konstruiert sind, dann wäre die logische Schlussfolgerung, dass diese gesellschaftlichen Geschlechtsspezifika die Pflegerealität und das Pflegewissen beeinflussen. Geschlechtsspezifische Informationen (z.B. im ersten Schritt der Pflegeprozessplanung – Informationssammlung) sind von Bedeutung für die Qualität der Leistungserbringung.
Da das Konzept „Gender“ eine binäres Verständnis (Miers 2001) voraussetzt, nämlich „männlich und weiblich“ und nicht männlich impliziert, hat dieses Wissen für die praktische Pflege- und Gesundheitsversorgung zur Folge, dass die Verschiedenartigkeit und Ähnlichkeiten von Männer und Frauen Berücksichtigung findet. Das Konzept Gender sollte in der professionellen Pflege ebenso eine Selbstverständlichkeit werden, wie die Pflegeprozessplanung. Wenn Pflege von allen Akteuren als verbindendes Konzept wahrgenommen wird, das Geschlecht, Pflege, Gesundheit und Kultur integriert, dann ist das Konzept Geschlecht hilfreich und fördernd in der Pflegeaus-, -fort- und -weiterbildung, in der Leistungserbringung professioneller Pflege z.B. bei weiblichen Migranten, deren geschlechtsspezifischen, kulturellen (z.B. rollen-spezifische) und religiösen, physischen, sozialen und psychischen Bedürfnisse im Pflegesetting.

Positionen der Pflege, ihrer Wissenschaft und des Pflegemanagements

Die Geschichte der Pflege ist eng mit der Entwicklung der Frauenbewegung verbunden. Diese enge Verknüpfung hat die Pflege in ihrer Professionalisierung sehr gehemmt, weil berufliche Kompetenzen und Befähigungen (weibliche Qualifikationen „sog. Nebenbeiqualifikationen“, Frauenberufe) im Kontext feministischer Zielsetzung gesellschaftlich gleichgesetzt wurden. Die Pflege ist traditionell von Frauen besetzt. Ca. 17 bis 25 Prozent Männer sind je nach Land in der beruflichen Pflege tätig. Vor einigen Jahren war es Krankenpflegern (Gesundheits- und Krankenpfleger seit in kraft treten der Krankenpflegegesetznovelle zum 1. Januar 2004) untersagt in „typisch weiblichen Feldern der Pflege“ zu arbeiten. Als Beispiel sei die Entbindungsstation angeführt – obwohl m.E. diese Diskriminierung, die Diskrepanz in der Berufssozialisation bzw. in der Rollendifferenzierung in keinem Bezug zu einem „männlichen Gynäkologen“ rechtfertigt – (auf die Themenvertiefung sei auf Diskussionen an anderer Stelle verwiesen). Heute sind diese Unterschiede aufgehoben und den männlichen Kollegen ist es gestattet z.B. den Hebammenberuf auszuüben. Auch waren vor ca. 20 Jahren im Krankenpflegegesetz von 1985 die Spezialgebiete der Urologie und Wochenbettpflege für weibliche und männliche Pflegefachkräfte festgeschrieben.

In der internationalen Pflegetradition fokussiert Pflege nicht nur die Leistung, die angepasst an die medizinisch vorgeschriebene Therapie gepflegt und behandelt werden, sondern den breiteren Bezug zu Einzelnen, Familien/Gruppen und der sozialen Gemeinschaft. Dabei werden biografische, individuelle (auch genderspezifische), soziokulturelle, ökonomische und situative Aspekte, aber auch die persönliche Ebene mit physischen, psychischen und religiösen und seelischen Aspekten einbezogen. Beiträge der professionellen Pflege können exemplarisch an der ambulanten bzw. gemeindenahen Gesundheitsversorgung in den angloamerikanischen Ländern angeführt werden. Ergebnisse einiger Länderstudien der Weltgesundheitsorganisation – WHO (WHO, Rahmenprogramm Gesundheit21, 2000), welche die wichtige Aufgabe der Pflegeinterventionen hinsichtlich der Prävention und Gesundheitsförderung zum Gesundheitsstaus von Einzelnen, Familien/Gruppen und sozialen Gemeinschaften unterstreichen. Aber ebenfalls wird die genderspezifische Berücksichtigung als Interventionsaspekt unterstrichen (Achenbach 2001). Vor diesem Hintergrund empfiehlt die Weltgesundheitsorganisation mit der Verabschiedung des Rahmenprogramms „Gesundheit21“ in der europäischen Weltgesundheitsorganisation (WHO) für das 21. Jahrhundert, das 20 Jahre umfassende Programm für gesundheitliche Verbesserungen soll u.a. die

geschlechtsspezifische gesundheitliche Chancenungleichheit in der europäischen Region nachhaltig verbessern, ausdrücklich soll die Genderperspektive berücksichtigt werden. Am Beispiel von Frauen[2]: Sie sollen ihre Gesundheit und ihr Wohlergehen geschlechtsspezifisch ressourcen-und rollenbezogen (damit ist nicht nur die traditionelle Frauenrolle gemeint, sondern die Werteänderungen in der Rollenzuschreibung und -anforderung), fördern lernen.

1994 definierte die ANA (American Nurses Association):

> *Pflege umfasst das Erkennen des Gesundheitspotentials bei gesunden und pflegebedürftigen Personen sowie die Entwicklung dieses Potentials und die Förderung der Gesundheit. Pflege fokussiert die Prävention von Krankheit und Beeinträchtigung, die Einschätzung von Behandlung (Diagnose und Therapie) der Reaktion von Personen mit gestörter Gesundheit, die Linderung von Leiden und die Wiederherstellung der Gesundheit durch Rehabilitation.*

Diese Definition beschreibt alle Aspekte von Gesundheit und Krankheit und bezieht sich primär auf gesundheitsförderliche (ressourcenorientierte, salutogene – siehe Fußnote 3 und 4) Ebenen. Zu begrüßen ist im neuen Krankenpflegegesetz, vom 1. Januar 2004, dass präventive und gesundheitsförderliche Kompetenzen in den Ausbildungen vermittelt werden und Aufgaben („Vorbehaltsaufgaben") der beruflichen Pflege sind.

Der internationale Ethikkodex der professionellen Pflege definiert in der Präambel (ICN-Ethikkodex für Pflegende, DBfK 2001, 1) das wichtige Selbstverständnis, dass Pflegefachkräfte ungeachtet u.a. des Geschlechts, des soziokulturellen Hintergrundes usw. an den Menschenrechten orientieren.

Folgende exemplarische Fragen stellen sich:

- Welchen Einfluss nimmt eine umfassende und integrative Pflege auf die Gesundheit unter Genderaspekten?
- Welchen Einfluss nimmt eine umfassende und integrative Pflege auf die Frauengesundheit? Dies könnte die Frauenperspektive operationalisieren und damit das Selbst- und Fremdbild der Pflegenden verändern.
- Warum ist es relevant Frauengesundheit aus Sicht der professionellen Pflege zu erörtern?
- Welchen Nutzen hat das Gender Mainstreaming auf Pflegeinterventionen in einer prozessorientierten Pflegeplanung und -handlung?

Eine Antwort wäre: Pflegende haben in ihren täglichen Settings einen spezifischen Zugang zur integrativen Gesundheitsversorgung, zum Kontinuum von Gesundheit/Wohlbefinden und Krankheit mit entsprechenden subjektiven und objektiven Dimensionen. Damit ist ein Kontinuum von gesund fühlen – gesund sein und krank fühlen – krank sein gemeint, nicht eine Dichotomie von Gegensätzen, die sich ausschließen (Benner/ Wrubel 1997). Sie bringen dieses subjektive (intuitive) Erfahrungswissen mit, für sie ist es so selbstverständlich, dass dieses in der Kommunikation mit anderen Berufsgruppen und/oder staatlichen Stellen etc. übersehen wird (Benner 1994). In der integrativen Gesundheitsversorgung nehmen Frauen eine wichtige Rolle ein, die sich auf das Gesundheitserlernen im familiaren Kontext bezieht, die für qualitativ hochwertige Pflegeleistungen von nicht zu unterschätzender Bedeutung für die Pflege und ihrer Wissenschaft sind. Im ambulanten/gemeindenahen Bereich, wo es möglich ist auf die Gesundheit von Familien und sozialen Gruppen Einfluss zu nehmen, gibt es Frauenkooperationen und Projekte im Bereich der Förderung und Schaffung von Gesundheit (WHO, Rahmenprogramm Gesundheit21).

Gesundheit, Gesundheitsförderung und Prävention

Die zentrale Bedeutung der Gesundheit[3] in unserer Gesellschaft ist unbestritten. Ein erheblicher Anteil der volkswirtschaftlichen Gesamtleistung des Sozialstaates dient der Aufrechterhaltung, der Wiederherstellung sowie der Gesundheit seiner Bürger und Bürgerinnen. Auch ist die herausragende Bedeutung des Gesundheitszustandes für die Lebenszufriedenheit des Individuums hinreichend bekannt, insbesondere die Bedeutungszunahme des individuellen Gesundheitszustandes in der zweiten Lebenshälfte (Larson 1978, Schuhmacher 1996).

Gesundheit, nach einer Definition, welche die Weltgesundheitsorganisation (WHO) 1948 vorlegte: Ist der „Zustand vollkommenen physischen, psychischen und sozialen Wohlbefindens und nicht allein das Fehlen von Krankheiten und Gebrechen".
Frauengesundheit war bis vor zwei Jahrzehnten ein vernachlässigtes Gebiet der Gesundheitsforschung. Sie legte ihr Explorationsbedürfnis auf sozialökonomisch gut etablierte Männer – auf die „Ernährer" und Produzenten der Gesellschaft. Medizinische und gesundheitliche Erkenntnisse wurden von Männern erforscht und auf Frauen umgesetzt (Maanen 2003). Trotz der sich entwickelnden Erkenntnis, das Frauen sich im Fühlen, Denken und Handeln, Erfahrung und Gestaltung von Gesundheit und Heilung, von Männern unterscheiden, dauerte die gesellschaftliche und politische Anerkennung sehr lange bis die nötigen genderspezifischen Merkmale in den relevanten Politikbereichen und auf Forschungsgebieten umgesetzt wurden.

Prävention und **Gesundheitsförderung** sind zwei unterschiedliche Ansätze, die dasselbe Ziel anstreben: Die Vermeidung von Krankheiten, die Steigerung der Lebensqua-

lität und des Wohlbefindens sowie die Verlängerung der bei guter Gesundheit/Wohlbefinden verbrachten Lebenszeit. Diese Ziele sollen unabhängig von sozialen Faktoren wie Gender, Alter, sozialer Schicht, ethnischer Zugehörigkeit allen zugänglich gemacht werden. Prävention und Gesundheitsförderung tragen dazu bei, sozial bedingte gesundheitliche Unterschiede abzubauen, indem sie sich auch und gerade an sozial benachteiligte Gruppen richten und Ungleichheiten im Gesundheitszustand ausgleichen (Achenbach 2001). Beide Konzepte tragen langfristig zur Finanzierbarkeit des Gesundheitssystems bei, da speziell bei Epidemien die Krankheitsbelastung auf Dauer sinken wird. Der Sachverständigenrat schätzt in seinem Gutachten 2000/01, dass bis zu 30 Prozent der Kosten im Gesundheitswesen eingespart werden können, wenn konsequent in Prävention und Gesundheitsförderung investiert würde.

Beide Strategien unterscheiden sich aber in ihren Ansatzpunkten und ihrer Zielrichtung:

Prävention nimmt ihren Ausgangspunkt bei spezifischen Krankheiten und hat das Ziel, die Risiken für diese Krankheiten zu minimieren. Zielgruppen sind Erkrankte oder Risikoträger.

Gesundheitsförderung hingegen zielt nicht auf die Phatogenese, sondern auf die Salutogenese[4], personale und soziale Ressourcen zu stärken und Handlungsspielräume zu erweitern, um damit zur Gesunderhaltung und zum Wohlbefinden beizutragen (Beispiel: Gesundheitsfördernde Krankenhäuser). Gesundheitsförderung ist thematisch breiter angelegt als Prävention und soll Individuen und soziale Gruppen befähigen, die personalen, sozioökonomischen und Umweltdeterminanten positiv für Gesundheit zu beeinflussen. Kennzeichen sind partizipativ, ganzheitlich, intersektoral und nachhaltig. Gesundheitsförderung fordert zahlreiche Politikbereiche, die mit der Gestaltung gesundheitsförderlicher Rahmenbedingungen befasst sind, wie Gender-, Familien-, Pflege-, Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik.

Phasenmodell: Die theoretischen Interventionszeitpunkte gehen von einer Phaseneinteilung mit 1. Gesundheitsförderung zum Zeitpunkt der Gesundheit, um Krankheit zu verhüten; 2. primärer Prävention, um erkennbare Risikofaktoren vorzubeugen und richtet sich an potentielle Risikogruppen; 3. sekundärer Prävention, sie zielt auf Behandlung und Heilung von Erkrankten und 4. tertiärer Prävention, sie richtet sich an die Intervention von Folgeerkrankungen und Behinderung.

Florence Nightingale schreibt 1859 dazu:

> *(...) die Symptome oder Leiden, die man gemeinhin für unvermeidlich oder zufällig mit der Krankheit verbunden hält, sind in Wahrheit sehr oft alles andere als Symptome der Krankheit, sondern zeigen etwas ganz anderes an: nämlich den Mangel an frischer Luft, an Licht, an Wärme oder an Ruhe, den Mangel an Pünktlichkeit und Sorgfalt bei der Verarbeitung der Nahrung oder an allen diesen zusammen (...) Der Wiederherstellungsprozeß, den die Natur eingesetzt hat und den wir Krankheit nennen, ist durch irgendeinen Mangel an Wissen oder Aufmerksamkeit hinsichtlich eines oder aller diesen Erfordernissen gestört worden, und es stellt sich Schmerz, Leid oder Unterbrechung des gesamten Prozesses ein* (Nightingale in Benner, P./ Wrubel, J., 1989, 179).

Der sich abzeichnende Trend der Gesundheitsförderung in der deutschen Gesellschaft bedeutet eine Wiederentdekkung uralter Konzepte. Schon um 3000 vor unserer Zeitrechnung gab es hygienische Einrichtungen wie Kanalisationen und Badeanstalten. Wichtige gesundheitsfördernde Maßnahmen wurden in tägliche Aktivitäten eingebunden. Dazu zählten persönliche Hygiene, Gesundheitsinformationen und -erziehung, Gymnastik, Regeln sozialen Verhaltens und ein Kodex persönlicher Lebensführung, Ernährungsanleitungen, Lebensmittel- und Umwelthygiene sowie die Behandlung leichter Erkrankungen und Verletzungen. Bis um 1400 v. Chr. zeichnete sich diese indische Wissenschaft vom Leben, „Ayurveda“, in erster Linie durch ein holistisches System aus, in dessen Mittelpunkt Gesundheitsförderung und -erziehung standen (Schutt 2000, 5 ff.). Im antiken Rom und Griechenland wurde die Tradition der Gesundheitsförderung ebenfalls intensiv gepflegt. Dies hatte Auswirkungen bis in die Neuzeit, im 20. Jahrhundert wurde jedoch das biomedizinische und krankheitsorientierte Verständnis mit einem mechanistischen Menschenbild und der naturwissenschaftlichen Ausrichtung der Medizin als wichtiger erachtet. Erst in den letzten Jahrzehnten entstand erneutes Interesse an gesundheitsfördernden Maßnahmen. Diese Bewusstseinsänderung ist u.a. auch auf die Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung zurückzuführen. Gesundheitsförderung ist ein Teil der Gemeindepflege und des Primary Health Care Konzepts von Alma-Ata.

Ausblick

Gesundheitsförderung und **Prävention** bieten die Chance, die Gesundheit aller insbesondere die geschlechtspezifischen Aspekte langfristig zu sichern und zu einer höheren Lebensqualität beizutragen. Durch Förderung der Gesundheit hin zu einer gesunden Lebensart und -führung, gesunde und chancengleiche Lebensbedingungen sowie zur Früherkennung und Beeinflussung von möglichen Gesundheitsstörungen. Das setzt Aufklärung und Information, aber auch entsprechende regionale und nationale Infrastrukturen voraus.

Gute Gründe für die Entwicklung von innovativen Dienstleistungen in der Pflege sind in der demografischen Entwicklungen für die professionelle Pflege zu sehen – versäumen wir nicht unsere Chance.

Denn die posthospitale Pflege sicherzustellen wird künftig ein wichtiges Aufgabengebiet der ambulanten und gemeindenahen Gesundheits- und Pflegeversorgung sein. Kliniken werden zunehmend auf professionelle ambulante Pflege angewiesen sein, anknüpfend beim Klienten, damit nicht der berüchtigte, weil dem Krankenhaus Kosten verursachende „Drehtüreffekt" – also die schnelle Wiedereinlieferung – eintritt. Das dynamische Spannungsverhältnis zwischen der gesundheitlichen Lage der deutschen Bevölkerung und der Struktur des Gesundheitssystems macht eine Umstrukturierung und Anpassung an die gewandelten Ansprüche zwingend erforderlich. Die Anforderungen liegen u.E. in einer Entwicklung und Umsetzung nicht-medizinischer Konzepte der Gesundheitspflege im ambulanten bzw. gemeindenahen Bereich, um die bekannten Defizite (bspw. Gutachten 2000/01, 2003 des Sachverständigenrates; Achenbach 2001, Achenbach 2003 u.a.) in der individuellen Gesundheits- und Pflegeversorgung und ihrer Angehöriger zu reduzieren.

Gabriele Achenbach ist Gesundheits- und Krankenpflegerin, Dipl. Pflege-Managerin, QM TüV. Studentin des europäischen Master of Health Studiengangs an der Universität Bielefeld. Sie arbeitet derzeit in Modellprojekten im Ruhrgebiet und an ihrer Dissertation zum Thema „Die Pflege- und Versorgungssituation bei multimorbiden betagten Klienten", an der Universität Witten-Herdecke. Ziel dieser qualitativen Studie ist das Versorgungserleben von älteren multimorbiden Bürgern und Bürgerinnen in der Gesundheits- und Pflegeversorgung zu erhellen, insbesondere sind immer mehr alleinlebende ältere Frauen betroffen.

Fußnoten

2 Das Beispiel habe ich ausdrücklich gewählt, weil die an der Basis erbrachte komplexe Pflegearbeit vorwiegend durch Frauen getragen wird.
3 Antonovsky regte die Wende, einen Paradigmenwechsel in dem Verständnis von Gesundheit (Salutogenese) und Krankheit (Pathogenese) an.
4 Salutogenese leitet sich ab von: Salurität (lat.) die Heilsamkeit, die Zuträglichkeit und meint soviel wie gesunde Beschaffenheit des Körpers und Geistes.

Literaturverzeichnis

Achenbach, G. et al.: Ergebnisbericht – Ist-Analyse zur Versorgung von Klienten mit Depressionen – Case – Management im Bereich der Versorgung psychisch chronisch Kranker am Beispiel von Depressionen. BIG – Gesundheit, die Direktkrankenkasse – Unveröffentlichtes Dokument. (Verwendung der Daten durch die Freigabe des Vorstandes der Krankenkasse, Herrn Frank Neumann, am 24.07.2003.) Dortmund 2003.

Achenbach, G.: Die Family Health Nurse im Kontext der Gesundheitspolitik der World Health Organization – Eine Vision für ein neues Berufsbild in der gemeindenahen Gesundheitsversorgung. Diplomarbeit – unveröffentlichtes Dokument der Fachhochschule Münster 2001. Veröffentlichung in den Datenbanken WISE und Hausarbeiten 2003.

American Nurses Association: Policy Statement. Kansas City 1994.

Antonvsky, A.: Gesundheitsforschung versus Krankheitsforschung. In: Franke, A./ Broda, M.: Psychosomatische Gesundheit. Tübingen 1993.

Arbeitsgruppe „Patientenrechte in Deutschland: Fortentwicklungsbedarf und Fortentwicklungsmöglichkeiten": Bericht der Arbeitsgruppe zu den Themen „Verbesserung der Transparenz im Gesundheitswesen", „institutionelle Erweiterung der Patientenbeteiligung" und „Arztvertragsrecht und Behandlungsfehlerhaftung". Internes Papier des BMG 2001.

Arnold, M./ Lauterbach, K.W./ Preuß, K.J. (Hrsg.): Managed Care. Schattauer, Stuttgart, New York 1997.

Benner, P.: Stufen zur Pflegekompetenz »From Novice to Expert«. Bern, Göttingen, Toronto, Seattle 1994.

Benner, P./ Wrubel, J.: Pflege, Streß und Bewältigung. Addison-Wesley, 1989; deutsche Übersetzung, Huber Verlag 1997, Kapitel 5 Gesundheitsförderung.

Billingham, K.: Die Ermittlung des Gesundheitsbedarfs der Familie und der Bevölkerung: Der Beitrag des Pflegewesens. WHO-Regionalbüro für Europa, Dokument EUR/00/5019309/11. Kopenhagen 2000.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Bericht zur gesundheitlichen Situation von Frauen in Deutschland: Eine Bestandaufnahme unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Entwicklung in West- und Ostdeutschland. Kohlhammer, Berlin 2001.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Vierter Bericht zur Lage der älteren Generation: Risiken, Lebensqualität und Versorgung Hochaltriger – unter besonderer Berücksichtigung demenzieller Erkrankungen (2002) Teil 1 - 4. http://www.bmfsfj.de, 12.02.2003.

Döhner, H./ Mutschler, R./ Schmoecker, M. (Hrsg.): Kooperation, Koordination und Vernetzung in der Altenarbeit. Doku-

mentation des Experten-Workshops am 17. November 1994 in Hamburg. Institut für Medizinsoziologie der Universität Hamburg, Hamburg 1995.
Europäisches Observatorium für Gesundheitssysteme (European Observatory on Health Care Systems): Gesellschaftssysteme im Wandel: Deutschland. Dokument AMS 5012667 (DEU) Ziel 19. Kopenhagen 2000, S. 19 - 123. (http://www.observatory.dk)
Gröning, K.: Irgendwie reingeschlittert. Häusliche Pflege und Geschlechtsrollen. In: Dr. med. Mabuse. Jg. 148, März/April 2004, S. 46 - 50.
Läufer, T.: Vertrag von Amsterdam. Texte des EU-Vertrages und des EG-Vertrages.
Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (Hrsg.). Bonn 1998.
Lorenz-Krause, R../ Uhländer-Masik, E. (Hrsg.): Frauengesundheit. Perspektiven für Pflege- und Gesundheitswissenschaften. Bern, Göttingen, Toronto, Seattle 2003.
Maanen, H.: Frauengesundheit aus Sicht der professionellen Pflege. In: Frauengesundheit. Perspektiven für Pflege- und Gesundheitswissenschaften. Bern, Göttingen, Toronto, Seattle 2003, S. 243 - 259.
Maschewsky-Schneider, U.: Frauen sind anders krank. München 1997
Miers, M.: Sexus und Pflege. Bern 2001.
Schaeffer, D../ Moers, M./ Rosenbrock, R.: Zum Verhältnis von Public Health und Pflege. In: Public Health und Pflege: Zwei neue gesundheitswissenschaftliche Disziplinen, Schaeffer et al. (Hrsg.), Berlin 1994, S. 7 - 25.
Schneider, V.: Gesundheitsförderung heute: Möglichkeiten, Grenzen und Konzepte. Materialien für die Krankenpflege Bd. 7. Freiburg 1993.
Schutt, K.: Ayurveda für jeden. Die sanfte indische Heilkunst. Länger jung und gesund bleiben. München 2000.
Schwartz, F.W./ Siegrist, J./ von Troschke, J.: Wer ist gesund? Wer ist krank? Wie gesund bzw. krank sind Bevölkerungen? In: Das Public Health Buch: Gesundheit und Gesundheitswesen, Schwarz et al. (Hrsg.), München 1998, S. 8 - 29.
Spitzenverbände der Krankenkassen: Gemeinsame und einheitliche Handlungsfelder und Kriterien der Spitzenverbände der Krankenkassen zur Umsetzung von § 20 Abs. 1 und 2 SGB V vom 21. Juni 2000: Leitfaden. Bundesministerium für Gesundheit 2000.
Welpe, Ingeborg/ Welpe, Isabell: Frauen sind besser – Männer auch. Das Gender-Management. Wien 2003

„Die Sensibilisierung der Studierenden in der Pflegewissenschaft in Hinblick auf geschlechtsspezifische Unterschiede halte ich für außerordentlich wichtig. Die Studierenden müssen in ihrem Studium ein theoretisches wie empirisches Hintergrundwissen erhalten, mit welchem sie Befunde aus der Praxis erklären bzw. überhaupt erst wahrnehmen können. Zahlreiche Beispiele für Unterschiede zwischen den Genusgruppen lassen sich sowohl auf der Seite der Pflegenden als auch der Seite der Pflegebedürftigen finden. Diese drücken sich u. a. darin aus, dass Frauen und Männern

– an unterschiedlichen Krankheiten leiden,
– mit gleichen Erkrankungen verschieden umgehen,
– unterschiedlich gut damit umgehen können, gepflegt zu werden,
– unterschiedliche soziale Lebensbedingungen und soziale Netze haben, die sie im Krankheitsfall unterstützen.

Auch auf der Seite der Professionellen lassen sich Differenzen z. B. im Umgang mit den Arbeitsanforderungen zwischen den Geschlechtern ausmachen, die die Interaktion zwischen den Pflegenden und den Pflegebedürftigen beeinflussen können. Die Thematisierung geschlechtsspezifischer Unterschiede sollte in den verschiedenen Lehrveranstaltungen erfolgen und sowohl theoretische Konzepte als auch empirische Befunde enthalten. Der Ansatz des Gender Mainstreaming kann hier unterstützend wirken, insofern die ASFH es als verpflichtende Leitlinie für die Lehre und damit als Anforderung an alle Lehrenden verankert. Freiwillige Appelle diese Aspekte in die Lehre einzubeziehen, nützen wahrscheinlich nur wenig. Im Rahmen der Veranstaltung „Epidemiologie und Sozialmedizin“ werden geschlechtsspezifische Unterschiede in verschiedenen Themenblöcken thematisiert. Bei der Beschreibung einzelner Erkrankungen ist Geschlecht eine wichtige Differenzierungskategorie. Der Schwerpunkt liegt in dieser Veranstaltung allerdings mehr auf der Darstellung empirischer Befunde als auf der Aufarbeitung theoretischer Konzepte zu Gender.“

weiblich, Lehrbeauftragte, Pflege/Pflegemanagement

Gender Mainstreaming Universities[1] – Anmerkungen zu einem „Pilotprojekt“

Elisabeth Holzleithner

Die Universitätsreform war in Österreich das erste große rechtspolitische Projekt, das ausdrücklich unter dem Anspruch stand, Gender Mainstreaming zu realisieren. Der vorliegende Beitrag zeigt, welche Schritte gesetzt wurden und analysiert, inwieweit damit der „Geist“ von Gender Mainstreaming[2] erfasst werden konnte.

Das De/Regulierungs-Dilemma

Gleichstellung der Geschlechter, Frauenförderung, Geschlechterdemokratie: Das sind alles Projekte, die der *Verrechtlichung* bedürfen. Rechtsförmliche Verfahren, Strukturen und Eingriffsmöglichkeiten in einem relativ hohen Grad an Detailliertheit sind unabdingbar. Die Erfahrung mit mehr als 10 Jahren universitärer Gleichbehandlung lehrt, dass großzügige, wenig detaillierte Vorgaben von jenen Organen, die sie umsetzen sollen, des Öfteren ignoriert oder mit großem Einfallsreichtum umgangen werden.[3] Demgegenüber ist die Universitätsreform erklärtermaßen ein Projekt der *Deregulierung*. In der neuen, privatautonomen Universität soll Recht nur noch einen möglichst schlanken Rahmen für effizientes ökonomisches Handeln abgeben.

Insofern steht bereits das grundlegende Anliegen der Reform in einem offenkundigen Spannungsverhältnis zur Geschlechtergleichstellung. Um dennoch für eine Erhaltung des hohen Standards an Gleichstellungsnormen an den Universitäten zu sorgen, wurde die Universitätsreform als *Gender Mainstreaming-Pilotprojekt* (Knollmayer 2001, 22-23) ausgerufen. Gender Mainstreaming korrespondiert insoweit mit dem neuen Bild des Rechts, als es eine Strategie ist, die mit dem Fokus auf Nützlichkeit und Effizienz vereinbar ist. Denn Gender Mainstreaming vermarktet die Gleichstellung von Frauen als „Erfolgsfaktor“ und will so von der alten Litanei loskommen, dass Maßnahmen der Gleichstellung als untragbare Kostenfaktoren und bürokratische Hindernisse diffamiert werden. (BMBWK 2001, 8)

Nun soll Gender Mainstreaming die herkömmliche Gleichstellungspolitik – Antidiskriminierung und Frauenförderung – nicht ersetzen, sondern *ergänzen*. Das bedeutet mitunter, dass der jeweils gegebene Standard der Gendergleichstellung in jenem Feld, das einer rechtlichen Neugestaltung unterzogen wird, zu erhalten, wenn nicht zu verbessern ist. Gender Mainstreaming kann nicht bedeuten, dass Standards der Gleichstellung abgebaut und durch politische Absichtserklärungen ersetzt werden. Es würde demnach auch nicht reichen, Geschlechtergleichstellung als Prinzip und Aufgabe der Universität zu proklamieren. Solche auf höchster Ebene verankerten Elemente tendieren nämlich dazu, zu schönen Worten in Sonntagsreden zu verkommen, wenn sie nicht auf die unteren Ebenen hinunter gebrochen werden und wenn sie nicht mit einem System und Organen der Rechtsdurchsetzung verbunden sind.

Gender Mainstreaming Universities?

Wie aber sollen nun in den neuen Strukturen die Kompetenzen der Gleichbehandlung erhalten bzw. – dem Geist des Gender Mainstreaming entsprechend – noch ausgebaut werden? Kann Gleichbehandlung in einer deregulierten Institution realisiert werden, und wenn ja, wie soll das vor sich gehen? Zur Annäherung an diese Fragen ist zunächst die Rechtslage nach UOG 1993 zu skizzieren und mit einer gendersensiblen Bestandsaufnahme zu verbinden. Dabei gehe ich nach der im Gender Mainstreaming gebräuchlichen 4R-Methode vor.[4] Dafür stütze ich mich vorwiegend auf den Bericht der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming-Vollrechtsfähigkeit des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur (AG-GM) vom November 2001. Die AG-GM war parallel zum ministeriellen Reformteam eingerichtet worden. Die Gruppen waren über ein Mitglied – Martha Sebök, die Vorsitzende der AG-GM – miteinander verknüpft. Der Bericht der AG-GM sollte die Grundlage dafür bilden, dass die Universitätsreform den Prinzipien des Gender Mainstreaming nachkommt. Er sollte „jene sensiblen Bereiche bestehender Standards zur Gleichstellung der Geschlechter im Wissenschaftsbetrieb [identifizieren], deren Weiterführung und Ausbau auch vollrechtsfähige Universitäten gewährleisten sollten.“ (BMBWK 2001, 5)

Die Ausgangssituation: 4R im UOG 93

Ü4 Repräsentation (R1)

Die Statistiken zur Repräsentation von Frauen in bedeutenden akademischen Positionen sind – bei konstant hohen Studierenden- und Abschlusszahlen von Frauen – bekannt ernüchternd. Ich möchte an dieser Stelle nur auf den Bereich der akademischen Funktionärinnen eingehen. Hier zeigt sich traditionell ein besonders gravierendes Machtungleichgewicht, das die geringe Anzahl von Professorinnen spiegelt. Unter dem Regime von UOG 1993 und KUOG waren die höchsten akademischen Ämter fest in männlicher Hand: keine einzige Frau fand sich unter den 17 Rektoren

an Österreichs 12 Universitäten und 5 Universitäten der Künste. Unter 51 VizerektorInnen waren 11 Frauen (21,6 %) und 39 Dekane standen einer Dekanin gegenüber (2,6 %). Ein letzter Wert: Von 17 Vorsitzenden des Senats (Universitäten) oder Universitätskollegiums (Universitäten der Künste) war gerade eine Kollegiumsvorsitzende weiblich. Solche Zahlen konnten, wie man illusionslos sagen muss, kaum unterschritten werden.

Ressourcen (R2)

Untersuchungen über die Ressourcen von Frauen in den verschiedenen Positionen im Vergleich zu jenen von Männern gibt es nicht. Es wird allerdings immer wieder die *Notwendigkeit* einer hinreichenden Ausstattung der einzelnen Einrichtungen zur Gleichstellung und Frauenförderung *betont*: „Frauenförderung kostet Zeit, Geld und braucht, um sich erfolgreich zu verankern, entsprechende personelle und räumliche Ressourcen." (BMBWK 2001, 27)[5] Solche Ressourcen sind auch notwendig, um Frauen- und Geschlechterforschung zu betreiben und im Weiteren zu institutionalisieren. Dazu dienten etwa die interuniversitären Koordinationsstellen für Frauenforschung und Frauenstudien, die Anfang/Mitte der neunziger Jahre in Wien, Graz und Innsbruck eingerichtet wurden (Saurer 2003). Forschung und Lehre in diesen Bereichen zu unterstützen kann zwar nicht umstandslos als „Frauenförderung" bezeichnet werden. Allerdings dürfte eine solche jedenfalls mittelbar vorliegen, als (immer noch) vorwiegend Frauen derartige Themen bearbeiten. Darüber hinaus mag solche Forschung aber auch zum Infragestellen und Aufbrechen von Genderstereotypen beitragen. Das ist heutzutage kein überspanntes Ziel viel gescholtener und missverstandener Feministinnen mehr, sondern es wird etwa von der Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2000, 15-16) als wichtiger Beitrag zu einer gewünschten Veränderung des Geschlechterverhältnisses angesehen.

Realitäten (R3)

Beim Indikator „Realitäten", der die handlungsleitenden Normen und Werte innerhalb eines Feldes bezeichnet, kann zwischen den Haltungen zur Universität als Arbeitsplatz und den Berufsbildern, die dort vorherrschen einerseits und den Haltungen zum Thema Frauenförderung an den Universitäten andererseits unterschieden werden. Allgemein wird davon ausgegangen, dass die Universität ein „männlicher Arbeitsort" ist, was „nur eine aktive frauenfördernde Universitätspolitik ändern" (BMBWK 2001, 8) kann. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird von Wissenschafterinnen und Wissenschaftern typischer Weise als überaus schwierig beschrieben (Buchinger et al. 2002, 171-204). Für gewöhnlich beschränken sich Versuche einer Verbesserung der „Vereinbarkeit" auf die Forderung nach oder Einrichtung von Kinderbetreuungsplätzen (BMBWK 2001, 19-20; Czernohorszky 2003). Am Bild des Wissenschafters als Person, die sich Wissenschaft, Forschung und Lehre mit Leib und Leben auch in der Freizeit verschrieben hat, wird dagegen kaum gerüttelt. Universitäre MonokratInnenen (RektorInnen und DekanInnen) betonen heutzutage durchwegs (Ausnahmen bestätigen die Regel), Gleichbehandlung und Frauenförderung seien legitime, wichtige Vorgaben, die es durchzusetzen gälte (Buchinger et al. 2002, 237-257, insb. 240). Frommen Worten folgen nicht immer ebensolche Taten. Dennoch handelt es sich um einen Fortschritt gegenüber der anfangs auf vielen Seiten nachgerade feindseligen Haltung nicht nur dem Anliegen der Gleichbehandlung, sondern auch jenen Protagonistinnen gegenüber, die dieses Anliegen vertreten.

Rechte (R4)

Das Netz von Normen, welche Gleichbehandlung und Frauenförderung im österreichischen universitären Feld institutionalisieren, war (und ist) überaus dicht. Gemäß UOG 1993 und KUOG war an jeder Universität ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzurichten. Dessen Mitglieder bezogen ihre Kompetenzen aus dem UOG 1993, dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sowie dem jeweils aktuellen Frauenförderungsplan für das Wissenschaftsressort (FFP; zuletzt BGBl. II Nr. 94/2001). Der FFP statuierte die Umsetzung der Maßnahmen zur Frauenförderung als Dienstpflicht der nach den jeweiligen Organisationsvorschriften zuständigen Organe (§§ 35-37 FFP). Verletzungen des Diskriminierungsverbots sollten demzufolge als Dienstpflichtverletzungen geahndet werden (§ 8 B-GBG). (Praktisch war diese Regel bedeutungslos.) Darüber hinaus hatte sich jede einzelne Universität nach § 7 Abs. 2 Z. 7 UOG 1993 in der Satzung *Richtlinien* für Frauenförderpläne zu geben. Auf Basis dieser Richtlinien waren spezifizierte Frauenförderpläne zu entwickeln, die auf die spezielle Situation an der einzelnen Universität abstellen sollten (§§ 39 Abs. 1, 51 Abs. 1 Z 14 UOG 1993). Richtlinien für FFP hatten, weil anders ihre Satzungen von der Aufsichtsbehörde nicht genehmigt worden wären, alle Universitäten. Anders war die Lage bei den FFP selbst. So manche Universität gab sich erst sehr spät einen FFP oder gar keinen.

Die Handlungsmacht der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen reichte in alle Bereiche universitärer Entscheidungsfindung, die mit Personalfragen zu tun hatten. Mittels der Rechtsbehelfe von *Einspruch* (§ 40 Abs. 3-4 UOG 1993) und *Aufsichtsbeschwerde* (§ 40 Abs. 5 UOG 1993) konnte der Arbeitskreis mit aufschiebender Wirkung unmittelbar in den Ablauf eines Verfahrens zur Einstellung von Universitätspersonal eingreifen, wenn er der Meinung war, dass ein Beschluss eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts darstellte. Das Verfahren war zweistufig: Die bei der Beschlussfassung anwesenden (maximal zwei) Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen konnten zunächst einen *Einspruch* gegen einen Beschluss anmelden. Das hatte zur Folge, dass der Beschluss nicht vollzogen werden durfte. Binnen einer Frist von drei Wochen war der Einspruch schriftlich auszuführen. Auf Basis des schriftlichen Einspruchs war sodann eine weitere Beratung innerhalb der Kommission (oder mit dem die Entscheidung treffenden Monokraten: dem Rektor/der Rektorin zumeist) durchzuführen. Das sollte die Möglichkeit eröffnen, sich

innerhalb der Universität zu einigen. War das nicht möglich, so konnte eine *Aufsichtsbeschwerde* an den Wissenschaftsminister bzw. die Wissenschaftsministerin erhoben werden. Die Aufsichtsbeschwerde hatte *aufschiebende Wirkung* und hemmte den Fristenlauf bis zur Entscheidung. Wenn kommuniziert wurde, dass der Beschluss nicht als diskriminierend anzusehen war, konnte er vollzogen werden. Wenn der Beschluss aber als diskriminierend und damit gesetzwidrig aufgehoben wurde, war das Verfahren an der Stelle weiter zu führen, wo es unterbrochen worden war, also etwa – im Rahmen eines Berufungsverfahrens – bei der Erstellung des "Dreiervorschlags".

Dieses Rechtsinstrumentarium wurde durch Beharrlichkeit und legistische Kreativität errungen (Blimlinger 2003) und war in Europa einzigartig (BMBWK 2002, 20). Die Arbeitskreise brachten es als „ultima ratio" (BMBWK 2002, 22) immer wieder zum Einsatz. Im Berichtszeitraum für den Hochschulbericht 2002 (01.01.1999 bis 01.07.2001) wurden insgesamt neun Aufsichtsbeschwerden eingebracht; fünf davon führten zu einer bescheidmäßigen Aufhebung des zugrunde liegenden, vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen als diskriminierend monierten Beschlusses. Damit war die Anzahl der Aufsichtsbeschwerden im Vergleich zum davor liegenden Berichtszeitraum von 14 auf 9 abgesunken. Diese Verringerung kann unterschiedlich gedeutet werden. Da sich das Standing der Arbeitskreise mit den Jahren zunehmend verbesserte, war man bemüht, Erfolg auf dem Verhandlungsweg zu erringen; das erschien zunehmend aussichtsreicher als ein rechtlich ausgetragener Konflikt.[6] Ein weiterer Grund mag freilich auch in einer gewissen Desillusionierung mit dem Instrumentarium liegen. Ein Aufsichtsverfahren konnte äußerst langwierig sein – vom Einbringen der Beschwerde bis zur Entscheidung der Ministerin vergingen je nach Lage des Falls zwischen vier Monaten und (in Extremfällen) zwei Jahren. Einigen Aufsichtsbeschwerden blieb aus für die einbringenden Arbeitskreise nicht ganz einsichtigen Gründen der Erfolg versagt. Darüber hinaus bedeutete eine „gewonnene" Aufsichtsbeschwerde nicht, dass die Frau, zu deren Gunsten sie eingebracht worden war, die Stelle auch bekam. Das Verfahren war vielmehr an jener Stelle weiterzuführen, an der es unterbrochen worden war – also meist mit der Abstimmung über den Berufungsvorschlag. Auf dem Weg zu einem neuen, im Einklang mit dem ministeriellen Bescheid stehenden Berufungsvorschlag wurde noch so mancher Trick gebraucht, um zu verhindern, dass die Stelle mit der betroffenen Frau besetzt wurde (vgl. dazu mit Beispielen: Holzleithner 2003). Eine Modifikation des Verfahrens im Sinne einer Verkürzung und Effizienzsteigerung erschien somit durchaus wünschenswert. Die Frage war nur, ob und wie das in den geplanten neuen Strukturen zu bewerkstelligen war. Diese werde ich im Folgenden darstellen.

Das UG 2002 – Struktur und Implementierung

Generell kann davon ausgegangen werden, dass das UG 2002 – nach heftigen Debatten und nach einem anfänglichen Versuch, die Gleichbehandlung völlig auszuhöhlen und ihre Institutionen auf das bloße Senden und Empfangen von Berichten zu reduzieren[7] – aus dem Bericht der AG-GM, der im November 2001 präsentiert wurde, wesentliche Impulse bezogen hat. Ich werde im Folgenden untersuchen, inwieweit die Reform nun tatsächlich den Vorgaben des Gender Mainstreaming nachkommt. Dabei kann selbstredend keine abschließende Würdigung vorgenommen werden. Die Universitäten sind erst seit 01.01.2004 autonom und der Zeitraum der Implementierung war nachgerade atemberaubend kurz (§§ 120-122 UG 2002). Erste Prioritätensetzungen und Vorentscheidungen können allerdings bereits ausgemacht werden. Die Verankerung des Prinzips der Gleichstellung von Frauen und Männern wird ganz im Sinne des Gender Mainstreaming auf allen Ebenen vorgenommen: bei den leitenden Grundsätzen (§ 2 Z. 9) wie den Aufgaben (§ 3 Z. 9) der Universität. (Miss-)Erfolge bei der Frauenförderung können ggf. auch budgetäre Konsequenzen haben, die über Leistungsverträge zwischen Ministerium und Universität auszuhandeln sind (Sebök 2002, 40). Gleichbehandlung und Frauenförderung firmieren in der einschlägigen Bestimmung allerdings *nicht* als *eigener* Topos, sondern gehen in den „gesellschaftlichen Zielsetzungen" (§ 13 Abs. 2 Z. 1 lit. d UG 2002) auf. Damit meint das Gesetz jenen Beitrag, den die Universität „zur Entwicklung der Gesellschaft" formulieren soll. Explizit werden neben Angeboten für berufstätige Studierende u. a. „Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in leitenden Funktionen der Universität" genannt.

Repräsentation (R1)

Die erste Gelegenheit dafür, und damit sind wir beim Parameter der Repräsentation, ergab sich bei der Besetzung der obersten Organe der autonomen Universitäten – Universitätsrat, Rektorat, Rektorin/Rektor und Senat (§ 20 Abs. 1 UG 2002). Ihnen kommen jeweils umfangreiche Befugnisse zu, die hier nicht im Detail vorgetragen werden können. Wenig verwunderlich ist aktuell der Befund bei den Rektoraten. Wiederum gibt es ausschließlich männliche Rektoren. 17 Vizerektorinnen stehen 47 Vizerektoren gegenüber (26,6 %). Damit ist gegenüber der Situation unter UOG 1993 und KUOG eine Steigerung um 5 % zu verzeichnen. Das Verhältnis bei den Universitätsräten ist ähnlich. 98 Männern stehen 41 Frauen gegenüber (29,6 %). Sebök (2003, 249) kritisiert, dass lediglich an vier Universitäten Frauen zu Universitätsratsvorsitzenden gewählt wurden. Sie weist außerdem darauf hin, dass die Universitäten selbst nur wenige Frauen zu Universitätsräten bestellten – erst als die Bundesregierung vorrangig Frauen entsandte,[8] wurde die Quote auf etwas über ein Viertel gesteigert.

Ressourcen (R2)

Um Gleichbehandlung, Frauenförderung und Gender Studies auf eine brauchbare institutionelle Grundlage zu stellen, ordnet § 19 Abs. 2 Z 7. UG 2002 die Einrichtung einer „Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Genderforschung“ an. Das ist gewissermaßen eine Nachfolgeorganisation der alten universitären Koordinationsstellen für Frauenforschung und Frauenstudien. Nun soll aber jede Universität eine eigene Organisationseinheit (OE) einrichten. Eine Erhebung Mitte Juli hat ergeben, dass bislang 11 Universitäten die vorgesehenen Aufgaben einer OE zugewiesen haben. Die Art der OE differiert ganz erheblich. Während die klassischen Universitäten (Wien, Graz, Linz, Salzburg, Innsbruck, Klagenfurt) in den Hauptstädten auf bereits bestehende Einrichtungen zurückgreifen konnten, hat etwa die Wirtschaftsuniversität Wien (nur) die „Aufgaben der interdisziplinären Genderforschung und -lehre“ (§ 50 FFP) dem Institut für Management und Wirtschaftspädagogik übertragen. Des Weiteren scheinen einzelne OE zwar formell eingerichtet aber nicht aktuell besetzt zu sein oder sie fehlt überhaupt. Angesichts der bereits erwähnten äußerst knapp bemessenen Implementierungsphase ist dies nicht weiter verwunderlich. Die weitere Entwicklung wird mit Spannung abzuwarten sein, insbesondere auch wie sich die OE mit den Arbeitskreisen für Gleichbehandlungsfragen „vertragen“ werden, die ja bislang für Gleichbehandlung im Sinne von Antidiskriminierung *allein* zuständig waren.

Realitäten (R3)

Die Normen und Werte, die hinter der Reform stehen, die Vorstellung einer Steigerung von Effizienz und ökonomischer Rationalität, haben auch Eingang in die erläuternden Bemerkungen zum UG gefunden. Sie übernehmen zur Begründung der im Verhältnis zu den anderen Bereichen des Entwurfs sehr detailliert ausgefallenen Regelungen eine Passage aus dem Bericht der AG-GM, in der es heißt: „Angesichts des europaweit rückläufigen Interesses junger Menschen an einer wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Universitätslaufbahn werden es sich die vollrechtsfähigen Universitäten in Zukunft nicht leisten können, auf das wissenschaftliche und künstlerische Potential der Frauen zu verzichten.“ Diese Passage suggeriert, dass Frauenförderung ein Programm der Lückenfüllung ist. Der Verdacht liegt nahe, dass Frauen jene Stellen besetzen sollen, die von jungen Männern in Hinkunft nicht mehr angestrebt werden, weil sie nicht hinreichend attraktiv sind. Es bleibt zu hoffen, dass dies nicht das leitende Selbstverständnis ist, wenn es darum geht, das Prinzip der Geschlechtergerechtigkeit zu realisieren.

Rechte (R4)

Dieses Prinzip sollen die Universitäten in ihren FFP ausbuchstabieren (§ 19 Abs. 2 Z. 6). Der ministerielle Frauenförderungsplan, der bislang den Standard vorgegeben hat, ist *weggefallen*. Für die neuen Frauenförderungspläne der Universitäten bedeutet dies, dass sie – gleichsam ohne Netz – das Niveau des alten ministeriellen Frauenförderungsplans inklusive spezifischer, auf die Bedürfnisse an der jeweiligen Universität zugeschnittener Regelungen beinhalten sollen. Im Sinne des Gender Mainstreaming darf es ja zu keiner Niveauabsenkung kommen. Solche Regelwerke, die dann auch einen gewissen Umfang aufweisen, sind zumal in männerdominierten Gremien wie Senaten nicht leicht durchzusetzen. Und so ist es auch nicht verwunderlich, dass sich noch nicht alle der nach UG 2002 autonomen Universitäten einen solchen Frauenförderungsplan gegeben haben – trotz Vorliegens von umfangreichen Entwürfen, welche eigens für das UG 2002 erstellt wurden. Freilich müssen solche Entwürfe an die jeweiligen Bedürfnisse und strukturellen Erfordernisse angepasst werden, bevor sie – vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, der das Vorschlagsrecht (§ 44 UG 2002) hat – dem Senat zur Beschlussfassung vorgelegt werden können.[9]

Kommen wir nun zu den Kompetenzen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen. Auch das UG 2002 sieht die Möglichkeit eines Einspruchs des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gegen diskriminierende Entscheidungen in Personalangelegenheiten vor. Ein solcher Einspruch ist an die paritätisch (mit drei Frauen und drei Männern) besetzte *Schiedskommission* (§ 43 UG 2002) zu richten. Dieser Rechtsbehelf gehörte zu den am heftigsten umstrittenen Bestimmungen des UG 2002. Er wurde als an einer autonomen Universität *systemwidriger* Fremdkörper gesehen. Vielen an der Universität war das Einspruchs- und Aufsichtsbeschwerdeverfahren schon unter dem UOG 1993 lästig. Sie erachteten es als Zumutung und Zeitverschwendung, dass eine Institution gleichsam „von außen“ in ein Personalaufnahmeverfahren eingreifen und dieses „verzögern“ konnte, nur weil der Verdacht einer Diskriminierung im Raum stand. Letztlich hat sich aber der Gesetzgeber der Ansicht jener angeschlossen, die ein solches Verfahren als wesentlichen und unverzichtbaren Bestandteil einer effizienten Antidiskriminierungspolitik sehen.

Das grundlegende Unbehagen mit dem Instrumentarium scheint allerdings in seine Ausgestaltung eingeflossen zu sein. Das zeigt sich mitunter beim Fristenlauf. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat für die Formulierung seines begründeten Vetos nur zwei Wochen Zeit – eine Woche weniger als unter dem alten rechtlichen Regime. Für die Schiedskommission sind vier Wochen vorgesehen, um ihre Entscheidung in Form eines *Bescheids* zu erlassen. Der knappe Fristenlauf ist umso problematischer, als die Schiedskommission ein Organ ist, das auch aus Personen zusammengesetzt sein kann, die nicht der Universität angehören. Damit ist die Frage nach ihrer Kompetenz und Verfügbarkeit noch brisanter, als sie es ohnehin wäre. Denn wer hat schon die Zeit, binnen vier Wochen ab Einlangen eines schriftlichen Einspruchs etwa darüber zu einer seriösen Entscheidung zu kommen, ob im Verfahren zur Besetzung einer Professur aus Technischer Physik eine Frau diskriminiert worden ist?

Prinzipiell erachte ich die Vorgabe, dass die Schiedskommission zunächst auf dem Weg der Mediation auf eine Einigung hinwirken soll, für sinnvoll. Wie es aber möglich sein soll, binnen vier Wochen auf eine Einigung hinzuwirken, festzustellen, dass keine Einigung möglich ist und in einem solchen Fall einen Bescheid zu formulieren, ist mir schleierhaft. Wenn es einen solchen Bescheid gibt, der eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts festhält, ist das zur Entscheidung aufgerufene Universitätsorgan dazu verpflichtet, eine Entscheidung unter Beachtung der Rechtsauffassung der Schiedskommission zu treffen (§ 43 Abs. 6). Ein während des Verfahrens vor der Schiedskommission oder im Widerspruch zum Bescheid der Schiedskommission abgeschlossener Arbeitsvertrag ist ungültig (§ 43 Abs. 8) Ein ordentliches Rechtsmittel gegen den Bescheid der Schiedskommission ist nicht vorgesehen; das UG 2002 sieht die Möglichkeit einer Beschwerde an den Verwaltungsgerichtshof vor, die vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen oder vom betroffenen Universitätsorgan eingebracht werden kann (§ 43 Abs. 7).

Resümee

Es ist kaum möglich, nach dieser kurzen Phase der Existenz autonomer Universitäten ein sinnvolles Urteil abzugeben. Die Landschaft der Gleichbehandlung und Frauenförderung ist zumal durch den bedauerlichen Wegfall des FFPWiss noch viel zerklüfteter als vorher. Da das UG 2002 ein Rahmengesetz ist, dass den Universitäten große Freiheiten bei der Ausgestaltung ihrer Struktur lässt, bedürfte es nach einer gewissen Zeit einer Reihe von Einzelanalysen, die hier nur angeregt werden können (…). Ein wichtiger Punkt ist die Tatsache, dass die universitären Satzungen nach UG 2002 nicht mehr genehmigungspflichtig sind. Das bedeutet, dass eine Universität lange Zeit ohne FFP oder auch ohne OE leben kann. Sanktionen sind allenfalls über die Leistungsverträge denkbar. Die Effizienz der neuen Verfahren zur Gleichbehandlung bleibt ebenso abzuwarten wie die Bereitschaft der Universitäten, mit den ihnen übertragenen Aufgaben hinsichtlich der Geschlechterdemokratie ernst zu machen. Letztlich wird es darauf ankommen, wie sehr jede einzelne Universität zur Einsicht kommt, dass Gendergleichstellung tatsächlich keine Last ist sondern ein Gütesiegel darstellt, der Universität, ihrer Effizienz und ihrem Standing also nicht schadet, sondern nützt. Das ist die Botschaft des Gender Mainstreaming. Käme sie an, wäre schon viel gewonnen.

Elisabeth Holzleithner ist Universitätsassistentin am Institut für Rechtsphilosophie und Rechtstheorie an der Universität Wien.

Fußnoten:

1 Stark gekürzte und modifizierte Fassung von Holzleithner 2004.
2 Siehe dazu nur Baer 2002.
3 Siehe dazu an einigen Beispielen aus der Umsetzung und Entwicklung des Frauenförderungsplans für das Wissenschaftsressort Holzleithner/Roth 2001. Vgl. auch Ulrich 2003.
4 Grundlage für meine Ausführungen sind folgende Dokumente: der ministerielle „Gestaltungsvorschlag Vollrechtsfähigkeit“ (August 2001), der Bericht der AG-GM-Vollrechtsfähigkeit (November 2001), das Universitätsgesetz 2002, das am 11.07.2002 im Parlament beschlossen wurde und am 01.10.2002 in Kraft getreten ist (BGBl. I Nr. 120/2002). Grundlage dafür waren der am 08.03.2002 präsentierte Entwurf zu einem neuen Universitätsgesetz sowie die am 21.05. 2002 veröffentlichte Regierungsvorlage. Siehe auch die komplexen Übergangs- und Vollziehungsbestimmungen der §§ 142-144 UG 2002.
5 Generell ist die Frage nach den (finanziellen) Ressourcen eine der Kernfragen des Gender Mainstreaming. Daran entscheidet sich letztlich, wie ernst eine Institution die Geschlechterfrage nimmt. Siehe dazu Klatzer 2003; Schratzenstaller 2002. Beispielen für frauenfördernde Maßnahmen finden sich in BMBWK 2001, 17-21.
6 Zur durch den Einsatz des Rechts aufbrechenden „Paradigmenkollision“ zwischen der quasi-familialen „Vertrauensordnung“ Universität und der rechtlichen Misstrauensordnung siehe Holzleithner 2003.
7 Das ist im „Gestaltungsvorschlag Vollrechtsfähigkeit“ vom August 2001 besonders evident.
8 Unter http://www.bmbwk.gv.at/universitaeten/uw/akadfunkt/Akademische_Funktionaere4875.xml werden (leider nicht ganz vollständig und nicht immer auf dem neuesten Stand) die Akademischen Funktionäre gelistet, darunter die UniversitätsrätInnen mit Verweis darauf, von welcher Institution sie entsendet wurden.
9 Der Entwurf für Universitäten und Universitäten der Künste stammt von den Leiterinnen der Büros der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen; jenen für die Medizinischen Universitäten habe ich selbst – aufbauend auf erstgenanntem Entwurf – erstellt.

Literaturverzeichnis

Baer, Susanne 2002. Gender Mainstreaming als Operationalisierung des Rechts auf Gleichheit. Ausgangspunkte, Rahmen und Perspektiven einer Strategie, in: Bothfeld/Gronbach/Riedmüller, s.u., 41-62.
Blimlinger, Eva 2003. § 106a oder wie ein Paragraph zum Symbol wurde, in: Schaller-Steidl/Neuwirth, s.u., 151-166.

BMBWK (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur) 2001. gender mainstreaming universities. Bericht der Arbeitsgruppe GM-Vollrechtsfähigkeit des bm:bwk, Wien.
BMBWK 2002. Frauenbericht 2002. Erweiterter Sonderdruck zum Hochschulbericht 2002, Wien http://www.bmbwk.gv.at/medienpool/9934/frauenbericht_2002.pdf
Bothfeld, Silke/Gronbach, Sigrid/Riedmüller, Barbara (Hg.) 2002. Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis, Frankfurt/New York.
Buchinger, Birgit/Gödl, Doris/Gschwandtner, Ulrike 2002. Berufskarrieren von Frauen und Männern an Österreichs Universitäten: eine sozialwissenschaftliche Studie über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem (Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, Bd. 14), Wien.
Czernohorszky, Eva 2003. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatem: Arbeitsgruppe „Kinderbetreuung an den Universitäten", in: Schaller-Steidl/Neuwirth, s.u., 347-359.
Hey, Barbara/Pellert, Ada (Hg.) (2001): Frauenförderung = Hochschulreform! Dokumentation der gleichnamigen Tagung vom 28.02.-02.03.2001 in Graz.
Holzleithner, Elisabeth 2003. Reality Bites: Gleichbehandlung und Frauenförderung an Österreichs Universitäten im Spannungsfeld von Rechtsanspruch und Realität, in: Lischetti, Barbara/Michel, Christine (Hg.), Vom Störfall zur Schlüsselfunktion? Fazit und Ausblick nach 10 Jahren universitärer Gleichstellungspolitik. Bern/Wettingen, 32-49.
Holzleithner, Elisabeth 2004. „Gender Mainstreaming" an den Universitäten – Fortschritt, Rückschritt oder Stillstand? In: Appelt, Erna M. (Hg.) 2004: Karrierenschere. Geschlechterverhältnisse im österreichischen Wissenschaftsbetrieb, Wien.
Holzleithner, Elisabeth/Roth, Roswith 2001. "Sitten und Sprache" als Spiegel der Gleichbehandlungskultur an den Universitäten. 10 Jahre Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen, in: Hey/Pellert, s.o., 25-45.
Klatzer, Elisabeth 2003. Und wo bleiben die Finanzen? Gender Budgeting als Herzstück von Gender Training, in: Schacherl, s.u., 107-128.
Knollmayer, Eva 2001. Einleitungsreferat. Resümee des seit der letzten Wissenschafterinnentagung Geleisteten. In: Hey, Barbara/Pellert, Ada (Hg.): Frauenförderung = Hochschulreform. Dokumentation der gleichnamigen Tagung. Graz 2001: 16–23.
Saurer, Edith 2003. Zur Geschichte einer universitären Einrichtung. Die Koordinationsstelle für Frauenforschung und Frauenstudien, in: Schaller-Steidl/Neuwirth, s.u., 71-84.
Schacherl, Ingrid (Hg.) 2003. Gender Mainstreaming. Kritische Reflexionen, Innsbruck.
Schaller-Steidl, Roberta/Neuwirth, Barbara (Hg.) 2003. Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung. Konzepte, Strukturen, Praktiken, Wien.
Schratzenstaller, Margit 2002. Gender Budgets – ein Überblick aus deutscher Perspektive, in: Bothfeld/Gronbach/Riedmüller, s.o., 133-155.
Sebök, Martha 2002. Universitätsgesetz 2002. Gesetzestext und Kommentar, Wien.
Sebök, Martha 2003. Gleichbehandlung – Frauenförderung – Gender Mainstreaming an Universitäten. Legistische Maßnahmen 1999-2002, in: Schaller-Steidl/Neuwirth, s.o., 239-268.
Ulrich, Silvia 2003. Zur Geschichte und Ausgestaltung der Verordnung Frauenförderungsplan, in: Schaller-Steidl/Neuwirth, s.o., 167-190.

„Ich halte es für wichtig, dass Gender Mainstreaming in der Lehre eingebracht wird. Dabei sollte das Konzept im Vorwege erläutert werden, was genau es beispielsweise umfasst etc., damit es nicht als tolles „Modewort" im Raum steht und kaum jemand weiß im Grunde genommen, was es im eigentlichen Sinn bedeutet.
Außerdem finde ich es wichtig, dass beide Geschlechter tatsächlich gleichrangig gefördert werden. Es darf dabei nicht zur Förderung des einen Geschlechtes missbraucht werden. Ebenfalls sollte das Konzept nicht dazu genutzt werden, um das „Jammerkonzert" der bisherigen Frauenpolitik weiter zu betreiben. Es sollte konkret genannt werden, wo Schwachstellen waren und sind. Des Weiteren sollte eine gegenseitige Akzeptanz und der Respekt der Geschlechter voreinander gefördert werden, sowohl im Privaten als auch im Berufsleben.
Im 1. Semester wurde die LV „Pflege" sehr unter frauenpolitischen Gesichtspunkten betrachtet. Im Rahmen dessen haben wir das Berufsleben der Pflegenden von der Vergangenheit bis zur Gegenwart (sprich von der Berufserlaubnis bis hin zur Akademisierung) analysiert. Dies ist sicherlich für das Verständnis des nach wie vor typischen „Frauenberufes-Pflege" wichtig. Hierbei fehlte mir jedoch die Sicht der Männer, die ja auch in diesem „Frauenberuf" arbeiten.
Das Gender-Mainstreaming-Konzept sollte also eine echte Gleichberechtigung beider Geschlechter ermöglichen, denn nicht nur Frauen streben zurzeit vermehrt in Männerberufe, sondern auch Männer in Frauenberufe." *weiblich, Studentin, Pflege/Pflegemanagement*

Kategorie Geschlecht – Eine wichtige Dimension für die Qualität empirischer Forschung?

Birgit Babitsch

Ergebnisse empirischer Forschung begegnen uns tagtäglich. Sie prägen unser Wissen und unsere Einschätzung über bestimmte Aspekte, Abläufe sowie Zusammenhänge. Wir erfahren von Ihnen durch die Medien bzw. hören von ihnen im Studium oder auf Fachveranstaltungen. Die Ergebnisse werden dabei direkt oder auch indirekt vermittelt (Kromrey 1998).

„Empirisch" kommt aus dem Griechischen und meint „auf Erfahrung beruhend". Durch empirische Forschung sollen soziale Tatbestände erfasst und erklärt werden. Wesentliche Kennzeichen für empirische Forschung sind eine systematische Vorgehensweise und sofern möglich ein Bezug auf vorhandene Theorien sowie die Überprüfung theoretisch begründeter Hypothesen. Insbesondere die an Regeln orientierte Vorgehensweise empirischer Forschung sowie die Anwendung von spezifischen Techniken und Methoden grenzt diese von der Entstehung des Alltagswissens ab. Ein wesentliches Ziel der Forschung ist Inferenz, d.h. die Verallgemeinerung der Forschungsergebnisse auf die Grundgesamtheit.

Verschiedene Kriterien zur Überprüfung der Qualität empirischer Forschung existieren, wie Validität, Reliabilität, Objektivität und Repräsentativität. Generell ist zu überprüfen, ob das Studiendesign mit der Fragestellung der Untersuchung harmoniert, ob die Wahl der Studienteilnehmerinnen und Studienteilnehmer der Fragestellung entspricht, ob die (statistischen) Auswertungsmethoden angemessen sind und korrekt ausgeführt wurden und ob die Schlussfolgerungen der Studie mit dem Studiendesign und den gewonnenen Ergebnissen korrespondieren. Die Aussagekraft der Studienergebnisse ist untrennbar mit der Qualität der Studie verbunden. Zum Beispiel: Ist die Repräsentativität nicht erfüllt, kann keine Verallgemeinerung der Forschungsergebnisse auf die Grundgesamtheit vorgenommen werden.

Intensiv hat sich die Frauen- und Geschlechterforschung mit der Wissenschaftstheorie und den empirischen Forschungsmethoden auseinandergesetzt (Diezinger et al. 1994). Wesentliche Aspekte in dieser Debatte waren: die Auseinandersetzung um zentrale wissenschaftliche Grundbegriffe wie Objektivität; die Frage feministischer Methodologie und darin die Polarisierung zwischen quantitativen und qualitativen Methoden; die Frage der Professionalisierung insbesondere im Wissenschaftssystem und damit der Entkoppelung von der Praxis bzw. der Frauenbewegung; die Gemeinsamkeit bzw. Gleichheit zwischen Beforschter und Forscherin und der Umgang mit Differenz und Macht sowie die Einbeziehung der Erfahrung als Kritikhorizont in die Theorieentwicklung (Müller 1994).

Die Frauenforschung konnte deutlich machen, dass die Geschlechterneutralität der in der Forschung etablierten Ansätze und Begrifflichkeiten in dieser Form nicht existiert und aufzeigen, dass Ansätze, die eine allgemeine Gültigkeit beanspruchen, überwiegend männliche Lebensweisen und Erfahrungen repräsentieren (Androzentrismus). Sie machte daher die konkreten Lebenserfahrungen von Frauen zum Forschungsgegenstand mit dem Anspruch „überdisziplinär und intermethodologisch" (Hagemann-White 1983, zit. in Behnke & Meuser 1999: 8) zu sein. Ihr Verdienst ist die Verankerung von ‚Geschlecht' als zentraler sozialer Kategorie in den wissenschaftlichen Diskurs (Behnke & Meuser 1999).

Verschiedene Ansätze, Verzerrungen nach Geschlecht (Gender Bias) aufzuzeigen, liegen inzwischen vor. Ein anerkannter und weit verbreiteter Ansatz sind die nichtsexistischen Forschungsmethoden von Eichler (1991), der auch in der Entwicklung anderer Methoden wie z. B. die Gender Matrix (Jahn 2005) Eingang gefunden hat. Dieses Methodeninventar hebt sich sowohl durch die Beschreibung verschiedener Formen des Sexismus als auch durch die empirische Anwendungsmöglichkeit in Form eines Diagnoseinstrumentes hervor. Der eher als pragmatisch einzustufende Ansatz steht in Übereinstimmung mit dem explizit formulierten Ziel, nicht nur vorhandene Verzerrungen nach Geschlecht aufzuzeigen, sondern diese soweit wie möglich auch zu verändern.

Eine sehr kurze Beschreibung der verschiedenen Sexismusformen ist Tabelle 1 (Seite 39) zu entnehmen.

Zentral für die Anwendung der nichtsexistischen Forschungsmethoden ist, dass Verzerrungen nach Geschlecht in allen Phasen des Forschungsprozesses auftreten können (Eichler 1991). Hierzu werden folgende Phasen differenziert: Titel, Sprache, theoretische Konzepte und Begriffe, Forschungsdesign, Forschungsmethoden, Dateninterpretation und Schlussfolgerungen bzw. Empfehlungen. Die einzelnen Phasen des Forschungsprozesses sind gleichzeitig auch die Bewertungsebenen des Diagnoseinstrumentes. Zum Beispiel: Über den Titel bzw. über das Abstract erhalten wir erste Hinweise auf das in der Publikation bearbeitete Thema. Zu hinterfragen ist, ob die im Titel (Abstract) dargestellten Personengruppen auch Gegenstand der Publikation sind bzw. ob im Titel (Abstract) sexistische Begriffe verwendet wurden. Nur durch die Genauigkeit bei der Begriffswahl bzw. bei dem dargestellten Sachverhalt, kann unmittelbar die Relevanz für beide bzw. nur ein Geschlecht erkannt werden. „Making titles appropriately reflect the content of a study will not solve all problems of sexisms in research, but it

Form des Sexismus	Erläuterung
Androzentrismus	Anwendung einer einseitig männlichen Sicht
Geschlechterinsensibilität	Ignorieren von Geschlecht als sozial wichtige Variable
Geschlechterdichotomie	Überbetonung von Geschlechtsunterschieden unter Vernachlässigung von Geschlechterüberschneidungen
Familialismus	Benutzung des Begriffs ‚Familie' als kleinste analytische Kategorie auch in Fällen, in denen Individuen innerhalb einer Familie von Handlungserwartungen unterschiedlich betroffen sind
Überverallgemeinerung	Allgemeinaussagen, die auf Daten über nur ein Geschlecht basieren
Doppelter Bewertungsmaßstab	Anwendung verschiedener Maßstäbe für die gleichen Charakteristika, Geschehnisse oder Ergebnisse
Geschlechtsverklärung	Überhöhung empirischer zu normativen Geschlechtsmerkmale

Tabelle 1: Formen der Geschlechterverzerrung in der Forschung nach Eichler (1998: 35)

will help make sexism visible" (Eichler 1991: 135). Dadurch kann – so Eichler – durch eine Literatursuche schon ein erster Eindruck über bestehende Forschungslücken bei beiden Genusgruppen gewonnen werden.

Mit der Anwendung nichtsexistischer Forschungsmethoden wird eine systematische Analyse von Sexismus in der Forschung möglich, die aufgrund der Unterscheidung in verschiedene Sexismustypen und deren Relevanz in den verschiedenen Phasen des Forschungsprozesses sehr differenziert erfolgen kann. Diese Genauigkeit trägt zur Qualität der Forschung bei.

Verschiedene Studien konnten geschlechtsspezifische Verzerrungen auch in der gesundheitlichen und medizinischen Forschung in zum Teil erheblichem Umfang feststellen. Die aufgezeigten Probleme finden sich in allen Phasen des Forschungsprozesses, wenn auch in unterschiedlicher Weise, und sie bilden sämtliche Typen des Sexismus ab. Die Studie „Gender Bias – Gender Reserch. Entwicklung und Anwendung von methodologischen Standards zu geschlechtsspezifischer Forschung in Public Health" kommt bei der Beurteilung von Publikationen zu dem Ergebnis, dass in der Mehrzahl geschlechtsspezifische Besonderheiten nicht bzw. nicht ausreichend berücksichtigt wurden und damit die Anforderungen an eine geschlechtergerechte Forschung nicht erfüllen (Fuchs & Maschewsky-Schneider 2002). Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt auch die Analyse der Veröffentlichungen zu sozialer Ungleichheit und Gesundheit im Zeitraum von 1990 bis 2000, die ein hohes Maß an geschlechtsspezifischer Verzerrung nachwies (Babitsch 2004). Der Umfang sexistischer Verzerrung bestand bei den einzelnen Forschungsphasen allerdings nicht in gleichem Maße. Besonders betroffen waren die theoretischen Anteile der Arbeiten (Literaturreview), die Forschungsfrage, die Methodik, die Schlussfolgerungen und die Empfehlungen. Hingegen wurde in der Sprache, der Darstellung, Beschreibung und Diskussion der Ergebnisse häufig eine Differenzierung zwischen den Genusgruppen vorgenommen.

Viele „blinde Flecken" der Mainstream-Forschung konnten durch die Frauen- und Geschlechterforschung inzwischen bearbeitet werden. Allerdings bestehen bis dato noch erhebliche Erkenntnislücken. Diese kenntlich zu machen, eignen sich die Ansätze zur Feststellung geschlechtsspezifischer Verzerrung, die auch Impulse für die Benennung prioritärer Forschungsthemen geben können. Von einer systematischen Aufarbeitung des vorhandenen Wissens bzgl. eines vorhandenen Gender Bias sind wir noch weit entfernt. Allerdings trägt diese Perspektive zu einer Sensibilisierung von Forscherinnen und Forschern, geschlechtsspezifische Unterschiede bei ihren Forschungsvorhaben zu berücksichtigen, bei.

Die Vermeidung von Gender Bias ist eng mit der Qualität der Forschung verkoppelt und hat damit erheblichen Einfluss auf die Gültigkeit und Anwendbarkeit der Ergebnisse. Wir wissen um die Unterschiede zwischen Frauen und Männern in der sozialen und gesundheitlichen Lage sowie in der Zuordnung bestimmter Aufgaben und Rollen, welche aus der Geschlechterordnung in unserer Gesellschaft resultieren. Diese in der Forschung nicht zu berücksichtigen, ist eine vergeudete Chance.

Dr. Birgit Babitsch, MPH ist als wissenschaftliche Assistentin im Zentrum für Geschlechterforschung (GIM) an der Charité – Universitätsmedizin tätig. Ihr Forschungsgebiet ist die Versorgungsforschung und Gender. Des Weiteren ist sie auch Lehrbeauftrage an der ASFH im Studiengang Pflege/Pflegemanagement und im Masterstudiengang „Intercultural Conflict Management".

Literatur:

Babitsch, Birgit (2004): Soziale Ungleichheit und Gesundheit. Eine Analyse der Geschlechterangemessenheit unter besonderer Berücksichtigung der Operationalisierung sozialer Lebenslagen. TU Berlin. Dissertation.

Behnke, Cornelia; Meuser, Michael (1999): Geschlechterforschung und qualitative Methoden. Opladen: Leske + Budrich.

Diezinger, Angelika; Kitzer, Hedwig; Anker, Ingrid; Bingel, Irma; Haas, Erika; Odierna, Simone (Hrsg.): Erfahrung mit Methode. Wege sozialwissenschaftlicher Frauenforschung. Forum Frauenforschung. Band 8. Freiburg im Breisgau: Kore.
Eichler, Margrit (1991): Nonsexist research methods. A practical guide. New York; London: Routledge.
Eichler, Margrit (1998): Offener und verdeckter Sexismus. Methodisch-methodologische Anmerkungen zur Gesundheitsforschung. In: Arbeitskreis Frauen und Gesundheit im Norddeutschen Forschungsverbund Public Health (1998): Frauen und Gesundheit(en) in Wissenschaft, Praxis und Politik. Bern u. a.: Verlag Hans Huber, 34-49.
Fuchs, Judith; Maschewsky-Schneider, Ulrike (2002): Geschlechtsangemessene Publikationspraxis in den Gesundheitswissenschaften im deutschsprachigen Raum? Ergebnisse einer Literatursuche. Das Gesundheitswesen 64: 284-291.
Jahn, Ingeborg (2005): Die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive. Neue Chancen für Qualitätsverbesserungen in Epidemiologie und Gesundheitsforschung. Bundesgesundheitsbl - Gesundheitsforsch – Gesundheitsschutz 48: 287-295.
Kromrey, Helmut (1998): Empirische Sozialforschung. Opladen: Leske + Budrich.
Müller, Ursula (1994): Feminismus in der empirischen Forschung. Eine methodologische Bestandsaufnahme. In: Diezinger, **Angelika; Kitzer, Hedwig; Anker, Ingrid; Bingel, Irma; Haas, Erika; Odierna, Simone (Hrsg.):** Erfahrung mit Methode. Wege sozialwissenschaftlicher Frauenforschung. Forum Frauenforschung. Band 8. Freiburg im Breisgau: Kore, 31-68.

Umfrage zum Einsatz von Gender Mainstreaming an der ASFH

Filiz Küçük

„Als weibliche Lehrkraft interessiert mich durchgängig die Frage, wie die unterschiedlichen Aufgaben der Praxis, Lehre und Forschung im Arbeitsfeld des Sozialen unter den Geschlechtern verteilt sind. Insofern ist dieses Thema immer implizit und auch bewusst explizit ausgesprochener Gegenstand meiner Veranstaltungen und meiner Forschungsarbeit. Ich erachte das Thema als sehr wichtig, denke aber, dass an unserer HS die inhaltliche Auseinandersetzung dazu zu kurz kommt. Ankreuz-Taktiken in Kommissionen greifen zu kurz und können leicht ins lächerliche gezogen werden. Dagegen möchte ich gemeinsam mit interessierten KollegInnen inhaltlich argumentieren."
weiblich, Hochschullehrerin

Als wie wichtig erachten Sie es, dass das Konzept des Gender Mainstreaming in der Lehre an der ASFH umgesetzt wird und welche Ihrer Lehr- oder Studieneinheiten an der Hochschule enthalten bereits in nennenswertem Umfang Elemente des Gender Mainstreaming?

Vor nunmehr 2 Jahren fasste der Akademische Senat den Beschluss zur Umsetzung von Gender Mainstreaming als Projekt der Hochschule. Dieser Kontext ist für die Redaktion der QUER ein idealer Anlass gewesen, um parallel zu den Vorbereitungen für die derzeitige Ausgabe eine ASFH interne Blitzumfrage zu der oben genannten Fragestellung durchzuführen.

Die Intention der Umfrage lag darin, einen Überblick über die vielfältigen Meinungen von Seiten der Hochschullehrer/innen, Lehrbeauftragten und Student/innen sowohl aus dem Bereich der Sozialarbeit/-pädagogik als auch aus dem Bereich des Pflegemanagements zu erfassen. Ferner wollten wir jenes Unterfangen ansatzweise als Bedarfsermittlung nutzen, die uns wichtige Impulse für die Konzeption und Umsetzung von Gender Mainstreaming in die wissenschaftliche und/oder hochschulpolitische Arbeit aufweisen sollte.

Vergangenen Februar 2005 wurden hierzu im Rahmen der Umfrage 12 Angehörige der ASFH schriftlich befragt. Bei dieser Personengruppe (6 Frauen und 6 Männer) handelte es sich um 2 Hochschullehrerinnen, 2 Hochschullehrer, 2 weibliche Lehrbeauftragte, 2 männliche Lehrbeauftragte, 2 Studentinnen sowie 2 Studenten, die jeweils zur Hälfte aus dem Bereich der Sozialen Arbeit und Pflege stammten und verschiedenen Altersgruppen angehörten.

7 Personen haben insgesamt an der Befragung teilgenommen, wovon 4 Personen dem Bereich der Sozialarbeit/-pädagogik zugeordnet werden konnten und 3 dem Bereich des Pflegemanagements. Im Gegensatz zu der übrigen Belegschaft hat sich die Statusgruppe der Hochschullehrer/innen und Student/innen nahezu komplett an der Umfrage beteiligt. Zweidrittel der teilnehmenden Personen waren weiblich.

Wegen der sehr kleinen Stichprobe erheben wir keinen Anspruch auf ein repräsentatives Ergebnis und verzichten

an dieser Stelle auf eine nähere Auswertung der Erhebungsdaten.

Trotz alledem möchten wir Ihnen die Antworten nicht vorenthalten und präsentieren diese – mit informierter Zustimmung der Teilnehmer/innen – in Form von Sprechblasen, die über die gesamte Zeitschrift hinweg verteilt sind.

Wir bedanken uns recht herzlich bei den Personen, die sich an der Umfrage beteiligt haben! Über weitere Schritte werden wir Sie in den laufenden QUER-Ausgaben informieren.

„1) Gender mainstreaming ist für mich sehr wichtig, denn dieses Konzept kann einen Beitrag zur Gleichberechtigung leisten – Schritt für Schritt.
2) In dem von mir benutzten Soziologie-Lehrbuch gibt es ein Kapitel zu Geschlecht und Gesellschaft.
3) Allerdings fehlt mir noch handfestes Wissen, wie ich Gender Mainstreaming auch bei anderen Lehreinheiten einsetzen bzw. mitlehren kann. Ich wäre für eine pädagogisch-didaktische Unterstützung dankbar.
4) Gender-Mainstreaming-Fachfrauen sind jeder Zeit in meinen LV's willkommen."
männlich, Hochschullehrer, Sozialarbeit/-pädagogik

Die kultursensible Beratung im Wandel der Zeit

Interview mit Prof. Dr. Gudrun Piechotta

Das aktuelle Berufsfeld der Pflege wird durch sukzessive Veränderungen charakterisiert – insbesondere durch solche, denen innerhalb der interkulturellen Ausrichtung von sozialen Diensten eine immense Bedeutung zukommt. Exemplarisch wird dies am Beispiel der kultursensiblen Beratung veranschaulicht. Obgleich Beratungsprozesse vor nicht allzu langer Zeit im Ressort der Pflege eher durch ein Schattendasein geprägt wurden, ist es umso erfreulicher, heute eine positive Entwicklung für den pflegerisch-interkulturellen Bereich festzustellen.
In Anbetracht der zunehmenden Globalisierung, die eine Vielfalt von Werten und Einstellungen aufeinander treffen lässt, welche ihrerseits mit einem differenzierten Verständnis von Gesundheit und Krankheit assoziiert sind, ist die kultursensible Beratung eine wichtige und notwendige Maßnahme, um Migranten/Migrantinnen auf der gesundheitlichen und sozialen Ebene ressourcenorientiert sowie ihren Bedürfnissen entsprechend zu unterstützen. Mit einer kultursensiblen Beratung, die den biographischen, geschichtlichen, kulturellen und religiösen Hintergrund mit einbezieht, kann in der heutigen Zeit den subjektiven Anforderungen einer multiethnischen Gesellschaft mit Rechnung getragen werden. Darüber hinaus kann dies in den jeweiligen Pflegeeinrichtungen, Institutionen und Verbänden als ein Bestandteil des Qualitätssicherungsprozesses betrachtet werden – eine Zukunftsaufgabe, die durch das gewachsene Kundenbewusstsein der in der BRD lebenden Migranten/Migrantinnen, für soziale Einrichtungen in Großstädten zur Überlebensfrage werden könnte.
Im Folgenden vergegenwärtigt ein Interview mit Prof. Dr. Gudrun Piechotta die Relevanz einer kultursensiblen Beratung für das deutsche Gesundheits- und Pflegewesen (Kranken- und Altenpflege, Gesundheitsvorsorge und soziale Betreuung). Das Interview wurde in Anlehnung an ihren Vortag „Kultursensible Beratung" auf der Fachtagung „Pflege für Menschen mit Migrationshintergrund" durchgeführt, welche in Kooperation mit dem Interessenverbund „Netzwerk im Alter" am 05. November 2004 in der Alice-Salomon-Fachhochschule Berlin stattfand. Kultursensible Beratung ist ein Schwerpunkt des allgemeinen Beratungsprozesses, den Prof. Dr. Piechotta als Hochschullehrerin für Pflegewissenschaft den Pflegestudenten/Pflegestudentinnen an der hiesigen Fachhochschule in Wahlpflichtveranstaltungen und Projektseminaren als zukunftsweisende Qualifikation für die breiten Felder der Pflege und Gesundheit vermittelt.

Prof. Dr. Gudrun Piechotta während des Podiumsbeitrages

Filiz Küçük: Sehr geehrte Frau Professorin Piechotta, was hat Sie persönlich motiviert, sich der kultursensiblen Beratung zu widmen? Welche Erfahrungen haben Sie bislang auf dem Gebiet gemacht?

Gudrun Piechotta: Beratung ist grundsätzlich ein wichtiges Thema für mich geworden. Deswegen habe ich mich zur systemischen Beraterin ausbilden lassen. Die kultursensible Beratung ist sicherlich daraus entstanden, dass ich den Unterricht zu Kultur und Pflege im Studiengang Pflege/Pflegemanagement hier an der ASFH mit durchführe. Gleichzeitig gibt es das Thema Beratung als Wahlpflichtfach bzw. als Projektseminar. Als Hintergrund hat gewiss auch meine Mitarbeit bei Amnesty International eine entscheidende Rolle gespielt. Dort bin ich, soweit mir Zeit bleibt, in der Arbeitsgruppe der Heilberufe engagiert. In dieser Sektion arbeiten wir interdisziplinär mit Medizinern, Psychologen und Pflegenden zusammen und kooperieren sehr eng mit den Zentren für Folteropfer. Insofern sind mir Menschenwürde und Menschenachtung, vor allem die kultursensiblen Aspekte, sehr wichtig. Diese Mischung hat sozusagen dazu beigetragen, dass ich zur kultursensiblen Beratung gekommen bin.

Filiz Küçük: Wie ist die thematische Relevanz von Beratung im Aufgabenbereich der Pflege zu werten, insbesondere vor dem Hintergrund der gesetzlichen Anforderungen?

Gudrun Piechotta: Ich habe es bereits im Vortrag erwähnt, dass Beratung mittlerweile in den Ausbildungsgesetzen niedergelegt ist. Bei der Krankenpflege ist das neue Gesetz dieses Jahr in Kraft getreten, aber auch bei der Altenpflege ist es inzwischen vorgeschrieben. D. h., dass die Auszubildenden in der Pflege zum Thema Beratung ausgebildet werden müssen, sprich: in Beratung, Anleitung und Unterstützung von Patienten/Patientinnen und ihren Angehörigen etc. Was früher nicht vorgeschrieben war, ist nun gesetzlich festgeschrieben. Demnach haben der Gesetzgeber und die Berufsgruppen treffend erkannt, dass Beratung ein relevantes Thema ist. Ich bin sehr glücklich darüber, dass es gesetzlich fixiert ist, weil wir ohnehin als Pflegende in der Pflege sehr viele Aufgaben bewältigen, die dann aber nebenbei erledigt werden, für die man scheinbar keine spezifische Kompetenz haben muss, und wo es dementsprechend keine Wahrnehmung und Wertschätzung dafür gibt, was Pflegende tun. Dieser Bereich ist somit umrissen und festgelegt. Von daher kann ich nun auch sagen, ich berate jemanden, also ich benenne eine Tätigkeit, „quatsche“ hier beispielsweise nicht. Jene abwertende Einstellung prägte stets das vorherige Bild von Beratung. Insofern denke ich mir, dass wir in Bezug auf Beratung schon auf dem richtigen Weg sind.

Filiz Küçük: Wissen Sie, wie diese gesetzliche Regelung bundesweit in anderen Fachhochschulen gehandhabt wird?

Gudrun Piechotta: Von einigen Pflegestudiengängen ist mir das bekannt. Dies ist natürlich mit denen verbunden, die Beratung anbieten. Das ist Prof. Dr. Koch-Straube beispielsweise in Bochum, wo es auch im Pflegestudiengang einen Schwerpunkt Beratung gibt. Ich kann es von der evangelischen Fachhochschule aus Hannover sagen, die es anbieten, und wir werden es ja hier in dem Bachelor-Studiengang ebenfalls festschreiben.

Filiz Küçük: Dann ist die ASFH sozusagen führend in der Hinsicht?

Gudrun Piechotta: Ja, zumindest mit auf dem richtigen Weg.

Filiz Küçük: Erörtern Sie bitte den Zusammenhang zwischen Beratung und Migranten/Migrantinnen. Inwiefern ist eine kultursensible Beratung für den Gesundheits- und Pflegesektor von Bedeutung?

Gudrun Piechotta: Der Zusammenhang ist mir noch einmal im Projekt über Beratungsprozesse im Pflege- und Gesundheitssektor besonders deutlich geworden. In Kooperation mit der Alzheimer-Gesellschaft haben wir im Rahmen des Projektseminars sehr viele Gespräche mit Experten/Expertinnen geführt, die bei der AWO und anderen Einrichtungen mit Migranten/Migrantinnen arbeiten, und hier im Wesentlichen mit türkischen Migranten/Migrantinnen. Spezifiziert auf Migranten/Migrantinnen mit demenzieller Erkrankung wurde beispielsweise von ihnen geschildert, dass es selbstverständlich diese Erkrankung auch unter den Migranten/Migrantinnen gibt, insbesondere unter den so genannten ehemaligen Gastarbeitern/Gastarbeiterinnen, die ja mittlerweile in der BRD alt geworden sind. Die Betroffenen und vor allem die Angehörigen haben aber nur sehr geringe Informationen über die Erkrankung, über die finanziellen Möglichkeiten, über die Versorgungsmöglichkeiten sowie über die Pflegemöglichkeiten etc. Dies hat mir auch in der Hinsicht die Augen geöffnet, dass

wir Beratung im Allgemeinen sehr viel mehr vorantreiben müssen und für den Bereich der Migranten/Migrantinnen im Besonderen. Hier bestehen nämlich sehr viele Defizite. Am Beispiel der Finanzen kann angemerkt werden, dass Migranten/Migrantinnen, die ehemaligen Gastarbeiter/Gastarbeiterinnen, vom finanziellen Gesichtspunkt her meist schlechter dastehen als Menschen ohne Migrationshintergrund. Infolgedessen erreichen sie äußerst schnell ihre Grenzen, zumal sie vieles nicht wissen oder auch falsch informiert werden. Ich kenne dieses Beispiel, dass auf die Nachfrage eines Angehörigen, dessen Familie Sozialhilfe bezogen hat, gesagt wurde: Wenn sie Pflegeversicherung beantragen, dann wird es auf die Sozialhilfe angerechnet – was jedoch nicht stimmt! Und von daher denke ich, ist das schon eine ganz besondere Notwendigkeit, Migranten/Migrantinnen zu beraten, sie gezielt aufzusuchen und für sie bewusst eine andere Öffentlichkeitsarbeit zu machen und ihnen somit die Chance zu bieten, viele Türen zu öffnen.

Filiz Küçük: Für das weitere Verständnis ist die Bedeutung der beiden zentralen Begrifflichkeiten unerlässlich: Wie definieren Sie professionelle Beratung und welche individuellen Voraussetzungen müssen gegeben sein, um eine professionelle Beratung in der Praxis erfolgreich zu leisten?

Gudrun Piechotta: Unter professioneller Beratung verstehe ich einen interaktiven Prozess, d. h., dass ich mit einer Person oder auch mit mehreren Personen interagiere. Bei einem Beratungsprozess bin ich bemüht, Unsicherheiten zu klären, dasselbe gilt für Fragen, Probleme und Krisen. Als zweiten Punkt würde ich immer sagen, dass es darum geht, Selbstwertgefühl, Selbstbewusstsein als auch Ressourcen und Kompetenzen gemeinsam bei dem/der zu Beratenden zu entdecken und zu fördern. Professionelle Beratung ist ein interaktiver Prozess, der zum Wohlbefinden beiträgt.
Als Voraussetzung für eine Beratung definiere ich Folgendes: Ich muss als Berater/Beraterin über ein bestimmtes Wissen und Kompetenzen verfügen, nämlich wie ein Beratungsgespräch zu strukturieren ist und wie bestimmte Frage- sowie Gesprächstechniken eingesetzt werden. Ganz wichtig ist der zweite Punkt, dass bei einem Berater/einer Beraterin eine bestimmte Grundhaltung vorliegt. Da lehne ich mich sehr an die systemische Beratung an, die sagt, dass Beratung getragen ist von Respekt, Wertschätzung, Akzeptanz, Empathie, Offenheit und Neugier. Der dritte Punkt ist, dass ich als Berater/Beraterin einen sehr hohen Grad an Selbstreflexivität haben muss, also mich immer wieder hinterfragen muss, wie ich reagiert habe. Ich kann in Situationen gut oder weniger gut reagieren, muss dann aber in der Lage sein, das zu reflektieren. Besonders wichtig ist der vierte Punkt, dass ich einen angemessenen materiellen und zeitlichen Raum bekomme: Ich muss mir für Beratung Zeit lassen, darauf achten, dass ich Ruhe habe und ggf. einen abgeschlossenen Raum mit bequemer Sitzmöglichkeit. Das kann beispielsweise in einem Krankenzimmer sein, wobei ich eine Intensivstation kenne, auf der Eltern mit einem zu frühgeborenen Kind beraten wurden, und denen wurde der Raum hierfür in einer kleinen Ecke geschaffen, so dass die Geräte weiterlaufen konnten. Zudem wurde ihnen aber auch ein Schaukelstuhl hingestellt. Ich habe es andererseits einmal ganz negativ erlebt, dass ich Frauen beraten sollte, die gerade entbunden hatten, wo es aber nur äußerst unbequeme Sitzmöglichkeiten gab und die Frauen hier nicht lange sitzen konnten. So ein Beratungsgespräch ist dann natürlich extrem unglücklich, weil die Frauen Schmerzen haben.

Filiz Küçük: Beschreiben Sie bitte den zweiten Begriff Kultur: Was setzen Sie mit Kultur gleich? Was ist Kultur? Welche unterschiedlichen Ebenen von Kultur müssen innerhalb der Beratung berücksichtigt werden?

Gudrun Piechotta: Entscheidend ist, dass Kultur nicht ausschließlich mit Nation gleichzusetzen ist. Dieser Fehler wird häufig noch umgangssprachlich gemacht, dass beispielsweise von der türkischen Kultur oder von der deutschen Kultur gesprochen wird. Da fühle ich mich auch sehr unbehaglich, wenn ich selber im Ausland bin. Die deutsche Kultur ist dann oft die bayerische. Es gibt sehr viele ideologische Konstrukte, Vorurteile und Stereotype, wenn ich Nation und Kultur gleichsetze.
Für mich ist Kultur etwas sehr Dynamisches, es beinhaltet gemeinsame Symbole, Regeln und Kommunikationsmerkmale. Das Ganze bietet quasi einen Rahmen, wie ich etwas wahrnehme, interpretiere und bewerte. Es ist eine wichtige Orientierung im sozialen Umgang miteinander, sowohl für den Einzelnen als auch für Gruppen und Gesellschaften. Und was noch sehr wichtig ist: Kultur prägt die Identität und verschafft das Gefühl der Zugehörigkeit, welches aber auch beinhaltet, dass ich mich von anderen Kulturen abgrenze. Also, wenn ich etwas Gemeinsames habe, dann habe ich das immer in Abgrenzung zu etwas Anderem, zu etwas Unterschiedlichem. Daneben finde ich die Definition von der Arbeiterwohlfahrt aus dem Bezirk Westliches Westfahlen sehr schön, die Kultur als eine individuelle Landkarte bezeichnet hat, welche möglichst mit der vorhandenen gesellschaftlichen Landkarte kongruent sein muss.

Filiz Küçük: Und wie definieren Sie die unterschiedlichen Ebenen der Kultur, um noch einmal zurückzugreifen?

Gudrun Piechotta: Da lehne ich mich an den Niederländer Geert Hofstede an, der sehr viel zu Interkulturalität im Management gearbeitet hat. So hat er weltweit über 10.000 Menschen befragt und außerordentlich interessante Ergebnisse für das Management/die Wirtschaft hervorgebracht, die wiederum sehr gut auf den sozialen und pflegerischen Bereich übertragen werden können. Hofstede sagt, dass es nicht eine Kultur gibt, sondern unterschiedliche Ebenen von Kultur, und das kann ich ebenfalls befürworten. So lässt sich Kultur unterscheiden in eine natio-

nale, regionale und ethnische Ebene, in eine sprachliche, religiöse und – sehr wichtig – in eine Geschlechterebene. Er unterscheidet beispielsweise, ob es eher eine maskulin oder feminin geprägte Gesellschaft ist. Auf der generativen Ebene spielt es eine Rolle, ob einer Generation bestimmte Erlebnisse widerfahren sind; unsere Elterngenerationen haben beispielsweise noch den Krieg miterlebt, wir dagegen nicht etc. – das sind natürlich wichtige Einflüsse. Die Ebene der sozialen Schicht resultiert u. a. aus Bildung und Beruf, also kommt jemand eher aus einer bildungsnahen bzw. bildungsfernen Familie. Hofstede hat dann noch bei Berufstätigen die Ebene der Arbeitsorganisation bzw. der Arbeitsstätte unterschieden. Diese verschiedenartigen Ebenen muss ich in ein Beratungsgespräch einbeziehen bzw. abklopfen.

Filiz Küçük: Nach der Konkretisierung der Begrifflichkeiten möchte ich in diesem Zusammenhang abschließend wissen, was die kultursensible Beratung charakterisiert. Was ist eine kultursensible Beratung? Welche bestimmten Voraussetzungen müssen für eine kultursensible Beratung gegeben sein? Wie kann sie geleistet werden?

Gudrun Piechotta: Ich hatte ja eben die vier Punkte zur Voraussetzung für eine Beratung genannt, und dem würde ich insbesondere drei Punkte hinzufügen: und zwar eine sehr hohe Bereitschaft, sich auf etwas Fremdes einlassen zu wollen und das Fremde kennen zu lernen. Entscheidend ist auch, dass ich ein bestimmtes „Kulturwissen" aufweisen muss. Damit meine ich vor allen Dingen, dass ich das Wissen über bestimmte Wahrnehmungs- und Wertungsmuster habe. Wenn wir beispielsweise auf der generativen Ebene bleiben, dann hat unsere Elterngeneration mitunter kriegsbedingt andere Werte und Wahrnehmungen sowie bestimmte Regeln und Tabus, als wir sie haben, als die Generation, die im Wohlstand geboren ist etc. Wenn ich beispielsweise aus einer sehr geschlechtshierarchischen Kultur komme, dann darf ich unter Umständen gewisse Themen nicht zu Hause ansprechen. Wir haben durchaus auch einzelne gesellschaftliche Gruppen, in denen bestimmte Namen nicht genannt werden dürfen. Unter Umständen darf ich aber auch nicht mit Männern über Schwangerschaft und Geburt oder Menstruation in einer Beratung sprechen. Dies sollte ich dementsprechend wissen bzw. sehr sensibel erfragen, um herauszufinden, welche Regeln und Tabus bestehen. Darüber hinaus finde ich es sehr wichtig, und das stammt aus den systemischen Beratungs- und Therapiegrundsätzen, dass ich immer unter der Prämisse an ein Beratungsgespräch herangehe, dass jedes Handeln, jedes Verhalten Sinn macht, obwohl es möglicherweise einem Außenstehenden als komplett sinnlos erscheinen mag; für den zu Beratenden macht es aber Sinn. Wenn ich sensibel herangehe und mir die Frage stelle, welchen Sinn dieses Handeln macht, dann ist es etwas Anderes, als wenn ich mit dem Verständnis beginne, dass es doch kompletter Blödsinn ist, was mir jemand sagt oder wie er sich verhält. So komme ich jedenfalls nicht an bestimmte Handlungsursachen und Denkmuster heran. Wichtig ist aber auch, dass dem Berater/der Beraterin ebenfalls ein Rahmen geschaffen wird, indem es ihm/ihr selbst gut geht, er/sie wertgeschätzt wird, indem er/sie selbstbewusst sein kann, Selbstachtung entwickelt und Selbstpflege möglich ist.

Filiz Küçük: Eine feststehende Definition zur kultursensiblen Beratung gibt es also nicht oder täusche ich mich?

Gudrun Piechotta: Das wären sozusagen noch einmal die Voraussetzungen, die ich vorher in der Beratungsdefinition dargelegt habe. Für die kultursensible Beratung kann im Wesentlichen hinzugefügt werden, dass ich neugierig sein sollte und die hohe Bereitschaft habe, das Fremde kennen zu lernen.

Filiz Küçük: Gibt es einen Grundsatz, den Sie zur kultursensiblen Beratung hinzufügen möchten?

Gudrun Piechotta: Der Grundsatz ist, dass ich bei der kultursensiblen Beratung, wie bei den anderen Beratungsformen auch, viel mehr von den Ressourcen und Kompetenzen ausgehe und weniger den problemidentifizierenden Blick habe. Wenn ich auf der nationalen Ebene bleibe, bedeutet dies, dass ich Menschen z. B. mit türkischem Migrationshintergrund nicht als spezielle Problemgruppe definiere, sondern ressourcenorientiert bin – so wie ich das letztlich bei Menschen ohne Migrationshintergrund auch bin. Oft wird ja zweigeteilt in Inländer und Ausländer. Die Ausländer sind dabei immer die „problembehafteten Fälle". Das würde ich allemal bestreiten, es ist – schlicht und ergreifend – falsch! Stattdessen stehen wir mit den Migranten/Migrantinnen stets in einem gegenseitigen Lernprozess. Dementsprechend heißt kultursensibel nicht, dass die eine Gruppe wahrgenommen wird als Gruppe, die Belastungen, Defizite und Probleme einbringt, sondern, dass ich Menschen mit Migrationshintergrund als Bereicherung in der Gesellschaft wahrnehme.

Filiz Küçük: Im Pflegestudiengang an der ASFH haben Sie ein mehrsemestriges Projektseminar zum Beratungsprozess im Pflege- und Gesundheitssektor geleitet. Welche Ereignisse haben im Rahmen der Zusammenarbeit mit den Studenten/Studentinnen und den an diesem Projekt beteiligten Kooperationspartnern/Kooperationspartnerinnen einen nachhaltigen Eindruck bei Ihnen hinterlassen? Welche Ziele und Wünsche lassen sich hieraus als Resümee für die Zukunft ableiten?

Gudrun Piechotta: Also grundsätzlich kann ich zu dem Projekt sagen, dass es mir sehr viel Spaß gemacht hat. Durch die Betreuung der Diplomarbeiten stehe ich nach wie vor in Verbindung mit den Studierenden und habe eigentlich von allen die Rückmeldung bekommen,

dass sie ebenfalls sehr viel Freude daran hatten und das Gefühl haben, dass sie enorm viel gelernt haben für den Weg, der sich jetzt für sie anschließen wird, egal in welchen Arbeitsbereich sie dann einmal gehen werden.
Was mir noch einmal sehr deutlich die Augen geöffnet hat, war die Zusammenarbeit mit der Alzheimer-Gesellschaft. Die Pflege von Menschen mit Demenzerkrankung und ihren Angehörigen ist ohnehin ein wichtiger Bestandteil meiner Arbeit. Im Rahmen dieser Projektkooperation haben wir u. a. zahlreiche Gespräche mit Experten/Expertinnen geführt, die mit Migranten/Migrantinnen arbeiten. Sie haben uns für vieles die Augen geöffnet, so z. B. für die oft gehegten Vorurteile mit denen wir ihnen begegnen, indem z. B. behauptet wird, dass Migranten/Migrantinnen aufgrund der Familienstrukturen nicht auf externe Unterstützung angewiesen sind, wenn jemand an einer Demenz erkrankt. Das ist natürlich Unsinn! Die Gespräche mit den Experten/Expertinnen haben uns hingegen vergegenwärtigt, wie schwierig die Situation für Migranten/Migrantinnen ist, die an einer Demenz erkranken oder überhaupt krank werden, sowie für deren Angehörige. Dies aus der Praxis zu hören, die Theorie-Praxis-Zusammenarbeit, fand ich insgesamt sehr eindrucksvoll und bereichernd. Frau Matter von der Alzheimer-Gesellschaft und ich möchten jetzt gerne daran weiterarbeiten, dass die Alzheimer-Gesellschaft ihr Angebot für Migranten/Migrantinnen in Berlin erweitert. Folglich müssen wir Öffentlichkeitsarbeit betreiben, die Menschen in besonderer Weise ansprechen. Unter den älteren türkischen Migranten/Migrantinnen sind beispielsweise sehr viele Analphabeten/Analphabetinnen. Hier bringt es nichts, wenn wir nur einen Flyer konzipieren, stattdessen müssen wir z. B. Radio und Fernsehen nutzen. Das haben auch die Experten/Expertinnen noch einmal deutlich gemacht. Wir müssen sehr flexibel sein, um jene Zielgruppe anzusprechen.

Filiz Küçük: Wie sehen die weiteren Wünsche aus?

Gudrun Piechotta: Ich würde gerne fortfahren, diese Möglichkeit habe ich ja dann bei Ihnen im Semester, im zukünftigen Projekt. Was wir jetzt noch brauchen, sind empirische Daten, und da würde ich mich sehr freuen, weitere Experten-/Expertinnengespräche mit Angehörigen von Demenzkranken hier aus Berlin oder anderswo zu führen, um zu schauen, wie es diesen Menschen und deren Familien ergeht, was defizitär ist, und wo wir Unterstützung leisten können. Wir müssen also das nachholen, was Ende der 80er, Anfang der 90er Jahre bereits für die deutsche Bevölkerung auf den Weg gebracht wurde. 1989 wurde ja die erste Alzheimer-Gesellschaft gegründet. Vorher waren demenzielle Erkrankungen auch in unserer Gesellschaft ein Tabu, was aber heute weitläufig aufgebrochen ist, und ich denke, dass wir das für andere Gesellschaftsmitglieder, insbesondere für Migranten/Migrantinnen, genauso erreichen müssen.

Filiz Küçük: Dies ist ein schönes Schlusswort, ich danke Ihnen für das reflexive Gespräch und wünsche Ihnen sehr viel Energie und Erfolg für die anstehenden Aufgaben.

Das Interview führte Filiz Küçük. Sie studiert im 4. Semester Pflege/Pflegemanagement an der ASFH und ist Tutorin im Büro der Frauenbeauftragten.

Der Studiengang Physio- und Ergotherapie an der ASFH

Sylvia Marhauer/ Kathrin Reichel/ Nicole Ermert

In Deutschland ergibt sich durch die Einführung von Studiengängen für Physio- und Ergotherapie eine besondere Situation:
Die berufsfachschulische Ausbildung ist gesetzlich vorgeschrieben, um die staatliche Anerkennung zu erlangen bzw. diese Berufe praktisch ausüben zu dürfen. Das bedeutet, dass es derzeit keinen grundständigen und rechtlich berufsqualifizierenden Studiengang für Physio- bzw. Ergotherapie geben kann (Ausnahme: Bundesland Hessen).
An der ASFH ist vor diesem Hintergrund ein dualer und ausbildungsintegrierter Studiengang entwickelt worden, der die fachschulische Berufsausbildung in hohem Maße in das Studium integriert.
In Kooperation mit insgesamt fünf Berufsfachschulen für Physio- und Ergotherapie bietet der Studiengang den Schülerinnen und Schülern dieser Fachschulen die Möglichkeit, bereits während der Ausbildung mit dem Studium zu beginnen (Studienphase I). Gleichzeitig werden von den insgesamt 180 ECTS, die zum Erreichen des Bachelor-Abschlusses notwendig sind, allein 80 ECTS durch die Anrechnung der berufsfachschulischen Ausbildung erworben. Der Studiengang löst damit die berufsfachschulische Ausbildung nicht ab, sondern baut darauf auf, vertieft und erweitert diese.

Auch ein Jahr nach der Eröffnung ist von den Studierenden des neuen Bachelor-Studiengangs für Physio- und Ergotherapie (PT und ET) im alltäglichen Getümmel an der ASFH nicht viel zu merken. Doch dies wird sich nun im Herbst dieses Jahres ändern. Die 35 Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Phase I des Studiengangs absolvieren momentan noch immer hauptsächlich ihre berufsfachschulische Ausbildung und besuchen nur an einigen Freitagen und Samstagen die Zusatzveranstaltungen an der ASFH (näheres zum dualen Aufbau des Studiengangs siehe Kasten).
Doch im Hintergrund laufen die konkrete Ausgestaltung und die Vorbereitungen zur Studienphase II auf Hochtouren, die im kommenden Wintersemester zum ersten Mal startet. Dann werden die Studierenden an der ASFH deutlich präsenter sein. Zu den Studierenden aus den kooperierenden Fachschulen kommt in Studienphase II „Verstärkung“ von berufserfahrenen Therapeutinnen und Therapeuten, die jedoch zunächst eine Einstufungsprüfung durchlaufen müssen, bevor sie zum Studium zugelassen werden können.
Die Nachfrage ist groß: Hat man dann doch nach drei Jahren Ausbildung und 4 Semestern berufsbegleitendem Studium sowohl einen Ausbildungs- als auch einen Studienabschluss in der Tasche.

Und darum geht’s im Studium ...

Die curricularen Inhalte des Studiums reichen von berufsspezifischen Modulen, in denen sich die Studierenden beispielsweise mit der evidenzbasierten Praxis auseinandersetzen, über Module, welche die Grundlagen des wissenschaftlichen Arbeitens vermitteln. Außerdem lernen die Studierenden Grundlagen des Gesundheitssystems und der -politik kennen und erlangen gesundheitswissenschaftliches Basiswissen. Module, in denen die Managementkompetenz gefördert wird (z.B. Personalmanagement) und Lerneinheiten, die Ethik- und Sozialkompetenz fördern, runden das Curriculum des Studiengangs ab.

Warum Therapie auf Hochschulniveau?

Die Einrichtung eines solchen Studiengangs für Physio- und Ergotherapie begründet sich einerseits aus den veränderten Qualifikationsanforderungen im Berufsfeld. So machen beispielsweise die Umstrukturierung des Gesundheitswesens und die damit einhergehenden Veränderungen wie Ökonomisierung, Forderung nach Evidenzbasierung und Qualitätsmanagement als auch die kontinuierlich fortschreitenden Entwicklungen in der Medizin derartige Schritte notwendig. Dadurch werden immer neue Anforderungen an die Berufsgruppen der Physio- und Ergotherapeutinnen und -therapeuten gestellt.
Der Zuwachs an chronischen Erkrankungen, Multimorbidität sowie eine immer älter werdende Gesellschaft bedeuten außerdem zunehmend komplexere Problemstellungen in der Therapie, die zusätzliche Qualifikationen verlangen.

Andererseits soll das Studienprogramm den Studierenden den Zugang zu einer weiterführenden Hochschulausbildung mit entsprechenden akademischen Abschlüssen eröffnen. Die Qualifikation der Physio- und Ergotherapeutinnen und -therapeuten wird damit auf das in Europa übliche Niveau der Hochschulebene angehoben.

Neue Perspektiven für Frauen in den Therapieberufen

Besonders wichtig ist diese Entwicklung der Therapieberufe an Hochschulen auch vor dem Hintergrund, dass die überwiegende Mehrheit der Berufsangehörigen in den beiden Berufsfeldern Physio- und Ergotherapie Frauen mit Hochschulreife sind. Stellte ein solcher Ausbildungsweg bisher häufig eine Sackgasse dar oder wanderten die Frauen in andere akademische Berufe ab, können die Berufs- und Karrierechancen von Frauen durch eine Ausdifferenzierung der Bildungswege gerade in diesen Berufsfeldern nun nachhaltig verbessert werden.

Eine Besonderheit des Studiengangs: Das „Forum der Lehre"

Eine Besonderheit des dualen Studiengangs ist das seit 2004 bestehende „Forum der Lehre". Dieses Forum traf sich im Januar 2005 bereits zum dritten Mal und bietet den Dozentinnen und Dozenten der ASFH und den Lehrenden der kooperierenden Berufsfachschulen eine Plattform zu einem intensiven fachlichen Austausch. Zusätzlich wird dieses Forum kontinuierlich durch Fortbildungsangebote externer Expertinnen und Experten bereichert.
Im August des letzten Jahres konnte hierfür beispielsweise Frau Dr. Elke Kraus gewonnen werden, die über südafrikanische und australische Ausbildungssysteme im Bereich PT/ET referierte und ihre Forschungsergebnisse zur Händigkeit von Kindern vorstellte. Das letzte „Forum der Lehre" rundete Frau Dr. Franziska Trede aus Australien mit einem Vortrag über „Reflektierte Praxis in der Physiotherapie" ab. Aufgrund der engen Verzahnung von berufsfachschulischer Ausbildung und Studium sind die Zusammenarbeit der Lehrenden und die Abstimmung der Lerninhalte zwischen ASFH und den Kooperationsfachschulen wesentlich für den Studiengang. Das Forum der Lehre schafft dafür Raum, der mit viel Engagement genutzt wird.

Professuren für Physio- bzw. Ergotherapie

Studiengangsleitung ist Prof. Dr. Jutta Räbiger. In Kürze werden die Professorinnen bzw. Professoren für Physio- und Ergotherapie berufen, nachdem im vergangenen Semester die Bewerbungsgespräche und Probevorlesungen stattgefunden haben.

Wir freuen uns also und sind neugierig auf die nächsten Semester, die mit vielen spannenden Herausforderungen und interessanten Ereignissen auf uns warten.

So erreichen Sie uns

Nähere Informationen zum Studiengang können auf der **ASFH-Homepage** abgerufen werden:
http://www.asfh-berlin.de/index.php?id=123.
Weitere Fragen beantworten gerne die Studienkoordinatorinnen des Studiengangs, Sylvia Marhauer und Kathrin Reichel zu den **Sprechzeiten:**
Dienstag von 14 – 16 Uhr und **Mittwoch von 10 – 12 Uhr** unter der Telefonnr. 030 – 99245 – 314/341 bzw. der E-Mail-Adressen **marhauer@verwaltung.asfh-berlin.de** & **reichel@verwaltung.asfh-berlin.de** oder in Raum 314 an der ASFH.

„Was ist überhaupt Gender Mainstreaming? Ich kann mit dem Konzept erstmal nichts anfangen. In der ASFH habe ich davon bislang noch nichts bemerkt. Das mag aber auch daran liegen, wie gesagt, dass mir der Begriff kaum etwas sagt. In den Lehrveranstaltungen bin ich darüber bisher noch nicht informiert worden."
weiblich, Studentin, Sozialarbeit/-pädagogik

Verena Herold – Stellvertretende Frauenbeauftragte (Verwaltung)

Am 30.11.2004 bin ich vom Frauenrat als stellvertretende Frauenbeauftragte mit dem Schwerpunkt Verwaltung gewählt worden. Da ich bereits seit 1996 an der ASFH arbeite bin ich für sehr viele sicherlich kein neues Gesicht. Für die, die mich noch nicht kennen, ein paar Informationen zu meiner Person:

Ich habe an der Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege in Berlin studiert und bin nach kurzen Zwischenstationen bei verschiedenen Senatsverwaltungen im Februar 1996 an die ASFH gekommen. Hier war ich bis 2003 Büroleiterin und habe danach die Aufgabe übernommen, an der ASFH eine Kosten- und Leistungsrechnung sowie ein Controlling aufzubauen und einzuführen. Zusätzlich zu meiner Tätigkeit an der ASFH studiere ich Informatik an der FernUni Hagen.

Meiner neuen Aufgabe als stellvertretende Frauenbeauftragte blicke ich mit großer Neugier entgegen und stehe von Montag bis Mittwoch gerne in Raum 426 für Fragen und Anregungen zur Verfügung. Ansonsten bin ich unter der Rufnummer 030/99245-426 bzw. der E-Mail-Anschrift herold@verwaltung.asfh-berlin.de zu erreichen.

Nina von Waechter
– Koordinatorin der postgradualen Master-Studiengänge

Seit Mitte Januar diesen Jahres bin ich als Koordinatorin für die postgradualen Master-Studiengänge an der ASFH beschäftigt. Hauptsächlich bedeutet das, die Akquise des Masters in Klinischer Sozialarbeit anzukurbeln und somit über einen Bewerberzuwachs die Nachhaltigkeit des Studiengangs zu garantieren. Auch die Kooperation mit der Fachhochschule Coburg gilt es zu festigen: Studiengangplanung, Studierendenberatung und -betreuung, Dozentenverträge, sowie Prüfungsplanung und Notenverwaltung. Neben Marketingaktionen bin ich auch für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der Studiengänge zuständig sowie teilweise für die Organisation von Veranstaltungen. Einige von Ihnen werden mich über meine Mitarbeit an der Marketing-Kampagne in Osteuropa kennen gelernt haben: Die ASFH wird sich auf einer CD-Rom mit sämtlichen hier angebotenen Studiengängen präsentieren, welche ab April bis Sommer an 22 000 Studierende in 30 Universitäten aus den sechs osteuropäischen Ländern Tschechien, Slowakei, Ukraine, Ungarn, Polen und Russland verteilt wird. Wir erhoffen uns dadurch einen erhöhten Bekanntheitsgrad in den Ländern Osteuropas und eine weiter verstärkte internationale Ausrichtung.

Eine weitere Aufgabe ist es, mich um die Master, die in Kooperation mit anderen Universitäten stattfinden, zu kümmern. Das sind der Master in Sozialarbeit als Menschenrechtsprofession, der MA CESS (Master in Comparative European Social Studies), der Master in Sozialmanagement, der Master in Gemeinwesenarbeit sowie der Master of Science in Nursing. Soweit zum aktuellen.

Hier noch ein paar Informationen zu meiner Person:

Bis Oktober letzten Jahres war ich an der TU Berlin ebenfalls als Koordinatorin für einen internationalen Masterstudiengang im Fach „Global Production Engineering“ verantwortlich.

Von meinem Studienhintergrund bin ich jedoch weder Ingenieurin noch Sozialarbeiterin – ich habe in Tübingen, Berlin und Italien Musikwissenschaften und Italienisch studiert und auch zwei Jahre lang in Italien (Neapel und Sizilien) gelebt. Neben verschiedenen Projekten im Kulturmanagement (u.a. einer Regieassistenz bei einer Operproduktion, der redaktionellen Mitarbeit beim Musikbrockhaus und der Arbeit als Agentin für den zeitgenössischen Komponisten Arthur Dangel) habe ich über 14 Jahre hinweg mit internationalen Gruppen gearbeitet und in Italien und Deutschland Deutsch als Fremdsprache unterrichtet.

Insgesamt habe ich also einen für Geisteswissenschaftler ziemlich typischen Patchwork-Lebenslauf.

In den Bildungsbereich bin ich dann zum einen über meine eigene Arbeit als Dozentin in der Weiter- und Erwachsenenbildung gelangt, zum anderen habe ich nach Abschluss meines Studiums ein Praktikum bei der Bertelsmann Stiftung im Themenfeld Bildung absolviert. Hier beschäftigte ich mich im Leitprojekt der Stiftung „Demographischer Wandel“ mit den Themen, die an der Schnittstelle vom demographischen Wandel zu Fragen von Qualifikation und Bildung behandelt werden: das sind Fragen, die sowohl die Hochschul- wie auch die Bildungspolitik allgemein betreffen und von der Europäisierung der Bildungsabschlüsse (Bologna-Prozess) über die Forderung nach lebenslangem Lernen bis zu wichtigen Reformbestrebungen der frühkindlichen Förderung gehen.

Zum Fach Sozialarbeit habe ich fachlich zwar keinen Hintergrund, dafür aber ein persönliches Interesse: In meiner Freizeit leite und koordiniere ich ehrenamtlich die “Suppenküche“ für sonntäglich ca. 100 arme und bedürftige Gäste in der Gemeinde St. Adalbert und Herz-Jesu im Bezirk Mitte.

An der ASFH gefallen mir zum einen sehr das menschlich warme Klima und der nette und vertrauensvolle Umgang miteinander und zum anderen die vielen unterschiedlichen Menschen, die hier zusammen arbeiten.

Ab 8. März finden Sie mich mit Marc Butzbach zusammen in Raum 510. Ich freue mich auf unser neues Büro und baldige Besuche dort!

Endgültige Ergebnisse der Gremienwahlen vom 15. und 16. Februar 2005

(Wahlperiode vom 01.04.2005 bis 31.03.2007) gem. §§ 12 Abs. 3, 13 Abs.1 WahlO ASFH

Statusgruppe: Hochschullehrer/innen

Konzil (13 Sitze)

Liste "Helle Mitte": 6 Sitze
Ingrid Kollak, Heinz Cornel, Theda Borde, Hedwig Rosa Griesehop, Wolfgang Wendlandt, Elke Josties

Liste "Dialog": 1 Sitz
Wolfgang Schneider

Liste "Bamberg": 6 Sitze
Hans-Dieter Bamberg, Bernd Kolleck, Karin Wolf-Ostermann, Hilde von Balluseck, Uwe Flick, Ulrich Lohmann

Akademischer Senat (7 Sitze)

Liste "Helle Mitte": 3 Sitze
Heinz Cornel, Theda Borde, Elke Josties
Stellvertreter/innen: Andrea Budde, Hedwig Rosa Griesehop, Wolfgang Wendlandt

Liste "Dialog":1 Sitz
Wolfgang Schneider
Stellvertreter: Hans-Wolfgang Hoefert

Liste "Bamberg": 3 Sitze
Hans-Dieter Bamberg, Bernd Kolleck, Hilde von Balluseck
Stellvertreter/innen: Karin Wolf-Ostermann, Ulrich Lohmann

Ruhendes Kuratorium (2 Sitze)
Helmut Möller

Frauenrat (2 Sitze)
Andrea Budde, Gudrun Piechotta

Lehrbeauftragte/ Gastweise tätige Lehrkräfte

Konzil (3 Sitze)
Liste "Diogenes": 3 Sitze
Claus Mischon, Michael Moreitz, Heike Meves

Akademischer Senat (2 Sitze)
Liste "Lehrbeauftragte I": 2 Sitze
Marianne Fuchs-Lenk, Heike Kamel
Stellvertreterinnen: Heike Meves, Wiebke Willms

Frauenrat (2 Sitze)
Birgit Babitsch, Ilona Schweitzer

Statusgruppe: Andere Mitarbeiter/innen

Konzil (3 Sitze)
Gudrun Cheaib, Monika Pothenick, Karin Schwarz

Akademischer Senat (2 Sitze)
Horst Goedel, Kathrin Reichel
Stellvertreterinnen: Monika Austermühle, Birgit Sievers

Ruhendes Kuratorium (2 Sitze)
Verena Herold, Sylvia Marhauer
Stellvertreterinnen: Susann Kallms, Katrin Scholz.

Frauenrat (2 Sitze)
Ilka Gatzemeier, Marion Morgenstern
Stellvertreterinnen: Simone Ermert, Mathilde Haubricht.

Statusgruppe: Student/innen
(Wahlperiode vom 01.04.2005 bis 31.03.2006)

Konzil (6 Sitze)
Alexander Garbaden, Romy Kremer, Mareen Loeper, Anne Sommer, Karsten Stolze, Daniel Worofka

Akademischer Senat (2 Sitze)
Dörthe Nuttelmann, Jens Kleinwächter
Stellvertreter: Eckart Andreae, Ramazan Karatas.

Ruhendes Kuratorium (2 Sitze)
Rebekka Höckelmann, Franka-Susanne Otto

Student/innenparlament (27 Sitze)
Eckart Andreae, Carolin Aretz, Olaf Bartkowski, Christian Fender, Markus Fleischmann, Gordon Friedrich, Katrin Gablowsky, Alexander Garbaden, Frank Genius, Ralf Heiden, Thomas Heine, Jennifer Hilbig, Michèle Jarschke, Jens Kleinwächter, Jochen König, Mathias Kraeft, Martin Kratz, Mareen Loeper, Dörte Macht, Franka-Susanne Otto, Cenk Pekesen, Johanna Rottenbach, Anne Sommer, Jan Spirius, Karsten Stolze, Nicole Suthau-Heger, David Wehinger

Frauenrat (2 Sitze)
Jana Kiebert, Filiz Küçük, Mareen Loeper

Zusammengestellt von Marion Morgenstern

Als Frau in Aserbaidschan ...

Günay Muradova

Aserbaidschan ist ein Land im Kaukasus wo das Leben trotz den erheblichen europäischen und amerikanischen Einflüssen immer noch von den, natürlich auch islamischen, Traditionen bestimmt wird. Hier gilt nicht nur die Tradition des Islams sondern auch entsprechend der kaukasischen Mentalität: Werte wie Familienehre, Heldentum und Stolz auf die eigene Kultur. All diese aufgezählten Eigenschaften beinhalten sowohl negative als auch positive Aspekte, solche wie die fehlende Toleranz als auch die Diskriminierung der Frau.
Die Rolle der Frau in der aserbaidschanischen Gesellschaft fußt zum größten Teil auf der seit vielen Jahren kultivierten tradierten Mutter-, Frau-, Schwesterrolle. Mütter, die sich ausschließlich um Ihre Kinder kümmern und als Frau dem Ehemann unterworfen sind, Frauen als Schwestern gehorchen ihren Brüdern.

Ein wenig hat sich die Frauenbewegung der letzten Jahre auch hier ausgewirkt, es gibt Frauen, die nicht nur einen guten und gut bezahlten Job besitzen und gleichzeitig eine Familie haben, die die Freiheit besitzen abends mal auszugehen.
Ausgehen ist ein Beispiel an dem die Enge des weiblichen Lebens in Aserbaidschan sehr gut sichtbar wird:
In der Regel gehen die Frauen tagsüber aus, mit einzelnen Familienmitgliedern können die Ausgänge länger andauern oder auch später am Tag stattfinden (eine Hochzeit, Geburtstag können beispielsweise Gründe dafür sein). Ansonsten geht frau nicht aus.

Die Tatsache weswegen nur wenige Frauen sich gegen diese tradierten Regeln wenden wird deutlich, sobald die äußeren Bedingungen des weiblichen Lebens hier unter die Lupe genommen werden. Wie schon gesagt die Frau ist in ihrem Verhalten immer auf die Ehre der gesamten Familie zurückgeworfen, alles was sie macht, und das kann ein flüchtiger Blick sein, den sie einem Mann auf der anderen Straßenseite zuwirft, den eine Nachbarin anstößig findet, fällt auf die Familienehre zurück.
Der Mann, der Bruder, Vater (später der Ehemann), hat darauf Acht zu geben dass diese Ehre nicht zerstört wird. Deshalb ist es ein Muss, eine Jungfrau zu sein ist, da es am Hochzeitstag von einer so genannten “Jenge“ (offiziell anerkannte Kontrollperson) überprüft wird.
Während die Schwestern nachts schon friedlich in ihren Betten schlummern dürfen die Brüder in den Nachtklubs abtanzen, durch die Stadt ziehen, Sex in allen Variationen genießen und sind dann auch anerkannte Mitglieder unserer Gesellschaft.

Die Frau soll nur ausgehen wenn es auch wirklich notwendig ist: zur Schule, zur Universität, zur Arbeit und sie sollte auch nicht zu oft und zu lange außer Haus sein. Im Anschluss gibt es zu Hause von den Familienmitgliedern oft über die Einzelheiten des Ausganges eine intensive Befragung, was wirklich unangenehm ist und wieder mal den männlichen Mitgliedern unserer Gesellschaft erspart bleibt.
Im Allgemeinen heißt es, aus dem aserbaidschanischem übersetzt, „die Leute sehen es als schlecht an“ wenn du als ein „Guterzogenes Mädchen“ einen Jungen, (außer wenn er dein Bruder ist) auf der Straße küsst, überhaupt einen Freund hast oder gar Händchen mit einem Typen hältst.

Apropos ein Straßenkuss – er kann in Aserbaidschan sehr schnell zu der nächsten Polizeistation führen, was dem Ruf der Frauen schadet und den der Männer nur bestätigt. In Aserbaidschan ist das Küssen in der Öffentlichkeit verboten und man wird bei Zuwiderhandlung mindestens auf der Polizei verhört. Die Frauen, die sich hieran beteiligen, verlieren ihren guten Ruf, den beteiligten Männern wird dann eher schmunzelnd attestiert, dass sie doch „ganze Kerle“ seien.
Auch die Männer müssen sich an einige Regeln halten, wenn auch nur offiziell, so ist es den Männern nicht erlaubt zum Beispiel im Bus zu sitzen während eine Frau steht.
Ein Mann hat die Freiheit, spätabends nach Hause zu kommen, über seine möglichst vielen Freundinnen zu erzählen, offen und überall zu rauchen, alle öffentlichen Cafés zu besuchen aber er sollte, auch an heißesten Sommertagen, keine Shorts anziehen, sich die Haare nicht färben usw.

Fehlende Toleranz hat in meinem Land katastrophale Folgen:
Sei es ein Polizeiverhör oder auch nur eine ungewollte Schwangerschaft. Die fehlende sexuelle Aufklärung, Verweigerung der Eltern mit ihren heranwachsenden Kindern zu reden bringt viele Probleme mit sich.
Die Europäisierung wird von jedem anders angesehen, einige meinen es sei nur eine politische Veränderung in Bezug auf die „herrschende“ Partei, die anderen glauben, Aserbaidschan sei nicht bereit dazu und den dritten ist es wie immer egal, Hauptsache es geht ihnen persönlich gut.
Es ist unglaublich, wie viel Frauen und Männer der dritten Gruppe angehören. Es gibt in Aserbaidschan natürlich auch engagierte Menschen, die für ein demokratisches Leben kämpfen, nur durch die begrenzten Möglichkeiten in Bezug

auf Meinungs- und Bewegungsfreiheit, sehen diejenigen sich oft gezwungen auszureisen.
Mein Text soll darstellen, dass die Entwicklung der unabhängigen und freien Frauen und vor allem die Akzeptanz dieser Frauen durch ihre Umgebung, eine Stück harte Arbeit ist.
Wie will man hier helfen? Nur Frauen könnten aufgrund der gesellschaftlichen Struktur meines Landes in Kontakt zu unseren Frauen treten um beispielsweise über Gespräche ein Bewusstsein für das Ziel der Gleichstellung von Mann und Frau in der Gesellschaft zu schaffen. Die Frauen aus Aserbaidschan, die sich diesen Gesprächen dann öffnen, haben zu befürchten, dass ihre Familien, sollten sie von dem Inhalt und dem Ziel dieser Gespräche hören, den weiteren Kontakt verbieten.
Ich selbst möchte in Deutschland Journalistik studieren, um über das, was ich schreibe, meine Landsmänninnen zu stärken, diesen, von Ihnen insgeheim erwünschten Prozess der Gleichberechtigung voranzutreiben. Ich bin eine von Ihnen und habe eben auch den Mut diese andere Sichtweise anzunehmen. Natürlich kann ich bei diesem Tun viel Unterstützung von außen gebrauchen.

Zur Autorin Günay Muradova:

Die mittlerweile 20 Jahre alte Günay Muradova ist mit 15 Jahren, zwei Geschwistern und ihren Eltern nach Deutschland gekommen. Weil in ihrer Heimat, in Aserbaidschan, Krieg geführt wurde, beantragte die Familie Asyl.
Günay wurde dann sehr schnell, ebenso wie ihre schulpflichtigen Geschwister, in einer Schule untergebracht.
Aufgrund ihrer Auffassungsgabe, der schnell gelernten Sprache und ihres Ehrgeizes ist Günay dann innerhalb kürzester Zeit an ein Gymnasium gewechselt. Schulleiter und Lehrerkollegium merkten schnell, dass dem ältesten Kind der Familie die Sprachkompetenz auch zum Nachteil gereichte: Oft fehlte die Jugendliche in der Schule, weil sie den Familienangehörigen helfen musste, sich bei Ämter- und Arztbesuchen zu verständigen. Auch nicht zuletzt, weil sie die einzige Vertraute der Erwachsenen in der Familie war und das Bindeglied zur fremden deutschen Behördenstruktur, lud sie die Verantwortung für ihre Familie auf ihre jungen Schultern. In ihrer Freizeit begann sich Günay ab den 1998er Jahren in einem Mädchenprojekt zu engagieren. Sie lernte schnell einen PC zu bedienen und gab dann als Trainerin ihr Wissen an andere Mädchen weiter.
Dort lernte ich Günay als eine feministische junge Frau kennen, die sich stets zwischen mehreren Kulturen bewegte und sich intensiv mit der Rolle von Mann und Frau in den verschiedenen Kulturkreisen auseinandersetzte. Ihr erklärtes Ziel war es immer schon, Journalistik zu studieren, um in ihrem Heimatland über diese Tätigkeit für die Fortentwicklung der Gesellschaft einen Beitrag zu leisten.
Der Asylantrag der Familie wurde 2004 abgelehnt. Der Vater war seit längerer Zeit vermisst, die Mutter wurde nach einem Umzug in eine andere Stadt in Abschiebehaft genommen, die Geschwister von Günay wurden durch das örtliche Jugendamt versorgt und Günay durfte bei meiner damaligen Arbeitskollegin leben. Durch viele Proteste und eine interessierte Öffentlichkeit wurde erreicht, dass Günay freiwillig ausreisen durfte, ihr Verfahren von dem ihrer Mutter und ihrer Geschwister entkoppelt wurde.
In Aserbaidschan fand Günays Familie dann innerhalb weniger Tage wieder zusammen.
Günay macht jetzt in Aserbaidschan Abitur und bewirbt sich derzeit um ein Stipendium in Deutschland, weil es nach wie vor ihr größter Wunsch ist, in Deutschland Journalistik zu studieren.

Sabine Gräf,
ehemalige Projektleiterin des Mädchenprojektes „Paulines Töchter e.V.“ in Detmold, Begleiterin von Günay Muradova.

Stolz, Europäerin zu sein?

Maud Brischoux

Oft habe ich gedacht, ich sei stolz, Europäerin zu sein. Hier wird auf Menschenrechte, Demokratie, Pluralismus und Freiheit geachtet. Hier hat das Individuum einen Wert.
Aber seit zwei Monaten bin ich des Öfteren enttäuscht und sage mir: Nein, ich bin gar nicht stolz, Europäerin zu sein.

Seit zwei Monaten bin ich im Hînbûn, Berlin-Spandau, Praktikantin. Hînbûn ist ein internationales Bildungs- und Beratungszentrum für MigrantInnen, vor allem für KurdInnen, und ihre Familien. Ich komme aus Straßburg in Frankreich, wo ich „Internationale Beziehungen“ studiere. Letztes Jahr hatte ich Hînbûn schon an einem Nachmittag besucht: zum ersten Mal hatte ich vom kontinuierlichen Kampf des kurdischen Volks gehört. Das hatte mich bewegt und mir imponiert. Deshalb bin ich zurückgekommen.

Es ist nicht mein erster Aufenthalt in Deutschland, aber seit zwei Monaten entdecke ich Deutschland unter einer anderen Perspektive: die der Außenseiter, der Ausgeschlossenen, der Nichtanerkannten und der scheinbar Nichtexistierenden. Ich entdecke Deutschland unter der Perspektive der KURDINNEN.

Hier in Berlin leben etwa 60.000 KurdInnen. Sie sind aus der Türkei, dem Iran, dem Irak oder Syrien gekommen. Seit dem Zusammenbruch des osmanischen Reiches haben KurdInnen kein Recht auf ein eigenes Land, und seitdem müssen sie in den vier Teilen Kurdistans die schlimmsten Erfahrungen machen: ihre Kultur wird ständig vernichtet, ihre Sprache verboten, Männer wie Frauen und Kinder erleben am eigenen Leib Folter und Gewalt. Alle haben für die Befreiung ihrer Heimat und für die Anerkennung ihres Volks gekämpft ... bis zum unerträglichen Höhepunkt, bis ihr Leben in Gefahr geriet. Ihr Schicksal hat sie gezwungen, die Heimat und «die Leute, die sie lieben, das Geräusch des Windes in den Blättern, die Wälder, die einem Seideteppich ähneln», zu verlassen.

Hier sind sie angekommen. In Deutschland. Sie erwarteten ein warmes Willkommen und eine große Hilfe. Deutschland ist doch in Europa, Europa ist ja die Heimat der Menschenrechte und der Demokratie.
Aber ihre Erwartungen wurden gleich zur Enttäuschung: in Deutschland sind die KurdInnen auch nicht als KurdInnen anerkannt. sie werden mit den TürkInnen, IrakerInnen, IranerInnen und SyrierInnen verwechselt. Die Eigenartigkeit ihrer Kultur wird in Frage gestellt und manche RichterInnen, ohne die Existenz der KurdInnen zu verleugnen, glauben nicht, dass die kurdischen AsylbewerberInnen in ihrer Heimat politisch verfolgt werden. «Zwar gibt es nicht diese körperliche Folter wie z.B. in der Türkei, hier kriegt man keine Schläge, aber man wird psychisch fertig gemacht.» Das ist eine andere Art von Folter, die die Würde des Menschen tief beschädigt.

Zu der Nichtanerkennung des kurdischen Volks kommt noch das unmenschliche Umgehen mit den politischen AsylbewerberInnen. Etwa 150.000 politische Flüchtlinge, die seit über fünf Jahren in Deutschland leben, werden geduldet. Das heißt, dass sie noch nicht als Flüchtlinge anerkannt sind, dass sie infolgedessen über keine Rechte verfügen und jeder Zeit riskieren, abgeschoben zu werden.
Gülseren z.B., hat den türkischen Teil Kurdistans vor 12 Jahren verlassen müssen. Seit 12 Jahren ist sie jedoch immer noch nicht als Flüchtling anerkannt. Sie wird erst im September vor dem Gericht angehört. Wenn man sie fragt, ihren Alltag zu beschreiben, drückt sie sich so aus: «Hier ist es wie im Gefängnis, ich habe keine Freiheit. Ich darf nicht arbeiten, nicht zur Schule gehen, ich darf auch nicht aus Berlin heraus ohne Genehmigung und kann kein Deutsch lernen. Ich fühle mich hier wie ein Besucher, es ist für mich unheimlich schwer, mich zu integrieren. Neun Jahre lang habe ich in Flüchtlingsheimen gewohnt: in dem ersten Heim waren wir zu fünft in einem Zimmer. Wir teilten das einzige Badezimmer und die einzige Küche mit den anderen Flüchtlingen. Wir waren ungefähr 200 Leute. Ich erinnere mich sehr ungern an diese Tage: 9 Jahre lang hatte ich keinen Hausschlüssel, 9 Jahre lang konnte ich Besuch nur von 10.00 bis 22.00 Uhr bekommen, 9 Jahre lang haben Wächter auf mein Hin- und Hergehen aufgepasst. Jetzt geht es mir besser, denn ich habe endlich ein Zuhause.
Jeden Monat gehe ich zum Sozialamt, um meine 200 Euro zu kriegen. In den ersten drei Jahren meines Aufenthalts in Berlin, war das noch schlimmer. Ich durfte kein Bargeld haben, sondern hatte eine Karte, womit ich nur in bestimmten Läden kaufen konnte. Das war eine Diskriminierung in unmenschlicher Form. Hier wird man unterdrückt, geschliffen. Ich darf nichts machen und muss immer auf eine Aufenthaltserlaubnis warten. Seit 12 Jahren lebe ich mit dem Gedanken, dass ich nichts machen kann. So kann ich meine Zukunft nicht gestalten. In Kurdistan fühlte ich mich freier: das war meine Erde, meine Heimat, ich wußte, wofür ich kämpfte. Hier, weiß ich nicht mehr, wofür ich kämpfen muss: ich bin hier als Jugendliche gekommen, jetzt bin ich 25, die Chance, mich zu integrieren, ist vorbei ...»

So gehen wir mit Menschen um, in Europa, der Heimat der Menschenrechte und der Demokratie. Aber zum Glück können wir hier unsere Stimmen erheben. Es besteht noch die Hoffnung, dass sie in Europa eines Tages gehört werden.

Maud Brischoux hat von der Université Marc Bloch in Straßburg den Preis für das beste Auslandspraktikum erhalten. Maud hat inzwischen Hînbûn und die kurdischen Flüchtlingsfrauen mehrfach wieder besucht, sie hält Briefkontakte mit den Frauen und wird im März diesen Jahres in Australien ein sechs monatiges Praktikum bei Amnesty International absolvieren.

Dieser Artikel von Maud Brischoux (2003) wurde uns freundlicherweise von Aso Agaçe (Leiterin von Hînbûn, s. hierzu auch den Beitrag in der Rubrik „Metropolizahn") zur Verfügung gestellt.

Soziale und Interkulturelle Arbeit mit kurdischen Frauen und ihren Familien am Beispiel von Hînbûn

Aso Agaçe

Der Name des internationalen Bildungs- und Beratungszentrums „HÎNBÛN“ ist ein Wort aus der kurdischen Sprache und bedeutet: „Lernen – Neues erfahren“.
HÎNBÛN entstand im Mai 1981 im Rahmen eines dreijährigen Forschungsprojektes zur Analyse der Lebenswelten kurdischer Frauen in Berlin und der Entwicklung von spezifischen Bildungsangeboten für sie.
Das Projekt wurde aus Mitteln des Bundeswissenschaftsministeriums und des Senats damals für Jugend und Familie finanziert. Im Mai 1984 übernahm der Ev. Kirchenkreis Spandau die Trägerschaft für das Projekt, das seitdem durch die Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen finanziert wird. Zurzeit sind drei Mitarbeiterinnen bei HÎNBÛN beschäftigt. Zusätzlich werden Seminare, Kurse und Vorträge sowie die Kinderbetreuung von qualifizierten Honorarkräften durchgeführt.

Von einer kurdischen zu einer interkulturellen Einrichtung

Nachdem das Forschungsprojekt abgeschlossen war und die Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen die Finanzierung übernommen hatte, lautete der Arbeitsauftrag, einen Treffpunkt für KurdInnen zu organisieren, an dem die Frauen Beratung erhalten und gemeinsame Aktivitäten planen und durchführen können.

Ein Ergebnis des Forschungsprojektes war aber, dass es unter den kurdischen Frauen eine enorm hohe Anzahl von Analphabetinnen gab, die ein großes Bedürfnis zeigten, zu lernen. Viele von ihnen haben im Herkunftsland keinerlei Möglichkeit gehabt, eine Schule zu besuchen und mussten die Erfahrung machen, dass ihre eigene Muttersprache Kurdisch offiziell verboten war. Für sie waren auch in Berlin keine adäquaten Angebote vorhanden. Deshalb organisierte HÎNBÛN muttersprachliche Alphabetisierungskurse sowie Deutschkurse. Die Deutschkurse gewannen für die kurdischen Frauen eine besondere Bedeutung, da sie ihre verlorengegangene Selbständigkeit wiedererlangen und auch ihrer Isolation entgegentreten wollten.

In der alltäglichen Arbeit von HÎNBÛN stellte sich heraus, dass mehr Angebote nötig waren als nur Sprachkurse. Es gab kaum Kontakte zwischen den ImmigrantInnengruppen und der einheimischen Bevölkerung. Die KurdInnen assoziierten das Fremde und die Fremden aufgrund ihrer Erfahrung in ihrer Heimat häufig automatisch mit Gewalt – diese Erfahrung übertrugen sie oft auch auf Deutschland. Gleichzeitig existierte seitens der deutschen Bevölkerung Desinteresse und Abgrenzungsverhalten gegenüber den zugewanderten NachbarInnen; KurdInnen wurden als solche kaum wahrgenommen.

Durch den Golfkrieg gab es diesbezüglich eine positive Wendung im Verhältnis der KurdInnen und Deutschen. Die Deutschen empfanden Sympathie und Mitleid für die verfolgten KurdInnen und diese wiederum revidierten ihr Bild vom böswilligen Fremden, da sie die Deutschen plötzlich als hilfsbereite Mitmenschen wahrnahmen, die ihre Anliegen solidarisch unterstützten.

Diese positive Ausgangslage ermutigte HÎNBÛN seine Arbeit interkulturell auszurichten, d.h. einen Raum zu schaffen, in dem die unterschiedlichen ethnischen Gruppen in Berlin einander begegnen und sich austauschen können. Dies war aus mehreren Gründen ein Wagnis: Zum einen war HÎNBÛN die erste Einrichtung in Berlin, die eine solche Idee der Interkulturalität verwirklichen wollte und insofern nicht auf ähnliche Erfahrung zurückgegriffenen werden konnte, zum anderen protestierten einige KurdInnen gegen eine solche Öffnung, da sie befürchteten, den einzigen Ort, an dem sie als KurdInnen spezielle Beratung erfuhren, zu verlieren.

Dennoch begann HÎNBÛN das Experiment, seine Angebote interkulturell auszuweiten und sowohl den MigrantInnen, gleich welcher ethnischer Herkunft, wie auch den deutschen Frauen zu öffnen. Für den Austausch und die Begegnung waren andere Kurse notwendig als Sprachkurse: Kurse wie Gesundheitstraining, Kommunikations- und Kochgruppen, Nähkurse, Töpfern, Seidenmalerei usw. wurden eingeführt. Ziel dieser Kurse war es und ist es nach wie vor neben dem Erlernen von “handwerklichen“ Fähigkeiten und Wissensvermittlung das gegenseitige Kennenlernen der Frauen unterschiedlicher Herkunft und damit einhergehend das Praktizieren von Solidarität und Toleranz anzuregen. Gezielt werden in diesen interkultuellen Gruppen zentrale Themen aus dem Alltag der Frauen besprochen und bestehende Gemeinsamkeiten wie Unterschiede herausgearbeitet.

Immer wieder kristallisieren sich in diesen Kursen einzelne Themenschwerpunkte heraus, die dann in Rahmen von Wochen- und Wochenendseminaren bearbeitet werden. In Seminaren wie: „Was trennt uns - was verbindet uns“, „Nationalität und Identität“ oder „Integration und Selbstverständnis“ wurden ganz bewusst gegenseitige Erwartungen, Ansprüche und auch Vorurteile zwischen Deutschen und

Kurdinnen und anderen MigrantInnen diskutiert. In den Seminaren geht es sowohl darum Differenzen und Gemeinsamkeiten zwischen Immigrantinnen und einheimischen Frauen herauszuarbeiten als auch um die gemeinsame Beschäftigung mit spezifischen Phasen im Leben von Frauen.

> Integration beginnt mit dem gegenseitigen Kennenlernen und dem Verständnis des Anderen, gleichzeitig ist dabei der gegenseitige Respekt unabdingbar.

Interkulturell aus der Sicht von HÎNBÛN

Im Spannungsfeld zwischen dem, was MigrantInnen und einheimische Deutsche verbindet bzw. was sie voneinander trennt, liegt der Schwerpunkt der interkulturellen Arbeit von HÎNBÛN. Dabei geht es nicht um die aussichtslose Suche nach harmonischer Übereinstimmung und Gleichheit. Auch die Unterschiede werden herauskristallisiert. Nicht allein der Aspekt der Herkunft – kurdisch oder deutsch – spielt dabei eine wichtige Rolle. Geschlecht, Alter, soziale Schicht, gesellschaftspolitische, rechtliche und strukturelle Bedingungen sind bei der Suche nach Gemeinsamkeiten und Unterschieden ebenfalls von Bedeutung. Der alleinige Blick auf die ethnische Herkunft bedeutet eine Eingrenzung und ignoriert in der Regel auch die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Einheimischen und deren Selbstverständlichkeiten, die meist unhinterfragt und als allgemeingültig vorausgesetzt werden.

So verstandene Interkulturalität zielt auf Gegenseitigkeit ab, auf ein gegenseitiges Geben und Nehmen, das von einer Seite alleine nicht geleistet werden kann. Sie verlangt allen Beteiligten einiges ab, wobei der persönliche und gesellschaftliche Gewinn durch den interkulturellen Austausch nicht zu gering eingeschätzt werden darf. In der praktischen Arbeit hat sich gezeigt, dass interkulturelle Kompetenzen bei den Frauen in unterschiedlicher Ausprägung teilweise bereits vorhanden sind. Der Prozess der interkulturellen Annäherung allerdings findet nicht automatisch allein durch das unausweichliche Aufeinandertreffen verschiedener Ethnien und Kulturen statt. Die dafür notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten können im Rahmen interkulturellen Lernens entdeckt und gefördert werden. Zu interkulturellem Lernen gehört sowohl die Wissensvermittlung über als auch die interessierte Begegnung mit und der Austausch zwischen Mitgliedern unterschiedlicher Ethnien und Kulturen.

Ziel der Arbeit von HÎNBÛN ist es, den Frauen zu vermitteln, dass viele ihrer Probleme die Probleme aller Frauen sind, egal welcher Herkunft und Nationalität und dass gemeinsame Lösungen gefunden werden können. Frauen sollen sensibilisiert werden, dies zu erkennen und gemeinsames Handeln zu praktizieren. HÎNBÛN möchte so den Anstoß für ein positives Miteinander geben, das sich gegenseitig befruchtet und Konflikte im Miteinander ausspricht, aber auch bei deren Bewältigung unterstützt.

Arbeitsschwerpunkte von HÎNBÛN

HÎNBÛN versucht mit seinen Angeboten da anzusetzen, wo die Betroffenen selbst einen Handlungsbedarf sehen. Durch die begrenzten finanziellen und personellen Ressourcen ist es jedoch notwendig, Schwerpunkte in der Arbeit zu setzen. Die aufgeführten Arbeitsschwerpunkte haben sich in den vergangenen zwei Jahrzehnten mit unterschiedlicher Dynamik herausgebildet.
Das Beratungsangebot richtet sich an Frauen und ihre Familien; d.h., auch Männer werden in die Beratung miteinbezogen, denn in der Heimat sind bei diesen Angelegenheiten Männer und Frauen nicht getrennt. Zu Kultur- und Informationsveranstaltungen sind Frauen wie Männer eingeladen. Die Bildungsangebote sind dagegen in der Mehrzahl nur für Frauen. In diesem Bereich hat es sich als sinnvoll erwiesen, für Frauen geschlechtsspezifische Angebote zu veranstalten, da sich ihre Voraussetzungen deutlich von denen der Männer unterscheiden.

Beratung

Die Beratung wird überwiegend von kurdischen Frauen und ihren Familien in Anspruch genommen. Sie wird in der Regel als Gruppenberatung angeboten, wobei die gegenseitige Unterstützung und die Hilfe zur Selbsthilfe gefördert wird. Die Form der Gruppenberatung knüpft auch an die traditionelle Form der Frauengemeinschaft in Kurdistan an. Doch sind auch Einzelberatungen auf Wunsch möglich.
Das Beratungsangebot wird zunehmend von Flüchtlingsfrauen in Anspruch genommen, die stark traumatisiert sind und aufgrund ihres Aufenthaltsstatus als Asylbewerberinnen bei der Alltagsbewältigung in Deutschland wenig Unterstützung von staatlicher Seite bekommen.
Schwerpunkte sind

> Ausländerrecht; Arbeit; frauenspezifische Beratung für Traumatisierte bei Gewalterfahrung, Schwangerschaftskonflikten und Vermittlung psychotherapeutischer Hilfen; Familie: soziale Notlage, Ehekonflikte, Trennung usw.; Wohnen; Erziehungs- und Ausbildungsprobleme; finanzielle Fragen.

Innerhalb der Beratung nimmt das Thema Gesundheit einen besonderen Stellenwert ein. Daher wird den Migrantinnen eine gezielte Gesundheitsberatung und -förderung angeboten.

Bildungsangebote

Da die klassischen Angebote von Trägern der Erwachsenenbildung aufgrund zu hoher Zugangsbarrieren von vielen Migrantinnen nicht genutzt werden konnten, hat HÎNBÛN in Zusammenarbeit mit den Volkshochschulen und anderen

Bildungsträgern „niedrigschwellige“ Bildungsangebote für Migrantinnen in seine Räume verlagert.
Ein ganz spezielles Angebot von HÎNBÛN ist der Kurs “Deutsch für Analphabetinnen”, in dem Frauen aus unterschiedlichen Herkunftsländern zunächst am Beispiel von Wörtern und Sätzen aus der deutschen Sprache das lateinische Alphabet und dann kontinuierlich Kenntnisse in der deutschen Sprache vermittelt werden.

Interkulturelle Gruppen

Das Angebot an interkulturellen Gruppen ist nach wie vor von großer Bedeutung. Diese Gruppen bieten immer wieder konkrete Begegnungsmöglichkeiten für Frauen unterschiedlicher Herkunft und dadurch auch die Gelegenheit gegenseitige Vorurteile abzubauen und Anti-Rassismus-Arbeit zu leisten. Es gibt für alle Besucherinnen die Möglichkeit an Kursen und Aktivitäten, wie Maskenbau, Folklore, Gesprächsgruppen, gemeinsames Schneidern, Frühstükken und Kochen teilzunehmen und somit über den Tellerrand der eigenen Lebenswelt zu blicken.

Seminare

Darüber hinaus werden regelmäßig Wochen- und Wochenendseminare zu verschiedenen Bereichen durchgeführt. Frauen und Mädchen, gelegentlich auch Familien haben so die Möglichkeit, sich intensiv mit Themen auseinander zu setzen, die innerhalb der begrenzten Beratungszeit nicht geklärt werden können. Themen sind beispielsweise „Selbsterfahrung durch Lebensgeschichte“, „Nationalität und Identität“, „Auswirkung der deutschen Staatsbürgerschaft auf die Familien“, “Bildung und Ausbildung” etc.

Alphabetisierungskurse in kurdischer Sprache

Viele Kurdinnen sind in ihrem Herkunftsland nur einige Jahre oder überhaupt nicht zur Schule gegangen. Deshalb können sie in ihrer Muttersprache nur ansatzweise oder gar nicht lesen und schreiben. In ländlichen Gebieten ist die Rate der AnalphabetInnen sehr hoch. Manche Dörfer haben keine Schule. Die systematischen Dorfzerstörungen in den kurdischen Gebieten vor allem in der Türkei führten ebenfalls dazu, dass auch heute noch besonders für Mädchen keine Möglichkeiten zum Schulbesuch besteht.

Arbeit mit Flüchtlingsfrauen

Angesichts der besonders schwierigen Situation der Flüchtlingsfrauen, mit denen HÎNBÛN tagtäglich in der Beratung konfrontiert ist, hat sich dem Bedarf entsprechend ein spezifisches Angebot für diese Frauen entwickelt. In Frauengruppen haben sie Gelegenheit durch Kontakte zu anderen Frauen neue Perspektiven für ihr Leben im Exil zu entwickeln und ihre traumatischen Erlebnisse mit Unterstützung anderer zu verarbeiten.

Nachbarschaftstreffpunkt

HÎNBÛN war von Anfang an ein Nachbarschaftstreffpunkt, ein Ort der Kommunikation für Frauen aus Spandau und später aus verschiedenen Teilen Berlins. Viele Frauen haben ihren Weg aus der Isolation gefunden, haben Freundschaften geschlossen und im Zusammensein mit anderen Frauen neue Sichtweisen und persönliche Perspektiven entwickelt.
Eines der großen Ereignisse in diesem Rahmen ist das alljährliche Neujahrsfest NEWROZ, das am 21. März gefeiert wird. Für die Vorbereitung des Festes wird gezielt eine Gruppe von Personen unterschiedlicher Herkunft zusammengestellt.

Mädchen - und Jugendarbeit

ImmigrantInnenkinder müssen ihre schulische Laufbahn oft alleine bewältigen, da sie von ihren Eltern in der Regel nur wenig fachliche Unterstützung erhalten können. HÎNBÛN engagiert sich vor allem für die Förderung der Mädchen, denen sich neue Perspektiven eröffnen, die ihren Müttern oft verwehrt blieben.

Kooperation mit Versorgungseinrichtungen und Fortbildung für Fachkräfte

Obwohl Deutschland seit ca. 40 Jahren de facto ein Einwanderungsland ist, existieren für Angehörige ethnischer Minderheiten in Deutschland gerade in Hinblick auf Behörden, Bildungsinstitutionen und Einrichtungen der Gesundheitsversorgung immer noch hohe Zugangsbarrieren, die oft sprachlich bedingt sind. Den deutschen Fachkräften fehlt es aber auch an Hintergrundinformationen und vorgefasste Einstellungen erschweren ebenfalls ein adäquates und unbefangenes Umgehen miteinander. HÎNBÛN nimmt seit vielen Jahren eine wichtige Funktion als Mittler bzw. Kontaktstelle zwischen MigrantInnen und MitarbeiterInnen von Institutionen, Kliniken und Behörden ein und bietet regelmäßig Fortbildungsveranstaltungen an.

Öffentlichkeitsarbeit

Ziel der Öffentlichkeitsarbeit von HÎNBÛN ist es, auf spezifische Probleme von MigrantInnen hinzuweisen und die Öffentlichkeit dafür zu sensibilisieren. Neben der interkulturellen Verständigung liegt ein weiterer Schwerpunkt auf der Informationsvermittlung über die Situation der KurdInnen in der Emigration und in ihren Herkunftsländern.

Gremienarbeit, Zusammenarbeit mit Institutionen

HÎNBÛN arbeitet regelmäßig mit anderen Einrichtungen zusammen, sowohl auf europäischer, als auch auf Bundes-, Landes- und Bezirksebene. Nur durch den Austausch mit anderen Organisationen und die Zusammenarbeit in Gremien können gemeinsame Strategien für die Verbesserung der Situation der MigrantInnen entwickelt werden.

Unser größter Wunsch für die Zukunft nach langjähriger interkultureller Arbeit bleibt, dass auch Deutschland ähnlich wie Schweden, noch mehr interkulturelle Einrichtungen

fördert, damit ein größerer Austausch zwischen den verschiedenen Kulturen stattfinden kann. Denn die Integration ist niemals einseitig, sondern immer wechselseitig.

Aso Agaçe ist Initiatorin und Leiterin von HÎNBÛN.

Anmerkung

HÎNBÛN ist als Praktikumsstelle anerkannt und steht somit für PraktikantInnen und StudentInnen aus allen Ländern offen.
Informationen erhalten Sie bei Claudia Schippel. Sie ist telefonisch bei HÎNBÛN erreichbar oder per E-Mail unter Schippel@hinbun.de.

HÎNBÛN
Bildung- und Beratungszentrum für Frauen und ihre Familien
Brunsbütteler Damm 17
13581 Berlin-Spandau
Tel.: 030 - 336 66 62
Fax: 030 - 335 69 36
URL: http://www.hinbun.de

ALBATROS e.V.

10 Jahre Koordinierungsstelle Rund ums Alter Marzahn-Hellersdorf

Manfred Hopp

Die Koordinierungsstellen Rund ums Alter sind soziale Einrichtungen, die vor allem den Zielen des SGB XI verpflichtet sind. Sie tragen zur Umsetzung der Grundsätze „ambulant vor stationär“ und „Rehabilitation vor Pflege“ bei.
Berlin verfügt mit den Koordinierungsstellen Rund ums Alter über ein bundesweit einmaliges Netz von Beratungsstellen für ältere Menschen, deren Angehörige und anderen Interessenten/innen. Sie erhalten aus dem gesamten Bereich der Altenhilfe Information und Beratung zu allen Fragen rund ums Alter, wie z.B. zu Freizeitgestaltung, Wohnen im Alter, Wohnraumanpassung, Hilfen im Alltag, Pflege und Entlastung pflegender Angehöriger.
Die erste Koordinierungsstelle in Berlin nahm bereits 1988 ihre Arbeit auf, damals noch unter dem Namen Koordinierungsstelle für ambulante Rehabilitation älterer Menschen. Weitere Einrichtungen folgten, waren aber immer in ihrer Existenz bedroht – bis Ende 1999 die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen und die Liga der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege entschieden, in jedem Berliner Bezirk eine Koordinierungsstelle zu fördern und zu finanzieren.
Heute existiert in Berlin ein flächendeckendes Netz mit 12 Koordinierungsstellen Rund ums Alter in unterschiedlicher freier Trägerschaft, davon 8 unter dem Dach des Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverbandes und 4 als Mitglieder des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg e.V. Darüber hinaus hält die Jüdische Gemeinde zu Berlin ein überregionales Beratungsangebot bereit.

Albatros e.V. – als Träger unserer KST Rund ums Alter Marzahn-Hellersdorf – ist ein generationsübergreifender Freier Träger in Berlin, der in mehreren Bezirken gemeindenahe Angebote für Menschen mit Hilfebedarf im Jugend- und Familienbereich, bei psychiatrischen oder psychosozialen Nöten oder Obdachlosigkeit sowie Stadtteil-, Frauen- und Altenarbeit vorhält. Darüber hinaus betreiben und entwickelte der Träger PC- und internetgestützte Informationssysteme für den sozialen Bereich, die in den Koordinierungsstellen Rund ums Alter und in der Beratung von mobilitätseingeschränkten Menschen eingesetzt werden.
In Trägerschaft von Albatros e.V. sind heute 4 Koordinierungsstellen Rund ums Alter tätig: in den Bezirken Pankow, Reinickendorf, Marzahn-Hellersdorf (seit 01.11.1994) und Treptow-Köpenick (seit 01.07.2003 als Filiale der KST Marzahn-Hellersdorf).

Im September 2003 wurde die gemeinsame Rufnummer 0180/ 59 500 59 für alle Berliner Koordinierungsstellen Rund ums Alter eingerichtet, die den Bürgern/innen den Zugang zu den passenden Hilfen und Dienstleistungen weiter erleichtern soll. Die gemeinsame Datenbank HILFELOTSE für gesundheitliche und soziale Hilfen wurde inzwischen auch ins Internet gestellt (www.hilfelotse-berlin.de).
Ziel der Arbeit der Koordinierungsstellen Rund ums Alter ist es, für alte kranke, behinderte und pflegebedürftige Menschen den Verbleib in der eigenen Wohnung und ein selbstbestimmtes, selbstständiges Leben so lange wie möglich zu sichern.

Koordinierungsstellen Rund ums Alter informieren, beraten und unterstützen im Einzelfall bei allen Fragen und Problemen zu Aktivität, Gesundheit und Wohnen im Alter. Zu den ihnen vorgegebene Aufgaben gehören:

- Realisierung des Selbstbestimmungsrechtes älterer, behinderter und pflegebedürftiger Menschen (Verbraucherschutz)
- Entlastung von pflegenden Angehörigen
- Erhalt, Förderung, Wiederherstellung selbständigen Wohnens und selbstständiger Haushaltsführung
- Vermeidung unerwünschter Heimeinweisung
- Erleichterung und Ermöglichung von ambulanter Hilfe und Pflege/ Reduzierung von Hilfe- und Pflegebedarf
- Schaffung von barrierefreiem Wohnraum
- Unfallprävention
- Verknüpfung und Verzahnung von Helfersystemen.

Mit zunehmendem Alter wird es sinnvoll oder sogar notwendig, den Lebensalltag sich verändernden Bedingungen und Bedürfnissen anzupassen. Die stetig steigende Anzahl älterer Menschen im Land Berlin macht nachdrücklich auf den Bedarf aufmerksam.
Koordinierungsstellen Rund ums Alter haben sich gemeinsame Standards geschaffen, die in jedem Bezirk annähernd identisch umgesetzt werden:

- Information und Auskunft
- Beratung
- Wohnungsanpassung
- Case Management als Methode zur Unterstützung im Einzelfall
- Unterstützung des bürgerlichen Engagements
- Öffentlichkeitsarbeit
- Datenbanksystem HILFELOTSE.

Aussagen über das Leistungsprofil der Koordinierungsstelle gelten voll inhaltlich auch immer für Menschen mit Migrationshintergrund. Professionalität der Koordinierungsstellen in der umfassenden Beratung und im Casemanagement zu verbinden mit den Erfahrungen in der Arbeit mit Klienten/ innen mit Migrationshintergrund soll dazu beitragen, den Erwartungen, Hoffnungen oder auch Ansprüchen der verschiedenen in Marzahn-Hellersdorf lebenden ethnischen Gruppen entsprechen zu können. Im Bezirk Marzahn-Hellersdorf leben ca. 24.000 Aussiedler bzw. Spätaussiedler. Prognostiziert ist ein Anstieg in den nächsten Jahren. Unter diesem Aspekt veranstaltete der Interessenverbund Gesundheit im Alter am 05.11.2004 in der Alice-Salomon-Fachhochschule eine Fachtagung zum Thema „Pflege für Menschen mit Migrationshintergrund“. Es galt damit eine Diskussion anzuregen, dass sich professionelle Pflegedienste perspektivisch in zunehmendem Maße den Anforderungen einer interkulturellen Pflege stellen, sich professionell auf diesen Personenkreis Pflegebedürftiger vorbereiten. Gleichzeitig sollten die Pflegebedürftigen mit Migrationshintergrund und ihre Angehörigen eigene Zugangsschwellen gegenüber den professionellen Pflegediensten abbauen.

Unterschiedlich ist aber die Sozial- und Infrastruktur in jedem Bezirk. So hat letztlich auch die soziale Arbeit der Koordinierungsstelle Rund ums Alter im Bezirk Marzahn-Hellersdorf ihr eigenes Gesicht.
Was ist das Besondere für den Bezirk Marzahn-Hellersdorf? Die häufigste Antwort ist: „die Platte“. Das ist aber oberflächlich, denn auch die großen Siedlungsgebiete von Biesdorf, Kaulsdorf und Mahlsdorf gehören zum Bezirk. Marzahn-Hellersdorf verliert zudem sein Image als Bezirk mit der jüngsten Bevölkerung, kommt langsam in die Jahre. Nach der Bevölkerungsprognose des Statistischen Landesamtes 1999-2015 wird sich der Anteil der über 50-jährigen im Bezirk an der Gesamtbevölkerung von 24,6 % im Jahr 1999 auf 41,5 % im Jahr 2015 erhöhen. Die Platte dagegen verliert das alterstypische Grau, sie nimmt immer mehr Farbe an. Wohnungsunternehmen zeigen sich aufgeschlossener gegenüber baulichen Veränderungen an Wohnhäusern und in den Wohnungen. Die Kommune, Freie Träger und gewerbliche Anbieter arbeiten immer besser zusammen.

FOTO: Bezirksstadträtin Dagmar Pohle im Gespräch mit Manfred Hopp

Das soziale Leistungsangebot in Marzahn-Hellersdorf ist begrenzt. Eine Ausweitung der Ressourcen ist nicht zu erwarten. Kooperationen sehen wir daher als eine Möglichkeit an, auf die Bedürfnisse älterer Menschen angemessen zu reagieren. Dazu haben wir im Bezirk das „Netzwerk im Alter“ geschaffen. Wir haben dieses nach drei ausgewählten Schwerpunkten getan, in Interessenverbünde gegliedert und einen Beirat zur Umsetzung der Altenplanung gebildet.

- Beirat zur Umsetzung der Altenplanung
  Zu den Aufgaben des Beirates gehört es, den fachpolitischen Austausch der Interessenverbünde zu fördern und zu unterstützen, fachlich begründete Empfehlungen der Interessenverbünde zu prüfen, im Sinne von ressortübergreifenden Aufgaben zu beschließen und die koordinierte fachliche Umsetzung zu gewährleisten.
- Interessenverbund „Wohnen im Alter“
  Die Mitglieder des Interessenverbundes „Wohnen im Alter“ haben sich zum Ziel gesetzt, das Wohnen

im Alter qualitativ zu verbessern und eine größere Vielfalt an Wohnformen zu schaffen.
- Interessenverbund „Aktiv im Alter“
  Die Mitglieder des Interessenverbundes „Aktiv im Alter“ setzen sich für die Belange von Kommunikation, Kultur, Bildung, Sport und Touristik im Alter ein.
- Interessenverbund „Gesundheit im Alter“ (GGV – Gerontopsychiatrisch-geriatrischer Verbund)
  Ziel des Kooperationsvertrages ist, die im Verbundsystem bereits vorhandenen und noch zu schaffenden Angebote verschiedener Träger der Gerontopsychiatrie und Altenhilfe so zu vernetzen, dass Patienten/innen mit entsprechenden Krankheitsbildern gut versorgt werden. In diesen Prozess werden alle an der Versorgung Beteiligten einschließlich der Angehörigen einbezogen.

Wir verstehen es als Koordinierungsstelle Rund ums Alter schon als eine besondere Herausforderung im Netzwerk im Alter eine aktive Rolle einzunehmen. Hier lassen sich im Bezirk am ehesten die Leistungsangebote unterschiedlicher Einrichtungen und Projekte miteinander verknüpfen und für betroffene ältere Menschen, aber auch für die Mitglieder des Netzwerkes transparenter gestalten. In der klientenbezogenen Arbeit ist es als ein besonderer Anspruch zu verstehen, die enge Zusammenarbeit mit ehrenamtlichen Kräften zu organisieren. Die Sozialkommissionen sind uns da wichtige Partner. Sie haben die Kontakte zu den älteren Menschen im Bezirk. Sie sind in der Lage und bereit, über das soziale Leistungsangebot zu informieren und konkreten Hilfebedarf im Einzelfall zu signalisieren. Bei komplexen Problemlagen oder Wohnungsanpassungen ist das Einbeziehen ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen von besonderem Wert. Was für den Profi unter Prozessbegleitung abläuft, das bedeutet für betroffene ältere Menschen verständnisvolle fachliche Unterstützung und sozialer Beistand. So lassen sich belastende Prozesse der Abstimmung mit Kostenträgern, Hauskrankenpflegen, dem Vermieter/der Vermieterin und verschiedenen Handwerkern/innen leichter ertragen.

Mit zunehmendem Alter wird es sinnvoll oder sogar notwendig, den Lebensalltag sich verändernden Bedingungen und Bedürfnissen anzupassen. So können für Senioren/innen z.B. die Balkonschwelle, das Benutzen der Badewanne, der Einkauf, das Essen kochen oder das Reinigen der Wohnung zum Problem werden. Auch Angehörige, die sich um ein hilfsbedürftiges Familienmitglied kümmern, wissen manchmal nicht mehr weiter.
Vorhandene soziale Hilfeleistungen anzunehmen setzt voraus, Kenntnis darüber zu haben. Wer beschäftigt sich schon mit Hauswirtschaftshilfe, Kurzzeitpflege, Tagespflege, Verordnung von Hilfsmittel oder Mobilitätsdiensten. Wer verdrängt nicht Themen wie Vorsorge, Patientenverfügung oder amtliche Betreuung. Auch das Thema „Wohnformen im Alter“, das ja schon lange nicht nur die stationäre Pflege beinhaltet, wird nur zögerlich aufgegriffen, Wohnungsanpassung ist da schon eher eine Entscheidung, die bei Senioren/innen zunehmend an Bedeutung gewinnt. Wir sehen es als unsere Aufgabe an, rechtzeitig über diese Themen zu informieren. In monatlichen Veranstaltungen vermitteln wir unser Wissen und unsere Erfahrungen zu diesen Fragen kostenlos. Wir wissen aber, dass wir damit häufig nur die mobilen, die noch rüstigen Senioren/innen erreichen. Unsere Sorge gilt in besonderer Weise jenen, die allein, einsam und hilfsbedürftig in ihren Wohnungen leben.

Mit diesen umfangreichen, fachlichen Aspekten zur Altenarbeit und Altenhilfe ist die Koordinierungsstelle Rund ums Alter Marzahn-Hellersdorf auch ein interessantes Betätigungsfeld für Praktikanten/innen. Seit Jahren sind wir eine von der Senatsverwaltung für Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz anerkannte Praktikumstelle. Viele Studenten/innen der Sozialarbeit/ Sozialpädagogik aus den verschiedenen Fachhochschulen Berlins und aus Potsdam waren schon bei uns. Wir lernen in diesem Prozess immer wieder voneinander. Und wir freuen uns, wenn wir bei den Studenten/innen das Verständnis für oder sogar das persönliche Interesse an der späteren beruflichen Arbeit mit älteren Bürgern/innen wecken können.

Die Koordinierungsstelle **Rund ums Alter Marzahn-Hellersdorf** befindet sich in der **Mehrower Allee 50, 12687 Berlin** und ist telefonisch unter **030/ 51 430 93** erreichbar. Sie arbeitet verbraucherorientiert und ihr Angebot ist kostenfrei.

Manfred Hopp ist Leiter der Koordinierungsstelle Rund ums Alter in Marzahn-Hellersdorf.

Wichtiger Hinweis:
Das Netzwerk im Alter Marzahn-Hellersdorf „Interessenverbund Gesundheit im Alter“ führt seine nächste Fachtagung am 27.05.2005 durch.
Thema: **„Wohngemeinschaften, Hausgemeinschaften und Hospiz“.**
Weitere Informationen geben wir der Redaktion rechtzeitig bekannt.

MiA – Migrantinnen in die Arbeitswelt. Arbeit finden in der Pflege

Daniela Heemeier

Die 65 jährige Huriye* lebt seit den 60er Jahren in Berlin, ihr Mann kam kurz nach ihr, um wie sie in einer Fabrik zu arbeiten. Nun benötigt er nach einem Schlaganfall dauerhaft Hilfe, die Huriye auf Grund der Schwere der Erkrankung nicht alleine bewältigen kann. Sie wünscht sich zur Unterstützung eine häusliche Krankenpflege, doch für welche soll sie sich entscheiden? Sie wendet sich an einen Migrationsdienst, welcher ihr eine Einrichtung empfiehlt, die den Ansprüchen hilfebedürftiger MigrantInnen gerecht werden kann.

Diesen Herausforderungen werden sich in den kommenden Jahren immer häufiger Altenhilfeeinrichtungen stellen müssen und dementsprechend wird der Bedarf an interkulturell kompetenten Pflegekräften steigen.

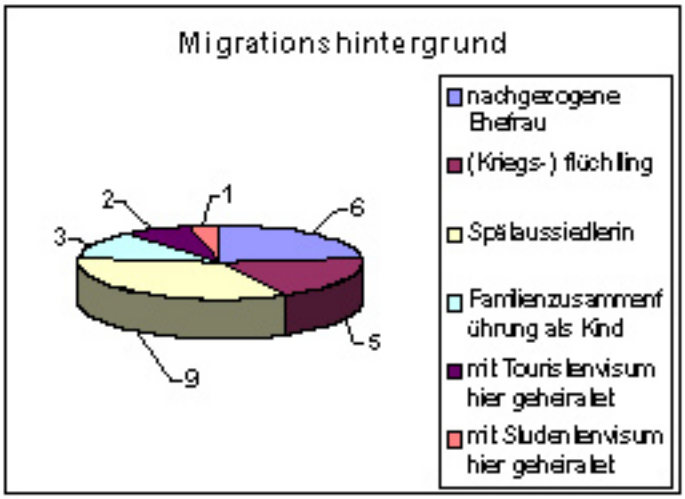
Genau hier setzt die EU-Gemeinschaftsinitiative EQUAL an, welches Projekte finanziell unterstützt, die das Ziel haben, innovative arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Modelle zur Bekämpfung von Ungleichheit und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt zu erproben. Die Projekte von EQUAL arbeiten immer in Form von sog. Entwicklungspartnerschaften und MiA gehört zusammen mit fünf anderen Projekten in Berlin zu einer solchen Entwicklungspartnerschaft. MiA qualifiziert in einer elfmonatigen Maßnahme Frauen nichtdeutscher Herkunft für die Bereiche Altenhilfe und Hauswirtschaft mit dem Schwerpunkt „Auf- und Ausbau interkultureller Kompetenz und kultursensibler Pflege“. Teilnehmen können Frauen zwischen 25 und ca. 45 Jahren, wobei eine Verschiebung der Altergrenzen in den bisherigen Qualifizierungsdurchgängen immer möglich war, so ist die älteste Teilnehmerin des jetzigen Kurses 54 Jahre alt! Weitere Voraussetzungen sind ein legaler Aufenthalt in Deutschland, z.B. Duldung, Befugnis oder deutscher Pass und der Bezug von Sozial- oder Arbeitslosenhilfe, bzw. Arbeitslosengeld-2. Ein Schulabschluss ist nicht nötig, mittlere Deutschkenntnisse und ein Interesse an der Arbeit mit alten und hilfsbedürftigen Menschen sind aber wichtig für eine erfolgreiche Durchführung der Maßnahme. Die Frauen und das ist ein wesentliches Merkmal von MiA, wenden sich freiwillig an die Projektleiterinnen Corinna Wiesner-Rau und Sabine Schitteck-Preuss. Auf diese Weise werden sie nicht von offizieller Seite in Maßnahmen zwischengeparkt, die Statistiken schönen können, aber danach keine Zukunftsperspektive bieten oder gar nicht den Interessen der Frauen entsprechen.

In Infoveranstaltungen und intensiven Bewerbungsgesprächen werden die Frauen auf die Qualifizierung vorbereitet und am Ende beginnen von mitunter 100 Bewerberinnen 25 Frauen mit der Maßnahme, welche im AWO-Begegnungszentrum in Kreuzberg durchgeführt wird. Ein wichtiger Aspekt ist hier nicht die Vorbildung der Teilnehmerinnen, sondern die Motivation und die Persönlichkeit der Frauen, immer auch im Hinblick auf die Zusammensetzung eines Kurses, welche eine gute, fruchtbare Lernatmosphäre und Raum für Austausch und Kommunikation bieten soll. Dies ist auch ein Grund für die Entscheidung, nur Frauen zu qualifizieren, eine so offene Atmosphäre wäre in gemischten Kursen nicht möglich gewesen, denn oft werden unter den Frauen auch familiäre oder frauenspezifische Probleme diskutiert, die eine vertrauensvolle Umgebung verlangen.

Welche Ziele verfolgt MiA? In erster Linie steht die Pflege (der sog. Hauspflegebasiskurs) im Mittelpunkt, ein wesentliches Modul umfasst aber auch die Verbesserung der Deutschkenntnisse und ein besonderes Augenmerk liegt auf pflegespezifischer Kommunikation und die in der Pflege immer relevanter werdende schriftliche Dokumentation. Wie oben erwähnt, stellt der Aus- und Aufbau interkultureller Kompetenz in allen Unterrichtsfächern ein übergreifendes Thema dar, aber es werden auch Dinge angeboten, an die man so nicht denken würde, so absolvieren z.B. einige Frauen des diesjährigen Durchganges einen Fahrradkurs – gerade in der häuslichen Krankenpflege ist es ein wichtiges Detail! Doch nicht nur die Ausbildung, die Vermittlung von Fachwissen steht im Mittelpunkt, sondern auch die Unterstützung bei der Arbeitssuche, die Auswahl geeigneter Praktikumsplätze und die Beratung bei sozialen Problemen. Die Maßnahme findet in Vollzeit bei Anwesenheitspflicht statt und besteht aus einem sinnvollen Wechsel von Theorie- und Praxisphasen, wobei der Unterricht modular gestaltet ist und die Praktika sich an die intensiven pflegefachlichen Unterrichtseinheiten anschließen, um eine bestmögliche Vorbereitung der Frauen zu gewährleisten. Das erste Praktikum findet in der stationären Altenhilfe statt, da hier eine Rund-um-die-Uhr Betreuung durch erfahrenes Pflegepersonal stattfinden kann, um dann im zweiten Praktikum in der ambulanten Pflege sicherer und selbstbewusster auftreten zu können. Ein für die Teilnehmerinnen perspektivisch wichtiges Modul stellt das Bewerbungstraining dar: Jede Frau gestaltet mit Unterstützung durch kompetente DozentInnen ihre eigene Bewerbungsmappe inklusive Foto, welche auf Diskette gespeichert wird und immer wieder bei Bedarf aktualisiert und auf die Bewerbungssituation hin verändert werden kann. So kommen teilweise noch Frauen aus dem ersten Durchgang mit der Diskette in der Tasche zu den Projektleiterinnen und bitten um Mithilfe bei der Umformulierung – eine sehr gute Gelegenheit zu

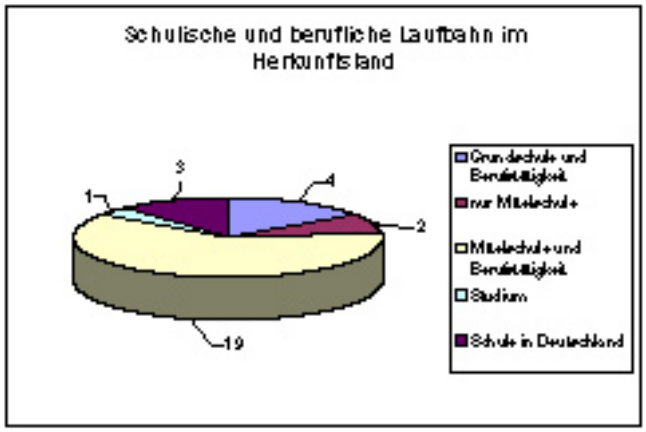
**Fall ist fiktiv*

erfahren, wie es den Frauen geht und ob sie einen Job gefunden haben!
Schon während der Maßnahme werden nach Möglichkeit Praktikumsplätze ausgewählt, wo die Teilnehmerinnen die Chance auf ein festes Arbeitsverhältnis haben oder eine Anstellung bei einem der Kooperationspartner der Arbeiterwohlfahrt finden. Erst kürzlich erkundigte sich ein Praktikumsgeber nach einer früheren MiA-Praktikantin, die er gerne einstellen wollte, nachdem eine Mitarbeiterin berentet wurde. Natalie* arbeitet jetzt dort und bezieht endlich anstelle staatlicher Transferleistungen ihr eigenes Gehalt.
Bei fehlender Arbeitserlaubnis kann im Anschluss an die Qualifizierung eine Vermittlung in eine gemeinnützige Tätigkeit in der Altenhilfe vermittelt werden und manchmal entscheiden sich Teilnehmerinnen auch für eine Weiterqualifizierung in der Pflege und wollen eine Ausbildung zur Krankenschwester beginnen oder holen eine Schulabschluss nach, auch hier helfen die Projektmitarbeiterinnen gerne.
Zurzeit befinden sich 26 Frauen aus 10 Ländern im nunmehr dritten und in der Form letzten Durchgang von MiA: Türkei, Russland/ Kasachstan, Iran, Bosnien, Angola, Äthiopien, Kongo, Marokko, Nigeria und Sambia. Die folgende Grafik zeigt den jeweiligen Migrationshintergrund:



Quelle: S. Schitteck-Preuss (2004)

Mit Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme erhalten alle Teilnehmerinnen ein Zertifikat über die abgeschlossenen Module und aus jedem Praktikum ein ausführliches Zeugnis, mit dem sie sich bewerben können. Hier ist es von nicht zu unterschätzender Wichtigkeit, dass es sich um ein anerkanntes Zertifikat handelt, welches nicht nur für das Projekt entwickelt wurde, sondern auch viele (deutsche) Pflegehilfskräfte anstreben (der bekannte Pflegebasiskurs mit mindestens 200 Stunden Fachunterricht, der als Mindestqualifikation in der Pflege gefordert wird).
Die Chancen, eine Arbeit zu finden, stehen gut und perspektivisch werden auf Grund der demografischen Entwicklung auch langfristig Pflegekräfte gefragt sein. Aus dem Kurs 2003-2004 haben ca. 60 % der Teilnehmerinnen eine Arbeit in der Altenhilfe gefunden, wobei es einigen der verbleibenden 40 % auf Grund einer fehlenden Arbeitserlaubnis leider gar nicht möglich ist, einen legalen Job zu finden. Das Argument, solche Frauen trotzdem zu qualifizieren liegt für die EQUAL-ProjektentwicklerInnen darin, dass diese im Falle einer Abschiebung die Zeit in Deutschland für eine Weiterbildung genutzt haben, die ihnen im Herkunftsland Vorteile bietet.
Viele Teilnehmerinnen haben in ihrem Herkunftsland die unterschiedlichsten Schulabschlüsse und beruflichen Qualifikationen erworben, welche jedoch in Deutschland meist nicht anerkannt werden. Somit ist es den Frauen hier nicht möglich, in ihrem erlernten und oft vor Ausreise oder Flucht jahrelang ausgeübten Beruf zu arbeiten. Im derzeitigen Kurs gibt es beispielsweise drei Krankenschwestern, zwei Tierärztinnen, zwei Lehrerinnen und eine ehemalige Biologiestudentin, die auf Grund ihrer familiären Situation das Studium vorerst abrechen musste. Dies bedeutet, dass einige Teilnehmerinnen mit akademischer oder beruflicher Ausbildung aus dem Herkunftsland hier in niedrigqualifizierte und -bezahlte Jobs gedrängt werden und anderen sich wiederum eine Perspektive eröffnet, welche den Weg aus der Sozialhilfe und ein Stück Selbständigkeit und Emanzipation bedeutet. Ersteren Fall kann man gesamtpolitisch weiterdiskutieren, denn die Nichtanerkennung von beruflichen Qualifikationen bedeutet ja auch eine Verschwendung von Ressourcen, die die Frauen mitbringen, ohne dass der deutsche Staat hierfür finanziell aufgekommen wäre. Die folgende Grafik zeigt anschaulich die Vorbildung der Teilnehmerinnen:



Quelle: S. Schitteck-Preuss (2004)

Die familiäre Situation ist im Verlauf der Maßnahme recht entscheidend für eine komplikations- und lückenlose Ausbildung, denn gerade wo Frauen alleinerziehende Mütter minderjähriger Kinder sind, und das sind im jetzigen Kurs immerhin fast ein Drittel, kommt es häufiger zu Ausfällen des Unterrichts durch Krankheit des Kindes oder einfach

*Name geändert

durch den Stress der Mütter, weil niemand die Doppelbelastung von Familie und Ausbildung mit auffängt. Zusätzlich sind die sozialen Probleme, die durch ihren Status als Sozialhilfe- oder jetzt Arbeitslosengeld-2- Bezieherinnen entstehen, nicht zu unterschätzen, so werden regelmäßig Termine seitens der Ämter auf Vormittage gelegt, obwohl die Teilnahme an der Maßnahme nicht nur bekannt, sondern genehmigt ist, oder es werden Frauen wegen Passangelegenheiten zur Ausländerbehörde beordert. Des Weiteren sind familiäre Auseinandersetzungen von Belang, die Verarbeitung von Kriegserlebnissen, die Probleme mit der deutschen Sprache usw. Alle genannten Aspekte erfordern eine besondere Kompetenz nicht nur durch die Projektmitarbeiterinnen, sondern auch durch das DozentInnen-Team. So werden die LehrerInnen auf anschaulichen Unterricht in einfachem Deutsch vorbereitet, auf die ganz unterschiedlichen Bildungsniveaus, welche auch mal zu sozialen Problemen im Klassenverband führen können, es werden zusätzlich Übungsstunden zur Wiederholung des Fachunterrichts angeboten und Wiederholungstage bei einer Fehlzeit von mehr als 20 %.
Gruppenkonflikte, die wegen kultureller, sprachlicher oder religiöser Meinungsverschiedenheiten entstehen, können in Einzel- oder Gruppengesprächen mit den Projektmitarbeiterinnen erörtert werden, es gibt das Modul „Interkulturelles Training“ und immer auch die Möglichkeit, ein „Plenum“ einzuberufen, in dem Konflikte besprochen werden können. D.h., es wird versucht, immer genügend Raum für Kommunikation zu schaffen, was auf Grund der beengten Raumsituation und der Länge der Zeit, die die Frauen täglich miteinander verbringen, ganz wichtig ist.

Im Projekt arbeiten: die Projektleiterin, welche Dipl. Psychologin ist, eine Sozialarbeiterin (hat ihr Studium übrigens an der ASFH absolviert) und eine Verwaltungsangestellte. Außerdem ist dort eine Praktikantin beschäftigt, die häufig aus dem Bereich Pflege/Pflegemanagement kommt sowie die DozentInnen für die unterschiedlichen Module. Die Aufgaben der beiden Projektmitarbeiterinnen sind vielfältig und interessant, da sie sich über viele Themengebiete erstrecken. So sind sie damit beschäftigt, neue Teilnehmerinnen zu gewinnen, indem sie Infoveranstaltungen/ Vorstellungsgespräche organisieren, durchführen und mit Behörden verhandeln. Die HonorardozentInnen müssen auf der Basis des vorher gestalteten Stundenplanes eingeteilt werden, die Unterrichtsräume zu Beginn des Projektes ausgestattet und Praktikumsplätze gesucht werden. Neben dem Management und der Logistik stellt die Lehre einen anderen wichtigen Teil der Arbeit dar, es werden z.B. Unterrichtseinheiten je nach fachlicher Qualifikation gehalten und Leistungskontrollen durchgeführt oder Exkursionen zu Einrichtungen der Altenhilfe geplant. Die Zusammenarbeit mit den Partnern der anderen Teilprojekte oder die transnationale Zusammenarbeit auf EQUAL-Ebene gehören genauso zur Gremien- und Vernetzungsarbeit wie die Teilnahme an relevanten Arbeitskreisen und die AWO-interne Gremienarbeit. Des Weiteren müssen Berichte für die EU geschrieben, Öffentlichkeitsarbeit geleistet werden und nebenbei die alltägliche (oft soziale oder psychosoziale) Betreuung der Frauen gewährleistet werden. Eine sinnvolle und herausfordernde Aufgabe, die Frauen hilft im Arbeitsleben Fuß zu fassen!
Wer Interesse hat, sich intensiver über das Projekt zu informieren, kann sich bei den Projektmitarbeiterinnen melden. Diese sind zu finden im **Begegnungszentrum der AWO, Adalbertstr. 23a, 10997 Berlin, Telefonnr. 030-69535620/-22**

Daniela Heemeier ist Krankenschwester und studiert im 6. Semester Pflege/Pflegemanagement an der ASFH. Sie hat im Rahmen dieser Initiative, von August 2004 bis Ende Januar 2005, ihr Praktikum im Begegnungszentrum der AWO absolviert.

„Das Konzept des Gender Mainstreaming und vor allem die Umsetzung in der Lehre an der ASFH halte ich für sehr wichtig. In meinen Lehrveranstaltungen und Forschungsprojekten ist die Frage nach Gender immer wichtig. Studierende werden sowohl für Gender- als auch für Diversity-Fragen und Möglichkeiten der Umsetzung in Fragestellungen u.a. sensibilisiert (z.B. bei Hausarbeiten, Referaten u. Diplomarbeiten).“ *weiblich, Hochschullehrerin, Sozialarbeit/-pädagogik*

Nachtrag zur Fachtagung „Trans- und Intergeschlechtlichkeit“

Kerstin Hellwig

Unter dem Motto „männlich – weiblich – menschlich?“ fand am 18. und 19. November 2004 eine Fachtagung zum Thema „Trans- und Intergeschlechtlichkeit“ im Haus der Kirche in Berlin statt.
Eingeladen waren Fachkräfte aus pädagogischen und psychologischen Arbeitsfeldern sowie des Gesundheitswesens und alle, die sich für diese Fragen interessieren.
Es gab einen regen Zustrom, mehr als das Haus fassen konnte. 250 Teilnehmer/innen informierten sich in 4 Vorträgen und 10 verschiedenen Arbeitsgruppen über die Lebenssituation von Transsexuellen, Intersexuellen und anderen Transgenderpersonen.

„*Transsexuelle* sind Frauen und Männer, deren Geschlechtsidentität nicht mit ihrem körperlichen Geschlecht übereinstimmt. Sie haben in Deutschland seit Inkrafttreten des Transsexuellengesetzes 1980 die Möglichkeit, ihren Vornamen oder nach einer geschlechtsangleichenden Operation auch ihren Personenstand zu ändern.
Intersexuelle werden mit Geschlechtsmerkmalen geboren, die sich von dem unterscheiden was für gewöhnlich als weiblich oder männlich erkennbar ist. Auch sie werden jedoch einem der zwei Geschlechter juristisch und medizinisch zugeordnet. Bei anderen wird ihr ‚Zwischen-den-zwei-Geschlechtern-stehen‘ erst in der Pubertät offensichtlich ...
Transgender sind Transsexuelle, Intersexuelle und weitere Personen, die nach Wegen suchen, anders als in den vorgegebenen Geschlechtskategorien zu leben.“

Durch Interviews, Lebensberichte und den direkten Kontakt in Gesprächen mit trans- und intersexuellen Menschen wurde den Teilnehmer/innen nicht nur Fachwissen vermittelt, sie entwickelten auch eine offenere Haltung und Empathie. In den Arbeitsgruppen stellten sie fest, wie wichtig dabei ein sensibler Sprachgebrauch ist. Nach der Tagung gaben 30 % der Anwesenden an, besser auf trans- und intersexuelle Menschen zugehen zu können.

Die Abschlussdiskussion stand unter der Überschrift: „Transgender – Herausforderungen an Politik und Gesellschaft“. Es wurde deutlich, dass eine grundlegende Reform des Transsexuellengesetzes dringend notwendig ist. „Das grundlegende Problem jedoch ist, dass das rechtliche und soziale System nur zwei Geschlechter zulässt: männlich und weiblich. Es gibt aber auch Hermaphroditen und unzählige Zwischenstufen“ so Helma Katrin Alter, Bundesgeschäftsführerin der DGTI (Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität). „Da heute kaum noch rechtliche Folgen an das Geschlecht geknüpft werden, sollte eine Zuordnung – insbesondere intersexueller Kinder – überflüssig werden“, führte die Rechtswissenschaftlerin Dr. Konstanze Plett aus.
In den Evaluationsbögen wurden die Hoffnung auf eine jährliche Tagung und der Beginn einer gesellschaftspolitischen Bewegung hervorgehoben.

Für das Frühjahr 2005 kündigt die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport, als Hauptveranstalterin, eine Tagungsdokumentation an.
Sie kann über folgende Anschrift bezogen werden:
Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport, Fachbereich für gleichgeschlechtliche Lebensweisen III B 51, Beuthatraße 6-8, 10117 Berlin oder online: Gleichgeschlechtliche@senbjs.verwalt-berlin.de

Kerstin Hellwig ist Studentin der Sozialarbeit/-pädagogik an der ASFH (6. Semester). Sie hat ihr Praktikum in der Senatsverwaltung BJS, im Fachbereich für gleichgeschlechtliche Lebensweisen absolviert.

Gender Mainstreaming im World Wide Web

http://www.asfh-berlin.de
Aufschlussreiche Informationen finden sich unter der Link „Frauenbeauftragte“. Hierbei verdeutlicht die Rubrik „Gender Mainstreaming“, dass Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe wahrgenommen wird. Die Seite gewährt einen Überblick über: EU-Definition/ Begriffe/ Geschichte/ Instrumente als auch dem jeweiligen ASFH-Beschluss. Fernerhin weist sie auf weiterführende Literatur und Links hin.

http://www.lakof-berlin.de
Die Webseite der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen (LaKoF) informiert über ihre Organisation. Außerdem enthalten die Rubriken zusammengestellte Informationsmaterialien zu: Rechtliche Grundlagen/ Förderprogramme/ Publikationen und Netzwerke.

http://www.landesfrauenrat-sachsen.de/gender.html
Der Landesfrauenrat Sachsen-Sächsisches Frauenforum e.V. präsentiert eine Auswahl von Beiträgen zum Thema Gender Mainstreaming. Die Darbringungen orientieren sich u.a. an Themen wie: Fragen und Antworten zum Konzept Gender Mainstreaming/ Gender Mainstreaming als Beitrag zur Verwaltungsreform/ Gender Mainstreaming – was ist das???/ Das Prinzip Gender Mainstreaming.

http://www.g-i-s-a.de
Das Gender Institut in Sachsen-Anhalt ist das 1. Gender-Institut der Bundesrepublik, Kompetenzzentrum für Gender Mainstreaming.
(Quelle: Ressourcen – Materialien LaKoF NRW, http://www.lakofnrw.fh-koeln.de/inhalte/i-ressourcen-gender-mainstreaming)

http://www.genderkompetenz.info
Das GenderKompetenzZentrum an der Humboldt-Universität in Berlin unterstützt bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming. Zudem bietet es ein umfangreiches Beratungsspektrum an.

http://www2.hu-berlin.de/zif/fralin.htm
Linksammlung zur Frauen- und Geschlechterforschung des ZIF – Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung an der Humboldt-Universität Berlin.
(Quelle: Linksammlung – LaKoF NRW, http://www.lakofnrw.fh-koeln.de/inhalte/i-links-fgf.htm)

http://www.gender-mainstreaming.net
Die Webseite des BMFSFJ beinhaltet Folgendes zu Gender Mainstreaming: aktuelle Meldungen/ ein Gender-Quiz/ ein abonnierbaren Newsletter und Informationen zu Gender Mainstreaming aus der Bundes-, Länder-, Kommunal- und Internationalen- Ebene sowie ein online verfügbares Nachschlagewerk „Wissensnetz – Gender Mainstreaming für die Bundesverwaltung“.
(Quelle: Ressourcen – Materialien LaKoF NRW, http://www.lakofnrw.fh-koeln.de/inhalte/i-ressourcen-gender-mainstreaming)

http://www.fes.de/gender/gm.htm
Kurz und prägnant illustriert Dr. Barbara Stiegler den Grundgedanken des Gender Mainstreaming: beginnend von der Definition bis hin zu den Missbrauchsgefahren.

http://www.berlin.de/SenWiArbFrau/doku/gender/stichworte.pdf
Da geschlechterdifferenzierte Statistik und Daten einen hohen Stellenwert in der Gender Mainstreaming-Literatur haben, ist die Forderung nach geschlechterdifferenzierter Daten Konsens. Infolgedessen erörtert Wolfgang Kerler einige Stichworte zum Thema „Gender Mainstreaming und geschlechterdifferenzierte Statistik und Datenerhebung“.

http://www.mwf.nrw.de/Hochschulen_in_NRW/Gleichstellung2/
Zu Gender Mainstreaming und Frauenförderung finden Interessierte auf der Homepage des Ministeriums für Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen u.a. weiterführende Links zu: Lehrbeauftragten-Programm für Frauen an Fachhochschulen/ Netzwerk/ Frauenforschung/ Gleichstellungsgrundsätze sowie dem Lise-Meitner-Programm (in Anpas-

sung an die sich verändernden hochschulrechtlichen Rahmenbedingungen werden im Kontext des Lise-Meitner-Programms, anstelle von Habilitationsstipendien, Postdoc-Stipendien für besonders qualifizierte Nachwuchs Wissenschaftlerinnen verliehen).

http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/attachments/9/3/9/CH0135/CMS1059472322005/top_5_forschung.pdf
„Wie kommt Gender in die Forschung?" Die Antworten sind aus dem offerierten Leitfaden, dem Leitweg und der Checkliste zu entnehmen, welche Instrumente zur Unterstützung der Anwendung von Gender Mainstreaming bei einer konkreten Aufgabe, hier der Forschungsfinanzierung, sind. Sie enthalten eine Ausrüstung für alle praktischen Schritte von der Programm-/ Projektformulierung über die Ausschreibung bis zur Projektvergabe samt Ergebniskontrolle von Forschungsprogrammen und/ oder Forschungsprojekten.

http://www.medien-bildung.net/pdf/themen_seiten/GMLeitfaden21072004.pdf_
Unter dieser Adresse befindet sich ein konstruktiver 13seitiger Leitfaden zur Umsetzung des Gender Mainstreaming in den „Neuen Medien in der Bildung – Förderbereich Hochschule" vom 21.07.2004.

http://www.kda.de/german/showarticles.php?id_art=217
Das Forum Seniorenarbeit NRW führt in verständlicher Form in das herausfordernde Thema Gender Mainstreaming ein, indem sie die Fachöffentlichkeit in der Altenhilfe für ein geschlechtergerechtes Denken und Handeln sensibilisieren möchte. Darüber hinaus bietet dieser Themenschwerpunkt kommentierte Link-Tipps, Hinweise auf Materialien zum herunterladen sowie umfangreiche Literaturempfehlungen. Weitere Informationen sind auch unter www.forum-seniorenarbeit.de zu beziehen.

http://www.univie.ac.at/gender/u/gender_studies_Kurzversion.pdf
Hier steht eine vom Projektzentrum Genderforschung der Universität Wien veröffentlichte Kurzversion des Forschungsberichts „Gender-Studies (CulturalStudies?) – Perspektiven von Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Wien" zum download bereit.

http://www.gendernet.hdk-berlin.de/f_links-ie.html
Kunst und Gender

Zusammengestellt von Filiz Küçük

Von Alice zum Gender Mainstreaming – der Bestand der Hochschulbibliothek

Simone Ermert

Die Hochschulbibliothek weist in ihren Beständen eine riesige Auswahl zum Thema Soziale Ungleichheit/Chancengleichheit nach, die sich auf alle studienrelevanten Aspekte der Sozialarbeit, des Pflegemanagements und der vielen neuen Studiengänge bezieht.
Wir sind aber auch der frauenpolitischen Tradition unserer Einrichtung verpflichtet.
Alice Salomon engagierte sich bekanntlich national und international in der (bürgerlichen) Frauenbewegung "...weil die Frauen erkannt haben, dass alle politischen Fragen auch Frauenfragen sind". Ihr Engagement für die Professionalisierung der Frauenberufe führte schließlich zur Gründung der 1. Sozialen Frauenschule, mithin also auch zum Sammeln relevanter Literatur zum Thema Frauenpolitik.
Daher haben wir den Bestandsaufbau seit der Gründung der FH als Nachfolgeeinrichtung in den Bereichen ***Frauenbewegung/Feminismus/Frauenpolitik/Gender Mainstreaming*** als „Sondersammelgebiet" kontinuierlich vorangetrieben und, wie wir denken, gut erschlossen.
Sie finden sowohl historische als auch brandaktuelle Medien, philosophische, gesellschaftspolitische, psychologische oder religionstheoretische Bearbeitungen des Themas. Die „Verteidigung der Rechte der Frau" (Mary Wollstonecraft, Ausgabe 1899), die „Moderne Frauenbewegung, ein geschichtlicher Überblick" (1905) sind genauso interes-

sant wie die „Zivilgesellschaft und Gender-Politik in Rußland“ (2001) oder „Was bewirkt Gender Mainstreaming?“ (2005).
Geschlechterverhältnisse werden in interdisziplinären Werken behandelt, Diplomarbeiten, Videos, Zeitschriftenaufsätze und nicht zuletzt Datenbanken liefern Informationen zu allen Facetten der gesellschaftlichen Analyse und der politischen Entscheidungsprozesse.
Der kontinuierliche Aufbau des Bestandes hat sich gelohnt, zeichnet er doch Veränderungen in der Denkweise und die Erfolge des Beharrens auf der Chancengleichheit in allen gesellschaftlichen Bereichen nach.
Natürlich sammeln wir neben der vielfältigen Sekundärliteratur Quellen, die das wissenschaftliche Arbeiten erst ermöglichen. Das Alice-Salomon-Archiv in Schöneberg ergänzt die Bibliotheksbestände durch die Bewahrung rarer Originale.
Noch ein Wort zum Bestandsaufbau: in Zeiten knapper Kassen ist es keineswegs selbstverständlich, dass wir alle wesentlichen Neuerscheinungen der letzten Jahre kaufen konnten. Berliner Uni- und FH-Bibliotheken geht es in der Regel finanziell schlecht.
Da die ASFH den Wert einer gut ausgestatteten Bibliothek für Lehrende und Lernende frühzeitig erkannte und mit großzügiger Mittelausstattung förderte, können wir Ihnen viel bieten.
Der beste Bestand nutzt allerdings nichts, wenn man sich im Wust der Angebote von derzeit ca. 100.000 Medien und einigen Datenbanken nicht zurechtfindet.
An den Rechercheplätzen können Sie im OPAC (Online-Katalog der ASFH-Bibliothek) nach unterschiedlichen Kriterien suchen.
Die Medien sind u.a. thematisch durch Schlagworte erschlossen.
Die Bibliothekarin am Auskunftsplatz neben der Bibliotheksthеke hilft in einfachen wie verzwickten Fällen.
Im Rahmen der „Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten“ werden intensive Bibliotheksführungen veranstaltet, Datenbankschulungen können vereinbart werden.
TeilnehmerInnen an Projekten bekommen nach Terminabsprache eine auf ihre Bedürfnisse zugeschnittene Rechercheschulung.
Unsere Literaturberatung kümmert sich um den „Einzelfall“, wenn die Diplomarbeit ansteht oder eine Hausarbeit erledigt werden muss.
Unsere Medien sind im Internet recherchierbar. Sie können also auch außerhalb der Öffnungszeiten feststellen, ob das gewünschte Medium verfügbar ist
Schlagen Sie uns Titel zur Neuanschaffung vor, die unserer Aufmerksamkeit eventuell entgangen sind.
Fragen Sie uns, wenn Sie irgendetwas nicht finden! Fragen Sie noch mal! Sie als BenutzerIn sind uns wichtig!
Eine der Fragen, die ab und zu in leicht misstrauischem Ton gestellt wird, kann ich vielleicht gleich beantworten. Es liegt nicht an der Hochschulbibliothek oder der mangelnden Geschlechterdemokratie, wenn das Schlagwort „Frau“ über 2.600 Mal vorkommt, die Schlagworte „Mann“ oder „Männlichkeit“ zahlenmäßig weit darunter liegen.
Offensichtlich wird weniger zum Thema veröffentlicht, also schreiben Sie, meine Herren!

Simone Ermert ist Dipl.-Bibliothekarin und leitet die Bibliothek der ASFH.

BOOKLOOK
zum Thema Gender Mainstreaming

Rose, Lotte
Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendarbeit
2. Aufl. 2004, Juventa, ISBN: 3-7799-1840-4

Rabe-Kleberg, Ursula
Gender Mainstreaming und Kindergarten
2003, Beltz, J./ KNO, ISBN: 3-407-55110-X

Holzer, Beatrix
Gender Mainstreaming und seine Relevanz für das Management der Sozialen Arbeit
Eine Umsetzung am Beispiel einer Kindertagesstätte
2003, Institut f. Sozialarb. u. Sozialpäd.,
ISBN: 3-88493-182-2

Bohn, Irina
Gender Mainstreaming und Jugendhilfeplanung
2002, Juventa, ISBN: 3-7799-1809-9

Bohn, Irina/ Bradna, Monika
Geschlechterdifferenzierte Jugendhilfeplanung und Gender-Mainstreaming Prozesse. - So geht‘s
2002, Kohlhammer, ISBN: 3-17-017617-X

Heiliger, Anita
Mädchenarbeit im Gendermainstream
2002, Frauenoffensive, ISBN: 3-88104-351-9

v. Bentheim, Alexander/ May, Michael/ Sturzenhecker, Benedikt/ Winter, Reinhard
Gender Mainstreaming und Jungenarbeit

Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe
2004, Juventa, ISBN: 3-7799-1872-2

Enggruber, Ruth
Gender Mainstreaming und Jugendsozialarbeit
Eine Expertise
2001, Juventa, ISBN: 3-7799-1813-7

Baur, Christine/ Fleischer, Eva/ Schober, Paul
Gender Mainstreaming in der Arbeitswelt
Grundlagenwissen für Projekte, Unternehmen und Politik
2005, Studien Verlag/ SVK, ISBN: 3-7065-4035-5

Döge, Peter
Gender-Mainstreaming als Modernisierung von Organisationen
Ein Leitfaden für Frauen und Männer
2. akt. Aufl. 2002, Institut f. anwendungsorientierte Innovations- u. Zukunftsforschung, ISBN: 3-9807834-0-5

Jung, Dörte/ Küpper, Gunhild
Gender Mainstreaming und betriebliche Veränderungsprozesse
2001, Kleine Vlg., ISBN: 3-89370-348-9

Schmidt, Silke
Gender Mainstreaming als Herausforderung für eine zukunftsorientierte Personalarbeit
Die Gleichstellung von Mann und Frau am Arbeitsplatz im europäischen Kontext
2003, Deutscher Universitäts-Verlag/ VVA,
ISBN: 3-8244-0684-5

Roloff, Christine/ Selent, Petra (Hrsg.)
Hochschulreform und Gender Mainstreaming
Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittaufgabe
2003, Kleine Vlg., ISBN: 3-89370-381-0

Baaken, Uschi/ Plöger, Lydia (Hrsg.)
Gender Mainstreaming
Konzepte und Strategien zur Implementierung an Hochschulen
2002, Kleine Vlg., ISBN: 3-89370-372-1

Frey, Regina
Gender im Mainstreaming
Geschlechtertheorie und -praxis im internationalen Diskurs
2003, Helmer, U., ISBN: 3-89741-083-4

Bluth, Stefanie
Gender Mainstreaming in der Europäischen Union
Stellt das Konzept ein sinnvolles Verfahren auf einem Weg hin zur Geschlechtergerechtigkeit da?
2004, LIT, ISBN: 3-8258-8216-0

Huschke, Jenny
Gender Mainstreming. Eine neue frauenpolitische Initiative der EU oder nur ein weiteres Schlagwort?
Ein aktueller Diskussionsbeitrag
2002, Der Andere Verlag, ISBN: 3-936231-97-4

v. Lang, Klaus/ Mönig-Raane, Margret/ Pettersson, Gisela/ Sommer, Michael
Die kleine große Revolution
Gender Mainstreaming - Erfahrungen, Beispiele, Strategien aus Schweden und Deutschland
2004, VSA, ISBN: 3-89965-028-X

Bothfeld, Silke/ Gronbach, Sigrid/ Riedmüller, Barbara (Hrsg.)
Gender Mainstreaming - eine Innovation in der Gleichstellungspolitik
Zwischenberichte aus der politischen Praxis
2002, Campus, ISBN: 3-593-37038-7

Schön, Franz K.
Gender Mainstreaming
Standortbestimmung und Chancen
2002, Arbeitsgemeinsch. d. Ev. Jugend,
ISBN: 3-88862-077-5

Behning, Ute/ Sauer, Birgit (Hrsg.)
Was bewirkt Gender Mainstreaming?
Evaluierung durch Policy-Analysen
2004, Campus, ISBN: 3-593-37608-3

Jansen, Mechtild M./ Röming, Angelika/ Rohde, Marianne (Hrsg.)
Gender Mainstreaming
Herausforderung für den Dialog der Geschlechter
2003, Olzog, ISBN: 3-7892-8124-7

Tegeler, Evelyn
Frauenfragen sind Männerfragen
Helge Pross als Vorreiterin des Gender-Mainstreaming
2003, Leske + Budrich/ VVA, ISBN: 3-8100-3601-3

Schacherl, Ingrid (Hrsg.)
Gender Mainstreaming
Kritische Reflexionen
2003, STUDIA, ISBN: 3-901502-54-8

Liebrand, Claudia/ Steiner, Ines (Hrsg.)
Hollywood hybrid. Genre und Gender im zeitgenössischen Mainstream-Film
2003, Schüren Pressevlg./ PRO, ISBN: 3-89472-351-3

Zusammengestellt von Filiz Küçük

Rezensionen

1 Gudrun Piechotta
Weiblich oder kompetent? Der Pflegeberuf im Spannungsfeld von Geschlecht, Bildung und gesellschaftlicher Anerkennung,
Hans Huber Verlag, Bern 2000, ISBN 3-456-83504-3

Das Buch mit dem provokanten Titel „Weiblich oder kompetent?“ verknüpft eine historisch-soziologische Analyse der Geschlechterhierarchie in der Arbeitswelt und im Ausbildungssystem mit einer Kritik des Konzepts des „weiblichen Arbeitsvermögens“. Auf der Grundlage ihrer umfangreichen Literaturrecherche belegt Piechotta, dass sowohl professionspolitische Widerstände als auch die Zuschreibung eines spezifisch weiblichen Arbeitsvermögens dazu beigetragen haben, gerade die Pflege im vorberuflichen und vorwissenschaftlichen Raum festzuhalten.
Der bekannten Studie von Ostner und Beck-Gernsheim „Mitmenschlichkeit als Beruf“ (1979) kommt hier eine zwiespältige Rolle zu: Es ist den Autorinnen damals zwar auf eindrucksvolle Weise gelungen, die komplizierte gesellschaftliche Lage der beruflichen Pflege herauszuarbeiten, indem sie die Grenzverwischung zwischen Hausarbeit und Fürsorge im privaten Bereich und Arbeitsinhalten der beruflichen Pflege nachgezeichnet haben. Mit dem Konzept des „weiblichen Arbeitsvermögens“ trugen Ostner und Beck-Gernsheim jedoch gleichzeitig zur Zementierung von Geschlechtsstereotypen bei und stießen sogar, u.a. in Krankenschwestern- und Hebammenkreisen, eine erneute Diskussion um die besonderen Eigenschaften und Eignungen von Frauen an.
Piechotta setzt die theoretische Auseinandersetzung mit dem „weiblichen Arbeitsvermögen“ in Beziehung zu dem beruflichen Selbstverständnis von Pflegenden. Eine Befragung von 41 beruflich Pflegenden (33 Frauen und 8 Männern) aus den Bereichen Kranken-, Kinderkranken- und Altenpflege, die zum Zeitpunkt des Interviews an einem Wendepunkt ihrer Berufsbiographie, nämlich am Beginn eines pflegewissenschaftlichen Studiums standen, ergibt ein sehr differenziertes und anschauliches Bild von der Sichtweise der Befragten auf die Pflege als Frauenberuf, auf Tabus und Problembereiche, auf Ausbildungsmängel und auf die für eine gute Pflege notwendigen Kompetenzen und Rahmenbedingungen.
Ein interessantes Buch für LeserInnen, die sich eingehender damit auseinandersetzen möchten, welche gesellschaftlichen, professionspolitischen Barrieren einerseits und welche berufsinternen (auch innerpsychischen) Widerstände andererseits einer regulären Verberuflichung und erst recht einer Professionalisierung der Pflege auch heute noch entgegenstehen. Das Buch erstarrt jedoch keineswegs in der Betrachtung der Barrieren: Piechotta vertritt entschieden die Ansicht, dass Kompetenzen, die Pflegende für ihre vielfältige, körpernahe, oft mit starken Gefühlen verbundene Arbeit brauchen, sehr wohl erlernbar sind und vor allem auch gezielt erlernt werden sollten. Nur so kann auf die Dauer eine professionelle Pflege gewährleistet und gleichzeitig ein Ausbrennen der Pflegenden verhindert werden.
Gerade in Bezug auf die Thematik des Kompetenzerwerbs auch ein lesenswertes Buch für Angehörige anderer Gesundheitsfachberufe.

Monika Zoege

2 Lorenz-Krause, R./ Uhländer-Masiak, E. (Hg.),
Frauengesundheit – Perspektive für Pflege- und Gesundheitswissenschaften,
Huber, Bern, Göttingen, Toronto, Seattle 2003,
ISBN 3-456-83674-0

In Deutschland sind 2,04 Mio. Menschen nach SGB XI als pflegebedürftig anerkannt und erhalten Geld- und Sachleistungen. 70 % (1,425 Mio.) werden zu Hause versorgt und davon werden 1 Mio. von Laien/ Angehörigen gepflegt. Einer Versorgung durch ambulante Pflegedienste von 435.000 Pflegebedürftigen steht eine (weibliche) Laienversorgung von 1.000.000 Pflegebedürftigen gegenüber (Schaeffer/ Bücker 2004; Pflegestatistik 2002). Die politisch prognostizierte Entwicklung von ambulanten Pflegeinfrastrukturen (derzeit ca. 20.000 Pflegedienste) durch den Anschub der PV ist nicht in dem Umfang und der Professionalität eingetreten, sondern eine vermehrte Inanspruchnahme von Geldleistungen. Ein Grund dafür ist die binnenkonjunkturelle Auswirkung auf Arbeitslosigkeit. Das bedeutet fehlende nutzerorientierte Strukturen und Angebote. Gegenteilige Aussagen finden sich in der Literatur: Ergebnisse der MuG 1, 2 und 3 Studie unterstreichen ausreichend ausgebaute Pflegeleistungen i.e.S. Strukturdefizite sind dort vorhanden, wo der Zielbezug fehlt: Beratung, Qualifizierung und Unterstützung von Angehörigen sowie niederschwellige Angebote. 92 % erhalten regelmäßige Pflege durch eine Hauptpflegeperson i.d.R. nähere Angehörige, Töchter und bei Verheirateten, der Partner. Bei Hochbetagten sind es die eigenen Kinder; 60 % der Hauptpflegeperson ist bereits oder älter als 55, weiblich und nicht erwerbstätig (MuG 3, Pflegestatistik 2002).

Vorwiegend alte Frauen mit multiplen Einschränkungen, meist bedingt durch Multimorbidität bilden den Daten des Statistischen Bundesamts zufolge das Gros der Leistungsnehmer der Dienste. Dies bestätigen auch qualitative Studien (MAGS 1995; Schmidt 1999; Ewers/ Schaeffer 1999; MDS 2000; Schaeffer 2004). Eine zunehmende Sonderproblematik alternder weiblicher Migranten weist die Bundestags-Enquete-Kommission (2002) aus.

Vor diesem Hintergrund führen diese Determinanten zu einer „Feminisierung" des Alters und der (Laien)Versorgungsstrukturen.

Das vorliegende Fachbuch leistet aus pflege- und gesundheitswissenschaftlicher Perspektive einen Überblick über die Entwicklung des Themas „Frauengesundheit" i.V.m. mit Gender Mainstreaming und den professionell Pflegenden. Es entwickelt den Praxis- und Theoriebezug zwischen wissenschaftlichen Grundlagen, Versorgungsstrukturen und gesundheitspolitischen Notwendigkeiten.

Aus dem Inhalt:
Revision von Frauengesundheit, Vergangenheit und Zukunft der Gesundheitsreform, insbesondere mit Blick zu den USA, Frauengesundheit und Orems Strukturkonzepte der Pflege, Levins Energieerhaltungsmodell in der Pflegepraxis, das Trajektory-Work-Modell bzw. Trajektmanagement für chronisch kranke Frauen, Kommunikationsmanagement und Frauengesundheit aus Sicht der professionellen Pflege, Ausblick und Visionen.

Gabriele Achenbach

3 Margaret Forster,
Es sind die Töchter, die gefressen werden,
Ullstein TB-Vlg., Berlin 1998,
ISBN 354824548X

Zugegebenermaßen klingt dieser Titel beim ersten Hören oder Lesen ziemlich provokant, doch ist in der Literatur die Rolle der Frauen als die hauptsächlich in der Familie mit Pflege betrauten Menschen immer wieder deutlich als eine Rolle der Aufopferung bis hin zur Selbstaufgabe beschrieben (Friedemann 1996; Heinemann-Knoch 1985; Eschemann et al. 1990; Hedtke-Becker 1988; Jansen/ Kardorff 1995). Die Rolle der Frauen als die in erster Linie Pflegenden wird in einem späteren Abschnitt jedoch deutlicher betrachtet, hier geht es eher darum, herauszustellen, welche Mitglieder in den verschiedenen Formen von Lebensgemeinschaften oder Familienverbänden in die Rolle einer oder eines Pflegenden schlüpfen können (mehr oder weniger freiwillig).

Als Ergänzung empfehle ich den Artikel von: Gröning, K.: Irgendwie reingeschlittert. Häusliche Pflege und Geschlechtsrollen. In: Dr. med. Mabuse. Jg. 148, März/ April 2004, S. 46 - 50.

Gabriele Achenbach

„Wir wollten lieber unsere eigenen Sachen machen!“

Regina Rätz-Heinisch im Interview mit der Mädchenband „Totally Stressed“ - über Musik, Mädchen, Jungen und Gender Mainstreaming

„Totally Stressed“, das sind: Tine (Gitarre und Gesang), Anne (Bass), Marlen (Keyboard), Caro (Geige), Magda (Gesang), Jule (Gitarre), Michi (Schlagzeug)

Kleine Bandchronik:

- Januar 2001 erstes Bandprojekt mit Tine, Anne, Marlen, Magda, Jule und Michi
- ab April 2001 formiert sich die Band unter dem Namen „Totally Stressed“. Proberaum in der Linse (Jugendfreizeiteinrichtung in Berlin-Lichtenberg) und in einem Mädchenzentrum in Neukölln
- erste Auftritte im Juni 2001 und Teilnahme an durch die Jugendfreizeiteinrichtung Linse organisierten Bandcamps
- März 2003 CD „Blend of colours“
- seit 2003 Erweiterung der Band um Caro mit der Geige, „Totally Stressed“ besteht nun aus 7 Mädchen und ihre eigene Musikrichtung unter dem Namen „Female Art Rock“ entsteht
- erste CD in neuer Besetzung „Still Stressed“
- Auftritte u.a. in: der Parkaue, Linse, Insel, Weisse Rose, Atelier 89, Biesdorfer Park, Springpfuhlhaus, Eastend, Anna Landsberger, Café Albrecht, Kino-Kiste, Arche, Alexanderplatz, Knaack
- Teilnahme an diversen Bandwettbewerben, u.a. folgende Preise:
  - School‘s out-Party in der Hasenheide (1. Platz)
  - Bandwettbewerb der Arche (3. Platz)
  - Bandwettbewerb d. Landesmusikakademie im FEZ (1. Platz)
  - Rock’Ton (4. Platz und 1. Platz Publikumspreis)

Das nächste Ziel der Band ist das Berliner Finale des Emergenza -Wettbewerbes zu erreichen.

R-H: Ihr baut gerade eure Anlage für das Weihnachtskonzert „SantaClaus meets Springpfuhlhaus“, welches morgen zum Weihnachtsabend um 22 Uhr hier im *Springpfuhlhaus* (Jugendfreizeiteinrichtung in Marzahn – A.d.A.) stattfindet, auf. Vor dem Soundcheck habt ihr euch Zeit für das Interview mit mir genommen. Was mich natürlich als erstes interessiert: Wie ist es überhaupt dazu gekommen, dass ihr begonnen habt, Musik zu machen?

TS: Wir waren etwa 14 - 15 Jahre alt, gingen alle auf dieselbe Schule und einige von uns haben klassische Musik gemacht. Über ein Bandleaderprojekt im *Haus der Kinder* (Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtung in Berlin-Lichtenberg – A.d.A.) haben wir uns durch Zufall getroffen. Der Bandleader wollte damals eine Band gründen. Das war unser Projekt. Wir hatten anfangs einen ganz peinlichen Bandnamen. Den wollen wir jedoch lieber nicht verraten.

R-H: Wie kam es, dass ausgerechnet ihr sechs – damals war die Geige ja noch nicht dabei – euch zu diesem Projekt getroffen habt?

TS: Jeder hat jeden gefragt: „Hast du Lust? Wir machen Musik. Willst du singen, willst du Gitarre spielen?“ usw. Das verlief nach dem Zufallsprinzip. So haben wir uns gefunden.

Einige von uns hatten bis dahin noch nie Musik gemacht. Das war dann das erste Mal. Wir haben das erst nach und nach gelernt. Zum Teil waren wir absolute Laien. Das hat sich allmählich entwickelt. Wir haben uns dann von unserem Bandleader abgekapselt, weil uns seine Ideen nicht gefallen haben. Wir wollten lieber unsere eigenen Sachen machen, unser eigenes Konzept aufbauen.

R-H: Die Geige kam später dazu.

TS: Die kam vor etwa zwei Jahren dazu. Wir wollten eigentlich zuerst nur ein Konzept austesten, um zu hören, wie unsere Musik mit der Geige klingt. Letztendlich passte sie wirklich sehr gut zu uns – auch von der persönlichen Seite her. Dadurch hatte unsere Musik einen neuen Stil erhalten – einen noch klassischeren.

R-H: Durch den Einsatz von klassischen und modernen Instrumenten habt ihr einen eigenen Stil erfunden.

TS: Ja, das ist gewollt und kein Zufall. Es ist schön, klassische Elemente in der Musik zu haben. Das wird besonders deutlich, wenn die Geige oder das Klavier ein Solo haben. Es ist beabsichtigt, dass unsere Musik wandelbar ist. Es ist halt nicht dieser mainstream, nichts nachgesungenes.

Caro und Marlen haben richtig klassischen Musikunterricht und dadurch fließen deren Ideen aus dieser Richtung mit ein. Es wirkt außergewöhnlich. Dadurch bekommt die Musik einen eigenen Charakter.

R-H: Eure Texte und Melodien komponiert und produziert ihr selbst?

TS: Ja.

R-H: Wie macht ihr das?

TS: Eine von uns kommt mit einer Idee in den Proberaum und die anderen spielen einfach dazu. Danach kommt der Gesang. Die Instrumente kommen folglich als erstes. Dabei wird gehört, was zusammen passt. Dies ist jedoch mit zahlreichen Veränderungen verbunden. Im Anschluss denken sich die Sängerinnen ihre Stimme aus. Aber eben erst, wenn das Lied schon steht. Sie setzen sich dafür meist extra zusammen und arbeiten oft nur mit der Akustikgitarre die Stimmen aus. Ein gegenseitiger Austausch beginnt, bei dem beispielsweise Fragen zur Gestaltung des Refrains geklärt werden. Irgendeinem fällt dann immer eine recht gute Melodie ein.

R-H: Das ist ein sehr experimentelles Verfahren. Die Musik entsteht nicht am Schreibtisch, es handelt sich nicht um etwas Fertiges, sondern ihr improvisiert und produziert unmittelbar miteinander.

TS: Es wäre ganz schön steril, wenn man bereits die fertigen Noten vor sich hätte. Man wüsste ja schon genau, was kommt. Es wäre nicht das Gefühl, dass etwas geboren wird oder miteinander entstehen kann. Das ist für uns entscheidend. Wir könnten es auch gar nicht anders. Wir könnten gar nicht irgendwelche Sätze schreiben oder etwas komponieren oder so. Das können zwar einige Leute von uns, aber wir wollen es so nicht machen.

R-H: Ist es wichtig, dass ihr euch als Gruppe gut versteht?

TS: Ja! Am Anfang war es nicht so, dass wir uns nun alle super gut verstanden haben. Wir kannten uns und hatten einen Draht zueinander, ja. Mit der Zeit haben wir uns wirklich über die Musik und dadurch, dass wir oft zusammen weggefahren sind viel besser verstanden. Die enge Freundschaft ist schließlich durch das Musikmachen entstanden und wurde dadurch auch immer wichtiger. Man kann den besten Musiker in der Band haben, aber wenn es zwischenmenschlich nicht klappt, dann wird das nichts.

R-H: Wie seid ihr auf Euren Bandnamen „Totally Stressed“ gekommen?

TS: Er ist von einem Textausschnitt, von einem Lied, dass wir mal gecovert haben. Damals brauchten wir unbedingt einen Namen. Da haben wir den einfach genommen. Mit der Zeit haben wir gemerkt, dass der Name total gut zu uns passt. Den kann man in jeder Situation anwenden. Für viele heißen wir einfach nur „die Gestressten“ oder die „Stressigen“, was aber nicht heißen soll, dass wir chaotisch sind.

R-H: Habe ich das richtig verstanden, ihr habt jetzt keinen Bandleader mehr, ihr macht alles selbst?

TS: Im Prinzip machen wir alles selbst. Bandintern haben wir ein paar Leute, die uns mehr antreiben. Die wechseln aber von Zeit zu Zeit. Mal sind es die einen, dann sind es wieder andere, die mit Ideen ankommen und sagen: „Wir könnten hier und da spielen.“ Wir haben einen Webmaster, der sich sehr engagiert um vielfältige organisatorische Angelegenheiten kümmert. Außerdem macht er die Homepage, die Fotos, die CD’s und diverse andere Sachen. Durch seine professionelle Hilfe haben wir eine gute Wirkung nach außen. Wo wir spielen, entscheiden wir selbst. Häufig erhalten wir nach unseren Auftritten Angebote. Wir werden auch angeschrieben bzw. nach Konzerten gleich angesprochen und gefragt, ob wir ein Konzert mit einer ähnlichen Band etc. machen möchten. Um uns hat sich schon ein fester Kreis gebildet.

R-H: Welche Rolle spielt es für euch, dass ihr eine Mädchenband seid?

TS: Eine wichtige Rolle! Wir sind da ja praktisch rein gewachsen. Jetzt sind wir vier Jahre zusammen und wenn eine von uns aussteigen würde oder wenn wir noch jemanden suchen würden, dann würden wir schon Wert darauf legen, dass die Neue ein Mädchen ist. Ein Junge würde eher das ganze Bild zerstören. Es ist eine Rolle, die wir angenommen und uns nun selbst auferlegt haben.
In der Musikszene findet man unglaublich selten eine Mädchenband. Wir wollen zeigen, dass Mädchen ebenfalls Musik machen können, dass sie experimentell sein können, dass sie etwas Eigenes auf die Beine stellen können und dass sie nicht immer von einem Typen abhängig sind. In der Regel sind Mädchen in Bands entweder Sängerinnen oder man sieht sie als Bassistin. Und wenn man schon mal eine Mädchenband hat, dann machen die eher Covermusik. So gesehen machen wir etwas Eigenes. Wir machen unsere Musik selbst und wir spielen sie auch selbst.

R-H: Der Musikbereich ist ja sehr durch Jungen bzw. Männer dominiert. Welche Erfahrungen habt ihr dadurch gemacht?

TS: Verschiedene, sehr verschiedene.

R-H: Könnt ihr ein Beispiel erzählen?

TS: Manche sind so: „Ach’ Mensch, ein Mädchen. Das finde ich echt sehr gut. Das hat ganz gut gerockt.“ Andere wiederum sind so: „Na ja, ihr solltet doch lieber in der Küche stehen!“ oder „Zieht euch aus!“ oder so. Das ist jetzt das krasseste Beispiel. Manchmal ist vielleicht auch ein bisschen Neid oder ähnliches mit im Spiel. Manche sagen: „Okay, versucht es mal nicht immer auf diesem Mädchentrip. Ihr könnt ruhig etwas bessere Musik machen.“ Die sind dann schon ehrlich und finden uns vielleicht nicht so toll. Andere wiederum sind gleich abwertend. So hören wir beispielsweise bei Wettbewerben: „Mensch ihr gewinnt ja nur, weil ihr Mädchen seid.“
Im ersten halben Jahr, als wir als Band zusammen waren, hatten wir ganz schön zu kämpfen. Das war echt schwer!

Oftmals hatten wir Probleme mit Tontechnikern. Die dachten wohl sofort: „Na ja, Mädchen. Die haben eh keine Ahnung von Technik und Ton.“ Wir sind schon ein bisschen verpeilt auf der Bühne. Das stimmt. Wir tun nicht so, als ob wir die absoluten Cracks wären und uns super auskennen. Aber wir wissen schon, was wir tun, wenn wir es dann machen. Häufig erklären einem die Tontechniker noch mal die Geräte. Zum Beispiel: „Das ist ein Bassverstärker. Das ist ein Kabel.“

R-H: Ihr habt ganz unterschiedliche Erfahrungen als Mädchenband gemacht: von der Anerkennung bis zur Abwertung. Entspricht das auch Euren sonstigen Erfahrungen als Mädchen, beispielsweise in der Schule, oder ist das beim Musik machen anders?

TS: Beim Musik machen wird auf jeden Fall mehr geguckt. Das ist ein totaler Hingucker: weil wir Mädchen sind und auch noch sieben. Und dann machen wir Rock, zudem mit Geige und Klavier. Das zu hören ist ja erstmal interessant.

R-H: In der *Linse* (Jugendfreizeiteinrichtung – A.d.A.) probt ihr bereits eine ganze Weile. Jugendclubs sind ja häufig klassische Jungsdomänen. Wie ist das dort?

TS: Also von den Musikern her, ja klar sind da mehr Jungs.

R-H: Welche Erfahrungen habt ihr in der *Linse* gemacht?

TS: Als wir zum allerersten Mal in den Club rein kamen hat uns der Clubleiter gleich einen Besen in die Hand gedrückt. Das ist kein Scherz. Er meinte: „He Schnecken, fegt hier erstmal durch!“ Und dann haben wir geprobt, wobei wir zunächst belächelt wurden. Wir haben ja damals noch Coversongs gespielt.

Allerdings haben wir uns weiterentwickelt und angefangen, eigene Songs zu machen. Das Publikum hat uns dabei bestärkt. Einige haben zum Beispiel gesagt: „Mensch, das hört sich absolut gut an. Ich habe euch vor einem halben Jahr das letzte Mal gehört. Finde euch jetzt sehr gut. Können wir mal einen Auftritt arrangieren?“ Seit diesem Zeitpunkt wurden wir auf einmal interessant!

Wir haben dann ziemlich oft für den Club gespielt und wurden zu einem wichtigen Zeichen der dortigen Bandarbeit.

R-H: Die Geschichte mit dem Besen, was hatte das für einen Hintergrund? Meinte der Clubleiter ernsthaft, dass ihr fegen solltet?

TS: Das war eine Clubversammlung und wir waren halt neu. Wir waren vielleicht eine Woche mit von der Partie. Unsere erste Clubversammlung. Wir waren alle enorm aufgeregt – nur Jungs in dem Raum. Der Clubleiter hat uns gleich zurechtgewiesen: „Seid doch mal leiser hier Mädels. Ihr seid ganz schön laut. Hier Schnecken nehmt mal gleich einen Besen in die Hand und fangt an zu fegen.“ Das war der erste Kontakt, den wir hatten. „Der Proberaum muss sauber gemacht werden, sieht schon wieder aus wie Sau. Na ja, die Mädchen können ja sauber machen!“

R-H: Da hat er euch gleich in die traditionelle Mädchenrolle gewiesen. Was habt ihr noch in der *Linse* erlebt?

TS: Wir haben beispielsweise Bandfahrten mit gemacht, welche die *Linse* organisiert hat. So fahren wir einmal im Jahr für eine Woche nach Schlowe zum Bandcamp.

Die Linseleute haben uns dann unterstützt. Sie haben einen Soundcheck-Workshop mit uns durchgeführt, sie haben uns die Technik und diverse andere Sachen erklärt. Wir haben über die *Linse* ziemlich viele Leute kennen gelernt, die mit uns Aufnahmen gemacht, die uns musikalisch viel gezeigt und die uns gelegentlich ein paar Anregungen gegeben haben.

R-H: Die *Linse* ist also ein Ort, an dem ihr sehr viel für euren weiteren musikalischen Werdegang gelernt habt?

TS: Für’s Leben!

R-H: Für’s Leben! Was habt ihr dort für’s Leben gelernt?

TS: Uns durchzusetzen auf jeden Fall!

R-H: Hat sich das mit der Zeit in der *Linse* verändert, von diesem anfänglichen: „Hier ist der Besen“?

TS: Ja, nach einem halben bis dreiviertel Jahr. Da haben wir begonnen, eigene Lieder zu schreiben. Diese fanden die Leute dort ganz gut. Sie haben uns sowohl bei den Sessions als auch bei den „Linsefesten“ auftreten lassen und uns an andere Feste weiter vermittelt. So hat sich das entwickelt. Und dann haben sie halt, na ja, Respekt ist zuviel gesagt. Aber sie haben uns schon akzeptiert und gesagt: „Okay, die Mädels machen ihr Ding. Die werden noch Zeit brauchen, aber die kriegen das schon hin.“ In dieser Phase waren wir dann schon etablierter. Ab diesem Zeitpunkt wurden wir nicht mehr ausschließlich als Mädchen betrachtet, sondern wir wurden als Musikerinnen akzeptiert. Jetzt sind wir, gemeinsam mit noch einer anderen Band, sozusagen DIE „Linseband“.

R-H: Ihr seid dort die einzige Mädchenband?

TS: Ja, obwohl die *Linse* eigentlich ganz viele Mädels als Musikerinnen hat. Wir haben dort einen relativ hohen Mädchenanteil. Doch die Mädchenband, also eine Band, in der ausschließlich Mädchen spielen, das sind wir.

R-H: Ihr habt vorhin gesagt, ihr kennt Gender Mainstreaming bzw. dass ihr davon schon mal gehört habt. Da interessiert mich natürlich, was sich für euch mit Gender Mainstreaming verbindet.

TS: Erkläre doch bitte noch mal was das ist.

R-H: Gender Mainstreaming ist vielleicht umgangssprachlich noch nicht so geläufig. Es ist vor allen Dingen ein politischer Beschluss der quasi europaweit von oben nach unten durchgestellt wird. Alle politischen Entscheidungen in Europa sollen nämlich dahingehend geprüft werden, welche Konsequenzen sie für Frauen und für Männer haben. Das ist die Idee dahinter. Man geht dabei von der Gleichheit der Geschlechter in der Gestaltung der Lebensbedingungen aus. Obwohl unterschiedliches Geschlecht ja zunächst auf unterschiedliche Bedürfnisse verweist. Das ist ein anderer Gedanke als der bisherige in der Frauenförderung, bei

der Frauen explizit der Zugang zu von Männern besetzten gesellschaftlichen Domänen ermöglicht wurde. Generell soll nun bei politischen Entscheidungen darauf geachtet werden, dass für Männer und Frauen prinzipiell gleiche und gerechte Lebensverhältnisse geschaffen werden, jedoch unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Bedürfnisse der Geschlechter.
Für die Jugendarbeit würde Gender Mainstreaming bedeuten, dass Jugendfreizeiteinrichtungen Orte sind, an denen Männer und Frauen bzw. Jungen und Mädchen gleichermaßen etwas machen, sich mit ihren Vorstellungen und Bedürfnissen zur Gestaltung einbringen und sich verwirklichen können.
TS: Ach so. Ja, so wie Mädchenförderung bisher umgesetzt wurde, hatte es einen falschen Aspekt. Es wurde so gemacht, dass Mädchen halt mehr gefördert werden sollten. Dann wurden mit uns Sachen gemacht, bei denen die Jungs völlig ausgeschlossen wurden. Das ist nicht der richtige Weg. Durch solch eine Art und Weise wird nicht die Toleranz oder das Feingefühl für Mädchen geweckt, gerade nicht bei den Jungs. Sie sind dann eher sauer auf die Mädchen. Sie fragen sich: „Warum dürfen wir nicht mitmachen?“ Das gibt dann entsprechende Reaktionen von Seiten der Männer und verbessert nicht das Verhältnis zwischen den Geschlechtern.
In der *Linse* gab es früher einen Mädchentag. Aber der wurde nicht wirklich von den Mädchen angenommen. Die Jungs waren natürlich sauer, dass sie an diesem bestimmten Tag nicht kommen durften. Das hat also gar nichts gebracht.
Die Frauen sollten viel mehr bei entscheidenden Dingen unterstützt werden. Das ist wichtig. Aber wenn man sich die Zahlen anguckt, ist es ja leider so, dass z.B. Frauenhäuser geschlossen werden und dass Frauen insgesamt wenig unterstützt werden. So sind überwiegend Frauen in unsichereren Beschäftigungsverhältnissen und sie verdienen immer noch weniger Geld als Männer. Frauen sind dadurch häufig existentiell von Männern abhängig. Kann ein solches Konzept wie Gender Mainstreaming derartige Ungerechtigkeiten verändern?
Es bringt nichts, Mädchen in einen Jungenclub zu ziehen. Man muss generell mehr Aufklärung über die gesellschaftliche Benachteiligung starten. Wenn das nicht gemacht wird, bringen solche Sachen wie Gender Mainstreaming nichts. Dann ist so etwas totaler Blödsinn. Dann hat man zwar eine Merkel an der Spitze der Partei, aber trotzdem hat sie 50 000 männliche Berater.
R-H: Ihr habt sehr deutlich gemacht, dass es real große Unterschiede und Ungerechtigkeiten zwischen den Geschlechtern gibt. Was denkt ihr, wie könnte der Umgang in der Gesellschaft zwischen den Geschlechtern miteinander funktionieren?
TS: Auf beiden Seiten muss ein Respekt- und Toleranzverhältnis vorhanden sein. Wir finden es zum Beispiel blöd, wenn Jungs andauernd mit dem Bild von einer Frau als Sexobjekt ankommen. Mädchen werden generell in der Gesellschaft häufig zum Objekt degradiert. Das ist einfach nur primitiv!
Männer gucken Frauen häufig von oben nach unten an und sagen sich: „Wenn sie eine Frau ist, kann sie keine Musik machen.“ Ja nur weil der ein Kerl ist, kann er jetzt auch nicht stricken oder was? Das ist doch Blödsinn. Man muss sich gegenseitig respektieren. Das ist wichtig. Es gibt zwar Unterschiede zwischen den Geschlechtern, das ist klar. Aber der ganz normale Umgang miteinander kann funktionieren.
R-H: Wie schafft ihr das: Musik zu machen und dann noch die anderen Anforderungen zu bewältigen? Ihr geht zur Schule, macht alle zurzeit euer Abitur. Andere Leute haben den ganzen Tag damit zu tun, überhaupt ihr Abitur zu machen. Ihr habt zusätzlich die Band mit Proben, Auftritten etc.
TS: Wir sind eben ein bisschen fauler. Nein, wir müssen eben alles ein bisschen besser einteilen. Beim Soundcheck haben wir meistens unsere Schulbücher dabei Es ist schon vereinbar. Andere Leute machen Leistungssport oder ähnliches und gehen drei- oder viermal in der Woche trainieren. Wir üben durchschnittlich zweimal in der Woche. Wir wissen, dass jetzt bald die Abiturphase ansteht. Für diese Zeit nehmen wir einfach keine Auftritte an. Das funktioniert. Es gibt Phasen, in denen wir mehr und andere, in denen wir weniger Musik machen können.
R-H: Was wollt ihr nach dem Abitur machen? Habt ihr Ideen für die Zukunft?
TS: Die meisten von uns wollen studieren.
R-H: Wisst ihr schon was ihr studieren wollt?
TS: Es wäre schön, wenn wir alle in Berlin bleiben und natürlich mit der Band weitermachen könnten. Das wäre ganz wichtig.
R-H: Konkrete Berufsvorstellungen habt ihr noch nicht?
TS: Na ja, da gibt es unterschiedliche Vorstellungen – von Kunst über Musiktherapie bis hin zu Journalismus.
R-H: Ihr wollt also auf jeden Fall auch nach dem Abi weiterhin zusammen Musik machen.
TS: Ja doch. Und dann noch unseren Strick- und Kochkurs. Irgendwann ist der auch noch dran.
R-H: Ihr wollt jetzt zum Soundcheck auf die Bühne.
TS: Wir müssen!
R-H: Ich danke euch sehr für das Gespräch und wünsche euch morgen ein gutes Konzert.

Das Interview wurde am 23.12.2004 von Prof. Dr. Rätz-Heinisch, Hochschullehrerin für Jugendarbeit und Jugendhilfe an der Alice-Salomon-Fachhochschule, geführt. Mehr Informationen zu der Band „Totally Stressed“, u.a. auch den aktuellen Auftrittsplan, erhalten Sie unter ***http://www.totallystressed.de/****.*

Das Interview wurde von Filiz Küçük verschriftlicht.

Veranstaltungen

Titel der Veranstaltung **Frauenzirkel Göttinnen: Labyrinthe – Geschichte, Erscheinungsformen, Wirkung**
Ein Abend mit Wissensaustausch, Geschichten, persönlicher Vertiefung

Termin **Mittwoch, 25.05.05**

Uhrzeit 19:00 Uhr

Veranstalter Compania –
Verein für FrauenKultur i.G.

Quitzowstr. 138
10559 Berlin-Mitte
Tel.: 030-44358704

Ansprechpartnerinnen Brigitta Schilk, Julia Gerber, Patricia Hocke

E-Mail info@frauenkulturservice.de

URL www.frauenkulturservice.de

wichtiger Hinweis Treffpunkt: Kleines Universum/ AstroCafé, Gleditschstr. 47, Schöneberg;
zu erreichen: U7-Eisenacherstr.
Nur für Frauen!

Titel der Veranstaltung **Soziale Gerechtigkeit – Ein politisches Trainingsprogramm zum Umgang mit Verschiedenheit in sozialen und pädagogischen Arbeitsfeldern**

Beschreibung **1. Tag:** Grundmodul
Individuelle, institutionelle, kulturelle Formen von Diskriminierungen
2. Tag: Schwerpunkt
Diskriminierung aufgrund von Klassenzugehörigkeiten

PädagogInnen und SozialarbeiterInnen arbeiten mit Gruppen und Personen, die unterschiedliche Diskriminierungserfahrungen in der Gesellschaft machen, aufgrund der Interpretationen und Zuschreibungen bezüglich ihres Aussehens, ihres sozialen Status, ihres Alters, ihrer körperlichen Verfasstheiten, u.a. Soziale und pädagogische Handlungskompetenz kann bedeuten, mit Diskriminierungserfahrungen so umzugehen, dass Anerkennung, Respekt und Möglichkeiten zum politischen Handeln in der Gesellschaft unterstützt werden. Im Seminar werden die strukturellen Bedingtheiten und Verflechtungen unterschiedlicher Diskriminierungsformen erarbeitet und die politischen Kontexte reflektiert. Das in den USA entwickelte soziale Gerechtigkeitstraining (teaching for diversity and social justice) kann in der praktischen Arbeit mit älteren Jugendlichen und Erwachsenen eingesetzt werden mit dem Ziel der Aktivierung sozialer und politischer Handlungskompetenz. Im Seminar wird am ersten Tag mit dem Grundmodul des Trainingsprogramms gearbeitet, die Aufbaumodule (Rassismus, Sexismus, Antisemitismus u.a.) werden kurz vorgestellt. Am zweiten Tag arbeiten wir mit einem dieser Aufbaumodule: Diskriminierung aufgrund von Klassenzugehörigkeiten (classism). Hier geht es um Mechanismen, durch die Privilegien und Benachteiligungen aufgrund von sozialer Herkunft immer wieder hergestellt werden. Wenn die Pisastudien oder die Studien des Studierendenwerks zeigen, dass Personen aus Armuts- und gering bis mittelmäßig verdienenden Verhältnissen keinen gleichberechtigten Zugang zu Bildung und Positionen in der Gesellschaft erhalten, so stellt sich die Frage: Wie kommt es, dass diese Strukturen sich seit Bestehen der Bundesrepublik nicht verändert haben? Wie könnten sie verändert werden? Dazu gibt das Seminar Erklärungen und Anregungen.
Trainerinnen: Leah Carola Czollek, Dr. Heike Weinbach

Termin **Freitag, 27.05. und Samstag, 28.5.05**

Uhrzeit jeweils von 10:00 bis 17:00 Uhr

Veranstaltungsort ASFH, Raum 340

Veranstalter Alice-Salomon-Fachhochschule Berlin
Büro der Frauenbeauftragten

Alice-Salomon-Platz 5
12627 Berlin-Hellersdorf
Tel.: 030-99245-321 oder -322, Fax: 030-99245-245

Ansprechpartnerin Ilka Gatzemeier

E-Mail frauenbeauftragte@asfh-berlin.de

URL www.asfh-berlin.de/frauen

Teilnahmegebühr keine

Titel der Veranstaltung **Subschlepping in PRENZLAUER BERG mit Patricia Hocke**
Streifzüge durch die aktuelle FrauenLesbenKultur:
Projekte, Aktivitäten, Geschichte, Persönlichkeiten, Cafés

Termin **Freitag, 03.06.05**

Uhrzeit 19:30 Uhr

Veranstalter Compania –
Verein für FrauenKultur i.G.

Quitzowstr. 138
10559 Berlin-Mitte
Tel.: 030-44358704

Ansprechpartnerinnen Brigitta Schilk, Julia Gerber, Patricia Hocke

E-Mail info@frauenkulturservice.de

URL www.frauenkulturservice.de

wichtiger Hinweis Treffpunkt: U2-Schönhauser Allee, Ecke Kopenhagener Str.
Nur für Frauen!

Titel der Veranstaltung **100812**
25 Jahre Frauenhäuser: Folgen von häuslicher Gewalt

Termin **Mittwoch, 08.06.05**

Uhrzeit 14:00 bis 20:00 Uhr

Veranstalter Friedrich-Ebert-Stiftung

Kontaktanschrift Akademie Frankenwarte Gesellschaft für Politische Bildung e.V.
Postfach 5580
97005 Würzburg

Leutfresserweg 81-83
97082 Würzburg
Tel.: 0931-804640, Fax: 8046444
info@frankenwarte.de

Ansprechpartnerin Katrin Fohmann

E-Mail thea.momper@fes.de

Teilnahmegebühr keine

Titel der Veranstaltung **97339**
„Wir werden nicht als Frau geboren…“

Beschreibung „... sondern dazu gemacht“, stellte vor über 50 Jahren schon Simone de Beauvoir fest. Dies gilt heute noch, auch wenn Frau-Sein und damit auch Mann-Sein an jede Generation neue Anforderungen stellt. Was „typisch weiblich/männlich“ ist, kann nicht allein mit Party-Smalltalk und populären Bestsellern beantwortet werden.

Themen:
Wie werden Frauen und Männer „gemacht“, wie werden ihre Rollen festgelegt und damit Schablonen für Individuen gefertigt? - Warum sind Berufe typisch männlich, Verhaltensweisen typisch weiblich, gibt es Interessen hinter diesen vermeintlich natürlichen Zuschreibungen? - Welche Folgen ergeben sich daraus für das gesellschaftliche Miteinander? - Wie können stereotype Rollenbilder verändert werden und was tritt dann an ihre Stelle?

Referentin: Manuela Sauer, Frauenbüro der LMU München

Termin **Freitag, 10.06. bis Sonntag, 12.06.05**

Uhrzeit 17:00 Uhr (erster Tag) bis 13:00 (letzter Tag)

Veranstalter Friedrich-Ebert-Stiftung

Kontaktanschrift Georg-von-Vollmar-Akademie
Schloß Aspenstein
82431 Kochel am See
Tel.: 08851-780, Fax: 08851-7823
www.vollmar-akademie.de

Ansprechpartnerin Tina Dürr

E-Mail Romy.Schemmel@fes.de

Teilnahmegebühr 47,00 Euro

Titel der Veranstaltung **Kooperationsveranstaltung:**
Arbeit in der Entwicklungshilfe – Eine berufliche Perspektive nicht nur für junge Frauen?

Termin **Montag, 13.06.05**

Uhrzeit 19:00 bis 22:00 Uhr

Veranstalter Beratungsstelle Frau und Arbeit
Bildungs- und Beratungszentrum
Raupe und Schmetterling – Frauen in der Lebensmitte e.V.

Pariser Str. 3
10719 Berlin
Tel.: 030-8892260, Fax: 030-88922610

Ansprechpartnerinnen Frau Keukert, Frau Tress

E-Mail mail@raupeundschmetterling.de

URL www.raupeundschmetterling.de

Teilnahmegebühr keine

wichtiger Hinweis Anmeldung unbedingt erforderlich

Titel der Veranstaltung **Subschlepping in KREUZBER 61 mit Julia Gerber Streifzüge durch die aktuelle FrauenLesbenKultur: Projekte, Aktivitäten, Geschichte, Persönlichkeiten, Cafés**

Termin **Freitag, 17.06.05**

Uhrzeit 19:30 Uhr

Veranstalter Compania –
Verein für FrauenKultur i.G.

Quitzowstr. 138
10559 Berlin-Mitte
Tel.: 030-44358704

Ansprechpartnerinnen Brigitta Schilk, Julia Gerber, Patricia Hocke

E-Mail info@frauenkulturservice.de

URL www.frauenkulturservice.de

wichtiger Hinweis Treffpunkt: U1/6-Hallesches Tor, Ausgang Mehringplatz/ Victoria Säule
Nur für Frauen!

Titel der Veranstaltung **100011**
Frauen und Geld

Beschreibung Frauen und Geld - ein politischer Blick auf ein notwendiges Verhältnis

In der Bundesrepublik haben 78 Prozent aller Frauen kein existenzsicherndes Erwerbseinkommen; d.h. nur ca. ein Fünftel aller Frauen kann vom eigenen Geld leben.
„Emanzipation beginnt im Portemonee“ sagte Alice Schwarzer schon vor 20 Jahren, daran hat sich bis heute wenig geändert. Frauen verdienen 1/3 weniger als Männer, sie verhandeln ihre Gehaltsvorstellungen immer noch bescheidener und die Altersarmut ist ebenso immer noch weiblich. Wir werden uns im Seminar mit dem neuen Alterseinkünftegesetz und den privaten Alterssicherungsmodellen beschäftigen. Neben den global-gesellschaftlichen Zusammenhängen geht es bei diesem Seminar auch um das persönliche Verhältnis jeder Teilnehmerin zu Euro und Cent.

Referentin: Amanda Davies

Termin **Freitag, 17.06. bis Sonntag, 19.06.05**

Uhrzeit 18:00 Uhr (erster Tag) bis 14:00 Uhr (letzter Tag)

Veranstalter Friedrich-Ebert-Stiftung

Kontaktanschrift Landesbüro Rheinland-Pfalz
Große Bleiche 18-20
55116 Mainz
Tel.: 06131-960670, Fax: 06131-9606766

Ansprechpartner Rolf Mantowski

E-Mail Lydia.Stengele@fes.de

Teilnahmegebühr 100,00 Euro

Titel der Veranstaltung **Seminartag: Kulturarbeit braucht Kommunikation – Public Relations als Berufsfeld für Frauen**

Termin **Samstag, 18.06.05**

Uhrzeit 10:00 bis 17:00 Uhr

Veranstalter KOBRA –
Koordinierungs- und Beratungszentrum für die Weiterbildung von Frauen

Kottbusser Damm 79
10967 Berlin
Tel.: 030-6959230, Fax: 030-69592323

Ansprechpartnerin Frau Kohnen-Müller

E-Mail info@kobra-berlin.de

URL www.kobra-berlin.de

Teilnahmegebühr 30,00 Euro (ermäßigt 25,00 Euro)

wichtiger Hinweis Anmeldung erforderlich

Titel der Veranstaltung **Femme Globale 21 – Geschlechterperspektiven im 21. Jahrhundert**

Beschreibung 10 Jahre nach der UN-Frauenkonferenz von Peking setzt die Konferenz „Femme Globale 21“ Frauen- und Geschlechterpolitik erneut mit Nachdruck auf die Agenda. In vielfältigen, international besetzen Panels und Workshops sollen Bilanz gezogen sowie aktuelle Herausforderungen und Perspektiven identifiziert werden. Themen werden u.a. sein: Globalisierung, Wirtschafts- und Sozialpolitik, Biopolitik, Friedens- und Sicherheitspolitik, Fundamentalismus und Menschenrechte, Neue Medien.

Termin **Donnerstag, 08.09. bis Samstag, 10.09.05**

Veranstalter Heinrich-Böll-Stiftung, Berlin

Veranstaltungsort Humboldt Universität
Unter den Linden 6
10117 Berlin

Ansprechpartnerinnen Judith Strohm, Ingrid Spiller

E-Mail strohm@boell.de, spiller@boell.de

Teilnahmegebühr keine Angabe

Zusammengestellt von Filiz Küçük